Von „Altern und Arbeit 2000“ zu „Arbeit und Altern 2020“

G. Naegele, G. Richter und A. Tisch[1]

Die aktuelle Erwerbsbevölkerung in Deutschland ist so alt wie nie zuvor und der demografische Wandel im vollen Gange. Das vorliegende Buch bilanziert den Stand von Wissenschaft, betrieblicher Anwendung, Arbeitsmarkt-, Tarif- und Förderpolitik im Feld der betrieblichen Demografiepolitik. Fixpunkt der Perspektive und Bezugspunkt vieler Beiträge ist das im Jahr 2000 in der edition sigma erschienene und von Christoph von Rothschild herausgegebene Buch „Altern und Arbeit – Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft.“ Dieses Buch geht auf eine Tagung im Vorjahr zurück: Ende November 1999 fand in Berlin ein zweitägiger Fachkongress zum Thema „Arbeit und Altern“ statt, organisiert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Europäischen Union. Ziel war u.a. die Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse aus dem Forschungsschwerpunkt „Demografischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“ des BMBF. Aus theoretischen Reflexionen und empirischen Untersuchen sollten erste Lösungs- und Gestaltungsansätze für Unternehmen dahingehend erarbeitet werden, wie es vor dem Hintergrund umfangreicher demografischer und sozialer Wandlungsprozesse auf der betrieblichen Ebene gelingen kann, diese für die Arbeits- und Innovationsfähigkeit in Deutschland und Europa zu gestalten – dabei mit klarem Schwerpunkt auf das demografische Altern der Erwerbsbevölkerung und der Belegschaften.

20 Jahre danach haben Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Unternehmen, von Sozialpartnern und Sozialversicherungen den Stand des seither gewonnenen Wissens und der betrieblichen Umsetzung der Erkenntnisse bilanziert. Sie trafen sich bei der Tagung „Arbeit und Altern 2019 – Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft“ in Dortmund, gemeinsam veranstaltet von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und dem Unternehmensnetzwerk das Demographie Netzwerk e.V.(ddn). Das Ziel der Tagung war: Den Erkenntnisfortschritt der vergangenen 20 Jahre diskursiv und generationenübergreifend aufzuarbeiten; und Fragen zu klären wie beispielsweise: Welche der Empfehlungen vor 20 Jahren konnten umgesetzt werden? Welche Erkenntnislücken haben sich aufgetan und müssen geschlossen, welche Umsetzungsbarrie-

https://doi.org/10.5771/9783748909378-11, am 13.10.2024, 11:25:13
Open Access – (cc) BY-NC-ND – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ren überwunden werden? Neben etablierten Expertinnen und Experten beteiligten sich auch Studierende sowie Doktoranden mit Präsentationen auf einem Gallery Walk, so dass die Thematik aus der Perspektive unterschiedlicher Generationen beleuchtet werden konnte. Im Zentrum standen sieben Aspekte des umfassenden Themenfeldes der alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung: Arbeitsgestaltung, Gesundheit, Lernen und Motivation, soziale Ungleichheit, betriebliche und tarifliche Regelungen, Personalmanagement sowie Weiterarbeiten im Rentenalter.

Durch das Unternehmensnetzwerk ddn sind Unternehmensvertreterinnen und -vertreter auf unsere Tagung aufmerksam geworden. Durch Unterstützung der Universität Paderborn, der TU Dortmund und der Universität Vechta wurden Studentinnen und Studenten für die aktive Beteiligung gewonnen[2]. Die Tagung konnte somit erfolgreich den Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis sowie zwischen der Generation der etablierten sowie jüngeren Forschenden wie auch Studenten anregen.

Die BAuA hat mit der Ausrichtung der Tagung und der Veröffentlichung ihrer Ergebnisse vier Ziele verfolgt: Erstens sollte eine Zwischenbilanz gezogen und der Erkenntnisfortschritt der vergangenen 20 Jahre aufgearbeitet werden. Zweitens sollten Forschungslücken und -bedarfe herausgearbeitet werden. Drittens sollte mit der Tagung Agendasetting betrieben und die Aufmerksamkeit für das Thema bei den Verantwortlichen in Verbänden, Sozialversicherungen und Politik wieder geschärft werden. Viertens sollte dann die Asymmetrie zwischen einer hohen betrieblichen Relevanz des Themas und gleichzeitig niedriger politischer Aufmerksamkeit mit der Tagung und der Buchpublikation überwunden werden.

Auch vor 20 Jahren war die BAuA an der Tagung „Arbeit und Altern" sowie der nachfolgenden Buchpublikation beteiligt. Seither hat sie sich der Aufgabe gestellt, die Herausforderungen alternder Belegschaften durch Forschung und den Transfer der gewonnenen Erkenntnisse in Betriebe, Verwaltungen und zu Arbeitsweltakteuren anzugehen. Zu nennen sind exemplarisch die Studie *Arbeit bis 67? – Überlegungen aus arbeitsmedizinischer Sicht* (Maintz 2003), die Machbarkeitsstudie *Altersgerechte Arbeitsbedingungen* (Kistler et al. 2006), das Schwerpunktheft *Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe* des Bundesgesundheitsblattes (u.a. Hasselhorn, Rauch, Burr 2013), die Buchveröffentlichung *Altern ist Zukunft!: Leben und Arbeiten in einer alternden Gesellschaft* (Kaudelka, Isenbort 2014), der Bericht *Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung – Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis* (Mühlenbrock 2017). Außerdem beteiligte sie sich am wissenschaftlichen Diskurs mit eigenen und zum Teil durch Drittmittel finanzierte Forschungsprojekte wie *TErrA Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit* und *Lernförderliche Arbeitsgestaltung im Dienstleistungssektor-*

https://doi.org/10.5771/9783748909378-11, am 13.10.2024, 11:25:13
Open Access – (cc) BY-NC-ND – https://www.nomos-elibrary.de/agb

*die Rolle von Führungskräften (*Niehaus, Thiehoff 2018). Ebenso zeigte die BAuA im Themenfeld Engagement durch die fachliche Begleitung des Förderschwerpunkts *Altersgerechte Arbeitsbedingungen* im Modellprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen. Wichtige Akzente hat die BAuA zudem durch die Fachbegleitung von Förderprojekten der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gesetzt. Zu nennen sind z.B. *PFIFF* (Freude, Falkenstein, Zülch 2009), die Studie „*Berufe im demografischen Wandel*" (INQA 2013) genauso wie die Herausgabe des Fachbuches *Produktionsarbeit in Deutschland – mit alternden Belegschaften* (Richter, Hecker, Hinz 2017). Erwähnt seien auch das Projekt *Demografiewissen kompakt* (INQA 2010), das den Grundstein für die heute noch aktuelle Qualifizierung von Demografieberatern legte, oder das Projekt *Rente mit 67* (Leve, Naegele, Sporket 2009), das sich der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmerinnen vor dem Hintergrund der erhöhten Regelaltersgrenze widmete. Zudem engagierte sich die BAuA bei der fachlichen Begleitung der Demografie-Netzwerke der Initiative Neue Qualität der Arbeit.

Auch die drei Demografie – Memoranden der Initiative Neue Qualität der Arbeit *Demographischer Wandel und Beschäftigung – Plädoyer für neue Unternehmensstrategien* (INQA 2001), *Mit Prävention die Zukunft gestalten* (INQA 2010), *Kompetenz gewinnt – Wie wir Arbeits-, Wettbewerbs- und Veränderungsfähigkeit fördern können* (INQA 2016) wären ohne Impulse aus der BAuA sicher nicht erschienen.

Welche „Take homes" hat der 1999er Kongress noch gebracht, und was hat sein Nachfolger in 2019 dazu ergänzt und/oder vertieft? Mit dem vorliegenden Buch und dem Kongressreport von 1999 in der Hand lässt sich eindeutig belegen, dass der demografische Wandel in den Betrieben gestaltet werden kann, dass dabei jedoch in vielen Fällen Unterstützungsbedarf besteht. Dies trifft vor allem auf viele kleine und mittlere Betriebe und insbesondere auf die vielen nicht-tarifgebundenen Branchen zu – und gilt in ganz besonderer Weise für den Bereich der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen und darunter im Speziellen für die Pflegebranche. Zu Recht wird heute der bereits 1999 in Berlin vorgeschlagene Weg einer präventiven, lebenslauforientierten Politik der Beschäftigungsförderung stärker fokussiert. Dies schließt allerdings nicht aus, dass für besondere Gruppen auch künftig Maßnahmen der klassisch-kompensatorischen („altersspezifischen") Beschäftigungssicherung vorgehalten werden müssen. Dies gilt insbesondere für die nach wie vor hohe Zahl von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer und/oder für die ebenfalls immer noch zu hohe Zahl von aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheidenden Personen. „Reha vor Rente" bleibt ein

https://doi.org/10.5771/9783748909378-11, am 13.10.2024, 11:25:13
Open Access – (cc) BY-NC-ND – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ungebrochen wichtiger Grundsatz, auch künftig und unabhängig von der konkreten Betrachtungsweise des Arbeitsmarktes. Zu beachten ist dabei noch das steigende physische Erkrankungsrisiko vor allem unter älteren weiblichen Beschäftigten. Neu sind auch die noch nicht hinreichend für das Alter ausgeleuchteten Beschäftigungsrisiken einer zunehmenden Digitalisierung in der Arbeit. Die bessere Verknüpfung von außerbetrieblichen mit betrieblichen Lebenswelten hat demgegenüber bereits 1999 eine prominente Rolle gespielt, allerdings noch stark auf die „klassische" Vereinbarkeitsproblematik fokussiert. Heute ist sie im demografischen Wandel vor allem virulent geworden für das Thema der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Reichert 2016). Noch immer gibt es viel zu wenige sozialpolitisch zufriedenstellende Lösungen, ist der teilweise oder vorzeitige Ausstieg aus der Arbeit eine wenig überzeugende „Notlösung". Auch der schon 1999 gegebene Hinweis auf die auch ethnisch-kulturell anders zusammengesetzte Erwerbsbevölkerung bleibt mit Blick auf ältere Beschäftigte auch 2019 noch immer viel zu wenig beachtet.

Ein letzter Hinweis betrifft soziale Ungleichheiten in den Strukturen der Alterserwerbsarbeit und den Verrentungen. 1999 haben derartige Themen nur eine marginale Bedeutung gespielt, obgleich schon wichtige Gründe vor allem im Zusammenhang mit gewerkschaftsnahen Widerständen gegen die „Rente mit 67" diskutiert worden sind. In der Konferenz von 2019 wurde soziale Ungleichheit dagegen explizit an verschiedenen Stellen adressiert. Dabei ist der Zusammenhang zu den Anreizstrukturen und den Rentenabschlägen der neuen und veränderten/erschwerten Altersgrenzen sowie der aktiven Arbeitsmarktpolitik („Fordern und Fördern") offensichtlich. Auch vor dem Hintergrund von Überlegungen einer Indexierung von Altersgrenzen an die Lebenserwartung nach dem Vorbild anderer europäischer Staaten sind soziale Ungleichheiten bedeutsam, denn die vorliegenden Strukturdaten zum Morbiditätsrisiko älterer Beschäftigter, zur Verteilung von unfreiwillig erfolgten (meist gesundheitlich bedingten) Frühverrentungen, Langfristarbeitslosigkeit oder mortalitätsbedingt vergleichsweise kürzeren Rentenlaufzeiten sind eindeutig. Augenfällig ist auch, dass zu Maßnahmen des betrieblichen Altersmanagements und/oder zu Förderanreizen aus Demografieverträgen und dgl. immer nur diejenigen Beschäftigten Zugang haben, die auch unter ihren jeweiligen Geltungsbereich fallen. Nach vorliegenden Daten sind dies insbesondere Beschäftigte in Großbetrieben bzw. Konzernen oder in den stark tarifgebundenen Betrieben (Eitner, Naegele 2013). Ein aktuelles Beispiel soll dies belegen: Dort, wo dies besonders dringend erforderlich wäre, wie im Bereich der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen (vor allem der Altenpflege), sind diese Voraussetzungen aber am wenigsten gegeben. Erfor-

https://doi.org/10.5771/9783748909378-11, am 13.10.2024, 11:25:13
Open Access – (cc) BY-NC-ND – https://www.nomos-elibrary.de/agb

derlich sind neben symbolischen Handlungen und Einmalzahlungen systematische Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und vielfach vor allem eine Verringerung der Arbeitsbelastung.

Literatur

Eitner, C. & Naegele, G. (2013): Fremd- und Selbstbilder vom Altern in der Arbeitswelt. In: Jähnichen, G. et al. (Hrsg.): *Jahrbuch Sozialer Protestantismus 6: Alternde Gesellschaft – Soziale Herausforderungen des längeren Lebens.* Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus: 167–189.

Freude, G., Falkenstein, M. & Zülch, J. (2009): *Förderung und Erhalt intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer: Abschlussbericht des Projekts „Pfiff"*. Verfügbar unter: https://inqa.de/SharedDocs/downloads/webshop/pfiff-abschlussbericht-foerderung-und-erhalt?__blob=publicationFile.

Hasselhorn, H. M., Rauch, A. & Burr, H. (2013): Der Gesundheitszustand der Erwerbsbevölkerung in Deutschland und dessen Rolle für die Arbeitsmarktbeteiligung - Editorial. *Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung Gesundheitsschutz*. 2013 Mar., 56(3), 337-338.

INQA [Hrsg.] (2001): *Demographischer Wandel und Beschäftigung – Plädoyer für neue Unternehmensstrategien.* Verfügbar unter: https://www.inqa.de/SharedDocs/downloads/webshop/demographischer-wandel-und-beschaeftigung-plaedoyer-unternehmensstrategien.pdf?__blob=publicationFile.

INQA [Hrsg.] (2010): *Mit Prävention die Zukunft gewinnen.* Verfügbar unter: https://inqa.de/SharedDocs/downloads/webshop/demographie-memorandum?__blob=publicationFile.

INQA [Hrsg.] (2016): *Kompetenz gewinnt – Wie wir Arbeits-, Wettbewerbs- und Veränderungsfähigkeit fördern können*. Verfügbar unter: https://inqa.de/SharedDocs/downloads/webshop/kompetenz-gewinnt?__blob=publicationFile.

Kaudelka, K. & Isenbort, G. [Hrsg.] (2014): *Altern ist Zukunft! Leben und Arbeiten in einer alternden Gesellschaft*. Bielefeld: transcript Verlag.

Kistler, E. et al. (2006): *Altersgerechte Arbeitsbedingungen*. Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd49.pdf?__blob=publicationFile.

Leve, V., Naegele, G. & Sporket, M. (2009): Rente mit 67 - Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 42, 287–291.

Maintz, G. (2003): *Arbeit bis 67? – Überlegungen aus arbeitsmedizinischer Sicht.* Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/artikel09.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Mühlenbrock, I. (2017): *Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung – Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis.* Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/Arbeitsgestaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=7.

https://doi.org/10.5771/9783748909378-11, am 13.10.2024, 11:25:13
Open Access – (cc) BY-NC-ND – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Niehaus, M. & Thiehoff, R. (2018): Präventive Tätigkeitswechsel für nachhaltige Erwerbsverläufe – das Projekt TErrA. In: *praeview – Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention*, 1, 20–21.

Reichert, M. (2016): Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege – (K)ein Thema für Unternehmen? In: Naegele, G., Olbermann, E. & Kuhlmann, A. (Hrsg.): *Teilhabe im Alter gestalten*. Wiesbaden: Springer VS, 251–264.

Richter, G. et al. (2017): *Produktionsarbeit in Deutschland – mit alternden Belegschaften*. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Thusnelda, T. et al. (2013): *Berufe im Demographischen Wandel.* Verfügbar unter: https://inqa.de/SharedDocs/downloads/webshop/berufe-im-demografischen-wandel?__blob=publicationFile.

Referenzen

1 Gerhard Naegele hat die Tagung 1999 initiiert und moderiert, Götz Richter und Anita Tisch haben die Tagung 2019 initiiert und verantwortet.

2 Wir danken insbesondere Niclas Schaper, Melanie Roski und Frerich Frerichs für ihre Unterstützung.

https://doi.org/10.5771/9783748909378-11, am 13.10.2024, 11:25:13
Open Access – (cc) BY-NC-ND – https://www.nomos-elibrary.de/agb