

Abstracts zu den Beiträgen im Rahmen des Werkstattgesprächs „Alterung und Bevölkerungsrückgang“ am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Universität Göttingen am 27./28. Mai 2010

Altersstruktur und Anteile älterer Beschäftigter in deutschen Betrieben
Anita Tisch, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Alter(n)sgerechte Erwerbsarbeit – Arbeiten bis zur Rente und darüber hinaus?

Falko Trischler / Ewa Sojka, Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES), Augsburg

Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation – alternsgerecht und lernförderlich
Prof. Dr. Ekkehart Frieling, Universität Kassel, Institut für Arbeitswissenschaft und Prozessmanagement (IFA)

Beschäftigungspolitik für Ältere in Deutschland und im internationalen Vergleich

Cornelia Sproß, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin

Betriebs- und Tarifpolitik im Demografischen Wandel. Betriebliche Problemlagen und Lösungsansätze und die Rolle von Tarifpolitik

Dr. Knut Tullius / PD Dr. Jürgen Kädtler, Soziologisches Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen (SOFI), Göttingen / Johannes Freidank / Johannes Grabbe (Universität Kassel)

Der Tarifvertrag: ein Instrument für den demographischen Wandel?

Dr. Helmut Martens / Olaf Katenkamp, Sozialforschungsstelle Dortmund

Übergänge in den Ruhestand und Struktur der Alterseinkommen in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung von Lebensläufen mit prekärer Integration in den Arbeitsmarkt und potentiell niedrigem Einkommen im Alter

*Tatjana Mika, Deutsche Rentenversicherung Bund, Forschungsdatenzentrum, Berlin
Dr. Michal Stegmann, Deutsche Rentenversicherung Bund, Forschungsdatenzentrum, Würzburg*

Die Konsumgewohnheiten Älterer – Was sie auszeichnet und welche Bedeutung sie für die Zukunft haben

Dr. Marc-Ingo Wolter / Britta Stöver / Ines Meyer zu Holte, Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS), Osnabrück

Demografie und Einkommensungleichheit

Dr. Jürgen Faik, Deutsche Rentenversicherung Bund, Forschungsdatenzentrum, Berlin

Die Region als Akteur von (eingeschränkter) Relevanz im demografischen Wandel

Prof. Dr. Daniel Bieber / Dr. Ingrid Matthäi, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso), Saarbrücken

Altersstruktur und Anteile älterer Beschäftigter in deutschen Betrieben

Anita Tisch, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Trotz der andauernden Alterung des Erwerbspotenzials ist die Erwerbsbeteiligung Älterer in Deutschland noch immer vergleichsweise gering. Dennoch lässt sich eine deutliche Zunahme an älteren Beschäftigten in den Betrieben feststellen. Betrachtet man die Betriebslandschaft genauer, so fällt auf, dass ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht gleichmäßig über alle Betriebe verteilt sind. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass der Anteil älterer Mitarbeiter oder das mittlere Belegschaftsalter über eine Reihe unterschiedlicher Merkmale variieren. Hierbei konnten Zusammenhänge mit dem Betriebsalter, der Betriebsgröße, der Wirtschaftsklassenzugehörigkeit oder mit betriebsstrukturellen Charakteristika, wie dem Anteil Teilzeitbeschäftigter oder dem Anteil qualifizierter Mitarbeiter nachgewiesen werden. Allerdings basieren bisherige Studien v.a. auf Betriebsfallstudien, Experteninterviews oder regional begrenzten Daten. Branchen und Regionen übergreifende Ergebnisse sowie Studien, die die zeitliche Entwicklung beachten sind uns bislang nicht bekannt.

Anhand der Linked Employer-Employee Daten (LIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) untersuchen wir im Längsschnitt betriebspezifische Einflussfaktoren auf die Altersstruktur und hierbei insbesondere auf den Anteil Älterer in den Betrieben. Die LIAB-Daten setzen sich zusammen aus den Daten des IAB-Betriebspanels, das eine seit 1993 jährlich stattfindende Befragung von Personalverantwortlichen einer repräsentativen Auswahl deutscher Betriebe darstellt, und den prozessgenerierten Personendaten der Bundesagentur für Arbeit, welche Informationen zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 1975 enthalten. Mit Hilfe der LIAB-Daten können Altersstrukturen und deren Veränderungen stichtaggenau abgebildet und zusammen mit Angaben auf Betriebsebene, wie etwa zu Investitionen in Weiterbildung, ausgewertet werden. Die Ergebnisse unserer empirischen Analysen machen deutlich, welche betriebspezifischen Merkmale die Beschäftigung Älterer begünstigen und welche der Beschäftigung entgegenwirken. Darüber hinaus zeigt sich, dass betriebspezifische Merkmale und Strukturen die Beschäftigungsquoten von älteren männlichen und älteren weiblichen Mitarbeitern in unterschiedlicher Weise beeinflussen.

Projektpartner: Christopher Schmidt; Henriette Engelhardt-Wölfler, Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Alter(n)sgerechte Erwerbsarbeit – Arbeiten bis zur Rente und darüber hinaus?

Falko Trischler / Ewa Sojka, Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES), Augsburg

Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer rückt nicht nur angesichts der Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters, sondern auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und nicht zuletzt unter dem Aspekt der Arbeitsqualität zunehmend in den wissenschaftlichen Fokus. Im Hinblick auf die Diskussion einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer muss dabei im Kern zwischen alterns- und altersgerechter Arbeit unterschieden werden. Einerseits müssen die Voraussetzungen für einen längeren Verbleib in Erwerbstätigkeit schon bei den (noch) jüngeren Beschäftigten geschaffen werden, andererseits müssen die besonderen Bedürfnisse Älterer berücksichtigt werden.

Betrachtet man die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt, so zeigt sich, dass längst nicht alle Beschäftigten das reguläre Renteneintrittsalter erreichen – die Brücken werden länger. Wie bereits im zweiten Bericht zur Sozioökonomischen Berichterstattung gezeigt, weisen die Altersübergangsprozesse deutliche gruppenspezifische Unterschiede auf. Die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer ist dabei an zahlreiche Voraussetzungen geknüpft. Anzunehmen ist, dass sowohl die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes bzw. personalpolitische Faktoren, als auch die individuelle Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit eine entscheidende Rolle spielen. Erste Ergebnisse deuten unter anderem darauf hin, dass diskontinuierliche Erwerbsbiographien, geringe Chancen auf Verbesserungen bei Tätigkeitswechseln und höhere Arbeitsbelastungen in engem Zusammenhang stehen. Der Kumulation von Risiken im Erwerbsverlauf kommt demnach eine besondere Rolle bei der Beurteilung der langfristigen Arbeitsfähigkeit zu.

Nichts desto trotz wird vielfach von einer deutlichen Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer ausgegangen. Im internationalen Vergleich ist dabei für Deutschland allerdings eine bereits jetzt schon hohe Erwerbsbeteiligung Älterer zu beobachten. Auch ein Arbeiten über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus ist in der Diskussion. Laut Mikrozensus sind aktuell 7,6 % der 65- bis 70-Jährigen in Deutschland erwerbstätig. Prognosen der zukünftigen Erwerbsbeteiligung Älterer gehen in den kommenden 20 Jahren von einer deutlichen Steigerung aus.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung stellt sich die Frage, für welche (bzw. von welchen) Gruppen ein Weiterarbeiten gewollt und überhaupt möglich ist. Welche Anforderungen müssen erfüllt sein um den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer gerecht zu werden bzw. eine längerfristige Arbeitsfähigkeit zu ermöglichen? Aus welchen Gründen arbeiten Ältere weiter? Welche Formen von Erwerbstätigkeit stehen – bei welchen Gruppen – dabei im Vordergrund? Wie sieht die betriebliche Praxis aus? Dabei kommt bei der Analyse vor allem der Regionaldifferenzierung eine bedeutende Rolle zu: Ökonomische Randbedingungen (aber auch Rentenansprüche der Betroffenen) und Gelegenheitsstrukturen (Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme) sind regional höchst unterschiedlich und wirken sich entsprechend auf die Erwerbsbeteiligung Älterer aus.

Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation – alternsgerecht und lernförderlich

Prof. Dr. Ekkehart Frieling, Universität Kassel, Institut für Arbeitswissenschaft und Prozessmanagement (IFA)

Die ganzheitlichen Produktionssysteme (GPS) nach dem Modell Toyota (Ohono, 1993) finden nicht nur in der Automobilindustrie ihren Widerhall, sondern auch in der Zulieferindustrie und Elektroindustrie. Die Elemente dieses Produktionssystems sind im Wesentlichen standardisierte Methoden und Instrumente um die Produktentstehungsprozesse zu optimieren. Das Ziel der Optimierung besteht in der Minimierung von Verschwendung und der wertorientierten Prozessoptimierung (vgl. Neuhaus, 2009).

Nach Springer (2009) müssen die Führungskräfte bei der Umsetzung dieser Instrumente Selbstdisziplin lernen und ihre Mitarbeiter umerziehen, damit sie im Sinne dieser Zielsetzung einen wesentlichen Beitrag zur Prozessoptimierung leisten.

Eine der zentralen „Erziehungsmaßnahmen“ besteht in der Anwendung der 5S Methode: Aussortieren, Sichtbare Ordnung schaffen, Sauber machen, Standardisieren, Selbstdisziplin leben. Hinzu kommen der Kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP), die Visualisierung, Zielvereinbarung, Total Productivity Maintenance, Wertstromanalysen, Qualitätsmanagement, Teamorganisation etc.

Je nach betrieblicher Interessenspolitik werden sehr viele oder nur einzelne dieser Methoden eingesetzt und unterschiedlich stringent praktiziert. Neu zu gestaltende Produktionssysteme werden möglichst „idiotensicher“ (Poka Yoka), kurz getaktet und verschwendungsarm unter Einsatz der 3P-Methode (Modellierung der Arbeitsplätze in Pappe unter Beteiligung der Mitarbeiter, siehe hierzu Becker & Kreher, 2008)) geplant.

Wie einzelne Untersuchungen in der Automobilindustrie zeigen sind Arbeitssysteme, die nach diesen Prinzipien gestaltet wurden weniger für ältere Beschäftigte geeignet und führen bei den jüngeren zu einem Kompetenzabbau. Um diese Auswirkungen zu kompensieren bemüht man sich in den Unternehmen zum Teil um eine ergonomische Gestaltung dieser kurz getakteten Arbeitstätigkeiten und um „Gehirn- Joggingmethoden“ außerhalb der Arbeitstätigkeit.

Die mit dem zunehmenden Alter der Belegschaften verbundenen Problemen, z.B. Zunahme der Leistungseinschränkungen, Zunahme der körperlichen Beschwerden, Abbau der Einsatzflexibilität und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen den Einsatz dieser Beschäftigtengruppe in neuen Produktionssystemen.

Aus diesem Konflikt zwischen den Anforderungen neuer Arbeitssysteme und der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter ergibt sich für die Anwendungsforschung eine Reihe von Forschungsfragen, die hier kurz angesprochen werden sollen.

Forschungsfragen:

- Entwicklung von Instrumenten zur Bewertung der Belastungsbiografien der Beschäftigten. Welche Methoden gibt es die erlebten Belastungen/ Beanspruchungen von Beschäftigten einschätzen zu können? Wie kann man die Einsatzmöglichkeiten im Unter-

Zu den Beiträgen

nehmen durch entsprechende Arbeitsplatzmanagementverfahren gestalten um eine Zuordnung von Beschäftigten mit Leistungseinschränkungen zu entsprechenden Arbeitstätigkeiten zu erreichen? Ein Beispiel für ein solches edv-gestütztes Vorgehen findet sich bei Dubian (2009).

- Auswirkung von MTM- basierten Arbeitsbewertungsmethoden auf das Gestaltungs-niveau von Arbeitssystemen. Die in Unternehmen eingesetzten ergonomischen Bewertungsverfahren (EAWS- European Automotiv Work Sheet;- TU- Darmstadt), Leitmerkmal-methode (BAuA) zu Körperhaltungen und zum Heben und Tragen; MTM- Ergonomics etc. (siehe hierzu Landau et. al. 2007)) führen in der Regel zu verbesserten Körperhaltungen, sie vernachlässigen aber andererseits die Diskussion um längere Takte, die Vermeidung von Monotonie, Ermüdung, Sättigung, lernförderliche Arbeit, Handlungsspielräume usw. Die möglicherweise mit einem Faktor X verlängerten MTM- Standardzeiten für Ältere (Forschungen der TU-Chemnitz, Prof. Spanner- Ulmer, DFG) können das Problem alternsgerechter Arbeitssystemgestaltung nicht lösen. Die Auswirkungen dieser hier genannten Methoden auf die Qualität der Arbeitssysteme sind systematisch zu untersuchen.
- Längsschnittuntersuchungen zur Entwicklung der Arbeitsfähigkeit. Es fehlen Erkenntnisse, wie sich die Arbeitsfähigkeit in bestimmten Arbeitssystemen über die Zeit verändert. Unklar ist, ob Trainingsmaßnahmen außerhalb der Arbeitstätigkeit (Wandern, „Gehirn Jogging“, gesundheitsbewusstes Essen und Trinken etc.) vergleichbare Wirkungen haben, wie bewusst lernförderliche Arbeitssystemgestaltungen.
- Ausgestaltung von belastungsoptimierten Arbeitsplatzwechsel- Systemen. Ein systematisches Jobrotation in altersdiversen Arbeitsgruppen kann dazu führen, dass die Einsatzflexibilität der Älteren erhöht wird und die Jüngeren nicht nur die körperlich besonders belastenden Arbeitstätigkeiten ausführen, so dass der Entstehung frühzeitigen Leistungseinschränkungen vorgebeugt wird. Zurzeit fehlen entsprechende Erkenntnisse über die langfristigen Auswirkungen unterschiedlicher Job Rotation- Konzepte auf die Arbeitsfähigkeit von jüngeren und älteren Beschäftigten. Sinnvoll erscheint bei nachhaltigen Jobrotation -Konzepten die Kombination von körperlichen Belastungsaspekten und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen.
- Beteiligungsorientierte Arbeitssystemgestaltung. Der Einsatz von 3 P- Workshops unter Beteiligung der betroffenen Beschäftigten führt nach ersten Erfahrungen nicht zu einer wesentlichen Verbesserung der Arbeitssysteme. Diese Einschränkung ist allerdings nur dann berechtigt, wenn man ergonomische Gestaltungskriterien zur Bewertung heranzieht, die nicht nur die Körperhaltungen berücksichtigen, sondern das Gesamtsystem, in dem unterschiedliche Teiltätigkeiten von den Beschäftigten gefordert werden.. Es stellt sich daher die Frage, mit welchen Gestaltungskompetenzen Mitarbeiter ausgestattet sein müssen um „gute Arbeit“ mit den neuen Arbeitssystemen zu erreichen. Ein wesentlicher Forschungsaufwand besteht darin „gute Arbeit“ an spezifischen Arbeitssystemen zu definieren, Bewertungskriterien vorzulegen und den Nachweis zu erbringen, dass die neuen Arbeitssysteme besser sind als die alten. Zusätzlich stellt sich die Frage, welchen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitssysteme „gestaltungs-kompetente“ Mitarbeiter leisten können.

Literaturangaben:

- Becker, H.-H., & Kreher, S. (2008): Produktivitätsanspruch und Arbeitsplatzgestaltung- Widerspruch oder Ergänzung?- Ein Praxisbeitrag über eine neue Optimierungsmethode. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.) Produkt- und Produktionsergonomie- Aufgabe für Entwickler und Planer. 54. Kongress TUM. Dortmund.
- Dubian, C. (2009): Modellierung und Realisierung eines IT- Systems zur Verwaltung und Analyse industrieller Arbeitsplätze unter Einbeziehung von ergonomischen und gesundheitlichen Aspekten. Diss. Universität Göttingen.
- Landau, K., Weißert-Horn, M., Rademacher, H., Brauchler, R., Bruder, R. & Sinn-Behrendt, A. (2007): Altersmanagement als betriebliche Herausforderung. Stuttgart: Ergonomia Verlag.
- Neuhaus, R. (2009): Evaluation und Benchmarking der Umsetzung von Produktionssystemen in Deutschland. Habilitationsschrift. Universität Kassel.
- Ohno, T. (1993): Das Toyota-Produktionssystem. Frankfurt/Main: Campus-Verl.,
- Springer, R. (2009): Survival of the Fittest. München. Finanzbuchverlag.

Beschäftigungspolitik für Ältere in Deutschland und im internationalen Vergleich

Cornelia Sproß, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin

Die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer in Deutschland und anderen europäischen Mitgliedstaaten hat sich über die vergangenen Jahre verändert. In vielen Ländern stieg die Erwerbstätigenquote an, so dass die in der Lissabon-Strategie gesetzte Zielvorgabe in vielen, aber nicht allen Ländern erreicht wurden. Demnach sollten bis zum Jahr 2010 mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren erwerbstätig sein.

Mittels umfassender Reformprogramme wurde in die meisten Länder der lang anhaltende Trend der Frühverrentung in Richtung einer Strategie des aktiven Alterns umgekehrt, die somit eine umfassende Integration älterer Personen in den Arbeitsmarkt fokussiert. Zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung Älterer wurden in Deutschland sowohl auf nationaler als auch regionaler Ebene umgesetzt, wie bspw. die Initiative 50plus oder die Perspektive 50plus.

Eine umfassende Arbeitsmarktpolitik ist eng mit rentenpolitischen Maßnahmen verzahnt. Auf dem Europäischen Rat in Laeken (2001) haben sich die Mitgliedstaaten über drei gemeinsame Ziele verständigt, um die Alterssicherungssysteme vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung nachhaltig angemessen zu gestalten und finanziell anzupassen. Damit sind Beschäftigungsförderung sowie Maßnahmen zur Förderung eines aktiven Alterns unabdingbar mit der Sicherung des Lebensstandard nach dem Erwerbsleben verbunden. Wie in anderen europäischen Mitgliedstaaten fanden in Deutschland nennenswerte Änderungen im Bereich der Alterssicherungssysteme statt, u. a. wird die Regelaltersgrenze zwischen 2012-2029 auf schrittweise auf 67 Jahre angehoben.

Vor dem Hintergrund der gemeinsamen Herausforderung der demographischen Entwicklungen können sich die Mitgliedstaaten im Rahmen der Offenen Methode der Koordinierung freiwillig über Maßnahmen, gute Praktiken und Erfahrungen im Bereich Alterssicherung austauschen.

Betriebs- und Tarifpolitik im Demografischen Wandel. Betriebliche Problemlagen und Lösungsansätze und die Rolle von Tarifpolitik

Dr. Knut Tullius / PD Dr. Jürgen Kädtler, Soziologisches Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen (SOFI), Göttingen / Johannes Freidank / Johannes Grabbe (Universität Kassel)

Im Beitrag werden Ergebnisse aus dem noch laufenden Forschungsprojekt „Potenziale einer alters- und altersgerechten Betriebs- und Tarifpolitik“ vorgestellt. In der seit längerem anhaltenden Debatte um die möglichen Folgen des Demografischen Wandels auf die Arbeitswelt wird regelmäßig (und eher pauschal) auf „Fachkräfte- und Nachwuchsmangel“, „Know-how-Verlust“ und steigende Belastungen hingewiesen. Auch wird – ebenfalls eher pauschal – darauf hingewiesen, dass die Betriebe hierzulande zu wenig tun, um mittels alters- und gerade auch altersgerechten Initiativen und Maßnahmen eine Erhaltung oder Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer zu erreichen. Wie sich die Problemlagen in einzelnen Branchen dagegen konkret darstellen und worin sie sich unterscheiden und mit welchen Maßnahmen die Betriebe darauf reagieren (oder auch nicht), ist angesichts einer recht dünnen Datenlage eher wenig bekannt.

Diese Defizite versucht das Projekt u.a. mit einer repräsentativ angelegten Befragung von Betrieben des Einzelhandels, der Chemie- und Pharmaindustrie und der Metall- und Elektroindustrie ein Stück weit zu beheben. Die durchgeführte Befragung erfasst dabei nicht nur die Perspektive der Personalbereiche auf den Gegenstandsbereich „Demografischer Wandel“ (wie etwa das IAB-Betriebspanel), sondern auch jene der betrieblichen Interessenvertretungen. Letztere sind – dies zeigen empirische Untersuchungen der vergangenen Jahre – im Hinblick auf die Thematisierung, Einführung und ggf. Umsetzung alters- und altersgerechter Arbeits- und Betriebspolitiken besonders gefordert, häufig jedoch auch überfordert. Welche Impulse kann auf diesem Hintergrund Tarifpolitik setzen? Welche Diskussionsstände finden sich auf Ebene der jeweiligen Tarifverbände? Und wie beeinflusst die gegenwärtige Finanz- und Wirtschaftskrise die Problemlagen in den Betrieben und die tarifpolitischen Lösungsansätze? Auf diese Fragen versucht der Beitrag differenzierte Antworten zu geben.

Der Tarifvertrag: ein Instrument für den demographischen Wandel?

Dr. Helmut Martens / Olaf Katenkamp, Sozialforschungsstelle Dortmund

Der demografische Wandel hat viele Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitswelten: schrumpfende Bevölkerung, höhere Lebenserwartung, Knappheit qualifizierter Fachkräfte ("Arbeitskräftemangel"), neue Übergänge von der Arbeit ins Rentenalter ("Altersteilzeit" o.ä.) etc. Die Prognosen sind bekannt: die Alterung der Gesellschaft zeigt sich bereits deutlich in der Alterung der Belegschaften in Betrieben. Vorausschauendes und langfristiges Handeln ist erforderlich, um die Wettbewerbsfähigkeit auf Dauer zu sichern: eine neue integrative Personalpolitik, andere Instrumente für die Prävention in der Arbeitswelt oder neue Tarifverträge. In diesem Beitrag wird eine aktuelle Evaluation eines prozessualen Tarifvertrages für die Eisen- und Stahlindustrie zum demographischen Wandel vorgestellt, der in Deutschland der erste dieser Art ist. Es handelt sich um Ergebnisse eines zweijährigen Projektes im Auftrag der Hans Böckler Stiftung.

Vor dem Hintergrund des relativ hohen Durchschnittsalters und der vergleichsweise hohen Arbeitsbelastungen in der Eisen- und Stahlindustrie wurde von den Tarifparteien in der Tarifrunde Ende 2006 der „Tarifvertrag zur Gestaltung des demographischen Wandels in der Eisen- und Stahlindustrie“ vereinbart. Damit wurde erstmalig in der Bundesrepublik Deutschland ein Tarifvertrag zum Demographischen Wandel abgeschlossen.

Der Tarifvertrag zielt darauf ab

- die Arbeitsbedingungen altersgerecht zu gestalten,
- die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen,
- Wege zum vorzeitigen gleitenden Ausscheiden aus dem Arbeitsleben weiterhin zu ermöglichen und

die Belegschaften in der Branche zu verjüngen.

Verpflichtend ist für alle Betriebe eine umfassende Altersstrukturanalyse durchzuführen. Auf dieser Grundlage sind im Anschluss Maßnahmen umzusetzen, die es den Beschäftigten ermöglichen sollen, künftig gesundheitlich unbeeinträchtigt bis zum Rentenalter in den Betrieben der Stahlindustrie zu arbeiten. Betriebsräten und Arbeitgebern ist es übertragen, die jeweils passenden betrieblichen Regelungen, beispielsweise zur Qualifizierung, Arbeitsorganisation oder Arbeitszeitgestaltung, zu vereinbaren.

Im Mittelpunkt der Präsentation steht die Frage, wie der Tarifvertrag im Betrieb umgesetzt wird und welche Wirkungen und Erfolge der Tarifvertrag bisher hatte. Im Tarifgebiet NRW plus, der ca. drei Viertel aller Stahlunternehmen in Deutschland umfasst, wurden alle Betriebe bzw. die jeweiligen Betriebsräte und die Personalmanager zum Stand der Umsetzung und zur Bewertung des Tarifvertrages telefonisch zu zwei Zeitpunkten (Frühjahr 2009 und Herbst 2010) interviewt. Der Umsetzungsprozess wurde in zehn Betrieben im Rahmen von Fallstudien genauer untersucht, um einen Eindruck von den konkreten Umsetzungs-

schritten, den eingesetzten Instrumenten und Maßnahmen, den Hürden und Erfolgsfaktoren zu gewinnen.

Die ersten Ergebnisse deuten auf positive Auswirkungen des Tarifvertrages hin: trotz erschwerten Rahmenbedingungen in der Stahlindustrie – v.a. Auftragseinbrüche und gewaltigen Rohstoffpreisänderungen in der Finanzkrise – ist der demographische Wandel als wichtiges Handlungsfeld von allen Tarifpartnern anerkannt worden. In vielen Unternehmen der Stahlbranche sind Maßnahmen und Instrumente eingeleitet worden. Je nach Größe der Unternehmen sind Stabsstellen (v.a. in Konzerne) und Projekte damit beauftragt, Lenkungs-kreise eingerichtet und Betriebsvereinbarungen abgeschlossen worden. In den Fallstudien zeigt sich, dass es sehr unterschiedliche Vorgehen gibt: top-down-Strategien, emergente Strategien, middle-up-down-Prozesse, integrative Projekte, aber auch Einzelmaßnahmen zur Gesundheit und Qualifizierung oder „gekoppelte Handlungsfelder“, wo die Altersstrukturanalyse mit Arbeitsbelastungen, Qualifizierung und Krankenstand bzw. Gesundheit verknüpft wurden und die Unternehmen ihre Maßnahmen in zwei bis drei Handlungsfeldern konzentriert haben. Die Präsentation stellt die Ergebnisse der telefonischen Befragung im Spiegel der Fallstudie dar und zeigt auf, welche Perspektiven für zukünftige Handlungsfelder sich ergeben.

Beschränkte sich zu Beginn dieser Dekade der demographische Wandel in der Arbeitswelt oft auf die „klassischen“ senioritätsgeprägten Regelungen zum Kündigungsschutz, zum Abgruppierungsschutz und zur altengerechten Arbeitszeit, treten nun neue Akzente auf, die das alter(n)sgerechte Arbeiten ermöglichen sollen. Die (Lebensalters-) Zeit bzw. die Arbeitszeit „jenseits der 50 Jahre“ hat einen neuen Stellenwert erhalten und die Unternehmen haben erkannt, dass die Alterung der Belegschaften nicht mit den üblichen Sozialplänen zu bekämpfen sind. Demographischen Fonds, die sowohl für die Finanzierung der Altersteilzeit, aber auch für andere Maßnahmen eingesetzt werden (sollen), oder neue Arbeitsgestaltung, neue Arbeitszeitpläne oder der gesundheitsgerechte Arbeitseinsatz stehen neben Wissenstransfer, Gesundheitsmanagement und Qualifizierungen hoch im Kurs der Unternehmen. Standortspezifisch zu unterscheidende Kulturen, institutionelle Arrangements, Mitbestimmung und partizipative Formen zeigen nach den ersten Fallstudien Auswirkungen auf die Gestaltung der Strategien, Maßnahmen (Art der Maßnahmen, Umfang) und Vorgehen („Prozess“). Eine erste Typologie der Unternehmen (aktive, selektive und „retentive“ Programme) wird vorgestellt.

Zwar sind die Unternehmen dort, wo aus wissenschaftlicher Sicht die „dicksten Bretter“ gebohrt werden müssen, in der präventiven Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation, noch nicht sehr weit gekommen, aber als positiver Tendenz ist zu beobachten, dass ein deutlicher Push in den Handlungsfeldern Gesundheit und verhaltensorientierte Prävention („Betriebliches Gesundheitsmanagement“), Wissenstransfer (z.B. Mentoring, Tandems, Lernpartnerschaften) und vor allem bei der Übernahme von Auszubildende zu verzeichnen ist. Gleichfalls zeichnet sich ebenfalls deutlich ab, dass die ersten Prognosen aus der Altersstrukturanalyse nach der Finanzkrise bereits überholt sind und die neuen Personalstrategien noch einen weiteren Schritt zu legen müssen. Budgets und Controlling sind Mangelware, Fragen der Arbeitsgestaltung oder auch alternsgerechte Belastungs- und Gefährdungsanalysen sind nur in äußerst wenigen Unternehmen vorzufinden. Trotz dieser von Betriebsräten häufig monierten Defizite ist zu konstatieren, dass die ersten Schritte und Handlungsfelder eingeleitet sind. Viele Unternehmen – nicht nur große Konzerne – haben bereits

mehr als zwei Dutzend Maßnahmen eingeleitet. Das Mega-Thema „Demographischer Wandel“ ist damit keinesfalls aus der Welt – selbst viele Personalern geben unumschränkt zu, dass die bisherigen Maßnahmen nur der Anfang sein können und längst noch nicht ausreichen – aber alle Parteien sind sich einig, dass das Thema „Altern im Betrieb“ weitere Maßnahmen benötigt, um den zu beobachtenden Trend der Alterung der jahrgangstarken Belegschaften („rechtsschiefe Altersstruktur“) aufhalten zu können.

Übergänge in den Ruhestand und Struktur der Alterseinkommen in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung von Lebensläufen mit prekärer Integration in den Arbeitsmarkt und potentiell niedrigem Einkommen im Alter

*Tatjana Mika, Deutsche Rentenversicherung Bund, Forschungsdatenzentrum, Berlin /
Dr. Michal Stegmann, Deutsche Rentenversicherung Bund, Forschungsdatenzentrum,
Würzburg*

- 1.) Übergangsmuster in die Rente unter Berücksichtigung der rentenrechtlichen Regelungen
Vortragender: Michael Stegmann

Inhaltliche Fragestellung: Übergänge in die Altersrente verändern sich schon seit Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich, weil die rechtlichen Rahmenbedingungen die Frühverrentung erschweren und das längere Arbeiten bis zum herausgeschobenen Ruhestand fördern sollten. Die empirisch messbaren Veränderungen spielen sich dabei in der Verschiebung zwischen Verrentungsarten aber auch als Herausschieben des ersten Rentenbezugs um einige Monate ab. Diese kleinen Reaktionen zeigen, dass die geänderten Bedingungen, vor allem die Abzüge (Abschläge) von der Altersrente für die Inanspruchnahme einer Rente vor der Regelaltersrente, durchaus bewusst sind.

Genutzter Datensatz: Die Versicherungskontenstichprobe (VSKT) beinhaltet eine sehr große Anzahl von Lebensverläufen vom Berufseintritt bis zur Verrentung. Aufgrund der Größe des Datensatzes (ca. 10.000 Personen pro Geburtsjahrgang) sind die Veränderungen im Verhalten auch zwischen Jahrgängen untersuchbar und erklärbar. Die Versicherungskontenstichprobe des jeweiligen Ziehungsjahres umfasst Personen bis zum 67. Lebensjahr. Es empfiehlt sich für die Beobachtung langfristiger Trends einen Datensatz zu verwenden, der mehrere Versicherungskontenstichproben vereinigt, weil dadurch auch Panelfälle früherer Ziehungsjahre in die Untersuchung eingeschlossen werden können.

Methode: Die Sequenzmusteranalyse ist die geeignete Methode, um die biografischen Ursachen der unterschiedlichen Übergänge in den Ruhestand zu erklären. Die Biografien werden schon ab dem 40. Lebensjahr beobachtet werden, um die Folgen bereits früh auftretender Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit in die Analyse einzubeziehen. Die davor liegenden Zeiträume können in aggregierter Form ebenfalls für die Charakterisierung und Erklärung der Muster herangezogen werden. Es sollen Männer und Frauen getrennt untersucht werden.

- 2.) Vorzeitiger Ausstieg aus Erwerbsarbeit aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Langzeitarbeitslosigkeit
Vortragende: Tatjana Mika

Die Versicherungskontenstichprobe eignet sich auch für die Analyse der Erwerbsmuster, die besonders häufig zu einem vorzeitigen Abbruch der Erwerbstätigkeit oder zu einem nur sehr schwach integrierten Status (v. a. geringfügige Beschäftigung) führen. Es können die

Biografien ab dem Eintritt in den Arbeitsmarkt untersucht werden, um dann die Fälle speziell zu untersuchen, die bereits mit Mitte vierzig bis Mitte fünfzig nur noch marginal an der Erwerbsarbeit beteiligt zu sein scheinen. Dabei kann auch Auskunft gegeben werden über den Verlauf der Erwerbseinkommen und die erreichten Anwartschaften auf Alterssicherung aus der GRV.

3.) Alterssicherung in Deutschland (ASID)

Vortragender: Ulrich Bieber

Die Studie „Alterssicherung in Deutschland“ (ASID) ist speziell für die Erfassung der Haushaltseinkommen Älterer konzipiert. Mit sehr großer Stichprobe wird in dieser Studie die Zusammensetzung der Haushaltseinkommen erfasst. Hierdurch kann die Zusammensetzung der Einkommen genauer und für kleinere Bevölkerungsgruppen untersucht werden als mit anderen Datensätzen. Weil die Studie seit 1986 regelmäßig bereits zum siebten Mal vorgenommen wurde, können auch Zeitreihen die Veränderungen der Zusammensetzung und damit die Frage der Steigerung sozialer Ungleichheit beantworten.

4.) Analyse der gekoppelten Daten „SHARE-RV“ zu Haushalten Älterer unter den Gesichtspunkten der gesundheitlichen Einschränkung (mindestens) eines Haushaltsmitglieds und der Folgen von Trennung/Scheidung/Verwitwung

Vortragende: Christin Czablicki; Tatjana Mika

Als einen neuen, besonderen Datensatz für die Analyse der sozialen, ökonomischen und gesundheitlichen Lage von älteren Personen in Deutschland erstellt die Rentenversicherung gemeinsam mit SHARE den Datensatz SHARE-RV, der die Befragungsdaten der SHARE-Life Retrospektivbefragung mit den Längsschnitt- und Querschnittdaten aus den Versicherungskonten der Rentenversicherung verknüpft. Diese Daten eignen sich besonders für Fragen, für die einerseits umfangreiche Retrospektivdaten zu Familien- und Partnerschaftshistorie sowie gesundheitlichen Belastungen von Kindheit und Jugend an und andererseits die exakten Werte aus Erwerbshistorie sowie der Rentenberechnung erforderlich sind.

Die Daten würden für den SOEB zu zwei Schwerpunkt-Thematiken ausgewertet: 1.) Einschränkungen der Gesundheit im Zusammenhang mit der Erwerbsbiografie und familiären Situation; 2.) Scheidung und ihre Folgen für die Lebenssituation im Alter und (zukünftige) Alterssicherung

Einschränkungen der Gesundheit und Erwerbsbiografie: Verwendet würden für diese Untersuchung einerseits die Versicherungsverläufe der VSKT, in denen Dauer und Einkommenserfolg der gesamten Erwerbsbiografie seit dem 15. Lebensjahr inklusive der Unterbrechungen durch Krankheit, Arbeitslosigkeit und sonstige Nichtbeschäftigung verzeichnet sind. Diese würden durch die subjektiven Gesundheitseinschätzungen und Auskünfte zu gesundheitlichen Belastungen in Vergangenheit und Gegenwart einschließlich belastender Arbeitsverhältnisse ergänzt. Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit Älterer werden durch diesen Datensatz mit seinem erheblich längeren biografischen Fenster kausal untersuchbar, da sowohl die Prozessdaten als auch die Erinnerungsdaten bis in die Jugend zurückreichen. Die sehr exakten Einkommensangaben der VSKT machen dabei auch Einbußen beim Bruttoeinkommen nach Phasen der Erkrankung untersuchbar. Auch Erwerbsminderungsrenten kön-

nen in die Analyse einbezogen werden. Wegen der geringen Fallzahl sollten diese Analysen allerdings durch Prozessdaten zur Erwerbsminderungsrenten ergänzt werden.

Scheidung/Trennung/Verwitwung und ihre Folgen für die Lebenssituation im Alter und (zukünftige) Alterssicherung: Scheidung kann weitreichende soziale und ökonomische Folgen für den weiteren Lebenslauf haben. Entscheidend ist bei Frauen, vor allem in Westdeutschland, ob und mit welchem Erfolg sie nach der Trennung im Arbeitsmarkt Fuß fassen können, wenn sie während der Ehe nur wenig oder gar nicht erwerbstätig waren. Einen gewissen Ausgleich bietet hier der Versorgungsausgleich, dessen Umfang in den Prozessdaten präzise erfasst ist. Er wird allerdings nicht in allen Scheidungsfällen durchgeführt. In Ostdeutschland haben dagegen Frauen, die vor 1990 geschieden wurden, nicht von einem Versorgungsausgleich profitiert, weil dieser in der DDR unbekannt war. Geschiedene Frauen sind sowohl in West- als auch in Ostdeutschland eine Gruppe, bei der ein hohes Potential für zukünftige Altersarmut vermutet wird. Die Analyse würde über die Frage der Alterssicherung hinaus auch die gegenwärtige Lebenssituation untersuchen, um ein umfassenderes Bild der langfristigen Konsequenzen von Scheidung aufzuzeigen.

Die Konsumgewohnheiten Älterer – Was sie auszeichnet und welche Bedeutung sie für die Zukunft haben

Dr. Marc-Ingo Wolter / Britta Stöver / Ines Meyer zu Holte, Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS), Osnabrück

Die Altersstruktur der Bevölkerung nimmt Einfluss auf die Zusammensetzung und Ausgabenhöhe beim Konsum von Waren und Dienstleistungen. Die spezifische Einkommenssituation und Größe der Haushalte älterer Menschen sowie ihre Bedürfnisse prägen infolge der demografischen Entwicklung zunehmend Konsumstruktur und Konsumausgaben. Dies impliziert einen Anpassungsprozess bei Handel, Dienstleistern, Produzenten und Politik und wirkt damit langfristig auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Im Folgenden werden die zu erreichenden Ziele, das Vorgehen und mögliche Indikatoren der vorgeschlagenen Studie dargestellt.

(1) Ziele:

Mit der Untersuchung werden zwei Ziele verfolgt: Zum einen wird untersucht, worin die spezifischen Konsumgewohnheiten von u.a. Rentner- und Pensionärshaushalten bestehen und zum anderen welche sozioökonomischen Folgen sich daraus in Verknüpfung mit der demografischen Entwicklung in Zukunft ergeben. Der mit der fortschreitenden Alterung der Gesellschaft zu erwartende vermehrte Bedarf von Dienstleistungen und Waren zum Beispiel aus dem Bereich der Gesundheit und Pflege oder eine Fokussierung auf Angebote der Freizeitindustrie hat weitreichenden Einfluss auf das Produkt- und Dienstleistungsangebot und wirkt auf die gesamtwirtschaftliche Produktion (nach Wirtschaftsbereichen in Wertschöpfungsanteilen und Kostenstrukturen sowie dem Unternehmenserfolg) und den Arbeitsmarkt (Anzahl der Beschäftigten und notwendige Qualifikationen nach Branchen). Auch die Einkommenssituation privater Haushalte (charakteristische Lohndifferenzen und Lohnentwicklungen zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen) sowie die Einnahmen und Ausgaben des Staates (Steuern, Beiträge, Ausgaben der Sozialversicherungen etc.) sind betroffen.

(2) Vorgehen

Die Untersuchung wird mit dem Modell INFORGE (s. Ahlert et. al 2009) durchgeführt. In Anlehnung an bestehende eigene Ergebnisse (bspw. Distelkamp et al 2004) und unter Berücksichtigung der Ergebnisse anderer werden folgende Arbeitsschritte durchgeführt:

Die bestehende Konsummodellierung des Modells INFORGE wird erweitert. Insbesondere wird die Konsumstruktur Älterer explizit modelliert. Dabei wird nicht nur deren Konsumverwendungsmuster, sondern auch die Einkommensentstehung betrachtet. Notwendig ist damit auch eine Fortschreibung der Anzahl der Haushalte Älterer. Damit sind vor allem Rentnerhaushalte und Pensionärshaushalte gemeint. Hierbei kann auf die Erfahrungen bei der Erstellung des DEMOS-Modells zurückgegriffen werden (Drosdowski/ Wolter 2008).

Altersgerechtes Wohnen erfordert eine Anpassung der Wohnverhältnisse. So ist es wahrscheinlich, dass die Ausgaben für bspw. eine bedarfsgerechte Anpassung der sanitären Anlagen oder der Hauseingangsbereiche, etwa durch den Einbau von Aufzügen, steigen, was sich auf die Bauinvestitionen auswirkt. Ferner wird der Bedarf an neu zu erstellenden Pflegeeinrichtungen bzw. Altersheimen abgeschätzt. Dazu werden die eigenen Überlegungen mit den Ergebnissen anderer konfrontiert (z.B. Statistisches Bundesamt 2008). Zu erwarten

ist, dass sich insbesondere die Anforderungen an Altersdienstleistungen, darunter auch Einrichtungen der sozialen Infrastruktur aus öffentlicher Hand, verändern werden. Auch die Frage der Finanzierung einer altersgerechten Infrastruktur wird in die Überlegungen einbezogen.

Mittels des erweiterten INFORGE Modells wird dann ein Referenzlauf bis zum Jahr 2030 erstellt. Neben weiteren Vorgaben geht die Bevölkerungsvorausschätzung des Statistischen Bundesamtes und dessen Fortschreibung z.B. zur Pflegebedürftigkeit in die Berechnung ein. Um nun die Folgen der zunehmenden Alterung zu identifizieren, wird ein Vergleichs- lauf erstellt, der sich dadurch auszeichnet, dass sich die Verteilung zwischen den Haushalten Älterer und den übrigen, in Bezug auf den Konsum, nicht verändert. Bei einem Vergleich der Ergebnisse beider Modellrechnungen werden die Unterschiede damit ausschließlich auf diese geänderte Annahme zurückführbar sein.

Die Abweichungen zwischen beiden Modellergebnissen werden dann nicht nur direkte Wirkungen aufzeigen (z.B. veränderte Ausgaben für Gesundheitsdienstleistungen), sondern auch indirekte Wirkungen umfassen. Dazu zählen Veränderungen des Arbeitsmarktes – differenziert nach Branchen, Arbeitsvolumen und Löhnen, Beschäftigten nach formalen Qualifikationen –, der Einnahmen und Ausgaben der Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen sowie die Folgen auf Wirtschaftswachstum und Preisentwicklung. Es ist auch möglich die Auswirkungen auf solche Branchen, in denen hauptsächlich Frauen tätig sind, abzuschätzen. Damit gehen Überlegungen über die Entwicklung der häuslichen Pflege oder auch über Folgen für die Pflegeversicherung einher.

(3) Ergebnisse

Die Folgen der alternden Gesellschaft und ihrem spezifischem Nachfrageverhalten nach Waren und Dienstleistungen kann direkt an der Konsumstruktur abgelesen werden. Daneben lassen sich traditionelle Indikatoren wie Wachstum, Beschäftigung, und Einkommensentwicklung analysieren. Des Weiteren sind eine detaillierte Betrachtung der veränderten Produktionsstruktur und des Bedeutungswandels von Branchen sowie die damit implizierten Anpassungen an die Qualifikationsanforderungen möglich. Ferner können die Wirkungen auf die Einnahmen und Ausgaben des Staates, die Lohnentwicklung insgesamt und nach Branchen dargestellt werden.

(4) Verwendetes Datenmaterial:

Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen

Mikrozensusauswertungen

Einkommens- und Verbrauchsstichprobe, laufende Wirtschaftsrechnungen

12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung

Quellen:

Ahlert, G., Distelkamp, M., Lutz, C., Meyer, B., Mönning, A. & Wolter, M.I. (2009): Das IAB/ INFORGE-Modell. In: Schnur, P. & Zika, G. (Hrsg.): Das IAB/INFORGE-Modell. Ein sektorales makroökonomisches Projektions- und Simulationsmodell zur Vorausschätzung des längerfristigen Arbeitskräftebedarfs. IAB-Bibliothek 318, Nürnberg, S. 15-175.

Distelkamp, M., Meyer, B. & Wolter, M.I. (2005): Demographie und Ökonomie – Einfluss der Bevölkerungsstruktur auf die Konsumnachfrage. In: Göcke, M. & Kooths, S. (Hrsg.): Entscheidungsorientierte Volkswirtschaftslehre, Frankfurt am Main, S. 217- 239.

Drosdowski, T. & Wolter, M.I. (2008): Sozioökonomische Modellierung: Integration der Sozioökonomischen Gesamtrechnung (SGR) des Statistischen Bundesamtes in DEMOS II. GWS Discussion Paper 2008/8, Osnabrück.

Statistisches Bundesamt (2008): Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 2: Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern, Wiesbaden.

Demografie und Einkommensungleichheit

Dr. Jürgen Faik, Deutsche Rentenversicherung Bund, Forschungsdatenzentrum, Berlin

Vor dem Hintergrund des bundesdeutschen Alterungsprozesses wird das gesellschaftliche Verhältnis zwischen den Generationen – zugespitzt: zwischen den „Alten“ und den „Jungen“ – zunehmend bedeutsamer. In Deutschland ist der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung seit den 1960er-Jahren markant gestiegen: Betrug das Verhältnis zwischen den Älteren (hier: 60 Jahre und älter) und den jüngeren Erwachsenen (hier: 20-59 Jahre) – der so genannte Altenquotient – zu Beginn der 1960er-Jahre in der Bundesrepublik Deutschland noch nicht ganz ein Drittel, so hat es sich bis heute (2007) auf etwa 45% erhöht. Amtliche Schätzungen legen nahe, dass sich der Altenquotient in Deutschland bis zum Jahre 2030 auf ca. 75% und bis 2050 gar auf ca. 85% erhöhen wird.

Die Alterung der Gesellschaft fokussiert primär indirekte Demografieeffekte, welche nicht zuletzt über das Steuer-Transfer-System vermittelt werden. Hier stehen in Deutschland insbesondere das Umlageverfahren der gesetzlichen Rentenversicherung und die hiermit verbundene intergenerative Verteilungsproblematik im Mittelpunkt. In polit-ökonomischer Sicht sind in diesem Zusammenhang auch die durch den demografischen Wandel ausgelösten Änderungen hinsichtlich der kontextualen politischen Entscheidungen – auf der Basis des Maximierungsverhaltens der Regierungen – von Bedeutung. Auch beeinflusst die demografische Entwicklung sowohl die Einkommensentstehung (über Änderungen in den relativen Faktor- wie Güterpreisen oder über hiermit gekoppelte Disincentives bezüglich einer etwaigen Arbeitsaufnahme) als auch die Einkommensverwendung (über altersspezifische Konsum- und Sparquoten oder über altersdifferenzierte Konsumstrukturen), wobei die Aspekte der Einkommensverteilung, der Einkommensentstehung und der Einkommensverwendung zum Teil in interdependenten Zusammenhängen zueinander stehen. Hierdurch ist auch die Frage nach der Einkommensverteilung zudem an wirtschaftliche Wachstumsgesichtspunkte gekoppelt. Dies unterstreicht die Relevanz des Zusammenhangs zwischen (Sozio-)Demografie und personeller Einkommensverteilung.

Da sich etwaige gesellschaftliche Konflikte – vor dem Hintergrund, dass sich beobachtete Wachstumsprobleme in Verteilungskonflikten äußern (können) – unmittelbar auf der Querschnittsebene offenbaren, ist die Betrachtung der querschnittlichen (Perioden-)Einkommensungleichheit von beträchtlichem sozialpolitischen Interesse – nicht zuletzt auch für die praktische Sozialpolitik. Dies beinhaltet die Rückführung der personellen (Perioden-)Einkommensverteilung auf ihre Bestimmungsgründe ebenso wie die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen (querschnittlicher) Periodeneinkommensverteilung und (längsschnittlicher) Lebenseinkommensverteilung. Die vergleichende Beschäftigung auch mit der letztgenannten Verteilung drängt sich u. a. deshalb auf, weil mit ihrer Hilfe Verzerrungen, die durch die Altersstruktur der Bevölkerung hervorgerufen werden, ausgeschaltet und solcherart Kohorteneffekte isoliert werden können.

Mittels Shift-share-Analysen kann der Einfluss (sozio-)demografischer und anderer Veränderungen auf die Einkommensungleichheit eruiert werden. Bezug nehmend auf die Zerlegungs-Gleichung des normierten Variationskoeffizienten, bieten sich drei kontrafaktische Situationen im Rahmen einer Shift-share-Analyse an:

Zu den Beiträgen

- Konstante Bevölkerungsanteile der unterschiedenen soziodemografischen Gruppen,
- konstante Gruppen-Mittelwerte und
- konstante gruppeninterne Ungleichheitswerte.

Die nachfolgend wiedergegebenen Shift-share-Ergebnisse basieren auf dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) im Zeitraum von 1992 bis 2006 (für Gesamtdeutschland), wobei als Bezugsjahr jeweils 1992 fungierte. Als Altersgruppen wurden „Bis 29 Jahre“, „30-59 Jahre“ und „60 und mehr Jahre“ voneinander unterschieden.

Empirisch zeigte sich in einer ersten Shift-share-Analyse, dass die direkten Effekte der demografischen Veränderungen – via Bevölkerungsanteils-Veränderungen – ungleichheitserhöhend wirkten. Bis 2001 ergab sich hierbei insofern eine gewisse Dynamik, als die entsprechenden Ungleichheitserhöhungen prozentual stetig wuchsen; für die Zeit ab 2002 wird ein zyklisches Muster evident (auf dem Niveau von Ungleichheitserhöhungen zwischen ca. 4,7 und ca. 6,1%).

Im Rahmen einer weiteren Shift-share-Analyse wurden die gruppenspezifischen Einkommensmittelwerte (und damit auch der gesamtgesellschaftliche Einkommensmittelwert) auf die Niveaus des Basisjahres 1992 fixiert. Diese Shift-share-Analyse abstrahierte also von Veränderungen im Alters-Einkommens-Profil über die Zeit hinweg. Anders ausgedrückt: Der komparativ-statische Vergleich dieser fiktiven Ungleichheitswerte mit den jeweils faktisch gegebenen Ungleichheitswerten ermöglichte Einblicke in die Ungleichheitswirkungen altersabhängiger Produktivitätsentwicklungen (bzw. in die Ungleichheitseffekte der Senioritätsentlohnung u. dgl.). Es zeigte sich, dass wegen der im Untersuchungszeitraum doch recht geringen Unterschiede in den gruppenspezifischen Mittelwerten die Ungleichheitswerte zwischen faktischer und kontrafaktischer Situation relativ nahe beieinander lagen. Bei – wie erwähnt – grundsätzlich eher geringen Unterschieden in den Verhältnissen der gruppenspezifischen Einkommensmittelwerte wurde evident, dass die relative Einkommenslage der mittleren Generation – im Durchschnitt – die der beiden anderen Generationen im Zeitablauf jeweils dominierte. Ferner hat sich im Verhältnis zwischen der jüngsten und der ältesten Generation über die Zeit hinweg – in Durchschnittsperspektive – offenkundig ein gewisser Bedeutungswandel ergeben. Seit der deutschen Einigung stieg der Prozentwert der ältesten Generation nahezu stetig; demgegenüber fiel die relative Einkommensposition der jüngsten Generation seitdem fast beständig.

In einer dritten Shift-share-Analyse wurden die gruppeninternen Einkommensungleichheitswerte des Jahres 1992 über den Beobachtungszeitraum 1992-2006 hinweg konstant gehalten. Prinzipiell offenbarte sich hierbei die große Rolle der Intragruppen-Ungleichheit bei der Bestimmung der gesamten Einkommensungleichheit. Insbesondere seit der Jahrtausendwende hätten sich entsprechend bei konstanten gruppeninternen Ungleichheitswerten deutlich geringere Gesamt-Ungleichheitswerte ergeben (im Vergleich zu den jeweiligen faktischen Ungleichheitswerten), 2006 z.B. in einem Ausmaß von immerhin gut 35%. Dieser Befund ist die Folge einer im Hinblick auf das Verteilungsmerkmal Haushaltsnettoäquivalenzeinkommen im Zeitablauf (tendenziell) gestiegenen Heterogenität innerhalb der drei betrachteten Generationen. Gliedert man die für Deutschland gemessene (Haushaltsnettoäquivalenz-)Einkommensungleichheit nach Altersgruppen, offenbart die Verwendung des normierten Variationskoeffizienten als Ungleichheitsindikator im Übrigen mit wenigen Aus-

nahmen – z.B. 2001 mit einer markant höheren gruppeninternen Ungleichheit in der ältesten Generation – keine nennenswerten Abweichungen zwischen den gruppeninternen Ungleichheitswerten. Seit 2000 ist indes die Ungleichheit in der ältesten Generation jeweils am höchsten und die in der jüngsten Generation jeweils am niedrigsten.

Auf Basis der für das SOEP-Jahr 2006 – sozusagen: am „aktuellen Rand“ – festgehaltenen gruppeninternen und allgemeinen arithmetischen Äquivalenzeinkommensmittelwerte (neue OECD-Skala) sowie der gruppeninternen normierten Variationskoeffizienten wurden mittels der zwölften koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung des Statistischen Bundesamtes für den Zeitraum 2010-2060 Schätzwerte für die Einkommensungleichheit in Deutschland ermittelt. Alternativ wurden für das mittlere Bevölkerungsmodell sowohl die untere als auch die obere Variante bezüglich der Entwicklung der bundesdeutschen Bevölkerungsgröße zugrunde gelegt. Es wurden für den Projektionszeitraum lediglich geringfügige Ungleichheitsänderungen sichtbar; es zeigte sich allenfalls ein (ganz) schwacher Ungleichheitsanstieg bis 2060 in beiden Bevölkerungsvarianten.

Die durchgeführten Shift-share-Analysen offenbarten ebenso wie methodisch analoge Berechnungsergebnisse aus der Literatur einen eher mittelmäßigen Einfluss der Demografie auf die gemessene Einkommensungleichheit (im Querschnitt). Ein Grund hierfür könnte sein, dass in den entsprechenden Modellen die eingangs angesprochenen indirekten Demografieeffekte (noch) nicht befriedigend berücksichtigt worden sind.

Die Region als Akteur von (eingeschränkter) Relevanz im demografischen Wandel

Prof. Dr. Daniel Bieber / Dr. Ingrid Matthäi, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso), Saarbrücken

Der demografische Wandel resultiert aus Veränderungen der Geburtenrate, der Sterberate und der Migration. Diese münden in einen Alterungsprozess sowie eine Schrumpfung der Bevölkerungszahl ein, weil seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts die Geburtenrate unter der Sterberate liegt und Zuwanderung nicht in der Lage ist, die auftretenden Lücken zu füllen. Vom demografischen Wandel sind die verschiedenen Regionen in Deutschland allerdings in höchst unterschiedlichem Maße betroffen: Regionen, die immer noch wachsen und auch weiter wachsen werden, stehen Regionen gegenüber, deren Bevölkerungszahl stark schrumpft und die auch stärker altern als andere.

Für die Betriebe wird der demografische Wandel – wiederum regional unterschiedlich – auf zwei Seiten bedeutsam: zum Einen gibt es einen Trend zur Zunahme der Zahl älterer Beschäftigter und zum Anderen fehlt der Nachwuchs, was in der Konsequenz zu einem Anwachsen des Durchschnittsalters der Beschäftigten führen wird. Davon sind Betriebe je nach Größe und Region sehr unterschiedlich betroffen. Während es für Großbetriebe vergleichsweise einfach ist, sich auf die aus absehbarem Fachkräftemangel resultierenden Probleme einzustellen, scheint bei kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) oft ein noch so rudimentäres Problemverständnis zu fehlen. Während Großbetriebe vielfach schon begonnen haben, sich durch – wie auch häufig letztlich nicht zureichende – Strategien und Politiken auf den demografischen Wandel ihrer Belegschaftsstrukturen einzustellen, ist die Lage bei KMU durch ein gravierendes Umsetzungsdefizit gekennzeichnet.

Hier kommt nun die Region ins Spiel: Für KMU kann sie eine Ressource sein, sich im Verbund mit anderen Unternehmen, Institutionen oder einzelnen Akteuren dem Thema zu nähern. Für Großbetriebe hingegen scheint die Region keine besondere Bedeutung bei der Bewältigung der dem demografischen Wandel zugeschriebenen Probleme zu haben.

Der Beitrag wird skizzieren, (1) inwiefern die Regionen in Deutschland in unterschiedlicher Weise vom demografischen Wandel betroffen sind – und dabei auch auf die begrenzte bzw. regelmäßig überschätzte Bedeutung desselben eingehen. Der Demografiediskurs leidet unserer Einschätzung zufolge nämlich darunter, dass dem demografischen Wandel eine unangemessene Relevanz zugeschrieben wird, die es verhindert, dass andere Faktoren der sozio-ökonomischen Entwicklung angemessen reflektiert werden können (Stichwort: Demografisierung gesellschaftlicher Problemlagen). Dabei wird auch darauf eingegangen, dass die gängigen Ost-West-Vergleiche nicht immer weiterführend sind. Sodann (2) soll die Interventionsfähigkeit der Region bei der Bekämpfung der Folgen des demografischen Wandels diskutiert werden. Schließlich (3) soll auch deutlich werden, welche Unterschiede sich in Bezug auf regional bedeutsame (nicht nur demografische) Entwicklungen feststellen lassen und welche Datenquellen bzw. Indikatoren hier zur Analyse herangezogen werden können.