

Jan Kluck

Personalpolitische Probleme beim Einsatz älterer Arbeitnehmer

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



ALBERT-LUDWIGS-UNIVERSITÄT FREIBURG IM BREISGAU

Prüfungsausschuss für Diplom-Volkswirte

**Personalpolitische Probleme
beim Einsatz älterer Arbeitnehmer**

Diplomarbeit

Verfasser: Jan Kluck

Beginn der Bearbeitungsfrist: 25.08.2005

Abgabetag der Bearbeitungsfrist: 25.11.2005

Inhaltsverzeichnis

1 . Einleitung.....	4
2 . Begriffsklärungen.....	6
2.1. <i>Wer gehört zu den „Älteren“?</i>	6
2.2. <i>Frühverrentung</i>	7
2.3. <i>Arbeitslosigkeit vs. Erwerbslosigkeit</i>	7
3 . Die Situation älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt.....	10
3.1. <i>Überblick</i>	10
3.2. <i>Die Situation in den OECD-Staaten</i>	10
3.2.1. Partizipation.....	10
3.2.2. Arbeitslosigkeit.....	14
3.2.3. Erwerbstätigenquoten.....	15
3.2.4. Kosten durch Frühverrentung.....	18
3.3. <i>Die Situation in Deutschland</i>	19
4 . Theoretische Erklärungsansätze.....	22
4.1. <i>Überblick</i>	22
4.2. <i>„Unfreiwillige“ Erwerbslosigkeit</i>	23
4.2.1. Vorüberlegungen.....	23
4.2.2. Senioritätsentlohnung.....	24
4.2.3. Humankapital, Segmentationsansatz und struktureller Wandel...26	
4.2.4. Eigenschaften und Tätigkeiten Älterer, betr. Altersstrukturen.....30	
4.2.5. Suchtheoretischer Ansatz.....	34
4.2.6. Alternativrollenkonzept	36
4.2.7. Institutionelle Gründe.....	37

4.3. „ <i>Freiwillige</i> “ <i>Erwerbslosigkeit</i>	38
4.3.1. Überblick.....	38
4.3.2. Anreizwirkungen staatlicher Sicherungssysteme.....	38
4.3.3. Vermögensbildung und private Altersvorsorge.....	42
4.3.4. Gesundheitliche Gründe und veränderte Lebensgewohnheiten....	44
5 . Betriebliche Strategien.....	46
5.1. <i>Überblick</i>	46
5.2. <i>Berufliche Weiterbildung</i>	46
5.3. <i>Arbeitsgestaltung</i>	51
5.4. <i>Intergenerative Zusammenarbeit und betr. Altersstrukturen</i>	53
5.5. <i>Arbeitszeitmodelle</i>	55
5.6. <i>Personalführung</i>	57
6 . Schlussbemerkungen.....	59
Literaturverzeichnis.....	61

1. Einleitung

In der überwiegenden Mehrheit aller Industrienationen war in den vergangenen Jahrzehnten ein stetiger Rückgang der Erwerbstätigkeit älterer Menschen zu beobachten, verursacht durch eine gestiegene Arbeitslosigkeit vieler Mitglieder der entsprechenden Altersgruppen oder einen immer vorzeitigeren Rückzug aus dem Erwerbsleben.

Erwerbslosigkeit älterer Menschen und eine zunehmende Inanspruchnahme von Frühverrentungsoptionen haben, neben zahlreichen anderen individuellen und gesellschaftlichen Konsequenzen, typischerweise negative Auswirkungen auf makroökonomischer Ebene. Zu nennen sind dabei insbesondere der durch ungenutzte Produktionskapazitäten verringerte Output, die zusätzliche Belastung der staatlichen Renten- und sonstigen Sicherungssysteme sowie die fiskalischen Folgen einer reduzierten Steuerbasis. Die Existenz möglicher positiver Auswirkungen zunehmender Frühverrentung auf die Beschäftigungschancen jüngerer Menschen sind hingegen auch in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit stark umstritten.

In fast alle Industrienationen ist zudem durch eine steigende Lebenserwartung und gesunkenen Geburtenraten ein doppelter Alterungsprozess zu beobachten. Betriebe werden daher langfristig auf immer ältere Belegschaften zurückgreifen müssen. Hieraus ergeben sich zahlreiche neue Herausforderungen für die Personalpolitik.

Die verschiedenen Ansätze zur Erklärung der gestiegenen Erwerbslosigkeit älterer Menschen sowie mögliche betriebliche Strategien zu deren besseren Eingliederung sollen Thema dieser Arbeit sein. Dabei werden die beschriebenen ökonomischen und gesellschaftlichen Auswirkungen einer reduzierten Teilnahme älterer Menschen am Erwerbsleben zugunsten einer eher betriebswirtschaftlichen Schwerpunktsetzung nicht ausführlich thematisiert, vielmehr stehen anstelle der Folgen von Altersarbeitslosigkeit und Frühverrentung deren Ursachen und betriebliche Lösungsansätze im Mittelpunkt.

Auf einige einführende Begriffsklärungen in Kapitel 2 folgt in Kapitel 3 eine Beschreibung der gegenwärtigen Beschäftigungssituation älterer Menschen in Deutschland und den Mitgliedsstaaten der OECD im Kontext der

vorangegangenen Entwicklungen. Dies geschieht auf eine rein deskriptive Art und Weise anhand einer einfachen Datenanalyse, Ursachenforschung wird in diesem Abschnitt also noch nicht betrieben.

Kapitel 4 stellt in ausführlicher Form verschiedene theoretische Erklärungsansätze für die bei älteren Menschen erhöhte Betroffenheit von Erwerbslosigkeit dar. Dabei kann grob zwischen zwei verschiedenen Gruppen von Argumenten unterschieden werden. Zum einen können betriebliche Anreize zur Entlassung oder Nichteinstellung älterer Mitarbeiter¹ bestehen. Dies kann zu einem „unfreiwilligen“ Ausscheiden der Betroffenen aus dem Erwerbsleben führen (Kapitel 4.2.), in diese Gruppe fallen demnach alle Ursachen für eine Benachteiligung älterer Arbeitnehmer² am Arbeitsmarkt. Davon unterschieden werden können verschiedene Anreize für die betroffenen Personen selbst, sich frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt in eine „freiwillige“ Frühverrentung zurückzuziehen (Kapitel 4.3.).

Kapitel 5 beschreibt verschiedene betriebliche Herausforderungen und Strategien zum Umgang mit älteren Beschäftigten. Schwerpunkte werden dabei in den Bereichen der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie der Weiterbildung, der Personalführung und der intergenerativen Zusammenarbeit gesetzt.

Das abschließende Kapitel 6 beinhaltet eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse dieser Arbeit.

Politische Weichenstellungen zur besseren Integration älterer Menschen am Arbeitsmarkt sollen in dieser Arbeit aufgrund der betriebswirtschaftlichen Schwerpunktsetzung nicht behandelt werden. Einige empirische Erkenntnisse werden hin und wieder am Rande der Diskussion präsentiert, werden jedoch, um den Rahmen dieser Arbeit nicht zu sprengen, nie im Mittelpunkt der Ausführungen stehen.

1 Aus Gründen der sprachlichen Einfachheit werden in dieser Arbeit zumeist Oberbegriffe für beide Geschlechter verwendet. Beispielsweise bezieht sich der Ausdruck „ältere Mitarbeiter“ in der Regel sowohl auf weibliche als auch auf männliche Personen.

2 Die in der öffentlichen Debatte übliche Unterscheidung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern steht im Widerspruch zur wirtschaftswissenschaftlichen Zuordnung von Arbeitsanbietern und -nachfragern. Da jedoch sprachlich differenziert werden kann, werden in dieser Arbeit beide Versionen parallel verwendet. Der Begriff „Arbeitnehmer“ ist demnach ein Synonym für Anbieter, der Begriff „Arbeitgeber“ für Nachfrager nach Arbeit.