

Josef Schmid, Tübingen library.fes.de/pdf-files/asfo/03713.pdf

Länger Arbeiten muss sein – aber wie?

Konzeptionelle Überlegungen zu einem Rentenzugang bis 67.

Einleitung und Vorgehen

Dass die Renten sicher sind, glaubt inzwischen kaum mehr ein Bundesbürger. Der berühmte Satz von Norbert Blüm, dem langjährigen Arbeits- und Sozialminister der Ära Kohl, dient heute eher der Karikatur, denn der Beschreibung realistischer Erwartungen. Gleichwohl verbinden sich die Zweifel an der Zukunftsfähigkeit der Alterssicherung und des Sozialstaats mit einem starken Wunsch nach Stabilität. Der status quo bildet den zentralen Bezugspunkt vieler politischen Debatten und Erwartungen, dennoch sprechen viele Gründe gegen seine Fortsetzung - denn dieses käme der erfolgreichen „Quadratur des Kreises“ gleich. Angesichts der steigenden Anzahl älterer Menschen, ihrer erhöhten Lebensdauer einerseits und geringer Geburtenhäufigkeit und anhaltender Wachstumsschwäche andererseits kann die alte Rechnung nicht mehr aufgehen.

Zugleich sind umfassende Lösungen der Probleme von Rente und Demographie eine schwierige politische Herausforderung, denn die Alterssicherung erfüllt wichtige Aufgaben und ihre Reform muss verschiedenen Anforderungen und Kriterien genügen. Insofern gibt es wohl keine Patentrezepte und schmerzfreie, schnelle Therapien. Dies gilt auch bei einem Blick ins Ausland, wo ähnliche Probleme und interessante Lösungen anzutreffen sind bzw. in einigen Fällen wichtige Reformen früher und konsequenter durchgeführt worden sind. Freilich herrschen dort vielfach politisch-institutionelle Bedingungen, die erheblich von denen der Bundesrepublik abweichen.

Im Folgenden soll nun versucht werden, die Verlängerung des Rentenzugangs auf 67 Jahre als eine mögliche Lösungsstrategie auszuloten, was dann auch heißt, die entsprechenden Voraussetzungen und Folgen eines solchen Vorschlags in die Betrachtung mit einzubeziehen. Damit verbunden ist ein Wechsel des Paradigmas, d.h. die Betonung liegt weniger auf einer Analyse von Ausgaben und Einnahmen der Alterssicherung sowie den damit verbundenen fiskalischen Stellgrößen, sondern der Blick richtet sich auf Beschäftigung, Arbeitsorganisation und neue Formen der Regulierung. Plädiert wird dabei

nicht für einen großen Wurf, sondern für ein kluges Patchwork anstelle eines radikalen Systemwechsels (- in welche Richtung er auch immer gedacht wird).

Warum bedarf es einer Reform der Alterssicherung?

Wenn man sich die statistischen Daten anschaut, dann wird deutlich, dass im Jahr 2050 etwa jeder dritte Einwohner dieses Landes über 60 Jahre und nur noch jeder sechste unter 20 Jahre alt sein wird. Dieser dramatische Veränderungsprozess, der sowohl die Sozialversicherungssysteme als auch die Arbeitswelt betrifft, vollzieht sich allerdings sehr schleichend, graduell und parallel und wird daher leicht unterschätzt. Gleichwohl ist er wegen seiner kumulativen Wirkung dramatisch. Das zeigt die Entwicklung der Altersquote: Kommen derzeit noch 100 Menschen im Erwerbsalter (20 bis unter 60 Jahre) für die Renten von rund 44 Personen im Alter von 60 Jahre und älter auf, so rechnet das Statistische Bundesamt damit, dass bis zum Jahr 2030 dieser Wert auf 71 Rentner zu je 100 Erwerbsfähigen an steigt – im ungünstigsten Fall wird das Verhältnis sogar noch schlechter und jeder Beitragszahler hätte einen Rentner zu versorgen.

Schaubild: Bevölkerungsentwicklung in europäischen Ländern (Anteil der über 60jährigen an der Gesamtbevölkerung)

Jahr / Land	D	GB	NL	S
2000	23,2	21,0	18,4	22,5
2050	35,3	31,3	34,5	33,4

Quelle: Sozialpolitische Informationen 5/2001

Die Tatsache, dass die demographische Entwicklung, die schon seit Mitte der 80er Jahre prognostiziert wird, über einen langen Zeitraum relativ wenig Reaktionen erzeugt hat, hängt mit der „(kollektiven) Irrationalität der (individuellen) Rationalität“ zusammen: In der Regel leben wir nach dem Prinzip, dass wir „in the long run“ alle tot sind, wie der alte Lord Keynes einmal gesagt hat, und dass wir uns so um die Verantwortung, heute schon für Maßnahmen zuständig zu sein, deren Folgen im Jahr 2020 nicht eintreten sollen, drücken können. Dies stellt eines der Kernprobleme dar, das in der ganzen Frage des demographischen Wandels stärker bedacht werden sollte. Politiktheoretisch betrachtet stoßen wir damit auf das Problem der Grenzen demokratischer Entscheidungen bzw. die mangelnde Berücksichtigung der Interessen der nachfolgenden Generationen (bei Wählern und Politikern). Man kann diesen Sachverhalt auch als Paradoxie der Rationalität

interpretieren, wonach die Kosten der Maßnahmen in der Gegenwart erkennbar und sozial zuordnungsfähig sind, während die Gewinne erst in der Zukunft anfallen und eher unsicher sind.

Neben der Veränderung der Bevölkerungszahl und -struktur hat in den vergangenen Jahrzehnten in Deutschland die durchschnittliche Rentenbezugsdauer kontinuierlich zugenommen. Die meisten Beschäftigten treten weit vor Vollendung des 65. Lebensjahres in die Rente ein; teilweise ist im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik geradezu eine „Vorruhestands- und Frühverrentungskultur“ entstanden, die die Tendenz eines frühen Ausscheidens aus der Beschäftigung noch alimentiert hat (etwa durch 58er und 59er Regelungen). Zugleich kommt es zu einer stetigen Zunahme der Lebenserwartung mit der Konsequenz, dass die Rentenbezugsdauer erheblich angewachsen ist. Von 1981 bis 2003 wuchs sie durchschnittlich bei Männern um 3,7 Jahre - von 11,1 auf 14,8 Jahre - und bei Frauen um 4,7 Jahre - von 14,1 auf 18,8 Jahre. Eine der Ursachen liegt in der Tatsache, dass immer weniger Menschen das Regeleintrittsalter erreichen, sondern fast 4 Jahre früher Renten beziehen. Nach Schätzungen belaufen sich die Kosten dafür auf über 26 Mrd. jährlich, was rund 12% der Rentenausgaben entspricht. Hinzu kommen weitere Kosten von insgesamt etwa 11 Mrd. bei der Bundesagentur für Arbeit, den Trägern der Grundsicherung und Verlusten an (ausgefallener) Wertschöpfung (Bräuninger 2005:4, s.a. Atkinson 2004, Fasshauer 2005 sowie Ebbinghaus 2005, Van Dalen/Henkens 2002).

Diese Doppelwirkung von frühem Renteneintritt und steigender Lebenserwartung führt zu wachsenden Ausgaben und belastet die Finanzlage der Rentenversicherung. Die Ausgaben liegen in der BRD inzwischen bei rund 12% des Bruttonettoprodukts (BSP); die Finanzierung über Beiträge erhöht dabei die Lohnnebenkosten in einem Maße, dass negative Effekte auf die Beschäftigung eintreten – sowohl was die Betriebe, als auch die Beschäftigung angeht. Noch deutlicher wird der politische Handlungsdruck, wenn man etwa eine Generationenbilanz erstellt bzw. die Belastungen in den Jahren nach 2030 auf die Beiträge hochrechnet und so die enorme Belastung der nachfolgenden Generationen sichtbar wird.

Angesichts dieses enormen finanziellen Drucks hat etwa die Rürup-Kommission (2003) empfohlen, ab dem Jahr 2011 das Renteneintrittsalter sukzessive über einen Zeitraum von 24 Jahren auf 67 anzuheben. Lange Übergangszeiten sind notwendig, damit sich die

Betroffenen an die neue Lage anpassen können (Rürup-Kommission 2. Einige Ökonomen gehen noch weiter und sehen erst bei einer Anhebung auf 69 Jahre eine wirksame Maßnahme, um die durch den Alterungsprozesse der Gesellschaft bedingten Beitragsanstieg nachhaltig aufzuhalten (Arnds/ Bonin 2002: 1).¹

Schaubild: Alter, Arbeit und Rente in Europa

	D	NL	S	UK	EU-15
Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte (55-64):					
2001	37,7	39,6	66,8	52,3	38,8
Veränderung 2000-2001	0,2	1,4	1,9	1,5	1,0
Veränderung 1995-2001	0,0	10,3	5,1	4,7	2,8
Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter 2000/2001 (in Klammern: Regelrentenalter):					
Frauen	60,4(65)	60,3(65)	61,9(65)	61,0(65)	59,1
Männer	60,9(65)	61,1(65)	62,1(65)	63,1(60)	60,5
Insgesamt	60,7	60,9	62,0	62,1	59,9
Staatliche Rentenausgaben (einschl. der meisten staatlichen Ersatzeinkommen für Personen ab 55) vor Steuern, ausgedrückt in % des BIP:					
2000	11,8	7,9	9,0	5,5	10,4
2010	11,2	9,1	9,6	5,1	10,4
2020	12,6	11,1	10,7	4,9	11,5
2030	15,5	13,1	11,4	5,2	13,0
2040	16,6	14,1	11,4	5,0	13,6
2050	16,9	13,6	10,7	4,4	13,3
Maximale Veränderung	5,0	6,2	2,6	-1,1	3,2

Quelle: zusammengestellt aus EU Kommission 2003: 51, 44

Allerdings ist die Anhebung der Altersgrenzen nur ein formales rentenrechtliches Instrument, das sich wegen der drohenden Abschläge (von 3,6% p.a) bei früherer Beendigung der Beschäftigung vor allem als getarnte Kürzungsvariante erweist, wenn nicht entsprechende Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben

¹Der Sachverständigenrat geht zudem davon aus, dass die Erhöhung des Renteneingangsalters auf 67 Jahre die implizite Staatsverschuldung etwa halbieren würde, was die Nachhaltigkeit des Rentenversicherungssystems stabilisieren würde.

geschaffen werden. Zurecht wird darauf hingewiesen, dass hier die Kumulation von Benachteiligung bei einzelnen Gruppen drohen kann, weil deren Berufe /Tätigkeiten sehr belastend sind, es sich um wenig qualifizierte Beschäftigte handelt, ihre Erwerbsbiographie wegen Kindern und Arbeitslosigkeit Lücken aufweist usw.² Insofern bedarf es einer stärkeren Differenzierung als es die fiskalisch-rentenpolitische Betrachtung mit ihrer Tendenz zur „Entberuflichung des Alters“ (Naegele 2001: 3) nahelegt. Zugleich ist eine umfassende Strategie notwendig, die über die monetäre Dimension hinausgeht und eine enge Verbindung von Renten- und Beschäftigungssystemen einschließlich der Felder betriebliches Gesundheitswesen und Rehabilitation umfasst.

Eine solche Neuausrichtung der Rentenpolitik ist auch deswegen von großer Bedeutung, weil im Zuge des demographischen Wandels nicht nur die Rentenkassen unter Druck geraten, sondern sich die Arbeitswelt ändert und sich die Zahl der älteren Arbeitnehmer in den Jahren nach 2030 etwa verdoppeln wird. Aus diesem Grund fordert die Europäische Union, dass bis im Jahr 2010 eine Beschäftigungsquote von 50% bei den Menschen in der Altersgruppe zwischen 55 und 65 Jahren erreicht werden soll. Derzeit liegt die Quote in der BRD bei etwa 38%.³

Der Blick in andere Länder ist in diesem Fall besonders interessant, weil er deutlich macht, dass es kein objektives Gesetz gibt, wonach ältere Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt gedrängt werden müssen. Die hohen Werte in Skandinavien von fast 70% Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer beweisen, dass andere Wege möglich sind. Dies wird noch deutlicher, wenn in diesem Zusammenhang die Gender-Frage aufgeworfen wird. Dann zeigt sich in den skandinavischen Ländern, dass es (1) es eine hohe Erwerbsquote insgesamt gibt - und dies schon relativ lange; (2) eine hohe Frauenerwerbsquote und (3) eine hohe Alterserwerbsquote erreicht sind, woraus sich schließlich (4) ergibt, dass auch ältere Frauen eine relativ hohe Integration am Arbeitsmarkt erreicht haben. Insgesamt, so zeigen vergleichende Analysen ferner, ist die Korrelation von allgemeiner Arbeitsmarktp Performanz einerseits und der Arbeitslosigkeit von einzelnen Gruppen – hier Ältere und Frauen – andererseits positiv und es kommt nicht zu einem Verdrängungswettbewerb.⁴

² Die Einführung neuer und kürzerer Studiengänge (BA/MA) wird zumindest die Dauer der Arbeit für Akademiker erhöhen und somit eine Angleichung vorantreiben.

³ Inzwischen gibt es Anzeichen einer Änderung: Durch die getroffenen Maßnahmen kommt es wieder zu einer Verzögerung des Rentenzugangs.

⁴ Im internationalen Vergleich zeigt sich ferner, dass die „Rente ab 60“ auch in Frankreich und in den Niederlanden verbreitet ist – also in Ländern, die als konservative Wohlfahrtsstaaten klassifiziert werden.

Grundlagen einer Handlungsstrategie: Employability, Lebenslanges Lernen und Flexicurity

Will man zu einer hohen Beschäftigung ältere Arbeitnehmer kommen und nicht nur formale Änderungen des Rentenrechts bewirken, dann sind Strategien erforderlich, die unter dem Stichworten „Employability“ oder Beschäftigungsfähigkeit gefasst werden und sich generell auf die veränderten Bedingungen der Arbeitswelt beziehen.

Das Wort ist im deutschen Sprachgebrauch relativ fremd; handelt sich um eine Mischung aus einem Import aus dem Angelsächsischen und dem Jargon der Eurokraten. Durch die nette Eindeutschung „Beschäftigungsfähigkeit“ wird es jedoch leicht unterschätzt. Gemeint ist die Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen Kompetenz und ihrer Handlungskompetenz, Wertschöpfung und Leistungsfähigkeit zu entwickeln, ihre Arbeitskraft anzubieten und damit im Erwerbsleben erfolgreich zu verbleiben oder eintreten zu können. Manche Soziologen sprechen in diesem Zusammenhang sogar vom „Arbeitskraftunternehmer“.

Schaubild: Definition von Employability / Beschäftigungsfähigkeit

Employability bezeichnet die Fähigkeit, sich selbständig auf den Arbeitsmärkten bewegen und dauerhafte Beschäftigung finden zu können. Employability steht in enger Beziehung zum Wissen, den Fertigkeiten und Einstellungen der Individuen und der Art und Weise, wie sie diese „Aktivposten“ nutzen und sie gegenüber potenziellen Arbeitgebern darstellen. Employability umfasst damit die folgenden Dimensionen:

- (1) die Fähigkeit, erstmals eine Beschäftigung zu finden; d.h. auf der Grundlage von Schlüsselqualifikationen, von Karriereplanungskompetenzen und des Wissens um die Funktionsweise der Arbeitswelt in das Arbeitsleben eintreten zu können;
- (2) die Fähigkeit, eine Beschäftigung zu halten; d.h. zwischen verschiedenen Aufgabenfeldern zu wechseln, neuen Anforderungen gerecht zu werden und neue Kenntnisse zu erwerben;
- (3) die Fähigkeit, bei Bedarf eine neue Beschäftigung zu finden; d.h. über den Willen und die Kompetenz zur eigenständigen Organisation beruflicher Veränderungen zu verfügen und sich auf dieser Grundlage frei auf den Arbeitsmärkten bewegen zu können.

(nach Hillage und Pollard 1998)

Damit ist ein Stück weit eine Revolution in der Art und Weise verbunden, in der Qualifika-

tion abgerufen, verwertet und auch wieder reproduziert werden soll. In Deutschland wird traditionell Qualifikation stark im Korsett des Beruflichen gesehen und wenn es nicht diese primäre berufliche Orientierung ist, die Qualifikation strukturiert, dann ist es in zweiter Linie die betriebliche Organisation. Beides sind Mechanismen, die eher kontinuierlich angelegt und relativ stark verregelt sind und die Vorzüge haben, dass sie gut kalkulierbar sind und für alle beteiligten Akteure relativ viel Sicherheit vermitteln. Mit dem Konzept der „Employability“ ist allerdings eine sehr viel stärkere marktmäßige und flexible Orientierung verbunden. Man muss sich seine Qualifikationsersatzstücke am Markt organisieren und seine Qualifikation so „basteln“, dass man eine Nachfrage findet. D.h., dass eine Arbeits-(platz)sicherung angesichts von Globalisierung und der Durchsetzung neuer wissensintensiver Technologien vor allem über die persönliche Fähigkeit zu gewinnen ist, möglichst vielseitig und auf hohem Niveau einsatzfähig zu sein (Moss Kanter 1994).

Statt starrer, lebenslang ausgeübter Berufe und Berufsqualifikationen kommt es in der Wissensgesellschaft auf „lebenslanges Lernen“ und individualisierte Formen der Employability an. Gefordert ist daher ein neues Bildungs- und Ausbildungsethos, gefragt sind Kenntnisse und Fähigkeiten, die es den Beschäftigten ermöglichen, rasch und flexibel von Job zu Job, von Aufgabe zu Aufgabe und von Projekt zu Projekt zu wechseln. Ferner umfasst das Konzept nicht alleine die Qualifizierung in arbeitsbezogenen Bereichen, und solchen, die betrieblich und strukturpolitisch relevant erscheinen, wie es in der herkömmlichen Aus- und Weiterbildung vorherrschend ist. Qualifizierung bedeutet neben dem Erwerb arbeitsbezogener fachlicher und Handlungskompetenzen auch die Aus- und Weiterbildung in Feldern, die dem Einzelnen zur Selbständigkeit verhelfen und ihn befähigen, die gewonnenen fachlichen und Handlungskompetenzen tatsächlich auch zu „vermarkten“ („self management“ und „self marketing“). Im Rahmen des Employability-Konzeptes, das dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit bei flexibilisierten Arbeitsbeziehungen anstrebt, müssen darum dem einzelnen (älteren) Arbeitnehmer Handlungsalternativen eröffnet und Variabilität beim Wechsel zwischen verschiedenen Formen der Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit - also auch des Eintritts in die Rente - ermöglicht werden (vgl. zum Gesamten auch Blancke u.a. 2000). Zugleich gilt es, diese mit einer beschäftigungsfreundlichen Form der hohen sozialen Sicherheit zu verbinden und den Mitarbeitern über ihre Arbeit auch eine gewisse Sinnstiftung zu ermöglichen (zu den entsprechenden Flexicurity Konzepten vgl. Klammer / Tillmann 2001, Tros 2004).

Allerdings beschränkt sich Employability nicht nur auf das Individuum jedweden Alters. Auch Unternehmen müssen beschäftigungsfähig sein.⁵ Damit organisationale Beschäftigungsfähigkeit geschaffen werden kann, müssen Betriebe lernen, Mitarbeiter nicht länger als „eigene Mitarbeiter“, sondern stärker als Vertragspartner zu betrachten und die Qualifizierung und Weiterbildung aller Mitarbeiter aktiv zu unterstützen, damit sie auf kompetentes und leistungsfähiges Personal zurückgreifen, moderne Formen der Produktion und Flexibilität herstellen und damit wettbewerbsfähig sein können. Wertschöpfung durch Wertschätzung älterer Arbeitnehmer ist dann die Devise!

Dies impliziert auch eine Abkehr von einer jugendorientierten Personal- und Beschäftigungspolitik, wie sie in vielen Erhebungen zu Tage treten und hinter denen ein – wissenschaftlich weitgehend widerlegtes - Defizitmodell älterer Arbeitnehmer steht. An die Stelle des Defizitmodells ist ein Kompetenzmodell getreten, das auf besondere Potenziale älterer Arbeitnehmer verweist. Durchaus im Einklang mit der betrieblichen Nachfrageseite sind sie besonders in der Lage, persönliche, soziale und betriebsspezifisch-organisatorische Erfahrungen einzubringen, komplexere Aufgaben zu lösen und Arbeits- und Entscheidungsprozesse handlungsorientiert zu optimieren; ferner sind sie meist toleranter und – angesichts ihrer familiären Situation - zeitlich flexibler.

Wesentlich ist es schließlich, dass die Personalpolitik die älteren Arbeitnehmer nicht aus den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ausnimmt, wie es bislang häufig der Fall ist (- und man sich anschließend über Qualifikationsdefizite wundert). Stattdessen ist – für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer – lebenslanges Lernen angesagt. Dazu müssen Formen des Lernen im Arbeitszusammenhang und in generationsübergreifender sowie selbstorganisierter Weise stattfinden. Neben der kontinuierlichen Qualifizierung und Weiterbildung und einer entsprechenden Personalentwicklung/-planung sind eine Anpassung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit unter Einbeziehen des Gesundheitsschutzes nötig. Kompetenz und Qualifikation sind dabei intergenerativ zu entwickeln und sollten auf einer systemischen Analyse des Unternehmens und seiner Potenziale aufbauen, damit auch neue Tätigkeitsfelder erschlossen werden können und somit das Spektrum für ältere Arbeitnehmer erweitert werden kann (vgl. zum Gesamten etwa Bellmann u.a. 2003, Brussig 2005, FES 204, Fröhlich u.a. 2002, Kommission 2000, Mühlenhoff 2005, Schmid 2005).

⁵ Dies muss durch die Tarifparteien in Bezug auf Arbeitszeit und Qualifizieren verstärkt reguliert werden (zum derzeitigen Stand s. Bispinck 2005). Zudem bieten sich regionale Netzwerke (Wirtschaft für Ältere und von Älteren) an; s. Heinze 2004.

Damit erledigt sich zumeist auch die Frage der adäquaten Entlohnung: Richtig eingesetzte und qualifizierte ältere Arbeitnehmer sind entsprechend produktiv und verdienen ihren Lohn. Zudem wird die Frage der Mitarbeiterbindung unter den sich abzeichnenden Veränderungen am Arbeitsmarkt mit einer Verknappung des Facharbeiterangebots in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen.

Im Übrigen existieren zahlreiche Anstrengungen seitens der Wirtschaft, Politik und Wissenschaft, die Arbeitswelt für dieses Thema zu sensibilisieren und darüber hinaus konkrete Handlungsanleitungen zu erarbeiten. So startete 2001 auf Initiative der EU das Projekt «proage Facing the Challenge of Demographic Change» (www.proage-online.com) unter Beteiligung von Arbeitgeberverbände aus Deutschland und einigen anderen europäischen Ländern und der Bertelsmann Stiftung (BDA/ Bertelsmann Stiftung 2003). Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert seit 1999 die Initiative «Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel» (www.demotrans.de); zudem sind die Landesministerien aktiv. In Baden-Württemberg finanziert etwa das Wirtschaftsministerium ein Projekt, das vom Verfasser durchgeführt wird (nähere Informationen unter www.aeltere-arbeitnehmer.de). Insofern mangelt es nicht am Wissen, sondern am Handeln!

Literaturverzeichnis:

- Arnds, Pascal/Bonin, Holger 2002: Frühverrentung in Deutschland: Ökonomische Anreize und institutionelle Strukturen, Discussion Paper No. 666, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Atkinson, Anthony B. 2004: Social Security in a Long Life Society, in: Ageing Horizons Issue 1/2004, Oxford Institute of Ageing.
- BDA/ Bertelsmannstiftung (2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh.
- Hillage, J. / Pollard, Emma, Employability: Developing a Framework for Policy Analysis, Department for Education and Employment, Research Report No. 85, Sheffield 1998.
- Bellmann, Lutz / Kistler, Ernst / Wahse, Jürgen 2003: Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 20/2003, Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), Bonn, Downloadmöglichkeit unter <http://www.bpb.de/files/40BER3.pdf>, letzter Zugriff am 09.01.2006, 26-34.
- Bispinck, Reinhard 2005: Altersbezogene Regelungen in Tarifverträgen. Bedingungen betrieblicher Personalpolitik, in: WSI-Mitteilungen 10/2005, Köln, 582-588.
- Blancke, Susanne / Roth, Christian / Schmid, Josef: Employability als Herausforderung für

den Arbeitsmarkt - Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Konzept- und Literaturstudie, Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung, Arbeitsberichte, Nr. 157- Mai 2000.

Bosch, Gerhard/Schief, Sebastian 2005: Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle? Zur Teilnahme älterer Personen am Erwerbsleben in Europa, in: IAT-Report 2005-04, Downloadmöglichkeit unter: http://www.beruf-und-familie.de/files/dldata//6b52ee43204b71504b976cee2ce1cbiat_report2005_04.pdf, letzter Zugriff am 09.01.2006.

Bräuninger, Dieter 2005: Mehr Beschäftigung für ältere Arbeitskräfte – wider Arbeitslosigkeit und Frührente, Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main.

Brussig, Martin 2005: Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanel 2002, in: Altersübergangs-Report 2005-02, Hans Böckler Stiftung (Hg.), Downloadmöglichkeit unter: <http://www.iatge.de/auem-report/2005/2005-02/auem2005-02.pdf>, letzter Zugriff am 09.01.2006.

Ebbinghaus, Bernhard 2005: Vom Stilllegen von Arbeit zum lebenslangen Lernen. Das überfällige Ende der Frühverrentung in Europa, Japan und den USA, in: MPIfG Jahrbuch 2003-2004, Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, 37-42.

Fasshauer, Stephan 2005: Die Folgen des demographischen Wandels für die gesetzliche Rentenversicherung, in: Kerschbaumer, Judith/Schroeder, Wolfgang (Hg.) 2005: Sozialstaat und demographischer Wandel. Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Sozialversicherung, VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage, Wiesbaden, 67-95.

Friedrich Ebert Stiftung (Hg.) 2004: Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase, Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 102, satz + druck GmbH, Düsseldorf, Downloadmöglichkeit unter: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/02596.pdf>, letzter Zugriff am 09.01.2006.

Fröhlich, Melanie/ Wölk, Monique / Schmidt, Ingrid / Stemann, Marie-Christine 2002: Ältere Arbeitskräfte – ein unterschätztes Potenzial, in: WSI Mitteilungen 55/2002, Köln, 227-231.

Heinze, Rolf G. 2004: Der demographische Wandel als Wirtschaftsfaktor, Beitrag zum Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München (4.-8.10.2004), Sektion Wirtschaftssoziologie, Downloadmöglichkeit unter: http://www.ruhr-uni-bochum.de/heinze/RUB%20Homepage2/Downloads/Beitrag_DGS_Muenchen_2004.pdf, letzter Zugriff am 09.01.2006.

Klammer, Ute, and Tillmann, Katja (Eds.) Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung, 2001.

Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2000: Memorandum über Lebenslanges Lernen, Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Brüssel, Downloadmöglichkeit unter: http://www.die-frankfurt.de/espid/dokumente/doc-2000/EU00_01.pdf, letzter Zugriff am 09.01.2006.

Kommission und Rat der EU 2003: Angemessene und nachhaltige Renten, Brüssel.

Moss Kanter, Rosabeth: Employability and Job Security in the 21st Century, in: Demos

1/1994, London (Special Employment Issue).

Mühlenhoff, Herbert 2005: Die Frührente hat ausgedient, in: io new management No. 12/2005, Downloadmöglichkeit unter: <http://www.handelszeitung.ch/de/artikelanzeige/artikelanzeige.asp?pkBerichtNr=111950>, letzter Zugriff am 09.01.2006.

Naegele, Gerhard 2001: Demographischer Wandel und „Erwerbsarbeit“, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 3-4/2001, Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), Bonn, 3-4, Downloadmöglichkeit unter: <http://www.bpb.de/files/B0X1HX.pdf>, letzter Zugriff am 09.01.2006.

Schmid, Josef 2005 Beschäftigung älterer Arbeitnehmer: Probleme und Handlungsmöglichkeiten. Vortrag bei der Anhörung der Enquetekommission „Demographischer Wandel: Herausforderungen an die Landespolitik“ am 21.2.2005 im Landtag von Baden-Württemberg (dokumentiert als LT-Drs.) http://www.landtag-bw.de/Gremien/Ausschuesse/demogra_wandel/protokolle.asp, letzter Zugriff am 09.01.2006.

Tros, Frank 2004: 'Flexicurity' and HR-policies for the older workers. Working paper for the Workshop TLM-Work Package 7 'Active retirement' in Alcalá, June 2-3 2004, Alcalá. Updated september 2004. Universiteit van Amsterdam, Downloadmöglichkeit unter: http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/fxp2004_7_tros.pdf, letzter Zugriff am 09.01.2006.

Van Dalen, Hendrik P./Henkens, Kène 2002: Early-retirement reform: can it and will it work?, in: Ageing & Society 22, 209-231.

Zum Verfasser:

Prof. Dr. Josef Schmid, Professor für Politikwissenschaft an der Universität Tübingen. Mitglied in der Kommission für Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme (2002/3). Lehrt und forscht über Internationale Vergleiche, Wirtschafts- und Sozialpolitik, Parteien und Verbände. Wichtige Veröffentlichungen: Wohlfahrtsstaaten im Vergleich. Soziale Sicherung in Europa: Organisation, Finanzierung, Leistungen und Probleme, Opladen 2002 (2. Aufl.); Wer macht was in der Arbeitsmarktpolitik? Maßnahmen und Mitteleinsatz in den westdeutschen Bundesländern. Münster 2004; Referenzstaaten, Politikdiffusion und das Auflösen von Reformblockaden, in: S. Frech/ J. Schmid (Hg.), Der Sozialstaat in der Krise, Schwalbach 2004

Kontakt/ Homepage: Josef.Schmid@uni-tuebingen.de; www.sowi.uni-tuebingen.de/wip/