

## Demografische Entwicklung

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts leben in Baden-Württemberg erstmals in der Geschichte des Landes mehr 60-jährige und ältere Menschen als unter 20-jährige. Ursache für diesen in fast allen Industrieländern seit langem zu beobachtenden Wandel der Altersstruktur der Gesellschaft sind eine stetig steigende Lebenserwartung sowie ein konstant niedriges Geburtenniveau. Nach 2020 wird sich dieser Trend durch die dann in das Seniorenalter rückenden geburtenstarken Jahrgänge aus den 60er-Jahren zusätzlich verstärken.

Hieraus ergeben sich große Herausforderungen für die Wirtschaft, den Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme: Zukünftige Innovationen sowie die Bewältigung des damit verbundenen technischen, wirtschaftlichen und sozialen Wandels müssen stärker als bisher auch von der älteren Bevölkerung mit getragen werden. Insbesondere bei der gesetzlichen Rentenversicherung verändert sich die Relation zwischen erwerbstätigen Beitragszahlern und nicht mehr erwerbstätigen Leistungsempfängern erheblich.

Allerdings sind weder die demografische Entwicklung selbst noch die sich hieraus ergebenden Belastungen für die Sozialkassen naturgesetzlich vorgegeben. Für die Politik bestehen vielmehr mannigfaltige Möglichkeiten, auf die zugrunde liegenden Variablen positiv einzuwirken:

- Beispielsweise muss die durchschnittliche Kinderzahl einer Frau nicht zwangsläufig dauerhaft auf dem im europäischen Vergleich sehr niedrigen Niveau von statistisch 1,37 Kindern in Baden-Württemberg bzw. 1,38 Kindern in Deutschland verharren. So ist es in Frankreich durch eine frauen-, familien- und kinderfreundliche Politik gelungen, die Geburtenrate wieder deutlich anzuheben. Lag sie dort 1993 noch bei 1,65 Kindern, erreicht sie heute mit 1,9 Kindern einen europäischen Spitzenwert.
- Für die Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht so sehr die demografische Relation zwischen Jung und Alt, sondern das tatsächliche Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern wichtig. Hohe Arbeitslosenzahlen und eine niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen belegen, dass längst nicht alle erwerbsfähigen Menschen, die arbeiten wollen, auch zur Finanzierung der Renten der älteren Generation beitragen können. Mehr Beschäftigung, insbesondere auch von Frauen, kann die demografische Entwicklung entschärfen.
- Ebenso ist zu erwarten, dass sich das tatsächliche und das gesetzliche Renteneintrittsalter weiter annähern werden, wenn die Bereitschaft der Unternehmen zunimmt, ältere Menschen auf alternsgerechten Arbeitsplätzen zu beschäftigen. Stellt die aktuelle Bevölkerungsprognose unter Berücksichtigung der Tatsache, dass auch die nachwachsende Generation zunächst von den Erwerbstätigen unterhalten werden muss, für das Jahr 2050 100 Erwerbspersonen rund 111 zu unterhaltende Nichterwerbspersonen im Alter unter 20 und ab 60 Jahren gegenüber, verändert sich diese Relation bei der Annahme, dass 2050 in der Regel bis zum 65. Lebensjahr gearbeitet wird, schlagartig: Auf 100 Erwerbspersonen kommen dann nur noch 85 zu unterhaltende Nichterwerbspersonen. Dies sind gerade einmal drei zu unterhaltende Nichterwerbspersonen mehr als heute.<sup>1</sup>

Der vielfach als Bedrohung gegen soziale Rechte instrumentalisierte demografische Wandel ist also politisch sehr wohl gestaltbar. Vor allem aber darf bei allen demografischen Betrachtungen auch nicht vernachlässigt werden, dass die Wertschöpfung unserer Volkswirtschaft nicht nur von der Zahl der Erwerbspersonen, sondern auch von deren Produktivität bestimmt wird. Durch die Steigerung der Produktivität konnte bereits die demografische Ent-

---

<sup>1</sup> Bosbach, Gerd: Die modernen Kaffeesatzleser, Frankfurter Rundschau vom 23.2.2004

wicklung in der Vergangenheit erfolgreich bewältigt werden. Die heute vielfach beklagte Alterung der Gesellschaft ist nämlich keineswegs neu. Unmittelbar nach der Einführung der gesetzlichen Rentenversicherung 1890 kamen auf eine nicht mehr erwerbstätige Person noch sieben Erwerbspersonen. 110 Jahre später stehen einer nicht mehr erwerbstätigen Person nur noch 2,5 Erwerbspersonen gegenüber.<sup>2</sup> Enorme Produktivitätssteigerungen und mit ihnen einhergehende Lohnzuwächse haben dafür gesorgt, dass parallel zur demografischen Alterung der Gesellschaft der materielle Wohlstand aller Altersgruppen verbessert und das Sozialsystem ausgebaut werden konnte.

Warum sollte dies in der Zukunft nicht mehr möglich sein? Natürlich wäre es nicht seriös, die enormen Produktivitätsfortschritte der Vergangenheit einfach in die Zukunft fortzuschreiben. Aber dass die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten die nächsten 50 Jahre auf der Stelle treten soll, glaubt niemand. Die Rürup-Kommission geht auf der Grundlage einer Prognosestudie von einer jährlichen Steigerung der Arbeitsproduktivität von 1,8 Prozent aus, die Herzog-Kommission unterstellt etwas vorsichtiger eine Produktivitätssteigerung um 1,25 Prozent. Damit wird also unter Experten mit einer Zunahme der Produktivität bis zum Jahr 2050 in einer Bandbreite von 80 - 135 Prozent gerechnet. Ob die Erwerbstätigen auch in Zukunft die Renten der Älteren bezahlen können, scheint damit wesentlich auch von der gerechten Verteilung dieses Produktivitätsfortschrittes in Form entsprechender Einkommenssteigerungen abzuhängen.

### ***Die demografische Entwicklung gestalten***

Kern des Problems ist heute und morgen nicht so sehr die zahlenmäßige Entwicklung der Bevölkerungsgruppen im erwerbsfähigen und noch nicht bzw. nicht mehr erwerbsfähigen Alter, sondern die Entwicklung der Erwerbstätigkeit und der Verteilung des erwirtschafteten wachsenden Sozialproduktes. Hier liegen die Chancen für die gewerkschaftlichen Ansatzpunkte in der demografischen Debatte. Neben einer aktiven Beschäftigungs- und Tarifpolitik müssen wir verstärkt unsere Konzepte für eine Humanisierung der Arbeitswelt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen vertreten.

Unsere Hauptziele sind:

- verbesserte Beschäftigungschancen, insbesondere für Ältere und Frauen,
- ein gesunder, längerer Verbleib im Erwerbsleben durch altersgerechte<sup>3</sup> Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen sowie betriebsbezogene gesundheitliche Präventionsprogramme,
- an Lebensphasen angepasste Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, die auch den familiären Anforderungen (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) der Beschäftigten diskriminierungsfrei entgegenkommen,
- durch lebenslanges Lernen die Qualifikation ständig weiterentwickeln,
- mit einer besseren Kinderbetreuung und einem familienfreundlichen Klima die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

In erster Linie geht es darum, ein Bewusstsein zu schaffen, dass arbeits- und personalpolitische Modelle vor dem Hintergrund zu entwickeln sind, die folgende Prämissen berücksichtigen:<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Statistik Aktuell, Ausgabe 2004, Bevölkerung in Baden-Württemberg – Die demografische Zeitenwende

<sup>3</sup> Siehe hierzu auch: DGB-Bundesvorstand (Hrsg.): Demografischer Wandel – Schritte zu einer altersgerechten Arbeitswelt. November 2004.

- Personalplanung darf nicht kurzfristig und reaktiv, sondern muss auf eine Zukunft vorbereiten, in der es mehr Ältere und weniger Junge geben wird.
- Je mehr Lebenszeit verstreicht, desto eher bilden sich Kompetenzen heraus, die Jüngere nicht vorweisen können.
- Ältere sind ein unterschätztes Potential – Geübtheit und Wissen der erfahrenen MitarbeiterInnen müssen lange und sinnvoll genutzt werden.
- Qualifizierte Arbeitskräfte werden knapp werden, d.h., schonender mit älteren ArbeitnehmerInnen umgehen, damit diese möglichst lange im Erwerbsleben bleiben können.
- Gemischte Teams bzw. Arbeitsgruppen, um den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu erhöhen.
- Weiterbildungsangebote bedarfsgerecht ohne Altersbeschränkung anbieten.
- Personal möglichst breit qualifizieren, damit es entsprechend flexibel eingesetzt werden kann – so kann das Unternehmen später gesundheitliche Einschränkungen besser auffangen.
- Job-Rotationsmodelle, mit denen Personal flexibler als bisher auf verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt werden kann.

Weiterbildung und Qualifizierung kommt in Zukunft eine herausragende Bedeutung zu. Eine nachhaltige betriebliche Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive erfordert eine systematische Bedarfsanalyse in Abstimmung mit der Belegschaft, dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung, die in ein umfassendes Weiterbildungsprogramm überführt wird. Betriebs- und Personalräte müssen mit Nachdruck an Personalleiter und Vorstände herantreten und einfordern, was mittlerweile durch wissenschaftlich gesichertes Wissen notwendig ist, um der demografischen Entwicklung in den Betrieben frühzeitig entgegen zu wirken. Fest steht, selbst wenn diese anspruchsvollen Konzepte am Ende auch das ökonomisch Vernünftige sind, zunächst muss investiert werden.

Die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters lehnen die Gewerkschaften entschieden ab.

### ***Humanisierung der Arbeit und altersgerechte Arbeit***

Seit den 70er Jahren haben die Gewerkschaften die Frage der Humanisierung der Arbeitswelt vorangetrieben. Während es durch angereicherte Tätigkeiten, Taktentkoppelung und Gruppenarbeit in den 80er Jahren bis Anfang der 90er deutliche Fortschritte auf diesem Gebiet gab, sind die Entwicklungen seit einigen Jahren wieder rückläufig. Die Unternehmen kehren immer mehr zurück zu kurztaktigen, monotonen Tätigkeiten und streifen den Beschäftigten so ein starres Korsett über. Dieser Entwicklung muss gegengesteuert werden, gerade vor dem Hintergrund der künftigen demografischen Entwicklung und der betrieblichen Prävention.

Betriebs- und Personalräte weisen seit Jahren auf das steigende Durchschnittsalter der erwerbstätigen Personen und die sich hieraus ergebenden personal-, arbeits- und qualifizierungspolitischen Notwendigkeiten hin. Dennoch sind die meisten Unternehmen nur ungenügend auf den demografischen Wandel vorbereitet, da sie dem anhaltenden Trend des „Jugend-Wahns“ anhängen. Nur eine kleine Minderheit vorausschauender Personalchefs in Großunternehmen hat personalpolitische Konzepte, die die demografischen Entwicklungen berücksichtigen.

Der Bedarf an altersgerechten Arbeitsplätzen wird steigen. Unternehmensleitungen und Belegschaften müssen ihre Überzeugung aufgeben, dass Ältere nicht mehr produktiv sind.

---

<sup>4</sup> Siehe hierzu ausführlich: Mitbestimmung – Das Magazin der Hans-Böckler-Stiftung, Heft 5, Mai 2005, Demografie im Betrieb.

Die Konzepte zur Humanisierung der Arbeitswelt müssen sich auf diesen Wandel der Arbeitsbedingungen einstellen.

Damit die im Durchschnitt älter werdenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter gesund und leistungsfähig im Erwerbsleben verbleiben, sind - neben einer kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer Qualifikation und altersgerecht gestalteten Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen - auch verstärkt betriebsbezogene gesundheitliche Präventionsprogramme erforderlich.

Arbeitsplätze müssen so gestaltet werden, dass es ArbeitnehmerInnen auch möglich ist, das gesetzliche Renteneintrittsalter zu erreichen, ein altersgerechtes Arbeiten muss ermöglicht werden. Nur so kann es gelingen, die Kluft zwischen gesetzlichem und realem Renteneintrittsalter zu schließen. Eine Arbeitswelt, die jedes Jahr mehr Frührentner erzeugt, muss kritisch hinterfragt werden.

Dazu gehören auch Programme zur Vermeidung von physischer und psychischer Belastung.

### ***Personalpolitik der baden-württembergischen Unternehmen zur Berücksichtigung des demografischen Wandels***

Die entscheidende Herausforderung am Arbeitsmarkt wird nicht in einer Schrumpfung der Bevölkerung und des Erwerbspersonenpotenzials, sondern in der massiven Alterung bestehen. Im Jahre 2025 wird fast jede/r dritte Einwohner/in Baden-Württembergs 60 Jahre oder älter sein. Auf diese Veränderung sind alle Arbeitsmarktakteure nur unzureichend vorbereitet.

Die Akteure der regionalen Arbeitsmarktpolitik eignen sich als Multiplikatoren. Dennoch ist es besonders schwierig, in kleinen Betrieben mit diesem Thema Fuß zu fassen. In der betrieblichen Praxis sind spezielle personalpolitische Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter nur wenig verbreitet. Die Altersteilzeit, gefolgt vom Angebot an altersgemischten Arbeitsgruppen und der Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen, sind nach Informationen des DGB die am häufigsten angewendeten Maßnahmen. Von untergeordneter Bedeutung sind dagegen die Herabsetzung der Leistungsanforderungen, besondere Ausstattung der Arbeitsplätze sowie das Angebot an speziellen Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere.

Tendenziell kann konstatiert werden, dass in großen mittelständischen Unternehmen und in Großunternehmen mehr Maßnahmen durchgeführt werden als in kleinen. Punktuell sind in großen Unternehmen Kooperationen zwischen Krankenkassen und Betrieben vorzufinden, bspw. zum Thema Gesundheitsberatung, Ernährungs- und Fitnessprogramme. Allerdings stellen die Maßnahmen in den meisten Betrieben kein langfristiges Konzept dar, sondern orientieren sich an konkreten Anforderungen des jeweiligen Betriebs, bspw. krankheitsbedingte Fehlzeiten der Beschäftigten im Betrieb zu minimieren. Vereinzelt Maßnahmen sind auch im Zusammenhang mit rein reaktiven Weiterbildungsmaßnahmen in Folge von konkret bestehenden oder zu erwartenden Arbeitsanforderungen zu sehen. Kurzum: die Intention der Unternehmen, Maßnahmen durchzuführen, ist in erster Linie aus betriebswirtschaftlichen Erwägungen heraus zu sehen und gilt hauptsächlich der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Betriebliche Qualifikationsmaßnahmen werden in der Industrie häufiger angeboten als im Handwerk. Sicherheitsausbildungen und EDV-Schulungen sind die am häufigsten durchgeführten betrieblichen Schulungen. Grundsätzlich gilt, dass die Unternehmen die

Weiterbildungsmaßnahmen sehr stark am Bedarf ihrer Unternehmensprodukte orientieren. Ältere Arbeitnehmer/innen fühlen sich oft überfordert und die Organisation der Weiterbildung in den Betrieben berücksichtigt kaum die Hemmnisse älterer Arbeitnehmer/innen. Die angebotenen Kurse werden häufiger mit altersgemischten Gruppen und weniger mit altersspezifischen Gruppen oder speziellen Gruppen für Ältere durchgeführt. Nach unseren Informationen sind die meisten Unternehmen der Meinung, dass Ältere in altersgemischten Gruppen mit jüngeren Fachkräften lernen sollten. Nur eine Minderheit der Unternehmen ist der Meinung, Kursangebote müssten speziell für Ältere angeboten werden.

Anzumerken ist aber auch, dass Stimmen von ArbeitnehmerInnen zu vernehmen sind, die altersspezifische Qualifizierungsangebote nicht annehmen, um nicht stigmatisiert zu werden. Zusammenfassend lassen sich aus unserer Sicht folgende Aussagen und Tendenzen formulieren: Die Beteiligung älterer Fachkräfte an Schulungsmaßnahmen ist grundsätzlich sehr gering. Natürlich muss berücksichtigt werden, dass je besser die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgebildet sind, umso aufgeschlossener stehen sie einer Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung im Allgemeinen und formaler Weiterbildung im Besonderen gegenüber. Vor allem Beschäftigte mit geringer Qualifikation und besonders bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist die Beteiligung an Weiterbildung sehr gering. Ältere Beschäftigte werden nicht oder nur marginal in die betrieblichen Lernprozesse einbezogen. Insgesamt werden ältere Beschäftigte bei der Personalentwicklung nicht berücksichtigt, strategische Konzepte, die die Qualifizierung älterer Beschäftigter und deren Lernbiografien berücksichtigen, sind kaum vorhanden.

Um dem demografischen Wandel entgegen zu wirken, ist für jedes Unternehmen die Durchführung betrieblicher Altersstrukturanalysen erforderlich, um personalstrategische Schwachstellen auszuloten.

Daraus ergibt sich, dass die baden-württembergischen Unternehmen in die Weiterbildung ihrer älteren Fachkräfte stärker als bisher investieren müssen. Neben einer aktiven Beschäftigungs- und Tarifpolitik müssen alle Arbeitsmarktakteure für eine Humanisierung der Arbeitswelt, für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für eine Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen eintreten.