

Rezension zu: Wolfgang Clemens, 2001: Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Opladen: Leske + Budrich

Naegele, Gerhard

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Naegele, G. (2003). Rezension zu: Wolfgang Clemens, 2001: Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Opladen: Leske + Budrich. [Rezension des Buches *Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel: von der verschmähten zur gefragten Humanressource?*, von W. Clemens]. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 26(3), 331-333. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-48694>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Wolfgang Clemens, 2001: Ältere Arbeitnehmern im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Reihe Alter(n) und Gesellschaft, Bd. 3, Opladen: Leske + Budrich (ISBN 3-8100-3186-0), 208 Seiten, 20 €

Gerhard Naegele

Ältere Arbeitnehmer werden – wie unlängst durch die Diskussion über die längerfristige Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre – zunehmend zum Gegenstand politischen und öffentlichen Interesses. Inzwischen wird in Politik und Wissenschaft übereinstimmend die Meinung vertreten, dass die bisherige Praxis der Frühverrentung nicht mehr zukunftsfähig ist. Mit Blick auf den demographischen Wandel und die sich beschleunigende Alterung des Erwerbspersonenpotenzials sind in Deutschland und vielen anderen entwickelten Ländern Forschungsprojekte und Maßnahmen initiiert worden, die – gerade mit Blick auf die demographische Entwicklung – die Integration älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Arbeitsmarkt befördern sollen. Doch die betriebliche Praxis sieht (noch) anders aus: Die Personalpolitik der überwiegenden Zahl privatwirtschaftlicher und öffentlicher Unternehmen orientiert sich weiterhin am Modell der Externalisierung. Ältere Arbeitnehmer bilden noch immer eine Manövriermasse des Arbeitsmarktes in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, ihre besonderen Bedürfnisse werden von der betrieblichen Arbeitsorganisation kaum berücksichtigt, und in berufliche Fort- und Weiterbildung wird selten investiert.

Betriebliche Maßnahmen orientieren sich bisher kaum an der Perspektive des erwartbaren demographischen Umbruchs, der in den nächsten 10-20 Jahren zu einer deutlichen Verringerung des Anteils jüngerer Arbeitnehmer führen wird. Trotz der Schwierigkeiten, den zukünftigen Arbeitskräftebedarf abschätzen zu können, ist die Notwendigkeit einer stärkeren Nutzung der Arbeitskraft Älterer in den nächsten Jahrzehnten unter Experten unumstritten. Werden damit die älteren Arbeitnehmer der Zukunft wieder zu einer „gefragten Humanressource“, wie *Wolfgang Clemens* im Untertitel seines Buches fragt? Die Antwort, die der Autor nach einer umfassenden Analyse empirischer Daten, von Studien und Prognosen gibt, lautet: nur unter bestimmten Bedingungen, wenn betriebliche und individuelle Voraussetzungen sich ändern. Betriebliche Praktiker und Personalverantwortliche verfahren häufig noch nach dem „Defizitmodell des Alters“. Sie sehen Leistungseinbußen als „natürliche“ Folgen von Altersprozessen und legitimieren so eine vorzeitige Ausgliederung älterer Arbeitskräfte, während früher gesundheitlicher Verschleiß und Leistungseinbußen oftmals aus Überbelastungen während der Berufsbiographie resultierten. Das Interesse älterer Ar-

beitnehmer an einer vorzeitigen Aufgabe der Erwerbstätigkeit traf sich bisher häufig mit dem betrieblicher und (arbeitsmarkt-)politischer Akteure an einer konfliktfreien Externalisierung dieser Beschäftigtengruppe, wie sich in den letzten Jahren auch in der steigenden Inanspruchnahme der „Altersteilzeit“ zeigte.

Der Autor geht der Frage zu den zukünftigen Chancen älterer Beschäftigter durch eine Analyse bisheriger betrieblicher Praxis und wissenschaftlicher Forschungs- und betrieblicher Umsetzungsprojekte zur Maßnahmenentwicklung nach und stellt diese in einen historischen Zusammenhang. Nach einer kurzen Einführung (Kap. 1) bietet *Wolfgang Clemens* einen grundsätzlichen Überblick zur „Lage älterer Arbeitnehmer im ökonomisch-sozialen Wandel“ (Kap. 2) und zu den „Heutige(n) Erwerbsbedingungen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ (Kap. 4). Im 3. Kapitel werden „Ältere Arbeitnehmer als Gegenstand von Forschung und Umsetzungsprojekten“ in wissenschaftshistorisch unterscheidbaren Phasen dargestellt. Im 5. Kapitel stellt der Autor in umfassender Weise „Allgemeine Maßnahmen zur Integration älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt“ vor und unterzieht den öffentlichen Dienst einer besonderen Analyse. Im 7. Kapitel werden die zentralen Ergebnisse perspektivisch diskutiert.

Inhaltliche Schwerpunkte des Buches betreffen die Darstellung der historischen Entwicklung und heutigen Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer und die Analyse bisheriger Maßnahmen zu deren Integration in den Arbeitsmarkt, die Wege für zukünftige Innovationen und Strategien weisen können. Zunächst stellt *Clemens* differenziert dar, wie die *frühzeitige berufliche Ausgliederung älterer Arbeitnehmer* seit Mitte der 1970er Jahre mit der wachsenden Krise des Arbeitsmarktes als eine gesellschaftlich legitimierte Lösungsstrategie etabliert wurde. Dazu wurden neue Pfade zur vorzeitigen Verrentung geschaffen und bereits bestehende sozial- und arbeitsrechtliche Möglichkeiten intensiver genutzt. Obwohl mit der Rentenreform 1992 eine generelle Festlegung des Rentenalters für Frauen und Männer auf 65 Jahre eingeleitet wurde, konnte der Trend zur vorzeitigen beruflichen Ausgliederung bisher nicht gestoppt und das durchschnittliche Renten- bzw. Pensionszugangsalter nicht nennenswert erhöht werden. Die *Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer* wird aufgrund vielfältiger Arbeitsmarkt-, Qualifikations- und Gesundheitsrisiken als weiterhin ungünstig dargestellt. *Clemens* folgert daraus „für die älteren Mitarbeiter der Zukunft“, „dass die Arbeitsbedingungen über den Berufsverlauf humanisiert werden müssen und Ältere insbesondere dort eingesetzt werden sollen, wo ihre besonderen Kompetenzen zum Tragen kommen“ (S. 99). Er verweist zudem auch darauf, dass der bisherigen Marginalisierung *älterer Arbeitnehmerinnen* auf dem Arbeitsmarkt auch deren geringe Berücksichtigung in Forschungs- und Modellprojekten entspreche. Weiter thematisiert werden sozialpolitische Generationenverhältnisse und innerbetriebliche Generationenbeziehungen.

Welche Möglichkeiten zeigt das vorliegende Buch, die Entwicklung von der „verschmähten“ zur „gefragten Humanressource“ vorantreiben zu können? Dazu werden Forschungsvorhaben sowie Modell- und Praxisprojekte, die innovative Maßnahmen und Ansätze zur verbesserten Integration älterer Arbeitnehmer untersuchen und

umsetzen, detailliert dargestellt und kritisch analysiert. Besondere Bedeutung haben dabei Projekte in den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingerichteten Förderschwerpunkten „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“ wie auch „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“. Vorgestellt werden diese wie weitere Modell- und Praxisprojekte von Gewerkschaften, Behörden und Betrieben differenziert nach den Maßnahmebereichen „Qualifizierung“, „Arbeitsgestaltung“, „Altersteilzeit“, „Personalentwicklung und Laufbahngestaltung“ sowie „Neue Rationalisierungskonzepte“. Zudem werden in einem gesonderten Kapitel die großen Defizite an Maßnahmen im öffentlichen Dienst herausgearbeitet. Als Fazit betont *Clemens*, dass der Trend zur Verjüngung der Belegschaft trotz einiger Beispiele der „guten Praxis“ bisher anhält, die Strategie der Externalisierung älterer Arbeitnehmer z.B. einer Laufbahn- oder Arbeitsplatzgestaltung weiter vorgezogen wird.

Wolfgang Clemens legt mit diesem Buch eine breite empirische Übersicht zur Situation älterer Arbeitnehmer und zu wissenschaftlichen und betrieblichen Maßnahmen in der Bundesrepublik Deutschland vor, die eine Integration dieser bisherigen „Problemgruppe“ in den Arbeitsmarkt – vor allem zukünftig – befördern sollen. In gut lesbarer Form werden dazu eine Fülle von Fakten, Zahlen und Hintergrundinformationen bereit gestellt. Hilfreich wäre noch ein Bezug zu Entwicklungen in anderen europäischen und außereuropäischen Ländern gewesen. Doch auch in vorliegender Form ist dieser Studie eine weite Verbreitung im Kreise der beteiligten Wissenschaften und unter Studierenden, aber auch unter Praktikern in Wirtschaft, Staat und Politik zu wünschen, denn diese Gruppe wird die Arbeitsbedingungen zukünftiger Generationen älterer Arbeitnehmer gestalten und die Herausforderungen des demographischen Wandels bewältigen müssen.

Prof. Dr. Gerhard Naegele
Universität Dortmund
Institut für Gerontologie
Evinger Platz 13
44329 Dortmund
Tel.: ++49.231.72848825
Fax: ++49.231.72848855
eMail: ffg@pop.uni-dortmund.de