

Inhalt

Einleitung	12
Vorbemerkungen	17
1. Forschungs- und Diskussionsstand zur prekären Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt	31
1.1 Das klassische „Defizitmodell“ des Alterns und Alters	31
1.1.1 Theoretische Erklärungsmuster zu den verminderten Arbeitsmarktchancen Älterer	32
1.1.2 Das Leistungsbild älterer Arbeitnehmer – Einstellungshindernisse im Urteil der Personalverantwortlichen	38
1.2 Die kognitive und berufliche Leistungsfähigkeit Älterer – der „Disuse-Effekt“	41
1.2.1 Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer	42
1.2.2 „Learning by doing“ – das Grundprinzip eines erfolgreichen Qualifikationskonzepts für Ältere	44
1.2.3 Die Vorzüge älterer Mitarbeiter aus Unternehmenssicht	46
2. Demografischer Strukturwandel – Prognosen und Szenarien im Ländervergleich	47
2.1 Prognosen zu Entwicklung und Altersstruktur der Bevölkerung – demografische Szenarien	50
2.1.1 Bevölkerungsentwicklung in Deutschland	50
2.1.2 Bevölkerungsentwicklung in Österreich	52
2.1.3 Bevölkerungsentwicklung in der Schweiz	54

2.2	Wandel in der Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung	58
2.2.1	Erwerbsbevölkerung in Deutschland	58
2.2.2	Erwerbsbevölkerung in Österreich	62
2.2.3	Erwerbsbevölkerung in der Schweiz	64
3.	Konsequenzen aus dem demografischen Wandel für Arbeit und Arbeitslosigkeit	68
3.1	Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage im Wandel	72
3.1.1	Ältere Arbeitslose – Entwicklung und ihre Ursachen	72
3.1.2	Kann die demografische Entwicklung den Arbeitsmarkt entlasten?	81
3.2	Bisherige Bewältigungsstrategien zur Verhinderung einer „Überalterung“ des Personals in den Betrieben	92
3.2.1	Frühverrentung mit eingeplanter Übergangsarbeitslosigkeit	93
3.2.2	Altersteilzeit	100
3.3	Der demografische Wandel als betriebliches Problem – Perspektiven altersbezogener Personalplanung	107
3.3.1	Veränderung betrieblicher Altersstrukturen und deren Folgen	109
3.3.2	Abkehr von der Jugendzentriertheit – Hinorientierung auf eine alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung und Personalpolitik	113
3.3.3	Sicherung der Innovationsfähigkeit mit einer älteren Mannschaft durch Qualifikation	116
3.4	Gemeinsame Herausforderung für Erwerbstätige und Unternehmer, Sozialpartner und Politik	122
3.4.1	„Lebenslanges Lernen“ und Chancengleichheit	123
3.4.2	Gestaltung der Erwerbsbiografie und Laufbahnplanung	126
3.4.3	Neue Beschäftigungspotenziale für Ältere im „Dritten Sektor“	131
3.4.4	Finanzierung von Arbeit statt Arbeitslosigkeit über den zweiten Arbeitsmarkt	135

4. Die Arbeitsmarktpolitiken der Länder im Vergleich	140
4.1 Politische Vorgaben auf nationaler Ebene zur Anhebung der Erwerbsbeteiligung und zur Reintegration älterer Arbeitnehmer	142
4.1.1 Gesetze und Initiativen in Deutschland	142
4.1.2 Gesetze und Initiativen in Österreich	149
4.1.3 Gesetze und Initiativen in der Schweiz	158
4.1.4 Zwischenbilanz	159
5. Die Regionen der Agentur für Arbeit Konstanz, des Arbeitsmarktservices Bregenz und des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums St. Gallen	170
5.1 Kurzbeschreibung der zu untersuchenden Regionen	171
5.1.1 Die Region der Agentur für Arbeit Konstanz	172
5.1.2 Die Region des Arbeitsmarktservices Bregenz	176
5.1.3 Die Region der Regionalen Arbeitsvermittlung St. Gallen	179
5.2 Die öffentliche Arbeitsverwaltung in den Regionen und relevante Arbeitsmarktkennzahlen	182
5.2.1 Das Arbeitsmarktservice Bregenz	183
5.2.2 Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum St. Gallen	190
5.2.3 Die Agentur für Arbeit Konstanz	197
5.2.4 Zwischenbilanz des regionalen Vergleichs	205
6. Untersuchungen zur Rolle des Alters von Mitarbeitern und Stellenbewerbern aus der Sicht der Personalverantwortlichen	208
6.1 Zur Anlage der Untersuchung	209
6.2 Zu den Betrieben der Erhebung	212
6.3 Zu den Interviewpartnern und dem Alterslimit in den Köpfen	216

6.4	Ältere Mitarbeiter im Betrieb	
6.4.1	Die Einschätzung älterer Mitarbeiter – spontane Zeichnung eines Leistungsbildes	219
6.4.2	Altersabhängige Tätigkeitsbereiche, Rekrutierungspraxis und Altersstrukturen im Betrieb	226
6.4.3	Eine Zwischenbilanz: Ältere Mitarbeiter im Betrieb	231
6.5	Ältere Stellenbewerber – Einstellungshindernisse aus der Sicht der Personalverantwortlichen	234
6.6	Ältere Arbeitslose – welche Chancen werden ihnen noch eingeräumt?	245
6.7	Berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer	255
6.8	Wie gestaltet sich der Austritt aus dem Arbeitsleben?	259
6.9	Bestehen Ansätze für eine zukunftsorientierte Arbeitszeitgestaltung?	262
6.10	Bilanz der Ergebnisse und arbeitsmarkttheoretische Erklärungsansätze	264
6.11	Ein Beispiel „guter Praxis“ aus dem regionalen ersten Arbeitsmarkt	273
7.	Untersuchungen zur Wirkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die individuellen Beschäftigungschancen Älterer aus der Sicht der Arbeitsverwaltung	286
7.1	Die Beschäftigungssituation für Ältere auf den regionalen Arbeitsmärkten	289

7.2	Der zweite Arbeitsmarkt als Alternative?	294
7.2.1	Der zweite Arbeitsmarkt in der Region Konstanz	295
7.2.2	Der zweite Arbeitsmarkt in der Region Bregenz	297
7.2.3	Der zweite Arbeitsmarkt in der Region St. Gallen	299
7.2.4	Eine Zwischenbilanz: Der zweite Arbeitsmarkt als Alternative?	300
7.3	Maßnahmen zur Förderung der Qualifikation	306
7.4	Beschäftigungsbegleitende Leistungen	310
7.5	Empfehlungen und Zukunftsperspektiven	310
7.6	Bilanz der Ergebnisse	313
7.7	INTEGRA – ein Beispiel „guter Praxis“ aus dem regionalen zweiten Arbeitsmarkt	317
8.	Was kann die regionale Arbeitsmarktpolitik von den Nachbarn lernen?	336
	Literaturverzeichnis	358
	Anhang	384
	Interviewleitfaden für Gespräche mit Personalverantwortlichen	384
	Interviewleitfaden für Experteninterviews mit den Leitern der Arbeitsverwaltungen	388