

## Demografische Entwicklung

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts leben in Baden-Württemberg mehr 60-jährige und ältere Menschen als unter 20-jährige. Ursache für diesen in fast allen Industrieländern seit langem zu beobachtenden Wandel der gesellschaftlichen Altersstruktur 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 in Deutschland 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:

- Geburtenrate muss nicht auf dem sehr niedrigen Niveau (Baden-Württemberg 1,37 Kinder, Deutschland 13,8 Kinder) bleiben. In Frankreich ist es durch eine frauen-, familien- und kinderfreundliche Politik gelungen, die Geburtenrate wieder deutlich von 1993 1,65 Kindern auf heute 1,9 Kinder anzuheben.
- Für die Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland ist nicht so sehr die demografische Relation zwischen Jung und Alt, sondern das Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern wichtig. Senkung der hohen Arbeitslosenzahlen und die Erhöhung der niedrigen Erwerbsbeteiligung von Frauen verbessert das Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern und entschärft die demografische Entwicklung.
- Eine Annäherung des tatsächlichen und des gesetzlichen Renteneintrittsalter, unter der Bedingung, dass die Bereitschaft der Unternehmen zunimmt, ältere Menschen auf alternsgerechten Arbeitsplätzen zu beschäftigen. Verändert sich hier nichts stehen lt. den aktuellen Prognosen im Jahr 2050 100 Erwerbspersonen 111 zu unterhaltenden Nichterwerbspersonen gegenüber. Die Relation verändert sich, wenn im Jahr 2050 bis 65 Jahre gearbeitet wird von 100 Erwerbspersonen zu 85 zu unterhaltenden 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. 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?

Bei einer jährlichen Steigerung der Arbeitsproduktivität von 1,25%-1,8% kann mit einer Zunahme der Produktivität in Deutschland bis zum Jahr 2050 von 80%-135% gerechnet werden. 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 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>2</sup> Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen sowie 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>3</sup>

- 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.

---

<sup>2</sup> Siehe hierzu auch: DGB-Bundesvorstand (Hrsg.): Demografischer Wandel – Schritte zu einer altersgerechten Arbeitswelt. November 2004.

<sup>3</sup> Siehe hierzu ausführlich: Mitbestimmung – Das Magazin der Hans-Böckler-Stiftung, Heft 5, Mai 2005, Demografie im Betrieb.

- Ältere sind ein unterschätztes Potential – Geübtheit und Wissen der erfahrenen MitarbeiterInnen müssen lange und sinnvoll genutzt werden.
- Schonender mit älteren ArbeitnehmerInnen umgehen, damit diese möglichst lange im Erwerbsleben bleiben können.
- Gemischte Teams, um den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu erhöhen.
- Weiterbildungsangebote bedarfsgerecht ohne Altersbeschränkung anbieten.
- Personal möglichst breit qualifizieren, damit es flexibel eingesetzt werden kann.
- Job-Rotationsmodelle: damit 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.

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. 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.

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

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.

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

Auf den demografischen Wandel/Alterung der Belegschaft sind alle Arbeitsmarktakteure nur unzureichend vorbereitet.

Es ist 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. 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.

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.

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.