

## IABFORUM 2/06

**Herausgeber**

© 2006

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)  
der Bundesagentur für Arbeit (BA)  
Weddigenstraße 20-22, 90478 Nürnberg  
www.iab.de

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

**Redaktion und visuelles Konzept**

Ulrich Möller / IAB (v.i.S.d.P.)  
unter Mitarbeit von Markus Promberger und Martin Schludi / IAB

**Gestaltung und technische Produktion**

ps.media GmbH  
Hermann-Glockner-Straße 4, 90763 Fürth  
www.psmedia.de  
unter Mitarbeit von Monika Pickel und Erika Popp / IAB

**Fotos ©**

Rubrik Podium: Jutta Palm-Nowak, Dagmar Herrlinger, Christiane Spies, Regina Stoll  
Rubrik Personen: Jutta Palm-Nowak  
Autoren: Jutta Palm-Nowak, Sergey Kleptcha, Jutta Sebald

**Titelmotiv**

sowie Fotomotive „Kinder“, „Ruderboot“, „Ältere“  
Werner Gradert, ps.media GmbH  
www.psmedia.de

**Druck**

Druckhaus Oberpfalz  
Wernher-von-Braun-Straße 1, 92224 Amberg

**Bezugsmöglichkeit**

IAB Bestellservice c/o IBRo Funk und Marketing GmbH  
Tel.: (0180) 500 38 65, Fax: (0180) 500 38 66, E-Mail: iab@ibro.de  
Schutzgebühr EUR 5,- (Einzelheft, zzgl. Versandkostenpauschale EUR 2,50);  
Schutzgebühr EUR 10,- (Jahresabonnement, inkl. Porto)

**Verteiler für BA-Dienststellen**

Nach dem Verteiler für den „IAB-Kurzbericht“

ISSN 1861-7522



Ulrich Möller  
ist Leiter  
des Servicebereichs  
„Publikationen,  
Presse und  
Öffentlichkeitsarbeit“ am IAB.

## „Kraftakt. Wenn Alt und Jung gemeinsam anpacken, lässt sich der Generationenkonflikt entschärfen“

Eigentlich hätten's in diesem Heft zwei Schwerpunkte werden sollen: Der eine sollte die Frage beantworten, warum wir in Deutschland so wenig Kinder kriegen, und im zweiten sollte die Sache mit den Älteren abgehandelt werden. Und nun hängt fast alles mit allem zusammen.

Geblichen sind die ursprünglich entwickelten Bildideen, die Fotograf Werner Gradert von ps.media wieder so glänzend umgesetzt hat. „In den Knien der Götter“ wähten die Griechen des Altertums den Sitz der Kraft, was selbst beim Rudern im Prinzip nicht ganz falsch und deshalb auch hier oft im Bilde ist. Denn zum Kraftakt wird ja, was Alt und Jung gemeinsam anpacken müssen, wenn sie ihren eigenen Konflikt und all die anderen entschärfen wollen.

Viel Kraft wird es auch kosten, das Problem zu lösen, das m.E. hauptverantwortlich ist für den demographischen Trend und seine gravierenden Folgen: die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland, von Kindern und Karriere. Das wehrt und zieht sich.

So ist **„Die gläserne Decke“** immer noch für viele Frauen ein unsichtbares aber verdammt wirksames Hindernis beim Aufstieg in Führungspositionen. Die Beletage scheint in Reichweite und ist doch so fern. Hier schwelt gewiss ein Konflikt zwischen den Generationen, nämlich zwischen unborenen Kindern und potentiellen Eltern, der alles andere als leicht zu lösen ist. Ob es das Elterngeld vermag, das ab 1. Januar gezahlt wird, muss sich erst noch zeigen.

Interessiert schaut deshalb der moderne Mensch auf eine neue Keimzelle für potentielle Elternschaft, die Doppel-Karrierepaare. Sie gelten als Lebensstilpioniere, die am etablierten Gefüge gesellschaftlicher Wertvorstellungen rütteln. Aber auch dort steckt vieles noch in den Anfängen, kann von einem Paradigmenwechsel bei uns noch keine Rede sein. Auch nicht von einer neuen Balance zwischen Beruf und Familie, die Hoffnung auf mehr Kinder machte. **„Ein Fall für zwei“** ist's jedenfalls noch lange nicht.



Als Fall für den Zwischenruf „**Butter bei die Fische!**“ taugt aber zweifellos die schlecht gerüstete „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“. Denn die Waffen dürften sich als stumpf erweisen, die die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen im Kampf um das „ungenutzte Potential“ von Frauen einsetzen wollen.

Mehr Frust als Lust (auf Kinder) macht auch, was Hartz IV mit bereits erwachsenen Kindern anstellt. Aus Angst vor einem Massensexodus und einer Kostenlawine hat man flugs zurückgerudert und hilfebedürftige Jugendliche wieder ins „**Hotel Mama**“ gesteckt. Man hat ihnen einfach den Geldhahn zugedreht und sie wie Minderjährige behandelt. So werden sie nicht selbständig und verantwortungsbewusst, so bleiben sie allzu lange Kind. Eine aktivierende Sozialpolitik sieht anders aus.

Wie viel ein Land für seine Kinder übrig hat, lässt sich auch sehr gut an seinen Ausgaben für Bildung messen, zumal den staatlichen. Im internationalen Vergleich sieht da die



deutsche Bilanz eher traurig aus. Und auch die Verteilung der Mittel ist kein Ruhmesblatt für unsere Bildungspolitik. Vor allem hierzulande stehen Bildung und Soziales in einer ungunstigen Finanzierungskonkurrenz: Brötchen statt Bücher. Sie hält seit langem die Jugend „**An der kurzen Leine**“, vor allem die Kinder. Es ist schon so: Wir leben in einem kinder- und bildungsfeindlichen Land.

Dem Zusammenhang zwischen Kindern und Kohle, zwischen Fruchtbarkeit und Finanzkalkül ist ein eher theoretischer Beitrag gewidmet. In einem (Wahl-)Modell wird ge-

zeigt, wie durch eine „**Rente mit starken Reizen**“ auch das Kinderkriegen (wieder) attraktiver werden könnte. Es mag ja sein, dass ein solcher Ansatz manchem zu theoretisch erscheinen mag. Der Vorschlag zeigt aber, dass Alt und Jung so oder so in einem Boot sitzen und schlägt damit die Brücke zum zweiten Teil des Heftes.

Damit sind wir im goldenen Oktober angekommen, bei der Rente mit 67. Sie wurde nicht zuletzt als Strategie „**Gegen den demographischen Trend**“ ins Feld geführt, rechtzeitig noch, richtigerweise auch. Denn langfristig werden sie nun mal gebraucht, die jungen Alten, weil uns die Arbeitskräfte ausgehen. Bis dahin aber hat das Gutgemeinte diesen heimtückischen Haken, der auch hier wieder „Beschäftigungsproblem“ heißt. Bis zu drei Millionen mehr „richtige“ Arbeitsplätze werden benötigt, wenn aus „mehr Älteren“ nicht „mehr Arbeitslose“ werden sollen.

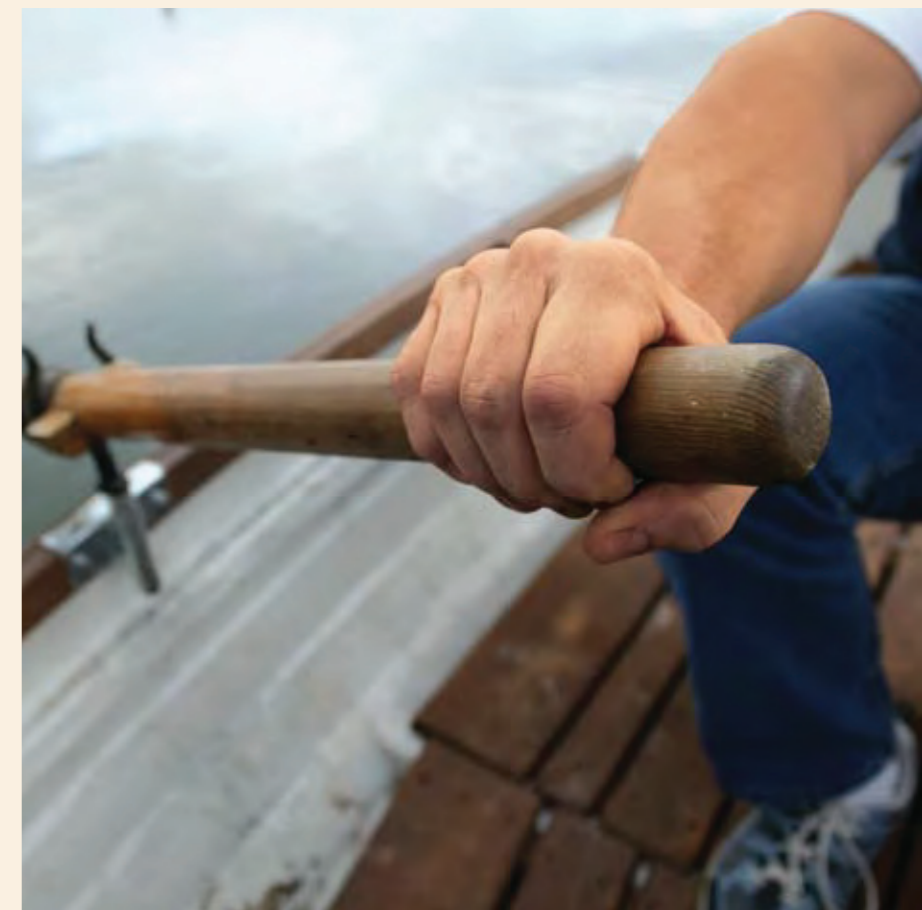
Die Beschäftigung Älterer ist aber nicht nur eine Frage der Quantität, sondern ebenso der Qualität. Den gängigen Klischees entgegen waren nämlich die Hochqualifizierten unter den Älteren noch nie „**Chancenlos am Arbeitsmarkt**“. Ihre Arbeitslosenquoten sind verschwindend gering, ihre Erwerbsbeteiligung ist bis ins höhere Alter beachtlich. Selbst von den 60- bis 64-Jährigen der akademischen Bevölkerung arbeiten noch über zwei Drittel. Nicht das Alter ist also das Problem, sondern die mangelhafte Qualifikation. Womit wir wieder bei der Bildung wären, die eben auch für die Erwerbstätigkeit im Alter eine zentrale Rolle spielt.

Dies bestätigen internationale Studien, in denen der Zusammenhang zwischen Alterserwerbstätigkeit und Lebensverlauf analysiert wurde. Neben anderen Faktoren ist danach das lebenslange Lernen eine Schlüsselgröße für das Arbeiten bis ins höhere Alter: War die Beteiligung an der Weiterbildung hoch, sind es auch die Alterserwerbsquoten und umgekehrt. In Deutschland aber ist die Beteiligung an der Weiterbildung schon in den mittleren Berufsjahren erschreckend gering, was für das Bildungsinteresse und die Erwerbstätigkeit im Alter negative Spätfolgen hat, ja haben muss. „**Früh krümmt sich...**“ ist also eine Erkenntnis, die nicht nur für den Start in Bildung und Ausbildung gilt.

Ein wichtiger Faktor ist natürlich auch die „**Betriebliche Einstellungspolitik bei Älteren**“. So gibt es zwar am aktuellen Rand erste Anzeichen für eine leichte Besserung der Beschäftigungssituation Älterer in Deutschland. Dies kann aber über den langen Schatten nicht hinwegtäuschen, den die betriebliche Personalpolitik hier immer noch wirft. Dass es nicht mehr Stellenbesetzungen mit Senioren gibt, könnte aber auch an diesen selbst liegen. Denn die bewerben sich ausgerechnet vor allem bei Großbetrieben statt in mittelständischen Firmen, wo doch die Mehrzahl der Älteren eingestellt wird. Dafür mag es zwar gute Gründe geben. Sie sollten aber niemanden davon abhalten, sein Glück auch anderswo zu (ver-)suchen. Denn nicht in allen Konzernen trifft man auf eine ähnlich sensible Personalstrategie wie „**Ältere Arbeitnehmer bei BMW in Leipzig**“.

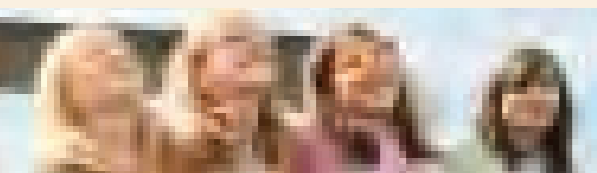
Den richtigen Umgang mit den sensiblen Daten seines Betriebspanels pflegt das IAB seit langem. Trotz aller Sorgfalt ist dabei aber vor Jahren ein Missgeschick passiert, das aufzuklären hier endlich Gelegenheit ist. Es gilt, mit dem weit verbreiteten Irrtum aufzuräumen, dass fast 60 Prozent der Betriebe keinen über 50 (mehr) beschäftigen würden. Dafür sorgt unter anderem der Beitrag „**Von Korrekturen, Realitäten und Motiven**“, der einen differenzierten und entspannten Blick auf Ältere in deutschen Betrieben richtet. Man muss eben auch konzedieren, dass es für manchen Betrieb gute Gründe gibt, keine Älteren zu beschäftigen. So ist Jugendlichkeit oft ein notwendiges Geschäftsprinzip, verlangt die betriebliche Wissensökonomie danach, Altes auch zu verlernen und deshalb ältere Arbeitskräfte abzubauen.

Immer noch nicht richtig erlernt scheint, dass die Arbeitsmarktpolitik für Ältere ihren Wendepunkt eigentlich schon längst hinter sich haben sollte. Allzu lange hatte man ja – auch im Gefolge der Vereinigung – den vorzeitigen Übergang in den Ruhestand propagiert und praktiziert. Wie anders ließe es sich sonst erklären, dass hier und heute nur ein sehr kleiner Teil der Leistungen der BA für Ältere auf die aktiven Maßnahmen entfällt. Auch wenn die Reformen der vergangenen Jahre in die richtige Richtung weisen, muss deshalb die Frage „**Ist ein Paradigmenwechsel schon erkennbar?**“, derzeit (noch) mit einem „Nein“ beantwortet werden.

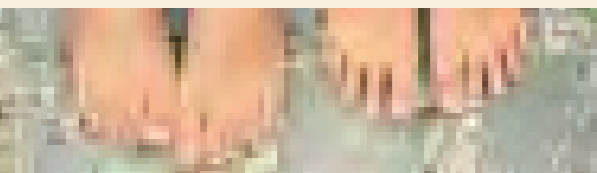


„**Neue Anreize für mehr Beschäftigung**“ erwartet man sich darüber hinaus von Lohnsubventionen. Sie sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer veranlassen, mehr versicherungspflichtige Arbeitsplätze für Ältere einzurichten und zu besetzen. Und auch der Umweg über atypische Erwerbsformen kann in den 1. Arbeitsmarkt führen.

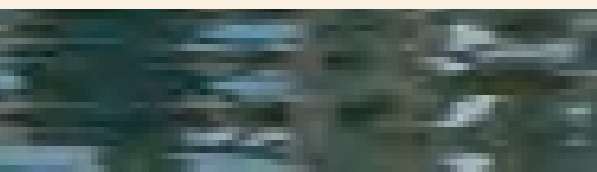
So schließt denn der Kreis der Beiträge in diesem FORUM mit einem nüchternen Votum fürs Machbare. Und mit der Überzeugung, dass sich trotz aller Skepsis durch gemeinsames Anpacken mancher Konflikte lösen ließe. Und sei er auch noch so kompliziert und komplex wie der zwischen den Generationen.



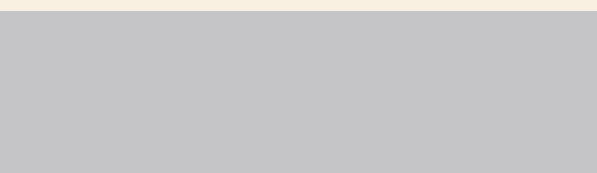
- 6 **IAB-Führungskräftestudie**  
**Die gläserne Decke**  
 Von Corinna Kleinert, Susanne Kohaut und Micaëla Zirngibl



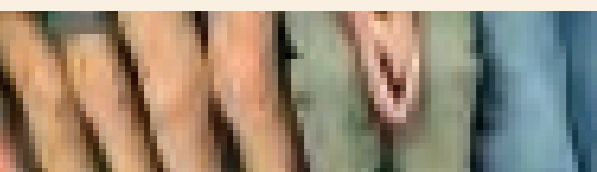
- 12 **Familie und Beruf**  
**Ein Fall für zwei?**  
 Von Markus Gottwald und Christine Wimbauer



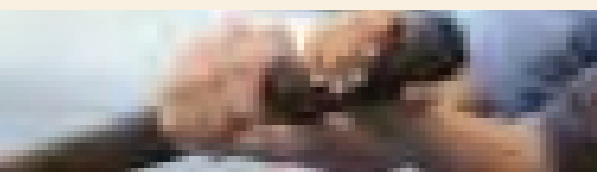
- 18 **Zwischenruf**  
**Butter bei die Fische!**  
 Von Jutta Allmendinger



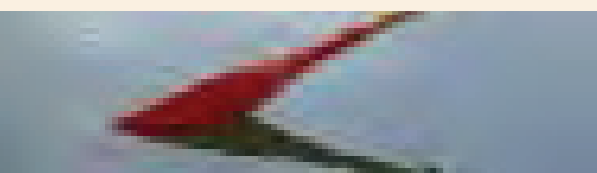
- Hotel Mama**  
**Hartz IV und der Auszug aus dem Elternhaus**  
 Von Kathrin Dressel und Rita Nikolai



- Bildungspolitik**  
 24 **An der kurzen Leine**  
 Von Rita Nikolai



- Neues Modell**  
 28 **Rente mit starken Reizen**  
 Von Christian Gaggermeier



- Rente mit 67**  
 34 **Gegen den demografischen Trend**  
 Von Johann Fuchs und Brigitte Weber



- Über fünfzig**  
 42 **Chancenlos am Arbeitsmarkt?**  
 Von Markus Hummel und Alexander Reinberg



- Internationaler Vergleich**  
 48 **Früh krümmt sich...**  
 Von Susanne Kraatz, Thomas Rhein und Cornelia Sproß

- 60 **Licht und Schatten**  
**Betriebliche Einstellungspolitik bei Älteren**  
 Von Lutz Bellmann und Jens Stegmaier

- 65 **Sensible Personalstrategie**  
**Ältere Arbeitnehmer bei BMW in Leipzig**  
 Von Lutz Bellmann und Michael Janßen

- 67 **Ältere in deutschen Betrieben**  
**Von Korrekturen, Realitäten und Motiven**  
 Von Markus Promberger

- 74 **Aktuelle Arbeitsmarktpolitik für Ältere**  
**Ist ein Paradigmenwechsel schon erkennbar?**  
 Von Hans-Uwe Bach

- 78 **Arbeitsmarktpolitik für Ältere**  
**Neue Anreize für mehr Beschäftigung**  
 Von Martin Dietz, Hermann Gartner, Susanne Koch und Ulrich Walwei

#### Rubriken

- 20 **Podium**  
 Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm

- 39 **Projekte**  
 Wichtige Forschungsvorhaben im Überblick

- 58 **Publikationen**  
 Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB – eine Auswahl

- 71 **Personen**  
 Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“

- 84 **Presse**  
 Das IAB in den Medien

