Altersatlas für Baden-Württemberg

Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg

Fakten und Empfehlungen für Unternehmen, Bildungsträger und Beschäftigte

Lucy Bangali / Josef Schmid

Altersatlas für Baden-Württemberg

Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg

Fakten und Empfehlungen für Unternehmen, Bildungsträger und Beschäftigte

Lucy Bangali / Josef Schmid

Impressum

Eberhard Karls Universität Tübingen
Institut für Politikwissenschaft
Melanchthonstraße 36
72074 Tübingen

Tel.: 07071 · 29-78386
Fax: 07071 · 27467
E-Mail: lucy.bangali@uni-tuebingen.de

http://www.sowi.uni-tuebingen.de/wip
http://www.fatk.uni-tuebingen.de/

Das Projekt wurde durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Ziel III gefördert.

Ausführliche Informationen zum Altersatlas Baden-Württemberg und zur Projektdokumentation finden Sie unter:
http://www.aeltere-arbeitnehmer.de.

Gestaltung & Satz: Matthias Klesatschek, Leipzig
Druck & Bindung: Druckerei Raisch, Reutlingen

Baden-Württemberg
WIRTSCHAFTSMINISTERIUM

Eberhard Karls
Universität
Tübingen

Danksagung

Wir bedanken uns beim Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg für die Bewilligung des Projektantrages aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Ziel III. Für die umfassende Grafikgestaltung und -bearbeitung bedanken wir uns bei Claus Buchwald. Insbesondere bedanken wir uns bei Almut Peukert, die durch ihre Unterstützung im Projekt maßgeblich zur Entstehung des Altersatlasses beigetragen hat. Weiterhin bedanken wir uns bei Bärbel Schmid, Lisa Stengel und Lisa Haug für die Textredaktion und Formatierung dieser Veröffentlichung. Nicht zuletzt bedanken wir uns bei den Kollegen des Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (F.A.T.K.) für die vielen hilfreichen Kommentare und Hinweise.

Inhalt

Danksagung **3**

Einführung **7**

1. Die Bevölkerungsstruktur und -entwicklung im Hinblick auf die demographische Alterung in Baden-Württemberg **9**
   1.1 Bevölkerungsstand in Baden-Württemberg seit 1990 **10**
   1.2 Altersstruktur und -durchschnitt der Bevölkerung in Baden-Württemberg **14**
   1.3 Bevölkerungsprognose und Wanderungen in Baden-Württemberg **18**

2. Arbeitsmarktdaten für Ältere in Baden-Württemberg **29**

3. Weiterbildungsdaten für Ältere in Baden-Württemberg **53**

4. Rentendynamiken – Beiträge und Zugänge **67**

5. Gesundheitsdaten für Ältere in Baden-Württemberg **79**

6. Szenarien und Zusammenfassung der Studie **89**

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis **93**

Literatur **95**

Abkürzungsverzeichnis der Landkreise **99**

Einführung

Der *Altersatlas für Baden-Württemberg* entstand im Kontext des Projektes „Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg: Fakten und Empfehlungen für Unternehmen, Bildungsträger und Beschäftigte“, das vom baden-württembergischen Ministerium für Wirtschaft im Rahmen des Europäischen Sozialfonds – Ziel III – finanziert wurde.

Die Idee, einen Altersatlas für Baden-Württemberg zu verfassen, geht auf Überlegungen des Landesarbeitskreises „Berufliche Fortbildung“, der Projektgruppe „Ältere Arbeitnehmer“ unter der Koordinierung des damaligen Landesgewerbeamtes Baden-Württemberg und des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg zurück.

Das Hauptziel dieses Projektes bestand darin, Daten zur Bevölkerungsentwicklung im Kontext des demographischen Wandels, der Beschäftigungssituation, der Rente und der Qualifikation älterer Arbeitnehmer – die in verschiedenen Ämtern, wie dem Statistischen Landesamt, der Regionaldirektion Baden-Württemberg, der Bundesagentur für Arbeit und der Landesversicherungsanstalt schon zugänglich sind – zusammenzutragen. Der Atlas sollte wichtige und nützliche Informationen für Unternehmen, Bildungsträger, Gewerkschaften, politische Entscheidungsträger, Wissenschaftler, Journalisten und Vereinigungen bereitstellen. Gleichzeitig sollte das Projekt verschiedene Workshops organisieren, bei denen Wege und Methoden von Unternehmen, die schon mit gutem Beispiel vorangehen, vorgestellt werden, um andere Unternehmen für die Verwaltung und die Beschäftigung einer alternden Belegschaft zu sensibilisieren. In diesem Rahmen sollten Strategien und Möglichkeiten zur Beschäftigung, Erhaltung und zur effektiven Nutzung des Arbeitskräftepotenzials älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den Zielgruppen aktiv diskutiert werden.

Der *Altersatlas für Baden-Württemberg* ist eine geographisch definierte Landkarte mit übersichtlichen Schaubildern, Tabellen und Grafiken, die wichtige Daten und Informationen der Bevölkerungsentwicklung und -prognose, sowie die Arbeitsmarkt-, Renten, Weiterbildungs- und Gesundheitsdaten von Erwerbspersonen ab 45 Jahre veranschaulicht. Die wissenschaftliche Untersuchungsmethode des Altersatlasses bezieht sich im Wesentlichen auf Sekundär- und Inhaltsanalysen von vorhandenen statistischen Daten. Durch die Methode der Szenario-Analyse sowie eines Arbeitsmarktmonitorings werden Zukunftshandlungsstrategien für die Regionen und Landkreise entwickelt.[1]

Zentrale Forschungsfragestellungen des Altersatlasses waren:

- Wie sehen die allgemeine Bevölkerungsstruktur und deren Entwicklung in Baden-Württemberg aus?
- Welche Wanderungsströme lassen sich zwischen den Regionen beobachten?
- Wie ist die regionale Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten?
- Welchen Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weisen Frauen auf?

1 Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Methodischer Hinweis Mikrozensus-Daten für Regionen Baden-Württembergs: Die Repräsentativstatistik Mikrozensus ist eine einprozentige Flächenstichprobe, deren Ergebnisse an die Bevölkerungsfortschreibung angepasst und hochgerechnet werden. Wie bei jeder Stichprobenstatistik tritt auch beim Mikrozensus ein zufallsbedingter Stichprobenfehler auf. Dieser ist umso größer, je schwächer eine Merkmalsausprägung besetzt ist. Daten aus Tabellenfeldern mit Besetzungszahlen unter 10.000 wurden daher nicht ausgewiesen und mit (.) gekennzeichnet. Der Standardfehler für die Merkmale Bevölkerung, Erwerbstätige und Haushalte liegt hier bei rund 15 %. Tabellenfelder mit Werten zwischen 10.000 und 20.000 sind wegen ihrer eingeschränkten Aussagekraft geklammert ( ). Der Standardfehler liegt hier bei 11 %. Mit den aus diesen Werten errechneten Prozentzahlen wird ebenso verfahren.

- Wie hoch ist die Arbeitslosigkeit der älteren Erwerbspersonen in Baden-Württemberg?
- Wie sieht das Renteneintrittsalter der Regionen und Landkreise aus und wie viele Rentner leben in Baden-Württemberg?
- Welche Qualifikationsstrukturen und -abschlüsse weisen ältere Erwerbspersonen auf?
- Wie gestaltet sich die Teilnahme älterer Erwerbspersonen an Weiterbildungsangeboten?
- Welche Strukturmerkmale gibt es bei ethnischen Minoritäten innerhalb der älteren Bevölkerung?

Der Altersatlas baut sich nach den Themenbereichen Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Rente, Weiterbildung und Gesundheit auf. Die geographischen Räume sind unterteilt in Baden-Württemberg insgesamt, Regionen und Land- und Stadtkreise. Die Zeitreihe erstreckt sich von 1990 bis einschließlich 2. Quartal 2005, jedoch erfüllen nicht alle Themenbereiche und Datenbestände diese systematische Zeitreihe. Darüber hinaus wird eine Prognose der Bevölkerungsentwicklung im Hinblick auf die demographischen Veränderungen in Baden-Württemberg dargestellt. Aus den gewonnenen Informationen und Erkenntnissen wurden Rückschlüsse auf die Bevölkerungsstruktur und vor allem darüber, wie sich das Erwerbspotenzial in den unterschiedlichen Regionen Baden-Württembergs entwickelt, wie die Arbeitsmarktlage für ältere Erwerbspersonen, das Rentenzutrittsalter in den Regionen und Landkreisen, die Teilnahme älterer Erwerbspersonen an Weiterbildungsangeboten, sowie die Krankendaten über ältere Arbeitnehmer aussehen, gezogen.

Im Altersatlas definieren wir „ältere Erwerbspersonen“ als die Summe der älteren Erwerbstätigen und Arbeitslosen von 45 bis 64 Jahre. Die „Bevölkerung“ wird im Altersatlas in Anlehnung an Herwig Birg als „mehr als eine bloße Ansammlung von Menschen“ operationalisiert. Sie definiert sich durch die gemeinsamen Merkmale der Individuen, zum Beispiel Wohnsitz und Arbeitsstätte, und darüber hinaus durch die sozialen, ökonomischen und kulturellen Beziehungen zwischen den Menschen. Die Bevölkerung jedes Landes, jeder Region und jeder Gemeinde ist ständigen Veränderungen dieser Merkmale unterworfen.[2] Der *Altersatlas für Baden-Württemberg* versucht diese Veränderungen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Regionen und Landkreise anhand von statistischen Daten darzustellen.

2 Vgl. Birg, Herwig (2004): Historische Entwicklung der Weltbevölkerung, in: Informationen 282 zur politischen Bildung – Weltbevölkerung. Herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, S. 4.

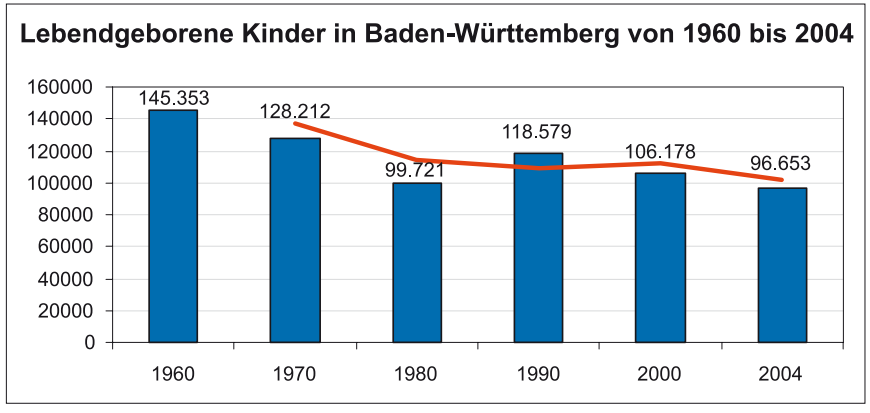
Tabelle 0.1 Struktureller Aufbau des Altersatlasses.

Themenstruktur	Raumstruktur	Zeitstruktur
Bevölkerung	Baden-Württemberg	1990 bis 2. Quartal 2005
Arbeitsmarkt	Regionen	
Weiterbildung	Landkreise	
Rente	Stadtkreise	
Gesundheit		

1. Die Bevölkerungsstruktur und -entwicklung[1] im Hinblick auf die demographische Alterung in Baden-Württemberg

Die einzelnen Regionen in Baden-Württemberg haben, trotz einiger signifikanter Unterschiede in der demographischen Struktur, den bundesweiten (z.T. auch weltweiten) Prozess der demographischen Alterung gemein. Der Begriff der „demographischen Alterung" beinhaltet eine Zunahme des Durchschnittsalters der Bevölkerung, gemessen durch das Medianalter[2] oder durch den so genannten Altenquotienten.[3]

Abbildung 1.1 Lebendgeborene Kinder in Baden-Württemberg von 1960 bis 2004.



Die Hintergründe der Bevölkerungsveränderungen lassen sich durch Geburtensaldo[4] und Wanderungssaldo[5] erklären, die beide in ihrer Summe die Wachstumsrate der Bevölkerung ergeben.[6] In Baden-Württemberg zeigt es sich, dass die Anzahl der lebendgeborenen Kinder seit 1960 kontinuierlich sinkt (negatives Geburtensaldo), während die Zuwanderung in den Regionen zunimmt (positives Wanderungssaldo). Seit Beginn der 1990er Jahre ist die Zahl der Geburten in Baden-Württemberg um 18 Prozent gesunken. Im Jahr 2003 wurden im Land weniger als 98.000 Kinder geboren. Das entspricht einer Abnahme von zwei Prozent gegenüber dem Vorjahr. Dieser Geburtenrückgang hat sich im ersten Halbjahr 2004 fortgesetzt. Es wird vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg prognostiziert, dass es in den nächsten Jahren immer weniger Frauen im Alter zwischen 15 und 45 Jahren und damit weniger potenzielle Mütter geben wird. Zugleich gibt es keine Anzeichen dafür, dass Frauen in Zukunft wieder mehr Kinder bekommen werden als gegenwärtig. Demzufolge ist davon auszugehen, dass die Zahl der Geburten in Baden-Württemberg weiter sinken wird. Die Geburtenzahl hatte in den letzten Jahren zwar nur wenig Einfluss auf die Entwicklung der Einwohnerzahl im Land, allerdings ist die Bedeutung der Geburten für die Entwicklung der Altersstruktur wichtig. Während die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre heute teilweise schon zu den über 40-jährigen Erwerbspersonen gehören, rücken nur wenige junge Menschen in der Bevölkerungspyramide nach.

1 Die Daten des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg sind Basisdaten für die Rubrik „Bevölkerung" im Altersatlas. Unsere Analysen basieren somit ausschließlich auf Sekundärdaten des baden-württembergischen Landesinformationssystems.

2 Alter, das die Hälfte der Bevölkerung über- bzw. unterschreitet.

3 Die Zahl der über 65-Jährigen in Prozent der 15- bis 65-Jährigen (alternativ: der über 60-Jährigen in Prozent der 20- bis 60-Jährigen). Vgl. Birg, Herwig: „Historische Entwicklung der Weltbevölkerung", In: Informationen 282 zur politischen Bildung – Weltbevölkerung. Herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung, 1. Quartal 2004, Bonn, S. 15.

4 Geburtensaldo ist die Differenz zwischen der Zahl der Lebendgeborenen und der Zahl der Sterbefälle in einem bestimmten Zeitraum (meist Kalenderjahr). Ist die Differenz positiv (negativ), wird von Geburtenüberschuss (-defizit) gesprochen.

5 Wanderungssaldo ist die Differenz zwischen Zuwanderungen und Abwanderungen in einem bestimmten Zeitraum (meist Kalenderjahr).

6 Vgl. Birg, Herwig (2004): Historische Entwicklung der Weltbevölkerung, in: Informationen 282 zur politischen Bildung – Weltbevölkerung. Herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, S. 16.

Zusammen mit der gestiegenen Lebenserwartung führt dies zur demographischen Alterung.[7] Weil die Geburtendefizite durch Wanderungsüberschüsse mehr als ausgeglichen werden, wuchs die Bevölkerungszahl seit 1990 kontinuierlich. Durch das wanderungsbedingte Wachstum der Bevölkerung in Baden-Württemberg wird die Bevölkerungsschrumpfung verzögert.

1.1 Bevölkerungsstand in Baden-Württemberg seit 1990

Der Bevölkerungsstand in Baden-Württemberg im Zeitraum von 1990 bis 2004 zeigt eine stetige Zunahme von deutschen Staatsbürgern bei einer stetigen Abnahme der ausländischen Bevölkerung. Nach Daten des Statistischen Landesamtes weist Baden-Württemberg von allen Bundesländern den höchsten prozentualen Bevölkerungszuwachs seit der Wiedervereinigung Deutschlands auf. Ende des Jahres 2004 lag die Einwohnerzahl des Landes um 9,1 Prozent höher als zum Jahresende 1990. Das entsprach einer Zunahme von rund 895.000 Personen. Dieser Anstieg beruhte zu einem Fünftel auf einem Geburtenplus von 1990 mit stetigem Rückgang bis 2004 und zu vier Fünfteln auf Wanderungsgewinnen.

Im Jahr 2004 weisen sich die Stadt- und Landkreise Stuttgart mit über 590.660 Einwohnern, gefolgt von Rhein-Neckar-Kreis, Landkreis Esslingen und Landkreis Ludwigsburg als bevölkerungsreichste Kreise in Baden-Württemberg aus. Tabelle 1.2 weist weiterhin die Stadtkreise Baden-Baden mit 54.300 Einwohnern, Hohenlohekreis, Stadtkreise Pforzheim und Ulm als bevölkerungsschwächste Kreise in Baden-Württemberg aus.

7 Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005): Wirtschafts- und Sozialentwicklung 2004/2005 in Baden-Württemberg, Stuttgart, S. 30ff.

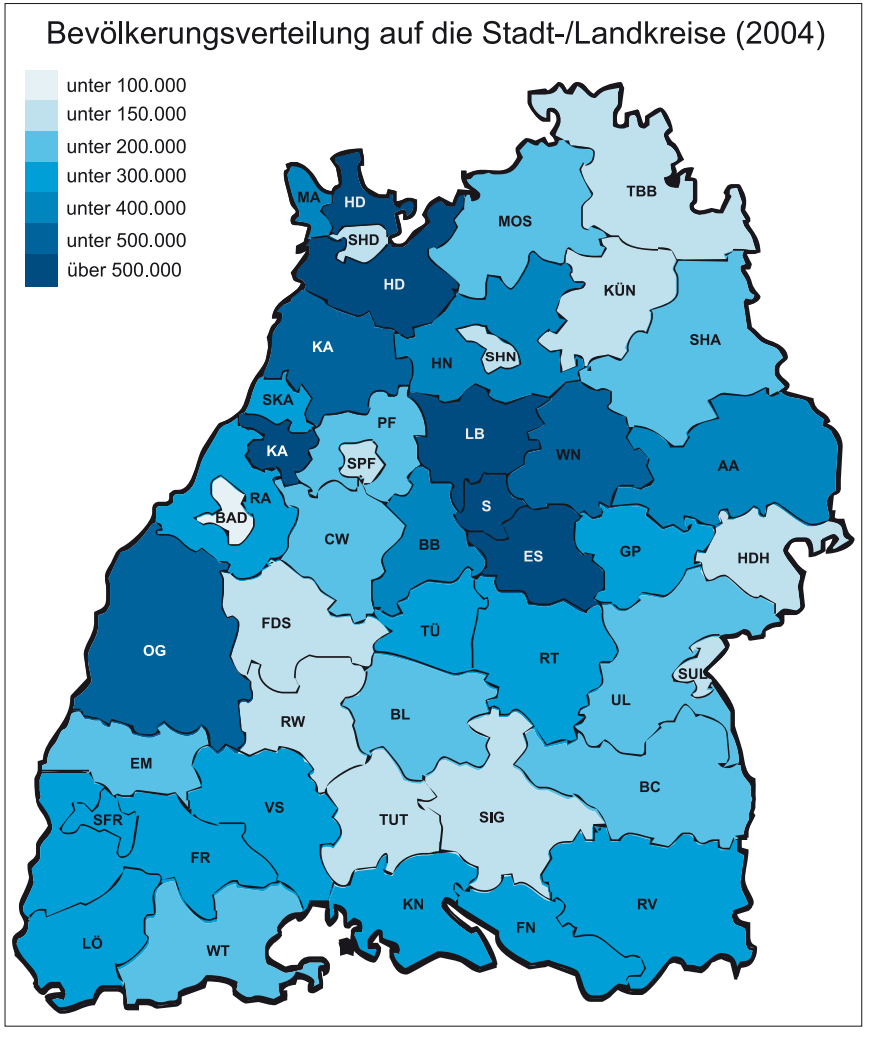


Abbildung 1.2 Bevölkerungsstand in den Stadt- und Landkreisen 2004
Legende siehe Anhang S. 92.

Bevölkerungsverteilung in den Stadt- und Landkreisen (2004)					
AA	Ostalbkreis	317.060	**PF**	Enzkreis	196.080
BAD	**SK Baden-Baden**	**54.300**	**RA**	Rastatt	227.550
BB	Böblingen	372.110	**RT**	Reutlingen	281.780
BC	Biberach	187.880	**RV**	Ravensburg	275.080
BL	Zollernalbkreis	192.960	**RW**	Rottweil	142.360
CW	Calw	161.530	**S**	**SK Stuttgart**	**590.660**
EM	Emmendingen	156.070	**SFR**	SK Freiburg im Breisgau	214.000
ES	Esslingen	513.110	**SHA**	Schwäbisch Hall	189.040
FDS	Freudenstadt	122.410	**SHD**	SK Heidelberg	143.120
FN	Bodenseekreis	204.390	**SHN**	SK Heilbronn	121.320
FR	Breisgau-Hochschwarzwald	248.400	**SIG**	Sigmaringen	133.730
GP	Göppingen	258.490	**SKA**	SK Karlsruhe	284.160
HD	Rhein-Neckar-Kreis	532.790	**SPF**	SK Pforzheim	118.850
HDH	Heidenheim	135.740	**SUL**	SK Ulm	120.110
HN	Heilbronn	328.870	**TBB**	Main Tauber Kreis	137.740
KA	Karlsruhe	428.310	**TUT**	Tuttlingen	135.030
KN	Konstanz	274.100	**TÜ**	Tübingen	215.840
KÜN	Hohenlohekreis	109.760	**UL**	Alb-Donau-Kreis	189.720
LB	Ludwigsburg	511.830	**VS**	Schwarzwald-Baar-Kreis	211.710
LÖ	Lörrach	220.690	**WN**	Rems-Murr-Kreis	417.460
MA	SK Mannheim	307.500	**WT**	Waldshut	167.270
MOS	Neckar-Odenwald-Kreis	151.130	*SK Stadtkreis*	*LK Landkreis*	
OG	Ortenaukreis	415.400			

Tabelle 1.1 Liste der Stadt- und Landkreise mit Bevölkerungsstand von 2004.

Der Bevölkerungsstand in Baden-Württemberg verdeutlicht, wie unterschiedlich die Stadt- und Landkreise in quantitativer Hinsicht sein können. Abbildung 1.2 und Tabelle 1.1 zeigen dabei zwei Typen des Bevölkerungsstandes mit jeweils unterschiedlicher Ausprägung an: **Typ 1** beinhaltet die **dünn bevölkerten Stadt- und Landkreise** wie Baden-Baden, Hohenlohekreis, Ulm oder Pforzheim. **Typ 2** stellt die **dicht bevölkerten Stadt- und Landkreise** dar, wie dies am Beispiel Stadtkreis Stuttgart, Rhein-Neckar-Kreis, Landkreis Esslingen und Landkreis Ludwigsburg ersichtlich wird. Das bedeutet, wenn man die zwölf Regionen Baden-Württembergs vergleicht, ergeben sich die o.g. deutlichen Unterschiede im Bevölkerungsstand.

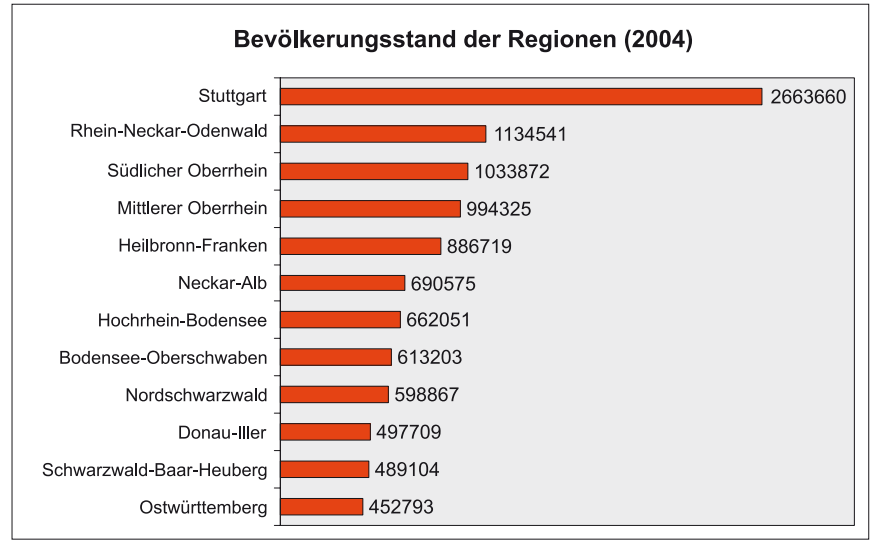
Diese Unterschiede lassen sich hauptsächlich mit der wirtschaftlichen Lage und folglich den Beschäftigungsmöglichkeiten der Regionen erklären. Daher erweist sich die Region Stuttgart mit Abstand am dichtesten bevölkert, mit deutlicher Tendenz einer stark wachsenden Region, wenn man den Bevölkerungsstand von 1990 bis 2004 betrachtet. In einer zweiten Gruppe folgen die Regionen Rhein-Neckar-Odenwald, Mittlerer Oberrhein sowie Südlicher Oberrhein und Heilbronn-Franken mit mäßiger Wachstumstendenz. Die Regionen Ostwürttemberg, Schwarzwald-Baar-Heuberg und Donau-Iller zeigen sich als schwach bevölkerte Regionen, deren Entwicklungstendenzen von 2000 bis 2004 einen stagnierenden bis rückgängigen Bevölkerungsstand aufweisen. Die unterschiedlichen Strukturen im Bevölkerungsstand der Regionen und Landkreise werden von den wirtschaftlichen Faktoren, industriellen Ansiedlungen, aber auch von den landwirtschaftlichen Bedingungen geprägt. Die Entwicklung der Bevölkerungszahl im Ländlichen Raum Baden-Württembergs, wie es die Regionen Südlicher Oberrhein, Nordschwarzwald, Donau-Iller oder Bodensee-Oberschwaben zeigen, ist laut Statistischem Landesamt zwischen 2000 und Ende 2004 von 2,3 auf 1,9 Prozent zurückgegangen. Damit ist erstmals seit Jahrzehnten die Dynamik des Rückgangs in den ländlichen Regionen niedriger als in Baden-Württemberg insgesamt.[8] Das stärkste Bevölkerungswachstum ist seit 2000 bis Ende 2004 sowie auch in den Jahrzehnten zuvor, in den Randzonen der Verdichtungsräume wie Stuttgart, Mittlerer Oberrhein und Rhein-Neckar-Odenwald mit einem Plus von 2,9 Prozent zu beobachten, gefolgt von den Verdichtungsräumen selbst mit +2,4 Prozent.

Eine Auswertung des Landesinformationssystems Baden-Württemberg zeigt zudem, dass vergleichbar zur Bevölkerungsentwicklung der letzten Jahre, auch die Beschäftigtenzahl im Ländlichen Raum sich im gleichen Zeitraum weniger dynamisch entwickelt hat. Während im Ländlichen Raum sowohl in den 1980er als auch in den 1990er Jahren die Entwicklung dynamischer als im Land insgesamt verlaufen ist, ist sie seither hinter die Landesentwicklung zurückgefallen.[9]

8 Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005): Pressemitteilung von der Präsidentin vom 29. Juli 2005, Stuttgart.

9 Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005): Pressemitteilung von der Präsidentin vom 29. Juli 2005, Stuttgart.

Abbildung 1.3 Bevölkerungsstand der Regionen für das Jahr 2004.



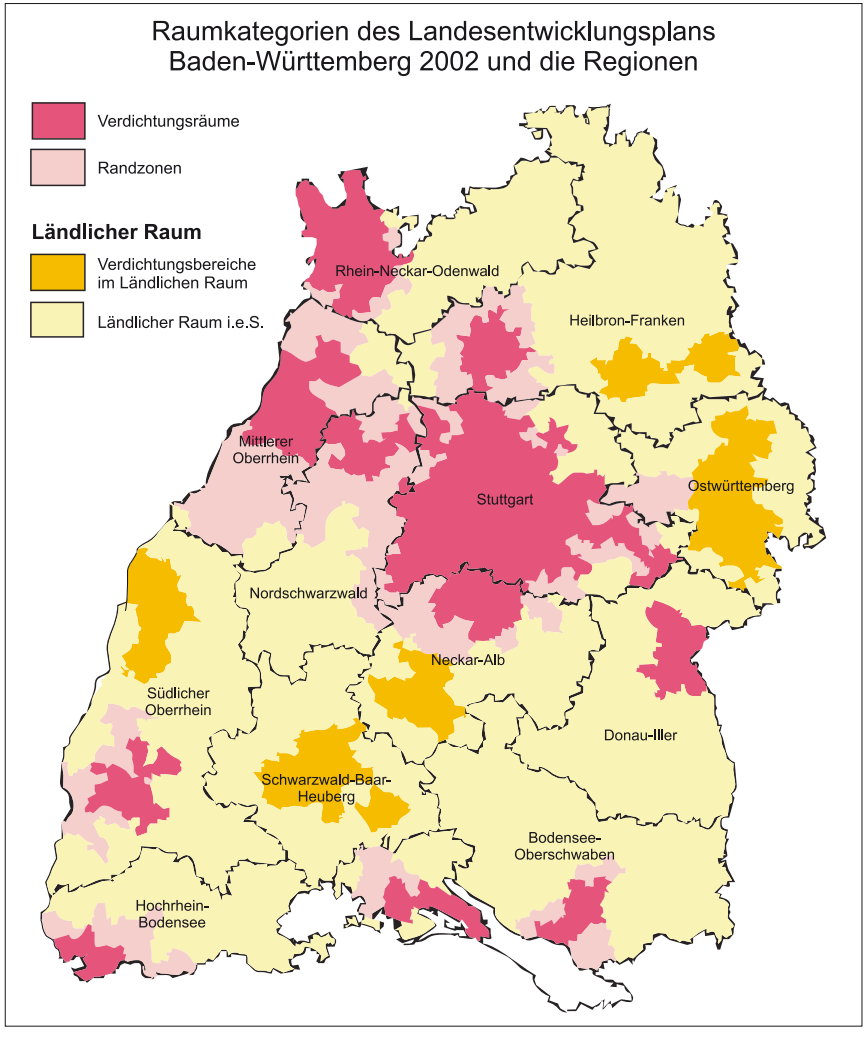


Abbildung 1.4 Bevölkerungswachstum und Dichte in den Regionen Baden-Württembergs. Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

Ein wichtiger Grund für den Trend, dass die ländlich geprägten Räume im Vergleich zu den Verdichtungsräumen an Attraktivität verloren haben, dürfte die Entwicklung der Baulandpreise sein: „Allein zwischen den Jahren 2000 und 2003 hat hier der Quadratmeterpreis für baureifes Land um 17 Prozent zugenommen – landesweit waren es nur 9 Prozent. Das Preisniveau liegt damit zwar im Ländlichen Raum immer noch deutlich unter dem der Verdichtungsräume – der Preisunterschied und damit der Anreiz, der vor allem Familien zum Wegzug in die ländlichen Gebiete bewegt hat, ist aber geringer geworden. Ende des Jahres 2004 lebten im Ländlichen Raum knapp 3,7 Millionen Einwohner. Das sind gut ein Drittel aller Baden-Württemberger, die auf knapp 70 Prozent der Landesfläche leben. Entsprechend gering ist die Bevölkerungsdichte: Mit 150 Einwohnern je Quadratkilometer liegt sie nur halb so hoch wie im Land.“[10]

10 Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005): Pressemitteilung von der Präsidentin vom 29. Juli 2005, Stuttgart.

1.2 Altersstruktur und -durchschnitt der Bevölkerung in Baden-Württemberg

Die Altersstruktur sowie der derzeitige Altersdurchschnitt sind für die Regionen und Landkreise von wesentlichem Interesse. Die Altersstruktur in Baden-Württemberg gibt uns Aufschluss über die Veränderungen und Entwicklungstendenzen der Bevölkerung, welche als wichtige Hilfestellung für Planungszwecke der Kreise und Gemeinden von Bedeutung sein kann. Der Alterungsprozess der Bevölkerung wird sich, wie sich jetzt zeigt, in der Zukunft fortsetzen. Der Stadt- bzw. Landkreis mit dem höchsten Altersdurchschnitt in Baden-Württemberg ist die Kurstadt Baden-Baden mit einem Altersdurchschnitt von 45,7 Jahren, gefolgt von Karlsruhe mit 42,2; Pforzheim mit 42,2; Mannheim mit 42,1 und dem Stadtkreis Heilbronn mit 41,8 Jahren. Der Landkreis Tübingen mit der Universitätsstadt ist der jüngste Landkreis in Baden-Württemberg mit einem Durchschnittsalter von 39 Jahren, gefolgt von Biberach mit 39,3; dem Alb-Donau-Kreis mit 39,6 und Sigmaringen mit 39,7 Jahren.

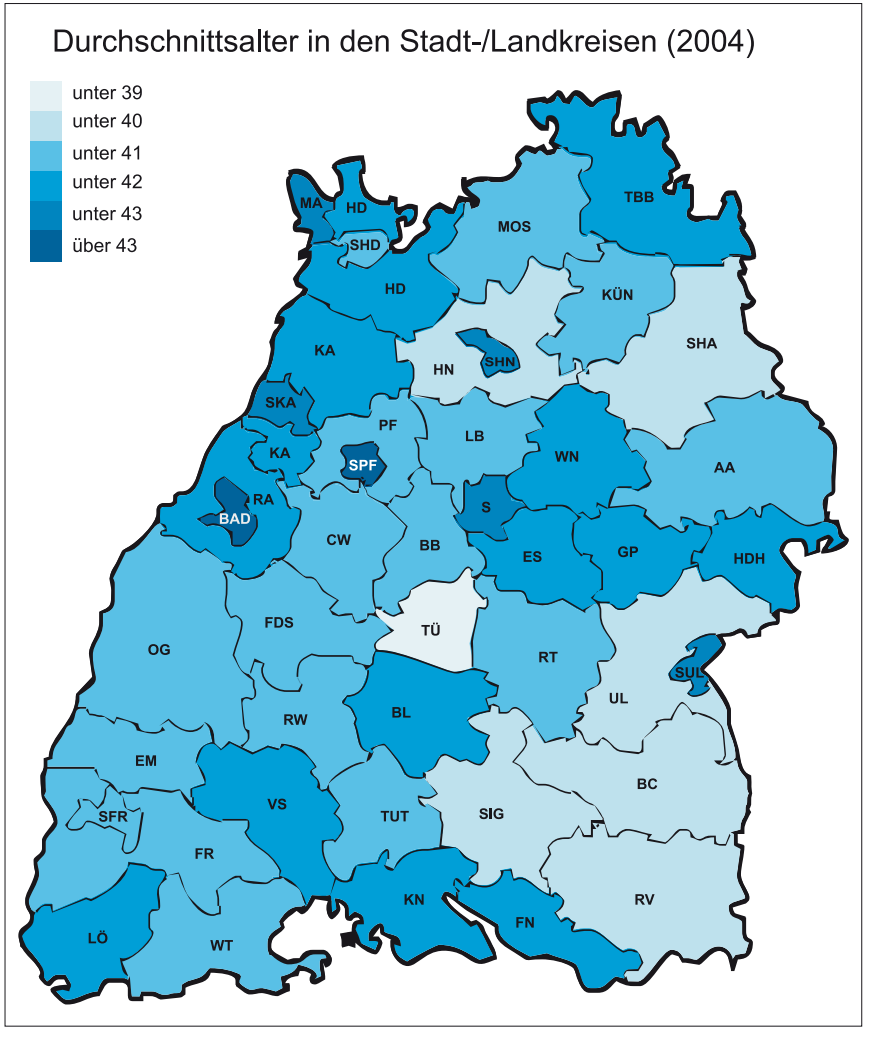


Abbildung 1.5 Altersdurchschnitt der Bevölkerung in den Stadt- und Landkreisen (2004).

AA	Ostalbkreis	40,4	**PF**	Enzkreis	40,6
BAD	**SK Baden-Baden**	**45,7**	**RA**	Rastatt	41,6
BB	Böblingen	40,4	**RT**	Reutlingen	40,7
BC	Biberach	39,3	**RV**	Ravensburg	39,9
BL	Zollernalbkreis	41,4	**RW**	Rottweil	40,7
CW	Calw	40,4	**S**	SK Stuttgart	41,9
EM	Emmendingen	40,7	**SFR**	SK Freiburg im Breisgau	40,0
ES	Esslingen	41,2	**SHA**	Schwäbisch Hall	40,0
FDS	Freudenstadt	40,4	**SHD**	SK Heidelberg	40,5
FN	Bodenseekreis	41,4	**SHN**	SK Heilbronn	41,8
FR	Breisgau-Hochschwarzwald	40,9	**SIG**	Sigmaringen	39,7
GP	Göppingen	41,3	**SKA**	SK Karlsruhe	42,2
HD	Rhein-Neckar-Kreis	41,6	**SPF**	SK Pforzheim	42,2
HDH	Heidenheim	41,6	**SUL**	SK Ulm	41,0
HN	Heilbronn	39,8	**TBB**	Main Tauber Kreis	41,5
KA	Karlsruhe	41,2	**TUT**	Tuttlingen	40,2
KN	Konstanz	41,5	**TÜ**	**Tübingen**	**39,0**
KÜN	Hohenlohekreis	40,0	**UL**	Alb-Donau-Kreis	39,6
LB	Ludwigsburg	40,7	**VS**	Schwarzwald-Baar-Kreis	41,8
LÖ	Lörrach	41,1	**WN**	Rems-Murr-Kreis	41,0
MA	SK Mannheim	42,1	**WT**	Waldshut	40,9
MOS	Neckar-Odenwald-Kreis	40,9	*SK Stadtkreis*	*LK Landkreis*	
OG	Ortenaukreis	40,9			

Tabelle 1.2 Liste des Durchschnittsalters in den Stadt- und Landkreisen (2004).

Im Vergleich zum Jahr 2003 hat das Durchschnittsalter in fast allen Stadt- und Landkreisen leicht zugenommen. Nach Daten des Statistischen Landesamtes (Ende des Jahres 2004) war die Bevölkerung in Baden-Württemberg im Durchschnitt 41,1 Jahre alt. Laut diesem Ergebnis ist das Durchschnittsalter seit 1970 um gut sechs Jahre gestiegen. Aufgrund der höheren Lebenserwartung der Frauen lag deren Durchschnittsalter mit 42,5 Jahren um 2,8 Jahre höher als das der Männer mit 39,7 Jahren. Diese Tendenz bewirkt einen langsam aber stetig zunehmenden Altersdurchschnitt der Bevölkerung. Die Daten verweisen zudem auf signifikante Unterschiede der Altersstruktur in den Regionen und Landkreisen. Diese regionalen Unterschiede verdeutlichen Tübingen als jüngster Landkreis und Baden-Baden als ältester Stadtkreis, wie bereits oben erwähnt wurde.

Der Altersdurchschnitt von Frauen und Männern variiert auch innerhalb der Stadt- und Landkreise. Abbildung 1.6 zeigt, dass der Altersdurchschnitt bei Männern im Landkreis Tübingen bei 37,9 und bei Frauen um die 40,0 Jahre liegt.

Im Gegensatz dazu liegt im Stadtkreis Baden-Baden der Altersdurchschnitt bei Männern um 43,3 und bei Frauen um 47,6 Jahre.

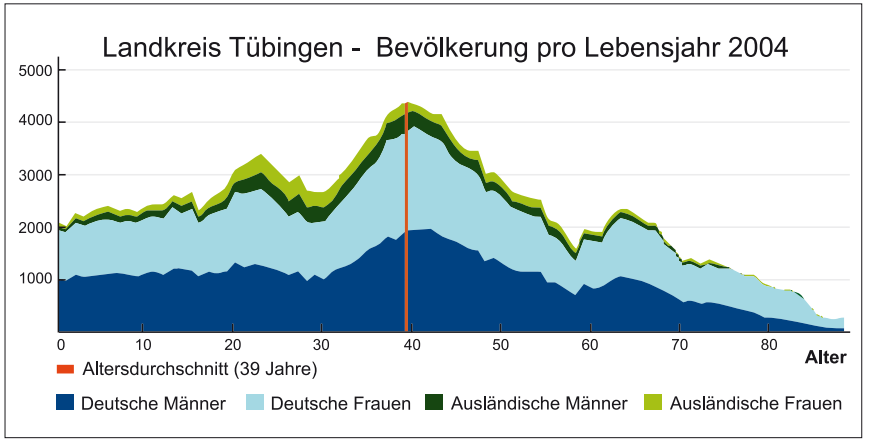


Abbildung 1.7 Bevölkerung im Landkreis Tübingen pro Lebensjahr mit Altersdurchschnitt (2004).

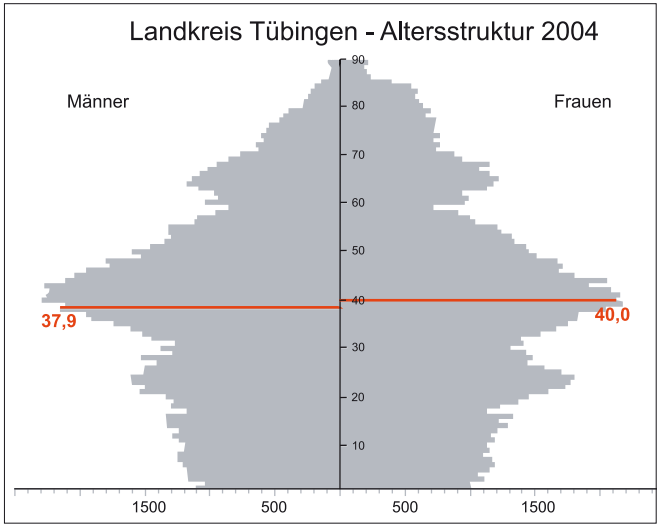
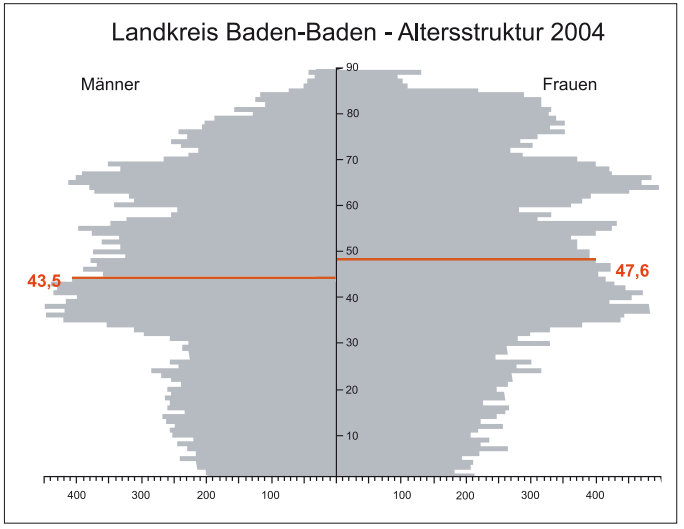


Abbildung 1.8 Altersstruktur der Männer und Frauen in Baden-Baden (2004).

Abbildung 1.6 Altersstruktur der Männer und Frauen im Landkreis Tübingen (2004).



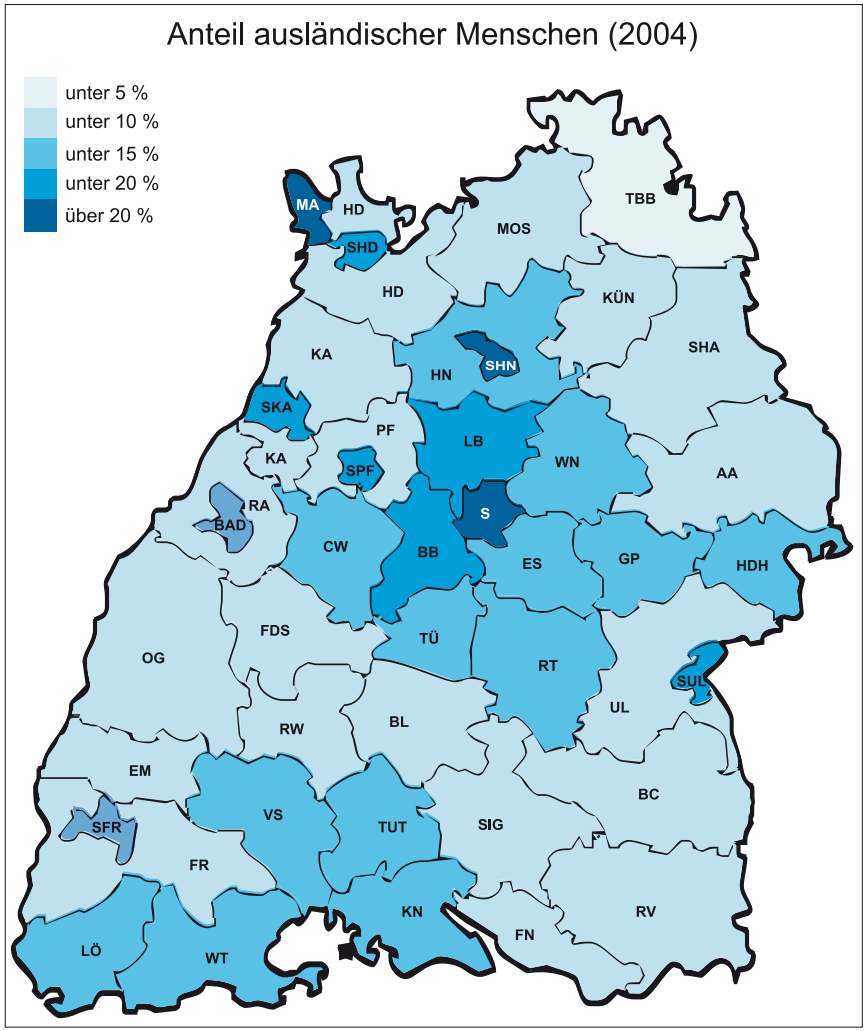


Abbildung 1.9 Anteil ausländischer Menschen in den Stadt- und Landkreisen (2004).

Für die Gemeinden des Landes zeigen sich noch größere Unterschiede: Dabei zeichnen sich drei ausschließlich kleinere Kommunen durch ein Durchschnittsalter aus, das unter 35 Jahre liegt. Die **Gemeinde Riedhausen** im Landkreis Ravensburg hat mit 33,5 Jahren die jüngste Bevölkerung des Landes. Auf der anderen Seite wird das hohe Durchschnittsalter der Stadt Baden-Baden sogar noch von sieben Gemeinden übertroffen: von der Ex- bzw. Enklave **Büsingen am Hochrhein** (Landkreis Konstanz), von den vom Kurbetrieb geprägten Kommunen **Bad Dürrheim** (Schwarzwald-Baar-Kreis), **Bad Herrenalb** (Landkreis Calw) und **Badenweiler** (Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald), dem Erholungsort **Bürchau** (Landkreis Lörrach) sowie **Beuron** (Landkreis Sigmaringen) und **Untermarchtal** (Alb-Donau-Kreis). Das Spitzenergebnis für **Untermarchtal** von 48,5 Jahren wird sicherlich entscheidend von den dort ansässigen Klosterbewohnern geprägt. Die Kur- und Erholungsorte gehören somit zu den ältesten Kommunen des Landes.[11]

Der Altersatlas erfasst darüber hinaus die Dichte bzw. Verteilung der ausländischen Bevölkerung in den Stadt- und Landkreisen. Abbildung 1.9 zeigt, dass in den Stadtkreisen Stuttgart, Mannheim und Heilbronn über 20 Prozent der ausländischen Bevölkerung wohnen, gefolgt von den Stadt- und Landkreisen Pforzheim, Ulm, Böblingen und Ludwigsburg mit 15,2 bis 17,8 Prozent. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung ist im Main Tauber Kreis mit 4,9 Prozent am geringsten. Jedoch ist zu beobachten, dass die Anzahl der ausländischen Bürger in Baden-Württemberg, insbesondere die der männlichen Ausländer, seit 1992 kontinuierlich zurückgegangen ist.

11 Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005): Pressemitteilung vom 14. Juli 2005 „Baden-Württemberger sind im Durchschnitt 41,1 Jahre alt“, Stuttgart.

Abbildung 1.10 zeigt, dass die meisten Ausländer in dem Stadtkreis Stuttgart zwischen 20 und 45 Jahre alt sind und ihr Anteil sinkt, je älter sie werden. Zwischen den Lebensjahren 50 und 60 nimmt der Anteil der ausländischen Bevölkerung wieder zu. Abbildung 10 und 11 verdeutlichen die erheblichen regionalen Unterschiede bei der Bevölkerungsdichte der ausländischen Bevölkerung in Baden-Württemberg.

1.3 Bevölkerungsprognose und Wanderungen in Baden-Württemberg

Den Prognosen des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg zufolge, wird ein unaufhaltsamer Alterungsprozess der Bevölkerung dazu führen, dass um das Jahr 2050 etwa jeder dritte Einwohner Baden-Württembergs älter als 60 Jahre alt sein wird. Dadurch wird der Bevölkerungsanteil der älteren Generation von knapp 23 auf gut 36 Prozent um das Jahr 2050 steigen. Das durch-

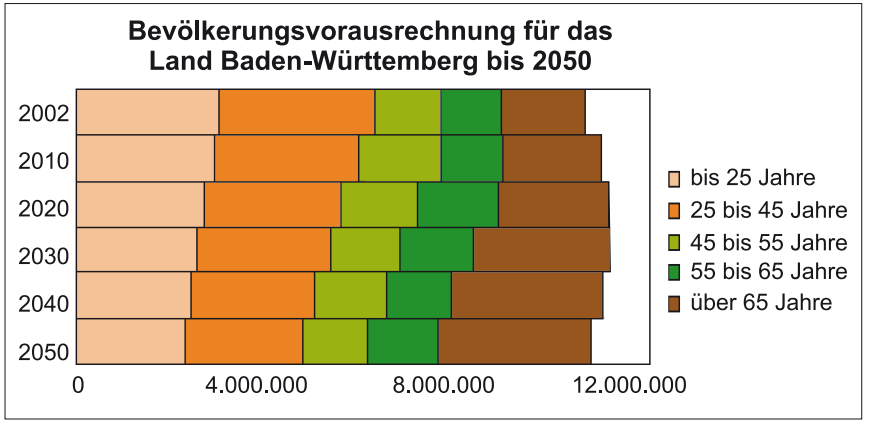
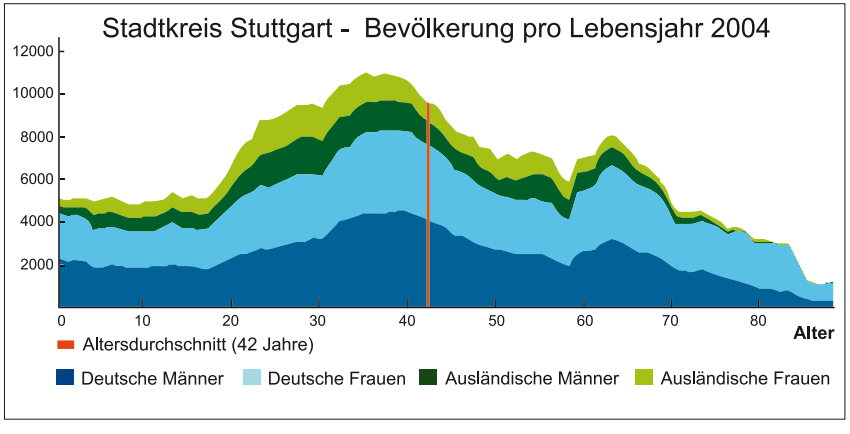
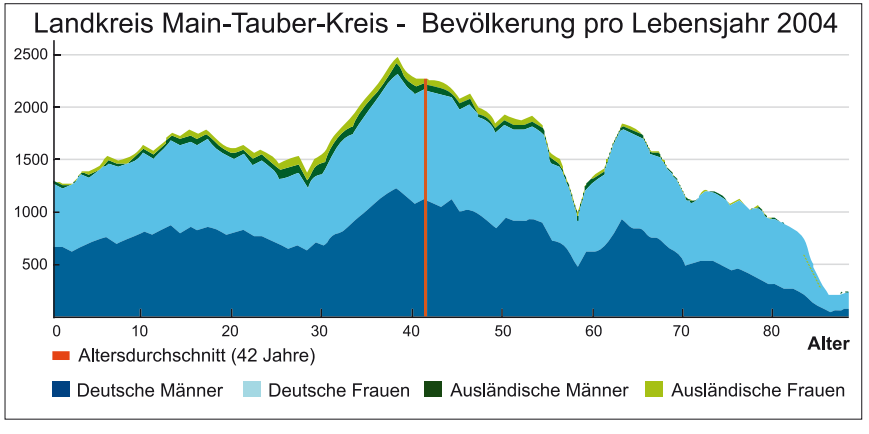


Abbildung 1.11 Landkreis Main Tauber Kreis mit dem schwächsten Anteil ausländischer Männer und Frauen in Baden-Württemberg (2004).

Abbildung 1.12 Bevölkerungsvorausrechnung für das Land Baden-Württemberg bis 2050.

Abbildung 1.10 Stadtkreis Stuttgart mit dem stärksten Anteil ausländischer Männer und Frauen in Baden-Württemberg (2004).





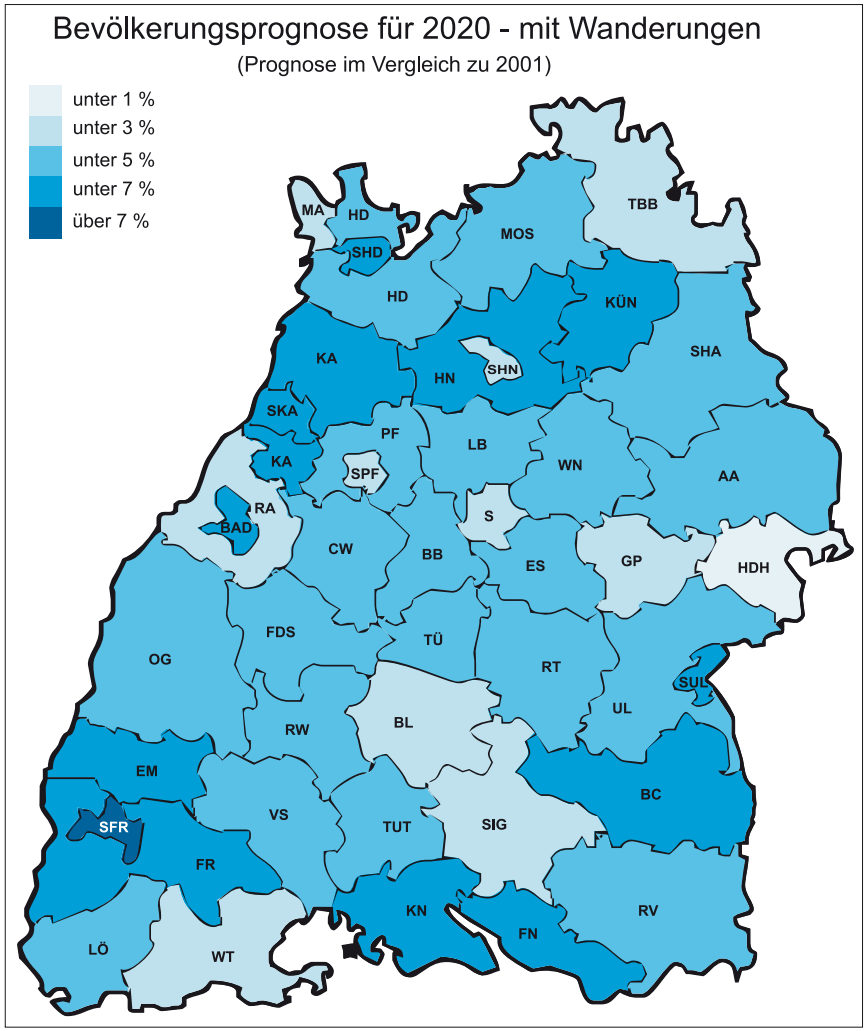


Abbildung 1.13 Bevölkerungswachstum in den Stadt- und Landkreisen mit Wanderungen.

schnittliche Alter liegt dann voraussichtlich bei 49 Jahren und somit acht Jahre höher als heute. Der Anteil der nachwachsenden, noch nicht erwerbsfähigen Generationen der unter 20-Jährigen wird dagegen von 22 auf 16 Prozent sinken.

Der Anteil der 25- bis 45-Jährigen sinkt ebenfalls, aber nur leicht, während die Zahl der 45- bis 65-Jährigen bis zum Jahr 2020 und die der über 65-Jährigen ab 2002 bis 2050 kontinuierlich steigt.

Die kontinuierliche demographische Alterung der baden-württembergischen Bevölkerung resultiert aus zwei sich gegenseitig verstärkenden Effekten: der seit Mitte der 1970er Jahre anhaltend geringen Geburtenrate von momentan weniger als 140 Kindern je 100 Frauen und der stetig steigenden Lebenserwartung.[12] Im internationalen Vergleich liegt die durchschnittliche Kinderzahl in Baden-Württemberg genauso wie in der Schweiz bei 1,4 und damit deutlich unter dem Geburtenniveau der Benelux-Länder, Norwegens oder Frankreichs mit rund 170 bis 190 Kindern je 100 Frauen.[13] Laut Statistischem Landesamt leben seit dem Jahr 2000 erstmals in der Geschichte des Landes mehr ältere als jüngere Menschen in Baden-Württemberg. Die Gewichtsverschiebung in der Altersstruktur des Landes zieht (möglicherweise verstärkt durch eine Erhöhung des Rentenalters und der damit verbundenen Verlängerung der Lebensarbeitszeit) gravierende Folgen für die Unternehmen des Landes nach sich.

12 Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2003): Die Demographische Zeitenwende, in: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Statistik Aktuell – Bevölkerung in Baden-Württemberg, Stuttgart; vgl. auch: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2002): Die Altersstruktur der Bevölkerung ändert sich in den nächsten Jahrzehnten gravierend – eine Herausforderung für die Kommunen. Vortrag auf der Messe ‚Zukunft Kommune 2002' in Karlsruhe, in: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Bevölkerung, Gebiet – Analysen/Prognosen, Stuttgart.

13 Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2004): Statistik Aktuell. Bevölkerung in Baden-Württemberg. Die demographische Zeitenwende, Stuttgart. In Anlehnung an Population Reference Bureau, Washington 2002.

Die Gewichte in der Altersstruktur werden sich stark verschieben. Besonders deutlich zunehmen wird die Zahl der 85-Jährigen und Älteren, während die Zahl der Kinder, Jugendlichen und mittleren Jahrgänge zurückgehen wird. Geburtendefizite sind flächendeckend in Baden-Württemberg zu erwarten. Diese Prognose ist ein deutliches Zeichen – besonders im Hinblick auf die Nachhaltigkeit des Erwerbspersonenpotenzials –, dass ein regionaler Handlungsbedarf vorhanden ist, um ein Erwerbspersonengleichgewicht in den Regionen sowie in den Stadt- und Landkreisen zu ermöglichen.

Aufgrund des Nachrückens der geburtenschwachen Jahrgänge in das erwerbsfähige Alter wird der Anteil der jungen erwerbstätigen Personen zwischen 15 und 24 Jahren, ebenso wie der Anteil der 30- bis 40-Jährigen bis 2010 deutlich zurückgehen und sich bis 2040 auf niedrigerem Niveau einpendeln. Die regionalisierte Bevölkerungsvorausrechnung für Baden-Württemberg bis 2020 geht von der Annahme aus, dass in allen Stadt- und Landkreisen und in den meisten Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern (noch) mit einer Bevölkerungszunahme zu rechnen ist. Wenn wir Bevölkerungswachstum und -prognose in den Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs unter Berücksichtigung von Wanderungen betrachten, sieht die Entwicklung so aus, dass die Stadt- und Landkreise Freiburg im Breisgau, Biberach und Konstanz über 8 Prozent liegen, gefolgt von den meisten Stadt- und Landkreisen zwischen 6 und 8 Prozent. Der Landkreis Heidenheim mit 0,7; der Zollernalbkreis mit 1,2 und der Stadtkreis Heilbronn mit 1,5 Prozent weisen das niedrigste Bevölkerungswachstum in Baden-Württemberg auf. Ohne Wanderungen nimmt das Bevölkerungswachstum jedoch in fast allen Stadt- und Landkreisen ab.

Tabelle 1.3 Liste des Bevölkerungswachstums der Stadt- und Landkreise mit Wanderungen bis 2020.

AA	Ostalbkreis	4,5 %	**PF**	Enzkreis	5,6 %
BAD	SK Baden-Baden	6,4 %	**RA**	Rastatt	3,7 %
BB	Böblingen	5,9 %	**RT**	Reutlingen	5,6 %
BC	Biberach	8,8 %	**RV**	Ravensburg	4,6 %
BL	Zollernalbkreis	1,2 %	**RW**	Rottweil	6,3 %
CW	Calw	4,0 %	**S**	SK Stuttgart	2,9 %
EM	Emmendingen	6,9 %	**SFR**	**SK Freiburg im Breisgau**	**9,8 %**
ES	Esslingen	5,3 %	**SHA**	Schwäbisch Hall	5,9 %
FDS	Freudenstadt	4,7 %	**SHD**	SK Heidelberg	6,8 %
FN	Bodenseekreis	7,5 %	**SHN**	SK Heilbronn	1,5 %
FR	Breisgau-Hochschwarzwald	7,0 %	**SIG**	Sigmaringen	3,9 %
GP	Göppingen	3,3 %	**SKA**	SK Karlsruhe	7,6 %
HD	Rhein-Neckar-Kreis	4,1 %	**SPF**	SK Pforzheim	1,8 %
HDH	**Heidenheim**	**0,7 %**	**SUL**	SK Ulm	6,8 %
HN	Heilbronn	9,1 %	**TBB**	Main Tauber Kreis	2,2 %
KA	Karlsruhe	7,1 %	**TUT**	Tuttlingen	5,8 %
KN	Konstanz	8,4 %	**TÜ**	Tübingen	5,3 %
KÜN	Hohenlohekreis	7,5 %	**UL**	Alb-Donau-Kreis	6,1 %
LB	Ludwigsburg	6,1 %	**VS**	Schwarzwald-Baar-Kreis	3,5 %
LÖ	Lörrach	6,6 %	**WN**	Rems-Murr-Kreis	5,5 %
MA	SK Mannheim	2,0 %	**WT**	Waldshut	3,3 %
MOS	Neckar-Odenwald-Kreis	4,2 %	*SK Stadtkreis*	*LK Landkreis*	
OG	Ortenaukreis	6,2 %			

Bevölkerungswachstum in den Stadt- und Landkreisen von 1990 bis 2004					
AA	Ostalbkreis	7.8 %	**RA**	Rastatt	11.2 %
BAD	SK Baden-Baden	4.7 %	**RT**	Reutlingen	8.8 %
BB	Böblingen	11.2 %	**RV**	Ravensburg	11.1 %
BC	Biberach	15.4 %	**RW**	Rottweil	7.0 %
BL	Zollernalbkreis	6.2 %	**S**	SK Stuttgart	1.8 %
CW	Calw	9.1 %	**SFR**	SK Freiburg im Breisgau	12.0 %
EM	Emmendingen	12.1 %	**SHA**	Schwäbisch Hall	15.2 %
ES	Esslingen	6.8 %	**SHD**	SK Heidelberg	4.6 %
FDS	Freudenstadt	11.3 %	**SHN**	SK Heilbronn	4.7 %
FN	Bodenseekreis	11.2 %	**SIG**	Sigmaringen	10.5 %
FR	Breisgau-Hochschwarzwald	14.3 %	**SKA**	SK Karlsruhe	3.3 %
GP	Göppingen	6.3 %	**SPF**	SK Pforzheim	5.2 %
HD	Rhein-Neckar-Kreis	9.2 %	**SUL**	SK Ulm	8.7 %
HDH	Heidenheim	3.6 %	**TBB**	Main Tauber Kreis	7.4 %
HN	Heilbronn	20.7 %	**TUT**	Tuttlingen	12.2 %
KA	Karlsruhe	12.5 %	**TÜ**	Tübingen	11.6 %
KN	Konstanz	11.4 %	**VS**	Schwarzwald-Baar-Kreis	4.8 %
KÜN	Hohenlohekreis	18.1 %	**WN**	Rems-Murr-Kreis	9.6 %
LB	Ludwigsburg	10.0 %	**WT**	Waldshut	7.8 %
LÖ	Lörrach	9.3 %	**WN**	Rems-Murr-Kreis	417.460
MA	**SK Mannheim**	**-0.9 %**	**WT**	Waldshut	167.270
MOS	Neckar-Odenwald-Kreis	9.1 %	*SK Stadtkreis*	*LK Landkreis*	
OG	Ortenaukreis	11.8 %			

Tabelle 1.4 Bevölkerungswachstum in den Stadt- und Landkreisen von 1990 bis 2004.

Das Bevölkerungswachstum von 1990 bis 2004 in Baden-Württemberg zeigt in allen Stadt- und Landkreisen einen Zuwachs, bis auf Mannheim mit einem Minus von 0,9%. Mit höchstem Zuwachs zeichnet sich der Landkreis Heilbronn mit 20,7 Prozent, gefolgt vom Hohenlohekreis mit 18,1 und Biberach mit 15,4 Prozent. Nach den jüngst aktualisierten Regionalvorausrechnungen ergeben sich in diesem und im kommenden Jahrzehnt in allen Stadt- und Landkreisen Bevölkerungszuwächse. Sie verteilen sich allerdings regional recht unterschiedlich. Bezogen auf die Kreisebene erwartet das statistische Landesamt Baden-Württemberg die höchsten Zuwächse bis 2020 in der Stadt Freiburg mit +7 Prozent sowie in den Landkreisen Heilbronn, Konstanz und Biberach mit jeweils rund 6 Prozent. Am Ende der Rangskala befinden sich die Landkreise Main Tauber, Zollernalb und Heidenheim sowie die Stadtkreise Mannheim, Pforzheim und Heilbronn mit Bevölkerungszunahmen zwischen 0,3 und 1,5 Prozent. Generell gilt auch hier, dass das Bevölkerungswachstum mit der Entwicklung der Zu- und Fortzüge steht und fällt.[14]

14 Vgl. Cornelius, Ivar; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005): Die aktuelle Situation und Trends der Bevölkerungsentwicklung in Baden-Württemberg – Was sind die Auswirkungen?, in: Bangali, Lucy; Schmid, Josef (Hrsg.): Demographischer Wandel und die Förderung des Potenzials älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg – Workshopdokumentation am 22.11.2005, Stuttgart.

Der Stadtkreis Freiburg im Breisgau und der Landkreis Heidenheim zeigen einen deutlichen regionalen Unterschied im Bevölkerungswachstum, wie Abbildung 1.14 und 1.15 dies darstellen. So ist deutlich zu beobachten, dass 2010 Freiburg im Breisgau mit Wanderungen 4,2 Prozent Wachstum erwarten kann und ohne Wanderungen 1,6 Prozent einbüssen würde. Diese Entwicklung zeigt sich im Jahr 2020 noch stärker mit 7,0 Prozent Wachstum unter Berücksichtigung von Wanderungen und -6,6 Prozent ohne Wanderungen.

Im Landkreis Heidenheim ist bis 2010 davon auszugehen, dass sich eine sehr leichte Zunahme von 0,5 Prozent und eine ebenfalls leichte Abnahme des Wachstums unter Berücksichtigung von Wanderungen abzeichnet, während eine relativ deutliche Abnahme bis 2020 von -4,4 Prozent (ohne Wanderungen) und eine geringe Zunahme von 0,3 Prozent mit einem leichten Verlust von 2 Prozent gegenüber 2010 (mit Wanderungen) zu erwarten ist.

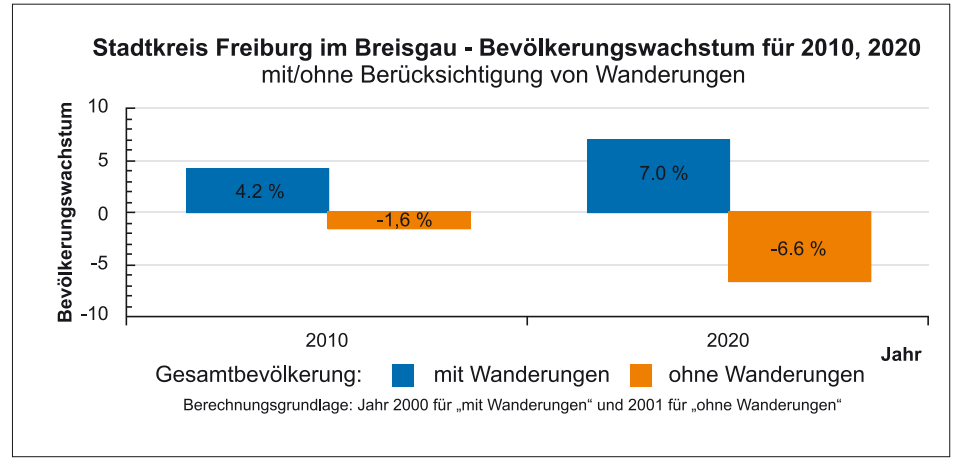


Abbildung 1.14 Bevölkerungswachstum des Stadtkreises Freiburg im Breisgau für 2010 und 2020.

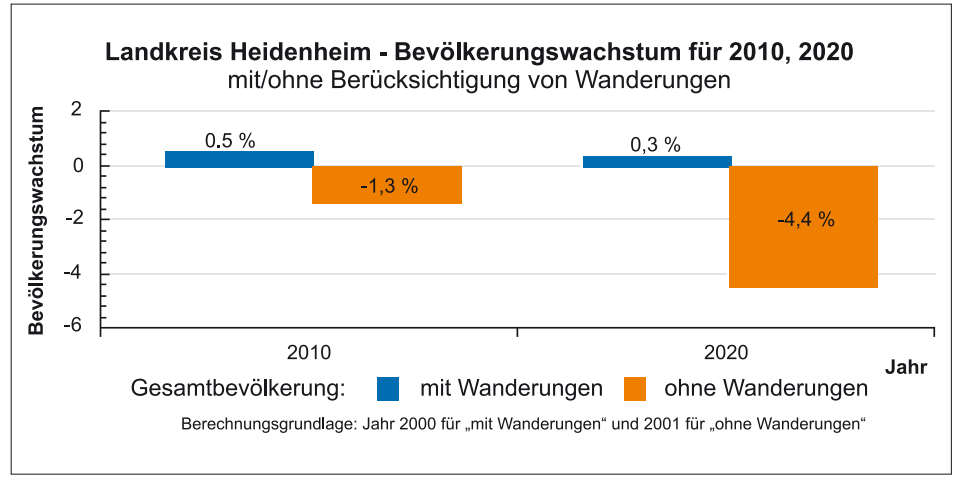


Abbildung 1.15 Bevölkerungswachstum des Landkreises Heidenheim in 2010 und 2020.

Bevölkerungsentwicklung in den Stadt- und Landkreisen bis 2020					
AA	Ostalbkreis	-1,6 %	**PF**	Enzkreis	2,9 %
BAD	**SK Baden-Baden**	**-18,7 %**	**RA**	Rastatt	6,8 %
BB	Böblingen	-2,1 %	**RT**	Reutlingen	3,5 %
BC	**Biberach**	**0,8 %**	**RV**	Ravensburg	1,2 %
BL	Zollernalbkreis	-4,5 %	**RW**	Rottweil	2,5 %
CW	Calw	-1,8 %	**S**	SK Stuttgart	9,1 %
EM	Emmendingen	-3,3 %	**SFR**	SK Freiburg im Breisgau	6,6 %
ES	Esslingen	-4,4 %	**SHA**	Schwäbisch Hall	0,4 %
FDS	Freudenstadt	-1,6 %	**SHD**	SK Heidelberg	6,3 %
FN	Bodenseekreis	-4,3 %	**SHN**	SK Heilbronn	-7,3 %
FR	Breisgau-Hochschwarzwald	-3,6 %	**SIG**	Sigmaringen	0,3 %
GP	Göppingen	-4,5 %	**SKA**	SK Karlsruhe	-10,3 %
HD	Rhein-Neckar-Kreis	-6,3 %	**SPF**	SK Pforzheim	-7,8 %
HDH	Heidenheim	-4,4 %	**SUL**	SK Ulm	-6,0 %
HN	Heilbronn	-0,5 %	**TBB**	Main Tauber Kreis	-4,4 %
KA	Karlsruhe	-5,0 %	**TUT**	Tuttlingen	-1,9 %
KN	Konstanz	7,2 %	**TÜ**	Tübingen	0,1 %
KÜN	Hohenlohekreis	0,9 %	**UL**	Alb-Donau-Kreis	0,1 %
LB	Ludwigsburg	3,6 %	**VS**	Schwarzwald-Baar-Kreis	-5,7 %
LÖ	Lörrach	5,5 %	**WN**	Rems-Murr-Kreis	-3,7 %
MA	SK Mannheim	9,4 %	**WT**	Waldshut	-3,4 %
MOS	Neckar Odenwald Kreis	3,9 %	*SK Stadtkreis*	*LK Landkreis*	
OG	Ortenaukreis	3,6 %			

Tabelle 1.5 Bevölkerungswachstum der Stadt- und Landkreise bis 2020 ohne Wanderungen.

Das Bevölkerungswachstum ohne Wanderungen zeigt, dass fast alle Stadt- und Landkreise, bis auf die Landkreise Biberach, Sigmaringen, Tübingen und Alb-Donau-Kreis, schrumpfen werden. Am stärksten betroffen vom Rückgang der Bevölkerung ist der Landkreis Baden-Baden. Während Biberach 0,8 Prozent Wachstum ohne Wanderung aufweist, erwartet Baden-Baden 18,7 Prozent Rückgang.

Wenn man die Prognose des Bevölkerungswachstums 2010 und 2020 vergleicht, sieht man deutliche Unterschiede der beiden Achsen von 2010 und 2020 „Gesamtbevölkerung ohne Wanderung". So zeichnet sich für beide ein Verlust von 9,1 Prozent bis ins Jahr 2010 und 18,7 Prozent bis 2020 ab. Im Gegensatz zu Baden-Baden verzeichnet Biberach auch ohne Wanderung ein Wachstum von 1,3 Prozent bis 2010 und 0,8 Prozent bis 2020.

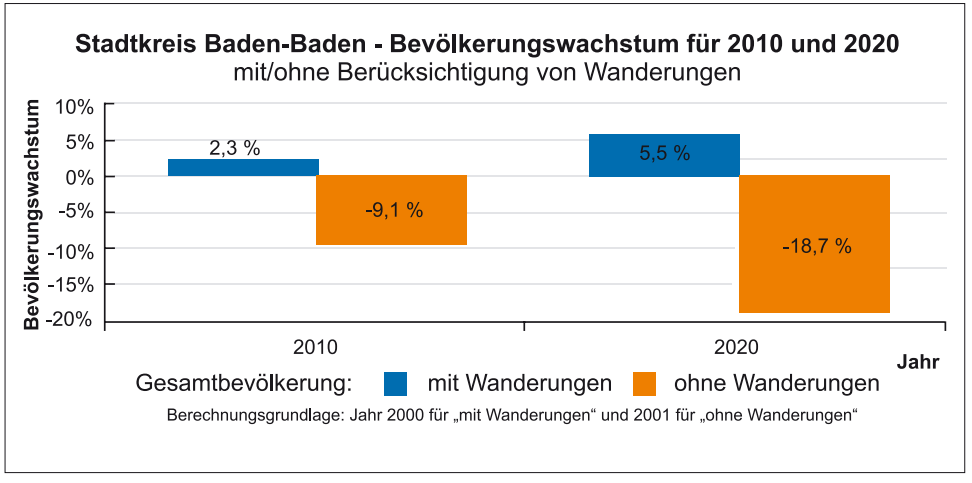


Abbildung 1.16 Bevölkerungsschrumpfung ohne Wanderungen im Stadtkreis Baden-Baden 2010 und 2020.

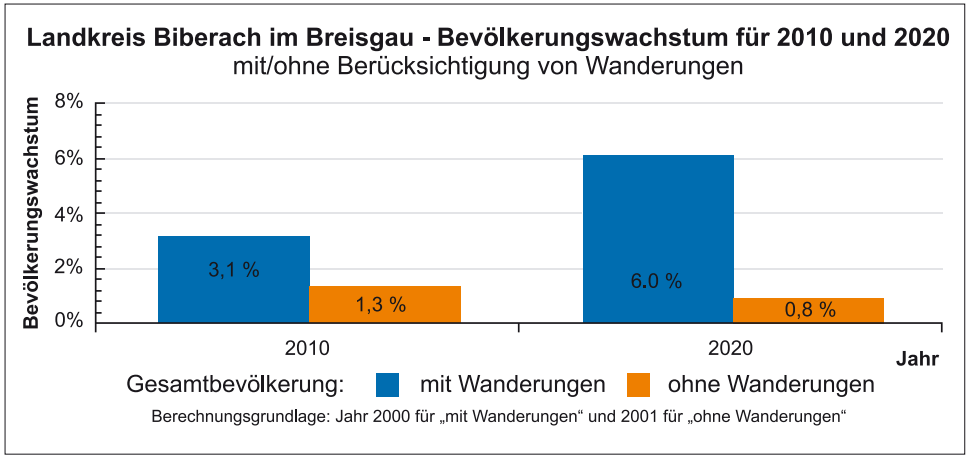


Abbildung 1.17 Landkreis Biberach mit Bevölkerungswachstum ohne Wanderungen.

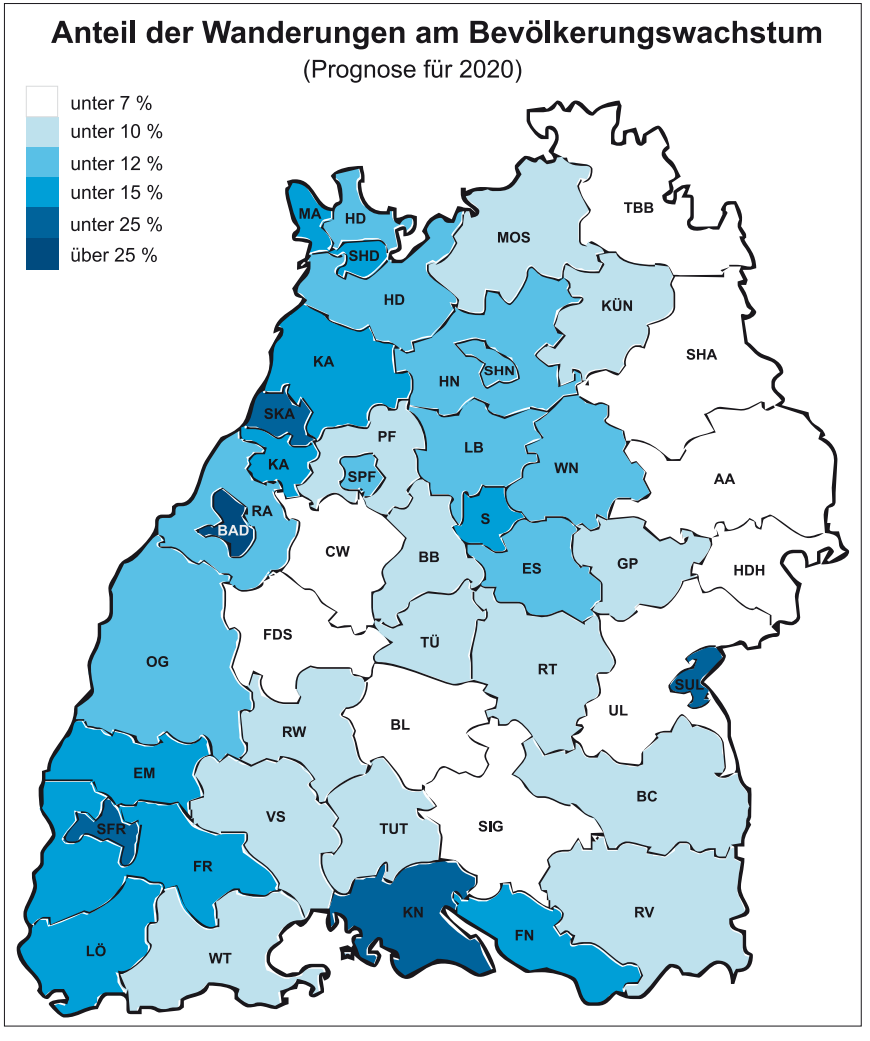


Abbildung 1.18 zeigt, wie groß der Anteil der Zuwanderungen am Gesamtbevölkerungswachstum in Baden-Württemberg ist. Verglichen werden die Prognosen mit und ohne Wanderungen für das Jahr 2020. Beeindruckend ist vor allem der Ausreißer Baden-Baden, dessen Bevölkerungswachstum zu 32 Prozent von Zuwanderung abhängig ist.

Abbildung 1.18 Anteil der Zuwanderungen am Bevölkerungswachstum in Baden-Württemberg – Prognose 2020.

Konsequenzen aus der Studie für die Strukturentwicklung in Baden-Württemberg

Nach den Berechnungen des Statistischen Landesamtes hat Baden-Württemberg zunächst Bevölkerungszuwächse zu verzeichnen, jedoch wird die Bevölkerungszahl geringer nach 2020 und im Jahr 2050 etwa wieder dem heutigen Stand entsprechen. Neben der Zahl der Einwohner wird sich in den nächsten Jahrzehnten auch die Altersstruktur in Baden-Württemberg erheblich verändern. Die Anzahl jüngerer Menschen wird zurückgehen, die Älterer bis zum Jahr 2040 steigen. „Aus heutiger Sicht wird in den kommenden zwanzig Jahren die Einwohnerzahl des Landes noch leicht ansteigen. Bei Annahmen von jahresdurchschnittlichen Wanderungsgewinnen in Höhe von 38.000 Personen würde das Land um das Jahr 2025 knapp 11,2 Mill. Einwohner aufweisen gegenüber rund 10,72 Mill. zum Jahresanfang 2005 (+4,2%). Danach jedoch ist mit einem Rückgang der Bevölkerungszahl zu rechnen. Um 2050 hätte das Land aber immer noch etwa 1% Einwohner mehr als heute. Ein stärkerer Anstieg würde eintreten, wenn das jährliche Wanderungsplus künftig 50.000 Personen betragen würde. Diese Entwicklungen ergeben sich daraus, dass die angenommenen Wanderungsgewinne über lange Zeit noch das Minus in der Bilanz aus Geburten und Sterbefällen mehr als ausgleichen.“[15]

Eine wichtige Konsequenz aus der Datenauswertung der Bevölkerungsentwicklung in Baden-Württemberg, die sich ausschließlich an den Daten des Statistischen Landesamtes orientiert, ist die gravierende Verschiebung in der Altersstruktur. Diese Verschiebungen in der Altersstruktur der Bevölkerung werden als wichtigeres Phänomen eingeschätzt als die zu erwartende Entwicklung der Einwohnerzahl. In diesem Zusammenhang deuten die Vorausrechnungsergebnisse auf folgende Einsichten: „Der Anteil der nachwachsenden Generation sinkt allmählich von heute rund 22% auf etwa 19% um das Jahr 2010. Langfristig ist jedoch zu erwarten, dass die unter 20-Jährigen im Jahre 2050 nur 16% der Landesbevölkerung stellen. In einer gegenläufigen Entwicklung dürfte der Anteil der älteren und alten Menschen bereits bis zum Jahre 2010 auf 24% ansteigen (gegenwärtig knapp 23%). Auf lange Sicht wäre um das Jahr 2050 mehr als jeder dritte Baden-Württemberger 60 Jahre oder älter (36%). Damit wären aus heutiger Sicht ab 2030 die unter 20-Jährigen nur noch halb so stark in der Bevölkerung vertreten wie die 60-Jährigen und Älteren.“[16]

Diese Aussage deutet auf die Nachhaltigkeit des Erwerbspersonenpotenzials sowie auf die Alterung der Erwerbsbevölkerung hin, denn laut der Prognose wird das Erwerbspersonenangebot der 20- bis unter 60- Jährigen aus heutiger Sicht zwar in den kommenden zwei Jahrzehnten seinen Bevölkerungsanteil um rund 55 Prozent halten, jedoch geht dieses Erwerbspersonenangebot auf 47 bis 48 Prozent um die Jahre 2040 und 2050 zurück.

15 Cornelius, Ivar; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005): Die aktuelle Situation und Trends der Bevölkerungsentwicklung in Baden-Württemberg – Was sind die Auswirkungen?, in: Bangali, Lucy; Schmid, Josef (Hrsg.): Demographischer Wandel und die Förderung des Potenzials älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg – Workshopdokumentation am 22.11.2005, Stuttgart.
16 Ebd.

So würde insgesamt betrachtet die „Alterung" der baden-württembergischen Bevölkerung in den kommenden fünf Jahrzehnten noch deutlich stärker ausfallen, als die Veränderung der Altersstruktur in den vergangenen 50 Jahren. In diesem Zusammenhang stieg das durchschnittliche Alter der Baden-Württemberger seit 1950 von 34 Jahren auf etwa 40 Jahre bis Ende 2000 (+6 Jahre). Um das Jahr 2050 läge dieses Alter mit fast 49 Jahren sogar 9 Jahre höher als zur Jahrhundertwende. Ende 2004 lag das Durchschnittsalter bei 41,1 Jahren.[17]

Bereits heute weist die Altersstruktur sichtbare regionale Unterschiede beim Alterungsprozess auf. So ist der Anteil der Älteren in den größeren Städten bzw. in den Verdichtungsräumen und Verdichtungsbereichen höher als in kleinen Gemeinden bzw. im Ländlichen Raum. Umgekehrt verhält es sich mit dieser Entwicklung beim Anteil der jüngeren Bevölkerung. Die Alterung der Bevölkerung wird in Zukunft weiterhin regional unterschiedlich verlaufen, laut Prognose des Statistischen Landesamtes. Ein Beispiel hierfür ist die Entwicklung bei den 85-Jährigen und Älteren. Landesweit wird ein Zuwachs der Zahl 85-Jähriger und Älterer bis zum Jahr 2020 um rund 75 Prozent erwartet. Im Landkreis Böblingen – zusammen mit dem Landkreis Tübingen, dem Kreis mit dem zurzeit niedrigsten Anteil älterer Menschen insgesamt – dürfte sich die Zahl der Menschen in diesem Alter um etwa 92 Prozent erhöhen, in den Landkreisen Karlsruhe, Heilbronn, Sigmaringen und Neckar-Odenwald ergäbe sich in etwa eine Verdoppelung. Dagegen wäre im Stadtkreis Baden-Baden, der heute schon den mit Abstand höchsten Anteil an älteren Menschen besitzt, der Anstieg ihrer Anzahl mit etwa 47 Prozent bis 2020 nur noch relativ niedrig.

„Zusammenfassend bleibt – etwas verallgemeinernd – festzuhalten, dass gerade in Kreisen mit heute noch relativ niedrigen Zahlen älterer und alter Menschen der prozentuale Anstieg dieser Bevölkerungsgruppe tendenziell überdurchschnittlich stark ausfallen wird. Deshalb müssen Teilräume des Landes, die bislang aufgrund ihrer jungen Altersstruktur z.B. relativ wenige Einrichtungen der Altenhilfe benötigt haben, künftig mit einem starken Anstieg des Bedarfs in diesem Bereich rechnen."[18] Durch diese Entwicklung besteht ein Handlungsbedarf, die Erwerbsbeteiligung und somit die Erwerbstätigenquote der Älteren zukünftig noch mehr zu erhöhen. Zugleich besteht womöglich ein Handlungsbedarf für ein neues Dienstleistungskonzept der „Seniorenwirtschaft von Senioren für Senioren", insbesondere in den Land- und Stadtkreisen, wo der Alterungsprozess stärker ausgeprägt ist als in den anderen. So könnte durch den Anstieg der Zahl älterer Menschen der Bedarf einer altersgerechten Seniorenwirtschaft entstehen, die die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in manchen Regionen positiv beeinflussen könnte.

17 Vgl. Cornelius, Ivar; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005): Die aktuelle Situation und Trends der Bevölkerungsentwicklung in Baden-Württemberg – Was sind die Auswirkungen? in: Bangali, Lucy; Schmid, Josef (Hrsg.): Demographischer Wandel und die Förderung des Potenzials älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg – Workshopdokumentation am 22.11.2005, Stuttgart.

18 Ebenda.

2. Arbeitsmarktdaten für Ältere in Baden-Württemberg

Die aktuelle Situation der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt ist durch vielfältige Probleme und Ungleichgewichte charakterisiert. Die zentralen Herausforderungen sind erkennbar an dem Mangel an Arbeitsplätzen in manchen Regionen und Landkreisen, dem Jugendkult und der Altersdiskriminierung der Unternehmen sowie der mangelnden Passgenauigkeit der Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen und dem Arbeitskräfteangebot der Erwerbspersonen. Die Schere zwischen denen, die Arbeit suchen, und der Zahl offener Stellen hat sich in den letzten Jahren geöffnet. Die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind davon besonders betroffen. Unter Berücksichtigung der demographischen Veränderungen nimmt der Anteil Älterer an der Bevölkerung zu, während der Anteil der älteren Arbeitnehmer nahezu konstant bleibt. Während 1990 9,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 55 und 65 Jahre alt waren, lag ihr Anteil 2004 bei 10,4 Prozent. Der Anteil der 55-Jährigen an der Bevölkerung im Jahr 1990 lag bei 25,7 Prozent und 2004 bei 30,4 Prozent.[1] Tatsache auf dem Arbeitsmarkt ist, dass Ältere überdurchschnittlich und länger arbeitslos sind. So lag im Jahr 2004 die Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg bei 6,2 Prozent und bei Arbeitnehmern über 55 Jahren bei 12,4 Prozent. Der Anteil der langzeitarbeitslosen Männer und Frauen betrug in Baden-Württemberg im Dezember 2005 30,1 Prozent, doch bei den über 50-Jährigen waren 48,1 Prozent länger als zwölf Monate arbeitslos.[2]

Aus diesen Überlegungen ergeben sich die folgenden zentralen Fragestellungen:

- Wie sehen die regionalen Unterschiede bei Arbeitslosigkeit, Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung älterer Personen im Vergleich zu den anderen Altersgruppen aus?
- Welche Rolle spielt die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Erwerbspersonen auf dem Arbeitsmarkt?
- Wie können ältere Erwerbspersonen auf dem externen und internen Arbeitsmarkt besser integriert und motiviert werden?
- Wie kann den Unternehmen und anderen relevanten Akteuren deutlich gemacht werden, dass der demographische Wandel in vollem Gange ist und sie mit einer direkten Auswirkung auf das Arbeitskräftepotential rechnen müssen?

1 Vgl. Vortrag von Eva Strobel, Vorsitzende der Geschäftsführung Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit am 18.01.2006 im Rahmen des Kongresses „Jugendwahn in der Gesellschaft? Neue Chancen für Ältere – Strategien zur Förderung der Beschäftigung von Älteren. Fakten und Thesen“, Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg.

2 Vgl. ebd.

Um die Situation am baden-württembergischen Arbeitsmarkt analysieren zu können, waren aktuelle und durch verschiedene Merkmale gegliederte statistische Angaben zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit eine wesentliche Voraussetzung. Die Datenmaterialien zu Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit stammen von der Regionaldirektion Baden-Württemberg, der Bundesagentur für Arbeit sowie aus den Ergebnissen des Mikrozensus des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg. Die verschiedenen Quellen gehen zum Teil von unterschiedlichen Begriffsabgrenzungen aus, deshalb muss dieser Punkt im Altersatlas beachtet werden, damit bei der Auswertung und Interpretation der Daten keine Missverständnisse auftreten. Denn vielfach wird nicht einheitlich zwischen Erwerbspersonen und Erwerbstätigen sowie Erwerbslosen und Arbeitslosen unterschieden. Zu den **Erwerbspersonen** gehören, aus statistischer Sicht, sowohl die Erwerbstätigen als auch die Erwerbslosen: Erwerbspersonen = Erwerbstätige + Erwerbslose. **Erwerbstätige** sind alle Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, die also „abhängig" beschäftigt sind sowie alle Selbstständigen, Freiberufler und mithelfenden Familienangehörigen. Ob es sich um eine hauptberufliche Tätigkeit oder Nebentätigkeit handelt und wie hoch das Entgelt oder die Arbeitszeit ist, spielt für die Zuordnung der Kategorie keine Rolle. **Arbeitslose** sind nach § 16 Abs. 2 SGB III nur diejenigen Personen, die bei der Bundesagentur für Arbeit als solche gemeldet sind. Es ist weiterhin zu berücksichtigen, dass sich die Grundlagen der Arbeitsmarktstatistik mit der Einführung des SGB II geändert haben.

Die Analyse und Interpretation der Arbeitsmarktdaten von Baden-Württemberg insgesamt, den Regionen sowie den Stadt- und Landkreisen bezieht sich auf altersspezifische Merkmale. Durch die konjunkturellen Einflüsse auf die Beschäftigungssituation hat sich die allgemeine Arbeitsmarktlage in Baden-Württemberg im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit seit 2002 verschlechtert. So lag die Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg im Jahr 2002 bei 6,1 und 2005 bei 7,8 Prozent. Diese Entwicklung verweist auf eine kontinuierliche Zunahme der Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg.

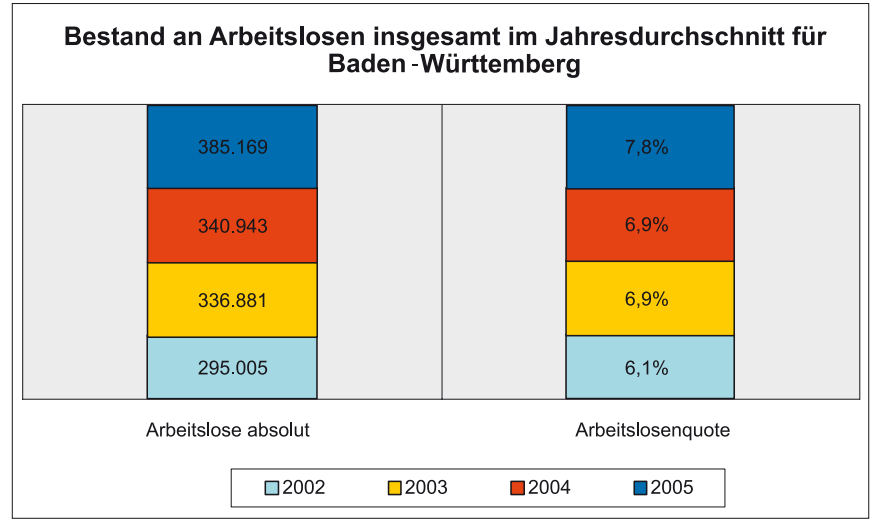


Abbildung 2.1 Arbeitslosenzahlen und -quoten im Jahresdurchschnitt für 2002 bis 2005.

Nach Daten des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg waren in den Jahren 2004 und 2005 in Baden-Württemberg rund 5,4 Millionen Personen erwerbstätig. Die Erwerbsquote von 69,1 Prozent liegt somit über dem Bundesdurchschnitt von 64,3 Prozent. Die Frauenerwerbstätigkeitsquote in Baden-

Bestand an Arbeitslosen nach Alter in Baden-Württemberg (absolut)				
Altersgruppe	2002	2003	2004	2005
unter 25 Jahren	37.670	42.849	42.531	49.452
50 Jahre und älter	86.683	86.485	84.777	96.479
55 Jahre und älter	53.094	46.758	42.132	49.724

Tabelle 2.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach drei Altersgruppen von 2002 bis 2005 in Baden-Württemberg.
Datenquelle: Regionaldirektion Baden-Württemberg, Bundesagentur für Arbeit, Stuttgart.

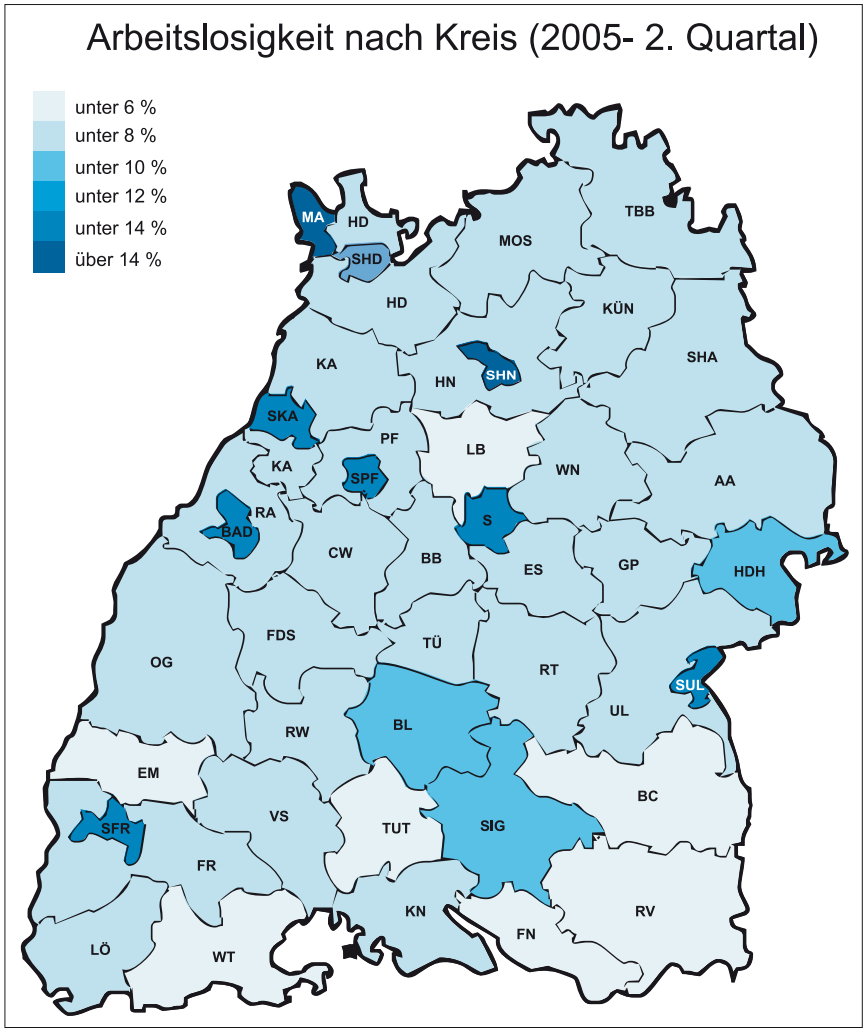


Abbildung 2.2 Arbeitslosigkeit nach Land- und Stadtkreisen in Baden-Württemberg im 2. Quartal 2005.
Datenquelle: Regionaldirektion Baden-Württemberg, Bundesagentur für Arbeit, Stuttgart.

Württemberg liegt bei rund 62,6 Prozent und damit ebenfalls über dem Bundesdurchschnitt von 58,4 Prozent.[3] Laut ersten vorläufigen Berechnungen des Arbeitskreises „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ entstanden im Jahr 2005 per Saldo kaum neue Arbeitsplätze und im Vergleich zu 2004 ergab sich ein geringer Zuwachs von lediglich 0,1 Prozent. Neue Arbeitsplätze waren vor allem durch arbeitsmarktpolitische Förderprogramme entstanden. Der Bestand der Arbeitslosen nach Altersgruppen von 2002 bis 2005 deutet auf eine Zunahme der absoluten Zahlen der arbeitslosen Personen zwischen 50 Jahren und älter von 86.683 auf 96.479 hin, obwohl im Jahr 2003 die Arbeitslosenzahlen dieser Personengruppe im Vergleich zum Vorjahr fast gleich blieb und im Jahr 2004 zunächst leicht zurück ging.

Der Vergleich der verschiedenen Landkreise in Baden-Württemberg zeigt, dass es Unterschiede im Erfolg bei der Bewältigung der Arbeitsmarktproblematik für ältere Erwerbspersonen gibt. Verantwortlich hierfür sind zunächst einmal die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, wie die historisch gewachsenen Wirtschaftsstrukturen. So variiert zwischen den Land- und Stadtkreisen die Arbeitslosenquote erheblich. Im zweiten Quartal 2005 verzeichnete der Stadtkreis Mannheim die höchste Quote mit 14,8 Prozent und der Landkreis Biberach die niedrigste Quote mit 4,8 Prozent. Eine Erklärung der Arbeitsmarktentwicklung in Baden-Württemberg geben Rau und Werner (2005): „Der günstigeren Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg im Vergleich zu Westdeutschland bis 2001 steht keine überdurchschnittliche Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, wohl aber der Erwerbstätigkeit gegenüber. Diese nahm in Baden-Württemberg um 6,2 % und in den westlichen Bundesländern um 5,3 % zu. Neben der Ausweitung von Teilzeit könnte die verstärkte Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen mit zu der günstigeren

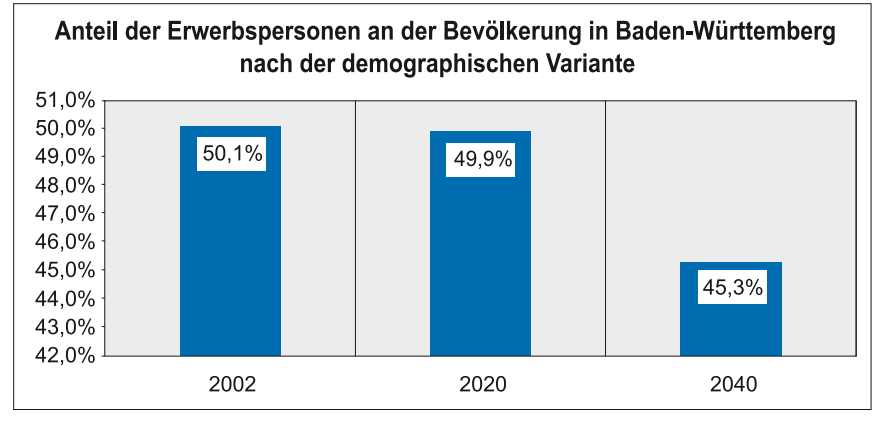
3 Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2004 a) sowie Rau, Matthias / Daniel, Werner (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Baden-Württemberg, IABregional, Nr. 01/2005, S. 9.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit beigetragen haben."[4] Diese Entwicklung liefert zugleich eine weitere Differenzierung, nämlich die Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen in Baden-Württemberg. Denn Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenquote entwickeln sich dadurch günstiger, dass Altersteilzeit und Vorruhestandsregelungen von älteren Arbeitnehmern und deren Unternehmen verstärkt genutzt werden. Diese Entwicklung hat dementsprechend Auswirkungen auf die Ergebnisse der Erwerbstätigenquote für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

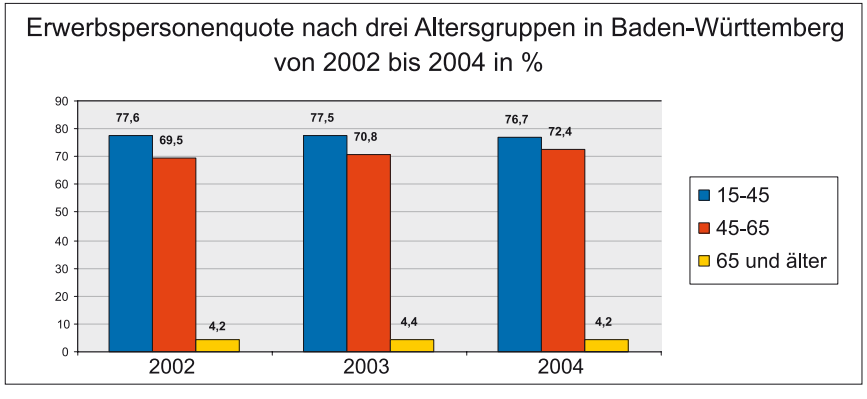
Da die Erwerbsquote[5] einer Bevölkerung vom Alter abhängt – denn jüngere Menschen befinden sich oft noch in der Ausbildung und Ältere sind meist schon in Rente (Frühverrentung) – wirkt sich die demographische Entwicklung auf die Bevölkerungsstruktur und somit auf das Erwerbspersonenpotential aus.[6] Wie entwickelt sich in diesem Zusammenhang die Zahl der Erwerbspersonen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg und wie sieht die Erwerbstätigkeit nach Altersgruppen aus? Die Ergebnisse der demographischen Variante[7] zeigen, dass der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung ausgehend von 50 Prozent im Jahr 2002 auf 49,9 Prozent in 2020 und auf 45 Prozent im Jahr 2040 deutlich zurückgeht. Die einzelnen Altersgruppen zeigen jedoch recht unterschiedliche Entwicklungen auf. So weist die Altersgruppe von 15 bis unter 20 Jahren einen Rückgang von 10,5 Prozent bis zum Jahr 2020 und die Altersgruppe von 35 bis unter 40 Jahren einen Rückgang von 19 Prozent auf, während die Altersgruppe von 55 bis unter 60 Jahren eine Zunahme von 56,8 Prozent verbucht. Diese Modellrechnung verdeutlicht, dass bei einer gleich bleibenden Erwerbsbeteiligung langfristig das Erwerbspersonenpotential deutlich sinken wird. Unter der Annahme einer höheren Erwerbsbeteiligung der jüngeren und älteren Erwerbspersonen, könnten die damit verbundenen Probleme – wie die Sicherung der öffentlichen Haushalte und der sozialen Systeme – langfristig etwas abgemildert werden.[8] Die heutige Erwerbstätigenquote der jüngeren und älteren Menschen bedarf daher eines Anstiegs, auch in Baden-Württemberg. Der Anstieg der niedrigen Erwerbstätigenquote, insbesondere des Anteils älterer Erwerbspersonen, bedarf einer Abkehr von der gegenwärtigen jugendzentrierten Personalpolitik. Nach Fuchs „(…) bedarf es also flankierender Maßnahmen, damit die heutigen Erwerbsquoten überhaupt auf das ‚prognostizierte' Niveau des erforderlichen Arbeitskräftepotentials steigen. Diese

4 Vgl. Rau, Matthias/ Daniel, Werner (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Baden-Württemberg, IABregional, Nr. 01/2005, S. 12.
5 Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung, vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.
6 Vgl. Fuchs, Johann (2005): Tickt sie, die demographische Zeitbombe? Aktuelle Daten und Fakten zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeitskräfteangebot und –nachfrage, in: Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 4/2005, S. 265.
7 Die demographische Variante ist eines der Vorausrechnungsmodelle des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg, neben der Verhaltensvariante 1 und Verhaltensvariante 2 zur Erwerbspersonenvorausrechnung. Der demographischen Variante liegt die Annahme zugrunde, dass die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen konstant bleibt, kombiniert mit einer Fortschreibung der alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten des Basisjahres 2002. Die voraussichtliche demographische Entwicklung wird somit als einziger Einflussfaktor auf die Entwicklung der Erwerbspersonen berücksichtigt.
8 Vgl. Schmidt, Sabine (2003): Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg, 11/ 2003, S. 13f.

Abbildung 2.3 Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung 2002, 2020 und 2040 nach der demographischen Variante.



Regierungsbezirke in Baden-Württemberg			
Regierungsbezirk Stuttgart	15–45	45–65	65 und älter
2002	78,3	70,7	3,9
2003	77,7	72,0	4,3
2004	77,4	73,0	4,1
Regierungsbezirk Karlsruhe	15–45	45–65	65 und älter
2002	76,3	68,2	(3,6)
2003	76,6	70,0	4,0
2004	75,9	71,0	(3,5)
Regierungsbezirk Freiburg im Breisgau	15–45	45–65	65 und älter
2002	77,2	69,0	(5,0)
2003	78,3	70,8	(4,9)
2004	76,8	72,9	(4,8)
Regierungsbezirk Tübingen	15–45	45–65	65 und älter
2002	78,6	69,4	(4,5)
2003	78,0	69,6	(4,4)
2004	76,9	72,9	(4,4)



Forderung nach einer höheren Erwerbstätigkeit von Älteren geht eindeutig von den heutigen niedrigen Erwerbstätigenquoten aus."[9] So lässt sich beobachten, dass die Zahl der Erwerbstätigen[10] zwar zunimmt, jedoch der Anteil der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Erwerbstätigenquote niedriger ausfällt, je älter die Erwerbsbeteiligten werden.

Im Altersatlas haben wir darüber hinaus die Erwerbspersonenquote für Baden-Württemberg, die Regierungsbezirke und die Regionen nach drei Altersgruppen über drei Jahre (2002 bis 2004) beobachtet und dabei festgestellt, dass die Entwicklung in allen Bereichen ein ähnliches Muster aufweist. Dennoch sind die Regionen durch zahlenmäßige Unterschiede gekennzeichnet, die zwar minimal sind, aber dennoch als Zeichen einer unterschiedlichen Entwicklung gewertet werden können. Denn die Erwerbspersonen- und Erwerbstätigenquoten stellen wichtige und aussagekräftige Indizien für das Erwerbspotential dar. Die Erwerbspersonenquote der dargestellten drei Jahre zeigt, dass die Quote der 15- bis 45-Jährigen leicht abnimmt und die der 45- bis 65-Jährigen leicht zunimmt. Jedoch ist weiterhin zu beobachten, dass die Erwerbstätigenquote der Älteren unter der Quote der jüngeren Altersgruppen liegt.

Tabelle 2.2 Entwicklung der Erwerbspersonenquote in den Regierungsbezirken in Baden-Württemberg.
Datenquelle: Ergebnisse des Mikrozensus, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg/ Eigene Darstellung.

Abbildung 2.4 Entwicklung der Erwerbspersonenquote in Baden-Württemberg von 2002 bis 2004.
Datenquelle: Ergebnisse des Mikrozensus, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg/ Eigene Darstellung.

9 Fuchs, Johann (2005): Tickt sie, die demographische Zeitbombe? Aktuelle Daten und Fakten zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeitskräfteangebot und –nachfrage, in: Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 4/2005, S. 266.

10 Das Statistische Landesamt Baden-Württemberg erfasst Erwerbstätige wie folgt: 1. Erwerbstätige werden nach dem Labour-Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) definiert als alle Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die in der Berichtswoche des Mikrozensus gearbeitet haben, unabhängig von der Dauer der Tätigkeit und dem daraus erzielten Einkommen. 2. Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung.

In manchen Regionen ist die Entwicklung der Erwerbspersonenquote in den drei untersuchten Jahren im Vergleich zu anderen Regionen mäßiger. Während zum Beispiel in der Region Ostwürttemberg die Erwerbsquote der 15- bis 45-Jährigen von 79,3 im Jahr 2002 auf 73 Prozent 2004 zurückging, erhöhte sich die Erwerbspersonenquote der 45- bis 65-Jährigen von 67,7 Prozent 2002 auf 72,2 im Jahr 2004.

Tabelle 2.3 Entwicklung der Erwerbspersonenquote in den Regionen Baden-Württembergs von 2002 bis 2004 nach drei Altersgruppen.
Datenquelle: Ergebnisse des Mikrozensus, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg/ Eigene Darstellung.

Regionen in Baden-Württemberg			
Region Stuttgart	**15–45**	**45–65**	**65 und älter**
2002	*78,0*	*71,5*	*(3,5)*
2003	*77,3*	*72,5*	*4,3*
2004	*77,5*	*72,9*	*4,3*
Region Heilbronn-Franken	**15–45**	**45–65**	**65 und älter**
2002	*79,1*	*70,2*	*(.)*
2003	*78,9*	*71,6*	*(.)*
2004	*77,1*	*74,0*	*(.)*
Region Ostwürttemberg	**15–45**	**45–65**	**65 und älter**
2002	*79,3*	*67,7*	*(.)*
2003	*77,0*	*69,6*	*(.)*
2004	*76,8*	*72,2*	*(.)*
Region Mittlerer Oberrhein	**15–45**	**45–65**	**65 und älter**
2002	*77,2*	*68,5*	*(.)*
2003	*76,9*	*69,8*	*(.)*
2004	*76,6*	*71,0*	*(.)*
Region Rhein-Neckar-Odenwald	**15–45**	**45–65**	**65 und älter**
2002	*75,2*	*67,0*	*(.)*
2003	*76,3*	*69,4*	*(.)*
2004	*75,3*	*69,9*	*(.)*
Region Nordschwarzwald	**15–45**	**45–65**	**65 und älter**
2002	*77,2*	*69,7*	*(.)*
2003	*76,6*	*71,1*	*(.)*
2004	*75,8*	*72,3*	*(.)*
Region Südlicher Oberrhein	**15–45**	**45–65**	**65 und älter**
2002	*76,3*	*69,1*	*(.)*
2003	*78,8*	*70,3*	*(.)*
2004	*77,9*	*72,2*	*(.)*
Region Schwarzwald-Baar-Heuberg	**15–45**	**45–65**	**65 und älter**
2002	*78,5*	*70,4*	*(.)*
2003	*78,9*	*71,8*	*(.)*
2004	*76,7*	*73,6*	*(.)*
Region Hochrhein-Bodensee	**15–45**	**45–65**	**65 und älter**
2002	*77,2*	*67,8*	*(.)*
2003	*77,0*	*70,9*	*(.)*
2004	*74,6*	*73,2*	*(.)*
Region Neckar-Alb	**15–45**	**45–65**	**65 und älter**
2002	*77,2*	*68,4*	*(.)*
2003	*79,2*	*69,5*	*(.)*
2004	*77,0*	*71,6*	*(.)*
Region Donau-Iller	**15–45**	**45–65**	**65 und älter**
2002	*78,9*	*70,1*	*(.)*
2003	*77,5*	*72,4*	*(.)*
2004	*76,8*	*75,4*	*(.)*
Region Bodensee-Oberschwaben	**15–45**	**45–65**	**65 und älter**
2002	*79,3*	*69,9*	*(.)*
2003	*77,0*	*67,7*	*(.)*
2004	*76,0*	*72,6*	*(.)*

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Baden-Württemberg nach Wirtschaftsabschnitten und Alter (Juni 2004)									
Wirtschaftsabschnitte	**unter 20**	**20–25**	**25–30**	**30–40**	**40–50**	**50–55**	**55–60**	**60–65**	**65 und älter**
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	6,5	13,5	12,7	29,3	23,1	7,2	4,6	2,4	0,7
Produzierendes Gewerbe	3,3	7,7	8,9	28,3	29,4	10,9	7,8	3,3	0,4
- Bergbau	1,3	3,7	5,0	25,3	33,7	14,0	10,6	5,5	0,8
- Verarbeitendes Gewerbe	3,0	7,4	8,7	28,3	29,9	11,1	8,0	3,3	0,3
- Energie- und Wasserversorgung	3,8	6,0	6,4	25,6	34,0	14,1	7,5	2,5	0,1
- Baugewerbe	5,5	10,4	10,4	29,1	25,3	9,1	6,5	3,1	0,6
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	3,8	11,4	11,2	27,5	26,3	9,9	6,6	2,7	0,7
- Handel	3,9	11,2	10,9	27,3	26,5	10,0	6,8	2,8	0,6
- Gastgewerbe	6,6	17,3	14,3	25,5	21,0	7,9	5,0	1,9	0,6
- Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1,8	8,4	10,4	29,1	29,0	10,6	6,7	2,9	1,1
Sonstige Dienstleistungen	2,8	9,6	11,2	26,8	28,0	10,8	7,2	3,0	0,5
- Kredit- und Versicherungsgewerbe	2,7	10,1	11,6	28,8	26,4	10,9	7,0	2,4	0,2
- Grundstücks-, Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen usw.	1,7	9,7	13,1	32,2	25,7	8,7	5,6	2,5	0,7
Öffentliche Verwaltung u.ä.	2,5	6,4	7,6	22,0	30,7	14,2	10,8	4,7	0,4
Öffentliche und private Dienstleistungen ohne öffentliche Verwaltung	3,6	10,5	11,1	24,4	28,8	11,1	7,1	2,9	0,5
Baden-Württemberg	3,2	9,2	10,3	27,6	28,2	10,6	7,3	3,1	0,5

Betrachtet man die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen am Arbeitsort im Juni 2004, fällt auf, dass sich die Kernbeschäftigung in der Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen und zum Teil in der Alterskohorte der 20- bis 30-Jährigen konzentriert. Wobei bei diesen Altersgruppen Ausbildung und Studium eine Erklärung dafür geben, warum deren Beschäftigung nicht so hoch ausfällt. Ab den Altersjahren 50 bis 65 nehmen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab. Der Anteil der 65-Jährigen und Älteren bleibt sogar fast unter einem Prozent, bis auf Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit mageren 1,1 Prozent. Tabelle 2.4 zeigt, wie sich die Altersgruppen nach Branchen darstellen. Dasselbe Muster wiederholt sich, wenn man die Erwerbstätigenquote für März 2004 betrachtet, wo die jüngeren und älteren Erwerbstätigen eindeutig schlechter vertreten sind.

Tabelle 2.4 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Wirtschaftsbereichen und Alter im Juni 2004
Datenquelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg/ Eigene Berechnungen.

Die gegenwärtige Erwerbstätigenquote für Baden-Württemberg deutet darauf hin, dass das Ziel, die Erwerbstätigkeit von Personen im Alter von 50 Jahren und älter zu steigern und somit faktisch das Erwerbsaustrittsalter an das gesetzliche Rentenalter heranzuführen, vielfältige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erfordert, aber auch eine unternehmensfreundliche Personalpolitik. Wenn man ferner bedenkt, dass die Rente mit 67 Jahren im Jahr 2029 kommen wird, dann müssen jetzt die zentralen Weichen für diese verlängerte Lebensarbeitszeit der Erwerbsbevölkerung gestellt werden. Dabei ist der Verbleib von Frauen und Männern im Betrieb bis zum Rentenalter zu unterstützen, etwa durch Weiterbildung und altersgerechte Arbeitsgestaltung, denn bei anhaltender Umstrukturierung von Unternehmen lässt es sich nicht vermeiden, dass auch Ältere von Arbeitsplatzverlust betroffen sind. Insbesondere Betriebsschließungen und Insolvenzen treffen ganze Belegschaften, einschließlich der Älteren. Zur Steigerung der Beschäftigungsquote Älterer ist es folglich erforderlich, neben der Stabilisierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse, Anreize für Wiedereintritte in die Beschäftigung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie ältere Arbeitnehmer zu schaffen.[11] Die Beschäftigungschancen von älteren Erwerbspersonen werden vielfach gemindert, vor allem dadurch, dass die Arbeitswelt das fortgeschrittene Lebensalter als Risikofaktor wahrnimmt. So drängt sich das Defizitmodell, im Hinblick auf das Alter in Korrelation mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, fehlender Qualifikation, Mangel an Flexibilität und dem Teufelskreis der Langzeitarbeitslosigkeit, in den Vordergrund der Beurteilung Älterer. Jedoch vergisst man dabei die Tatsache und Chance, dass das Humanpotential erhalten und weiterentwicklungsfähig bleibt, wenn dieses rechtzeitig gefördert und genutzt wird.

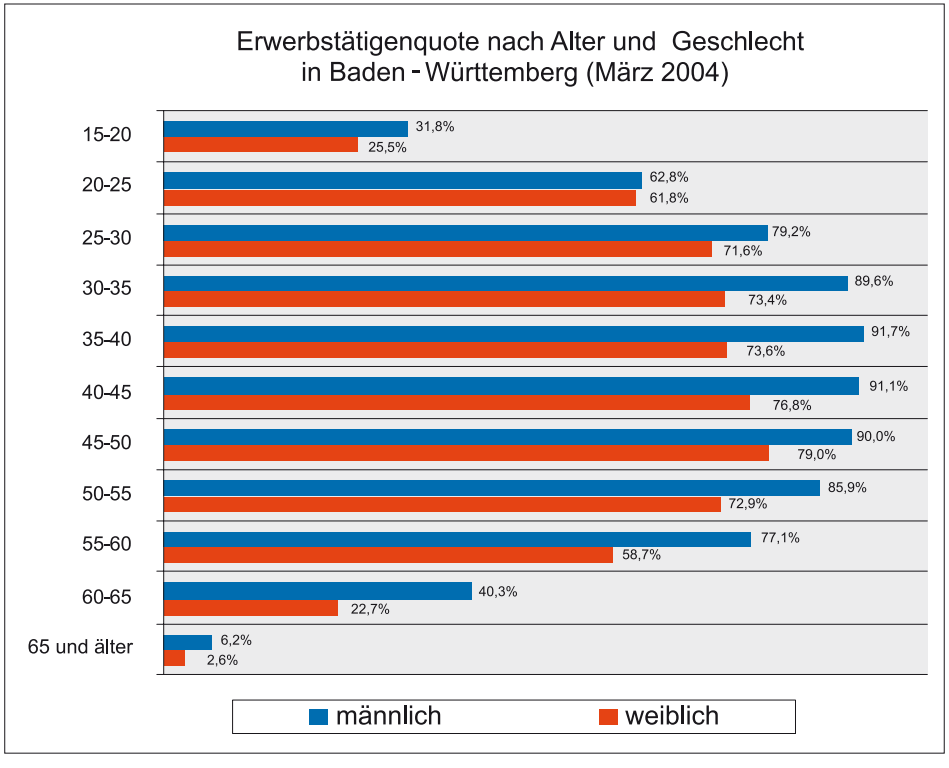


Abbildung 2.5 Erwerbstätigenquote nach Alter und Geschlecht in Baden-Württemberg (März 2004).

11 Vgl. Brussig, Martin/ Knuth, Matthias/ Schweer, Oliver (2006): Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose. Erfahrungen mit „Entgeltsicherung“ und „Beitragsbonus“, in: IAT-Report 02/2006, S. 1f.

Ausländische Erwerbstätige in Baden-Württemberg nach Altersgruppen im März 2004 in Prozent (%)						
Alter	**15–25**	**25–35**	**35–45**	**45–55**	**55–65**	**65 und älter**
Erwerbstätige in %	**14**	**29**	**25**	**21**	**11**	**(.)**

Tabelle 2.6 Ausländische Erwerbstätige in Baden-Württemberg nach Altersgruppen im März 2004.
Datenquelle: Ergebnisse des Mikrozensus, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

Der Anteil der 45- bis 54-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2003 liegt in fast allen Stadt- und Landkreisen zwischen 21,4 und 24,8 Prozent. Dieser Anteil ist allgemein nicht als hoch zu bewerten. Beobachtungen zeigen den Neckar-Odenwald-Kreis mit dem höchsten Anteil von 24,8 Prozent und den Stadtkreis Stuttgart mit dem niedrigsten Anteil von 21,4 Prozent. Wenn man jedoch den Anteil der sozialversicherungspflichtigen 55- bis 64-Jährigen anschaut, fällt auf, dass dieser in allen Stadt- und Landkreisen gering ausfällt. Der Stadtkreis Pforzheim hat für diese Altersgruppe den höchsten Anteil mit 11,6 und der Hohenlohekreis den niedrigsten mit 8,3 Prozent. Wenn wir die Erwerbstätigkeit nach Alter und Wirtschaftsbereich auf der Gesamtebene von Baden-Württemberg anschauen, fällt es noch deutlicher auf, dass in fast allen Wirtschaftsbereichen – bis auf „sonstige Dienstleistungen", wo ältere Arbeitnehmer und vor allem Frauen sich fast den gleichen Stand mit anderen Altersgruppen bewahren – das Altersphänomen stark ausgeprägt ist. So lässt sich beobachten, dass in fast allen Wirtschaftsbereichen die Erwerbstätigkeit ab dem 50. Lebensjahr abnimmt.

Dasselbe Altersphänomen – d.h. je älter, desto eher nimmt die Erwerbstätigkeit der Personen ab – kann auch bei ausländischen Erwerbstätigen in Baden-Württemberg nachgewiesen werden.

Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen, Geschlecht und Altersgruppen in Prozent (%), März 2004								
Alter von…bis unter … Jahre	**Land- und Forstwirtschaft**		**produzierendes Gewerbe**		**Handel, Gastgewerbe und Verkehr**		**Sonstige Dienstleistungen**	
	männlich	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**
15–20	(.)	(.)	62	24	20	28	17	47
20–25	(.)	(.)	50	20	21	27	28	53
25–30	(.)	(.)	53	22	18	23	28	54
30–35	(2)	(.)	52	25	20	22	27	53
35–40	(2)	(.)	55	26	18	22	26	50
40–45	(2)	(2)	53	25	16	22	28	52
45–50	(2)	(.)	51	24	17	20	30	55
50–55	(2)	(.)	48	26	19	21	32	51
55–60	(.)	(.)	50	23	16	22	31	53
60–65	(4)	(.)	43	23	18	24	35	51
65 und mehr	(14)	(.)	27	(20)	24	(29)	25	40
Insgesamt	**2**	**2**	**51**	**24**	**18**	**22**	**29**	**52**

Tabelle 2.5 Erwerbstätige in Baden-Württemberg im März 2004 nach Wirtschaftsbereichen, Geschlecht und Altersgruppen in Prozent.
Datenquelle: Ergebnisse des Mikrozensus, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

Betrachtet man die Arbeitslosigkeit der älteren Erwerbspersonen, aufgeschlüsselt nach Stadt- und Landkreisen, fallen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Baden-Württemberg auf. So stehen viele ältere Arbeitnehmer vor dem Problem der Kumulation der bereits erwähnten Merkmale des so genannten Risikofaktors, das die Arbeitsaufnahme zusätzlich erschwert. Das Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsrisiko wird in zwei Zusammenhängen untersucht: Erstens das **Erhaltsrisiko**, betrachtet aus der Perspektive der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als erste von Entlassungen bei Umstrukturierungen im Unternehmen bedroht sind. Der Abbau findet meistens durch den Einsatz von sozialverträglichen Personalabbauinstrumenten statt. Diese werden häufig durch attraktive Abfindungen versüßt, um den Übergang in die Frühverrentung durch Arbeitsmarktinstrumente, wie die Altersteilzeit, zu schaffen. Zweitens, das zwar **geringe Zugangsrisiko**, betrachtet aus der Perspektive der älteren Arbeitnehmer, deren Zugang in die Arbeitslosigkeit bezogen auf alle Erwerbspersonen allerdings mit einem **unvergleichbar längeren Verbleibsrisiko** behaftet ist, also der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit, die mit Langzeitarbeitslosigkeit einhergeht. Das heißt, es besteht ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden, bei einem unvergleichbar höheren Risiko, arbeitslos zu bleiben und keine Wiederbeschäftigung zu finden. Statistisch findet sich dieses Risiko vor allem in den Langzeitarbeitslosigkeitsdaten wieder. Aber auch die seit Mitte der 1970er Jahre kontinuierlich gewachsenen Frühverrentungsquoten spiegeln zu großen Teilen das Arbeitsmarktrisiko Älterer wieder.[12] Ein Vergleich der Arbeitslosigkeit der unter 25-jährigen Arbeitnehmer und den Arbeitnehmern ab 50 Jahre und älter zeigt in allen Landkreisen eine Zunahme der Arbeitslosigkeit der älteren Personengruppen. Den Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit (Dezember 2005) zufolge hat der Anteil der 50-Jährigen und älteren an allen Arbeitslosen in fast allen Kreisen zugenommen, bis auf Schwäbisch Hall (-8,9%), Emmendingen (-4,9%), Sigmaringen (-3,1%) und dem Schwarzwald-Baar-Kreis (-0,2%), die eine Abnahme des Anteils dieser Personengruppen verzeichnen können. Diese aktuellen Daten zeigen den Bodenseekreis mit dem höchsten Anteil von 30,2 Prozent, gefolgt vom Enzkreis mit einem Anteil von 29, Baden-Baden mit 28,8, Heidenheim mit 28,7 und Biberach und Rastatt mit 28,4 Prozent.

12 Naegele, Gerhard (1994): Beschäftigungssicherung und –förderung älterer Arbeitnehmer, in: Leo Montada (Hrsg.): Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit, Frankfurt a.M./New York, S. 323.

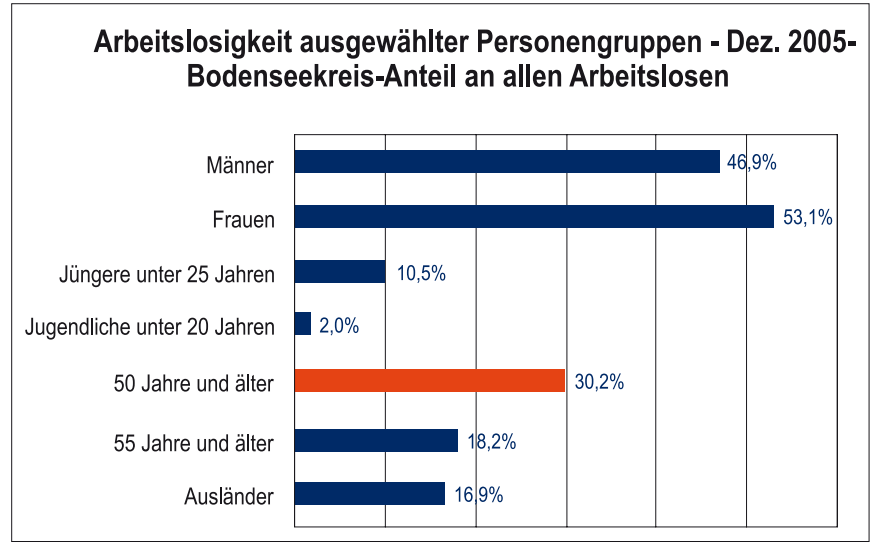


Abbildung 2.6 Arbeitslosigkeit ausgewählter Personengruppen im Bodenseekreis – Anteil an allen Arbeitslosen im Dezember 2005. Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

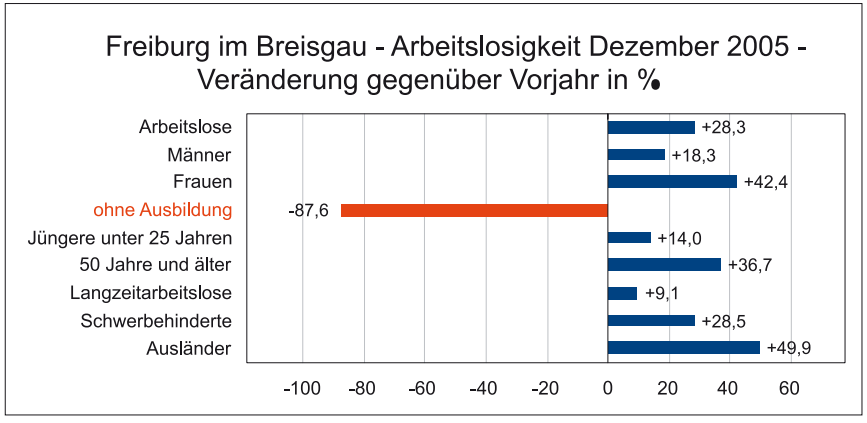


Abbildung 2.7 Arbeitslosigkeit ausgewählter Personengruppen im Stadtkreis Freiburg im Breisgau im Dezember 2005 – Veränderungen gegenüber dem Vorjahr.
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Januar 2006.

Bei dieser Entwicklung gegenüber dem Vorjahr (2004) ist zu beobachten, dass der Stadtkreis Freiburg im Breisgau im Vergleich zu den anderen Landkreisen zwar den niedrigsten Anteil an Arbeitslosen der 50-Jährigen und Älteren hat, jedoch eine Zunahme von 36,7 Prozent gegenüber 2004 und somit die höchste Zunahme zu verzeichnen hat, gefolgt von der Landeshauptstadt Stuttgart mit 26,1, Baden-Baden mit 21,2, Ortenaukreis mit 18,1, Calw mit 17,9 und Lörrach mit 16,5 Prozent.

Wir haben ferner die Daten der Entwicklung der 45- bis 54- und der 55- bis 64-Jährigen auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt in den Jahren von 1998 bis 2003 ausgewertet. Die Entwicklung innerhalb dieser sechs Jahre zeigt, dass während der Anteil der 45- bis 54-Jährigen von 1998 bis 2003 von 20 Prozent graduell ansteigt, zunächst auch der Anteil der 55- bis 64-Jährigen von 26,6 im Jahr 1998 auf 27,7 Prozent bis 2000 steigt. Ab dem Jahr 2000 nimmt der Anteil der 55- bis 64-Jährigen an allen Arbeitslosen kontinuierlich ab und erreicht einen Wert von 12,8 Prozent 2003. Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit der Frühverrentungspraxis und der Altersteilzeitregelung, die meist im Block genommen wird. In den Landkreisen ist zu beobachten, dass die Zahl der 45- bis 54-jährigen Arbeitslosen tendenziell zunimmt, während in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen die Zahl der Arbeitslosen abnimmt, da diese in Rente gehen.

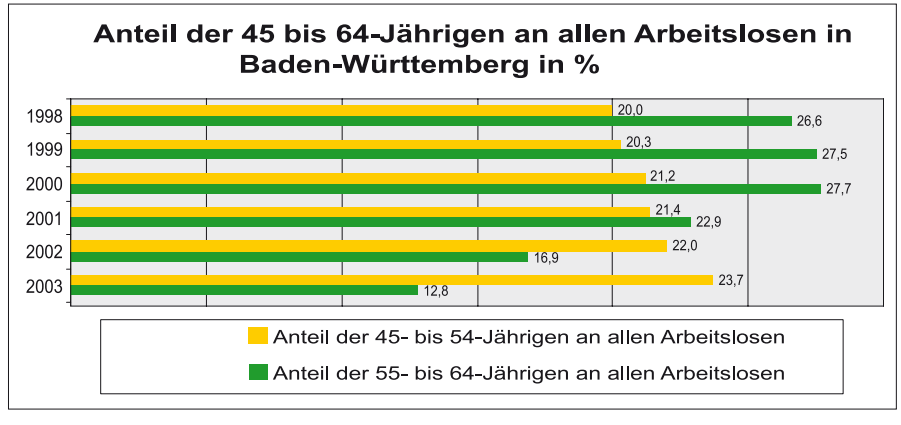


Abbildung 2.8 Entwicklung des Anteils der 45 bis 64-Jährigen an allen Arbeitslosen in Baden-Württemberg von 1998 bis 2003 in Prozent.

Die Ergebnisse unserer Sekundäranalyse für den Altersatlas Baden-Württemberg verdeutlichen, dass der Anteil Älterer an allen Arbeitslosen nicht unbedeutend ist, genauso wie das Qualifikationsniveau der älteren Arbeitslosen. Denn die Situation der Älteren ist durch ein unterdurchschnittliches Beschäftigungsniveau, hohe und verfestigte Arbeitslosigkeit, sowie geringe Reintegrationschancen gekennzeichnet. Innerhalb der Analyse wird konkret untersucht, welche Gründe für die schlechten Chancen Älterer verantwortlich sind und wie mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre Ältere besser auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können. Denn wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Zukunft länger arbeiten **sollen,** was vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung unbestreitbar ist, dann müssen sie auch in die Lage versetzt werden, dieses zu **können** und zu **wollen.** [13]

13 Vgl. Bangali, Lucy (2004): „Wie lange können, sollen und wollen ältere Arbeitnehmer noch arbeiten", Vortrag im Rahmen der Fachtagung der IGBCE, Stuttgart Kornwestheim.

Arbeitslosigkeit ausgewählter Altersgruppen – Anteil an allen Arbeitslosen in % – Dez 2005 (A–K)

Land- und Stadtkreise in Baden-Württemberg	unter 25 Jahre	50 Jahre und älter	Veränderung gegenüber dem Vorjahr für 50-Jährige und ältere in %
Alb-Donau-Kreis	13,1	26,1	+6,2
Baden-Baden (Stadtkreis)	9,2	28,8	+21,2
Biberach	11,3	28,4	+10,8
Böblingen	11,7	25,3	+0,2
Bodenseekreis	10,5	30,2	+14,9
Breisgau-Hochschwarzwald	11,2	24,6	+10,6
Calw	13,2	27,5	+17,9
Emmendingen	14,3	25,5	–4,9
Enzkreis	10,7	29,0	+2,1
Esslingen	10,1	24,8	+6,2
Freiburg im Breisgau (Stadtkreis)	7,3	21,3	+36,7
Freudenstadt	14,1	26,1	+16,5
Göppingen	10,7	25,1	+3,0
Heidelberg (Stadtkreis)	10,5	22,2	+5,2
Heidenheim	12,1	28,7	+9,6
Heilbronn	12,5	22,8	+4,0
Heilbronn (Stadtkreis)	11,8	22,8	+2,2
Hohenlohekreis	12,1	25,0	+9,7
Karlsruhe	10,7	28,2	+0,9
Karlsruhe (Stadtkreis)	9,0	26,0	+2,3
Konstanz	9,2	27,4	+10,2

Tabelle 2.7 Arbeitslosigkeit von zwei ausgewählten Altersgruppen nach Land- und Stadtkreisen – Anteil an allen Arbeitslosen in Prozent (%) (Dez. 2005, A–K).
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Januar 2006).

Arbeitslosigkeit ausgewählter Altersgruppen – Anteil an allen Arbeitslosen in % – Dez 2005 (L–Z)			
Land- und Stadtkreise in Baden-Württemberg	**unter 25 Jahre**	**50 Jahre und älter**	**Veränderung gegenüber dem Vorjahr für 50-Jährige und ältere in Prozent (%)**
Lörrach	10,8	24,9	+17,2
Ludwigsburg	11,6	26,3	+10,0
Main-Tauber-Kreis	10,3	26,5	+5,6
Mannheim (Stadtkreis)	5,3	27,0	+0,6
Neckar-Odenwald-Kreis	10,4	27,9	+6,2
Ortenaukreis	12,9	26,6	+18,1
Ostalbkreis	11,6	25,0	+5,3
Pforzheim	12,2	25,2	+16,8
Rastatt	10,6	28,4	+5,8
Ravensburg	11,9	25,2	+2,3
Rems-Murr-Kreis	10,9	25,1	+11,9
Reutlingen	9,3	25,4	+9,7
Rhein-Neckar-Kreis	9,4	27,0	+8,4
Rottweil	12,9	24,2	+2,7
Schwäbisch Hall	14,2	23,3	-8,9
Schwarzwald-Baar-Kreis	14	24,5	-0,2
Sigmaringen	14	22,8	-3,1
Stuttgart (Stadtkreis und Landeshauptstadt)	7,9	25,9	+26,1
Tübingen	12	21,7	+4,5
Tuttlingen	12,9	27,5	+5,7
Ulm (Stadtkreis)	11	25,4	+11,4
Waldshut	13,7	24,5	+0,3
Zollernalbkreis	12,6	25,0	0,0

Tabelle 2.8 Arbeitslosigkeit von zwei ausgewählten Altersgruppen nach Land- und Stadtkreisen – Anteil an allen Arbeitslosen in Prozent (%) (Dez. 2005, L–Z). Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Januar 2006).

Die Analyse und der Vergleich (siehe Abbildung 2.9) der Arbeitslosigkeit der 45- bis 54-Jährigen in den Land- und Stadtkreisen ergeben ein Bild, bei dem der Landkreis Baden-Baden mit 27,3 Prozent den höchsten Anteil der 45- bis 54-Jährigen an allen Arbeitslosen aufweist, während der Landkreis Tübingen mit 21,6 Prozent den niedrigsten Anteil an der Arbeitslosigkeit dieser Alterskohorte in Baden-Württemberg hat. Alle Stadt- und Landkreise weisen jedoch einen hohen Anteil an arbeitslosen älteren Erwerbspersonen auf. Die Fragen nach dem Erhalt oder Verlust von Betrieben, Wirtschaftszweigen und Arbeitsplätzen hängt neben den übergeordneten Rahmenbedingungen, wie der Wettbewerbsfähigkeit, auch von der Qualität der regionalen Wirtschafts- und Innovationsförderung und der regionalen Arbeitsmarktpolitik ab. Deren Aufgabe ist es, die besonderen regionalen Stärken und Schwächen zu erkennen und die regionalen Potentiale bestmöglich zu nutzen.

Bei den 55- bis 64-Jährigen weist der Bodensee-Kreis mit 17,1 Prozent den höchsten Anteil an allen Arbeitslosen auf, gefolgt vom Enzkreis mit 16,2 Prozent. Der Stadtkreis Freiburg im Breisgau hat mit 9,5 Prozent den niedrigsten Anteil der 55- bis 64-Jährigen an allen Arbeitslosen. Der Anteil der arbeitslosen 55- bis 64-Jährigen an allen Arbeitslosen geht im Vergleich zu den 45- bis 54-Jährigen leicht zurück, dies kann u.a. auf die frühen Renteneintrittsmöglichkeiten zurückgeführt werden.

Beobachtet wurde auch die Langzeitarbeitslosigkeit von älteren Frauen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen in Baden-Württemberg betrug im Dezember 2005 30,1 Prozent, bei den über 50-Jährigen waren jedoch 48,1 Prozent länger als ein Jahr arbeitslos. Zudem war der Anteil der älteren Frauen an den Langzeitarbeitslosen im Dezember 2003 im Zollernalbkreis mit 56 Prozent am höchsten und am niedrigsten in Freiburg im Breisgau mit 40,6 Prozent. Der Anteil der älteren Frauen an der Langzeitarbeitslosigkeit ist in allen Stadt- und Landkreisen hoch.

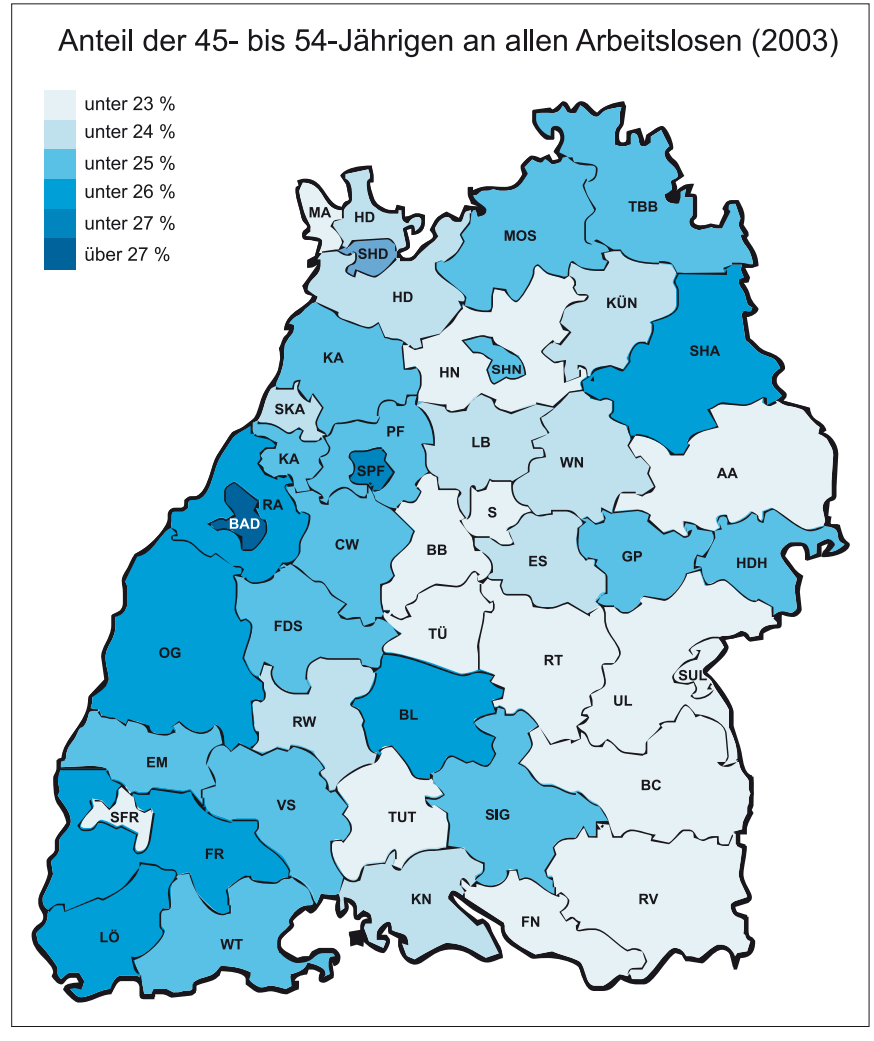
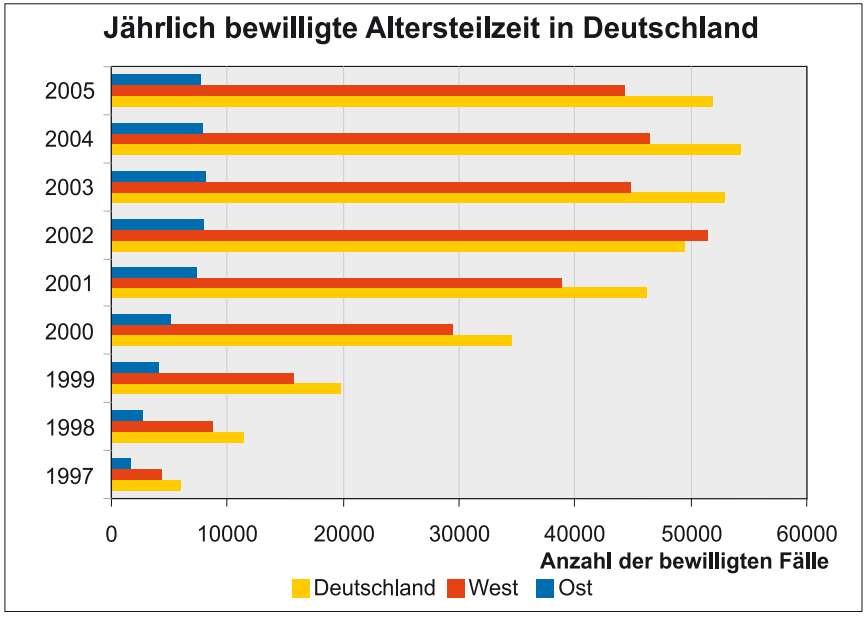


Abbildung 2.9 Anteil der 45 bis 54-Jährigen an allen Arbeitslosen (2003).

Wie lässt sich die geringe Erwerbsintegration Älterer in Baden-Württemberg erklären? Eichorst/Sproß[14] nennen zwei wesentliche Faktoren, welche für die schlechte Beschäftigungssituation verantwortlich sind: Erstens zeigen zahlreiche Studien, dass die Möglichkeit eines langfristigen Transferbezugs in Form der Arbeitslosenunterstützung oder vorgezogener Renten die Erwerbs- und Beschäftigungszahl älterer Personen senkt. Je großzügiger solche Optionen ausgestaltet sind, um so eher ziehen sich Ältere vom Arbeitsmarkt zurück. Je besser die Absicherung ist, um so leichter werden sie von den Unternehmen im Zuge einer Restrukturierungsmaßnahme entlassen. Diese nutzen auch die zahlreichen Frühverrentungsmaßnahmen, um mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Abfindungen zu bestärken, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Diese Praxis findet sich vor allem in großen Unternehmen, da es sich diese besser leisten können als kleine Unternehmen. Zweitens wird der betriebliche und individuelle Nutzen von Weiterbildung durch die Angebote eines vorgezogenen Ruhestandes vermindert, denn nach einer Weiterbildung bleibt wenig Zeit, angeeignetes Wissen und Kompetenzen auch im Betrieb anzuwenden. In Ländern mit einem frühen Renteneintrittsalter fällt deshalb die Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen mit zunehmendem Lebensalter besonders stark ab. Beide Faktoren weisen darauf hin, dass die Arbeitsmarktpolitik den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben entscheidend mitbestimmt und durch Weiterbildung die Arbeitsmarktchancen Älterer verbessert werden können.[15]

Die Auswertung der Daten für ältere Erwerbspersonen zeigt, wie unzureichend ältere Erwerbspersonen auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt integriert sind. Wie die Arbeitslosenzahlen und die Zahlen der sozialversicherungspflichtigen älteren Arbeitnehmer verdeutlichen, ist die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg nach wie vor nicht zufriedenstellend. Neben der betrieblichen Personalpolitik liegen wesentliche Gründe hierfür in der Ausgestaltung der Rentenpolitik und somit in der Frühverrentungspraxis. Des Weiteren wird im Altersatlas die Bewilligung der Altersteilzeit, sowohl auf der Bundesebene als auch auf Länderebene untersucht. So wurde festgestellt, dass sich in Deutschland die bewilligten Anträge auf Altersteilzeit – die hauptsächlich von den Arbeitnehmern als Blockmodell in Anspruch genommen wird – von 1997 bis 2004 kontinuierlich und rasant erhöht haben. Dabei ist zu beobachten, dass die Altersteilzeit häufiger in den alten Bundesländern in Anspruch genommen wurde.

Abbildung 2.10 Entwicklung der bewilligten Altersteilzeit in Deutschland von 1997 bis 2004.
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg (2005).



14 Vgl. Eichhorst, Werner/ Sproß, Cornelia (2005): Beschäftigung Älterer. Bislang noch kein Paradigmenwechsel, in: Bundesblatt – Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Herausgegeben vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Ausgabe Nr. 11, November 2005.

15 Ebenda, S.2.

Die Entwicklung auf Bundesländerebene zeigt, dass nach Bayern und Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg die meisten Altersteilzeitfälle von Januar bis Dezember 2005 (mit 8.470 Fällen) bewilligt hat, gefolgt von Niedersachsen und Hessen. Es gibt jedoch große Unterschiede zwischen den Ländern, die durch die wirtschaftliche Situation und Stärke dieser Länder teilweise zu erklären sind, aber auch abhängig von der Einwohnerzahl der Bundesländer sind. Demzufolge hatten Bremen mit 468 und Mecklenburg-Vorpommern mit 560 bewilligten Fällen von Altersteilzeit die geringste Anzahl von allen Bundesländern.

Altersteilzeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument soll im Vorfeld des Rentenbezugs einen flexiblen und graduellen Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Diese Regelung ermöglicht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 55. Lebensjahr, ihre Arbeitszeit für fünf Jahre um die Hälfte zu reduzieren. In diesem Zusammenhang bezahlt der Arbeitgeber bis zu 70 Prozent des vorherigen Einkommens und entrichtet Sozialversicherungsbeiträge auf einem Niveau von 90 Prozent des vorherigen Einkommens. Gleichzeitig können sie Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit erhalten, wenn sie als Ersatz für den sich in Altersteilzeit befindlichen Arbeitnehmer einen Arbeitslosen einstellen oder einem Auszubildenden nach Abschluss der beruflichen Ausbildung einen festen Arbeitsvertrag anbieten.[16] Die Bilanz der Altersteilzeit offenbart jedoch, dass die Anwendung nicht so praktiziert wird, wie es ursprünglich gedacht war. Die Folge ist, dass auf eine Phase der Vollzeitbeschäftigung eine Phase der Freistellung folgt, so dass die Idee des graduellen Übergangs in den Ruhestand nicht verwirklicht wird.

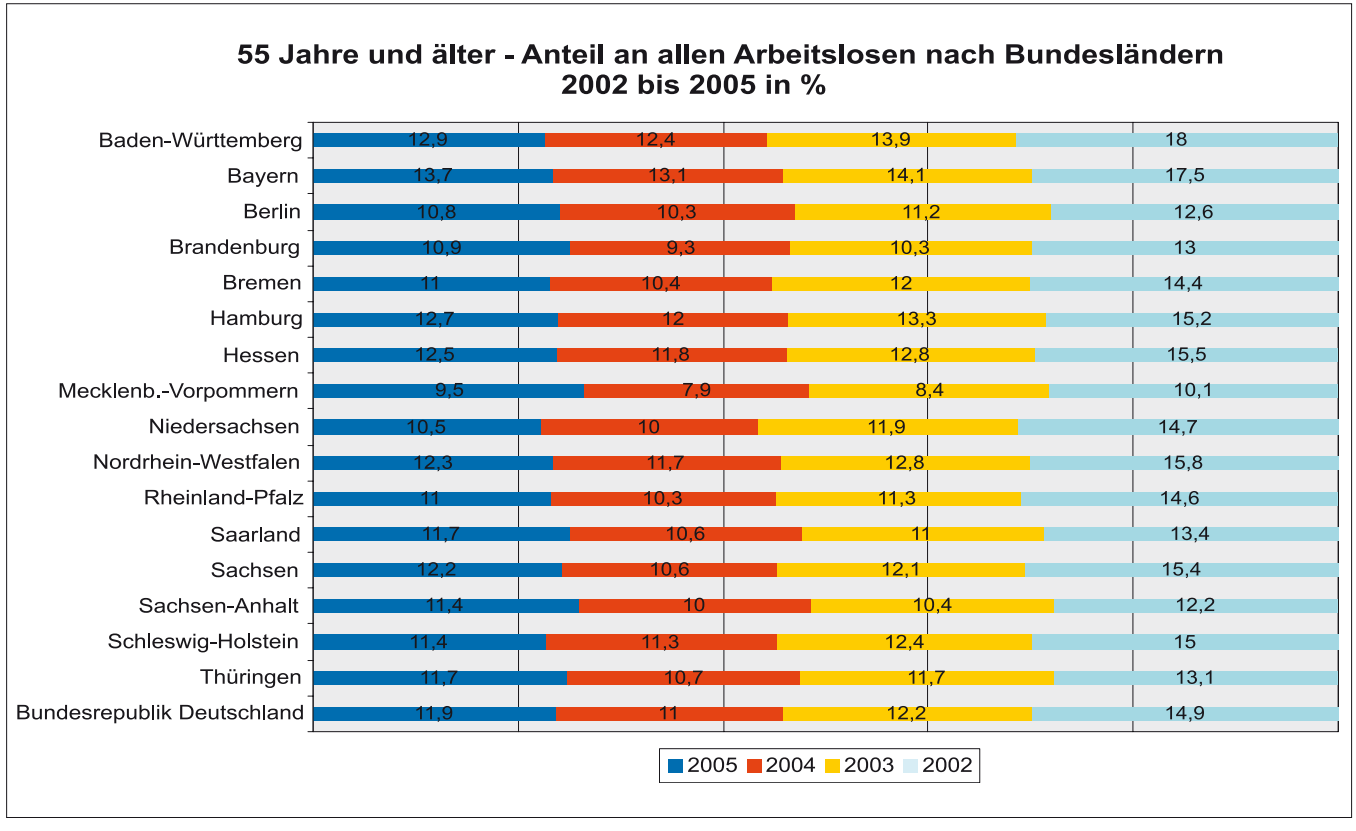
16 Vgl. Eichhorst, Werner/ Sproß, Cornelia (2005): Beschäftigung Älterer. Bislang noch kein Paradigmenwechsel, in: Bundesblatt – Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Herausgegeben vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Ausgabe Nr. 11, November 2005, S. 7f.

Anerkennung von Altersteilzeit-Fällen nach Bundesländern (Januar bis Dezember 2005)

Bundesland	beantragt	bewilligt	abgelehnt
Baden-Württemberg	**9.460**	**8.470**	**404**
Bayern	12.527	11.850	340
Berlin	846	789	61
Brandenburg	1.234	1.149	58
Bremen	471	468	18
Hamburg	1.576	1.508	84
Hessen	5.185	4.929	149
Mecklenburg-Vorpommern	620	560	32
Niedersachsen	4.675	4.508	155
Nordrhein-Westfalen	9.450	8.801	384
Rheinland-Pfalz	1.998	1.870	71
Saarland	662	601	26
Sachsen	3.073	2.979	119
Sachsen-Anhalt	1.004	971	18
Schleswig-Holstein	1.302	1.209	46
Thüringen	1.280	1.232	43

Tabelle 2.9 Bewilligte Altersteilzeitfälle in den Bundesländern von Januar bis Dezember 2005.
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg (2005).

Abbildung 2.11 Bundesländervergleich der Arbeitslosen ab 55 Jahre und älter. Datenquelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg nach den Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, 14.12. 2005.



Ein Bundesländervergleich des Anteils der 55- bis 64-jährigen Arbeitslosen weist Baden-Württemberg mit 12,4 Prozent (2004) auf Platz zwei, hinter Bayern und einen Platz vor Hamburg. Die Zahlen verdeutlichen die Situation der älteren Erwerbspersonen auf dem Arbeitsmarkt in den verschiedenen Bundesländern.

Die Entwicklung auf Gesamtbundesebene zeigt, dass der Anteil der arbeitslosen 55-Jährigen und Älteren von 14,9 Prozent 2002 auf 11,9 Prozent im Jahr 2005 gesunken ist. In Baden-Württemberg ist der Anteil um knapp 5 Prozent gesunken, von 18 Prozent im Jahr 2002 auf 12,9 Prozent 2005. Eine ähnliche Entwicklung konnte auch für die Altersgruppe der 50-Jährigen und Älteren beobachtet werden. So sank auf Bundesebene der Anteil dieser Alterskohorten von 27 Prozent im Jahr 2002 auf 24,9 Prozent 2005. Für Baden-Württemberg ging der Anteil der 50-Jährigen und Älteren im Ländervergleich 2002 von 29,4 auf 25 Prozent im Jahr 2005 zurück.

Ein Ländervergleich hinsichtlich des Anteils Älterer an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2002 zeigt, dass im gesamten Bundesgebiet der durchschnittliche Anteil der 50-jährigen und älteren Beschäftigten 20 Prozent beträgt. Baden-Württemberg verbucht genau diesen durchschnittlichen Anteil von 20,4 Prozent.

Eine weitere Beobachtung auf Bundesebene[17] mit demselben Altersphänomen wie in Baden-Württemberg lässt sich bei dem Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Altersgruppen machen. So zeigen sich auch hier deutliche Anteilsunterschiede zwischen den Altersgruppen. Bei der Betrachtung der Erwerbstätigkeit auf Bundesebene interessiert besonders die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Denn nur diese erwerben Leistungsansprüche, zum Beispiel auf Renten und Arbeitslosengeld. Außerdem hängen die Einnahmen der Sozialversicherungsträger von ihren Beitragszahlungen ab. Wegen der Krise auf dem Arbeitsmarkt, aber auch wegen Beschäftigungsverhältnissen ohne Sozialversicherungspflicht, sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1992 und 2004 auf gut 2,6 Millionen in Deutschland.[18]

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Bundesebene, kategorisiert nach Alter, verdeutlicht den Handlungsbedarf zur Erhöhung des Anteils Älterer an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Für die Sicherung des Erwerbspotentials aufgrund der demographischen Entwicklung, sowie der Sicherung der Sozialversicherungssysteme im Hinblick auf die Renten und Arbeitslosenbeiträge, ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Erwerbspersonen zentral. Die in ihrer Tendenz ziemlich sichere Alterung des Erwerbspotentials geht einher mit einem Rückgang der Zahl jüngerer Arbeitskräfte und einer Zunahme älterer Erwerbspersonen, wie dies die Mikrozensusergebnisse von 2002 bis 2004 verdeutlichen. Wenn diese Entwicklung fortschreitet, wie es der demographischen Variante des Statistischen Landesamtes zu entnehmen ist, muss die verbreitete Auffassung der Personalverantwortlichen, dass Ältere weniger produktiv seien als Jüngere, aufgegeben werden. Die Problematik des sinkenden und alternden Er-

Anteil der Altersgruppen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland 1999 bis 2005

	unter 20 Jahren	20 bis unter 25	25 bis unter 30	30 bis unter 35	35 bis unter 40	40 bis unter 45	45 bis unter 50	50 bis unter 55	55 bis unter 60	60 bis unter 65	65 und älter
1999	4,7	8,9	11,3	15,4	15,4	13,4	11,8	8,8	8,0	2,1	0,3
2000	4,6	9,2	10,7	14,8	15,6	13,8	11,9	9,5	7,3	2,3	0,3
2001	4,5	9,2	10,2	14,1	15,8	14,2	12,1	10,1	6,9	2,6	0,4
2002	4,3	9,1	9,9	13,3	15,8	14,7	12,4	10,5	7,0	2,7	0,4
2003	4,1	8,9	9,8	12,3	15,6	15,2	12,8	10,9	7,1	2,9	0,4
2004	4,0	8,7	9,9	11,6	15,2	15,5	13,2	11,0	7,4	3,0	0,4
2005	3,7	8,6	10,0	11,5	15,2	15,7	13,4	11,1	7,5	3,0	0,4

Tabelle 2.10 Anteil der Altersgruppen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit/ Eigene Berechnungen.

17 Vgl. Blancke, Susanne/ Hedrich, Horst/ Schmid, Josef (2004/2005): Wer führt? Bundesländer-Benchmarking WIP - 26 – E-Journal des Instituts für Politikwissenschaft, Lehrstuhl für Politische Wirtschaftslehre und Vergleichende Politikfeldanalyse, Universität Tübingen.

18 Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2006): Die soziale Situation in Deutschland (mit der Datenquelle der Bundesagentur für Arbeit), [http://www.bpb.de/wissen/29GPUG.htlm] Stand: 07.03.06.

werbspotentials verschärft die Tatsache, dass der Anteil Älterer im Erwerbsleben und in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung immer noch zu niedrig ist, zusätzlich und trägt nicht dazu bei, der vorausgesagten Problematik konstruktiv entgegenzusteuern. Denn der Anteil Älterer an der Bevölkerung nimmt zwar zu, jedoch bleibt deren Anteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung momentan nahezu konstant. Im Zusammenhang mit der Erhöhung der Lebensarbeitszeit ist die Chancengleichheit aller Altersgruppen, die gezielte Erhöhung des Anteils der älteren Beschäftigten am Erwerbsleben sowie deren Erhalt und Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt ein sehr wichtiges Handlungsfeld.

Es gibt zahlreiche arbeitsmarktpolitische Instrumente, die diese Forderung nach einer Erhöhung der Beschäftigungschancen für Ältere verfolgen und unterstützen, jedoch konnten bisher keine bedeutsamen Erfolge verzeichnet werden. Der Grund hierfür liegt hauptsächlich in der Personalpolitik vieler Unternehmen, aber auch in den gesellschaftlich geprägten Einstellungen vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und nicht zuletzt auch in manchen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, die Arbeitnehmern und deren Arbeitgebern die Möglichkeit des früheren Ausscheidens aus dem Erwerbsleben ermöglichen. „Die mit den Hartz-Reformen eingeführten Instrumente zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer haben noch nicht zu einer Verbesserung der individuellen Beschäftigungschancen Älterer geführt. Eine Ursache liegt in der Ausgestaltung der Transferleistungen.“[19] Demzufolge können ältere Arbeitnehmer sich weiterhin vorzeitig aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Das Zusammentreffen von Angeboten, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszutreten und Integrationsmaßnahmen für arbeitslose Ältere beeinträchtigt die Wirkung aktiver Arbeitsmarktpolitik. In Baden-Württemberg wurden, laut Eva Strobel, Präsidentin der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit in Stuttgart, bisher die aktiven arbeitsmarktpolitischen Instrumente wenig genutzt, die darauf zielen, ältere Arbeitnehmer im Erwerbsleben zu halten, wie die Förderung der beruflichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmer, die Entgeltsicherung oder der Beitragsbonus für ältere Arbeitnehmer.[20]

An dieser Stelle möchten wir im Altersatlas auf die Altersteilzeit und die drei genannten Arbeitsmarktinstrumente für die Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer eingehen. Hier orientieren wir uns an der Inhaltsanalyse und Bestandserfassung von Eichhorst/Sproß: „Wenn die Arbeitsmarktpolitik eine wichtige Rolle bei der besseren Erwerbsintegration Älterer spielt, so ist zu untersuchen, inwieweit aktive und passive Leistungen in Deutschland diesem Ziel gerecht werden.“[21] Unsere Analysen sowie die Aussage der Präsidentin der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, Baden-Württemberg, zeigen, dass, solange parallele und widersprüchliche Instrumente, die zum Teil das frühere Ausscheiden aus dem Erwerbsleben fördern und zum Teil die Integration fördern sollen, gleichzeitig implementiert sind, es schwierig wird, zu einem Paradigmenwechsel in Richtung einer positiven Beschäftigungsfähigkeit älterer Erwerbspersonen zu gelangen. Neben der Altersteilzeitregelung gibt es noch weitere In-

19 Vortrag von Eva Strobel, Vorsitzende der Geschäftsführung Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit am 18.01.2006 im Rahmen des Kongresses: „Jugendwahn in der Gesellschaft? Neue Chancen für Ältere - Strategien zur Förderung der Beschäftigung von Älteren. Fakten und Thesen“, Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg.

20 Vgl. ebd.

21 Eichhorst, Werner/ Sproß, Cornelia (2005): Beschäftigung Älterer. Bislang noch kein Paradigmenwechsel, in: Bundesblatt – Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Herausgegeben vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Ausgabe Nr. 11, November 2005, S. 5f.

strumente, die bis Ende 2005 befristet sind: die berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer nach §417 SGB III, die Entgeltsicherung nach §421j SGB III und der Beitragsbonus für ältere Arbeitnehmer nach §421k SGB III, welche im Rahmen der Hartz-Reformen eingeführt wurden. Diese befristeten Instrumente sollen nach Plänen der Bundesregierung bis Ende 2007 verlängert werden.[22] Zugleich haben ab dem 1. Februar 2006 ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 55 Jahre statt wie bisher 32 nur noch 18 Monate Anspruch auf Arbeitslosengeld. Arbeitnehmer unter 55 Jahre haben lediglich Anspruch auf 12 Monate Arbeitslosengeld. Tabelle 2.11 mit den dargestellten Leistungsbezügen und den aktiven Maßnahmen für ältere Personen ab 50 Jahren zeigt, wie die Entwicklung der Arbeitsmarktförderinstrumente für diese Personengruppen von 1998 bis 2004 verlaufen ist. Wie bereits in diesem Kapitel erwähnt wurde, hat sich der Transferbezug hinsichtlich des Rentenbezugs vor dem 65. Lebensjahr nach der Altersteilzeit von 20.323 im Jahr 2000 auf 141.550 im Jahr 2004 mehr als versechsfacht. Gleichzeitig reduzierte sich der Rentenbezug vor dem 65. Lebensjahr wegen Arbeitslosigkeit von 864.466 im Jahr 2000 auf 452.693 im Jahr 2004. Die Altersteilzeit[23] hat eine Entwicklung von 8.286 Fällen im Jahr 1998 auf 79.623 in 2004 vollzogen. Wir haben weiterhin die Teilnahme an aktiven Maßnahmen analysiert, darunter die Weiterbildungsförderung. Seit 2002 werden Arbeitnehmern ab dem 50. Lebensjahr die Kosten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen erstattet (§417 SGB III). Zugleich kann der Arbeitgeber während der Weiterbildung eines von Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitnehmers einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt als Ausgleich für Zeiten ohne Arbeitsleistung erhalten.[24] Diese Maßnahme wurde in 2003 nur in 50 und im Jahr 2004 in 73 Fällen genutzt – demzufolge kaum in Anspruch genommen. Wenn man zugleich die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung betrachtet, fällt auf, dass diese kontinuierlich zurückgegangen ist. Waren es 1998 26.049 Personen ab 50 Jahren, die an der beruflichen Weiterbildung teilnahmen, so waren es im Jahr 2004 nur noch 7.225 Personen. Die Entgeltsicherung, die im Jahr 2003 eingeführt wurde, soll für Ältere den Anreiz erhöhen, auch eine gering bezahlte Tätigkeit anzunehmen. In diesem Zusammenhang gilt, dass, wenn ein Älterer eine Tätigkeit annimmt, die geringer bezahlt ist als seine Tätigkeit vor der Arbeitslosigkeit, ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt und eine Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung gewährt wird. Diese Maßnahme wurde im Jahr 2003 von 4.596 und 2004 von 6.433 Personen genutzt. Beim Beitragsbonus werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Arbeitslose ab dem 55. Lebensjahr erstmalig einstellen, von den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung befreit. Die Analyse von Eichhorst und Sproß (2005) über die Inanspruchnahme der Arbeitsmarktförderinstrumente für Personen ab 50 Jahren konstatiert Folgendes: „Eine erste Einschätzung, welche Bedeutung diesen Maßnahmen zukommt, zeigt deren Inanspruchnahme. Deutlich wird, dass bei Personen unterhalb der Altersgrenze von 65 Jahren der oft längere Transferbezug gegenüber der Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik überwiegt. Innerhalb der aktiven Förderung spielen die zuletzt eingeführten innovativen Instrumente gegenüber den etablierten Programmen (…) in der Praxis kaum eine Rolle. Daneben haben Maßnahmen wie die Altersteilzeit oder die Regelungen des §428 SGB III zuletzt noch mehr an Bedeutung gewonnen und damit immer mehr die Funktion eines Vorruhestandsprogramms übernommen.“[25]

22 Vgl. Eichhorst, Werner/ Sproß, Cornelia (2005): Beschäftigung Älterer. Bislang noch kein Paradigmenwechsel, in: Bundesblatt – Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Herausgegeben vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Ausgabe Nr. 11, November 2005, S. 6f.

23 Beschreibt den Bestand der durch die BA geförderten Altersteilzeit-Fälle im Jahresdurchschnitt/Quartalsende (bis Ende 2001), einschließlich Vorruhestands-/Altersübergangsgeld; seit 2002 nur Altersteilzeit.

24 Vgl. Eichhorst, Werner/ Sproß, Cornelia (2005): Beschäftigung Älterer. Bislang noch kein Paradigmenwechsel, in: Bundesblatt – Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Herausgegeben vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Ausgabe Nr. 11, November 2005, S. 8f.

25 Ebenda, S. 9f.

a) Bezieht sich auf alle Personen ab 58 Jahren, die der Vermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen.
b) Beschreibt den Bestand an den durch die BA geförderten Altersteilzeit-Fällen im Jahresdurchschnitt / Quartalsende (bis Ende 2001 einschließlich Vorruhestands-/Altersübergangsgeld; seit 2002 nur Altersteilzeit).
c) Eingliederungszuschuss für Personen ab 50 Jahren (Bestand). Die aktuellen Zahlen (2002 bis 2004) wurden dem Arbeitsmarktbericht 2004 entnommen und weichen von den vorherigen Veröffentlichungen ab.

Tabelle 2.11 Synopsis des passiven Leistungsbezugs und aktiver Maßnahmen zur Arbeitsmarktförderung Älterer.
Datenquelle: Eichhorst, Werner/ Sproß, Cornelia (2005) nach BA Arbeitsmarkt (verschiedene Ausgaben) und Daten zur Eingliederungsbilanz (2003); VDR Statistik Rentenbestand (2000–2004).

Passiver Leistungsbezug und Teilnahme von älteren Menschen (ab 50) an aktiven Maßnahmen							
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Transferbezug							
Rentenbezug vor dem 65. Lebensjahr (alle)	---	---	2.554.592	2.510.339	2.397.679	2.261.665	2.054.948
davon:							
wegen Arbeitslosigkeit	---	---	864.466	782.334	672.074	565.486	452.693
nach Altersteilzeit	---	---	20.323	58.638	98.837	129.658	**141.550**
wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	---	---	371.530	355.380	343.476	323.059	456.540
Bezieher von Arbeitslosengeld (ab 50)	823.600	760.952	664.620	622.958	615.639	653.117	---
darunter:							
erleichterter Leistungsbezug nach § 428 SGB III [a)]	194.332	200.710	192.077	224.979	291.521	370.693	395.378
Bezieher von Arbeitslosenhilfe (ab 50)	409.073	431.007	432.695	440.128	495.683	565.638	---
Altersteilzeit [b)]	8.286	19.488	33.482	50.323	61.440	69.673	79.623
Teilnahme an aktiven Maßnahmen							
Entgeltsicherung nach § 421j SGB III	---	---	---	---	---	4.596	6.433
EingliederungsZuschuss [c)]	39.000	31.671	35.512	47.341	71.322	77.050	57.509
Berufliche Weiterbildung	26.049	26.218	26.529	27.738	24.359	13.687	7.225
darunter:							
Förderung der Weiterbildung nach § 417 SGB III	---	---	---	---	---	50	73
Ältere Personen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	62.429	69.098	68.205	61.043	51.190	36.493	28.380
Ältere Personen in Strukturanpassungsmaßnahmen	31.755	33.439	26.915	24.359	26.512	25.055	19.598

Konsequenzen und Handlungsbedarf für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmarktsituation in Baden-Württemberg ist im Vergleich zu anderen Bundesländern immer noch leicht entspannt, trotz einem Anstieg der Arbeitslosenquote von 6,1 Prozent 2002 auf 7,8 Prozent im Jahr 2005. Jedoch gilt dies nicht für die Situation der Integration und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Wo liegt das Hauptaugenmerk der Situationsanalyse älterer Erwerbspersonen auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt? Im Altersatlas wurde die Arbeitsmarktproblematik der älteren Personen, differenziert nach Land- und Stadtkreisen, deutlich. Die Problematik bezieht sich auf die bereits bekannten Bereiche, wie der niedrigen Beteiligung der Älteren an der Erwerbstätigkeit und somit an einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, des Risikos als Hauptgruppe mit der etwas längeren Verbleibdauer in der Arbeitslosigkeit sowie der steigenden Tendenz der Frühverrentung, die immer mehr durch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit als arbeitsmarktpolitischem Instrument erscheint. Weil die Rekrutierungspraxis der Unternehmensverantwortlichen gegenüber Älteren nicht gerade freundlich ist, sind die Aktivierungs- und Vermittlungsbemühungen zugunsten Älterer auch bisher sehr eingeschränkt geblieben. Da die bisherigen und die neuen innovativen arbeitsmarktpolitischen Instrumente keine nennenswerten Erfolge mit sich bringen, besteht nach wie vor Handlungsbedarf für die Beschäftigungsfähigkeit und Integration Älterer in den Regionen, Land- und Stadtkreisen in Baden-Württemberg. Manche Regionen bedürfen mehr, andere weniger Handlung, da die Regionen mit ihren unterschiedlichen wirtschaftlichen Strukturen Ältere auf dem Arbeitsmarkt verschieden gut integrieren können. Nach Rau und Werner ergibt sich innerhalb Baden-Württembergs[26] auf Kreisebene ein sehr differenziertes Bild bei der Beschäftigungsentwicklung. Während 16 Kreise ein Beschäftigungswachstum verzeichnen, wie der Landkreis Heilbronn mit 1,57, gefolgt vom Hohenlohekreis mit 1,42 und dem Alb-Donau-Kreis mit 0,88 Prozent, kann in 28 Kreisen ein Beschäftigungsrückgang, insbesondere im Stadtkreis Pforzheim mit -2,42, im Zollernalbkreis mit -1,45 und im Stadtkreis Heilbronn mit -1,24 Prozent, beobachtet werden.[27] Die Gründe für die Unterschiede auf Kreisebene liegen, laut Rau und Werner, in der Branchenkonzentration mit hinzukommenden Effekten wie Standortattraktivität, Qualifikationseffekte, Lohneffekte und Betriebsgrößeneffekte, die Agglomerationsvorteile mit sich bringen, Arbeitskräfte anziehen und sich daraus folglich ein dynamischer Arbeitsmarkt bildet. Hinsichtlich des Anteils Älterer an allen Arbeitslosen in 2001, 2002 und 2003 unter den 45- bis 54-Jährigen haben der Stadtkreis Baden-Baden, Breisgau-Hochschwarzwald, Zollernalbkreis, Lörrach, Ortenaukreis, Schwäbisch-Hall und Calw einen relativ hohen Anteil an dieser

26 Vgl. Blancke, Susanne/ Hedrich, Horst/ Schmid, Josef (2004/2005): Wer führt? Bundesländer-Benchmarking. WIP- 26 -

27 Rau, Matthias/ Werner, Daniel (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Baden-Württemberg, IABregional, Nr. 01/2005, S. 14f.

Altersgruppe. Für den Anteil der 55- bis 64-Jährigen an allen Arbeitslosen in den Jahren 2001, 2002 und 2003 haben die Kreise Böblingen, Enzkreis, Esslingen, Ludwigsburg, Göppingen, Karlsruhe, Rastatt und Ostalbkreis einen hohen Anteil an dieser Altersgruppe vorzuweisen. Die Entwicklung des Anteils der Älteren an allen Arbeitslosen ab dem 55. Lebensjahr von 2001 bis 2003 zeigt jedoch, dass der Anteil dieser Altersgruppe in ganz Baden-Württemberg kontinuierlich gesunken ist. Der Grund liegt wiederum in der hohen Inanspruchnahme der Altersteilzeitregelung.

So kommt man zu der Feststellung, dass allein der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente und auch eine schnellere Arbeitsvermittlung für sich gesehen noch keine Arbeitsplätze schaffen. Es sind die Unternehmen, die Arbeitsplätze schaffen. Aus dieser Perspektive kann die Arbeitsmarktpolitik in enger Kooperation mit den Unternehmen und den Sozialpartnern eine auf Wachstum orientierte Beschäftigungspolitik für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flankieren, indem sie den Ausgleich von Angebot und Nachfrage von älteren Arbeitskräften aktiv unterstützt und beschleunigt.[28]

Vor allem müssen die Unternehmen sensibilisiert werden, die Leistungen der Älteren zu schätzen, um sie neu zu rekrutieren, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und deren Potential effektiv zu nutzen. Dazu gehört ein Einstellungswandel der Personalverantwortlichen in ihren wirtschaftlichen und personellen Handlungen, sowie das Ziel der Integration statt der Externalisierung älterer Erwerbspersonen.

In erster Linie ist eine Abkehr vom Blockmodell der Altersteilzeit und damit von der gezielten Förderung des früheren Ausscheidens aus dem Erwerbsleben anzustreben. Zugleich sollten altersgerechte und strategische Vermittlungsaktivitäten für Ältere entwickelt werden. Hierzu sollten noch andere innovative Konzepte, insbesondere zur Integration und Förderung Älterer auf dem Arbeitmarkt, entwickelt und eingesetzt werden. Zugleich stellt sich die Frage, wie veränderte Einsatzmöglichkeiten für Ältere in der Arbeitswelt im Hinblick auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die sich am Lebensalter und den Erfahrungen orientieren, neu konzipiert werden können. Dies ermöglicht einen Wandel des Einsatzes und der Nutzung vorhandener Kompetenzen und Potentiale auf längerer Basis und kann zugleich das Ziel einer vollen Integration und Akzeptanz der Leistungsfähigkeit Älterer verwirklichen helfen.

In diesem Zusammenhang spielt auch die Frage der altersspezifischen Regulierung des Arbeitsmarktes sowie der Arbeits- und Einkommensbedingungen eine zunehmend wichtige Rolle. Aus Sicht einiger Kritiker ist es nicht zuletzt das dichte Regelwerk gesetzlicher und tariflicher Schutzbestimmungen, welche einer positiven Beschäftigungsentwicklung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Wege stehen.[29] „Allzu ausgreifende Kündigungsschutzbestimmungen,

28 Vgl. Strobel, Eva/ Summa, Susanne (2005): Auswirkungen der Employability auf den Arbeitsmarkt, in: Speck, Peter (Hrsg.): Employability – Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung. Konzepte für eine flexible, innovationsorientierte Arbeitswelt von morgen, Wiesbaden, S.287–299 (im Besonderen S. 289).

29 Vgl. Bispinck, Reinhard (2005): Tarifliche Seniorität sregelungen. Eine Analyse von tariflichen Regelungen und ausgewählten Tarifbereichen, Informationen zur Tarifpolitik der WSI, S. I, Düsseldorf.

Besitzstandssicherungen für Ältere, wie überhaupt ein ausgeprägtes Senioritätsprinzip werden als kontraproduktiv und beschäftigungsfeindlich angesehen. Umgekehrt sehen die Gewerkschaften die Schutzbestimmungen angesichts der hohen Betroffenheit gerade älterer Arbeitnehmer von Konjunkturkrisen und raschem technologischen und organisatorischen Wandel in den Unternehmen als unabdingbar an."[30] Die Analyse der altersbezogenen Regelungen in den Tarifverträgen von Reinhard Bispinck stellt die Fakten dar und korrigiert manche Klischees zu den Tarifvertragsstrukturen. So wird verdeutlicht, dass der Altersbezug bei den tariflichen Regelungen am stärksten ausgeprägt ist. Der **Bestandsschutz** des Arbeitsverhältnisses als Ausdruck der besonderen Risiken älterer Arbeitnehmer bezieht sich jedoch ausschließlich auf die Stammbelegschaft und nicht auf Beschäftigte mit häufig unterbrochenem Erwerbsverlauf. Die tariflichen **Vergütungsstrukturen** weisen – von Einzelfällen abgesehen – nur in geringem Maße ein „Senioritätsprinzip" im Sinne einer automatischen, altersgebundenen Entgeltanhebung auf. Die **Verdienstsicherung** ist weit, aber keineswegs flächendeckend verbreitet und wird bei einer Kombination von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit wirksam. Die tariflichen **Arbeitszeitregelungen** bieten ein gemischtes Bild: Nur in wenigen Bereichen gibt es kürzere Arbeitszeiten für ältere Beschäftigtengruppen, entweder in Form kürzerer Wochenarbeitszeiten oder zusätzlicher freier Tage. Nahezu flächendeckend wurden dagegen Tarifverträge zur Altersteilzeit vereinbart. Dieses Prinzip lautet also eher kürzere Lebensarbeitszeit als kürzere Arbeitszeit während des Erwerbslebens. Laut Reinhard Bispinck sind im Bereich der Arbeitsorganisation, Leistungspolitik und Qualifizierung bei weitem die größten Defizite im tariflichen Regelungsstand zu konstatieren. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, sind kaum Tarifverträge zu finden, die hier mit Blick auf die Probleme älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezielt Rahmenregelungen bereitstellen.

Deshalb ist es die Aufgabe aller Akteure, strategische und altersgerechte Arbeitsmarktinstrumente, ein positives und alternsorientiertes Personalmanagement, eine alternsgerechte organisatorische und tarifliche Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie die Qualifizierung zu entwickeln und zu implementieren, um auf diese Weise den älteren Arbeitnehmern zumutbare Arbeitsbedingungen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen.[31]

30 Ebd.

31 Vgl. Josef Schmid (2005): Beschäftigung älterer Arbeitnehmer: Probleme und Handlungsmöglichkeiten. Vortrag bei der Anhörung der Enquetekommission „Demographischer Wandel: Herausforderungen an die Landespolitik" am 21.02.2005 im Landtag von Baden-Württemberg

3. Weiterbildungsdaten für Ältere in Baden-Württemberg

Die berufliche Weiterbildung erhält zunehmend eine Schlüsselstellung in der betrieblichen Bildungsarbeit und wird zugleich als „ein ganz wesentliches Mittel" definiert, um gesellschaftliche Teilhabe, sozialen Zusammenhalt und die Beschäftigung der Erwerbspersonen weiterzuentwickeln.[1] Die Frage der Weiterbildungsgestaltung in Bezug auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lautet, welche Möglichkeiten und Chancen der Teilhabe, Mitgestaltung und Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten in veränderten Arbeitsstrukturen und Arbeitsprozessen ältere Erwerbspersonen haben. Nach Peter Dehnbostel u.a. richtet sich die Fragestellung, inwieweit die Möglichkeiten und Grenzen von Lern- und Bildungschancen in modernen Arbeitsprozessen unter veränderten Bedingungen der Mitgestaltung und Partizipation neu definiert werden können,[2] an die Adresse der einzelnen Arbeitnehmer und Interessenvertretungen, und unserer Meinung nach ebenso an die Arbeitgeber und den Staat.[3] Bevor im Altersatlas auf diese Problematik näher eingegangen wird, soll zunächst die Situationsanalyse der Weiterbildungsgegebenheiten älterer Erwerbspersonen in Baden-Württemberg, basierend auf Sekundärdaten, vorgestellt werden.

Die Teilnahme der baden-württembergischen Bevölkerung an beruflicher Weiterbildung unterscheidet sich kaum von den anderen alten Bundesländern. So lag der Anteil der 19- bis 64-jährigen befragten Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, 2003 bei 25 Prozent, dies entspricht nahezu dem Stand in den anderen Bundesländern. Im Verhältnis zum Jahr 2000 sind jedoch die Teilnahmequoten an Weiterbildungsmaßnahmen deutlich gesunken (-9 Prozent). Unterrepräsentiert sind vor allem Ältere, Personen mit geringer beruflicher Qualifikation, Arbeiter, Frauen und Personen aus strukturschwachen Gebieten. Ältere Arbeitnehmer in Baden-Württemberg zeigen sich etwas aktiver bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen als ihre Altersgenossen im Rest der Republik.[4] Wissenschaftliche Untersuchungen in Baden-Württemberg zur betrieblichen Weiterbildungspartizipation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommen zu dem Schluss, dass bei älteren Personen immer noch Handlungsbedarf bestehe, wenn es um Chancengleichheit bei der Teilnahme an Weiterbildung geht. Eine Untersuchung im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg zum Qualifikationsbedarf in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche kommt zu der Erkenntnis, dass die Unternehmen zwar eine Vielzahl von Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, jedoch ältere Fachkräfte nicht in ausreichender Weise an den Schulungsangeboten der Betriebe teilnehmen, nicht entsprechend in die betrieblichen Lernprozesse einbezogen werden und bei der Personalentwicklung nicht die erfor-

1 Vgl. Dehnbostel, Peter/ Meister, Jörg (2002): Einleitung: Essential und Überblick, in: Dehnbostel, Peter u.a. (Hrsg.) (2002): Vernetzte Kompetenzentwicklung. Alternative Positionen zur Weiterbildung, S. 11f.

2 Vgl. Ebenda.

3 Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit umfasst drei Ebenen: Das Individuum auf der Mikroebene, das Unternehmen auf der Mesoebene sowie Staat und Gesellschaft auf der Makroebene. Siehe hierzu auch Bangali, Lucy (2004): „Wie lange können, sollen, wollen ältere Arbeitnehmer noch arbeiten?" Vortrag im Rahmen der Fachtagung auf Grundlage des § 37, 6 BetrVG, S. 12f und S. 20f.

4 Vgl. Bahnmüller, Reinhard/ Fischbach, Stefanie (2005): Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg: Ausgangsbedingungen, Umsetzungen und Wirkungen. Schlussbericht des Projektes „Implementierung, Anwendung und Wirkungen des Qualifizierungstarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs", S. 42ff.

derliche Berücksichtigung finden.[5] Bahnmüller und Fischbach kommen zu dem Ergebnis, dass „die meisten Betriebe Möglichkeiten zur Weiterbildung anbieten, allerdings sind sie nach Meinung der Betriebsräte unzureichend und sehr selektiv. Die wenigsten Chancen, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, hätten An- und Ungelernte, Ältere, Ausländer und Frauen, die besten erwartungsgemäß die Führungskräfte. Die Hauptkritik der Betriebsräte bezieht sich deshalb auf die soziale Selektivität."[6] Die Erhebung der TNS Infratest Sozialforschung im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung 2004 im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg bestätigt, dass die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in Baden-Württemberg rückläufig und stark von schulischer und beruflicher Ausbildung, Alter und Geschlecht abhängig ist.

Wie sieht insgesamt die Beteiligung der Erwerbstätigen an Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg aus? Im Jahr 2003 beteiligten sich 31 Prozent der Erwerbstätigen an der beruflichen Weiterbildung, wobei diese Quote niedriger liegt als im Jahr 2000 mit 40 Prozent. Somit ist ein Beteiligungsrückgang der Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung zu verzeichnen.[7] Diese rückläufige Beteiligungsquote an beruflicher Weiterbildung ist nach Thebis und Gensicke nicht auf eine Veränderung der Qualität von Weiterbildung zurückzuführen, sondern spiegelt eher die Verschlechterung der allgemeinen Arbeitsmarktsituation wider.[8] Wie bereits erwähnt, wird die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung unter anderem durch das Bildungsniveau der Teilnehmer beeinflusst. Die Altersgruppenbefragung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2003 zeigt, dass die 50- bis 64-Jährigen mit 21 Prozent eine etwas unterdurchschnittliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung gegenüber 29 Prozent der 35- bis 49-Jährigen und 27 Prozent der 19- bis 34-Jährigen aufweisen, jedoch ein stabiles Teilnahmeverhältnis im Vergleich zu 2000 vorweisen können.[9]

5 Vgl. Bangali, Lucy/ Fuchs, Gerhard/ Hildenbrand, Markus (2006): Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg. Abschlussbericht des Projektes „Qualifikationsbedarf in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche", S. 50f.
6 Vgl. Bahnmüller, Reinhard/ Fischbach, Stefanie (2005): Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg: Ausgangsbedingungen, Umsetzungen und Wirkungen. Schlussbericht des Projektes „Implementierung, Anwendung und Wirkungen des Qualifizierungstarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs", S. 46.
7 Vgl. Thebis, Frauke/ Gensicke, Miriam (2005): Weiterbildung in Baden-Württemberg. Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2004 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung (Kurzfassung), S. 4.
8 Vgl. Ebenda.
9 Vgl. Ebenda.

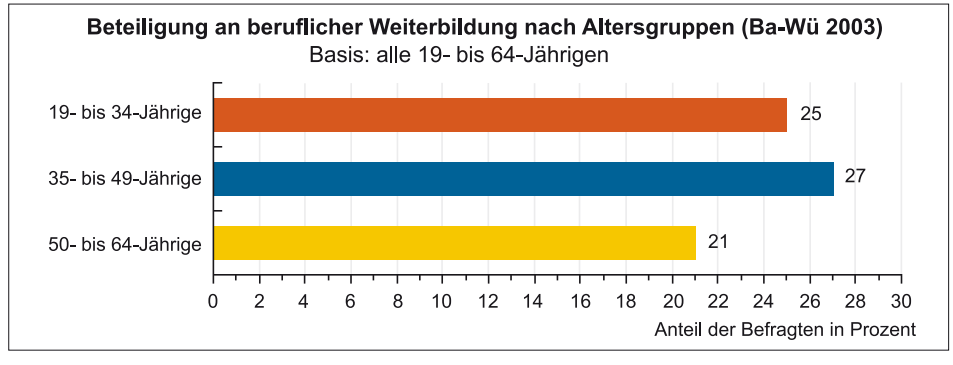


Abbildung 3.1 Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen in Baden-Württemberg, 2003.

Untersucht man die über 50-jährigen Erwerbstätigen, so beteiligten sich 2003 mit 31 Prozent genauso viele Personen an beruflicher Weiterbildung wie in derAlterskohorte der 35- bis 49-Jährigen. Die Analyse der Altersgruppe der 45- bis 64-Jährigen zeigt, dass die Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen mit 29 Prozent sich mehr beteiligt als die der 45- bis 49-Jährigen (27 Prozent) und die der 55- bis 64-Jährigen (16 Prozent). Auch für Ältere trifft die Aussage zu, dass die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Qualifikationsniveau der Personen stark korreliert. Das heißt, ältere Personen mit höherem Qualifikationsniveau beteiligen sich stärker als Ältere mit geringerer Qualifikation.

Die untere Abbildung zeigt, dass die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung hauptsächlich vom Qualifikationsniveau abhängt. So haben in Baden-Württemberg 48 Prozent der 19- bis 64-Jährigen mit Hochschulabschluss an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, also deutlich mehr im Vergleich zu den anderen untersuchten Gruppen.

Welche Bedeutung hat die berufliche Qualifikation in der industrialisierten Welt von heute und in Zukunft? Eine mögliche Antwort liefern Matthias Rau und Daniel Werner: „Wie in vielen anderen westlichen Ländern, ist auch in Deutschland eine Verschiebung der Arbeitskraftnachfrage hin zu hoch qualifizierten Arbeitskräften zu beobachten. Hierfür liefert die ökonomische Theorie vor allem zwei Erklärungsansätze. Zum einen führt der qualifikationsverzerrte technische Forschritt zu einer Steigerung der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften. Die mit dem technischen Fortschritt und die komplexer werdenden Produktionstechnologien verlangen nach einem immer höheren Qualifikationsniveau. Zum anderen dient die Außenhandelstheorie als Erklärungsansatz. Danach nutzen die Länder ihre komparativen Vorteile in der Produktion, indem sie diejenigen Produktionsfaktoren verstärkt einsetzen, die relativ reichlich zur Verfügung stehen. Es resultiert eine Spezialisierung der Produktion, nach der Industrieländer vor allem wissens- und forschungsintensive Güter produzieren und dafür hoch qualifizierte Arbeitskräfte nachfragen, während die anderen Länder vor allem mit niedrig qualifizierten Arbeitskräften produzieren.“[10] Das bedeutet, dass die Un- und Niedrigqualifizierten zunehmend in Bedrängnis kommen, weil in diesem Prozess die Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft immer mehr nachlässt.

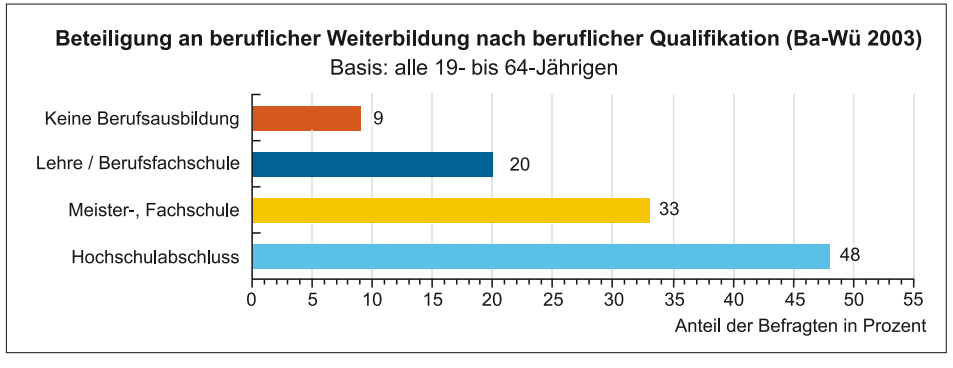


Abbildung 3.2 Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation in Baden-Württemberg (2003).

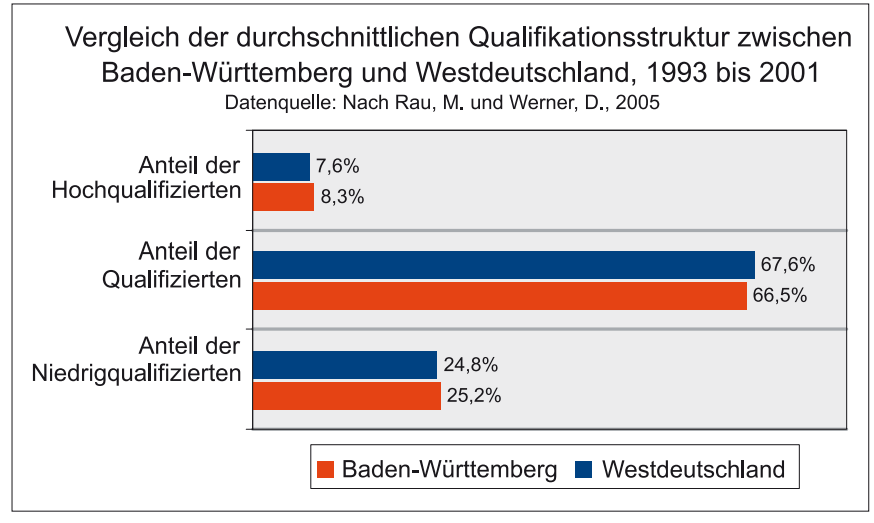
10 Rau, Matthias/ Werner, Daniel (2005): Vergleichende Analyse von Landesarbeitsmärkten. Länderstudie Baden-Württemberg. Berichte und Analysen Nr. 01/2005, S. 26.

Wie sieht die Qualifikationsstruktur in Baden-Württemberg aus? Laut Rau und Werner weicht die Qualifikationsstruktur in Baden-Württemberg nicht wesentlich von der durchschnittlichen Qualifikationsstruktur in Westdeutschland ab.[11] „Der Anteil der Hochqualifizierten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt mit 8,3% etwas über dem westdeutschen Durchschnitt von 7,6%. Diese Gruppe übt einen signifikanten positiven Einfluss auf das Beschäftigungswachstum aus. Ebenso ist der Anteil an Niedrigqualifizierten im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt von 24,8% etwas höher. Diese Gruppe beeinflusst die Beschäftigung ebenfalls günstig, ihr Einfluss ist jedoch nicht signifikant. Der Anteil der Qualifizierten (abgeschlossene Berufsausbildung), die einen signifikant negativen Einfluss auf das Beschäftigungswachstum ausübt, liegt entsprechend mit 66,5% leicht unter dem westdeutschen Durchschnittswert.“[12] Die Qualifikationsstruktur wird darüber hinaus nach der Betriebsgröße betrachtet, denn je größer das Unternehmen, desto höher fällt der Anteil der Hochqualifizierten aus. Nach Rau und Werner ist in Stuttgart der Anteil von Großunternehmen überdurchschnittlich hoch, weil eine Vielzahl von Unternehmen dort ihren Firmensitz hat. So lässt sich erklären, warum Stuttgart den höchsten Anteil an Hochqualifizierten in Baden-Württemberg hat. Den zweiten Platz in Baden-Württemberg nimmt Heidelberg ein, da dort viele medizinische und pharmazeutische Einrichtungen ihren Sitz haben. Die Landkreise mit den wenigsten Hochqualifizierten und somit den niedrigsten Qualifikationseffekten für die Wirtschaft sind der Main-Tauber-Kreis und der Neckar-Odenwald-Kreis, also eher ländliche Kreise mittelständischer Prägung. Andererseits dürfte dort auch beim Arbeitskräfteangebot ein niedriges Qualifikationsniveau zu finden sein.[13]

Wie sieht die Qualifikationsstruktur nach Alter und beruflichem Abschluss in Baden-Württemberg aus? Die Abbildung der Qualifikationsstruktur zeigt, dass die Mehrheit der über 50-Jährigen eindeutig in die Kategorie der Niedrigqualifizierten (abgeschlossene Berufsausbildung/Lehre) oder in die Kategorie der Unqualifizierten (ohne berufliche Ausbildung) fällt. Die Altersverteilung bei dieser Analyse ist ein interessanter Aspekt, da der Anteil der Fachqualifizierten (Meister-/Technikabschluss) und Hochqualifizierten (Hochschulabschluss) an der Bevölkerung etwas geringer ausfällt als in anderen Qualifikationsbereichen. Bei der Qualifika-

11 Vgl. Rau, Matthias/ Werner, Daniel (2005): Vergleichende Analyse von Landesarbeitsmärkten. Länderstudie Baden-Württemberg. Berichte und Analysen Nr. 01/2005, S. 26f.
12 Vgl. Ebenda.
13 Vgl. Rau Rau, Matthias/ Werner, Daniel (2005): Vergleichende Analyse von Landesarbeitsmärkten. Länderstudie Baden-Württemberg. Berichte und Analysen Nr. 01/2005, S. 28f.
14 Matthias Rau und Daniel Werner haben in der IABregional der IAB Baden-Württemberg eine vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten erarbeitet und damit eine übersichtliche Länderstudie zu Baden-Württemberg vorgelegt.

Abbildung 3.3 Durchschnittliche Qualifikationsstruktur in Baden-Württemberg und Westdeutschland, 1993 bis 2001.[14]



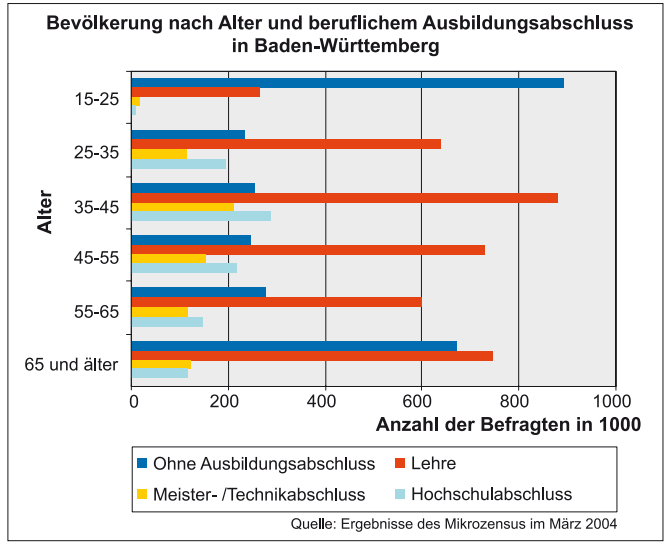


Abbildung 3.4 Ausbildungsabschluss der Bevölkerung nach Alter in Baden-Württemberg.[15]

tionsstruktur der Bevölkerung mit Meister-/Technik- sowie Hochschulabschluss in Baden-Württemberg ist zu beobachten, dass bei den älteren Kohorten der Anteil der Fach- und Hochqualifizierten zunehmend geringer wird. So ist der Anteil der 35- bis 45-Jährigen an den Hochschulabsolventen mit 286.100 Personen am höchsten, dann wird er zunehmend geringer bei den 45- bis 55-Jährigen (217.100), den 55- bis 65-Jährigen (148.300) sowie den 65-Jährigen und Älteren (116.200). Dieses Muster findet sich ebenfalls beim Meister-/Technikabschluss wieder.

Die Qualifikationsstruktur soll ebenso bei den Erwerbstätigen und Erwerbslosen untersucht werden. Bei der Qualifikationsstruktur Erwerbstätiger ist festzustellen, dass der Abschluss einer Lehre häufiger bei allen Altersgruppen bis 55 Jahren vorkommt. Bei der Alterskohorte der 55-Jährigen und Älteren verändert sich die Qualifikationsstruktur, das bedeutet u.a., dass das Qualifikationsniveau niedriger wird. Weiterhin ist zu beobachten, dass die Zahl der Meister-/Technikabschlüsse sowie der Hochschulabschlüsse bei den Erwerbstätigen ab 55 Jahren ebenfalls zurückgeht.

15 Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Ergebnisse des Mikrozensus im März 2004.
16 Ebenda.

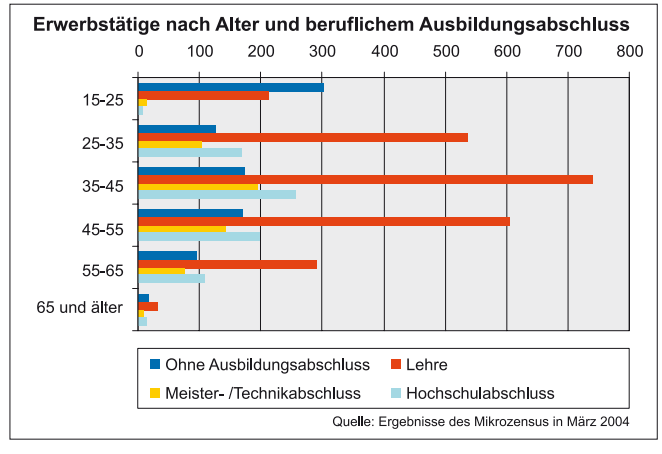


Abbildung 3.5 Qualifikationsstruktur Erwerbstätiger nach Alter und beruflichem Ausbildungsabschluss.[16]

Bei der Analyse der Erwerbslosen aller Altersgruppen zeigt sich, dass die meisten entweder zu den Niedrig- oder Unqualifizierte gehören.

Um der ständig steigenden und sich schnell verändernden Qualifikationsanforderung der Arbeitswelt gerecht zu werden, wird Weiterbildung immer wichtiger, insbesondere für erwerbsfähige Personen, die sich auf dem externen Arbeitsmarkt befinden und eine neue Erwerbsmöglichkeit suchen. Wie sieht also die Weiterbildungsbeteiligung der älteren Erwerbspersonen ab 45 Jahren auf dem externen Arbeitsmarkt aus?

Den Daten der Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektion Baden-Württemberg) ist zu entnehmen, dass ältere Arbeitslose selten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Tabelle 3.1 zeigt, wie viele Personen pro tausend Arbeitslose sich im Jahresdurchschnitt 2003 in Weiterbildungsmaßnahmen befanden.

Der Landkreis Waldshut stellt sich zwar mit 35 Älteren pro tausend arbeitslosen Teilnehmern besser als alle anderen Landkreise dar,

17 Ebenda.

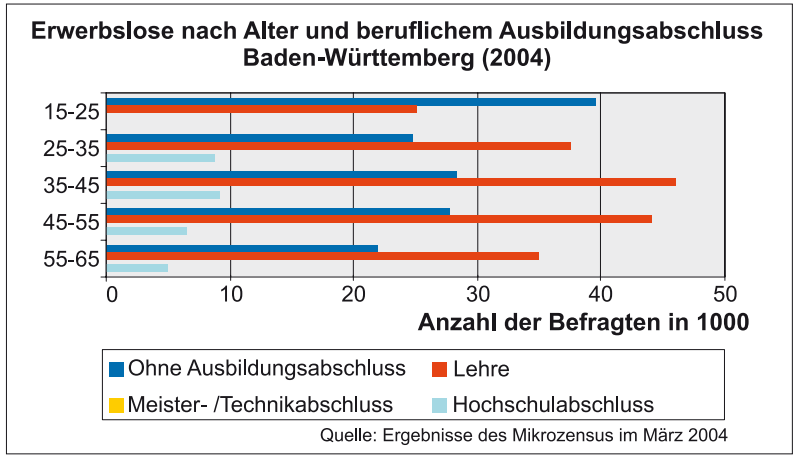


Abbildung 3.6 Erwerbslose nach Alter und beruflichem Ausbildungsabschluss.[17]

Weiterbildungsbeteiligung der 45- bis 64-jährigen Arbeitslosen in Baden-Württemberg nach Land- und Stadtkreisen (2003)

AA	Ostalbkreis	19	**RA**	Rastatt	16
BAD	SK Baden-Baden	11	**RT**	Reutlingen	12
BB	Böblingen	8	**RV**	Ravensburg	23
BC	Biberach	16	**RW**	Rottweil	23
BL	Zollernalbkreis	13	**S**	SK Stuttgart	7
CW	Calw	18	**SFR**	SK Freiburg im Breisgau	25
EM	Emmendingen	21	**SHA**	Schwäbisch Hall	14
ES	Esslingen	21	**SHD**	SK Heidelberg	12
FDS	Freudenstadt	19	**SHN**	SK Heilbronn	10
FN	Bodenseekreis	13	**SIG**	Sigmaringen	11
FR	Breisgau-Hochschwarzwald	22	**SKA**	SK Karlsruhe	12
GP	Göppingen	20	**SPF**	SK Pforzheim	19
HD	Rhein-Neckar-Kreis	12	**SUL**	SK Ulm	12
HDH	Heidenheim	6	**TBB**	Main Tauber Kreis	13
HN	Heilbronn	9	**TUT**	Tuttlingen	11
KA	Karlsruhe	11	**TÜ**	Tübingen	11
KN	Konstanz	13	**UL**	Alb-Donau-Kreis	14
KÜN	Hohenlohekreis	8	**VS**	Schwarzwald-Baar-Kreis	16
LB	Ludwigsburg	16	**WN**	Rems-Murr-Kreis	16
LÖ	Lörrach	21	**WT**	Waldshut	35
MA	SK Mannheim	5			
MOS	Neckar-Odenwald-Kreis	11			
OG	Ortenaukreis	11			
PF	Enzkreis	16			

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg

Tabelle 3.1 Weiterbildungsbeteiligung 45- bis 64-Jähriger pro 1000 Arbeitslose (2003).

Entwicklung der Teilnehmerzahlen an Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg						
Gruppe	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005***
zuvor arbeitslos 20 bis 44 Jahre	16577	13785	12861	9621	7097	4984
zuvor arbeitslos 45 bis 65 Jahre	3704	3159	2778	1685	1307	966
zuvor **nicht** arbeitslos 20 bis 44 Jahre	4761	5089	5799	5029	3470	2554
zuvor **nicht** arbeitslos 45 bis 65 Jahre	657	683	808	750	615	523
Alle Angaben sind durchschnittliche Monatswerte auf Jahresbasis (absolute Zahlen) * Auf Basis der Werte bis zum März						

Tabelle 3.2 Entwicklung der Teilnehmerzahlen an Weiterbildungsmaßnahmen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg von 2000 bis 2005.[18]

Entwicklung der Teilnehmerzahlen an Weiterbildungsmaßnahmen im Stadtkreis Stuttgart						
Altersgruppe	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005***
zuvor arbeitslos 20 bis 44 Jahre	1041	949	856	667	554	448
zuvor arbeitslos 45 bis 65 Jahre	171	130	96	59	67	55
zuvor **nicht** arbeitslos 20 bis 44 Jahre	305	331	393	331	237	180
zuvor **nicht** arbeitslos 45 bis 65 Jahre	34	35	38	31	31	23
Alle Angaben sind durchschnittliche Monatswerte auf Jahresbasis (absolute Zahlen) * Auf Basis der Werte bis zum März						

Tabelle 3.3 Entwicklung der Teilnehmerzahlen an Weiterbildungsmaßnahmen nach Altersgruppen im Stadtkreis Stuttgart von 2000 bis 2005.[19]

die Weiterbildungsbeteiligung fällt jedoch allgemein für diese Altersgruppe gering aus. Erstaunlich ist der Unterschied zwischen den Landkreisen bei der Weiterbildungsbeteiligung der älteren Arbeitslosen. So fällt der Stadtkreis Mannheim im Vergleich zu Waldshut (35 von 1000 Personen), Freiburg im Breisgau (25 von 1000 Personen), Rottweil (23 von 1000 Personen) oder Ravensburg (23 von 1000 Personen) mit nur fünf pro tausend älteren, arbeitslosen Personen in Weiterbildungsmaßnahmen besonders auf.

Auf Landesebene wird die Entwicklung deutlich, dass die Teilnahme der Arbeitslosen an der beruflichen Weiterbildung seit 2000 kontinuierlich zurückgegangen ist. In Tabelle 3.2 wird unterschieden, ob die Leistungsempfänger vor der Maßnahme arbeitslos waren oder nicht. Es konnte alterspezifisch beobachtet werden, dass die Altersgruppe der 20- bis 44-Jährigen häufiger an Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt als die der 45- bis 65-Jährigen. Während im Jahr 2000 16.577 „zuvor arbeitslose" 20- bis 44-Jährige an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen konnten, nahmen 3.704 der 45- bis 65-jährigen „zuvor Arbeitslosen" an Maßnahmen teil. Hinzu kommt, dass auch die Zahl der 20- bis 44-jährigen Weiterbildungsteilnehmer von 16.577 im Jahr 2000 auf 4.984 im März 2005 zurückgegangen ist. Diese Entwicklung ist gleichermaßen bei den 45- bis 65-Jährigen zu beobachten, bei denen die Weiterbildungsbeteiligung von 3.704 im Jahr 2000 – wie bereits erwähnt – auf 966 im März 2005 gesunken ist.

Wie sieht die Entwicklung auf der Land- und Stadtkreisebene aus? Die Beteiligung der Altersgruppen an Weiterbildungsmaßnahmen, am Beispiel Stadtkreis Stuttgart, zeigt deutlich, dass die Partizipation aller Altersgruppen an Qualifizierungsmaßnahmen kontinuierlich zurückgegangen ist, aber insbesondere die der 45- bis 65-Jährigen. Jedoch fällt diese Entwicklung für Stuttgart nicht so negativ aus wie in anderen Landkreisen. Waren es im Jahr 2000 171 Personen in der Altersgruppe der 45- bis 65-jährigen „zuvor Arbeitslosen", die an Weiterbildung teilnahmen, so waren es nur noch 55 im März 2005.

18 Vgl. Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, Stuttgart.
19 Ebenda.

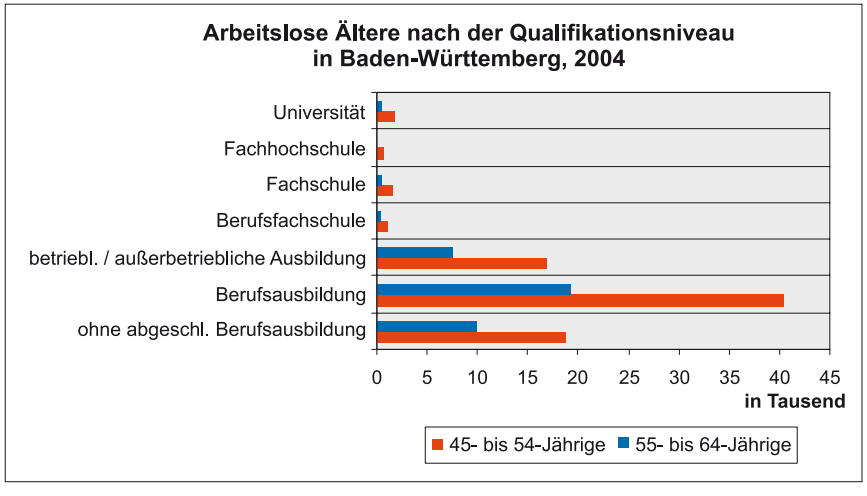
Die untere Tabelle zeigt die Weiterbildungsbeteiligung älterer arbeitsloser Personen (45- bis 65- Jährige) im Verhältnis zu jüngeren Arbeitslosen (20- bis 44-Jährige). Auf jede in Weiterbildung befindliche ältere Person kommt die angegebene Anzahl jüngerer Personen. Die Werte sind die Jahresdurchschnittswerte von 2004 und beziehen sich auf Personen, die vor der Weiterbildungsmaßnahme arbeitslos waren. Diese Tabelle zeigt den Neckar-Odenwald-Kreis mit einem Verhältnis von 10,6 jüngeren zu einem älteren arbeitslosen Weiterbildungsteilnehmer, gefolgt vom Stadtkreis Mannheim und Heilbronn. Die kleinsten (Miss-)Verhältnisse zwischen jüngeren und älteren arbeitslosen Weiterbildungsteilnehmern verzeichnen der Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald mit 3,2:1, der Alb-Donau-Kreis (3,5:1), der Schwarzwald-Baar-Kreis (3,5:1), Reutlingen (3,5:1), Ravensburg (3,5:1) und Calw (3,7:1).

Verhältnis der Weiterbildungsbeteiligung der jüngeren Arbeitslosen (20- bis 44-Jährige) zu den älteren (45- bis 64-Jährigen) im Jahr 2004

AA	Ostalbkreis	5,0 : 1	**KA**	Karlsruhe	4,9 : 1	**SHA**	Schwäbisch Hall	6,3 : 1
BAD	SK Baden-Baden	4,0 : 1	**KN**	Konstanz	6,6 : 1	**SHD**	SK Heidelberg	7,9 : 1
BB	Böblingen	7,9 : 1	**KÜN**	Hohenlohekreis	4,0 : 1	**SHN**	SK Heilbronn	9,0 : 1
BC	Biberach	5,2 : 1	**LB**	Ludwigsburg	4,0 : 1	**SIG**	Sigmaringen	5,8 : 1
BL	Zollernalbkreis	6,2 : 1	**LÖ**	Lörrach	5,9 : 1	**SKA**	SK Karlsruhe	4,8 : 1
CW	Calw	3,7 : 1	**MA**	SK Mannheim	10,4 : 1	**SPF**	SK Pforzheim	4,5 : 1
EM	Emmendingen	3,8 : 1	**MOS**	Neckar-Odenwald-Kreis	10,6 : 1	**SUL**	SK Ulm	5,1 : 1
ES	Esslingen	6,7 : 1	**OG**	Ortenaukreis	7,3 : 1	**TBB**	Main Tauber Kreis	6,6 : 1
FDS	Freudenstadt	5,3 : 1	**PF**	Enzkreis	4,5 : 1	**TUT**	Tuttlingen	6,0 : 1
FN	Bodenseekreis	6,0 : 1	**RA**	Rastatt	6,1 : 1	**TÜ**	Tübingen	4,8 : 1
FR	Breisgau-Hochschwarzwald	3,2 : 1	**RT**	Reutlingen	3,5 : 1	**UL**	Alb-Donau-Kreis	3,5 : 1
GP	Göppingen	4,8 : 1	**RV**	Ravensburg	3,5 : 1	**VS**	Schwarzwald-Baar-Kreis	5,5 : 1
HD	Rhein-Neckar-Kreis	5,5 : 1	**RW**	Rottweil	3,9 : 1	**WN**	Rems-Murr-Kreis	5,3 : 1
HDH	Heidenheim	8,2 : 1	**S**	SK Stuttgart	8,1 : 1	**WT**	Waldshut	3,8 : 1
HN	Heilbronn	6,2 : 1	**SFR**	SK Freiburg im Breisgau	5,0 : 1	*SK Stadtkreis*	*LK Landkreis*	

Tabelle 3.4 Verhältnis der Weiterbildungsmaßnahmen von 20- bis 44-Jährigen zu 45- bis 64-Jährigen (2004).

Abbildung 3.7 Qualifikationsstruktur älterer Arbeitsloser in Baden-Württemberg von 45- bis 64-Jahren (September 2004).



Des Weiteren ist das Qualifikationsniveau der älteren, arbeitslosen Personen von Bedeutung, da der Qualifikationsstand eine wichtige Ausgangsbasis für eine erfolgreiche Vermittlung in das Erwerbssystem ist. Deshalb ist es wichtig zu bedenken, dass das Qualifikationsniveau einer Generation ganz entscheidend von den Ausbildungsentscheidungen der Jugendlichen und den Ausbildungschancen abhängt, die ihnen in jungen Jahren geboten wurden. Gerade die geburtenstarken Jahrgänge zwischen 1950 und 1970, deren Ausbildungszeit in die Bildungsexpansion fiel, konnten von dem reichhaltigen Qualifizierungsangebot Gebrauch machen. Sie stellen heutzutage einen Großteil der qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Gegensatz dazu besitzt die Alterskohorte der heute 50- bis 64-Jährigen kaum Hochschulbildung. Dieses Charakteristikum kann sehr deutlich an der Qualifikationsstruktur nach Alter in Baden-Württemberg anhand von Ergebnissen des Mikrozensus (März 2004) beobachtet werden. Bei einem Strukturwandel ist diese Gruppe besonders gefährdet, insbesondere bei geringer oder „veralteter“ Qualifikation.

Die berufliche Weiterbildungspolitik hat in besonderem Maße die Aufgabe, zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes beizutragen, die Anpassung der älteren Arbeitnehmer an den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel zu fördern und zum Kompetenzerhalt von Arbeitnehmern bei Arbeitslosigkeit beizutragen. Diese Ziele sind einerseits wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisch angemessen umzusetzen, andererseits sollen die regionalen Akteure diese Ziele stärker mit den Aufgaben der regionalen Weiterbildungspolitik verbinden.

So ist das Qualifikationsniveau älterer, arbeitsloser Personen im September 2004 – nach beruflichem Abschluss analysiert – insbesondere der über 50-Jährigen in Baden-Württemberg gering, was nicht allein ein baden-württembergisches sondern eher ein bundesweites Phänomen darstellt. Die Mehrzahl der arbeitslosen Älteren hat entweder eine betriebliche Ausbildung oder keinen beruflichen Abschluss. Das Phänomen findet sich in fast allen Landkreisen, lediglich Tübingen und die anderen Universitätsstädte verzeichnen ein wesentlich höheres Qualifikationsniveau älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Konsequenzen aus der Analyse – Handlungsbedarf für die Weiterbildung Älterer

Die Analyse der Weiterbildungssituation älterer Personen gibt Aufschluss darüber, dass die Chancen und Möglichkeiten dieser Zielgruppe zur Partizipation an Qualifizierungsmaßnahmen eher begrenzt sind. Somit kommen wir auf die Fragestellung am Anfang dieses Kapitels zur Neudefinition von Möglichkeiten und Grenzen der Weiterbildungspartizipation in einer veränderten Arbeitswelt in Anlehnung an Peter Dehnbostel u.a. zurück. Die für die Akteure der Wirtschaft wachsenden Beratungs- und Weiterbildungsaktivitäten laufen ins Leere, wenn arbeitsgebundene Lern- und Qualifizierungsmaßnahmen nicht konzeptionell und alternsgerecht in die Personalentwicklungspolitik und in die tarifpolitische Bildungsarbeit eingebunden werden. Durch das Lernen im Prozess der Arbeit sowie das Lernen für den Wiedereintritt in das Erwerbssystem bestehen prinzipiell Möglichkeiten, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie erwerbsfähigen Personen in Qualifizierungs- und Weiterbildungsprozesse einzubeziehen. Dies betrifft auch Arbeitslose, an deren Weiterbildung über Einarbeitungsmaßnahmen, Umschulungen, Praktika und Rotationsmodelle heute bereits 51 Prozent der Unternehmen beteiligt sind.[20] Aus der unternehmensbezogenen Perspektive ist Lernen in der Arbeit aus Gründen der Rationalisierung und des betriebswirtschaftlichen Kalküls, zur Verbesserung und Optimierung der Arbeitsorganisation und Arbeitsergebnisse zu fördern und voranzutreiben. Demzufolge steht lebenslanges Lernen im Kontext von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit einer zunehmend kundenorientierten und globalisierten Ökonomie. Darüber hinaus müssen Faktoren der demographischen Entwicklung und die damit verbundene Alterung der Erwerbsbevölkerung, die Sicherung des Erwerbspersonenpotenzials sowie die Sicherung des Sozialversicherungssystems in Betracht gezogen werden. Aber können dadurch auch verstärkt alternsgerechte pädagogische und arbeitnehmerorientierte Zielorientierungen und –versprechen eingelöst werden? Auch wenn allgemein anerkannt ist, dass Lernen im Prozess der Arbeit im Zuge betrieblicher Reorganisations- und Umstrukturierungsprozesse an Bedeutung gewonnen hat, so sagt dies noch nichts über dessen Subjektbezug hinsichtlich Älterer und der Bedeutung für arbeitnehmerorientierte Qualifizierungs- und Weiterbildungsinteressen und -chancen aus. [21] „Gefragt sind vor allem Qualität und Qualitätssicherung arbeitsgebundenen Lernens, die untrennbar mit der Frage von Mitgestaltung und Partizipation in modernen Arbeitsprozessen verbunden sind.“[22]

20 Aussage in Anlehnung an Dehnbostel, Peter/ Meister, Jörg (2002): Einleitung: Essential und Überblick, in: Dehnbostel, Peter u.a. (Hrsg.) (2002): Vernetzte Kompetenzentwicklung. Alternative Positionen zur Weiterbildung, Einleitung der Autoren zu „Lernen im Prozess der Arbeit und gewerkschaftliche Bildungsarbeit verbinden“, S. 13; in Anlehnung an Grünewald / Moraal, 2001, S. 22.

21 Vgl. Dehnbostel, Peter/ Meister, Jörg (2002): Einleitung: Essential und Überblick, in: Dehnbostel, Peter u.a. (Hrsg.) (2002): Vernetzte Kompetenzentwicklung. Alternative Positionen zur Weiterbildung, S. 13; sowie Bangali, Lucy/ Fuchs, Gerhard/ Hildenbrand, Markus (2006): Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg. Abschlussbericht des Projektes „Qualifikationsbedarf in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche“.

22 Ebenda, S. 13.

Was bedeutet Mitbestimmung und Qualifizierungsbeteiligung für ältere Personen? Die Forderung nach einer verlängerten Lebensarbeitszeit muss auch im Zusammenhang des ökonomischen Strukturwandels betrachtet werden, der sich vor allem in steigenden Qualifikationsanforderungen niederschlägt.[23] In diesem Prozess sind besonders ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Risiken ausgesetzt, die ihre Beschäftigungsfähigkeit in Frage stellen: „So bestehen nach wie vor intergenerative Diskrepanz im Niveau der schulischen und beruflichen Erstausbildung, das der jüngeren Erwerbstätigen insgesamt höher liegt. Darüber hinaus unterliegen die beruflichen Qualifikation älterer Beschäftigter einer erhöhter Entwertungsgefahr, wenn im Zuge arbeitsorganisatorischer und technologischer Innovationen Anforderungen an sie gestellt werden, die nicht Bestandteil der beruflichen Erstausbildung waren. Schließlich besteht auch die Möglichkeit einer Qualifikationsentwertung durch dauerhafte berufliche Unterforderung, oder infolge einer langfristigen, betriebsspezifischen Einengung der Tätigkeit.“[24] Wie kann eine alternsgerechte Weiterbildungsbeteiligungsstrategie in einem Unternehmen aussehen? Es ist klar, dass die berufliche Weiterbildung immer weniger dem beruflichen Aufstieg der Beschäftigten dient, als vielmehr durch die Notwendigkeit des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit in einer von Unsicherheit geprägten Lage der inner- und außerbetrieblichen Arbeitsmärkte gekennzeichnet ist. Das Employability-Konzept appelliert somit nicht nur an die Arbeitnehmer, als Arbeitskraftunternehmer aktiver zu werden, sondern auch an die Arbeitgeber und die Sozialpartner, ihren Beschäftigten und Mitgliedern Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen. So ergibt sich nach der Weiterbildungssituationsanalyse des Altersatlasses mit der skizzierten Problemlage ein beschäftigungs-, wirtschafts- und sozialpolitischer Handlungsbedarf.

Ein erster Handlungsansatz geht in die Richtung, dass Unternehmen sich von der Altersselektion bei der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen dringend trennen müssen. Die Tatsache, dass Unternehmen bisher die erforderlichen Struktur- und Qualifizierungsanpassungen verstärkt durch einen Austausch älterer gegen jüngere Arbeitnehmer zu bewältigen versucht haben, könnte sich künftig als „Bumerang“ erweisen, wenn sie technologische und arbeitsorganisatorische Innovationen mit insgesamt älteren Belegschaften zu bewältigen haben werden.[25] Der Handlungsansatz besagt, dass bei der Gestaltung von Lernen und Arbeiten – im Rahmen der Zielsetzung von mehr Beschäftigungsfähigkeit, mehr Chancengleichheit und der Ausbildung umfassender Handlungsfähigkeit – alle beteiligten und betroffenen Akteure aktiv einbezogen werden müssen, so dass die soziale und insbesondere die Altersselektivität reduziert wird. Eine alternsgerechte Qualifizierungspolitik und Weiterbildungsbeteiligungsstrategie zugunsten einer alternden Belegschaft sollte sich stärker als bisher als offensive und präventive Perspektive in der Tarifpolitik etablieren.

23 Vgl. Lois, Daniel (2005): Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger – Die Messung im Mikrozensus und Einfluss soziodemographischer Variablen, S. 3; in Anlehnung an Weidig, Inge/ Hofer, Peter/ Wolff, Heimfrid (1999): Arbeitslandschaften 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 227.

24 Lois, Daniel (2005): Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger – Die Messung im Mikrozensus und Einfluss soziodemographischer Variablen, S. 3; in Anlehnung an Naegele, Gerhard (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen and Risiken älterer Arbeitnehmer, S. 23ff.

25 Vgl. Lois, Daniel (2005): Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger – Die Messung im Mikrozensus und Einfluss soziodemographischer Variablen, S. 3; in Anlehnung an Barkholdt, Corinna/ Frerichs, Frerich/ Naegele, Gerhard (1995): Altersübergreifende Qualifizierung – eine Strategie zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

„Seit den 60er Jahren gibt es Tarifverträge, die auch Fragen der Qualifizierung explizit behandeln. Allerdings wurde Qualifizierung bis in die 70er Jahre hinein lediglich dann tarifvertraglich geregelt, wenn Qualifikationsdefizite von Beschäftigten auszugleichen waren. In der Regel geschah dies bei Rationalisierungen, beim Einsatz neuer Technologien und bei notwendigen Umschulungen. … Erst in jüngster Zeit gewinnen Weiterbildungsfragen bei Tarifverhandlungen wieder an Bedeutung."[26] Es bestehen zwar Tarifverträge zur Qualifizierung wie beispielsweise der Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektrobranche in Baden-Württemberg von 2001 oder der Tarifvertrag der Chemischen Industrie West und Ost. Jedoch bleibt die tarifvertragliche Regelung der Qualifizierung älterer Beschäftigter eine tarifpolitische Leerstelle, wo noch Handlungsbedarf besteht. Wichtige Fragen sind demnach, was ältere Beschäftigte „sollen" und was sie „dürfen" mit Blick auf die Rahmenbedingungen des Unternehmens, sowie was sie „können" und was sie „wollen" mit Blick auf ihre individuellen Fähigkeiten, Motivation, Nachhaltigkeit und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in Übereinstimmung mit einem lernförderlichen Arbeitsumfeld.[27]

Der Rückgang von Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitslose ist eine verheerende Bilanz, auch für die Beschäftigungsförderung dieser Zielgruppe auf dem externen Arbeitsmarkt. „Durch die drastischen Kürzung des Etats der Bundesagentur für Arbeit für berufliche Weiterbildung tragen die Arbeitsagenturen inzwischen selbst zur Arbeitslosigkeit bei: Bildungsträger streichen Kurse, schließen Niederlassungen und entlassen reihenweise feste und freie Mitarbeiter. Arbeitslose bleiben wegen Qualifikations-Defiziten ohne Chancen auf neue Stellen."[28] Ausgerechnet diejenigen Erwerbslosen, die eine Weiterbildung am dringendsten benötigen, um Wiedereinstiegsmöglichkeiten in das Erwerbssystem zu finden, haben jetzt die geringsten Chancen, einen Bildungskurs gefördert zu bekommen. Die Arbeitslosenzahl in Relation zu der Weiterbildungsteilnahme älterer, arbeitsloser Personen in Baden-Württemberg zeigt, dass während in Baden-Württemberg die Gruppe der 50-jährigen und älteren Arbeitslosen 2004 bei 84.777 und 2005 bei 96.479 lag, sich die Teilnehmerzahl der 45- bis 65-jährigen „zuvor Arbeitslosen" an Weiterbildung auf 1.307 im Jahr 2004 und 966 im Jahr 2005 belief. Die negative Korrelation der Weiterbildungsbeteiligung mit dem Altersphänomen bedeutet für Arbeitslose auf dem externen Arbeitsmarkt verringerte Chancen für den Wiedereinstieg in das Erwerbssystem und für Arbeitnehmer auf dem internen Arbeitmarkt das hohe Risiko der Qualifikationsentwertung und das Austrittsrisiko. In dieser Hinsicht sollte die Qualifizierung und Weiterbildungsteilnahme von älteren Arbeitslosen ab 50 Jahren als Prävention und als aktives Eintrittsinstrument angesehen, unterstützt und gefördert werden.

26 Habenicht, Thomas/ Proß, Gerald/ Werheit, Ursula (2002): Partizipation der Beschäftigten: Motor für die Mitbestimmung und Voraussetzung für die Gestaltung einer integrierten Lern- und Arbeitskultur, in: Dehnbostel, Peter u.a. (Hrsg.): Vernetzte Kompetenzentwicklung. Alternative Positionen zur Weiterbildung, S. 244; in Anlehnung an Bahnmüller, Reinhard u.a. (2000): Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik. Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft.

27 Vgl. Bangali, Lucy (2004): „Wie lange können, sollen, wollen ältere Arbeitnehmer noch arbeiten?" Vortrag im Rahmen der Fachtagung auf der Grundlage des § 37, 6 BetrVG, S. 14f.

28 Vgl. Winkel, Rolf (2003): „Nach der Kehrtwende der Arbeitsämter: Verheerende Halbjahresbilanz bei beruflicher Weiterbildung", in: Zeitschrift Soziale Sicherheit, Ausgabe 7/2003, S. 226.

Was ist die Aufgabe und Rolle der Bildungsträger in ihrer Bildungsarbeit, v.a. in Kooperation mit kleinen und mittelständischen Unternehmen? Wir sind der Meinung, dass die Bildungsträger eine ausgesprochen wichtige Rolle bei der Begleitung, Zielsetzung und Entwicklung von alternsgerechten Qualifizierungsangeboten für Wirtschaft und Arbeitswelt spielen. Fakt ist, dass die KMU zumeist nicht über Personalentwicklungsabteilungen verfügen, um den Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf auf der Ebene des Individuums im Kontext von Arbeitsplatz und Tätigkeit sowie auf der Ebene des Unternehmens im Kontext von Veränderungsprozessen auszuarbeiten. So sind Bildungsträger angesprochen, unternehmensgerechte und mitarbeitergerechte Weiterbildungsstrategien, Konzepte und Bildungstools zu entwickeln und durchzuführen. Sie stehen bei der Sensibilisierung und Weiterbildungsberatung der Unternehmen in Hinsicht auf alternsgerechter Bildungsangebote nun mehr vor der Herausforderung, ihre bisherigen Konzepte an die neuen Gegebenheiten einer alternden Erwerbsbevölkerung anzupassen. Hierzu sollte die herkömmliche pädagogische Methodik und Didaktik alternsgerecht angepasst und ergänzt werden, indem die Rolle des Trainers, der Weiterbildungsbegleiterin, des Coaches usw. neu definiert, weiterentwickelt und anpasst wird. Für das Angebot alternsgerechter Qualifizierungsmaßnahmen sollten sich die Bildungsträger stärker auf die älteren Erwerbstätigen und deren Unternehmen einstellen, aber auch auf die älteren Erwerbslosen. Diese Strategie soll dazu führen, dass eine dauerhafte Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft und -teilnahme sowohl bei den Unternehmen als auch den Mitarbeitern gefördert und erreicht wird. Erste Beispiele für eine proaktive und offensive Zusammenarbeit der Bildungsträger mit Unternehmen im Bereich alternsgerechter Qualifizierung sind schon vorhanden. Mit der Unterstützung des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg laufen bereits erste Pilotprojekte in einem Netzwerk von Bildungsträgern, die für Industrie und Handwerk bedarfsgerechte und altersgerechte Weiterbildungsmaßnahmen entwickeln und durchführen. Der Ausbau solcher Netzwerke erfordert die Zusammenarbeit aller Akteure – Arbeitsverwaltung, Verbände, Gewerkschaften usw. – , um die Qualifizierung insbesondere von älteren Personen zu unterstützen und zu optimieren.

4. Rentendynamiken – Beiträge und Zugänge

Betrachtet man die Veränderungen der demographischen Faktoren für die Alterssicherung in Deutschland im Rückblick auf die vergangenen 25 Jahre und im Ausblick auf die bevorstehenden Jahre, so zeigt sich, dass bei allen Akteuren Handlungsbedarf besteht. Die sozialen Strukturen haben sich gewandelt und werden sich in Zukunft noch stärker wandeln. Der Arbeitsmarkt hat jedoch für die Alterssicherung eine außerordentlich zentrale Bedeutung, denn die Beschäftigten finanzieren über ihre Beiträge den größten Teil des Rentenvolumens. Die anhaltend schwache Konjunktur wirkt sich auf vielfältige Weise auf die verschiedenen Bereiche von Wirtschaft und Gesellschaft aus, so dass die Rentenversicherung nicht davon verschont bleibt. Ein anderer wesentlicher Faktor, der die Alterssicherung beeinflusst, ist, dass seit Mitte der 1970er Jahre der vorgezogene Ruhestand als Instrument der passiven Arbeitsmarktpolitik und der betrieblichen Anpassung eingesetzt wurde. Der verstärkte internationale Wettbewerb, die hohen Lohnkosten und neue Technologien erhöhten den Druck auf Unternehmen zur Rationalisierung durch Personalabbau. Um Entlassungen sozialverträglicher zu gestalten, einigten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Nutzung von Frühverrentungsoptionen. Einerseits wurden spezielle staatliche Vorruhestandsprogramme eingeführt, andererseits ermöglichten vorhandene Sozialleistungen (neben flexibler Altersrente auch Arbeitslosengeld und Erwerbsunfähigkeitsrente) ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben.[1] Zunehmend wird jedoch erkannt, dass die „Entlastung“ des Arbeitsmarktes durch Frühverrentung die Sozialausgaben belastet und dadurch die Lohnnebenkostenspirale weiter antreibt. Allerdings ist es schwierig, die Sozialpartner auf gesellschaftlicher und betrieblicher Ebene zu einer Abkehr von ihrer „Externalisierungsstrategie“, also der Verlagerung der Kosten von den Unternehmen auf die Sozialversicherungen, zu bewegen.[2] Ab 1992 begann zudem der politische Entscheidungsträger mit Rentenreformen, durch die die Altersgrenzen für die verschiedenen Arten vorgezogener Altersrenten für kommende Geburtenjahrgänge schrittweise angehoben und Rentenabschläge für deren vorzeitige Inanspruchnahme eingeführt wurden.[3]

An dieser Stelle werfen wir zunächst einen beschreibenden Blick auf die Entwicklung der Rentenversicherungsbeiträge in den letzten Jahren, die Ausgestaltung der Rentenformel sowie auf die Wirkung der Rentenreform auf den Altersübergang und schließlich stellen wir das reale Renteneinstiegsalter in Baden-Württemberg dar. Die Entwicklung der Rentenversicherungsbeiträge von 1993 bis 2005 in Deutschland zeigt einen Anstieg des Beitragssatzes von 17,5 Prozent Anfang der 90er Jahre auf über 20 Prozent Ende der 90er Jahre. Mit der Einführung der Ökosteuer im Jahr 2000 konnte der Beitragssatz wieder auf unter 20 Prozent gesenkt werden. Jedoch stieg dieser wieder von 19,1 Prozent im Jahr 2002 auf 19,5 Prozent im Jahr 2003 und bleibt stabil in den Jahren 2004 und 2005. Ziel der Riesterschen Rentenreform war es, den Beitragssatz bis zum Jahr 2020 und 2030 nicht über 20 Prozent ansteigen zu lassen. Um das Ziel der Stabilisierung der Rentenbeiträge bis zum Jahr 2020 erreichen zu können, wird zum einen die umlagefinanzierte Alterssiche-

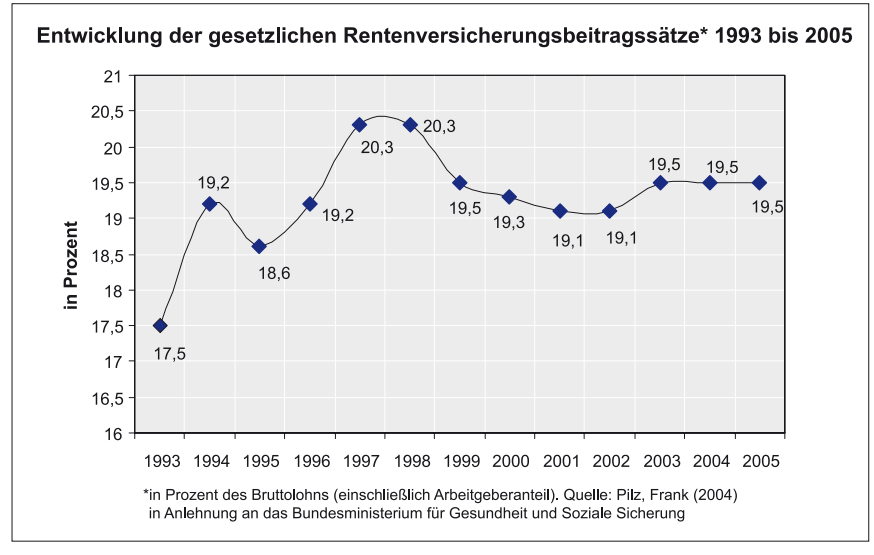
1 Ebbinghaus, Bernhard (2002): Exit from Labor. Reforming Early Retirement and Social Partnership in Europe, Japan, and the USA, S. 11f.
2 Ebenda.
3 Vgl. Büttner, Renate/ Knuth, Matthias (2004): Altersübergangs-Report. Spätere Zugänge in Frührenten – Regelaltersrente auf dem Vormarsch. Verschiebung der Altersgrenzen und Abschlagsregelungen bewirken Verhaltensänderung der Versicherten, S. 3.

rung um eine kapitalgedeckte private Altersvorsorge ergänzt und zum anderen das Nettorentenniveau langfristig abgesenkt.[4] Die Reform beinhaltet eine staatlich geförderte, kapitalgedeckte Alterssicherung, die Fördermöglichkeiten für die privat-individuelle und die betriebliche Altersvorsorge vorsieht. „Das deutsche Alterssicherungssystem wird dadurch in Richtung eines modernen Drei-Säulen-Systems, d.h. eines gesetzlichen, betrieblichen und privaten Systems bewegt."[5]

Was bedeutet die Neugestaltung der Rentenformel bei der gesetzlichen Rentenversicherung und wie wirkt sich diese auf das Rentenzugangsalter aus? Seit Beginn der 90er Jahre hat der Gesetzgeber eine Reihe von sozialrechtlichen Reformmaßnahmen erlassen, um dem Trend der frühzeitigen Ausgliederung Älterer aus dem Erwerbsleben entgegenzuwirken. Dabei spielt bei der Eindämmung der Frühverrentungspraxis die stufenweise Anhebung der regulären Altersgrenze auf das 65. bzw. bei der Altersrente für Schwerbehinderte auf das 63. Lebensjahr eine Rolle.[6] Die Rentenformel bzw. Rentenanpassungsformel gilt als eine wichtige Berechnungsgrundlage, da diese Formel Beitragssatz und Leistungsniveau miteinander verknüpft. Der Zugangsfaktor berücksichtigt dabei das Alter des Versicherten bei Rentenbeginn. Er vermindert oder erhöht den Wert der Entgeltpunkte im Fall eines vorzeitigen oder aufgeschobenen Renteneintritts. Wer also vorzeitig in Rente geht, muss pro Monat versicherungsmathematische Abschläge von 0,3 Prozent in Kauf nehmen. Ist umgekehrt ein Arbeitnehmer über die Regelaltersgrenze von 65 Lebensjahren erwerbstätig, erhöht sich die Rente um 0,5 Prozent pro Monat.[7]

4 Vgl. Pilz, Frank (2004): Der Sozialstaat. Ausbau-Kontroversen-Umbau. Herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung. Schriftenreihe Band 452, S. 170f.
5 Ebenda.
6 Vgl. Büttner, Renate (2005): Altersübergangs-Report. Die Wirkungsweise der Rentenreformen auf den Altersübergang. Rentenabschläge führen zu späteren Renteneintritten und zu Ausweichreaktionen zwischen den Rentenarten, S. 1.
7 Vgl. Pilz, Frank (2004): Der Sozialstaat. Ausbau-Kontroversen-Umbau. Herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung. Schriftenreihe Band 452, S. 172.

Abbildung 4.1 Die Entwicklung der Beitragssätze in der gesetzlichen Rentenversicherung.



Eine IAT-Untersuchung zur Wirkungsweise der Rentenabschläge konstatiert, dass Rentenabschläge je nach Rentenart zu unterschiedlichen Zeitpunkten und für unterschiedliche Geburtenjahrgänge wirksam werden. So wurde festgestellt, dass im Jahr 1997 für einen vorzeitigen Renteneintritt mit 60 Jahren lediglich bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit Abschläge in Kauf zu nehmen waren. Zum gleichen Zeitpunkt war der Zugang mit 60 in andere Frührenten noch abschlagsfrei möglich; gleiches gilt für den Zugang zur Altersrente für langjährige Versicherte mit 63 Jahren.[8] Die Studie besagt, dass erstmalig der Geburtenjahrgang 1937 im Jahr 1997 von Rentenabschlägen betroffen war, sofern eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit mit vollendetem 60. Lebensjahr beansprucht wurde und die Anspruchsberechtigten nicht unter geltende Vertrauensschutzregelungen fielen. Hierbei gilt grundsätzlich, dass je früher eine Altersrente in Anspruch genommen wird, umso höher die Rentenminderung ausfällt.[9] Die Entscheidung zum Ausstieg aus dem Erwerbsleben wird hierbei von vielen verschiedenen Faktoren beeinflusst.

Tabelle 4.1 Synopse über die Gründe für den Erwerbsaustritt (Auswahl).[10]

Rentenversicherung	Gesetzliches Rentenalter Sonderregelung für vorgezogenen Rentenbeginn Rentenformel
Tarifliche Regelungen	Fixierung von Altersgrenzen Senioritätsregelungen beim Lohn Vorruhestandsregelungen
Andere Bereiche der Sozialversicherung	Arbeitslosenversicherung Regelungen bei Krankheit und Invalidität
Persönliche Situation	Krankheit, Behinderung, Familiäre Aufgaben (Betreuung, Pflege Angehöriger) Persönliche Erfahrungen (z.B. Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, Haltung gegenüber älteren Arbeitnehmern, Altersdiskriminierung)
Arbeitsmarktlage	National und regional unterschiedliche Bedingungen

8 Vgl. Büttner, Renate (2005): Altersübergangs-Report. Die Wirkungsweise der Rentenreformen auf den Altersübergang. Rentenabschläge führen zu späteren Renteneintritten und zu Ausweichreaktionen zwischen den Rentenarten, S. 3.
9 Vgl. Ebenda.
10 Vgl. Faik, Jürgen/ Heidel, Susanne/ Stecker, Christina (2005): Demographischer Wandel, Erwerbstätigkeit Älterer und Frühverrentung in Europa. In: Smart Region – Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demographischen Wandels in europäischen Regionen. Herausgegeben vom Deutschen Rentenversicherungsträger. DRV Schriften; Bd. 62, Sonderausgabe der DRV, S. 61.

Der Altersatlas zeigt Baden-Württemberg und seine Regionen und Landkreise mit durchschnittlichen Renteneintrittsaltern zwischen 59,7 und 61,6 Jahren. Diese spiegeln ein ähnliches Renteneintrittsalter in den anderen Bundesgebieten wider, wobei der Bundesdurchschnitt 2003 bei 62,9 Jahren lag. Interessant ist jedoch, in welchen Landkreisen früher als in anderen in Rente gegangen wird.

Tabelle 4.2 zeigt, dass während das Renteneintrittsalter im Zollernalbkreis bei 59,7 Jahren liegt, im Landkreis Waldshut das Renteneinstrittsalter mit 61,6 Jahren um fast zwei Jahre höher ist. Eine besondere Rolle beim Renteneintrittsalter im Zeitraum 1993 bis 2003 in Baden-Württemberg spielte unter anderem die Frühverrentungspraxis, zum Beispiel das vorgezogene Altersruhegeld aufgrund von einjähriger Arbeitslosigkeit oder die Altersteilzeitregelung, die überwiegend im Block genommen wird. Diese Möglichkeiten und so genannten „Sozialpläne" verwenden zahlreiche Unternehmen als personalpolitisches Instrument, wobei das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer so gekündigt oder aufgehoben wird, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht verfällt, und die Unternehmen dann z.B. eine Abfindung leisten oder Differenzen zwischen Arbeitslosengeld und letztem Gehalt bis zum Rentenbeginn hinzuzahlen oder gar die Minderung der Höhe der Rente aufgrund des früheren Rentenzugangs ausgleichen.[11]

11 Vgl. Herfurth, Matthais/ Kohli, Martin/ Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.) (2003): Arbeit in einer alternden Gesellschaft: Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer, S. 44f.

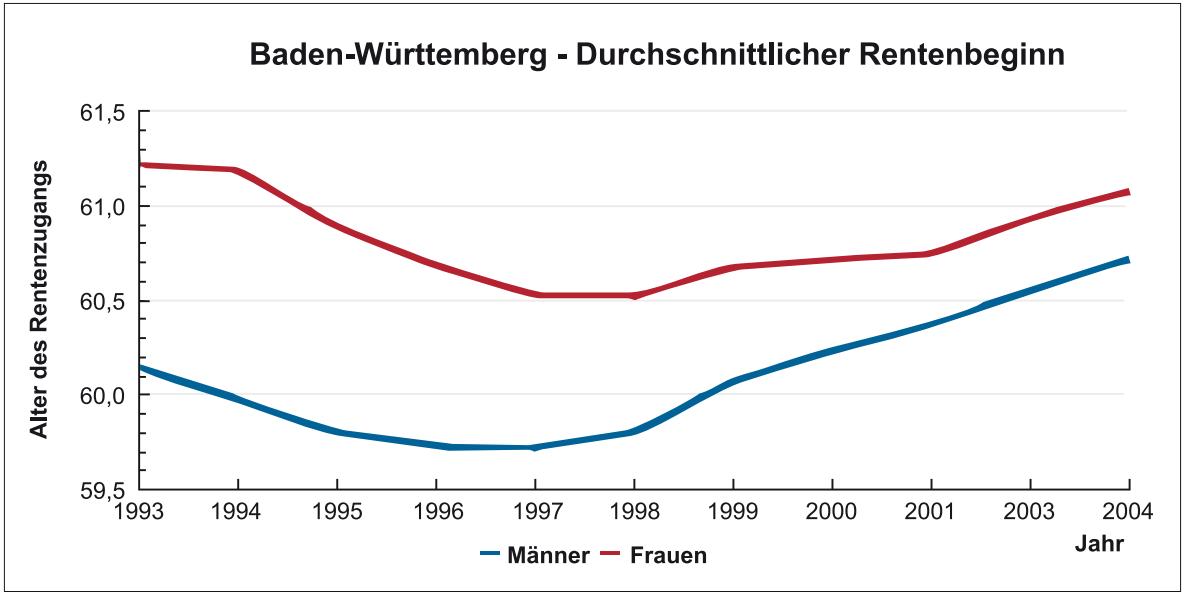
A	Ostalbkreis	60,7	**PF**	Enzkreis	60,9
BAD	SK Baden-Baden	61,1	**RA**	Rastatt	60,8
BB	Böblingen	61,0	**RT**	Reutlingen	60,5
BC	Biberach	61,0	**RV**	Ravensburg	61,0
BL	Zollernalbkreis	59,7	**RW**	Rottweil	60,4
CW	Calw	60,8	**S**	SK Stuttgart	60,9
EM	Emmendingen	60,7	**SFR**	SK Freiburg im Breisgau	60,7
ES	Esslingen	61,1	**SHA**	Schwäbisch Hall	60,1
FDS	Freudenstadt	61,4	**SHN**	SK Heilbronn	61,1
FN	Bodenseekreis	61,1	**SIG**	Sigmaringen	60,7
FR	Breisgau-Hochschwarzwald	61,3	**SKA**	SK Karlsruhe	60,6
GP	Göppingen	61,0	**SPF**	SK Pforzheim	60,5
HD	Rhein-Neckar-Kreis	61,0	**SUL**	SK Ulm	60,3
HDH	Heidenheim	60,6	**TBB**	Main-Tauber-Kreis	60,9
HN	Heilbronn	60,6	**TUT**	Tuttlingen	60,6
KN	Konstanz	61,2	**TÜ**	Tübingen	60,8
KÜN	Hohenlohekreis	61,1	**UL**	Alb-Donau-Kreis	61,1
LB	Ludwigsburg	61,3	**VS**	Schwarzwald-Baar-Kreis	61,0
LÖ	Lörrach	60,9	**WN**	Rems-Murr-Kreis	61,1
MA	SK Mannheim	60,5	**WT**	Waldshut	61,6
MOS	Neckar-Odenwald-Kreis	60,5	*SK Stadtkreis*	*LK Landkreis*	
OG	Ortenaukreis	60,7			

Tabelle 4.2 Renteneintrittsalter in Baden-Württemberg nach Landkreisen (2003).

Wie stellt sich die Entwicklung des Rentenzugangsalters in den Regierungsbezirken von Baden-Württemberg von 1993 bis 2003 nach Geschlecht dar?

Die Abbildung 4.2 des durchschnittlichen Rentenzugangsalters in Baden-Württemberg zeigt, dass es Unterschiede zwischen dem Rentenzugangsalter von Frauen und Männern gibt. Nach wie vor weisen die Männer in Baden-Württemberg ein niedrigeres Rentenzugangsalter auf als die Frauen. Die Änderungen des Rentensystems hatten jeweils einen Rückgang des durchschnittlichen Rentenzugangsalters der Männer von 60,8 bis unter 59,5 und der Frauen von 61,6 bis unter 60,4 zur Folge.

Abbildung 4.2 Durchschnittlicher Rentenbeginn von Männern und Frauen in Baden-Württemberg.



Auch zwischen den einzelnen Regierungsbezirken Baden-Württembergs gibt es Unterschiede in den Rentenzugangsaltern, wie es Tabelle 4.3 zu entnehmen ist.

Betrachtet man die in Tabelle 4.3 dargestellte Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters in Baden-Württemberg, werden die von institutionellen Rahmenbedingungen ausgehenden Anreize deutlich. 2003 lag das durchschnittliche Renteneintrittsalter für Männer wieder leicht über 60 und für Frauen leicht über 61 Jahre.

Tabelle 4.3 Durchschnittliches Rentenzugangsalter nach Geschlecht in den Regierungsbezirken in Baden-Württemberg von 1993 bis 2003.

Regierungsbezirk Freiburg											
Rentenzugangsalter nach Geschlecht	**1993**	**1994**	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**
Durchschnittlicher Rentenbeginn bei Männern	60.3	60.0	59.9	59.8	59.6	59.7	60.0	60.2	60.3	60.6	60.8
Durchschnittlicher Rentenbeginn bei Frauen	61.7	61.2	61.0	60.9	60.6	60.6	60.9	60.7	60.8	61.0	61.1
Regierungsbezirk Karlsruhe											
Rentenzugangsalter nach Geschlecht	**1993**	**1994**	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**
Durchschnittlicher Rentenbeginn bei Männern	59.8	59.7	59.5	59.6	59.6	59.6	60.0	60.1	60.2	60.5	60.7
Durchschnittlicher Rentenbeginn bei Frauen	61.3	61.2	60.8	60.8	60.6	60.5	60.7	60.8	60.8	61.1	61.1
Regierungsbezirk Stuttgart											
Rentenzugangsalter nach Geschlecht	**1993**	**1994**	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**
Durchschnittlicher Rentenbeginn bei Männern	60.3	60.1	60.0	59.8	59.9	60.0	60.2	60.4	60.5	60.60	60.8
Durchschnittlicher Rentenbeginn bei Frauen	61.0	61.1	60.9	60.5	60.4	60.5	60.6	60.7	60.7	60.9	61.1
Regierungsbezirk Tübingen											
Rentenzugangsalter nach Geschlecht	**1993**	**1994**	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**
Durchschnittlicher Rentenbeginn bei Männern	60.3	60.1	59.8	59.6	59.7	59.9	60.0	60.0	60.3	60.5	60.4
Durchschnittlicher Rentenbeginn bei Frauen	61.1	61.3	60.9	60.5	60.5	60.5	60.6	60.6	60.7	60.8	60.9

Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters in Deutschland von 1960 bis 2003						
Jahr	**Davon Renten wegen Alters**			**Davon Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**		
Alte Bundesländer	**Insgesamt**	**Männer**	**Frauen**	**Insgesamt**	**Männer**	**Frauen**
1960	64,7	65,2	63,9	56,0	55,8	56,2
1970	64,3	65,2	63,3	58,3	57,7	59,0
1980	62,2	62,5	61,9	56,1	54,4	57,7
1990	63,2	62,8	63,5	53,4	53,8	52,6
1995	63,0	62,6	63,3	52,8	53,4	51,5
2000	62,6	62,4	62,8	51,8	52,6	50,5
2003	63,2	63,1	63,3	50,2	50,9	49,3
Neue Bundesländer						
1995	61,3	61,8	60,4	49,7	49,7	49,7
2000	60,8	61,2	60,5	49,9	50,3	49,3
2003	61,5	62,0	61,0	49,4	49,8	48,8
Deutschland insgesamt						
1995	62,4	62,3	62,5	52,1	52,7	50,9
2000	62,3	62,2	62,3	51,4	52,2	50,3
2003	62,9	62,9	62,9	50,1	50,7	49,2

Tabelle 4.4 Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters in Deutschland 1960 bis 2003.
Quelle: VDR-Statistik Rentenzugang.

Die Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und wegen Alters in Deutschland insgesamt führt zu einem leicht höheren Rentenzugangsalter als in Baden-Württemberg. Die Betrachtung der Bundesentwicklung der „Renten wegen Alters“ von 1960 bis 2003 offenbart einen Wandel des Rentenzugangsalters von einem hohen Zugangsalter in den 60er und 70er Jahren hin zu einem niedrigen Zugangsalter in den 80er Jahren bis zum heutigen Stand. Die Rentenbezugsdauer in Deutschland hat sich konsequenterweise aufgrund der Rechtsänderungen (z.B. Einführung des flexiblen Altersruhegeldes) und der veränderten Altersstruktur auch zeitlich verlängert. So lag die durchschnittliche Rentenbezugsdauer in allen alten Bundesländern 1960 bei 9,9 Jahren; 1970 bei 11,1 Jahren; 1980 bei 12,1 Jahren; 1990 bei 15,4 Jahren und 2003 bei 16,7 Jahren.

Es ist zu beobachten, dass Frauen in den neuen Bundesländern im Jahr 2003 eine durchschnittliche Bezugsdauer von 21,2 Jahren und Frauen in Deutschland insgesamt eine Bezugsdauer von 19,3 Jahren aufweisen.

„Von denjenigen, die sich bereits vor dem 60. Lebensjahr im Ruhestand befinden, ist nur ein Teil erwerbsgemindert. Unter den 45 Prozent der 59-jährigen Männer, die sich selbst als „im Ruhestand" bezeichnen, weist schätzungsweise nur die Hälfte eine Erwerbsminderung auf, die Beschäftigung am Arbeitsmarkt ausschließt. Die andere Hälfte dagegen wäre grundsätzlich beschäftigungsfähig."[12] Vergleicht man die Schwankungen des durchschnittlichen Rentenzugangsalters mit dem Konjunkturverlauf der Wirtschaft, lassen sich gewisse Parallelen erkennen. Allerdings fallen die Schwankungen der jährlichen Wachstumsrate (und Arbeitslosenrate) stärker aus als die Schwankungen des Rentenzugangsalters. Dies spricht dafür, dass das Ausmaß der Frühverrentungen zumindest teilweise auch von der aktuellen Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt abhängt. Diese Beziehung besteht, laut Matthias Herfurth u.a., allerdings weniger unmittelbar als mittelbar.[13] Das tatsächliche Renteneintrittsalter ist das Resultat eines Zusammenspiels von Push-Faktoren, insbesondere der Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, und Pull-Faktoren, wie der vom Rentensystem gesetzten Anreize für einen frühzeitigen Ruhestand oder der höheren Nachfrage nach Freizeit infolge höherer Einkommen.

12 Herfurth, Matthais/ Kohli, Martin/ Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.) (2003): Arbeit in einer alternden Gesellschaft: Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer, S. 75f; in Anlehnung an Börsch-Supan (1999).
13 Vgl. Ebenda.

Entwicklung der durchschnittlichen Rentenbezugsdauer in Deutschland von 1960 bis 2003 (Angaben in Jahren)

Jahr	**Durchschnittliche Rentenbezugsdauer**		
Alte Bundesländer	**Insgesamt**	**Männer**	**Frauen**
1960	9,9	9,6	10,6
1970	11,1	10,3	12,7
1980	12,1	11,0	13,8
1990	15,4	13,9	17,2
1995	15,7	14,0	17,7
2001	16,2	14,3	18,3
2003	16,7	14,8	18,8
Neue Bundesländer			
1995	16,0	11,6	19,6
2001	16,6	11,8	21,0
2003	17,0	12,2	21,2
Deutschland insgesamt			
1995	15,8	13,6	18,2
2001	16,3	13,8	18,9
2003	16,8	14,3	19,3

Tabelle 4.5 Entwicklung der durchschnittlichen Rentenbezugsdauer in Deutschland von 1960 bis 2003
Quelle: VDR-Statistik Rentenwegfall.

Konsequenzen aus der Analyse – Handlungsbedarf hinsichtlich der Rentensituation in Baden-Württemberg

Während gesamtwirtschaftlich der Rentenzugang zu einem Regulierungsinstrument des Arbeitsangebots mutiert, wird er für die Unternehmen zum personalwirtschaftlichen Instrument der Bewältigung von Anpassungsprozessen und für Beschäftigte verstärkt zum Bestandteil biographischer Planung.[14] Das Austrittsmuster kann so beschrieben werden, dass es, im Zuge des demographischen Wandels und des Wandels in allen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen, den Mechanismus birgt, Ältere eher aus der Erwerbsarbeit in einen v.a. durch wohlfahrtsstaatliche Sicherungsleistungen bestimmten Rentnerstatus zu bringen (Externalisierung), als die Integration bzw. Internalisierung Älterer in die Erwerbsarbeit zu fördern. Nach unserem heutigen Wissensstand muss wohl Letzteres als Hauptziel aller Akteure gelten. Die Trendmerkmale der Austrittsmuster aus dem Erwerbsleben in den 80er, 90er Jahren und teilweise heute noch indizieren einen staatlichen und wirtschaftlichen Zweck. Obwohl der Staat und seine Politikerinnen und Politiker sich Schritt für Schritt von diesem Handlungsmuster des früheren Ausscheidens aus Nachhaltigkeitsgründen für die Rentenkassen abwenden, nutzen einige Unternehmen immer noch diese Möglichkeiten, um ihre betriebswirtschaftlichen Ziele zu erreichen.

Verschiedene Studien zeigen, dass die institutionellen Anreize, die einen frühzeitigen Eintritt in die Rente attraktiv machen, inzwischen in Deutschland zurückgenommen werden. Grund hierfür ist, dass aufgrund einer Vielzahl von Reformen seit Mitte der 90er Jahre, u.a. die erhöhte Abschlagszahlung bei Frühverrentung eingeführt wurde, vorgezogene Renten rückläufig sind und die Regelaltersrente mit 65 Jahren wieder häufiger in Anspruch genommen wird.[15] Jedoch sind diese Trendmerkmale, die auf die Reformen und einen kulturellen Wandel im Bewusstsein über „Altern und Erwerbsarbeit“ zurückzuführen sind, mit Vorsicht zu interpretieren. Denn weiterhin sind Großkonzerne und Unternehmen in der Externalisierungsstrategie verfangen.

Welche konkreten Maßnahmen werden bisher zur Nachhaltigkeit und Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung getroffen? Mit dem Nachhaltigkeitsgesetz will die Bundesregierung die langfristige Finanzierbarkeit der Renten einerseits und die Generationengerechtigkeit andererseits sichern. Eine langfristig wichtige Maßnahme ist dabei die Einführung eines so genannten Nachhaltigkeitsfaktors für die Berechnung der Rentenerhöhung, die als Vorschlag von der Kommission für Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme stammt. Dabei wird für die Ermittlung der Einkommensentwicklung der Aktiven nicht mehr die Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Beschäftigtem aus der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung angesetzt, sondern die der versicherungspflichtigen Löhne und Gehälter. Hierzu sollten ab 2005 die Renten um den Nachhaltigkeitsfaktor durch Lohn- und Gehaltssteigerungen der Beitragszahler modifiziert werden, der die Veränderung des Verhältnisses zwischen Rentenbe-

14 Vgl. Rosenow, Joachim u.a. (1994): Die Regulierung von Altersgrenzen : Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates, S. 22.

15 Vgl. Büttner, Renate (2005): Altersübergangs-Report. Die Wirkungsweise der Rentenreformen auf den Altersübergang. Rentenabschläge führen zu späteren Renteneintritten und zu Ausweichreaktionen zwischen den Rentenarten.

zieher und Erwerbstätigen mit einem Faktor α – von zunächst 0,25, also zu einem Viertel – anrechnet. Dadurch partizipieren die Rentnerinnen und Rentner zwar weiterhin an der Entwicklung der Löhne und Gehälter, jedoch unterdurchschnittlich, dafür trägt aber der Nachhaltigkeitsfaktor zur Stabilisierung des Beitragssatzes bei.[16] „Die Höhe des Nachhaltigkeitsfaktors wird im Einzelnen beeinflusst von der Zahl der Rentenberechtigten in den jeweiligen Alterskohorten, der weiterhin wachsenden Lebenserwartung sowie vom tatsächlichen Renteneintrittsalter einerseits und der Zahl der Erwerbstätigen andererseits, welche wiederum von der Größe des von demographischen Faktoren (Geburtenzahl, Wanderungsaldo) beeinflussten Erwerbspersonenpotenzials und der Erwerbsquote bestimmt wird.“[17]

Den Ergebnissen und Reformvorschlägen der Rürup-Kommission zur gesetzlichen Rentenversicherung zufolge verursacht die ständig steigende Lebenserwartung Finanzierungsprobleme im sozialen Sicherungssystem, weshalb die Möglichkeiten für mehr Beschäftigung, v.a. von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, gefördert werden müssen. Die Chance der Mehr-Beschäftigung für Ältere wird von der Kommission wie folgt beschrieben: Eine höhere Erwerbsbeteiligung auch der über 50-Jährigen sollte vorrangiges Ziel der Wirtschafts- und Sozialpolitik sein. Anreize zur Frühverrentung müssen konsequent abgebaut werden. Doch reicht eine Annäherung des durchschnittlichen an das bislang geltende gesetzliche Rentenalter allein nicht aus. Dies wird daran deutlich, dass der Anstieg der ferneren Lebenserwartung bei unveränderten gesetzlichen Rentenaltern eine permanente Leistungsausweitung bedeutet. Aus diesem Grund plädiert die Kommission für eine langfristig angelegte Anhebung des gesetzlichen Rentenalters von 65 auf 67 Jahre.[18] Das Plädoyer für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit auch von älteren Arbeitnehmern wird jedoch immer noch aufgrund von attraktiven Frühverrentungsangeboten, v.a. von Großunternehmen, nicht wahrgenommen und verwirklicht.

Wie sieht aktuell das Ziel der Rentenpolitik aus? Die aktuelle Rentenpolitik der derzeitigen Bundesregierung hat folgende Ziele:

- „die Renten in dieser Legislaturperiode nicht zu senken und dies auch gesetzlich zu garantieren,
- die Rentenversicherungsbeiträge ab 2007 auf 19,9 Prozent zu erhöhen und so die Rentenkassen zu stärken,
- die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters 2012 (nicht früher) zu beginnen und bis 2029 auf 67 Jahre zu führen – die Stufen der Anhebung sollen zunächst einen Monat pro Jahr (65–66) und dann zwei Monate (66–67) pro Jahr betragen,
- den vollen Rentenanspruch ab 65 Jahren bei Rentenversicherungszeiten von mindestens 45 Jahren auch über 2029 hinaus zu erhalten, sowie
- der privaten Vorsorge in Form von Riester-Rente und anderen Wegen zusätzlich Impulse zu geben.“

16 Vgl. Färber, Gisela (2004): „Nachhaltige Finanzierung der Gesetzlichen Rentenversicherung? Wie ist das Nachhaltigkeitsgesetz zur Rentenversicherung zu beurteilen?“, in: Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 84. Jahrgang 2004, Heft 4, S. 208f.
17 Ebenda S. 208f.
18 Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2003) (Hrsg.): Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. Bericht der Kommission, S. 81f.

Dieser rentenpolitische Umriss sollte zudem wichtige Voraussetzungen und Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass die Erwerbsbeteiligung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhöht wird. Sonst entsteht ein Paradox in der Hinsicht, dass viele ältere Arbeitnehmer immer noch dem Risiko ausgesetzt sind, nicht neu eingestellt zu werden, geringe Vermittlungschancen auf dem externen Arbeitsmarkt haben und früher in Rente gehen als zum derzeitig gesetzlich vorgesehenen Alter von 65 Jahren. Für die nachhaltige und finanzielle Sicherung des Rentensystems sollte diese Situation sowie die verbundenen Risikofaktoren der Beschäftigungssituation Älterer deutlich vermindert werden, um eine wirkungsvolle Anhebung des Renteneintrittsalters von 67 zu realisieren.

Der wichtigste Handlungsbedarf besteht darin, dass Unternehmen, Politik und Interessenvertreter gefragt sind, die Beschäftigungssituation Älterer noch mehr als bisher zu fördern. Das erfordert eine Umkehrung der altersselektiven Personal- und Qualifizierungspolitik, bei der die effektive und strategische Nutzung des Erwerbspersonenpotenzials nach den Kriterien des Jungseins entschieden werden. In einer mittel- und langfristigen Perspektive bedeutet dies, dass die Unternehmen Innovationen und Anpassungen nicht mehr in gleichen Maßen mit den jüngeren Arbeitskräften der Belegschaften verwirklichen können. Die Unternehmen werden vielmehr gezwungen sein, Innovationen stärker mit älteren Arbeitskräften zu leisten und Arbeitsstrukturen, Arbeitsanforderungen sowie Qualifizierungsprozesse auf ältere Belegschaften hin zu reorganisieren, statt die Belegschaften frühzeitig auf die Frühverrentungsperspektive einzustellen.[19]

19 Vgl. Rosenow, Joachim u.a. (1994): Die Regulierung von Altersgrenzen. Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates, S. 27; Bullinger, Hans-Jörg u.a. (Hrsg.) (1993): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft – Arbeit und Technik bei veränderten Arbeits- und Belegschaftsstrukturen; Bangali, Lucy/ Fuchs, Gerhard/ Hildenbrand, Markus (2006): Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg. Abschlussbericht des Projektes „Qualifikationsbedarf in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche"; Schmid, Josef (2005): Beschäftigung älterer Arbeitnehmer: Probleme und Handlungsmöglichkeiten. Vortrag bei der Anhörung der Enquetekommission „Demographischer Wandel: Herausforderungen an die Landespolitik", am 21.02.2005 im Landtag von Baden-Württemberg.

5. Gesundheitsdaten für Ältere in Baden-Württemberg

Der Wandel der industriellen Produktion in Richtung wissensintensive Dienstleistungstätigkeiten erhöht überall den Zeitdruck, die Komplexität der Aufgaben sowie die Verantwortung und stellt somit die Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor neue Herausforderungen. Infolgedessen wandelt sich das Panorama arbeitsbedingter Erkrankungen. Es treten zwar weniger Unfälle auf, dafür nehmen jedoch Beschwerden zu, die auf Stress, Überarbeitung, innere Kündigung, Motivationsverlust usw. zurückzuführen sind. Gesundheitsmanagement bedeutet in dieser Hinsicht eine auf Prävention ausgerichtete nachhaltige Investition in das betriebliche Sozial- und Humankapital, die unerschlossene Leistungspotenziale weckt und den Beschäftigten und Unternehmen unmittelbaren Nutzen bringt. Vor diesem Hintergrund wird die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer mehr zu einem bedeutenden Faktor für Wirtschaft und Sozialstaat. Die Erbringung von Arbeitsleistungen erfordert nicht nur soziale Fähigkeiten, sondern auch hohe fachliche und methodische Kompetenzen. Jedoch können diese häufig als selbstverständlich angesehenen Erfolgskriterien nur gefordert werden, wenn ein gesundes, förderndes und transparentes Klima in der Unternehmenskultur vorhanden ist. Da bei älteren Arbeitnehmern mit der Dauer ihrer Arbeitstätigkeit gesundheitliche Beeinträchtigungen zunehmen, müssen sie durch präventive Gesundheitsmaßnahmen und eine geeignete Arbeitsorganisation vor häufigen Fehlzeiten und Verschleiß geschützt werden. Die Gesundheit der Arbeitnehmer hat wiederum Auswirkungen auf ihre Motivation und Qualifikations-, Leistungs- und Anpassungsfähigkeit. Da der demographische Wandel beträchtliche Folgen für Stabilität, Ausrichtung und Leistungsangebote unserer sozialen Sicherungssysteme hat, ist eine Erhöhung des Rentenalters eine dringend gebotene und betriebspolitisch zu flankierende Option. Neben der Aufwertung und Intensivierung betrieblicher Gesundheitspolitik wird dazu auch ein weit stärker ausgeprägtes Interesse an der Vermeidung des Sozialversicherungsfalles erforderlich sein. Denn Investitionen in Gesundheit – statt in Behandlung, Arbeitslosigkeit, (Früh-) Verrentung und Pflege – mit dem Ziel, gesünder älter zu werden, können maßgeblich zur Modernisierung unserer Volkswirtschaft beitragen.[1] In diesem Zusammenhang bedeutet Gesundheit nicht nur die Abwesenheit von Krankheit, sondern Förderung von Wohlbefinden. Wohlbefinden führt zu geistiger Leistungsfähigkeit, diese wiederum zu Motivation. Motivation verstärkt die soziale Leistungsfähigkeit und wirkt sich damit positiv auf die Teamfähigkeit aus.

Betriebliche Gesundheitsförderung besteht aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, der sich wiederum aus der betrieblichen Gesundheitsförderung und dem Verständnis von Gesundheit als Führungsaufgabe zusammensetzt. Führen bedeutet hierbei auch betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz zu ermöglichen und zu betreiben, sowie einen unterstützenden Führungsstil zu pflegen. Die Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt sollte nicht nur eine Frage des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit sein, sondern auch aus Kostengründen zur Vermeidung von Fehlzeiten als wichtige Herausforderung wahrgenommen werden. Betrachtet man die Tatsache der beabsichti-

1 Vgl. Pfaff, Holger (2005): Betriebliche Gesundheitsförderung in einer alternden Belegschaft, in: Lucy Bangali / Josef Schmid (Hrsg.): Nur gesunde Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind lern- und leistungsmotiviert: Gesundheitsmanagement, Arbeitsorganisation und Qualifizierung in einer alternden Belegschaft, S. 4.

gten Verlängerung der Lebensarbeitszeit von 67 Jahren, wird die Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt relevanter als je zuvor.

Das Defizitmodell, wonach mit dem Alter eine Leistungsminderung auftritt sowie Fähigkeiten und Funktionen stets nachlassen, ist in der öffentlichen Wahrnehmung noch immer dominant.[2] Im Gegensatz dazu wird in der Arbeitswissenschaft vom Kompensationsmodell gesprochen, womit betont werden soll, dass viele der nachlassenden Funktionen durch Arbeitsgestaltung und technische Hilfe kompensiert werden können. Die Nutzung der Erkenntnisse aus diesem Ansatz ist unverzichtbar, denn sie wendet sich hauptsächlich an die Arbeitgeber, wenn es um eine alternsgerechte Arbeitsgestaltung geht.[3] Mit dem Kompetenzmodell wird dem Vorurteil des Defizitmodells widersprochen. „Heute spricht man allerdings, begründet durch Ergebnisse von wissenschaftlichen experimentellen Untersuchungen und epidemiologischen Längsschnittstudien vom Kompetenzmodell und differenziellen Altern. Damit ist ausgesagt, dass die Funktionen mit dem Altern in unterschiedlichen Lebensabschnitten sich unterschiedlich stark verändern und dass im Verlauf des Lebens neue Fähigkeiten erworben werden können bzw. sich entwickeln.“[4] Die Präventionsmaßnahmen bei der Gesundheitsförderung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer hängen nicht nur von der Schaffung der Rahmenbedingungen, wie etwa der alternsgerechten und tätigkeitsgerechten Arbeitsgestaltung, der Flexibilisierung der Arbeitszeit usw. ab, sondern auch vom Interesse des individuellen Arbeitnehmers, sein Berufsleben im Gesamtspektrum des gesellschaftlichen Lebens gesund zu gestalten. Diesen Gedanken verarbeitet das Konzept des Work-Life-Balance. Nach Susanne Bohn[5] lässt sich das Konzept anhand der Vier-Säulen-Theorie beschreiben, die, im aktuellen Lebenszug und auf lange Sicht betrachtet, die Erhaltung einer gesunden Ausgewogenheit unterstützt. „Work Life Balance lässt sich bildlich beschreiben mit dem Modell der ‚Lebensbühne‘. Das Leben wird betrachtet wie eine Bühne, die auf vier Säulen gebaut und gehalten wird. Solange diese vier Säulen einigermaßen gleich stark und gleich hoch sind, lässt es sich auf dieser Bühne gut und leistungsfähig reagieren. Die vier tragenden Säulen der Lebensbalance sind angemessene Arbeitsleistung, körperliches Wohlbefinden, lebendige Beziehungen und stabile Lebenswerte. Das Ziel ist, die zur Verfügung stehende Zeit den eigenen Wertvorstellungen entsprechend auf die vier Lebensbereiche zu verteilen.“[6]

Wie sieht die Gesundheitssituation insbesondere von älteren Erwerbspersonen in Baden-Württemberg und bundesweit aus? Anhand der Analysen des Fehlzeiten-Reports 2005 stellen wir eine Übersicht der Fehlzeiten und Gesundheitssituation in der Bundesrepublik dar und gehen anschließend auf die Situation von Älteren in Baden-Württemberg ein.

2 Vgl. Maintz, Gunda (2005): Wege der Prävention zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, in: Loebe, Herbert und Severing, Eckart (Hrsg.): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften –Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demographischen Wandels, S. 128.
3 Vgl. Ebenda.
4 Ebenda, S. 128.
5 Vgl. Bohn, Susanne (2005): Work Life Balance älterer Mitarbeiter – Impulse für eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung, in: Loebe, Herbert und Severing, Eckart (Hrsg.): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften – Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demographischen Wandels, S. 139.
6 Ebenda, S. 139ff.

Den Ergebnissen des Fehlzeiten-Reports zufolge, der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld herausgegeben wird, gefährdet vor allem die Angst um den Arbeitsplatz die Gesundheit der Mitarbeiter. Das bedeutet, dass, wenn Stellen abgebaut werden, das nicht nur Konsequenzen für die von Entlassungen betroffenen Mitarbeiter hat, sondern es auch häufig für die im Unternehmen verbleibenden Mitarbeiter Mehrbelastungen mit sich bringt und zu einer tiefgreifenden Verunsicherung der Belegschaft führen kann. Daraus können sich Beeinträchtigungen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten ergeben. Vor allem psychische Beschwerden und Erkrankungen werden durch Ängste vor Arbeitsplatzverlust begünstigt. Bei Arbeitnehmern, in deren Betrieb Stellenkürzungen vorgenommen wurden, ist die Angst, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, besonders groß. Bei Krankmeldungen werden verstärkt berufliche Nachteile befürchtet. Arbeitnehmer aus solchen Betrieben geben an, vermehrt unter arbeitsbedingten Krankheiten und Beschwerden zu leiden. Sie klagen überdurchschnittlich häufig über Kopfschmerzen, Erschöpfung oder Schlafstörungen.[7]

Der Fehlzeiten-Report umfasst umfangreiche Daten und Analysen zur aktuellen Krankenstandsentwicklung in Deutschland. Der Trend zu niedrigen Krankenständen, der inzwischen von nahezu allen Krankenkassen gemeldet wird, hat sich weiter fortgesetzt. Bei den knapp 10 Millionen AOK-Mitgliedern ging, laut Fehlzeiten-Report 2005, der Krankenstand auch im Jahr 2004 spürbar zurück und erreichte mit 4,5 Prozent den niedrigsten Wert seit mehr als 10 Jahren.[8] Bei anderen Krankenkassen, wie der DAK, betrug im Jahr 2004 der Krankenstand 3,2 Prozent und gegenüber dem Vorjahr 3,5 Prozent, und sank somit nach fünf Jahren erstmals wieder auf den Wert des Jahres 1998.[9] „2004 setzte sich allgemein der Rückgang des Krankenstandes fort, der bei den Betriebskrankenkassen mit einer durchschnittlichen Krankenquote von nur noch 3,6 % (2003: 3,7 %) zu einem neuen historischen Tiefstand seit Beginn der BKK-Statistik (1976) führte. Die bei den Betriebskrankenkassen versicherten erwerbstätigen Pflichtmitglieder waren 2004 im Schnitt 13 Kalendertage krankgeschrieben. Dies war ein halber Arbeitsunfähigkeitstag (AU Tag) weniger als 2003 (13,5 Tage), verbunden mit einer weiteren deutlichen Abnahme gegenüber den Vorjahren (2002: 14,3; 2000: 14,8 Tage).“[10] Der Trend des Krankenstandes der Versicherten der Techniker Krankenkassen von 2000 bis 2005 lässt sich wie folgt beschreiben: Betrachtet man zunächst die Jahresergebnisse für die Gesamtgruppe der Erwerbspersonen (Tabelle – nur 4. Quartale von 2000 bis 2004 und 1. Quartal 2005 wurden hier berücksichtigt) zeigt sich, dass nach stetig sinkenden Krankenständen, bis hin zu ausgesprochen geringen Krankenständen im Jahr 2003/2004, für das Jahresintervall 2004/2005 ein leichter Anstieg des Krankenstandes zu verzeichnen ist.[11]

Tabelle 5.1 Krankenstand der Erwerbspersonen der TK 2000 bis 2005.
Quelle: Gesundheitsreport der Techniker Krankenkassen, 2005.

Krankenstand der Erwerbspersonen der Techniker Krankenkasse 2000 bis 2004 – 4. Quartal und 2005, 1. Quartal					
2000	2001	2002	2003	2004	2005 1. Quartal
3,44%	3,40%	3,41%	3,28%	3,24%	3,58%

7 Vgl. Badura, Bernhard/ Schellschmidt, Henner/ Vetter, Christian (Hrsg.) (2005): Fehlzeiten-Report 2005. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit, Vorwort der Herausgeber, S. Vf.
8 Vgl. Ebenda.
9 Vgl. DAK-Gesundheitsreport 2005, S. 13.
10 BKK-Gesundheitsreport 2005: Krankheitsentwicklungen – Blickpunkt: Psychische Gesundheit, S. 9.
11 Vgl. Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse mit Daten und Fakten (2005): Auswertungen 2005, Aktuelle Ergebnisse zu Trends bei Arbeitsunfähigkeiten im ersten Halbjahr 2005, S. 10ff.

Der Krankenstand der BARMER-Versicherten lag 2004 bei 3,1 Prozent und blieb somit auf dem gleichen Stand wie im Jahr 2003. Dabei verursachte ein ganzjährig versichertes Mitglied im Durchschnitt 11,3 Arbeitsunfähigkeitstage, im Vorjahr waren es 11,4 Tage.[12]

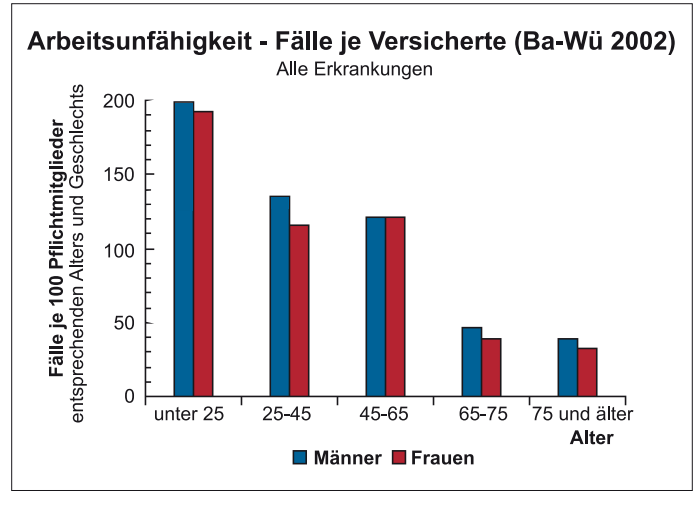
Jedoch nehmen bei insgesamt sinkenden Krankenständen die Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen zu. Allein im Jahr 2004 stieg die Anzahl der dadurch bedingten Ausfalltage um 10 Prozent. Laut den Herausgebern des Fehlzeiten-Reports 2005 seien niedrige Krankenstände zwar das Ergebnis eines erfolgreichen Gesundheitsmanagements und des Wandels der Arbeitswelt, sie seien aber auch darauf zurückzuführen, dass Krankmeldungen aus Angst vor dem Arbeitsplatzverlust vermieden würden. Die Anwesenheit erkrankter Mitarbeiter am Arbeitsplatz sei aber nicht nur unter gesundheitlichen Aspekten problematisch: Es gebe bereits Untersuchungen zum Phänomen des „Präsentismus" (Anwesenheit als Gegenteil von „Absentismus" -Abwesenheit), die zeigen, dass Mitarbeiter, die trotz Krankheit zur Arbeit gehen, Produktivitätsverluste verursachen können. „In einer Befragung von Personalleitungen und Geschäftsführungen wurden als häufigste negative Folgen genannt: Zunahme eines kurzfristigen, krisenorientierten Denkens, Verschlechterung von Betriebsklima und Arbeitsmoral, geringere Arbeitszufriedenheit, sinkendes gegenseitiges Vertrauen sowie abnehmende Identifikation und Loyalität. Managementstrategien, die mit Personalabbau umgehen müssen, sollten daher nicht nur Kostenreduzierungen in den Blick nehmen, sondern auch berücksichtigen, welche gesundheitlichen und motivationalen Effekte bei den verbleibenden Mitarbeitern ausgelöst werden und wie sich dies längerfristig auf das Betriebsklima und die Innovationskraft des Unternehmens auswirkt."[13]

Die Gesundheitsdaten der Pflichtmitglieder für Baden-Württemberg zeigen, dass Unterschiede zwischen der gesundheitlichen Situation von älteren und jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehen. Die Unterschiede bestehen in der Häufigkeit des Krankwerdens, in der Dauer des Krankseins, sowie in den verschiedenen Krankheitsformen und deren Verlauf. Die Altersverteilung der Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2002 ist generell durch eine hohe Erkrankungshäufigkeit der unter 25-Jährigen pflichtversicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg gekennzeichnet. Jedoch ist gleichzeitig in Bezug auf die Krankheitstage (Dauer des Krankseins) zu beobachten, dass trotz der geringeren Erkrankungshäufigkeit bei älteren Erwerbstätigen die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage mit zunehmendem Alter deutlich ansteigt. Dies kann u.a. auf die Schwere der Erkrankungen zurückgeführt werden.

12 Vgl. BARMER-Gesundheitsreport (2005): Fehlzeiten, Gender Mainstreaming und betriebliche Gesundheitsförderung, S. 6.

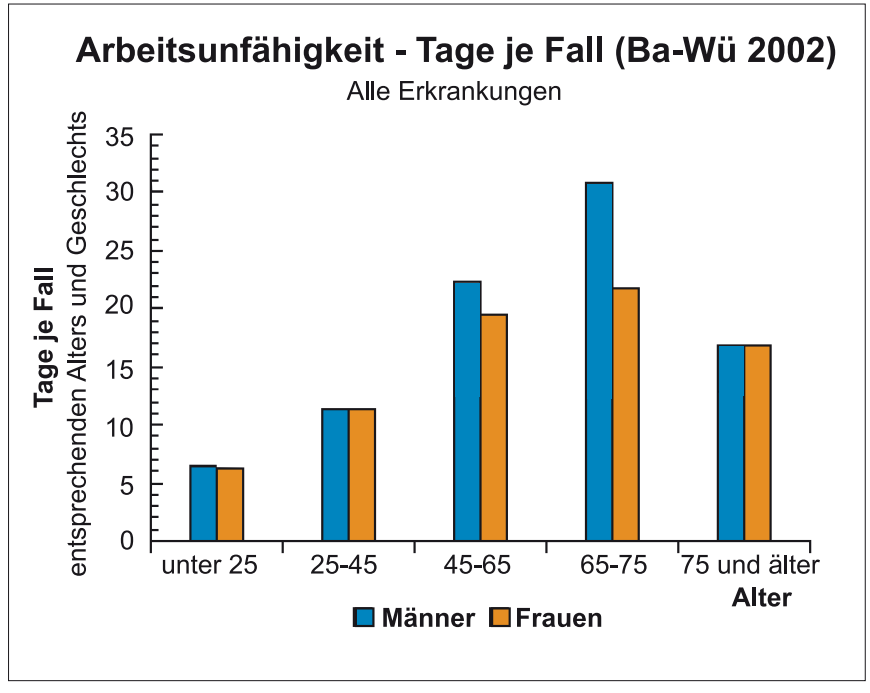
13 Badura, Bernhard/ Schellschmidt, Henner/ Vetter, Christian (Hrsg.) (2005): Fehlzeiten-Report 2005. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit, Vorwort der Herausgeber, S. VI.

Abbildung 5.1 Arbeitsunfähigkeit nach Häufigkeit der Fälle je Pflichtversicherte in Baden-Württemberg (2002).



Ein Vergleich der Pflichtversicherten auf Bundesebene anhand des Gesundheitsreports der Krankenkassen zeichnet ähnliche Trends bei der Erkrankungshäufigkeit jüngerer Mitglieder und der längeren Arbeitsunfähigkeitsdauer älterer Erwerbspersonen. Ein wichtiger Grund für die hohen Fallhäufigkeiten in der jüngsten Altersgruppe ist das größere Unfall- und Verletzungsrisiko junger Beschäftigter. Laut DAK-Gesundheitsreport 2005 beträgt die durchschnittliche Erkrankungsdauer eines 15- bis 19-Jährigen beispielsweise nur 5,5 Tage, die eines 55- bis 59-Jährigen hingegen 19,4 Tage. Während bei den 15- bis 19-Jährigen lediglich ein Anteil von 13,9 Prozent des Krankenstandes auf die Langzeit-Arbeitsunfähigkeitsfälle entfällt, werden in der Altersgruppe der über 60-Jährigen 63,5 Prozent des Krankenstandes durch Erkrankungen von über sechs Wochen Dauer verursacht.[14] Der BKK-Gesundheitsreport 2005 stellt die Krankheitszeiten seiner Pflichtmitglieder wie folgt dar: „Betrugen die durchschnittlichen Krankheitszeiten der unter 40-Jährigen in 2004 sieben bis zwölf Tage, lagen sie bei 55- bis 59-Jährigen bei 21 Tagen, bei über 60-Jährigen sogar bei etwa 26 Tagen unter Männern und 28 Tagen bei Frauen.“[15]

Abbildung 5.2 Arbeitsunfähigkeit nach Dauer und Alter in Baden-Württemberg (2002).



14 Vgl. DAK-Gesundheitsreport 2005, S. 27.
15 BKK-Gesundheitsreport 2005: Krankheitsentwicklungen – Blickpunkt: Psychische Gesundheit, S. 23.

Wie hat sich nun die Anzahl der Krankheitsfälle sowie deren Dauer in Baden-Württemberg seit 1986 entwickelt? Abbildung 5.3 zeigt die Arbeitsunfähigkeitsfälle mit einer stetigen Erhöhung von 1988 bis 1991, dann zeichnet sich ab Mitte 1991 ein deutlicher Rückgang bis 1994 ab und 1995 wieder eine leichte Erhöhung. Ab Mitte des Jahres 1995 ist ein deutlicher Rückgang der Fälle bis 1997 zu beobachten und dann wieder eine stetige Steigerung bis 2002.

Jedoch sind die Tage bzw. ist die Dauer der Krankheitsfälle in Baden-Württemberg erheblich zurückgegangen. Der Entwicklungsverlauf in Abbildung 5.4 zeigt einen kontinuierlichen Rückgang von 15,60 Tagen 1986 auf 13,20 in 2002, mit einem Ausreißer im Jahr 1996 von 16,30 Tagen und damit den meisten Tagen in den letzten 15 Jahren.

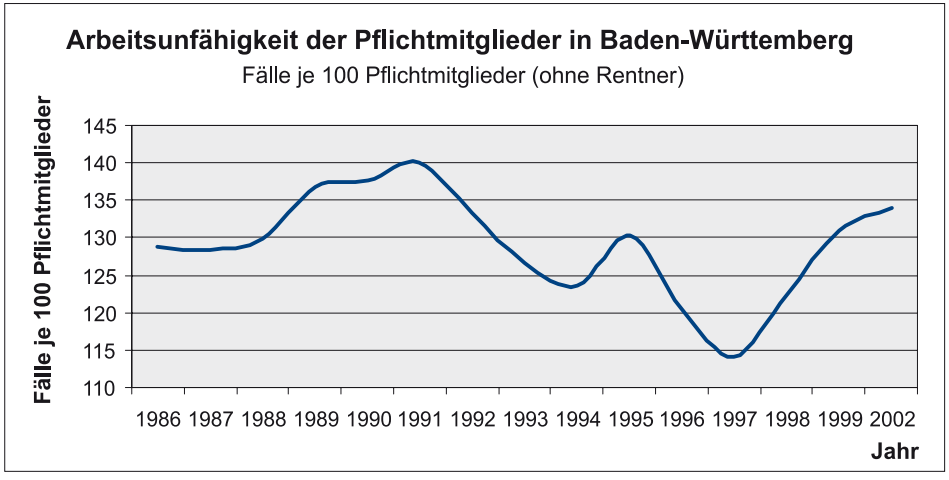


Abbildung 5.3 Entwicklung der Krankheitsfälle von 1986 bis 2002 in Baden-Württemberg – Fälle je 100 Pflichtmitglieder.

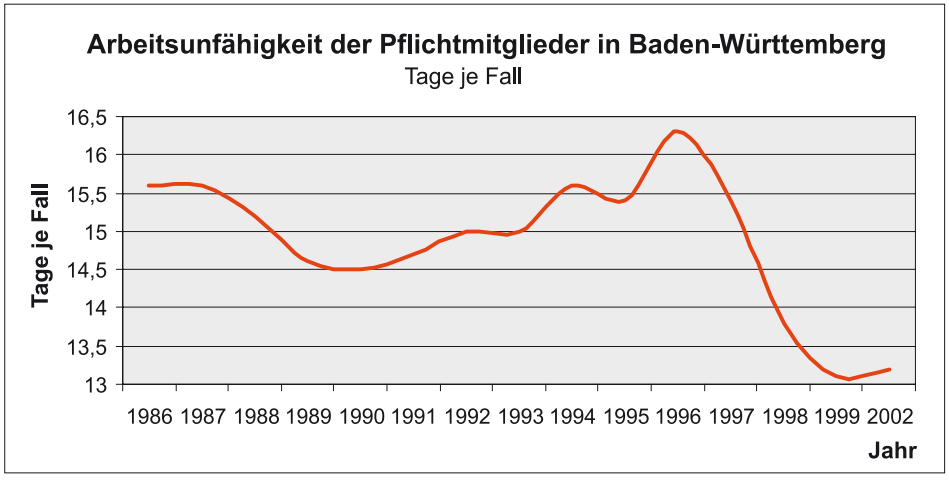


Abbildung 5.4 Entwicklung der Krankheitszeiten von 1986 bis 2002 – Tage je Fall.

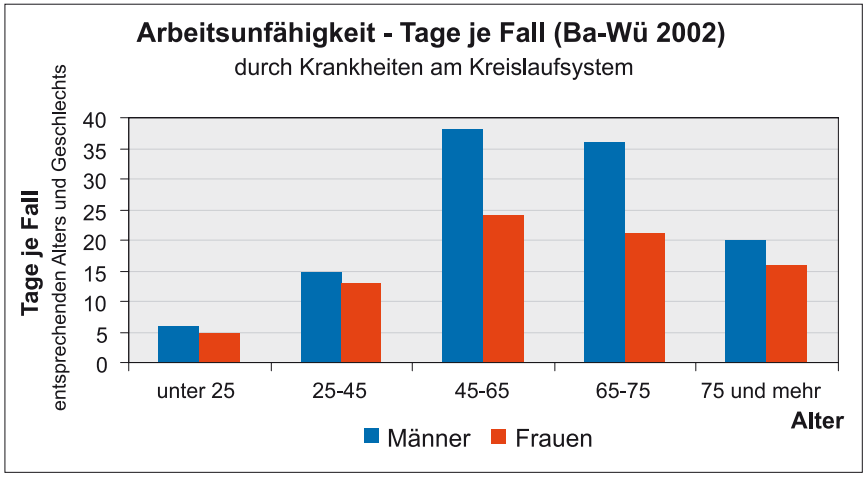


Abbildung 5.5 Arbeitsunfähigkeit durch Krankheiten am Kreislaufsystem – Tage je Fall, Ba-Wü 2002.

Bei Älteren treten häufiger als bei jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Krankheiten des Kreislaufsystems sowie Neubildungen von Krankheiten auf. Bei Jüngeren hingegen sind Erkrankungen des Atmungssystems, Verletzungen und Vergiftungen, Erkrankungen des Verdauungssystems, des Nervensystems sowie der Augen und Ohren häufiger. Im Gesundheitsreport 2005 der BARMER wurde ein Vergleich zwischen den Berufsanfängern der unter 20-Jährigen und der Gruppe der 60- bis 64-jährigen Erwerbstätigen, die kurz vor der Verrentung stehen, gezogen. „Die Erkrankungsdauer und der Prozentanteil der Krankheitsarten an der Entwicklungsdauer spiegeln die unterschiedliche Dynamik des Krankheitsgeschehens bei jungen und älteren Erwerbstätigen wider. Junge Erwerbstätige haben bei Erkrankungen des Atmungssystems nur eine halb so große Erkrankungsdauer wie Ältere, der prozentuale Anteil dieser Krankheitsart an der gesamten AU-Dauer ist dagegen fast dreimal so hoch wie bei den Älteren.“[16]

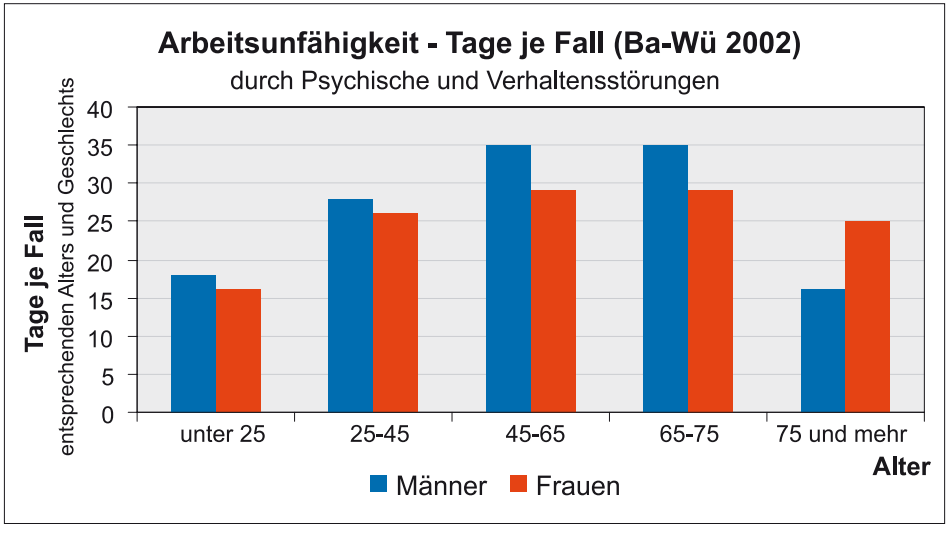
Bei allen Altersgruppen treten jedoch psychische Erkrankung nahezu gleich häufig auf, wobei die Zahl der Erkrankungen mit dem Alter steigt. Sowohl der Fehlzeiten-Report 2005 als auch die Gesundheitsreports der Krankenkassen melden ein Anwachsen der psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren. Im DAK-Gesundheitsreport 2005 heißt es: „Der Anteil psychischer Erkrankungen am AU-Volumen ist jedoch bei beiden Geschlechtern gestiegen. Im Jahr 2003 lag der Anteil bei den weiblichen Versicherten noch bei 10,6%, bei den männlichen Versicherten bei 7,4%. Der Anteil am Gesamtkrankenstand der psychischen Störungen steigt von 3,8% bei den 15- bis 19-Jährigen kontinuierlich auf einen prozentualen Anteil von 11,3% bei den 40- bis 44-Jährigen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil psychischer Erkrankungen insbesondere in den Altersgruppen bis 44 Jahren, aber auch bei den 50- bis 54- und über 60-Jährigen angestiegen.“[17] Diese Aussage wurde auch

16 BARMER-Gesundheitsreport (2005): Fehlzeiten, Gender Mainstreaming und betriebliche Gesundheitsförderung, S. 22ff.
17 DAK-Gesundheitsreport 2005, S. 33ff.

im BKK-Gesundheitsreport 2005 bestätigt: „Die Bedeutung der psychischen Erkrankungen hat in den letzten zwei Jahrzehnten erheblich zugenommen. Betrug die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage bei psychischen Diagnosen 1980 bei Männern 64 und bei Frauen 82 Tage je 100 Pflichtmitglieder, so wurden in den alten Bundesländern 2000 bereits 104 Arbeitsunfähigkeitstage (+63%) bei beiden Geschlechtern zusammen und bei Frauen 127 Arbeitsunfähigkeitstage (+55%) gemeldet. Im Jahr 2004 beliefen sich die AU-Tage durch psychische Störungen in beiden Geschlechtern zusammen auf 119 Tage, bei Frauen auf 149 Tage je 100 Pflichtmitglieder.“[18] Der BARMER-Gesundheitsreport differenziert diese Aussagen wie folgt: „Für die anderen Erkrankungen – Psychische und Verhaltensstörungen, Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems und des Muskel-Skelett-Systems – liegen die Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Erwerbstätigen darin, dass ältere Erwerbstätige in allen drei Kennziffern, die das AU-Geschehen abbilden, höhere Werte aufweisen: Die AU-Dauer, der Prozentanteil an der AU-Dauer sowie der Prozentanteil an den AU-Fällen ist bei älteren Erwerbstätigen deutlich stärker ausgeprägt.“[19]

18 BKK-Gesundheitsreport 2005: Krankheitsentwicklungen – Blickpunkt: Psychische Gesundheit, S. 25.
19 BARMER-Gesundheitsreport (2005): Fehlzeiten, Gender Mainstreaming und betriebliche Gesundheitsförderung, S. 22ff.

Abbildung 5.6 Arbeitsunfähigkeit durch Psychische und Verhaltensstörungen, Ba-Wü 2002.



Konsequenzen aus der Studie und Handlungsbedarf

Die Einflussfaktoren auf den Krankenstand in der heutigen Gesellschaft lassen sich hauptsächlich auf wirtschaftliche Faktoren, wie die konjunkturelle Situation und die Arbeitsmarktssituation, zurückführen. Es zeigt sich, dass in Zeiten einer schwachen Konjunktur Menschen Angst vor dem Arbeitsplatzverlust haben und somit Angst vor dem sozialen Abstieg. Diese Aussage wird vom DAK-Gesundheitsbericht 2005 näher erläutert: „Auf der volkswirtschaftlichen Ebene haben insbesondere die wirtschaftliche Konjunktur und die damit verbundene Lage am Arbeitsmarkt einen Einfluss auf das Krankenstandsniveau: ist die Wirtschaftslage und damit die Beschäftigungslage gut, steigt der Krankenstand tendenziell an. Schwächt sich die Konjunktur ab und steigt die Arbeitslosigkeit, so sinkt in der Tendenz auch das Krankenstandniveau.“[20] Auf der betrieblichen Ebene lässt sich beobachten, dass viele Unternehmen durch immer mehr Wettbewerbsdruck zu Einsparungen und Rationalisierungsmaßnahmen, u.a. durch Personalabbau, greifen, so dass dadurch ein enormer Stressfaktor und zusätzliche Arbeitsbelastungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entstehen. „Auf der anderen Seite sind von betriebsbedingten Entlassungen vor allem ältere oder gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte betroffen. Da in den Arbeitsunfähigkeitsanalysen nur die „aktiv Erwerbstätigen“ berücksichtigt werden, tritt hierdurch der so genannte „healthy-worker-effect“ auf, die Belegschaft erscheint also allein durch dieses Selektionsprinzip „gesünder“ geworden zu sein.“[21]

Alle Studien zeigen, dass das Risiko einer langen Erkrankungsdauer für häufig auftretende Erkrankungen, wie psychische Störungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, nach dem 44. Lebensjahr bzw. ab der Altersgruppe der 45- bis 49-Jährigen enorm ansteigt.[22] Um dieser Tendenz stärker entgegenzuwirken, sollten die notwendigen Strukturen geschaffen werden, die in der Lage sind, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und auf dieser Grundlage angemessenes Handeln zu ermöglichen.

Angesichts des demographischen Wandels und der Alterung der Erwerbspersonen sowie vor dem Hintergrund der aktuellen politischen Diskussion um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit besteht großer Handlungsbedarf für eine nachhaltige Gesundheitsförderung der Beschäftigten sowie für Förderprogramme in den Unternehmen, insbesondere für ältere Erwerbstätige. Die systematische Umsetzung von präventionsgeprägten Gesundheitsförderungsmaßnahmen in den Unternehmen trägt zur Senkung des Krankenstandes und zur Verkürzung der Krankheitsdauer bei. Daher muss man präventiv und nachhaltig statt kurativ handeln. Eine enge Kooperation zwischen Entscheidungsträgern des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie dem Personalmanagement und der Personalentwicklung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern spielt dabei eine wichtige Rolle.

20 DAK-Gesundheitsreport 2005, S. 14; in Anlehnung an Kohler, Hans (2003): Krankenstand – ein beachtlicher Kostenfaktor mit fallender Tendenz, in: IAB Werkstattberichte Nr. 1/2003.

21 DAK-Gesundheitsreport 2005, S. 14; in Anlehnung an Kohler, Hans (2003): Krankenstand – ein beachtlicher Kostenfaktor mit fallender Tendenz, in: IAB Werkstattberichte Nr. 1/2003 (Lucy)

22 BARMER-Gesundheitsreport (2005): Fehlzeiten, Gender Mainstreaming und betriebliche Gesundheitsförderung, S. 23.

6. Szenarien und Zusammenfassung der Studie

Die Datenanalysen des Altersatlasses sowie die diskursiven Workshops mit Akteuren aus Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und Wissenschaft im Rahmen des Gesamtprojektes geben Aufschluss über mögliche Szenarien für Baden-Württemberg im Hinblick auf den demographischen Wandel und den Umgang mit älteren Erwerbspersonen. Die Szenarien in den Bereichen Arbeitsmarkt, Weiterbildung, Rente und Gesundheit werden schematisch vorgestellt. Die Szenarien sind zwar keine Prophezeiungen, die auf Intuition basieren, aber auch keine Prognosen, die aus wissenschaftlichen Theorien logisch ableitbar sind. Szenarien sind sprachlich ausformulierte, hypothetische Zukunftsbilder von sozioökonomischen Problemfeldern, die möglichst viele alternative Entwicklungsmöglichkeiten berücksichtigen, systematisch formuliert werden und deren Entstehung für andere nachvollziehbar ist. Sie enthalten qualitative Aussagen über mögliche Formen der Zukunft und dienen der Orientierung und Entscheidungsvorbereitung. Die Szenario-Methode des Altersatlasses greift auf zwei der drei Grundtypen von Szenarien zurück:

- ein positives Szenario (best-case-scenario), welches die bestmögliche zukünftige Entwicklung modelliert. Es soll sich hierbei um eine Art „Wunsch-Szenario“ handeln, das einen positiv bewerteten Zukunftszustand beschreibt, dessen tatsächliche Realisierung zwar unwahrscheinlich ist, aber niemals unmöglich sein darf.
- ein negatives Szenario (worst-case-scenario), in dem die schlechtmöglichste Zukunftssituation modelliert wird. Es soll sich hierbei um eine Art „Horror-Szenario“ handeln, d.h. um einen negativ bewerteten Extremzustand, für den wiederum gilt, dass sein Eintreten zwar unwahrscheinlich ist, aber niemals für unmöglich gehalten werden darf.[1]

Die Ausgangssituation der Szenarien ergibt sich aus den folgenden Punkten, die im Altersatlas ausführlich dargestellt wurden:

- Die Alterung der Erwerbsbevölkerung in Baden-Württemberg und die vorgesehene Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
- Der Trend der flexiblen Beschäftigungssysteme und der veränderten Erwerbsbiographien.
- Der Strukturwandel in der Wirtschaft und die Notwendigkeit für den Erhalt der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit.
- Bedarfsgerechtes lebenslanges Lernen als Motor für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit aller Erwerbspersonen und insbesondere für die Vermeidung von Qualifizierungsrisiken für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

1 Vgl. Schmid, Josef (2005/2006): Vorlesungsmanuskript zu den Methoden der Politikfeldanalyse; in Anlehnung an Thomas Retzmann: Die Szenario-Technik. Eine Methode für ganzheitliches Lernen im Lernfeld Arbeitslehre. http://www.sowi-online.de/methoden/dokumente/retzmszen.htm.

Demographischer Wandel

Positives Szenario	**Ausgangssituation von heute: Hohe Arbeitslosigkeit und Frühverrentung**	Negatives Szenario

Arbeitsmarkt und Weiterbildung	
Lebenslanges Lernen vermeidet Qualifizierungsrisiken und fördert Beschäftigungsfähigkeit, Produktivität und Flexibilität älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit veränderten Erwerbsbiographien. Altersgerechte Arbeitsmarktinstrumente sowie die bessere Nutzung des Potenzials älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tragen zu einer besseren Integration dieser Alterskohorte in das Erwerbssystem bei. Aktive Gesundheitsförderung der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Unternehmen.	Die Personalpolitik und die bisherige Weiterbildungsbeteiligung führen zur Segmentierung und Diskriminierung älterer Erwerbspersonen. Arbeitskräfteknappheit und insbesondere Fachkräftemangel bremsen die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Baden-Württemberg.
Rente	
Länger arbeiten für die nachhaltige Finanzierung der Sozialversicherungssysteme unter der Voraussetzung einer besseren Integration älterer Erwerbspersonen in die Arbeitswelt.	Hohe Beiträge und niedrige Leistungen im Rentenalter. Generationenkonflikt, da zunehmend weniger junge Menschen immer mehr Ältere finanzieren müssen.

Abbildung 6.1 Szenarien aus den Ergebnissen des Altersatlasses für Baden-Württemberg.

Die Studie kommt zu dem Schluss, dass **Handlungsbedarf** in allen dargestellten Themenbereichen des Altersatlasses vorhanden ist. Durch den voranschreitenden Strukturwandel zugunsten des tertiären Sektors und zuungunsten des Industriebetriebs verlangt die Arbeitswelt der Zukunft höhere Flexibilität und Reformbereitschaft von allen Akteuren. Die regionale Mobilisierung der Potenziale älterer Erwerbspersonen ist dabei ein wichtiger Punkt im Kontext des demographischen Wandels und den damit verbundenen Folgen für die Regionen. In diesem Zusammenhang sollten praxisbezogene und vor allem altersgerechte Arbeitsmarktinstrumente für die Verbesserung der sozialpflichtigen Arbeitsverhältnisse älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entwickelt und forciert werden. Zudem sollte ein besseres Matching (Passgenauigkeit) zwischen Arbeitsmarktangeboten und dem Arbeitskräftebedarf insbesondere von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stattfinden. Da die Investition in das Humankapital der Beschäftigten zur Anpassung an die betriebliche Nachfrage nach Qualifikationen ein zentrales Instrument ist, um den Schwierigkeiten der Qualifizierungsrisiken begegnen zu können, sollte die Verbesserung der **Weiterbildungspolitik** für Ältere mit dem Ziel des lebenslangen Lernens kontinuierlich gefördert werden. Bei der Personalentwicklung in den Belegschaften sind das „Diversity Management“ sowie die **intergenerative Kompetenzentwicklung** wichtige Elemente für die Nachhaltigkeit und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Erwerbspersonen und insbesondere der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um eine Erhöhung des Renteneintrittsalters von den aktuellen 61 Jahren zu ermöglichen, ist eine Umsteuerung in der betrieblichen Personalpolitik und der **Gesundheitsförderung** notwendig. Denn Ältere werden weniger häufig krank als Jüngere, dafür jedoch länger. Ein zentrales Fazit dieser Studie und Projektarbeit ist, dass die Beschäftigungsprogramme, die das bisherige und derzeitige frühere Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit ermöglichen, drastisch reduziert bzw. abgeschafft werden sollten. Die Politik sowie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sollten konsensfähige Lösungen in das reale betriebliche Handeln einbringen und damit der Beschäftigungsfähigkeit und dem Potenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Erwerbssystem in Zukunft einen hohen Stellenwert einräumen.

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellen

Tab. 0.1 Struktureller Aufbau des Altersatlasses **8**

Tab. 1.2 Liste der Stadt- und Landkreise mit Bevölkerungsstand von 2004 **11**
Tab. 1.3 Liste des Durchschnittsalters in den Stadt- und Landkreisen (2004) **15**
Tab. 1.4 Liste des Bevölkerungswachstums der Stadt- und Landkreise mit Wanderungen bis 2020 **20**
Tab. 1.5 Bevölkerungswachstum in den Stadt- und Landkreisen von 1990 bis 2004 **21**
Tab. 1.6 Bevölkerungswachstum der Stadt- und Landkreise bis 2020 ohne Wanderungen **23**

Tab. 2.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach drei Altersgruppen von 2002 bis 2005 in Baden-Württemberg **30**
Tab. 2.2 Entwicklung der Erwerbspersonenquote in den Regierungsbezirken in Baden-Württemberg **33**
Tab. 2.3 Entwicklung der Erwerbspersonenquote in den Regionen Baden-Württembergs von 2002 bis 2004 nach drei Altersgruppen **34**
Tab. 2.4 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Wirtschaftsbereichen und Alter im Juni 2004 **35**
Tab. 2.5 Erwerbstätige in Baden-Württemberg im März 2004 nach Wirtschaftsbereichen, Geschlecht und Altersgruppen in Prozent **37**
Tab. 2.6 Ausländische Erwerbstätige in Baden-Württemberg nach Altersgruppen im März 2004 **37**
Tab. 2.7 Arbeitslosig-keit von zwei ausgewählten Altersgruppen nach Land- und Stadt-kreisen – Anteil an allen Arbeitslosen in Prozent (Dez. 2005, A–K) **40**
Tab. 2.8 Arbeitslosigkeit von zwei ausgewählten Altersgruppen nach Land- und Stadt-kreisen – Anteil an allen Arbeitslosen in Prozent (Dez. 2005, L–Z) **41**
Tab. 2.9 Bewilligte Altersteilzeitfälle in den Bundesländern von Januar bis Dezember 2005 **44**
Tab. 2.10 Anteil der Altersgruppen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland **46**
Tab. 2.11 Synopsis des passiven Leistungsbezugs und aktiver Maßnahmen zur Arbeits-marktförderung Älterer **49**

Tab. 3.1 Weiterbildungsbeteiligung 45- bis 64-Jähriger pro 1.000 Arbeitslose (2003) **58**
Tab. 3.2 Entwicklung der Teilnehmerzahlen an Weiterbildungsmaßnahmen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg von 2000 bis 2005 **59**
Tab. 3.3 Entwicklung der Teilnehmerzahlen an Weiterbildungsmaßnahmen nach Altersgruppen im Stadtkreis Stuttgart von 2000 bis 2005 **59**
Tab. 3.4 Verhältnis der Weiterbildungsmaßnahmen von 20- bis 44-Jährigen zu 45- bis 64-Jährigen (2004) **60**
Tab. 4.1 Synopse über die Gründe für den Erwerbsaustritt (Auswahl) **69**
Tab. 4.2 Renteneintrittsalter in Baden-Württemberg nach Landkreisen (2003) **70**
Tab. 4.3 Durchschnittliches Rentenzugangsalter nach Geschlecht in den Regierungsbezirken in Baden-Württemberg von 1993 bis 2003 **72**
Tab. 4.4 Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters in Deutschland 1960 bis 2003 **73**
Tab. 4.5 Entwicklung der durchschnittlichen Rentenbezugsdauer in Deutschland von 1960 bis 2003 **74**

Tab. 5.1 Krankenstand der Erwerbspersonen der TK 2000 bis 2005 **81**

Abbildungen

Abb. 1.1 Lebendgeborene Kinder in Baden-Württemberg von 1960 bis 2004 **9**
Abb. 1.2 Bevölkerungsstand in den Stadt- und Landkreisen (2004) **10**
Abb. 1.3 Bevölkerungsstand der Regionen für das Jahr 2004 **12**
Abb. 1.4 Bevölkerungswachstum und Dichte in den Regionen Baden-Württembergs **13**
Abb. 1.5 Altersdurchschnitt der Bevölkerung in den Stadt- und Landkreisen (2004) **14**
Abb. 1.6 Altersstruktur der Männer und Frauen im Landkreis Tübingen (2004) **16**

Abb. 1.7 Bevölkerung im Landkreis Tübingen pro Lebensjahr mit Altersdurchschnitt (2004) **16**
Abb. 1.8 Altersstruktur der Männer und Frauen in Baden-Baden (2004) **16**
Abb. 1.9 Anteil ausländischer Menschen in den Stadt- und Landkreisen (2004) **17**
Abb. 1.10 Stadtkreis Stuttgart mit dem stärksten Anteil ausländischer Männer und Frauen in Baden-Württemberg (2004) **18**
Abb. 1.11 Landkreis Main Tauber Kreis mit dem schwächsten Anteil ausländischer Männer und Frauen in Baden-Württemberg (2004) **18**
Abb. 1.12 Bevölkerungsvorausrechnung für das Land Baden-Württemberg bis 2050 **18**
Abb. 1.13 Bevölkerungswachstum in den Stadt- und Landkreisen mit Wanderungen **19**
Abb. 1.14 Bevölkerungswachstum des Stadtkreises Freiburg im Breisgau für 2010 und 2020 **22**
Abb. 1.15 Bevölkerungswachstum des Landkreises Heidenheim in 2010 und 2020 **22**
Abb. 1.16 Bevölkerungsschrumpfung ohne Wanderungen im Stadtkreis Baden-Baden 2010 und 2020 **24**
Abb. 1.17 Landkreis Biberach mit Bevölkerungswachstum ohne Wanderungen **24**
Abb. 1.18 Anteil der Zuwanderungen am Bevölkerungswachstum in Baden-Württemberg, Prognose 2020 **25**

Abb. 2.1 Arbeitslosenzahlen und -quoten im Jahresdurchschnitt von 2002 bis 2005 **30**
Abb. 2.2 Arbeitslosigkeit nach Land- und Stadtkreisen in Baden-Württemberg im 2. Quartal 2005 **31**
Abb. 2.3 Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung 2002, 2020 und 2040 nach der demographischen Variante **32**
Abb. 2.4 Entwicklung der Erwerbsper-sonenquote in Baden-Württemberg von 2002 bis 2004 **33**
Abb. 2.5 Erwerbstätigen-quote nach Alter und Geschlecht in Baden-Württemberg (März 2004) **36**
Abb. 2.6 Arbeitslosigkeit ausgewählter Personengruppen im Bodenseekreis – Anteil an allen Arbeitslosen im Dezember 2005 **38**
Abb. 2.7 Arbeitslosigkeit ausgewählter Personengruppen im Stadtkreis Freiburg im Breisgau im Dezember 2005 – Veränderungen gegenüber dem Vorjahr **39**
Abb. 2.8 Entwicklung des Anteils der 45- bis 64-Jährigen an allen Arbeitslosen in Baden-Württemberg von 1998 bis 2003 in Prozent **39**
Abb. 2.9 Anteil der 45- bis 54-Jährigen an allen Arbeitslosen (2003) **42**
Abb. 2.10 Entwicklung der bewilligten Altersteilzeit in Deutschland von 1997 bis 2004 **43**
Abb. 2.11 Bundesländervergleich der Arbeitslosen ab 55 Jahre und älter **45**

Abb. 3.1 Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen in Baden-Württemberg (2003) **54**
Abb. 3.2 Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation in Baden-Württemberg (2003) **55**
Abb. 3.3 Durchschnittliche Qualifikationsstruktur in Baden-Württemberg und West-deutschland, 1993 bis 2001 **56**
Abb. 3.4 Qualifikationsstruktur der Bevölkerung nach Alter in Baden-Württemberg **57**
Abb. 3.5 Qualifikationsstruktur Erwerbstätiger nach Alter und beruflichem Ausbildungsabschluss. **57**
Abb. 3.6 Erwerbslose nach Alter und beruflichem Ausbildungsabschluss. **58**
Abb. 3.7 Qualifikationsstruktur älterer Arbeitsloser in Baden-Württemberg von 45- bis 64-Jahren (September 2004). **61**

Abb. 4.1 Die Entwicklung der Beitragssätze in der gesetzlichen Rentenversicherung **68**
Abb. 4.2 Durchschnittlicher Rentenbeginn von Männern und Frauen in Baden-Württemberg **71**

Abb. 5.1 Arbeitsunfähigkeit nach Häufigkeit der Fälle je Pflichtversicherte in Baden-Württemberg (2002) **82**
Abb. 5.2 Arbeitsunfähigkeit nach Dauer und Alter in Baden-Württemberg (2002) **83**
Abb. 5.3 Entwicklung der Krankheitsfälle von 1986 bis 2002 in Baden-Württemberg – Fälle je 100 Pflichtmitglieder **84**
Abb. 5.4 Entwicklung der Krankheitszeiten von 1986 bis 2002 – Tage je Fall **84**
Abb. 5.5 Arbeitsunfähigkeit durch Krankheiten am Kreislaufsystem – Tage je Fall, Baden-Württemberg (2002) **85**
Abb. 5.6 Arbeitsunfähigkeit durch Psychische und Verhaltensstörungen, Baden-Württemberg (2002) **86**

Abb. 6.1 Szenarien aus den Ergebnissen des Altersatlasses für Baden-Württemberg **90**

Literatur

Badura, Bernhard/ Schellschmidt, Henner/ Vetter, Christian (2005) (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2005. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit. Berlin, Heidelberg.

Bahnmüller, Reinhard u.a. (2000): Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik. Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft, Bochum, Tübingen.

Bahnmüller, Reinhard/ Fischbach, Stefanie (2005): Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg: Ausgangsbedingungen, Umsetzungen und Wirkungen. Schlussbericht des Projektes „Implementierung, Anwendung und Wirkungen des Qualifizierungstarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs", Tübingen.

Bangali, Lucy/ Fuchs Gerhard/ Hildenbrand, Markus/ Luib, Bernd (Juni 2003): Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg. Zwischenergebnisse einer qualitativen Untersuchung der Qualifikationsbedarfe in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche, Arbeitsbericht Nr. 240, TA-Akademie Stuttgart.

Bangali, Lucy (2004): Wie lange können, sollen, wollen ältere Arbeitnehmer noch arbeiten?, Vortrag im Rahmen der Fachtagung auf der Grundlage des § 37, 6 BetrVG. Veranstaltet von der IG Bergbau, Chemie, Energie des Bezirks Kornwestheim am 12. November 2004, Kornwestheim.

Bangali, Lucy /Schmid, Josef (2005): Altersatlas für Baden-Württemberg – Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg: Fakten und Empfehlungen für Unternehmen, Bildungsträger und Beschäftigte. Unveröffentlichte, vorläufige Ergebnisse, Tübingen.

Bangali, Lucy/ Fuchs, Gerhard/ Hildenbrand, Markus (2006): Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg. Abschlussbericht des Projektes „Qualifikationsbedarf in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche". Herausgegeben vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Stuttgart.

Bangali, Lucy (2006): Policy Approach and the Role of Employers' Organisations and Trade Unions on Demographic Change and the Ageing Workforce, Research Paper at the 14th World Congress of the International Industrial Relations Association, in Lima, Peru.

Barkholdt, Corinna/ Frerichs, Frerich/ Naegele, Gerhard (1995): Altersübergreifende Qualifizierung – eine Strategie zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, S. 425–436. Nürnberg

BARMER-Gesundheitsreport (2005): Fehlzeiten, Gender Mainstreaming und betriebliche Gesundheitsförderung, Wuppertal.

Berkel, Barbara/ Börsch-Supan, Axel (2003): Pension Reform in Germany: The Impact on Retirement Decisions. National Bureau of Economic Research (NBER), Working Paper 9913, Cambridge.

Birg, Herwig (2004): Historische Entwicklung der Weltbevölkerung, in: Informationen 282. Zur politischen Bildung – Weltbevölkerung. Herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung, 1. Quartal 2004, S. 4–11, Bonn.

Bispinck, Reinhard (2005): Tarifliche Senioritätsregelungen – Eine Analyse von tariflichen Regelungen und ausgewählten Tarifbereichen. Informationen zur Tarifpolitik der WSI, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 59, Düsseldorf.

BKK-Gesundheitsreport 2005: Krankheitsentwicklungen – Blickpunkt: Psychische Gesundheit. Herausgegeben von BKK Bundesverband, Essen.

Blancke, Susanne/ Roth, Christian/ Schmid, Josef (2001): Employability („Beschäftigungsfähigkeit") als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie, Arbeitsbericht Nr. 157 der TA-Akademie, Stuttgart.

Blancke, Susanne/ Hedrich, Horst/ Schmid, Josef (2004/2005): Wer führt? Bundesländer-Benchmarking. WIP-26 – E-Journal des Instituts für Politikwissenschaft, Lehrstuhl für Politische Wirtschaftslehre und Vergleichende Politikfeldanalyse, Universität Tübingen.

Bohn, Susanne (2005): Work Life Balance älterer Mitarbeiter – Impulse für eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung, in: Loebe, Herbert/ Severing, Eckart (Hrsg.): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften –Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demographischen Wandels. S. 137–152, Bielefeld.

Börsch-Supan, Axel/ Schnabel, Reinhold (1997): Social Security and Retirement in Germany. National Bureau of Economic Research (NBER), Working Paper 6153, Cambridge.

Brussig, Martin/ Knuth, Matthias/ Schweer, Oliver (2006): Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose. Erfahrungen mit „Entgeltsicherung" und „Beitragsbonus", in: IAT-Report 2006–02 am Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, http://www.iatge.de/iat-report/2006/report2006-02.pdf.

Bullinger, Hans-Jörg u.a. (Hrsg.) (1993): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft – Arbeit und Technik bei veränderten Arbeits- und Belegschaftsstrukturen, Berlin, Heidelberg, New York.

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2003) (Hrsg.): Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. Bericht der Kommission, Berlin.

Bundesregierung (2001): Alter und Gesellschaft: Dritter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Stellungnahme der Bundesregierung. Bericht der Sachverständigenkommission, Drucksache 14/5130, Berlin.

Bundesvereiningung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb – Ein Leitfaden für Unternehmen, Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2006): Statistik – Arbeitsmarktanalytik und –reporting, Nürnberg

Büttner, Renate/ Knuth, Matthias (2004): Altersübergangs-Report. Spätere Zugänge in Frührenten – Regelaltersrente auf dem Vormarsch. Verschiebung der Altersgrenzen und Abschlagsregelungen bewirken Verhaltensänderung der Versicherten, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf/ Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.

Büttner, Renate/ Knuth, Matthias/ Wojtkowski, Sascha (2005): Altersübergangs-Report. Die Kluft zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt wird immer größer. Leistungsbezug „unter erleichterten Voraussetzungen" und Altersteilzeitarbeit spielen beim Altersübergang eine zunehmende Rolle, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf/ Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.

Büttner, Renate (2005): Altersübergangs-Report. Die Wirkungsweise der Rentenreformen auf den Altersübergang. Rentenabschläge führen zu späteren Renteneintritten und zu Ausweichreaktionen zwischen den Rentenarten, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf/ Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.

Clemens, Wolfgang (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel: Von der verschmähten zur gefragten Humanressource?, Opladen.

Cornelius, Ivar / Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005): Die aktuelle Situation und Trends der Bevölkerungsentwicklung in Baden-Württemberg – Was sind die Auswirkungen?, in: Bangali, Lucy/ Schmid, Josef (Hrsg.): Demographischer Wandel und die Förderung des Potenzials älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg – Workshopdokumentation vom 22.11.2005, Stuttgart.

DAK-Gesundheitsreport 2005: Herausgegeben von DAK-Versorgungsmanagement, Martin Kordt. Berichterstellung von IGES Institut für Gesundheit und Sozialforschung GmbH Berlin, im Auftrag der DAK-Zentrale, Hamburg.

Dehnbostel, Peter/ Meister, Jörg (2002): Einleitung: Essential und Überblick, in: Dehnbostel, Peter u.a. (Hrsg.) (2002): Vernetzte Kompetenzentwicklung. Alternative Positionen zur Weiterbildung, S. 11–29, Berlin.

Ebbinghaus, Bernhard (2002): Exit from Labor. Reforming Early Retirement and Social Partnership in Europe, Japan, and the USA. Habilitationsschrift, eingereicht an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln, Köln.

Ecoweek: BGI Economic Research OECD, 26th January 2004: BNP-PARIBAS – Monthly Economic and Market Monitor. Philippe d'Arvisenet, Paris.

Eichhorst, Werner/ Sproß, Cornelia (2005): IAB Kurzbericht. Arbeitsmarktpolitik für Ältere – Die Weichen führen noch nicht in die gewünschte Richtung. Ausgabe Nr. 16 /5.10.2005.

Eichhorst, Werner/ Sproß, Cornelia (2005): Beschäftigung Älterer: Bislang noch kein Paradigmenwechsel, in: Bundesblatt – Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht. Herausgegeben vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Ausgabe Nr. 11, November 2005, Berlin.

EU-Kommission (2004): Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Increasing the Employment of Older Workers and Delaying the Exit from the Labour Market, 3.3.2004 COM (2004) 146 final, Brüssel.

Faik, Jürgen/ Heidel, Susanne/ Stecker, Christina (2005): Demographischer Wandel, Erwerbstätigkeit Älterer und Frühverrentung in Europa, in: Smart Region – Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demographischen Wandels in europäischen Regionen. Herausgegeben vom Deutschen Rentenversicherungsträger, DRV Schriften, Bd. 62, Sonderausgabe der DRV, Bad Homburg, Berlin.

Färber, Gisela (2004): Nachhaltige Finanzierung der Gesetzlichen Rentenversicherung? Wie ist das Nachhaltigkeitsgesetz zur Rentenversicherung zu beurteilen?, in: Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 84. Jahrgang 2004, Heft 4, S. 207–209.

Fuchs, Johann (2005): Tickt sie, die demographische Zeitbombe? Aktuelle Daten und Fakten zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeitskräfteangebot und –nachfrage, in: Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Schwerpunktheft „Demographischer Wandel und Arbeit", 14. Jahrgang (2005) Heft 4. Herausgegeben von Bosch, Gerhard u.a., Stuttgart.

Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse mit Daten und Fakten (2005): Auswertungen 2005, Aktuelle Ergebnisse zu Trends bei Arbeitsunfähigkeiten in ersten Halbjahr 2005. Herausgegeben von der Techniker Krankenkasse, Hamburg.

Goldberg, Beverly (2001): Needed: Experienced Workers – A conversation with Beverly Goldberg, Harvard Business Review, Reprint F0107B, Juli–August 2001, Boston.

Grünewald, Uwe/ Moraal, Dick (2001): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Bielefeld.

Habenicht, Thomas / Proß, Gerald / Werheit, Ursula (2002): Partizipation der Beschäftigten: Motor für die Mitbestimmung und Voraussetzung für die Gestaltung einer integrierten Lern- und Arbeitskultur, in: Dehnbostel, Peter u.a. (Hrsg.) (2002): Vernetzte Kompetenzentwicklung. Alternative Positionen zur Weiterbildung, S. 241–255, Berlin.

Herfurth, Matthias / Kohli, Martin/ Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.) (2003): Arbeit in einer alternden Gesellschaft: Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer, Köln.

Jacobs, Klaus / Kohli, Martin (1990): Der Trend zum frühen Ruhestand – Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung im Internationalen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 43 (8), S. 498–509.

Kistler, Ernst / Hilpert, Markus (2001): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit, in: Naegele, Gerhard (2001): Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3–4/2001, S. 5–13, Bonn.

Klee, Günther/ Rosemann, Martin/ Strotmann, Harald (2004): Die Gesellschaft altert, die Belegschaften altern mit: Sind die Betriebe auf den demographischen Wandel vorbereitet?, in: IAW-Report 1/2004, S. 139–159, Tübingen.

Kohli, Martin u.a. (Hrsg.) (1991): Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force. Cambridge, N.Y.

Koller, Barbara / Bach, Hans-Uwe/ Brixy, Udo (2003): Ältere ab 55 Jahren – Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit, 645 KB Reihe/ Serie: IAB-Werkstattbericht Nr. 05/2003, Nürnberg.

Krenn, Manfred / Oehlke, Paul (2001): Integration of Ageing Workforce. Thematic Paper to DG Employment and Social Affairs by The European Work Organisation Network EWON.

Lesch, Hagen (2003): Ageing Societies and Challenges for Collective Bargaining Policy. Paper presented at the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association, 8. – 12. September, Berlin.

Lois, Daniel (2005): Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger – Die Messung im Mikrozensus und Einfluss soziodemographischer Variablen. Beitrag zur 4. Nutzerkonferenz: „Forschung mit dem Mikrozensus: Analysen zur Sozialstruktur und zum Arbeitsmarkt", ZUMA, 12/13. Oktober 2005, Mannheim.

Maintz, Gunda (2005): Wege der Prävention zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, in: Loebe, Herbert und Severing, Eckart (Hrsg.): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften –Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demographischen Wandels. S. 127–132, Bielefeld.

Naegele, Gerhard (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen and Risiken älterer Arbeitnehmer, Augsburg.

Naegele, Gerhard (1994): Beschäftigungssicherung und –förderung älterer Arbeitnehmer, in: Montada, Leo (Hg.) (1994): Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit. Schriftenreihe ADIA-Stiftung zur Erforschung neuer Wege für Arbeit und soziales Leben, Band 2, Frankfurt/Main, New York

Naegele, Gerhard (2001): Demographischer Wandel und „Erwerbsarbeit", in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3–4/2001, S. 3–4, Bonn.

Naegele, Gerhard/ Walker, Alan (2002): Ageing and Social Policy: Britain and Germany Compared. Anglo-German Foundation for Study of Industrial Society, London.

Naschold, Frieder/ de Vroom, Bert (Hrsg.) (1994): Regulating Employment and Welfare – Company and National Policies of Labour Force Participation at the End of Worklife in Industrial Countries, Berlin, New York.

OECD Employment Outlook (2003): Towards More and Better Jobs. Contributions from Quintini, Glenda/ Swaim, Paul/ Saint-Martin, Anna/ Grubb, David/ Miyumota, Koji/ Bassanini, Andrea/ OK, Woosoek/ Torries, Raymond. Dezember, Paris, Cedex.

OECD (2004): Ageing and Employment Policies – Great Britain, Paris, Cedex.

Pfaff, Holger (2005): Betriebliche Gesundheitsförderung in einer alternden Belegschaft, in: Lucy Bangali/ Josef Schmid (Hrsg.): Nur gesunde Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind lern- und leistungsmotiviert: Gesundheitsmanagement, Arbeitsorganisation und Qualifizierung in einer alternden Belegschaft, Tübingen.

Pilz, Frank (2004): Der Sozialstaat. Ausbau – Kontroversen – Umbau. Herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Band 452, Bonn, Berlin.

Rau, Matthias/ Werner, Daniel (2005): Vergleichende Analyse von Landesarbeitsmärkten. Länderstudie Baden-Württemberg. Berichte und Analysen Nr. 01/2005. IAB Baden-Württemberg – Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, Stuttgart.

Schmid, Josef (2005): Beschäftigung älterer Arbeitnehmer: Probleme und Handlungsmöglichkeiten. Vortrag bei der Anhörung der Enquetekommission „Demographischer Wandel: Herausforderungen an die Landespolitik" am 21.02.2005 im Landtag von Baden-Württemberg.

Schmid, Josef (2005/2006): Vorlesungsmanuskript zu Methoden der Politikfeldanalyse. In Anlehnung an Thomas Retzmann: Die Szenario-Technik. Eine Methode für ganzheitliches Lernen im Lernfeld Arbeitslehre. http://www.sowi-online.de/methoden/dokumente/retzmszen.htm, Tübingen.

Schmidt, Sabine (2003): Erwerbspersonenvorausrechnung für Baden-Württemberg für die Jahre 2020 bis 2040, in: Statistisches Monatsheft 11/2003, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2004a): Statistische Analysen 5/2004: Forschungs- und Entwicklungsmonitor Baden-Württemberg, Stuttgart.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2004b): Statistische Berichte Baden-Württemberg: Artikel-Nr. 3926 03001, Finanzen und Steuern, LII7-j/03, Stuttgart.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005a): Landesdaten zur Bevölkerungsstatistik. http://www.statistik-bw.de/BevoelkGebiet/Landesdaten/ (22.07.2005).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005b): Außenhandelsdatenbank. http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/AHDB/home.asp?R=NZ99100000&A=0 (04.08.2005).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005c): Hohe Erwerbsbeteiligung in Baden-Württemberg, Pressemitteilung, Stuttgart.

Strobel, Eva/ Summa, Susanne (2005): Auswirkungen der Employability auf den Arbeitsmarkt. S. 289, in: Speck, Peter (Hrsg.): Employability – Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung. Konzepte für eine flexible, innovationsorientierte Arbeitswelt von morgen. S.287–299, Wiesbaden.

Strobel, Eva (2006): Kongress „Jugendwahn in der Gesellschaft? Neue Chancen für Ältere – Strategien zur Förderung der Beschäftigung von Älteren. Fakten und Thesen" am 18.01.2006 im Haus der Wirtschaft, veranstaltet vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Stuttgart.

Thebis, Frauke/ Gensicke, Miriam (2005): Weiterbildung in Baden-Württemberg. Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2004 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung – Kurzfassung. Durchgeführt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg. TNS infratest Sozialforschung, München.

Turner, Jonathan H., (1991): The Structure of Sociological Theory, fifth edition, HM24 T84, Belmont, Ca., Wadsworth.

Weidig, Inge/ Hofer, Peter/ Wolff, Heimfrid (1999): Arbeitslandschaften 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 227, Nürnberg.

Winkel, Rolf (2003): Nach der Kehrtwende der Arbeitsämter: Verheerende Halbjahresbilanz bei beruflicher Weiterbildung, in: Zeitschrift Soziale Sicherheit, Ausgabe 7/2003, S. 226–229.

Abkürzungsverzeichnis der Landkreise

AA	Ostalbkreis	**PF**	Enzkreis
BAD	**SK Baden-Baden**	**RA**	Rastatt
BB	Böblingen	**RT**	Reutlingen
BC	Biberach	**RV**	Ravensburg
BL	Zollernalbkreis	**RW**	Rottweil
CW	Calw	**S**	**SK Stuttgart**
EM	Emmendingen	**SFR**	SK Freiburg im Breisgau
ES	Esslingen	**SHA**	Schwäbisch Hall
FDS	Freudenstadt	**SHD**	SK Heidelberg
FN	Bodenseekreis	**SHN**	SK Heilbronn
FR	Breisgau-Hochschwarzwald	**SIG**	Sigmaringen
GP	Göppingen	**SKA**	SK Karlsruhe
HD	Rhein-Neckar-Kreis	**SPF**	SK Pforzheim
HDH	Heidenheim	**SUL**	SK Ulm
HN	Heilbronn	**TBB**	Main Tauber Kreis
KA	Karlsruhe	**TUT**	Tuttlingen
KN	Konstanz	**TÜ**	Tübingen
KÜN	Hohenlohekreis	**UL**	Alb-Donau-Kreis
LB	Ludwigsburg	**VS**	Schwarzwald-Baar-Kreis
LÖ	Lörrach	**WN**	Rems-Murr-Kreis
MA	SK Mannheim	**WT**	Waldshut
MOS	Neckar-Odenwald-Kreis	*SK Stadtkreis*	*LK Landkreis*
OG	Ortenaukreis		