

Workshop 10.09.2008

„Demografischer Wandel – Anforderungen und Chancen für das Handeln von betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften“

Aktuelle Trends und Herausforderungen an die betriebliche und gesellschaftliche Gestaltung – eine Bestandsaufnahme aus aktuellen Forschungsprojekten

Dr. Sebastian Brandl



Gliederung

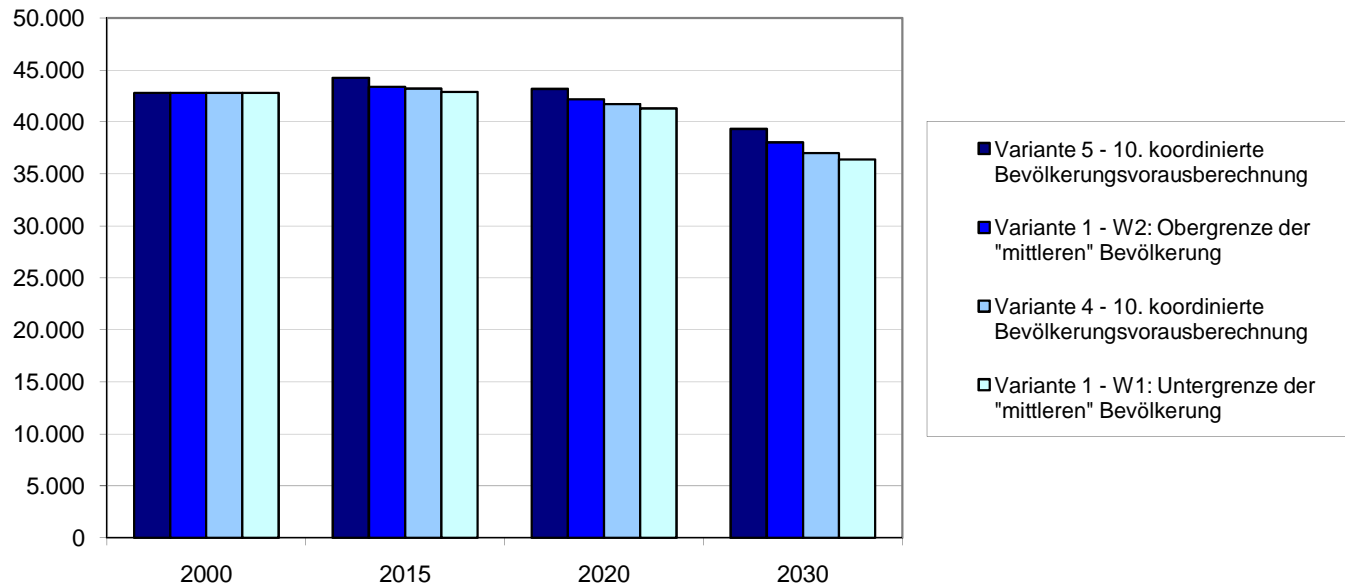
- ➔ Hintergrund: Projektförderung zu alternsgerechter Erwerbsarbeit
- ➔ Empirische Trends und Herausforderungen
- ➔ offene Forschungsfragen und Perspektiven
- ➔ Betriebliche Möglichkeiten und Instrumente: nachfolgende Vorträge

Hintergrund Projektförderung zu altersgerechter Erwerbsarbeit

- ➔ Förderlinie „Alter(n)sgerechte Erwerbsarbeit“ im Referat „Erwerbsarbeit im Wandel“
- ➔ Seit 2002 wurden und werden 21 Projekte gefördert und mehrere Tagungen durchgeführt
- ➔ Zielsetzungen:
 - Arbeitsmarktlage Älterer erhellen
 - Informationen zur Entwicklung der Älteren am Arbeitsmarkt, zur Erwerbsbeteiligung, Altersübergang, Rente (altersgerecht)
 - der demographischen Entwicklung angepasste präventive Arbeits-, Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik (alternsgerecht)

Trend: Bis deutlich nach 2020 keine entscheidende Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials

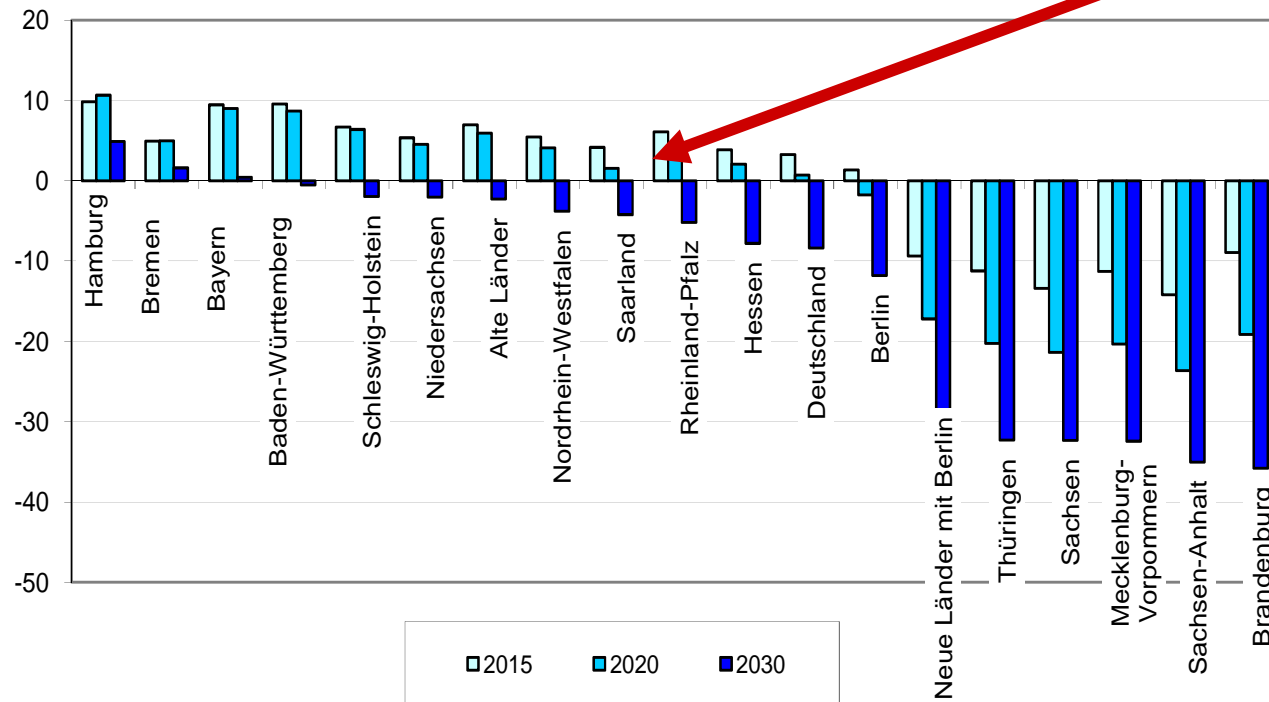
Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotenzials auf Basis „mittlerer Varianten“ der 10. und 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung



Quelle: Kistler/INIFES, Berechnungen nach Statistisches Bundesamt (2003, 2006) und Prognos AG (2006).

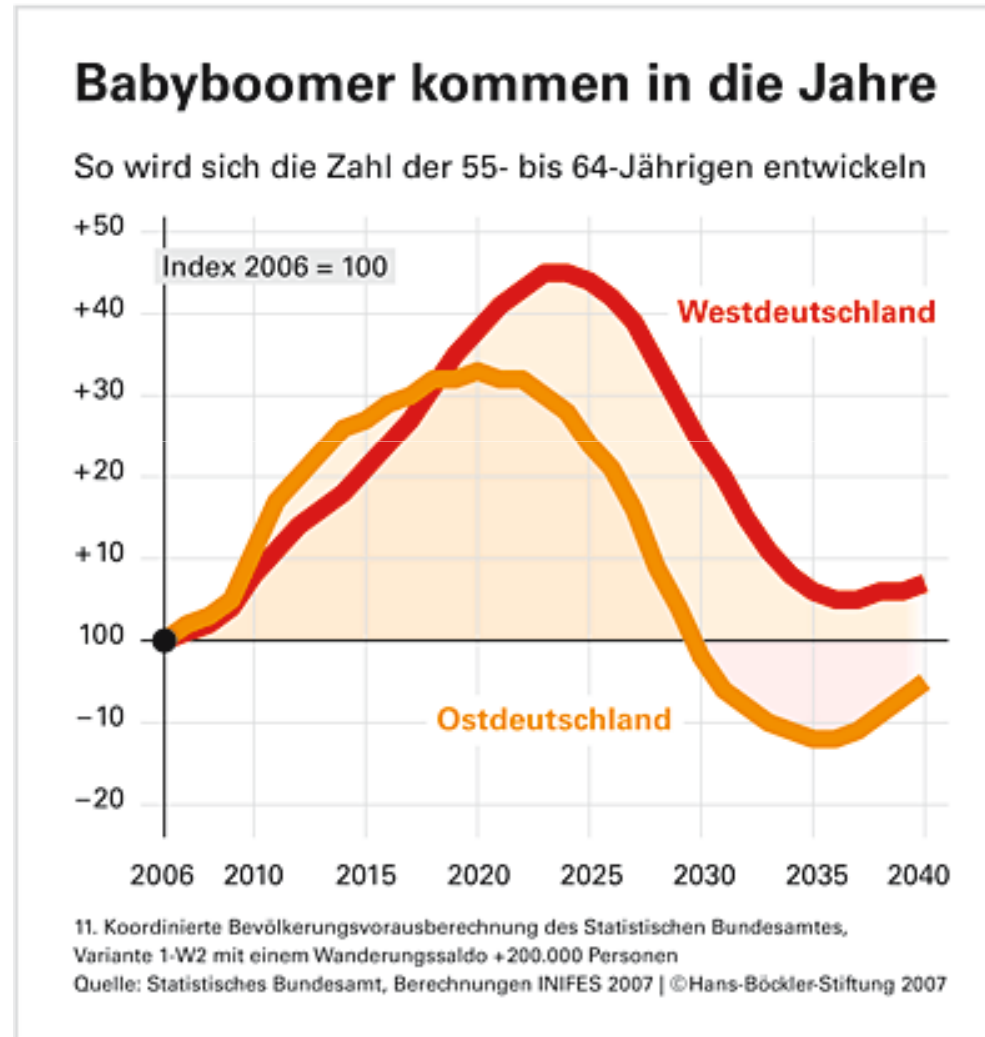
Herausforderung: Enorme regionale Unterschiede des Arbeitsangebots

Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotenzials (mittlere Annahmenkombination) nach Bundesländern – Veränderungen im Vergleich zum Jahr 2002 (in Prozent)*

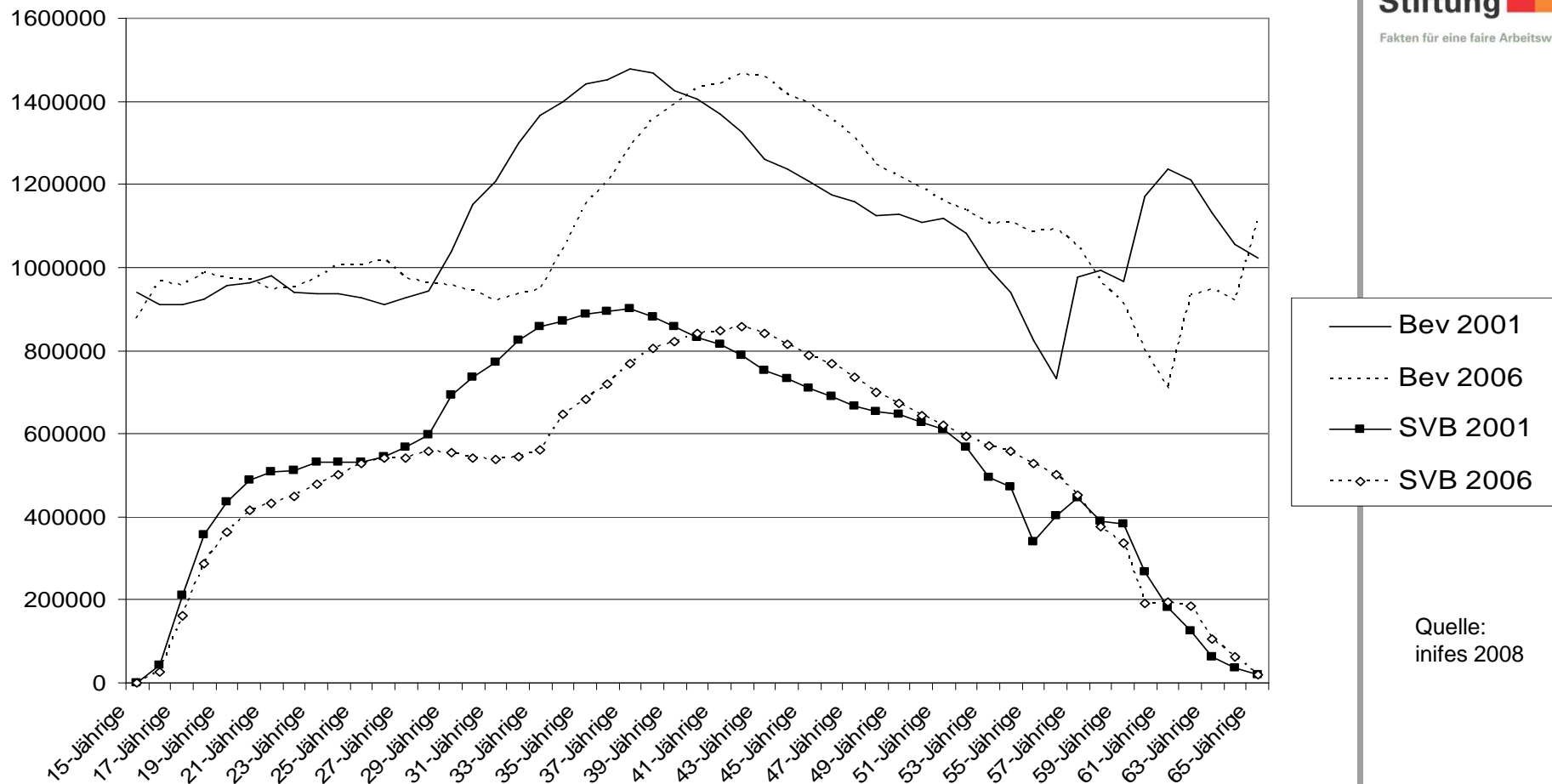


Quelle:
INIFES, nach
11. koordinierter
Bevölkerungs-
voraus-
berechnung,

Herausforderung: Alterung der Belegschaften



Zahl der Einwohner im Erwerbsalter und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2001 und 2006

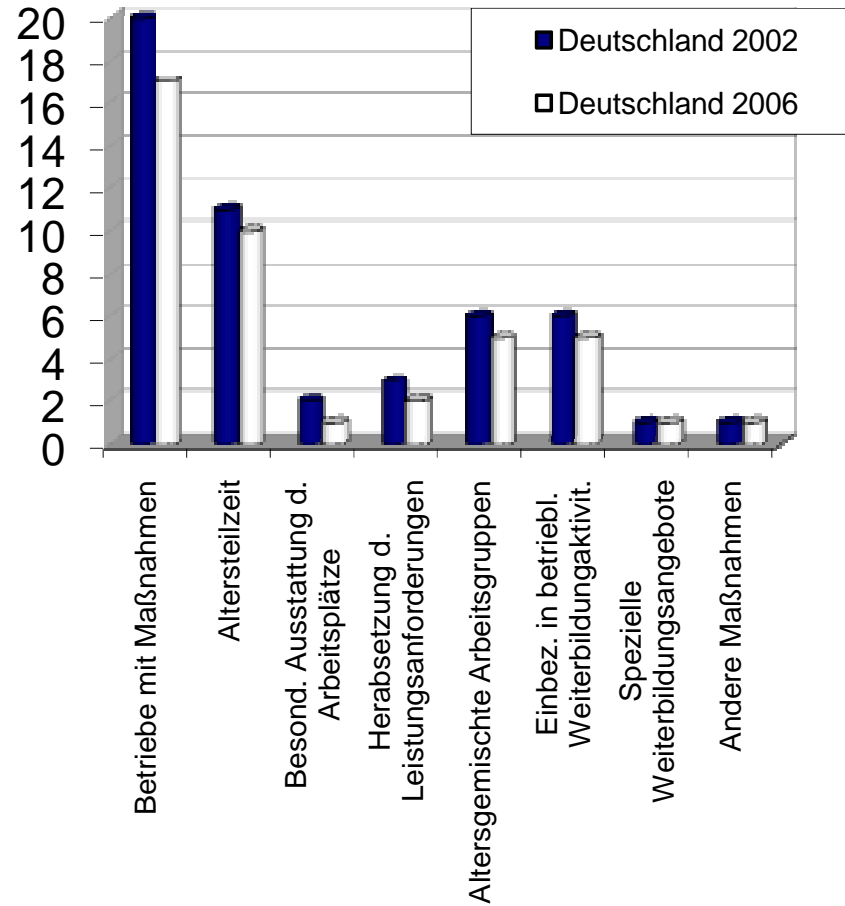


Quelle:
inifes 2008

Trends und Herausforderungen

- ➔ kein Rückgang des Erwerbspersonenpotentials in den nächsten 20 Jahren (kein genereller Fachkräftemangel)
- ➔ aber: Erwerbspersonenpotenzial altert beschleunigt, Probleme variieren stark nach Regionen und Bundesländer
- ➔ Betriebe sind auf die Verlängerung der Erwerbsphase und die regional differenzierte Alterung nicht vorbereitet
- ➔ Abbau Vorruhestand und „Rente mit 67“: Arbeitsangebotszwang steigt
- ➔ aber vielen ArbeitnehmerInnen ist das Arbeiten bis 65/67 nicht möglich
- ➔ droht eine Rentenlücke?

Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in Betrieben, die Personen mit 50+ beschäftigen

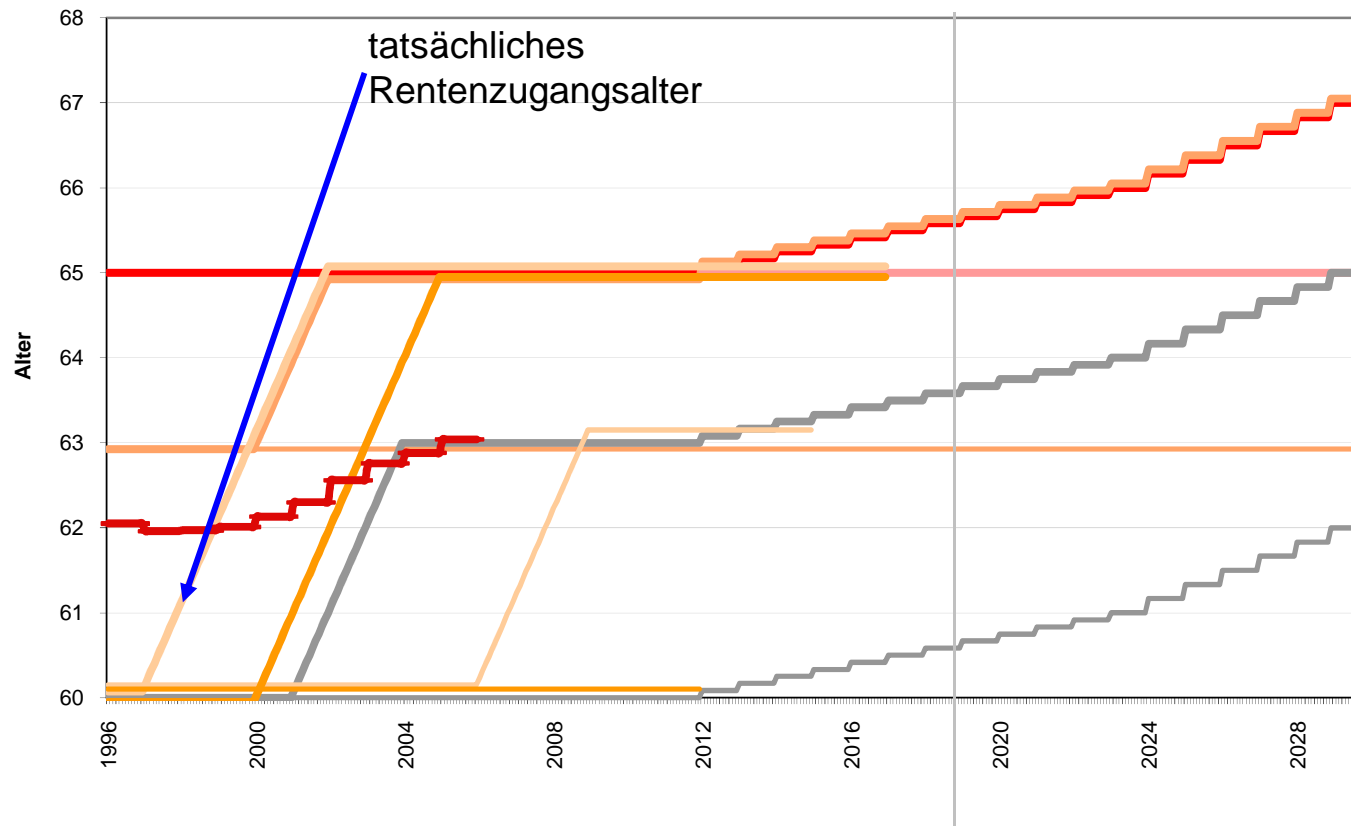


Hans **Böckler**
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Quelle: inifes
2008 nach
IAB-
Betriebspanel-
2002, 2006.
**(Mehrfach-
nennungen
möglich)**

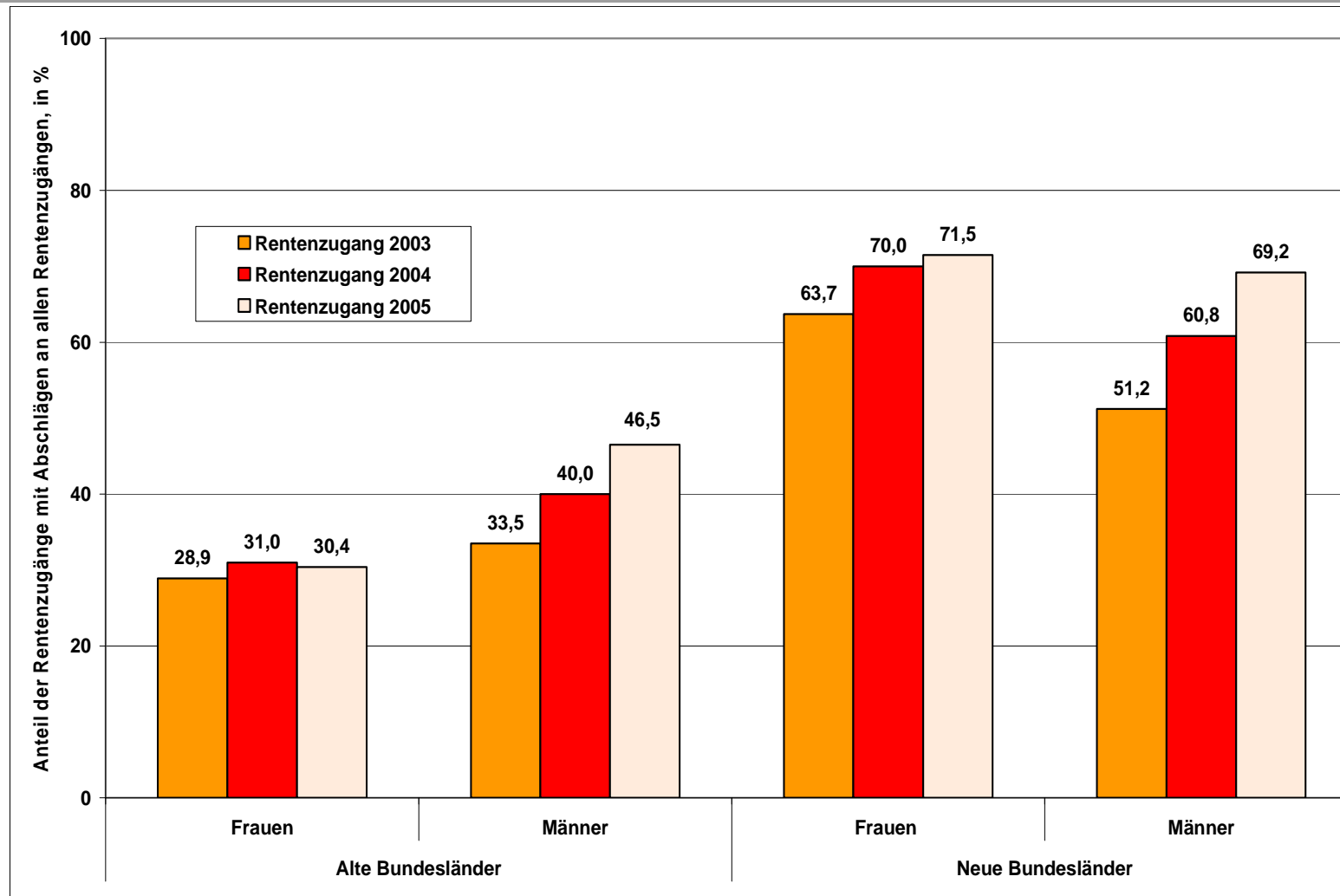
Die Anhebung der Altersgrenzen, 1997 – 2029*



* Rentenreformgesetz 1992 (1989);
RV-AltersgrenzenanpassungsG (2007)

Quelle:
Altersübergangs-
report 2006-02

Anteil der Altersrentenzugänge mit Abschlägen nach Geschlecht und Gebiet von 2003 bis 2005



Rentenzugangsalter und Rentenzahlbetrag der neuen Versichertenrenten 1996-2007



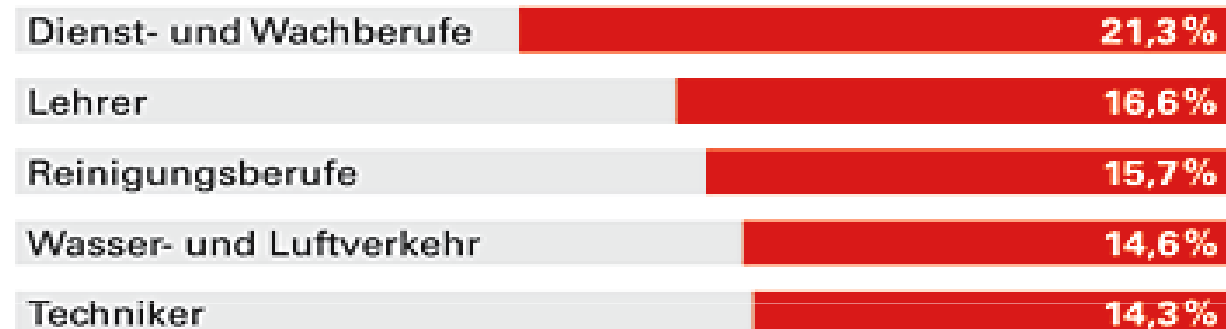
Hans Böckler
Stiftung 
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Quelle:
INIFES, Ernst
Kistler
Darstellung
nach DRV

Wer bleibt im Job?

Berufe mit höherem Anteil von 55- bis 64-jährigen an allen Beschäftigten

Anteil
2004



Berufe mit niedrigem Anteil

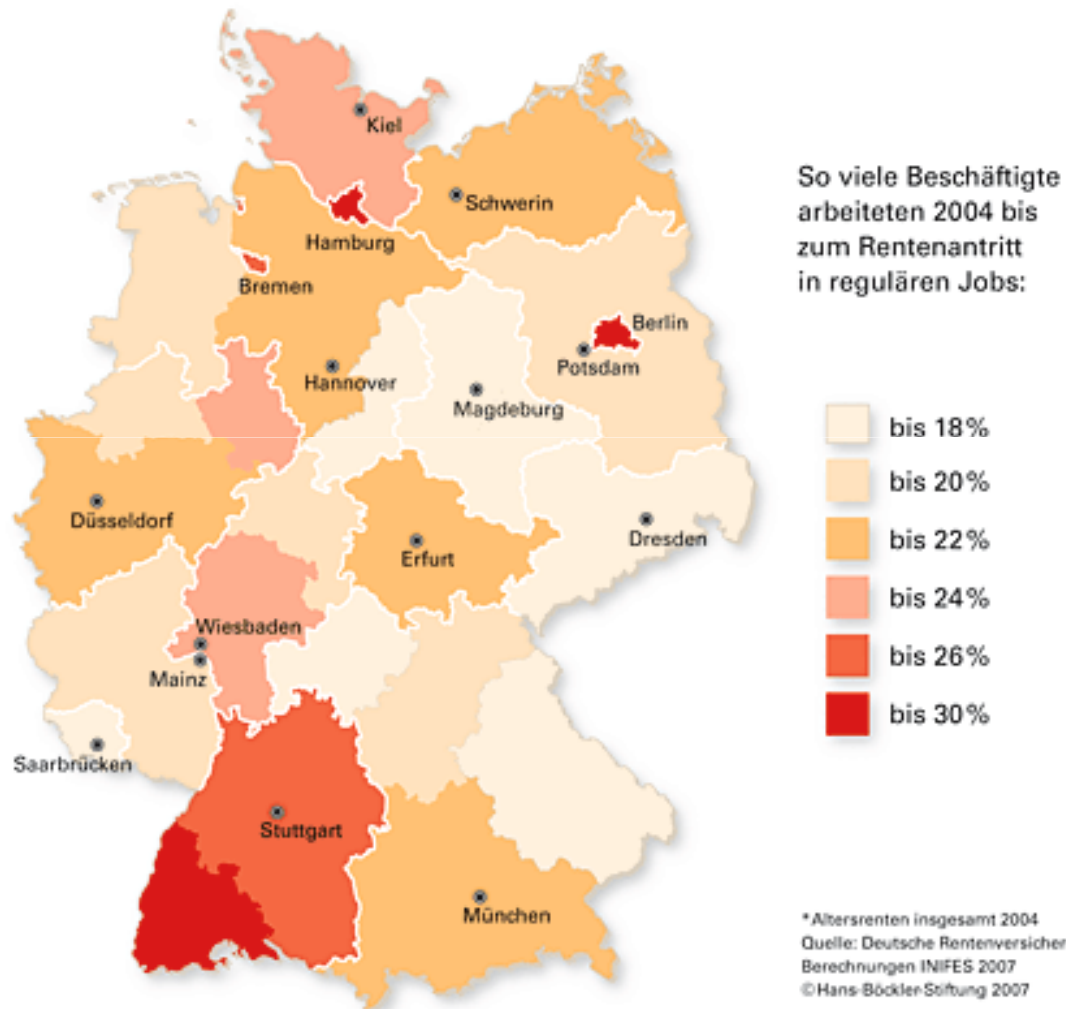


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen INIFES 2007 | ©Hans-Böckler-Stiftung 2007

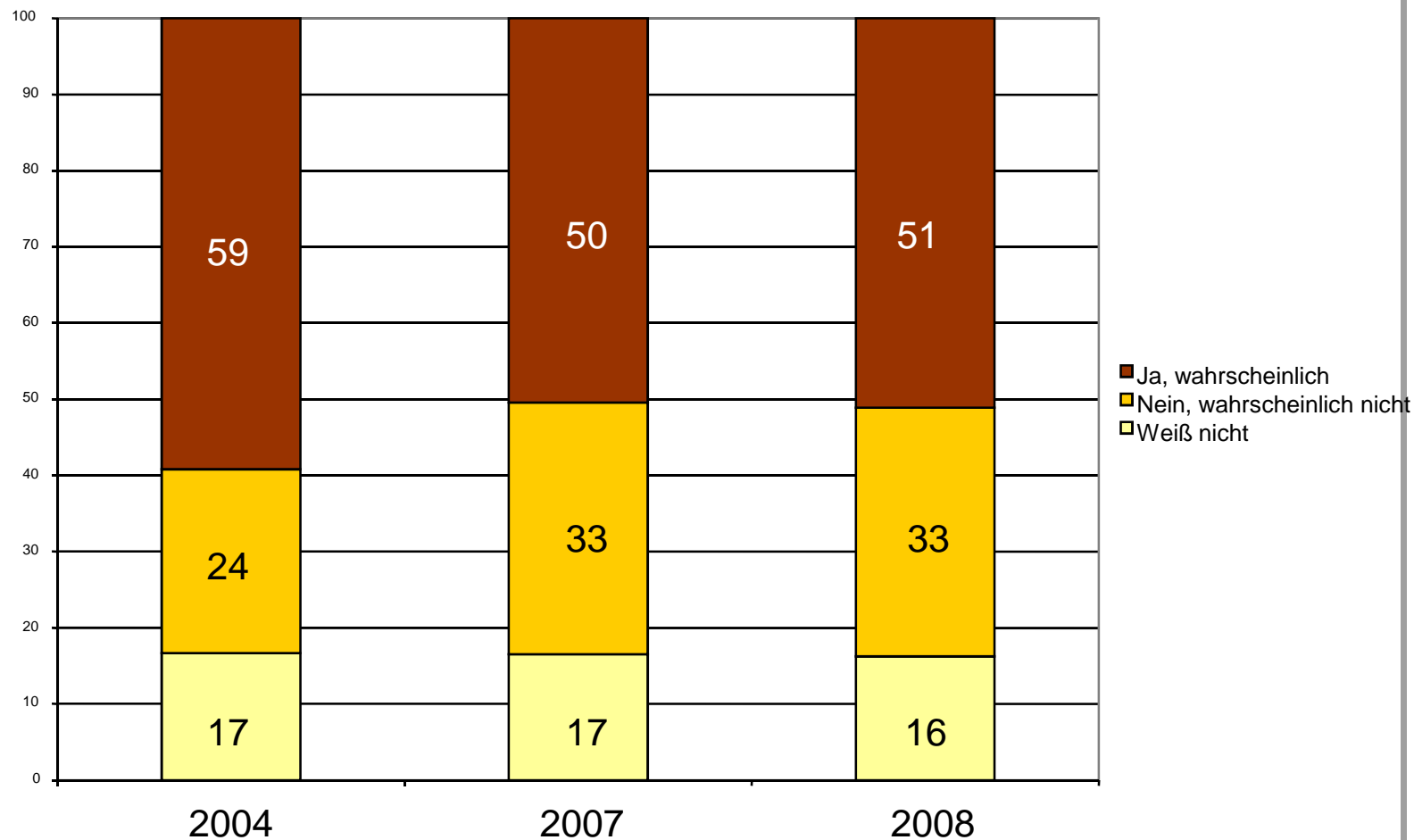
Hans Böckler
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Ältere im Job: Probleme auf dem Land und im Osten



Subjektive Erwartung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter in der gegenwärtigen Tätigkeit



Hans **Böckler**
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Quelle:
INIFES/Infratest,
INQA-Erhebung
„Was ist gute
Arbeit“ 2004 und
„DGB Index Gute
Arbeit 2007“ bzw.
2008

Herausforderung: Leistungsvermögen Älterer

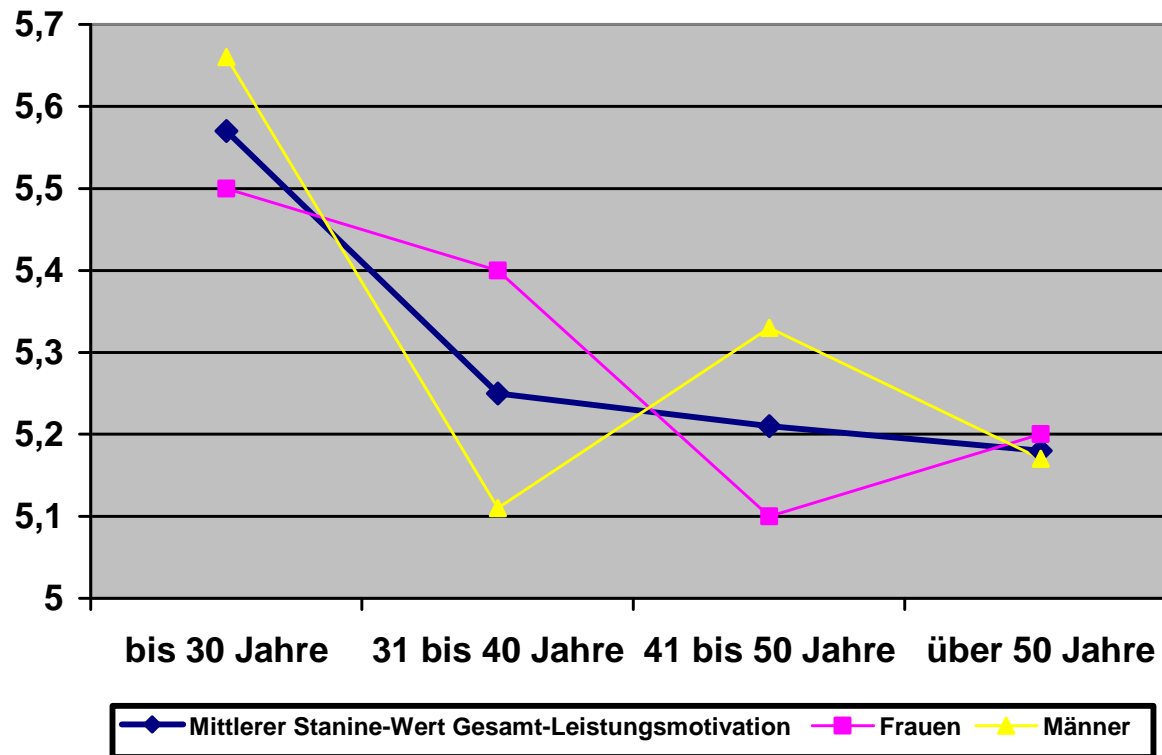
Defizitmodell älterer Arbeitnehmer:

- ➔ Weniger leistungsfähig und gesundheitlich eingeschränkt
- ➔ unzureichend qualifiziert
- ➔ weniger motiviert

Forschungsergebnisse

- ➔ Leistungsfähigkeit ist kein individuelles Problem sondern Zusammenspiel von vergangenheitsbezogenen berufsbedingten Belastungen und aktueller Arbeitssituation
- ➔ motivgewandelt

Alter und Unterschiede in der Leistungsmotivation - Ergebnisse



KEIN statistisch signifikanter Unterschied im **Gesamtwert** der berufsbezogenen Leistungsmotivation zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen

Alter und Unterschiede in der Leistungsmotivation – Schlussfolgerungen für die Praxis

1. Defizithypothese bezogen auf die berufliche Leistungsmotivation Älterer erweist sich als falsch.
2. Leistungsdifferenzen bestehen innerhalb einer Altersgruppe in deutlich höherem Maße als zwischen verschiedenen Altersgruppen.
3. Das Schaffen von Wettbewerbssituationen (Konkurrenz = Motivation) oder eine Erhöhung des Status, zur Leistungsmotivation, verfangen bei älteren Arbeitnehmern viel weniger als bei jüngeren und müssen korrigiert werden.

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Quelle:
Brinkmann
(2007)

Produktivität Älterer – empirisch untersucht am Fallbeispiel LKW-Montage

- ➔ Vorurteil: Die „Alten“ sind nicht mehr produktiv.
- ➔ Daten: Fehlerhäufigkeit LKW-Montage, Gruppenzusammensetzung, pro Gruppe pro Tag, Fehlerdaten von 100 Gruppen an 650 Tagen

Ergebnisse:

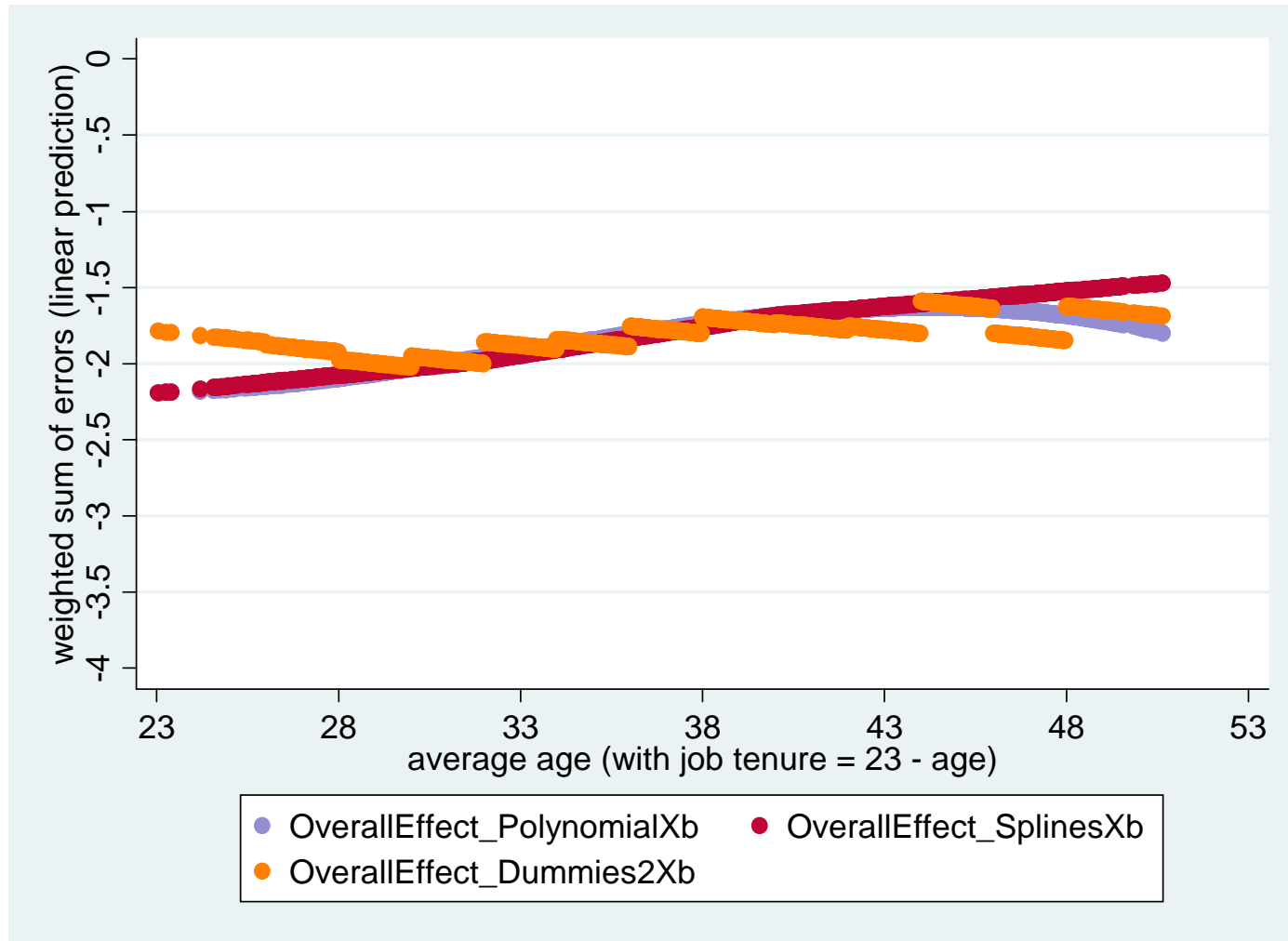
- ➔ Alter und Erfahrung haben entgegengesetzte Effekte, die sich gegenseitig neutralisieren.
- ➔ Der Effekt der Alterszusammensetzung ist signifikant: Altersgemischte Gruppen machen mehr Fehler.

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Quelle: Börsch-Supan et al. (2007)

Produktivität Älterer – empirisch untersucht am Fallbeispiel LKW-Montage



Hans Böckler
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Quelle: Börsch-Supan et al. (2007)

offene Forschungsfragen und Perspektiven I

- ➔ Problemgruppenorientierung
- ➔ Implementationsbedingungen (speziell auch KMU)
- ➔ (ökonomische) Nutzeneffekte
- ➔ Internationale Vergleiche

- ➔ Neue, z.T. widersprüchliche Ansätze:
 - Tarifverträge demografischer Wandel:
Stahl, VW, Chemieindustrie
 - Branchenbezogenen Initiativen DECI, Chemieindustrie
 - Langzeitkonten, neue Altersteilzeit
 - Lebenslaufpolitik und lebenslagengeeignete Ansätze

Perspektiven II

- ➔ neue Perspektive in der Forschungsförderung (Ausschreibung): „Demografischer Wandel und Revitalisierung der Arbeitspolitik“
- ➔ Beschäftigungsfähigkeit hängt von der Gestaltung von Arbeit, Arbeitszeit, Bildung und Vereinbarkeit über die Erwerbsbiografie ab (alternungsgerechte Erwerbsarbeit).
- ➔ Ziel: arbeitspolitische Konzepte, welche den Beschäftigten einen längeren und motivierten Verbleib in Erwerbsarbeit ermöglichen und den Betrieben Produktivität und Innovativität sichern.
- ➔ Themenfelder: gute Arbeitspolitik, spezifische Problemlagen, Nutzeneffekte

Danke

Dr. Sebastian Brandl
Hans-Böckler-Stiftung
Forschungsförderung
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf
0211/7778-194
sebastian-brandl@boeckler.de