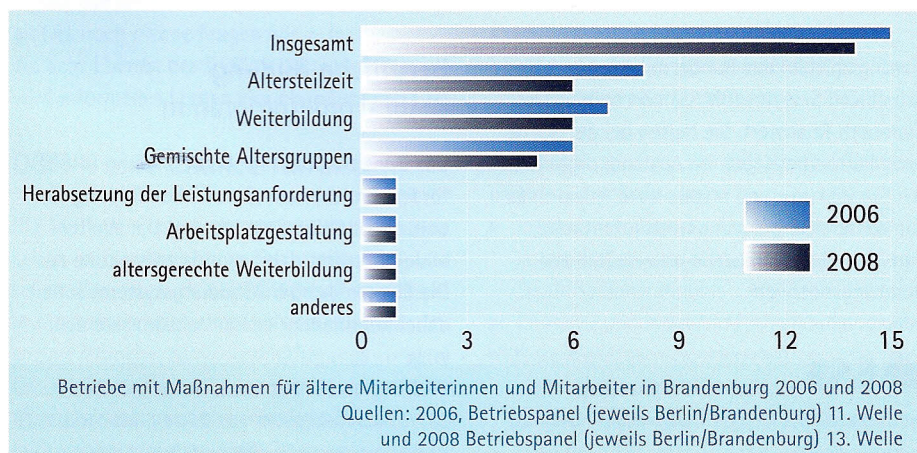


Hochqualifizierte verbleiben deutlich länger in Erwerbstätigkeit als Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

## Ältere Arbeitnehmer aus Sicht der Unternehmen

Nach Angaben aus dem IAB-Betriebspanel sehen lediglich vier Prozent der Brandenburger Betriebe in der Alterung ihrer Belegschaften ein personalpolitisches Problem. Die betriebliche Wertschätzung der älteren Beschäftigten entspricht der Einschätzung gegenüber den Jüngeren. Die positive Einschätzung der Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter wirkt sich aber kaum auf das Einstellungsverhalten der Unternehmen aus.

Grund hierfür sind zum einen Vorurteile der Betriebe gegenüber älteren Bewerbern, zum anderen aber auch die geringe Resonanz Älterer auf Stellenausschreibungen. So gingen nach den Befragungsergebnissen des



Betriebspanels im Jahr 2004 auf mehr als die Hälfte der in Brandenburg ausgeschriebenen Stellen keine Bewerbungen von Älteren ein. Dies deutet auf eine teilweise Resignation älterer arbeitsloser Bewerber hin, kann aber auch als Reaktion auf die langjährige politisch induzierte und gewollte Vorruhestandspraxis verstanden werden.

Aus den jüngsten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels lässt sich schließen, dass das Problembewusstsein hinsichtlich der Arbeitskräftealterung bei den Betrieben in Brandenburg zuletzt nachgelassen hat (s. Abb.). Denn die Zahl von Betrieben, die spezielle Maßnahmen für ältere Mitarbeiter anbieten, ist 2008 gesunken. Zu diesem Rückgang älterer Beschäftigter in Weiterbildungsmaßnahmen

dürfte auch der konjunkturelle Aufschwung, der wenig Spielraum für Weiterbildungsmaßnahmen ließ, beigetragen haben.

## Ältere Arbeitslose

Die registrierte Arbeitslosigkeit der Älteren ist teilweise demografisch bedingt gesunken. Allerdings werden ältere Arbeitslose nur partiell statistisch erfasst. Zudem zeigt der hohe Anteil Langzeitarbeitsloser von 52 Prozent unter den älteren Arbeitslosen in Brandenburg, dass die Wiederbeschäftigungschancen mit dem Alter stark sinken. Die alles in allem leicht verbesserte Arbeitsmarktintegration Älterer in Brandenburg lässt sich nicht ohne Weiteres auf die Zukunft übertragen, wenn die Gruppe der Älteren wesentlich größer sein wird.

Um den künftigen Fachkräftemangel zu decken, muss die Arbeitsmarktintegration der in den nächsten 15 Jahren stark steigenden Anzahl Älterer deutlich verbessert werden.

Höherqualifizierung, Dienstleistungen und Informationen kennzeichnen den künftigen Arbeitsmarkt. Der künftige Strukturwandel erfordert deutlich mehr Mobilität Älterer zwischen Betrieben und Wirtschaftszweigen.

Eine zentrale Voraussetzung, damit sich die Beschäftigungssituation von älteren Arbeitnehmern positiv entwickelt, ist die stärkere Verbreitung einer Weiterbildungskultur, welche bereits deutlich vor der hier betrachteten Altersspanne greift. □

Dieter Bogai, Franziska Hirschenauer  
(IAB Berlin/Brandenburg)

### Infos

Gesamtfassung der Studie im Internet unter:  
[http://doku.iab.de/regional/BB/2009/regional\\_bb\\_0609.pdf](http://doku.iab.de/regional/BB/2009/regional_bb_0609.pdf)



Titelcover des Jahrbuches

## Gute Arbeit

Ein Leitbild, das weiterhin gilt

Viele wollen sie, nur wenige haben sie: ‚Gute Arbeit‘ ist Mangelware in Deutschland. Viele Arbeitnehmer erleben eine tägliche Arbeitswelt, die aufreibender und unsicherer wird. Gilt also anlässlich der wirtschaftlichen Krise: Schlechte Zeiten für ‚Gute Arbeit‘?

Die Autoren des Jahrbuches 2010 ‚Gute Arbeit‘ beantworten diese Frage mit einem klaren Nein. Für sie ist gerade in der Krise das Festhalten an dem Leitbild ‚Gute Arbeit‘ eine wichtige Orientierung. Denn Arbeitnehmer haben klare Erwartungen an die Arbeitsqualität. Sie wollen faire Bezahlung, berufliche Sicherheit und den Schutz der Gesundheit.

## Gute Arbeit als Handlungsfeld

Damit dieses Leitbild der Arbeitsqualität umgesetzt werden kann, ist ‚Gute Arbeit‘ zu einem Handlungsfeld für Betriebe, Politik und Gewerkschaften geworden. Doch das Leitbild ist angesichts der wirtschaftlichen Krise nicht unumstritten, weshalb sich eine intensive, teils kontroverse Debatte entwickelt hat. Das Jahrbuch greift diese Debatte in verschiedenen Beiträgen auf, stellt unterschiedliche strategische Lösungsansätze vor und präsentiert betriebliche Erfahrungen und gewerkschaftliche Initiativen. □ (em)

### Bibliografische Angaben

Lothar Schröder/Hans Jürgen Urban (Hrsg.): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften. Frankfurt am Main 2009, ISBN: 978-3-7663-3928-7, Preis: 39,90 Euro.