

# Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter

Inaugural-Dissertation  
zur Erlangung des akademischen Grades einer Doktorin  
der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften  
(Dr. rer. pol.)  
der Otto-Friedrich-Universität Bamberg



vorgelegt von  
Dipl. Soz. Anita Tisch, M.Sc.

1. Gutachter	Prof Dr. Olaf Struck
2. Gutachter	PD Dr. Markus Promberger
Beisitzer	Prof. Dr. Mark Trappmann
Tag der Einreichung	23.11.2015
Tag der Disputation	23.03.2016

# **Aufbau der Arbeit<sup>1</sup>**

## **I Rahmung der Arbeit**

## **II Beschäftigungsfähigkeit – ein altersunabhängiges Konzept?**

## **III The employability of older job-seekers: Evidence from Germany**

The Journal of the Economics of Ageing (2015) Vol. 6: 102-112.  
doi:10.1016/j.jjeoa.2014.07.001.

## **IV Firms' Contribution to the Internal and External Employability of Older Employees - Evidence from Germany**

European Journal of Ageing (2015) Vol. 21: 29-38.  
doi:10.1007/s10433-014-0323-y. The final publication is available at [link.springer.com](http://link.springer.com)

## **V Health, work ability and work motivation: determinants of labour market exit among German employees born in 1959 and 1965**

Journal for Labour Market Research (2015) Vol. 48, No. 3: 233-245.  
doi:10.1007/s12651-015-0186-5. The final publication is available at [link.springer.com](http://link.springer.com)

---

<sup>1</sup>Ich weise darauf hin, dass die einzelnen Teile der kumulativen Dissertation - mit Ausnahme des Rahmenpapiers und des Beitrags "Beschäftigungsfähigkeit - ein altersunabhängiges Konzept?" - nicht vervielfältigt werden dürfen und bitte darum, diese Beiträge im Original zu zitieren.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Rahmung der Arbeit</b>	<b>1</b>
1.1	Einleitung . . . . .	1
1.2	Hintergrund . . . . .	4
1.2.1	Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter . . . . .	4
1.2.2	Heterogenitäten innerhalb der Gruppe heute älterer Erwerbs- personen . . . . .	9
1.3	Überblick und Einordnung verschiedener Konzepte der Beschäf- tigungsfähigkeit . . . . .	14
1.3.1	Konzeptualisierungsansätze . . . . .	16
1.3.2	Empirische Messbarkeit von Beschäftigungsfähigkeit . . . . .	22
1.4	Theoretische Erklärungsansätze zu Beschäftigungsfähigkeit im hö- herem Erwerbsalter . . . . .	27
1.4.1	Beschäftigungsfähigkeit im gesamtgesellschaftlichen Dis- kurs . . . . .	28
1.4.2	Beschäftigungsfähigkeit und ihr Zusammenhang mit dem Alter aus der Sicht der Sozialwissenschaften . . . . .	34
1.4.3	Arbeitsmarktökonomische Ansätze zur Erklärung des Zu- sammenhangs zwischen Beschäftigungsfähigkeit und Al- ter(n) . . . . .	40
1.4.4	Beschäftigungsfähigkeit und Alter im sozialpsychologischen Diskurs . . . . .	43
1.4.5	Zwischenfazit . . . . .	47
1.5	Zusammenfassungen der Zeitschriftenaufsätze . . . . .	48
1.5.1	Beschäftigungsfähigkeit - ein altersunabhängiges Konzept? . . . . .	49
1.5.2	The Employability of Older Job-Seekers: Evidence from Ger- many . . . . .	50

1.5.3	Firms' Contribution to the Internal and External Employability of Older Employees - Evidence from Germany . . .	53
1.5.4	Health, work ability and work motivation: Determinants of labour market exit among German employees born in 1959 and 1965 . . . . .	56
1.6	Fazit . . . . .	58
1.6.1	Beschäftigungsfähigkeit und das höhere Erwerbsalter . . .	59
1.6.2	Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und daraus abzuleitende Handlungsempfehlungen . . . . .	61
1.6.3	Theoretischer Ertrag der Arbeit . . . . .	65
1.6.4	Forschungsperspektiven . . . . .	67
	Literatur . . . . .	68
<b>2</b>	<b>Beitrag 1: Beschäftigungsfähigkeit – ein altersunabhängiges Konzept?</b>	<b>82</b>
2.1	Einleitende Überlegungen . . . . .	82
2.2	Zur Entstehung eines beschäftigungspolitischen Leitbildes . . . .	84
2.3	Definitionen und begriffliche Abgrenzungen . . . . .	86
2.4	Das Rahmenkonzept eines holistischen Verständnisses von Beschäftigungsfähigkeit . . . . .	89
2.4.1	Individuelle Grundbestandteile der Beschäftigungsfähigkeit bezogen auf eine älter werdende Erwerbsbevölkerung	90
2.4.2	Strukturelle Einflussfaktoren auf die individuelle Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter . . . . .	95
2.5	Zusammenfassung und Ausblick . . . . .	101
	Literatur . . . . .	110
<b>3</b>	<b>Beitrag 2: The employability of older job-seekers: Evidence from Germany</b>	<b>111</b>
3.1	Introduction . . . . .	111
3.2	Background . . . . .	113
3.3	Review of studies on employability and older working-age cohorts	116
3.3.1	Health . . . . .	117
3.3.2	Mobility and flexibility . . . . .	117
3.3.3	Personal and financial circumstances . . . . .	118
3.3.4	Work-promoting environment . . . . .	118
3.3.5	Labour market attachment . . . . .	119

3.3.6	Job-search self-efficacy . . . . .	119
3.3.7	Individual social capital . . . . .	119
3.3.8	Personal qualifications . . . . .	120
3.3.9	(Regional) labour demand . . . . .	120
3.4	Data and Methods . . . . .	121
3.5	Descriptive results . . . . .	124
3.6	Multivariate results . . . . .	126
3.6.1	Factors affecting employability . . . . .	126
3.6.2	Degraded employability among older cohorts . . . . .	128
3.7	Conclusion . . . . .	131
	References . . . . .	140
<b>4</b>	<b>Beitrag 3: Firms' Contribution to the Internal and External Employability of Older Employees - Evidence from Germany</b>	<b>141</b>
4.1	Introduction . . . . .	141
4.2	Overview . . . . .	142
4.2.1	Literature . . . . .	142
4.2.2	Theoretical considerations . . . . .	143
4.3	Data and methods . . . . .	145
4.3.1	Dependent and independent variables . . . . .	147
4.3.2	Method . . . . .	148
4.4	Descriptive results . . . . .	150
4.5	Multivariate results . . . . .	151
4.5.1	Organisational influences on internal employability . . . . .	152
4.5.2	Organisational influences on external employability . . . . .	155
4.6	Discussion and Conclusion . . . . .	156
	References . . . . .	161
<b>5</b>	<b>Beitrag 4: Health, work ability and work motivation: determinants of labour market exit among German employees born in 1959 and 1965</b>	<b>162</b>
5.1	Introduction . . . . .	162
5.2	A review of health, work ability, work motivation and labour market exit at advanced working age . . . . .	165
5.2.1	Health and early withdrawal from the labour market . . . . .	165
5.2.2	Self-perceived work ability and early withdrawal from the labour market . . . . .	166

## *Inhaltsverzeichnis*

5.2.3	Work motivation and early withdrawal from the labour market . . . . .	166
5.2.4	Interrelations between health and work ability and health and work motivation . . . . .	167
5.3	Theoretical considerations . . . . .	168
5.4	Disentangling the complex interplay among health, work motivation, work ability and labour market exit . . . . .	170
5.5	Data and Methods . . . . .	171
5.5.1	Data and sample . . . . .	171
5.5.2	Measures . . . . .	173
5.5.3	Estimation approaches . . . . .	174
5.6	Results . . . . .	175
5.7	Discussion and Conclusion . . . . .	178
5.7.1	Advantages and disadvantages of the study . . . . .	180
5.7.2	Implications for further research . . . . .	181
	References . . . . .	189

# 1 Rahmung der Arbeit

## 1.1 Einleitung

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit dem zum (beschäftigungs)politischen Leitbild gewordenen Konzept der Beschäftigungsfähigkeit, welches im Kontext einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung diskutiert wird. Sie verdeutlicht, welche Bedeutung Beschäftigungsfähigkeit im Beschäftigungssystem eingenommen hat und welche Rolle individuelle Möglichkeiten sowie institutionelle Rahmenbedingungen, wie auch die Beschäftigungs- und Einstellungsbereitschaft seitens der Betriebe einnehmen. Beschäftigungsfähigkeit wird dabei im Sinne von Bosch (2003) als die *Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitsfähigkeit*<sup>1</sup> verstanden, die allerdings von unterschiedlichen Akteuren auf verschiedensten Ebenen des Arbeitsmarktes beeinflusst werden kann. Dabei stellt die vorliegende Arbeit alter(n)spezifische Herausforderungen in den Vordergrund. Sie berücksichtigt die zunehmende Erosion von Sicherheiten auch im höheren Erwerbsalter und diskutiert diese im Hinblick auf aktuelle Prozesse der administrativen Re-Kommodifizierung (Holden, 2003). Die einzelnen Teile der Arbeit beleuchten jeweils schwerpunktmäßig individuelle, betriebliche oder beschäftigungspolitische Zusammenhänge.

Das Erwerbssystem und damit verbundene Differenzierungskriterien, wie das Einkommen oder der Beruf, bilden in allen modernen Wohlfahrtsgesellschaften das mittelbare oder unmittelbare Muster zur Strukturierung individueller Lebensverläufe (Berger und Sopp, 1995; Blossfeld, 1990; Kohli, 1985, 2003; Kreckel, 1992). Der individuelle Lebensverlauf sowie die Teilhabe am Erwerbsleben spielen eine zentrale Rolle in der (Ungleich-)Verteilung von Lebenschancen (Kreckel, 1983; Mayer und Blossfeld, 1990). Erwerbsarbeit dient einerseits der Aneig-

---

<sup>1</sup>Oder wie Kraus (2006) sie definiert, als die „individuelle Wettbewerbsfähigkeit“.

nung materieller Mittel zur Sicherung des Lebensunterhaltes, andererseits kann sie als maßgebliche Ressource für individuelle Strukturierung, emotionale Anerkennung, persönliches Wohlbefinden und soziale Identität gelten (Jahoda, 1982; Promberger, 2008). Deshalb wird der Frage nach den Fähigkeiten, Möglichkeiten und Chancen am Erwerbsleben teilzunehmen nicht nur im sozialwissenschaftlichen Diskurs, sondern auch in der ökonomischen, sozialpsychologischen und arbeitsmedizinischen Literatur sowie in der sozialpolitischen Diskussion eine besondere Bedeutung beigemessen.

Allerdings sind Fähigkeiten und Chancen im Lebensverlauf einem Wandlungsprozess unterlegen und nicht über alle Altersgruppen gleich verteilt (Mayer und Blossfeld, 1990). Das individuelle Alter dient als Strukturgeber des Lebenslaufes und an das Alter angelehnte institutionelle Regelungen ermöglichen oder erzwingen die individuelle Abkehr vom Beschäftigungssystem und die (Neu-)Orientierung an der Post-Erwerbsphase, der Rolle als Rentner oder Rentnerin. Die Endphase des Erwerbsverlaufs gestaltet sich zunehmend heterogener (Hofäcker, 2010) und ist geprägt von unterschiedlichsten Erwartungen verschiedener Akteure: Während für einige Personengruppen ein möglichst früher Rentenübergang das persönliche Streben bedingt, wollen oder müssen andere sogar über das (institutionell festgesetzte) Rentenalter hinaus am Erwerbsleben teilhaben (Hochfellner und Burkert, 2013; Maxin und Deller, 2010). Ebenso fördern einige Betriebe den Verbleib ihrer älter werdenden Belegschaft im Unternehmen, andere hingegen schaffen Anreizsysteme, die einen frühen Erwerbsaustritt begünstigen (Schmähl, 2003; Struck und Simonson, 2000). Unterschiedliche Möglichkeiten des vorzeitigen Ruhestandes spiegeln dabei nicht nur personalpolitische Maßnahmen der Unternehmensvertreter wieder, sondern werden ebenso von der Arbeitnehmerschaft und deren Vertreter gewünscht und häufig sogar gefordert (Rothkirch u. a., 2005).

Und auch auf institutionell-gesellschaftlicher Ebene lässt sich kein beständiger Trend im Umgang mit der Endphase des Erwerbsverlaufs ausmachen. Lange Zeit wurden unterschiedlichste Wege in die Frührente staatlich propagiert und finanziell gefördert (Buchholz u. a., 2011). Begründet waren diese insbesondere durch ein steigendes Arbeitskräftepotential und die damit verbundene Erfahrung der Massenarbeitslosigkeit (Spahn und Vobruba, 1986). Die demographische (Über-)Alterung der Gesellschaft mit einer verhältnismäßigen Zunahme

an Rentenempfängern und Rentenempfängerinnen hingegen hat zu einer drohenden Dysfunktionalität des derzeit bestehenden Rentensystems geführt. Insbesondere der aktiv geförderte oder durch Unterlassung aufgezwungene frühe Renteneintritt von grundsätzlich leistungsfähig und leistungsbereiten älteren Menschen kann als Problem gelten (Struck, 2014). Deshalb und zusätzlich angetrieben durch den in einigen Branchen und Regionen vorherrschenden Fachkräftemangel, zielen jüngere politische Bemühungen - wie etwa die sukzessive Anhebung des Rentenalters oder das Auslaufen der Altersteilzeitregelungen - wieder stärker auf die Integration älterer Erwerbspersonen ab. Neueste Regelungen hingegen, wie beispielsweise die Rente für besonders langjährig Versicherte (die sogenannte „Rente mit 63“), öffnen zwar wieder Möglichkeiten des vorzeitigen Erwerbsausstieges, die aber angesichts steigenden Lebenserwartung und zunehmenden Rentenlaufzeiten langfristig wohl nicht wieder zu einer Ausweitung der staatlich geförderten Frühverrentung führen werden.

Dennoch wird ein früher Erwerbsaustritt von den Sozialpartnern noch häufig als eine angemessene Reaktion auf eine sich schnell wandelnde Arbeitswelt angesehen. Ein seit Jahren wachsender Wettbewerbsdruck, so die Argumentation, geht mit einem Anstieg der Arbeitsbelastungen und gesundheitlichen Risiken einher und wirkt sich negativ auf die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Personen aus (Pickshaus und Spieker, 2009). Allerdings ist die Bundesregierung überzeugt, dass eine längere Teilhabe am Erwerbsleben sowohl für die Beschäftigten als auch für die Betriebe wichtig ist. Daher sei es wesentlich, die Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhalten und zu fördern (Bundesregierung, 2010). Aber nicht nur bezüglich älterer Beschäftigter, sondern auch im Umgang mit älteren Erwerbslosen findet sich das Leitbild der Beschäftigungsfähigkeit mit dem Ziel der Erwerbsintegration wieder. So soll das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ die Beschäftigungsfähigkeiten und -chancen älterer Langzeitarbeitsloser verbessern (Knuth u. a., 2014). Offen hingegen blieb bislang, was unter Beschäftigungsfähigkeit zu verstehen ist, inwiefern Beschäftigungsfähigkeit mit dem Alter zusammenhängt und welche Faktoren im Hinblick auf die Erwerbsteilhabe Älterer für förderungswürdig eingestuft werden und sollten.

Die vorliegende kumulative Arbeit betrachtet deshalb Beschäftigungsfähigkeit zunächst begriffstheoretisch und zeigt, welche Ursachen von Beschäftigungs-

higkeit zu finden und welche Faktoren für ein gutes Messmodell zentral sind. In den einzelnen Teilen der Arbeit werden unterschiedliche Konzeptionalisierungsansätze aufgegriffen. Ein systematischer Überblick über die nationale wie internationale sowie heterogen in verschiedenen Disziplinen geführte Debatte um Beschäftigungsfähigkeit wird in Abschnitt 1.3 des vorliegenden Rahmenkapitels skizziert. Dabei wird deutlich, dass Beschäftigungsfähigkeit stets als Ergebnis von Angebots- und Nachfragemechanismen auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen ist: Während bisherige Konzeptualisierungsversuche sich nahezu ausschließlich auf individuelle Komponenten von Beschäftigungsfähigkeit beschränken, zeigen die Erkenntnisse und empirischen Ergebnisse dieser Arbeit, dass ein rein individuumszentrierter Ansatz zu kurz greift und darüber hinaus auch strukturelle Einflussfaktoren (auf betrieblicher sowie überbetrieblicher Ebene) berücksichtigt werden sollten.

Ein weiteres Ziel der Arbeit ist die Erarbeitung des Zusammenhang zwischen Alter(n) und Beschäftigungsfähigkeit. Dies geschieht einerseits durch die Diskussion unterschiedlichster Theorieansätze im vorliegenden Rahmenkapitel, andererseits durch den Einbezug der empirischen Ergebnisse der kumulativen Beiträge der Arbeit. Erstmals wird der Frage nachgegangen, ob Ältere tatsächlich per se als weniger beschäftigungsfähig gelten müssen als jüngere Altersgruppen und wenn ja, welche Ursachen dies hat. Im folgenden Abschnitt gibt die Arbeit jedoch zuvor einen Überblick über die Erwerbssituation von Personen im höheren Erwerbsalter in Deutschland.

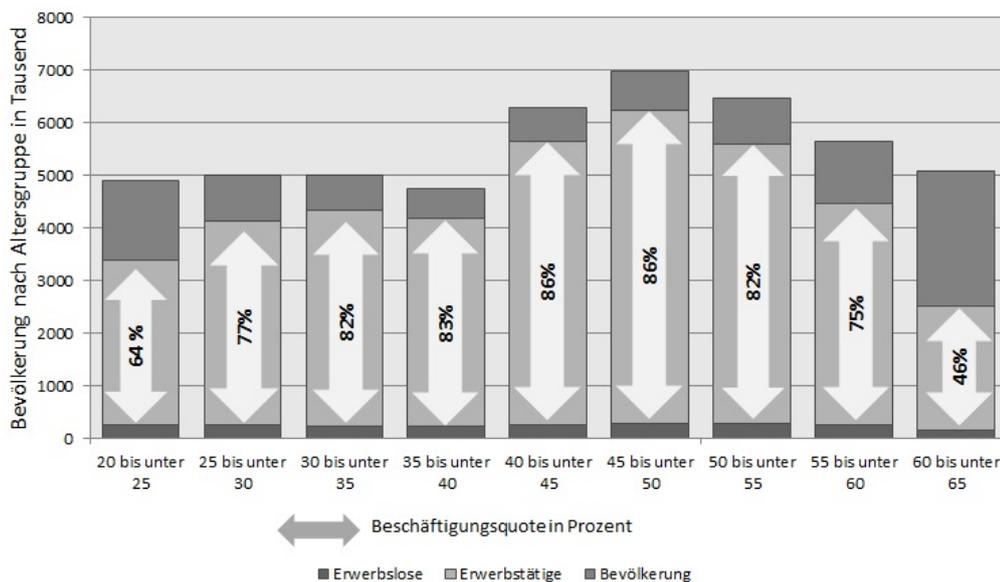
## 1.2 Hintergrund

### 1.2.1 Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter

Die Zunahme Älterer im Erwerbssystem ist die aktuell weitreichendste Veränderung des deutschen Erwerbssystempotentials und wurde bereits umfassend dokumentiert (vgl. etwa Brussig, 2011; Fuchs, 2005; Fuchs u. a., 2011; Mümken und Brussig, 2012). Festzuhalten ist, dass die Alterserwerbsbeteiligung in Deutschland höher liegt als in den meisten anderen EU-Mitgliedsstaaten und bereits

2007 das im Rahmen des Lissabon-Prozesses festgeschriebene Ziel erreicht wurde, bis zum Jahr 2010 mehr als die Hälfte aller 55- bis 64-Jährigen in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Puch, 2009). Abbildung 1.1 zeigt jedoch, dass innerhalb der Gruppe der Älteren große Unterschiede bezüglich der Erwerbsbeteiligung zu verzeichnen sind. Während heute mehr als 80 Prozent der 50- bis 55-Jährigen einer Erwerbsarbeit nachgehen, sind es unter den 55- bis 60-Jährigen nur noch etwa drei Viertel und unter den 60- bis 65-Jährigen deutlich weniger als die Hälfte.

Abbildung 1.1: Erwerbspersonenpotenzial und Erwerbsbeteiligung 2012 nach Altersgruppen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 2014

Abbildung 1.2 zeigt außerdem, dass der Anteil Älterer am Gesamterwerbspotenzial in den kommenden Jahren stark zunehmen wird. Denn die heute zwischen Ende vierzig- und Ende fünfzig-Jährigen, als „Babyboomer“ bezeichneten geburtenstarken Jahrgänge der späten 1950er und frühen 1960er Jahre, wachsen derzeit in das höhere Erwerbsalter hinein (Tisch und Tophoven, 2011, 2012). Damit werden dem Arbeitsmarkt in einigen Jahren erstmalig mehr ältere als jüngere Personen zur Verfügung stehen. Welche Folgen dies für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Marktwirtschaft hat, wird kontrovers diskutiert (siehe bspw. Börsch-Supan u. a., 2009; Conrads u. a., 2008; Struck, 2014). Unbestritten

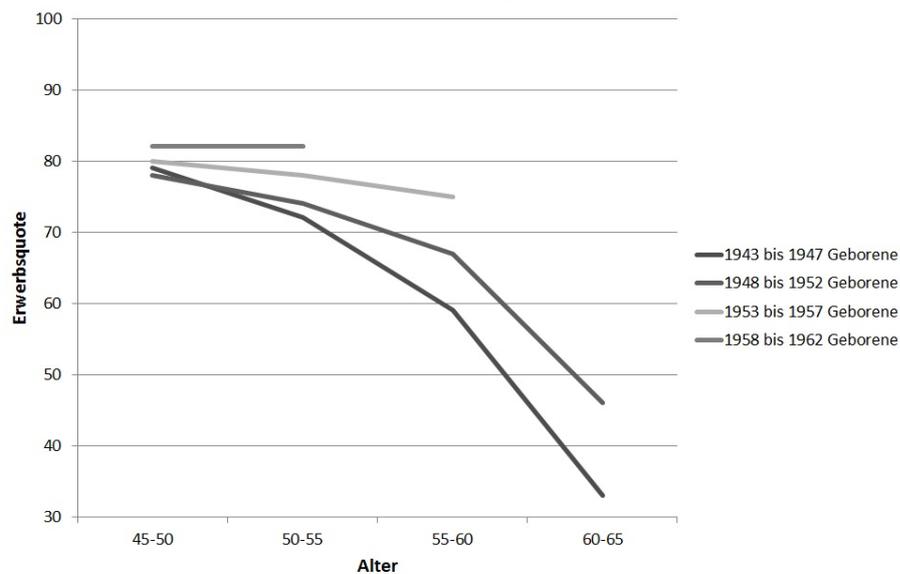
sind die Folgen für die sozialen Sicherungssysteme: Bleiben Renten-, Pflege- und Krankenversicherungssysteme in ihrer derzeitigen Form bestehen, werden die Beiträge zu den verschiedenen Versicherungsarten steigen, während die Leistungen aus eben diesen Systemen zurückgehen. Nicht zuletzt deswegen ist eine möglichst lange Erwerbsbeteiligung der geburtenstarken Jahrgänge erstrebenswert.

Aufgrund ihrer bisherigen Erwerbserfahrungen kann angenommen werden, dass die Babyboomer, als die künftig älteren Erwerbspersonen, dem Arbeitsmarkt im Durchschnitt länger als vorangehende Geburtskohorten zur Verfügung stehen werden: Einerseits weisen sie längere Bildungszeiten und damit spätere Erwerbseintritte als ältere Kohorten auf (Tisch und Tophoven, 2011, 2012), andererseits können die Erwerbsverläufe der Babyboomer als durchschnittlich diskontinuierlicher beschrieben werden (Kelle u. a., 2012; Simonson u. a., 2011). Beides trägt, neben einem sinkenden Rentenniveau, dazu bei, dass nur durch ein längeres Verweilen auf dem Arbeitsmarkt ihre Absicherung im Alter gewährleistet sein kann. Ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist für einen Großteil der zukünftigen Rentner und Rentnerinnen deswegen schlicht nicht möglich, oder aber muss mit Abschlägen teuer erkaufte werden (Bäcker u. a., 2009). Damit verlieren zukünftig sowohl Push- als auch Pullfaktoren (Ebbinghaus und Hofäcker, 2013) des vorzeitigen Erwerbsausstieges ihre Wirkung und der Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit zur Ermöglichung von Erwerbsteilhabe gewinnt weiter an Bedeutung. Darüber hinaus ist allerdings anzunehmen, dass die Babyboomer im höheren Erwerbsalter körperlich fitter sind als ältere Generationen und ein großer Teil als Profiteure der Bildungsexpansion (Friebel, 2008) höher qualifiziert ist. Sowohl körperliche Gesundheit als auch hohe Bildung stehen in enger Beziehung zu längerer Erwerbsbeteiligung (Brussig u. a., 2010; Hasselhorn und Rauch, 2013).

Dennoch ist bereits der Anstieg der Erwerbsbeteiligung Älterer in den vergangenen zehn Jahren bemerkenswert: Die Erwerbsquoten der heute 50- bis 55-Jährigen hat sich den Quoten der Jüngeren nahezu vollständig angenähert (siehe Abbildung 1.1) und auch die Quoten der 55- bis 60- und der 60- bis 65-Jährigen sind deutlich gestiegen (siehe Abbildung 1.2).

Obwohl der Anstieg der Erwerbsquoten unter anderem auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung älterer Frauen zurückzuführen ist (Mümken und Brussig, 2012),

Abbildung 1.2: Verlauf der Erwerbsquoten - im Kohortenvergleich



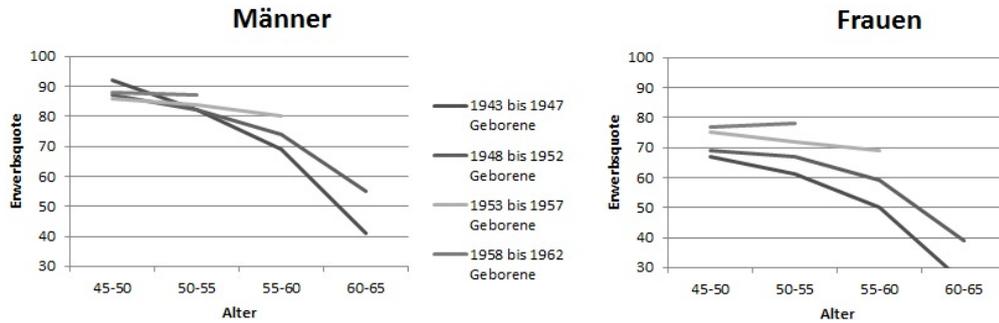
Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 2014

bleiben die Erwerbsquoten älterer Frauen deutlich hinter der Erwerbsbeteiligung der Männer zurück. Während Männer der Geburtskohorten 1953 bis 1957 im Alter von 55 bis 60 Jahren noch zu 80 Prozent erwerbstätig sind, sind es bei den Frauen nur knapp 70 Prozent (siehe Abbildung 1.3). Zurückzuführen ist die geringere Erwerbsbeteiligung heute älterer Frauen insbesondere auf familienbedingte Erwerbsaustritte und vorzeitige Rentenübergänge. So konnten vor 1952 geborene Frauen unter bestimmten Voraussetzungen, teils abschlagsfrei bereits mit 60 Jahren in Rente gehen. Außerdem haben viele der heute älteren Frauen ihre Erwerbsentscheidung und damit auch den Rentenübergang an den Erwerbsverlauf ihres Ehemannes angepasst und sind zeitgleich mit ihrem (häufig einige Jahre älterem) Ehemann in den Ruhestand eingetreten (Allmendinger, 1990, 1992).

Darüber hinaus hängt die Beschäftigung im höheren Erwerbsalter stark vom Qualifikationsniveau, der jeweiligen Branche und vom ausgeübten Beruf ab: Höher Qualifizierte und Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung sind im fortgeschrittenem Erwerbsalter eher erwerbstätig als Beschäftigte im Gastgewerbe oder in der Bauwirtschaft (Brussig, 2011; Brussig und Ribbat, 2014; Mümken und Brussig, 2012). Dies legt den Schluss nahe, dass Menschen, wenn es die Arbeitsbedingungen zulassen, eher bereit sind länger zu arbeiten - bzw. dass anstren-

gende Tätigkeiten zu einem vorzeitigen Erwerbsausstieg führen können.

Abbildung 1.3: Verlauf der Erwerbsquoten - nach Geschlecht



Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 2014

Mit Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung ist auch der Anteil älterer Erwerbsloser in den letzten Jahren gestiegen. Dabei ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit vor allem bei den über 60-Jährigen zu verzeichnen. Während die Arbeitslosenquoten der unter 60-Jährigen zwischen 2006 und 2011 gesunken sind, ist die der über 60-Jährigen weiter angestiegen (Mümken und Brussig, 2013). Gleichzeitig gilt: Je länger ältere Erwerbspersonen nach einem neuen Job suchen und je älter sie bei Eintritt in die Erwerbslosigkeit sind, desto schwieriger ist der Wiedereinstieg (Dietz und Walwei, 2011). Abgenommen hat somit insbesondere der Anteil der Nichterwerbspersonen (Mümken u. a., 2011). Folglich ist, nicht zuletzt durch Aktivierungsbemühungen und Abschaffung institutioneller Regelungen zum vorzeitigen Erwerbsaustrittes (wie beispielsweise der 58er Regelung<sup>2</sup> oder der Abschaffung der Frühverrentung von Arbeitslosen), der Anteil älterer Erwerbspersonen gestiegen, vor allem aufgrund des Rückgangs an Optionen und Anreizen eines frühen Erwerbsausstieges.

Neben der Erwerbsbeteiligung und der Arbeitslosigkeit in den Jahren vor dem Rentenübertritt ist das durchschnittliche Renteneinstiegsalter in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Dennoch gehen derzeit lediglich zwischen 30 und 40 Prozent der Versicherten erst mit dem Erreichen des Regelalters in den Ruhestand und das durchschnittliche Alter bei Renteneintritt liegt bei 61 Jahren. Etwa jeder fünfte Rentenzugang erfolgt frühzeitig aufgrund von verminderter

<sup>2</sup>Bis 2007 wurden ältere ALG-II-Empfänger, denen innerhalb eines Jahres nach Vollendung des 58. Lebensjahres keine sozialversicherungspflichtige Arbeit angeboten werden konnte, nicht mehr als arbeitslos geführt und von der aktiven Suche nach Arbeit befreit.

Erwerbsfähigkeit (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2014) und nur etwa ein Drittel war in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn in stabiler, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Brussig, 2012).

Zusammengefasst lässt sich zunächst eine verbesserte Arbeitsmarktlage für Personen im höheren Erwerbsalter konstatieren, die sich an einer steigenden Erwerbsbeteiligung Älterer festmachen lässt. Ebenso tragen institutionelle Regelungen und demographische Gründe dazu bei, dass immer mehr Ältere dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (müssen) und dass weniger Personen vorzeitig in den Ruhestand gehen (können). Um die Erwerbsbeteiligung älterer Personen weiter zu fördern und zukünftig zu gewährleisten, müssen die Kenntnisse und Fähigkeiten älterer Männer und Frauen mit der aktuellen Nachfrage des Arbeitsmarktes kompatibel sein. Oder mit anderen Worten, muss das Arbeitskräfteangebot quantitativ wie qualitativ zur Arbeitskräftenachfrage passen. Hierbei stellt sich die Frage nach den nötigen *Fähigkeiten* auch im höheren Erwerbsalter sowohl in Beschäftigung zu bleiben (interne Beschäftigungsfähigkeit) oder aber eine (neue) Beschäftigung aufzunehmen (externe Beschäftigungsfähigkeit<sup>3</sup>). Dabei dürfen die nötigen institutionellen und betrieblichen Rahmenbedingungen für die Förderung und des Erhaltes von Beschäftigungsfähigkeit nicht außer Acht gelassen werden.

### 1.2.2 Heterogenitäten innerhalb der Gruppe heute älterer Erwerbspersonen

In der Literatur wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich bei Personen, die sich derzeit im höheren Erwerbsalter befinden oder eben in dieses hineinwachsen, nicht um eine homogene soziale Gruppe handelt (Tisch und Tophoven, 2011). Vielmehr zeigen sich Stratifizierungstendenzen hinsichtlich des Bildungsniveaus, des Erwerbsverlaufs, des kumulierten Lebenseinkommens und der (geschlechts- und branchenspezifischen) Erwerbsbeteiligung. Auch lässt sich die soziale Stratifizierung wiederum stark entlang der Kohortenzugehörigkeit festmachen.

---

<sup>3</sup>Zur Diskussion von interner und externer Beschäftigungsfähigkeit siehe Kapitel 1.3.1

Dementsprechend sollen zunächst sozio-ökonomischen Charakteristika der heute und zukünftig älteren Erwerbspersonen Beachtung geschenkt werden. Diese erweisen sich in Abgrenzung zu anderen Altersgruppen, aber vor allem hinsichtlich ihrer gruppeninternen Heterogenität als zentral.

Ausgelöst durch die Bildungsexpansion der 1960er Jahre unterscheiden sich die kohortenspezifischen *Bildungsniveaus* der heute älteren Erwerbspersonen maßgeblich. Der Ausbau von Realschulen, Gymnasien und Universitäten sowie die Einführung von Fachhochschulen und die „Propagierung des zweiten Bildungswegs“ (Tessaring, 1992, S.45) sollten in den 1960er Jahren nicht nur das deutsche Wirtschaftswachstum ankurbeln (Pollmann-Schult, 2006) sondern auch Chancengleichheit gewährleisten (Blossfeld, 1983; Müller, 1998). Tatsächlich erwarb ein steigender Anteil heute älterer Erwerbspersonen mittlere und höhere Bildungsabschlüsse. Allerdings profitierten nicht alle Geburtskohorten gleichsam von der Bildungsexpansion. Während unter den Ende der 1940er Jahre Geborenen noch nur etwa jede dritte Person über mindestens einen Realschulabschluss verfügt, sind es unter den Anfang der 1960er Jahre Geborenen schon über die Hälfte (Tisch und Tophoven, 2011). Für die Gruppe der heute älteren Erwerbspersonen bedeutet dies, dass der kurz vor dem Ruhestand stehende Personenkreis ein deutlich niedrigeres Bildungsniveau aufweist als die derzeit ins höhere Erwerbsalter Hineinwachsenden. Gleichzeitig zeigt sich, dass unter den älteren Erwerbspersonen, dem Qualifikationsniveau eine erhebliche Bedeutung für die Erwerbsteilhabe beigemessen werden muss. Denn gerade im höheren Erwerbsalter gilt: Je höher das Bildungsniveau, desto größer sind die Beschäftigungschancen (Dietz und Walwei, 2011). Bezüglich des unterschiedlichen Bildungsniveaus der heute älteren Erwerbspersonen lässt sich zudem beobachten, dass die nach 1955 Geborenen eine deutlich höhere Weiterbildungsaffinität aufweisen als ältere Kohorten (Friebel, 2008; Iller, 2007). Eine umfassende Analyse, ob es sich hierbei um einen Kohorten- oder aber einen gepaarten Alters- und Periodeneffekt handelt, steht noch aus. Denn es kann angenommen werden, dass die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens erst propagiert wurde, als sich die älteren Kohorten bereits auf den Ruhestand vorbereiteten.

Die Höherqualifizierung ging einher mit längeren Bildungszeiten, welche durch einen zunehmenden Lehr- und Ausbildungsstellenmangel in längeren individuellen Verweildauern im Bildungssystem resultierte (Blossfeld, 1983; Geiss-

ler, 2004; Hillmert, 2004). Dies hat Einfluss auf den Erwerbseinstieg und dessen weiteren Verlauf der heute älteren Erwerbspersonen genommen. Innerhalb der Gruppe der derzeit älteren Erwerbspersonen ist für Männer wie für Frauen eine zunehmende Diskontinuität und Pluralisierung von Erwerbsverläufen zu verzeichnen (Kelle u. a., 2012; Simonson u. a., 2011; Tisch und Tophoven, 2012): Erwerbsunterbrechungen haben ebenso zugenommen wie unterschiedliche Erwerbsformen. Heute in die Rente übergehende Erwerbspersonen sind vergleichsweise früh ins Erwerbsleben eingestiegen und können auf stabile Beschäftigungsverhältnisse zurückblicken. Von Arbeitslosigkeit war nur ein kleiner Personenkreis betroffen und dies meist am Ende ihres Erwerbslebens. Demgegenüber kann bereits der Erwerbseinstieg der folgenden, jüngeren Kohorten als deutlich heterogener und diskontinuierlicher gelten. In Abhängigkeit des Bildungsniveaus hat das Erwerbseinstiegsalter eine größere Spannbreite eingenommen. Dabei haben einerseits die heute „jüngeren Alten“ bereits relativ früh im Lebenslauf erste Erfahrungen mit Arbeits- und Erwerbslosigkeit gemacht. Andererseits gilt dies keinesfalls für alle Personen dieser Altersgruppe gleichermaßen. Denn herkunftsspezifische Ungleichheiten konnten durch die Bildungsexpansion nicht ausgeglichen werden, verfestigten sich im Lebenslauf (Blossfeld und Shavit, 1993; Meulemann, 1992) und resultierten in unterschiedlich stabilen Beschäftigungsverhältnissen. Höherqualifizierte und Akademiker können, nach einem eventuell unsicheren Erwerbseinstieg, meist kontinuierliche Erwerbsverläufe aufweisen. Niedriger Qualifizierte und vor allem An- und Ungelernte wurden durch die veränderte Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotentials in risikobehaftetere, prekärere Beschäftigungsverhältnisse gedrängt (Blossfeld, 1983; Pollmann-Schult, 2006). Wiederholte Phasen der Arbeits- und Erwerbslosigkeit sowie häufige Arbeitsplatzwechsel waren die Folge. Und auch im höheren Erwerbsalter sind höher qualifizierte Personen heute vergleichsweise gut in den Arbeitsmarkt integriert, während sich niedriger qualifizierte eher zwischen Arbeitslosigkeit und instabiler Beschäftigung bewegen.

Qualifikations- und kohortenspezifischen Erwerbsverlaufsmuster schlagen sich wiederum in heterogenen über den Lebenslauf kumulierten *Einkommen* und in unterschiedlich hoher *Altersabsicherung* nieder. Die Vorsorge fürs Alter allerdings ist maßgeblich für die Erwerbsmotivation und -teilhabe am Ende des Erwerbslebens. Die Alterseinkünfte der heute kurz vor dem Rentenalter stehende Personengruppe kann überwiegend als ausreichend beurteilt werden (Arentz und

Roth, 2012). Aufgrund von vergleichsweise stabilen und kontinuierlichen Erwerbsbiographien konnte die Mehrheit großzügige Angebote für einen frühzeitigen Erwerbsausstieg nutzen und befindet sich bereits im Ruhestand. Auch (Ehe-)frauen mit diskontinuierlicher Erwerbsbiographie sind durch institutionelle Regelungen über ihren Partner vergleichsweise gut abgesichert. Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass dies für die nachfolgenden Kohorten nicht mehr gelten muss (Simonson u. a., 2012; J. Steiner V. u. G., 2010). Vielmehr ist aufgrund sinkender Sicherungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung bei gleichbleibend wenig verbreiteter zusätzlicher Absicherung und zunehmend diskontinuierlicher Erwerbsverläufe eher eine Verschlechterung der Alterssicherung künftiger Rentner und Rentnerinnen zu erwarten. Zwar können im Vergleich zu späteren Kohorten alle Altersgruppen der heute älteren Erwerbsbevölkerung bezüglich ihres Vermögens im Durchschnitt als privilegiert gelten. Je jünger die Kohorten, desto geringer fällt jedoch die Basis der Alterssicherung aufgrund gesetzlicher Renten aus. Zudem nehmen über die Alterskohorten hinweg regionale und herkunftsspezifische Unterschiede der Verteilung des Privatvermögens wie auch der gesetzlichen Rentenansprüche zu. Beispielsweise haben heute ältere Erwerbspersonen in Westdeutschland im Durchschnitt ein höheres Vermögen als vergleichbare Personen in Ostdeutschland (J. Steiner V. u. G., 2010). Auch die ostdeutschen gesetzlichen Rentenansprüche dürften künftig unter den der Westdeutschen liegen (Geyer und V. Steiner, 2010).

Schließlich hat, wie bereits in Abschnitt 1.2.1 diskutiert, die *Erwerbsbeteiligung* Älterer über die Kohorten hinweg zugenommen. Die heute kurz vor dem Rentenalter stehenden Personengruppen, verlassen den Arbeitsmarkt durchschnittlich früher und waren zu einem geringeren Anteil erwerbstätig als die derzeit ins höhere Erwerbsalter hineinwachsenden. Dies ist insbesondere der oftmals diskutierten gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen zuzuschreiben (siehe nochmals Abbildung 1.3). Frauen der jüngeren Kohorten sind jedoch nicht nur häufiger erwerbstätig, sondern arbeiten in zunehmend heterogenen Erwerbsformen (Simonson u. a., 2011), nicht selten in Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung.

Weniger umfangreich ist die Literatur zur kohortenspezifischen Erwerbsbeteiligung in unterschiedlichen Branchen, Betrieben und Berufen. Brussig (2010) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der Rückgang der Erwerbsbe-

teilung um das 55. Lebensjahr über alle Berufsklassen hinweg zunächst ähnlich ist: Ältere Geburtskohorten haben ein höheres Risiko des Erwerbsaustrittes als jüngere. Eine Ausnahme bilden Personen in bestimmten qualifizierten manuellen Berufen und in bestimmten qualifizierten Dienstleistungsberufen, die ein erhöhtes frühzeitiges Austrittsrisiko aufweisen. Hierbei spielen verschiedene institutionelle und tarifvertragliche Regelungen eine besondere Rolle, die für unterschiedliche Kohorten greifen.<sup>4</sup> Darüber hinaus machen insbesondere größere Betriebe oder Branchenvereinigungen, meist in Abhängigkeit der konjunkturellen Lage, Angebote, die Abschläge eines frühzeitigen Renteneintritts kompensieren. Hierzu zählen neben finanziellen Abfindungen, Brücken- und Teilrenten, Langzeitarbeitszeitkonten oder Teilzeitbeschäftigung im Alter mit Lohnausgleich, wie sie beispielsweise in der Chemieindustrie zu finden sind (Bundesarbeitgeberverband Chemie, 2008). Diese Angebote variieren zeitlich, betreffen folglich nicht immer alle Kohorten gleichermaßen, ziehen aber kohortenspezifische Erwerbsbeteiligungen und Erwerbsaustritte nach sich.

Um Beschäftigungsfähigkeit im Hinblick auf die Gruppe der älteren Erwerbspersonen untersuchen zu können, müssen - unter Berücksichtigung der diskutierten Heterogenität innerhalb des Personenkreises der heute älteren Erwerbspersonen - zunächst diejenigen Faktoren identifiziert werden, die für die gesamte Personengruppe der älteren Erwerbspersonen von besonderer Relevanz sind. Dies leistet der erste Artikel der vorliegenden kumulativen Dissertation. Darüber hinaus sind die bisher herangezogenen Faktoren zur Untersuchung von Beschäftigungsfähigkeit im Hinblick auf Besonderheiten der Gruppe der älteren Erwerbspersonen neu einzuordnen. Hierbei wird angenommen, dass die Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter maßgeblich durch den bisherigen Erwerbsverlauf beeinflusst wird. Bei bisheriger Untersuchung von Beschäftigungsfähigkeit wurden lebenslaufspezifische Erfahrungsbislang weitgehend außer Acht gelassen. Das kontinuierliche Mitdenken und die systematische Berücksichtigung der erwerbsspezifischen Eigenheiten und Heterogenitäten der heute älteren Erwerbspersonen stellt ein Alleinstellungsmerkmal der vorliegenden Arbeit dar.

---

<sup>4</sup>So können Polizeibeamte oder Beschäftigte bei der Feuerwehr, die vor 1952 geboren sind bereits mit 60 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. Ähnliche Regelungen gelten beispielsweise für Soldaten oder Fluglotsen.

## 1.3 Überblick und Einordnung verschiedener Konzepte der Beschäftigungsfähigkeit

Untersucht man die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Erwerbspersonen kommt man an dem politisch beladenen Begriff der Beschäftigungsfähigkeit nicht vorbei. Denn unter dem Deckmantel der Beschäftigungsfähigkeit werden unterschiedliche Determinanten der Erwerbsteilhabe diskutiert, die sowohl auf individueller wie auch auf betrieblicher oder institutioneller Ebene vorliegen. Was allerdings ist unter *Beschäftigungsfähigkeit* zu verstehen und was bedeutet sie im Bezug auf die älter werdende Erwerbsbevölkerung?

Ein Blick auf den Bedeutungswandel von Beschäftigungsfähigkeit zeigt zunächst, dass sich das Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit im vergangenen Jahrhundert verändert hat. Gazier (1998) gibt einen umfassenden Überblick über den zeitlichen und räumlichen Wandel des Verständnisses von Beschäftigungsfähigkeit. Während zu Beginn des 20ten Jahrhundert ein dichotomes Verständnis der Beschäftigungsfähigkeit vorherrschte - definiert über die Koinzidenz von leiblicher Unversehrtheit und kognitiver Arbeitsmotivation - beinhaltet der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit spätestens seit den 1970er Jahren eine graduelle Abstufung (Estes, 1974). Man geht davon aus, dass Personen zu einem höheren oder einem niedrigeren Grad beschäftigungsfähig sein können. Seit den 1990er Jahren wird der Beschäftigungsfähigkeit zudem ein interaktiver Charakter zugeschrieben. Fortan gilt Beschäftigungsfähigkeit nicht nur als Agglomerat persönlicher, fachlicher und sozialer Fähigkeiten sowie individueller Anstrengung, sondern umfasst auch arbeitsmarktspezifische Nachfragemuster, institutionelle Regelungen sowie Gelegenheitsstrukturen, die für die Entwicklung und den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit gegeben sein müssen (Gazier, 1998; Promberger u. a., 2008). Beschäftigungsfähigkeit geht damit über die individuelle Kapazität und Handlungsbereitschaft hinaus und kann als Ergebnis eines fluiden (Produktions-)Prozesses, der sich aus dem Zusammenspiel individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Faktoren ergibt, betrachtet werden (Conrad und Speck, 2010; Pickshaus und Spieker, 2009). Die stärker kontextzentrierte Betrachtung von Beschäftigungsfähigkeit verdeutlicht, dass Beschäftigungsfähigkeit und damit die Möglichkeit der Erwerbsteilhabe, von unterschiedlichen Ebenen beeinflusst und verändert werden kann. Gore (2005) argumentiert in die-

sem Sinne, dass Beschäftigungsfähigkeit regional betrachtet und stets relational verstanden werden sollte und dass staatliche Bemühungen sowie die Verantwortlichkeit der Arbeitgeberschaft ebenso zentral sind wie individuelle Anstrengungen. Zur Begründung für die Verantwortlichkeit von Staat und Arbeitgeberschaft führt er unter anderem Personalengpässe in bestimmten Regionen an.

Beschäftigungsfähigkeit wird aber nicht nur von unterschiedlichen Ebenen beeinflusst, sondern impliziert nach Thijssen u. a. (2008) auch aus der Perspektive der jeweiligen Ebene etwas anderes: Aus gesellschaftlichen Perspektive stellt sich die Frage, ob eine Gesellschaft fähig ist, möglichst alle erwerbsfähigen Personen sinnvoll zu beschäftigen und damit die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Für Betriebe stellt Beschäftigungsfähigkeit einen Indikator für das Vermögen dar, Arbeitsplatzangebot und Nachfrage zu vereinbaren und kann damit als Grundvoraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben gelten (siehe z.B. Blancke u. a., 2000). Für Erwerbspersonen schließlich bedeutet Beschäftigungsfähigkeit die individuelle Perspektive auf Beschäftigung an einem attraktiven Arbeitsplatz. Alle drei Perspektiven implizieren das jeweilige Vermögen möglichst erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt zu agieren.

Der Bedeutungswandel des Begriffsverständnisses wird im ersten Beitrag der kumulativen Arbeit (siehe Beitrag *„Beschäftigungsfähigkeit - ein altersunabhängiges Konzept?“*) aufgegriffen und eingehender dargestellt. Ein Ergebnis der Analyse der Entwicklung und Verwendung des Begriffs ist, dass sich neuerlich eine partielle Abkehr vom Interaktionsgedanken auf verschiedenen Ebenen erkennen lässt. Denn in Deutschland wird seit den Hartz-Reformen Anfang der 2000er Jahre Beschäftigungsfähigkeit meist als Konterpart zur Arbeitsplatzsicherheit verstanden: Gesetzliche Rahmenbedingungen und institutionelle Regelungen fokussieren weniger Arbeitsplatzstabilität als vielmehr die Befähigung der einzelnen Person für die eigene Wettbewerbsfähigkeit Rechnung zu tragen und damit Beschäftigungsstabilität zu erlangen. Das Individuum wird einerseits wieder stärker für das Gelingen der Erwerbsintegration verantwortlich gemacht. Andererseits bietet die Arbeitsmarktpolitik Unterstützungsleistungen zur Förderung oder Wiederherstellung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit. Mit der Propagierung des Konzepts der Beschäftigungsfähigkeit geht eine neue Verantwortungsteilung zwischen Staat und Individuum einher und die Verantwortlichkeit für die individuelle Erwerbsteilhabe wird verstärkt der einzelnen Per-

son zugeschrieben. Das individuelle (arbeits-)marktorientierte Verhalten rückt ins Zentrum der Bemühungen (Pongratz und Voß, 2003b) und gleichzeitig wird Beschäftigungsfähigkeit zum politischen Leitbild moderner Arbeitsmarktpolitik.

### 1.3.1 Konzeptualisierungsansätze

Einigkeit besteht weder über eine Definition von Beschäftigungsfähigkeit im engeren Sinne (Finn, 2000; Thijssen u. a., 2008) noch über ihre Messbarkeit (Berntson u. a., 2006; Brussig und Knuth, 2009; Wittekind u. a., 2010). Die Schwierigkeit der Definition und der Abgrenzung des Begriffes „Beschäftigungsfähigkeit“ - beispielsweise von der teilweise als Synonym verwendeten „Arbeitsfähigkeit“ - ist zentraler Bestandteil des ersten Beitrag der kumulativen Arbeit und soll an dieser Stelle nicht näher ausgeführt werden. Es sei lediglich auf die wiederholt verwendete „Minimaldefinition“ hingewiesen, die zum Verständnis und zur Einordnung der Vielzahl an Konzepten der Beschäftigungsfähigkeit dienen kann:

*Beschäftigungsfähigkeit beschreibt das Vermögen bzw. die Befähigung ein Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen, es aufrechtzuerhalten oder - falls notwendig oder gewünscht - durch ein anderes zu ersetzen (vgl. z.B. Finn, 2000; Hillage und Pollard, 1998; Kraus, 2006; Lefresne, 1999; Promberger u. a., 2008).*

Noch knapper drücken es Thijssen u. a. (2008) aus und definieren Beschäftigungsfähigkeit als die *Möglichkeit auf internen oder externen Arbeitsmärkten zu bestehen.*

Mit der Minimaldefinition werden zwei für die Analyse von Beschäftigungsfähigkeit relevante Aspekte aufgegriffen. Zum einen wird die bereits erwähnte *Verantwortlichkeit mehrerer Ebenen* angedeutet. Es handelt sich bei der Beschäftigungsfähigkeit folglich nicht ausschließlich um eine angeborene oder erlernte Fähigkeit im psychologischen Sinne, sondern um ein über das Individuum hinausgehendes gesellschaftliches Konstrukt, dass Personen Fähigkeiten zu- oder

abschreibt. Eine Person vermag es ihre Arbeitskraft auf dem Markt zu vermitteln, wird aber auch durch äußere Einflüsse dazu befähigt. Unterschiedliche Akteure auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen tragen damit zum Umfang individueller Beschäftigungsfähigkeit bei, beispielsweise indem sie Arbeitsplätze, Unterstützungsmaßnahmen oder Flexibilitäten gewährleisten, die eine Aufnahme oder die Weiterführung einer Beschäftigung unter veränderten Rahmenbedingungen ermöglichen. Die Aufnahmefähigkeit der Arbeitsmarktes sowie die Beschäftigungs- und Einstellungsbereitschaft seitens der Betriebe können somit ebenso als Baustein für Beschäftigungsfähigkeit gelten wie etwa Gesundheit, Kompetenz, Qualifikation oder Motivation (Kerschbaumer und Räder, 2008).

Desweiteren verdeutlicht die Minimaldefinition, dass Beschäftigungsfähigkeit für das Konglomerat aller Erwerbspersonen zentral ist, also *sowohl Beschäftigte als auch Arbeits- und Erwerbslose* betrifft. Allerdings darf angenommen werden, dass Beschäftigungsfähigkeit für diese unterschiedlichen Personengruppen jeweils etwas anderes begreift: Bei arbeitslosen Personen geht es in erster Linie um die Befähigung einer Erwerbsaufnahme, wobei jedoch unterstellt werden kann, dass sie dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen. Erwerbslose Personen hingegen bieten zunächst nicht unbedingt, oder zeitweise nicht, ihre Arbeitskraft auf dem Markt an. Dennoch können sie als mehr oder weniger beschäftigungsfähig gelten. Bei Beschäftigten schließlich muss zwischen interner und externer Beschäftigungsfähigkeit unterschieden werden (Forrier, 2003; Rothwell und Arnold, 2007). Interne Beschäftigungsfähigkeit beschreibt das Vermögen ein Beschäftigungsverhältnis aufrecht zu erhalten, externe Beschäftigungsfähigkeit hingegen stärker nachfrageorientierte Beschäftigungschancen auf dem externen Arbeitsmarkt. Mit interner und externer Beschäftigungsfähigkeit und dem Einfluss der betrieblichen Ebene befasst sich der dritte Beitrag ausführlicher.

In Abhängigkeit des Erwerbsstatus rücken unterschiedliche Grundbestandteile sowie strukturelle Einflüsse in den Vordergrund verschiedener Konzeptualisierungsansätze. Übersichtstabelle 1.1 zeigt allerdings, dass Beschäftigungsfähigkeit in den meisten Konzeptualisierungsansätzen nur aus der Perspektive einer Ebene begriffen wird und nicht immer alle potentiellen Akteure und strukturellen Einflussfaktoren berücksichtigt werden. Die meisten Konzepte konzentrieren sich auf die Personenebene und damit auf die Angebotseite des Arbeits-

marktes. Es geht in diesen Ansätzen um inter-individuelle Unterschiede, die zu unterschiedlich „erfolgreichem“ Agieren auf dem Arbeitsmarkt führen. Im Fokus stehen hierbei meist Erwerbslose. Die betriebliche Nachfrageseite hingegen wird vor allem bei der Untersuchung der Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen berücksichtigt. Eine weitere Forschungsrichtung untersucht den Einfluss des Erwerbsstatus und evaluiert Instrumente zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Diese können sowohl betrieblich als auch öffentlich geförderte Instrumente sein. Dabei betonen einige Ansätze den prozessualen Charakter von Beschäftigungsfähigkeit und unterscheiden nicht zwischen Phasen der Erwerbslosigkeit und Beschäftigung. Sie betrachten Beschäftigungsfähigkeit zwar aus der individuellen Perspektive, nehmen dabei aber stärker persönliche, von außen beeinflusste Lebenslagen und den individuellen Erwerbsverlauf in den Blick. Obwohl Beschäftigungsfähigkeit besonders häufig im Hinblick auf eine nachhaltige Erwerbsintegration der älter werdenden Erwerbsbevölkerung diskutiert wird, wird das individuelle Alter oder die persönliche Verortung im Lebenslauf nur selten berücksichtigt. Die Konzepte unterstellen vielmehr Bedeutungshomogenität von Beschäftigungsfähigkeit über den Lebens- und Erwerbsverlauf hinweg. Diese Homogenitätsannahme wird im ersten Aufsatz der vorliegenden kumulativen Arbeit kritisch hinterfragt.

In Anlehnung an McQuaid u. a. (2005) und McQuaid und Lindsay (2005) wird in der Übersichtstabelle zwischen *individuellen Grundbestandteilen* und *strukturellen Rahmenbedingungen* unterschieden. Die individuellen Grundbestandteile der Beschäftigungsfähigkeit können unter den Faktoren *personenspezifisches Humankapital*, *marktorientiertes Verhalten*, *Sozialkapital* und *gesundheitsbezogene Arbeitsfähigkeit* zusammengefasst werden.

Betont werden die individuellen Grundbestandteile zunächst bei der Betrachtung von Beschäftigten. Zusätzlich werden - neben der Person selbst - auch betriebliche Rahmenbedingungen als verantwortlich für die Förderung und den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten betrachtet (Wittekind u. a., 2010). Hierzu zählen neben einem demographiesensiblen *Personal- und Karriere-management* auch *betriebliche Weiterbildungsangebote* sowie ein umfassendes *Gesundheitsmanagement*. Bei der Analyse der Beschäftigungsfähigkeit Erwerbsloser finden ebenfalls primär individuelle Grundbestandteile Berücksichtigung. Während bei Studien mit Blick auf Beschäftigte jedoch häufig das Humankapital

sowie die Arbeitsfähigkeit im Zentrum stehen, gewinnen bei der Betrachtung von Erwerbslosen marktorientiertes Verhalten - wie etwa Arbeitsmarktkenntnisse oder Konzessionsbereitschaft - sowie Flexibilität durch Sozialkapital an Relevanz (vgl. z.B. Brussig und Knuth, 2009; Koen u. a., 2013). Als strukturelle Rahmenbedingungen fließen die Arbeitsmarktlage sowie sozial- und beschäftigungspolitische Angebote in die Konzeptualisierungsansätze ein. Erwerbsstatusübergreifende Konzepte berücksichtigen darüber hinaus strukturelle Rahmenbedingungen wie die (regionale oder branchenspezifische) Arbeitsmarktlage und sozial- und beschäftigungspolitische Angebote. Promberger u. a. (2008) betonen außerdem den Einfluss tarifparteilicher Rahmenbedingungen.

Gemein haben nahezu alle Ansätze die Annahme, dass Beschäftigungsfähigkeit kein fester Zustand ist, sondern auf der Mikroebene vom jeweiligen Lebens- und Erwerbsverlauf sowie deren Kontexten beeinflusst wird. Individuelle Beschäftigungsfähigkeit muss folglich als „lebenslanger Prozess statt als punktuelle Krisenintervention“ (Heinze und Ollmann, 2006, S.204) verstanden werden. Sie sollte als solcher und nicht als Zustand begriffen werden (Pickshaus und Spieker, 2009). Dies allein widerspricht einer häufig in sozialpolitischen Abhandlungen vorzufindenden, impliziten Homogenitätsunterstellung, mit der das Alter selbst als Faktor der Beschäftigungsfähigkeit definiert wird. Vielmehr ist zu vermuten, dass sich Beschäftigungsfähigkeit in bestimmten Passagen des Erwerbsverlaufes unterschiedlich ausgestaltet. Deswegen wird in der vorliegenden Arbeit das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit in der Lebenspassage des höheren Erwerbsalters genauer in den Blick genommen.

In allen hier diskutierten Konzeptualisierungen wird außerdem der relationale Charakter von Beschäftigungsfähigkeit weitgehend außer Acht gelassen. Bei der Untersuchung von einer bestimmten Personengruppe liegt jedoch die Frage nahe, auf welche Arbeitsmärkte bzw. auf welche Arbeitsplätze die individuelle Beschäftigungsfähigkeit bezogen ist. Hierzu müssten stets auch die Anforderungen spezifischer Arbeitsmärkte und Arbeitsplätze näher betrachtet werden. Frage ist, welche Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit werden aktuell nachgefragt. Umgekehrt sind aber nicht nur individuelle Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit (z.B. durch Weiterbildungen) veränderbar, sondern ebenso auch Arbeitsanforderungen. Anders ausgedrückt kann es auch zu einer Erhöhung von Beschäftigungschancen kommen, wenn sich die Arbeitsanforderungen an das

## *1 Rahmung der Arbeit*

Arbeitskräfteangebot anpasst. Dies geschieht beispielsweise zur Förderung der internen Beschäftigungsfähigkeit durch Umsetzungen oder Aufgabenumverteilung im Betrieb.

# 1 Rahmung der Arbeit

Tabelle 1.1: Übersicht ausgewählter Konzeptionalisierungsansätze

Konzepte	Personengruppe	Berücksichtigung Alter/Lebenslauf	Individuelle Grundbestandteile				Strukturelle Einflussfaktoren					
			personenspezifisches Humankapital	markt-orientiertes Verhalten	persönliche Umstände / soziales Kapital	Gesundheit / Arbeitsfähigkeit	Personalmanagement	Arbeitsmarktlage	Gesundheitsmanagement	Weiterbildungsangebote	Sozial- und Beschäftigungs-politik	Regelungen der Sozialpartner
de Grip et al. (2004)	Beschäftigte	Alter	Bereitschaft zur Mobilität, Teilnahme an Weiterbildung und Flexibilität		Möglichkeit zur Mobilität, Teilnahme an Weiterbildung und Flexibilität		funktionale Flexibilität, Demographiesensibilität		betriebliches Gesundheitsmanagement	betriebliche Weiterbildungsangebote		
Wittekind (2010)			Qualifikation, Fähigkeiten, Flexibilität, Weiterbildungsbereitschaft	Sensibilität für neue Möglichkeiten, Selbstdarstellung			Career Management			betriebliche Weiterbildungsangebote		
Apel/Fertig (2009)	Arbeitslose		Motivation, kognitive Fähigkeiten	Arbeitssuche, Konzessionsbereitschaft, Weiterbildungsbereitschaft	sozialer Kontext, soziale Vernetzung	Gesundheit						
Brussig et al. (2010)			Qualifikation, Kompetenzen, individuelle Ressourcen	Konzessionsbereitschaft, Suchverhalten	soziales Umfeld	Gesundheit						
Koen et al. (2013)			Karriereorientierung, Humankapital	Intensität der Arbeitssuche	soziales Kapital							
Thomsen (2009)		Alter	Erwerbs Erfahrung, Fähigkeiten	Arbeitsmarkt-orientierung, Suchintensität, Konzessionsbereitschaft	soziales Umfeld	Gesundheit						
Forrier (2003)	Beschäftigte und Arbeitslose gleichermaßen		Erwerbsstatus	Fähigkeit zum Arbeitsplatzwechsel			Career Management, funktionale Flexibilität	Arbeitsmarktkontext, externe Schocks				
Fugate et al. (2004)/ McArdle et al. (2007)			Karriereorientierung, Humankapital	Anpassungsfähigkeit	soziales Kapital							
Hillage/Pollard (1998)			Veranlagungen, Entwicklung	Selbstdarstellung	persönliche Umstände			Arbeitsmarktlage				
Kistler (2008), Holler/Trischler (2010)			Kompetenzen, Motivation			Gesundheit	Beschäftigungs- & Einstellungsbereitschaft der Betriebe	Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes				
McQuaid/Lindsay (2005)		Alter	Fähigkeiten, Eigenschaften	Arbeitssuche, Anpassungsfähigkeit, Mobilität	Haushaltskontext, Arbeitskultur, soziale Ressourcen	Gesundheit, Wohlbefinden	Beschäftigungs- & Einstellungsbereitschaft der Betriebe	Arbeitskräftenachfrage, Art der offenen Stellen			Zugang zu Unterstützungsleistungen, aktive Arbeitsmarktpolitik, Kinderbetreuung	
Promberger et al. (2008)			Qualifikation, Arbeitsvermögen	Marktpassung, Arbeitssuche		Gesundheit	Ausbildungsordnungen, Rekrutierungsverhalten, Arbeitsorganisation	Arbeitskräftenachfrage	betriebliche Weiterbildungsangebote	Förder-normen, Maßnahmezuweisung	Tarifrecht	
Thijssen et al. (2008)			Kompetenzen, Fähigkeiten	berufsübergreifende Fähigkeiten			betriebliche Konditionen	externe Konditionen				

Berücksichtigt sind ausschließlich Konzeptionalisierungsansätze, die entweder empirisch operationalisiert wurden oder aber speziell dafür entwickelt wurden und deren Operationalisierung noch aussteht.

### 1.3.2 Empirische Messbarkeit von Beschäftigungsfähigkeit

Die Vielzahl der je nach Zielgruppe unterschiedlich zu wertenden Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit ebenso wie die spezifischen Rahmenbedingungen machen eine einheitliche, personengruppenübergreifende, empirische Messbarkeit von Beschäftigungsfähigkeit unmöglich. Bevor Beschäftigungsfähigkeit deshalb greifbar und damit vergleichbar gemacht werden kann, ist eine Eingrenzung der jeweils zu untersuchenden Population bzw. des spezifischen Kontextes, in dem sie sich bewegt, nötig.

Bleibt man zunächst auf der Individualebene, so ist grundsätzlich eine direkte (Berntson u. a., 2006, e.g.) und eine indirekte Messung von Beschäftigungsfähigkeit denkbar. Letztere findet vor allem bei der Analyse von Arbeitslosen (und Nicht-Erwerbspersonen) Anwendung: Um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit empirisch greifbar zu machen, wird ihre Implementierung als „realisierte Beschäftigungsfähigkeit“ (Deeke und Kruppe, 2003) in Form von Übergängen in Beschäftigung operationalisiert (vgl. z.B. Apel und Fertig, 2009; Brussig und Knuth, 2009; Koen u. a., 2013). Die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer Beschäftigung misst damit indirekt den Grad der Beschäftigungsfähigkeit.

Ein ähnliches Vorgehen ist grundsätzlich für die Messung interner und externer Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen denkbar. Anstelle einer direkten Messung von Beschäftigungsfähigkeit kann der berufliche Aufstieg, ein Arbeitgeberwechsel oder das Verweilen auf einer Position herangezogen werden (siehe beispielsweise Kapitel 4 der vorliegenden Arbeit *„Firms' contribution to the internal and external employability of older employees - evidence from Germany“*) oder auch Wittekind (2007)).

Brussig und Knuth (2009) weisen hingegen darauf hin, dass eine indirekte Messung von Beschäftigungsfähigkeit tautologisch zu interpretieren sei und auch frühere Arbeiten thematisieren Probleme der Messung von Beschäftigungsfähigkeit durch ihre Implementation (Kraus, 2006; Promberger u. a., 2008). Hauptkritikpunkt ist die Schwierigkeit Veränderungen des Grades der Beschäftigungsfähigkeit ohne Statuswechsel darzustellen. Denn es muss davon ausgegangen werden, dass sich individuelle Beschäftigungsfähigkeit im Zeitverlauf verändern kann, auch ohne, dass es unmittelbar zur Aufnahme oder dem Verlust einer Beschäftigung oder zum Wechsel eines Arbeitsplatzes kommt. Beispielswei-

se beeinflussen Weiterbildungen, der Gesundheitszustand oder die sozialen Umstände die Beschäftigungsfähigkeit, ohne gleich einen Statuswechsel nach sich zu ziehen. Strukturell kann dementsprechend eine veränderte Arbeitsmarktlage, die regionale Verlagerung von Unternehmen oder sozialpolitische Angebote wie etwa Kinderbetreuung zur Veränderung von Beschäftigungsfähigkeit beitragen. Deeke und Kruppe (2003) sprechen in diesem Sinne von Veränderungen der „hypothetischen Beschäftigungsfähigkeit“.

Um die Beschäftigungsfähigkeit von erwerbslosen Arbeitslosengeld-II Empfängern direkt messbar zu machen, haben Brussig und Knuth (2009)<sup>5</sup> unterschiedliche Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit zu einem Indexwert zusammengefasst. Die Identifikation der Dimensionen stützt sich auf eigene Vorarbeiten sowie auf Analysen von Apel und Fertig (2009). Durch Gruppenvergleiche wollen die Autoren nachweisen, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen höhere bzw. niedrigere Werte von Beschäftigungsfähigkeit aufweisen. Darüber hinaus können Veränderungen individueller Beschäftigungsfähigkeit durch Veränderungen der Indexwerte abgebildet werden (Brussig u. a., 2010). Um den Index zu validieren, betrachten sie das Erklärungspotential des Indexes für die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer Beschäftigung. Damit wird der Index zur Messung der „hypothetischen Beschäftigungsfähigkeit“ folglich wiederum an der „realisierten Beschäftigungsfähigkeit“ und damit dem Statuswechsel gemessen. Diesen Ansätzen liegt allerdings die bereits andiskutierte Homogenitätsannahme zugrunde. Unbeachtet bleibt nämlich die stark anzunehmende Tatsache, dass bestimmte Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen von verschiedenem Gewicht sein sollten. So kann das Vorhandensein eines Führerscheins für Angestellte im mittleren Verwaltungsdienst als weniger relevant gelten als für LKW-Fahrer oder aber sollte die Bedeutung der formalen Erstqualifikation Älterer hinter eine langjährige Berufserfahrung rücken. Der Vergleich des Levels an Beschäftigungsfähigkeit zwischen unterschiedlichen Zielgruppen bleibt damit schwierig.

Einen Mehrgewinn stellt der Index für den Vergleich der Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit und ohne Beschäftigungsaufnahme innerhalb einer Grup-

---

<sup>5</sup>Brussig und Knuth (2009) berücksichtigen die Dimensionen *Qualifikationen und Kompetenzen* (Formalqualifikation, Basiskompetenzen, Sozialkompetenzen, Persönlichkeit und Gesundheit), eine *marktbezogene Komponente* (Suchverhalten, Konzessionsbereitschaft und individuelle Ressourcen) sowie *soziale Stabilität* (persönliche Umstände und soziales Umfeld).

pe dar. Sind die Unterschiede in der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zwischen den Personen mit Beschäftigungsaufnahme und den arbeitslos gebliebenen gering, so sollten weitere, individuelle und/oder strukturelle Bedingungen einer Beschäftigungsaufnahme entgegenstehen. An dieser Stelle steht wiederum die Frage, ob Beschäftigungsfähigkeit ausschließlich als Bündel individueller Merkmale diskutiert werden sollte, oder aber weiter greift und ebenso strukturelle wie institutionelle Rahmenbedingungen beinhaltet. Die Gefahr der Reduktion der Beschäftigungsfähigkeit auf das (erwerbslose) Individuum besteht in der „Tendenz zur Verengung gesellschaftlicher Probleme des Arbeitsmarkts auf die relativ feststehenden Merkmale Arbeit suchender Personen“ (Promberger u. a., 2008, S. 75). Damit werden räumlich und zeitlich veränderbare Einflussstrukturen missachtet.

Rothwell und Arnold (2007) wählen einen anderen Ansatz zur direkten Messung von Beschäftigungsfähigkeit. In Abgrenzung zu Brussig und Knuth (2009) beziehen sie sich nicht auf Erwerbslose, sondern entwickeln einen Index zur Messung der internen und externen Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten. Auf Basis der Konzepte von v.a. Hillage und Pollard (1998) und van der Heijden (2002) und Fugate u. a. (2004) entwickeln sie eine Itembattery von elf Fragen zur Messung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit. Dabei berücksichtigen sie nicht nur interne und externe Beschäftigungsfähigkeit sondern persönliche sowie betriebliche Merkmale. Validiert wurde das Konstrukt lediglich in Abgrenzung zu anderen Skalen und zwar einerseits zu einer Skala zur Wahrnehmung des eigenen beruflichen Erfolgs und andererseits zu einer Skala zur Messung des beruflichen Engagements. Bezogen auf ältere Erwerbspersonen deutet das Messkonstrukt von Rothwell und Arnold (2007) darauf hin, dass Ältere durchschnittlich ein niedrigeres Niveau von externer Beschäftigungsfähigkeit aufweisen. Bezüglich der internen Beschäftigungsfähigkeit sind keine signifikanten Altersgruppenunterschiede festzustellen.

Schließlich messen einige Studien Beschäftigungsfähigkeit über die Selbstwahrnehmung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit (Berntson u. a., 2006; Dries u. a., 2014; Forrier u. a., 2015; Rothwell und Arnold, 2007). Sie können nachweisen, dass die Wahrnehmung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit einerseits von individuellen Faktoren abhängt, andererseits aber auch von strukturellen Gegebenheiten beeinflusst wird. Im Sinne der Theorien des dualen Arbeitsmarktes (Doe-

ringer und Piore, 1971; Reich u. a., 1973) beispielsweise wird die eigene Beschäftigungsfähigkeit von Personen im primären Arbeitsmarktsegment höher eingestuft als von Personen die auf dem sekundären Arbeitsmarktsegment tätig sind. Hierbei sind, neben der Vertragsart, Faktoren wie Arbeitsanforderungen und -belastung ausschlaggebend. Außerdem scheint die Interpretation der eigenen Beschäftigungsfähigkeit in prosperierenden Zeiten sowie in stärker verstädterten Gebieten positiver zu sein. Das individuelle Alter selbst zeigt sich negativ mit wahrgenommener Beschäftigungsfähigkeit korreliert, wobei es sich bei diesem Befund lediglich um eine bivariate Korrelation handelt und die Autoren zudem nicht zwischen Alters- und Kohorteneffekten unterscheiden können (Berntson u. a., 2006).

Unterschiedliche Ansätze betonen die Bedeutung der betrieblichen Ebene für die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Clarke und Patrickson (2008) schreiben den Unternehmen die Hauptverantwortung für Karrierewege zu, für deren Verwirklichung Beschäftigungsfähigkeit nötig ist. Dementsprechend fordern sie Betriebe dazu auf, in Personalentwicklung zu investieren, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Angestellten zu fördern. Gore (2005) betrachtet Beschäftigungsfähigkeit hingegen als sozialpolitisches Instrument zur Deckung der Arbeitskräftenachfrage. Er nimmt an, dass Beschäftigungsfähigkeit entlang von Branchen (und Gebieten) variiert. Variation vermutet er sowohl bezogen auf das allgemeine Niveau von Beschäftigungsfähigkeit wie bezüglich der Bedeutung einzelner Faktoren. Während diese Beiträge sich aber auf die Konzeptualisierung auf theoretischer Ebene konzentrieren, finden sich auch vereinzelt Ansätze, um Beschäftigungsfähigkeit auf betrieblicher Ebene messbar zu machen. Diese Arbeiten betrachten die Arbeitskräftenachfrageseite des Arbeitsmarktes und berücksichtigen entweder die Betriebe selbst als Analyseeinheit (Grip u. a., 2004) oder aber begreifen Beschäftigungsfähigkeit als Bindeglied zwischen Arbeitskraftangebot und -nachfrage bzw. zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten (van der Heijden u. a., 2009). Wilthagen (1998) spricht in diesem Sinne von der „employer-ability“ als Konglomerat zur Beschäftigungsfähigkeit (employability).

De Grip et al. (2004) gehen davon aus, dass Beschäftigungsfähigkeit nicht nur über bestimmte Erwerbsgruppen (z.B. Frauen versus Männer oder An- und Ungelernte versus Fachkräfte) sondern zudem entlang von Branchen variiert. Sie

nutzen individuelle Faktoren (z.B. Mobilität oder Weiterbildungsbereitschaft) wie betriebspezifische Charakteristika (z.B. technologische, organisatorische und ökonomische Entwicklungen) zur Konstruktion eines branchenspezifischen Beschäftigungsfähigkeitsindex. Die höchste Beschäftigungsfähigkeit finden sie in der Finanzbranche, im Baugewerbe und in Betrieben des Dienstleistungssektors. Niedrige Werte weisen neben der Landwirtschaft der Energiesektor, die Transport- und Kommunikationsbranche sowie der öffentliche Dienst auf. Die Ergebnisse zeigen, dass Betriebe unterschiedliche Niveaus von Beschäftigungsfähigkeit bündeln und dass diese einerseits an individuellen Voraussetzungen ihrer Beschäftigten, andererseits aber an firmenspezifischen Aufgaben sowie den betrieblichen Investitionen variieren.

Um unterschiedliche Niveaus von Beschäftigungsfähigkeit spezifischer Erwerbspersonengruppen zu vergleichen, entwickeln van der Heijden u. a. (2009) ein Messkonzept, das angebots- und nachfragespezifische Einschätzungen berücksichtigt. Neben einer Selbsteinschätzung werden Vorgesetzte um ihre Einschätzung zu den jeweiligen Beschäftigten gebeten. Während die Selbsteinschätzung für alle Beschäftigten positiv mit Karriereerfolgen korreliert, begünstigt eine positive Bewertung durch Vorgesetzte lediglich für Jüngere einen Aufstieg. Folglich scheint die Messung individueller Beschäftigungsfähigkeit über die Mesebene des Betriebes für die Abbildung interner Beschäftigungsfähigkeit ungeeignet. Vielmehr erscheint es sinnvoll, betriebliche Rahmenbedingungen, die sich auf die Beschäftigungsfähigkeit des Individuums auswirken, bei der Auswahl der Messmethode zu berücksichtigen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass ein gemeinsames Messkonzept für die Beschäftigungsfähigkeit aller Erwerbspersonen unter Berücksichtigung aller relevanter Ebenen als wenig sinnvoll erachtet werden kann. Vielmehr muss für jede zu untersuchende Personengruppe auf Basis theoretischer Überlegungen ein geeignetes Konzept entwickelt werden. Dies erschwert jedoch den Vergleich der Beschäftigungsfähigkeit unterschiedlicher sozialer Gruppen. Einigkeit herrscht über die Annahme, dass Beschäftigungsfähigkeit als „(Arbeits-) Marktfähigkeit der eigenen Fähigkeiten“ verstanden werden sollte - also als das Vermögen, die eigene Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt zu verkaufen. Doch das alleinige zur Verfügung stellen der eigenen Fähigkeiten reicht nicht aus, vielmehr wird unter Beschäftigungsfähigkeit die erfolgreiche Vermarktung der Arbeitskraft ver-

standen. Aus diesem Grund können bei der Untersuchung und Messung von Beschäftigungsfähigkeit, betriebliche und institutionelle Rahmenbedingungen nicht ausgeklammert werden. Denn diese beeinflussen in erheblichen Maße die Erwerbschancen unterschiedlicher sozialer Gruppen. So zeigt beispielsweise der zweite Artikel der vorliegenden Arbeit, dass sich die Erwerbschancen von älteren und jüngeren Arbeitssuchenden ungeachtet ihrer eigenen, individuellen Fähigkeiten unterscheiden. Unter dieser Prämisse ist ein Vergleich unterschiedlicher Niveaus von individueller Beschäftigungsfähigkeit nur bei fiktiver Chancengleichheit möglich. Oder aber betriebliche und institutioneller Rahmenbedingungen werden bereits bei der Konzeption des Messkonzeptes berücksichtigt. Werden Rahmenbedingungen ausgeklammert und nur individuelle Charakteristika betrachtet, so erscheint lediglich ein intrapersoneller Vergleich über die Zeit sinnvoll. Dieser könnte etwa in der Evaluationsforschung für Fragestellungen zur Veränderbarkeit von Beschäftigungsfähigkeit durch beschäftigungspolitische Maßnahmen hilfreich sein.

## 1.4 Theoretische Erklärungsansätze zu Beschäftigungsfähigkeit im höherem Erwerbsalter

Beschäftigungsfähigkeit ist ein theoretisches und wie eben dargestellt häufig auch empirisches Konzept, welches stets im Kontext der jeweiligen sozialräumlichen Rahmenbedingungen betrachtet werden muss. Wie in der politischen Agenda, taucht das Konzept Beschäftigungsfähigkeit in verschiedenen interdisziplinären Diskursen insbesondere im Hinblick auf eine älter werdende Erwerbsbevölkerung auf. Mit zunehmenden Alter wird eine abnehmende Beschäftigungsfähigkeit unterstellt. Diese Annahme empirisch zu untersuchen ist Ziel der vorliegenden Arbeit. Im Folgenden werden deswegen unterschiedliche theoretische Ansätze hinsichtlich ihres Erklärungsgehaltes für den Zusammenhang zwischen Beschäftigungsfähigkeit und dem höheren Erwerbsalter untersucht. Die sowohl aus den Arbeits- und Sozialwissenschaften wie aus der Arbeitspsychologie stammenden Ansätze liefern theoretisch gestützte Hinweise für eine alterssensible Betrachtung von Beschäftigungsfähigkeit, sowohl auf Individualebene

als auch in gesellschaftlichen und sozialpolitischen Zusammenhängen.

Es wird auf theoretische Ansätze zurückgegriffen, welche - zumindest am Rande - das Konzept Beschäftigungsfähigkeit in der einen oder anderen Weise aufgreifen. Festzuhalten ist vorab, dass Beschäftigungsfähigkeit dabei stets sozial konstruiert und als Idealzustand hervorgehoben wird. Beschäftigungsfähigkeit wird als Notwendigkeit begriffen, um auf dem heutigen Arbeitsmarkt zu bestehen. In theoretischen Ansätzen wird sie älteren Erwerbspersonen entweder pauschal zu- oder abgeschrieben. Das Alter wird jedoch stets zu einer Kategorie der sozialen Differenzierung.

Die folgenden theoretischen Modelle werden entlang ihrer disziplinspezifischen, zentralen Zielebenen untersucht. In sozialpolitischen Ansätzen findet sich das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit auf politischer und gesamtgesellschaftlicher Ebene und dabei im Spannungsfeld zwischen Sicherheit und Flexibilität wieder. In soziologischen Ansätzen stellt Beschäftigungsfähigkeit einerseits ein Bindeglied zwischen Individuum und Beschäftigungssystem dar, andererseits kann sie als Erklärungsmoment sozialer Ungleichheiten dienen. Für das Verständnis des Zusammenhangs zwischen Beschäftigungsfähigkeit und Alter können zudem Theorien der soziologischen Lebensverlaufsforschung sowie sozialgerontologische Erklärungsansätze hilfreich sein. Die Bedeutung von Beschäftigungsfähigkeit im Spannungsfeld zwischen Kosten und Nutzen kann anhand ökonomischer (v.a. neoklassisch geprägter) Arbeitsmarkttheorien verstanden werden. Schließlich finden in der nachfolgenden Diskussion sozial- bzw. arbeitspsychologische Ansätze Berücksichtigung. Dabei findet Beschäftigungsfähigkeit und Alter(n) insbesondere Einzug in theoretische Überlegungen zur Konstruktion von individuellen Karrieren.

#### **1.4.1 Beschäftigungsfähigkeit im gesamtgesellschaftlichen Diskurs**

In der Debatte um Beschäftigungsfähigkeit sind zwei neuere theoretische Konzepte aus der sozialpolitischen Diskussion zentral: die in den Niederlanden angestoßene Flexicurity Debatte einerseits und damit teilweise zusammenhängen-

de Überlegungen zur (Re-) Kommodifizierung durch aktivierende Arbeitsmarktpolitik andererseits.

Das Grundmodell des *Flexicurity-Ansatzes* geht von einem Zielkonflikt zwischen dem Bedürfnis der Arbeitgeberschaft nach Flexibilität und dem Wunsch der Arbeitnehmerschaft nach Sicherheit aus. Ihren Ursprung hat die Flexicurity-Debatte in den Niederlanden, wo Ende der 1990er Jahre der rigide Kündigungsschutz gelockert und im Gegenzug die Schutzvorschriften für Zeitarbeitnehmende verstärkt wurden. Darüber hinaus wurde die Erosion von Arbeitsplatzsicherheit verknüpft mit kurzfristig hohen Unterstützungszahlungen bei Arbeitslosigkeit sowie mit dem intensiven Ausbau von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Bekker und Wilthagen, 2008). In den Folgejahren erhielt das Modell Einzug in die europäische Beschäftigungspolitik und fungierte als Ideal für Arbeitsmarktreformen einiger europäischer Staaten (European Commission, 2006). Obwohl der Ansatz für die Bewältigung von Krisenmomenten als vielversprechend bewertet werden kann, bleibt bislang noch offen, inwiefern die Absicherung von Flexibilitäten in den einzelnen Nationalstaaten tatsächlich gelingt (Struck, 2010a)

Vertreter des Ansatzes argumentieren, dass sich ständig ändernde Marktgegebenheiten und ein rapider technologischer Wandel notwendiger Weise zu größeren Flexibilitätsanforderungen führen. Diese ziehen eine Lockerung des Kündigungsschutzes nach sich, um Unternehmen neben interner und funktionaler auch externe Flexibilität zu ermöglichen. Dem gegenüber steht das Sicherheitsbedürfnis der Arbeitnehmenden. Aufgrund des Abbaus von Arbeitsplatzsicherheiten soll im Rahmen des Flexicurity Ansatzes stärker in Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit investiert werden (Bekker und Wilthagen, 2008; Pruijt und Dérogée, 2010; Wilthagen und Tros, 2004). Gelingen soll dies einerseits durch die materielle Sicherung von Arbeitslosigkeit zwischen zwei Beschäftigungsphasen, andererseits aber auch durch staatliche und betriebliche Investitionen in Beschäftigungsfähigkeit (Bekker und Wilthagen, 2008). Ziel der Bemühungen ist es, individuelle Übergänge zu fördern und abzusichern. Wenn der Wechsel zwischen zwei Jobs vereinfacht und mit nur geringen finanziellen Einbußen verbunden ist - so die Annahme - dann sind die individuellen Auswirkungen eines niedrigeren Kündigungsschutzes vernachlässigbar. Unter Beschäftigungsfähigkeit wird im Rahmen der Flexicurity-Debatte in erster Linie Qualifikation ver-

standen. Die Investition in lebenslanges Lernen gilt als Investition in Beschäftigungsfähigkeit. Verantwortlich ist dem Ansatz nach neben dem Individuum selbst, der Staat aber in erster Linie auch die Unternehmen. Einige Vertreter gehen noch weiter und fordern eine betriebsübergreifenden Koordination der (Weiter-)Bildung. Sie gehen davon aus, dass sich zunehmend branchenspezifische Arbeitsmärkte herauskristallisieren und Betriebe zukünftig stärker in so genannte Netzwerkmärkte investieren, auf dem sie ihr Personal weitgehend flexibel austauschen (Wilthagen und Tros, 2004)

In Deutschland ist der Gedanke des Flexicurity-Ideals lange nicht so populär wie in anderen europäischen Ländern. Leschke u. a. (2006) weisen darauf hin, dass obwohl die Gewerkschaftsseite schon die Notwendigkeit der Sicherung von Beschäftigungsübergängen betont hat, Gewerkschaftsvertreter in Tarifverhandlungen bislang noch ungebrochen auf Arbeitsplatzsicherheit und in Krisenzeiten auf interne statt externe Flexibilität setzen. Ebenso favorisieren Arbeitgebervertretungen bei Freisetzungen Abfindungszahlungen anstelle von Investitionen in die externe Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Andererseits interpretieren Leschke u. a. (2006) die Reformbemühungen im Rahmen der Hartz-Gesetzgebung als Teil einer deutschen Flexicurity-Strategie. Denn Ziel der Hartz-Reformen war es, den Übergang zurück ins Erwerbsleben zu erleichtern und Beschäftigung zu schaffen. Dies sollte durch den Ausbau von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ebenso gelingen wie durch das Fordern von mehr Eigenverantwortung bei der Jobsuche und flexibleren Beschäftigungsverhältnissen wie etwa Mini- und Midijobs, der Implementation der sogenannten Ich-AGs sowie der Ausweitung zeitlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Allerdings kritisieren die Autoren der Studie, dass die Hartz-Reformen zwar flexible Beschäftigungsformen zur Förderung existenzsichernder Beschäftigung initiiert haben, individuelle Sicherheiten in Form von Beschäftigungs- und v.a. Einkommensstabilität aber hinter den Flexibilitätsbemühungen zurückbleiben. Als Beispiel wird die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer angeführt: Durch staatliche Kompensationszahlungen sollte den Unternehmen größtmögliche Lohnflexibilität bei der Einstellung Älterer gewährleistet werden, während den Betroffenen Einkommenssicherheiten zugesprochen wurden. Allerdings, so die Kritik von Leschke u. a. (2006), könnten ältere Arbeitslose nur sehr selten von den Kompensationszahlungen profitieren, da für die Inanspruchnahme der Leistung noch ein Anspruch auf Arbeitslosen-

geld für mindestens 120 Tage vorliegen muss, gleichzeitig gerade Ältere überdurchschnittlich häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

Allgemein finden spezifische Beschäftigungsgruppen in der Flexicurity-Debatte nur am Rande Beachtung. Für welche Erwerbsgruppen die Vereinbarkeit von Flexibilität und Sicherheit gelingt und wer potentiell dem Flexibilisierungsdruck ausgesetzt ist und im Gegenzug aber keine Sicherheiten gewinnen kann, wurde noch nicht systematisch untersucht. Bislang können Ältere in Deutschland aber auf einen vergleichsweise umfassenden Kündigungsschutz vertrauen und haben dementsprechend ein höheres Maß an Sicherheiten als beispielsweise Arbeitsmarktneulinge. Dies schlägt sich auch in der vergleichsweise guten Erwerbsintegration Älterer wieder. Einmal erwerbslos, finden sich Ältere in Deutschland allerdings auf einen für sie eher geschlossenen Arbeitsmarkt wieder und die Reintegrationschancen sind vergleichsweise schlecht (Dietz und Walwei, 2011).

Inwiefern es sich bei der politischen Implementation von Flexicurity-Strategien also tatsächlich und für alle Erwerbspersonen gleichermaßen um eine Verschiebung von Sicherheiten und weniger um einen reinen Flexibilitätszugewinn handelt, ist fraglich und wird im wissenschaftlichen Diskurs kontrovers diskutiert. Heyes (2011) kommt bei seiner Untersuchung der europäischen Krisenjahre 2008 und 2009 zu dem Ergebnis, dass die Krise in Ländern mit hohem Kündigungsschutz besser durchstanden wurde als in Ländern, die neuerliche Versuche der Flexibilisierung im Sinne des Flexicurity-Ansatzes unternommen haben. Darüber hinaus zeigen einige soziologische Untersuchungen, dass schon vor der Krise die erwarteten positiven Effekte von Flexibilisierung, im Sinne von zunehmenden Beschäftigungschancen, ausgeblieben sind (Keller und Seifert, 2000). Deshalb wird immer wieder die Forderung nach stärkerer Absicherung der Flexibilität laut. In diesem Sinne plädieren Pongratz und Voß (2003a) für die Institutionalisierung von Beschäftigungsfähigkeit, die durch bildungs-, beschäftigungs- und sozialpolitische Maßnahmen stärker abgesichert sein müsse. Andere Autoren stellen wiederum die Existenz eines Gleichgewichts zwischen Arbeitsmarktflexibilität und sozialer Sicherheit grundsätzlich in Frage: Europäische Vergleiche deuten demnach vielmehr darauf hin, dass rechtlich ermöglichte Flexibilisierung bislang eher mit einem Zuwachs an prekären Arbeitsbedingungen einhergehen (Seifert und Tangian, 2008). Deshalb fordern sie bei zunehmend flexiblen Beschäftigungsbeziehungen den Ausbau von Sicherheiten und eine „marktge-

rechte Sicherung von Leistungsfähigkeit“ (Struck, 2006, S. 381) - zunehmend sind hierbei in Deutschland jedoch neben dem Staat und den Betrieben auch private Sicherungsnetze, wie etwa eine zusätzliche private Altersvorsorge oder Pflegeversicherung, gefordert (Seifert und Struck, 2009; Struck, 2010b). In diesem Sinne können Kommodifizierungstendenzen beobachtet werden, da höhere Flexibilitätsanforderungen im Erwerbskontext immer weniger durch sozialstaatliche Programme abgedeckt werden, sondern vielmehr individuelle Flexicurityspiralen in Gang setzen.

Die Debatte um *(De-)kommodifizierung* ist das zweite relevante sozialpolitische Konzept für das Verständnis der Bedeutung von Beschäftigungsfähigkeit. Nach Espin-Andersen (1990) kann Dekommodifizierung begriffen werden als der Grad zu welchem eine Person ihren Lebensunterhalt unabhängig vom Markt bestreiten kann. In liberalen Wohlfahrtsstaaten mit nur minimalen Sozialleistungen wie den USA oder Großbritannien, herrscht demnach ein geringer Grad der Dekommodifizierung. Arbeit wird zur Ware, sie ist kommodifiziert und sichert den Lebensunterhalt (Polanyi, 1980). In konservativen Wohlfahrtsstaatregimen, zu welchen Espin-Andersen auch Deutschland zählt, dient die Familie als Netz der sozialen Sicherung. Der Dekommodifizierungsgrad ist höher, da unabhängig von individuellen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt, der Lebensunterhalt auch durch den Familienbund abgesichert ist. Als Beispiel hierfür kann das deutsche Ehegattensplitting gelten. Ist in einer Ehe nur eine Person erwerbstätig, so ist die andere über deren Einkommen abgesichert. Diese Absicherung wird zudem durch den Staat durch Steuervergünstigungen gefördert. Darüber hinaus stehen statusabhängige Leistungen zur sozialen Absicherung zur Verfügung. In sozialdemokratischen Systemen schließlich erfolgt die materielle Absicherung individuell über den Staat. Großzügige Sozialleistungen schützen bei Erwerbsunfähigkeit und vorübergehender Arbeitslosigkeit vor materiellen Unsicherheiten. Die Absicherung erfolgt meist statusunabhängig.

Zur Rekommodifizierung kommt es, wann immer sich der Staat zurückzieht, Sozialleistungen kürzt und die Verantwortung für die Sicherung des eigenen Lebensunterhalten wieder stärker der Person bzw. dem Familienverbund zugeschrieben wird (Breen, 1997). Insbesondere letzteres geschieht nach Pongratz und Voß (2003a) durch die Propagierung des politischen Leitbildes der Beschäftigungsfähigkeit. Das individuelle (arbeits-)marktorientierte Verhalten rückt ins

Zentrum der aktiven Arbeitsmarktpolitik. In der Folge wird Beschäftigungsfähigkeit zum arbeitsmarktpolitischen Instrument eines aktivierenden Staates (Bosch, 2003). Holden (2003) spricht in diesem Sinne von „administrativer Rekommodifizierung“ und bezieht sich dabei auf Überlegungen von Offe (1984). Zwar kann in Wohlfahrtsstaaten mit aktivierender Arbeitsmarktpolitik nicht von einem Rückzug des Staates gesprochen werden, wohl aber kommt es zu einer Verschiebung der Verantwortlichkeiten weg vom Staat und hin zum Individuum und zu einer Vermarktlichung staatlicher Leistungen. Der einzelnen Person wird wie im Idealtypus des liberalen Wohlfahrtsregime die Verantwortung für den eigenen Erwerbserfolg zugeschrieben, während der Staat bzw. private Anbieter die Arbeit „verwalten“ und Unterstützung sowohl bei der Arbeitssuche als auch bei der (Wieder-) Herstellung der Marktfähigkeit arbeitslos gewordener Personen bieten.

In Deutschland ist dies durch die Einführung des Prinzipes des „Fördern und Forderns“ im Rahmen der Hartz-Reformen in den 2000er geschehen. Der Sozialstaat „fördert“ die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen indem er beschäftigungsfördernde Maßnahmen anbietet; im Gegenzug „fordert“ er, dass der bzw. die Einzelne Eigeninitiative zeigt, sich aktiv an der Stellensuche beteiligt, aktivierende Maßnahmen annimmt und sich bei Erwerbsangeboten flexibel einsetzbar zeigt. In diesem Sinne wird das Prinzip der Beschäftigungsfähigkeit zum Werkzeug der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Gelingt die Erwerbsintegration nicht - so die Annahme - muss die Beschäftigungsfähigkeit auf Individualebene weiter gefördert werden. Allerdings zeigen einige Studien, dass Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht immer zum gewünschten Ergebnis führen und die Beschäftigungsfähigkeit und damit die Erwerbschancen nicht zwangsläufig erhöhen (Huber u. a., 2011; Tisch und Wolff, 2015). Vielmehr sind gerade unkonventionelle, auf einige wenige Personen speziell zugeschnittenen Programme, die erfolgreichsten und Experten warnen, dass der Erfolg zwangsläufig nachlassen würde, falls man versuche diese Maßnahmen auf die Mehrheit der erwerbslosen Personen mit ihrer Vielzahl individueller Hemmnisse zuzuschneiden (Finn, 2000). Um also die Beschäftigungsfähigkeit älterer, erwerbsloser Personen zu erhöhen, müssen speziell für diese Personengruppe entwickelte Programme initiiert werden, die ein größeres Maß an Sicherheiten bietet als bislang vorhandene Maßnahmen. Gerade ältere, langjährig beschäftigte Personen sollten es schwer haben sich auf eine zunehmende administrative Rekommodifizierung einzustellen.

len. Schließlich - so die weit verbreitete öffentliche Meinung - habe man jahrelang in die sozialen Sicherungssysteme eingezahlt, um bei Arbeitsplatzverlust finanziell abgesichert zu sein.

#### 1.4.2 Beschäftigungsfähigkeit und ihr Zusammenhang mit dem Alter aus der Sicht der Sozialwissenschaften

Während das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit vor allem in der Sozialpolitik von Bedeutung ist, kann der Zusammenhang zwischen Alter(n) und Beschäftigungsfähigkeit vielleicht noch besser aus soziologischer und sozialgerontologischer Perspektive verstanden werden. Zunächst aber sei angemerkt, dass sich einige sozialwissenschaftliche Abhandlungen mit dem Phänomen der Beschäftigungsfähigkeit an sich beschäftigen. Diese verstehen Beschäftigungsfähigkeit als ein von allen Sozialpartnern geteiltes politisches Leitbildes (Böhne und Breutmann, 2009; Pickshaus und Spieker, 2009). Sie ordnen das theoretische Konzept der Beschäftigungsfähigkeit zwischen den *Konzepten der Beruflichkeit* und dem des *Arbeitskraftunternehmers* ein (Pongratz und Voß, 2003a) und stellen die Frage, ob Beschäftigungsfähigkeit auf modernen Arbeitsmärkten den Beruf als strukturierendes Element ablöst. Während der Beruf traditionell zwischen Individuum und Betrieb in Form standardisierter Qualifikationsmuster vermittelt und typischer Weise zu Beginn des Erwerbsverlaufs erworben wird, „verkommt“ der erlernte Beruf im Konzept der Beschäftigungsfähigkeit und stellt nicht mehr als eine Einstiegsqualifikation dar. Im Laufe des Erwerbslebens, so die Annahme, verliert der erlernte Beruf an Bedeutung und die Aneignung unterschiedlicher, übergreifender Kompetenzprofile rückt an seine Stelle (Greinert, 2008; Kraus, 2006; Pongratz und Voß, 2003a). Damit baut das Berufskonzept in erster Linie auf beruflich-fachliche Qualifikation, das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit hingegen auf die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, eine kontinuierliche Informiertheit und Suche neuer (Beschäftigungs-)Möglichkeiten sowie auf die Selbstdarstellung der eigenen Leistungsfähigkeit. Die in den politikwissenschaftlichen Überlegungen angesprochene Flexibilität wird hierbei zum Teil der individuellen Beschäftigungsfähigkeit (Kraus, 2008). Allerdings warnen einige Autoren davor, dass sowohl Erwerbspersonen als auch Betriebe von dem neuen Konzept der Beschäftigungsfähigkeit überfordert sein könnten und fordern eine stärkere

Institutionalisierung bzw. Standardisierung der neuen Kompetenzprofile (Pongratz und Voß, 2003a). Ohne staatliche Regulierung, so die Annahme, komme es zu einer zunehmenden Individualisierung von Risiken (Kraus, 2006, 2008; Struck und Seifert, 2009) und Individuen müssen als Arbeitskraftunternehmer selbstständig und marktorientiert agieren, wobei Zertifikate als Orientierungsrahmen verschwinden (Pongratz und Voß, 2003a). Andere Studien hingegen zeigen, dass es in Deutschland bislang keineswegs zu einer Entwertung beruflicher Qualifikationen kommt und dass der Beruf noch immer den gesamten Erwerbsverlauf zu strukturieren vermag (Konietzka, 1999; Mayer, 2000). Diese Analysen können keine Auskunft über künftige Entwicklungen geben, da sie sich lediglich auf bis in die 1960er Jahre Geborene stützen. Allerdings kann aufgrund dieser Studien davon ausgegangen werden, dass die berufliche Erstqualifikation für die heute Älteren den Erwerbsverlauf maßgeblich beeinflusst hat. Für erwerbsintegrierte Personen bedeutet dies, dass die Beschäftigungsfähigkeit im Sinne eines übergreifenden Kompetenzprofils wohl eher von nachrangiger Bedeutung ist und dass sie eher aufgrund ihres berufsfachlichen Wissens und dem angesammelten betriebspezifischen Humankapital nachgefragt werden. Verlieren sie jedoch im höheren Erwerbsalter ihren Job, rückt die (oftmals veraltete) formale Erstqualifikation in den Hintergrund und der Mangel an Investition in Beschäftigungsfähigkeit sollte sich negativ auf die Wiederaufnahme von Beschäftigung auswirken.

Die Berufsstruktur und der damit verbundene sozio-ökonomische Status galt lange als Rückgrat sozialer Schichtung (Parkin, 1975). Soziale Ungleichheit sowie Chancen und Risiken wurden entlang von Berufsfeldern identifiziert. Kommt es nun zu einer Aufweichung der Beruflichkeit und gewinnt Beschäftigungsfähigkeit neben dem Beruf an Bedeutung, stellt sich die Frage, inwiefern Beschäftigungsfähigkeit als strukturierendes Element sozialer Ungleichheit und damit als Schichtungs determinante interpretiert werden kann. Folgt man zunächst der Annahme, dass die „Prägekraft des Berufs für die Sozillage und die damit zusammenhängenden Mentalitäten, Lebensstile und Lebenschancen zurückgeht“ (Geissler, 1990, S. 92) und gleichzeitig Bildung und Qualifikation ein Bedeutungsgewinn zugeschrieben werden kann (ebd.), so sollte entsprechend das individuelle Maß an Beschäftigungsfähigkeit für soziale Chancen und Risiken nicht unerheblich sein. Denn das Bildungsniveau ist nicht mehr ausschließlich auf die formale Erstqualifikation begrenzt, sondern vielmehr mit weiteren

Verhaltens-, Einstellungs- und Weiterbildungsmustern verbunden, die wiederum als Komponenten der Beschäftigungsfähigkeit gelten können. Allerdings stellt sich ebenso die Frage, inwiefern ein globales Konzept wie die Beschäftigungsfähigkeit als Schichtungsmerkmal bzw. Determinante sozialer Ungleichheit dienen kann. Obwohl Beschäftigungsfähigkeit, bzw. der Mangel an selbiger, gerade bei Älteren häufig als Grund für schlechtere Erwerbschancen und damit ökonomischer Unsicherheit angeführt wird, ist nur schwer greifbar, was unter ihr verstanden wird. Deshalb wird Beschäftigungsfähigkeit an dieser Stelle vielmehr als Chance definiert und kann ähnlich wie Resilienz zur Überwindung von - in diesem speziellen Falle arbeitsmarktbezogenen - Unsicherheiten dienen.

Etwas einfacher ist es mit der Determinante Alter. Es herrscht mittlerweile weitgehend Einigkeit darüber, dass sich die soziale Status- und Schichtzugehörigkeit wie als Grad der Ungleichheit häufig im Altersgruppenvergleich und im Lebenslauf verändert. Dabei muss der Lebenslauf als endogener Kausalzusammenhang verstanden werden: Spätere Lebens- und Erwerbschancen werden maßgeblich durch vergangene Ereignisse bestimmt (Mayer und Blossfeld, 1990). Kohli (1990) spricht in diesem Zusammenhang von der „Kontinuitätstheorie des Alterns“, bezieht sich aber in erster Linie auf den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Desweiteren sollte der Lebens- und Erwerbsverlauf dabei nicht ausschließlich aus mikrosoziologischer Perspektive betrachtet werden, da er von Institutionen auf Meso- und Makroebene maßgeblich beeinflusst wird (Levy, 1991). Staatliche Maßnahmen und betriebliches Handeln kann gleichsam integrativ wie differenzierend wirken, indem Übergänge im Lebenslauf normiert und so zum Beispiel Karriereleitern etabliert werden (Wohlrab-Sahr, 1993).

Obwohl an dieser Stelle weder die von Kohli (1985) angestoßene Debatte zur *Institutionalisierung des Lebenslaufes* noch die theoretischen Überlegungen Mückenbergers (1985) zum *Normalarbeitsverhältnisses* rezensiert werden sollen, sei auf deren grundlegende Annahme hingewiesen, dass das „gesellschaftliche Leben um die Arbeit herum“ (Kohli, 1985, 1990) organisiert sei und die Erwerbsarbeit den Lebenslauf in mindestens drei Teile strukturiert: die Ausbildungsphase, die Erwerbsphase und den Ruhestand. Oldenbourg und Ilmarinen (2010) differenzieren die drei Phasen stärker aus und diskutieren sie hinsichtlich Beschäftigungs-

bzw. Arbeitsfähigkeit<sup>6</sup>: Während die erste Phase (etwa bis zum Alter von 25 Jahren) vom Abschluss der Berufsausbildung und dem Eintritt ins Erwerbsleben geprägt ist, steht in der zweiten Phase (etwa im Alter von 25 bis 35 Jahren) die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben im Mittelpunkt. Finanzielle Unabhängigkeit, feste Partnerschaften und eventuelle Familiengründungen müssen mit der Etablierung im Erwerbsleben in Einklang gebracht werden. In der dritten Phase (etwa im Alter 35 bis 45) stehen laut Oldenbourg und Ilmarinen (2010) sowohl potentielle Wechsel von Arbeitsaufgaben und Arbeitgebern an, wie auch das Finden einer eigenen Arbeitsroutine. In der vierten Phase (etwa ab dem Alter 45) können erste Veränderungen der physischen Leistungsfähigkeit auftreten und in der fünften Phase (Alter 50+) Veränderungen im Privatleben, wie etwa das Flüggewerden eigener Kinder oder die Pflegebedürftigkeit der eigenen Eltern, die Beschäftigungsfähigkeit beeinflussen. Etwa mit 55 bis 60 Jahren schließlich verändert sich die Einstellung zu Arbeit und die Reflexion des bevorstehenden Ruhestandes rückt stärker ins Bewusstsein.

Natürlich finden diese schematisch dargestellten Phasen nicht bei allen Erwerbspersonen gleichermaßen und zeitgleich statt. Fest steht allerdings, dass Umbrüche und Veränderungen im beruflichen wie im privaten Lebenslauf die soziale Ungleichheit beeinflussen (Kohli, 1990; Mayer und Blossfeld, 1990) aber sehr wahrscheinlich auch mit Veränderungen der Beschäftigungsfähigkeit einhergehen. Denn Beschäftigungsfähigkeit entsteht aus der individuellen Lebenssituation, ist beeinflussbar und kann im Laufe des Erwerbslebens zu- und abnehmen. Einfluss auf Beschäftigungsfähigkeit nehmen im Lebenslauf sowohl private Ereignisse wie etwa die Geburt eines Kindes, eine (neue) Partnerschaft oder eine Krankheit aber auch Veränderungen und Entwicklungen im Arbeitskontext, wie personelle sowie branchenspezifische Umstrukturierungen, technologischer Fortschritt, Weiterbildungen oder Gesundheitsmanagement. Die folgenden Beiträge der vorliegenden Arbeit zeigen, dass sich Beschäftigungsfähigkeit im Lebenslauf und im Altersgruppenvergleich verändert. Neben externen Einflüssen im privaten und beruflichen Kontext, ist die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch altersbedingte Veränderungen beeinflusst. Es ist anzunehmen, dass altersbedingte Ungleichheiten durch unterschiedliche Niveaus von Beschäftigungsfähigkeit verstärkt werden können. Hinweise darauf, warum es im Le-

---

<sup>6</sup>Zur Abgrenzung von Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsfähigkeit siehe Beitrag „*Beschäftigungsfähigkeit - ein altersunabhängiges Konzept?*“ in dieser Arbeit.

benslauf zu Veränderungen der Beschäftigungsfähigkeit und damit unterschiedlicher sozialer Risikostrukturen kommt, können sozialgerontologische Theorien liefern:

Zunächst ist festzuhalten, dass sich die individuelle Leistungsfähigkeit etwa in der Mitte der Erwerbslebens im Durchschnitt zwar verändert, die Streubreite der Leistungsfähigkeit jedoch zunimmt (Hacker, 2004; Maintz, 2003; Überschär und Heipertz, 2002). Weder die kognitive noch die physische Leistungsfähigkeit nimmt bei allen Erwerbspersonen gleichermaßen ab, sondern variiert mit zunehmenden Alter stärker. Einflüsse der Ausbildung, des Lebensstils und nicht zuletzt der Arbeitssituation selbst, bedingen Veränderungen im positiven wie im negativen Sinne (Wild-Wall u. a., 2009).

Um die Veränderbarkeit der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Erwerbspersonen verstehen zu können, ist zunächst ihre Abgrenzung gegenüber anderen Altersgruppen nötig. Hierbei sind nach van der Heijden und de Lange (2011) grundsätzlich fünf verschiedene Definitionen des Alters denkbar: Das erste und für empirische Analysen wohl einfachste Konzept ist das *chronologische Alter*, gemessen am kalendarischen Alter. Hiernach zählen all diejenigen zu den „älteren Erwerbspersonen“, die ein gewisses Alter erreicht haben. Meist teilt man die Erwerbsbevölkerung hierzu in drei Gruppen, nämlich in die Berufseinsteigenden (bis 35 Jährige), die mittlere Altersgruppe (35 bis 50 Jährige) und die älteren Erwerbspersonen (über 50 Jahre). Das zweite Konzept ist das des *funktionalen Alters*. Hierbei wird die Altersgruppenzugehörigkeit über Indikatoren der Funktionsfähigkeit, wie etwa dem Gesundheitszustand oder der physischen und mentalen Leistungsfähigkeit gemessen. Da diese jedoch potentiell Teil der Beschäftigungsfähigkeit sind, erscheint das funktionale Alter als eher weniger praktikabel für die Analyse des Zusammenhangs zwischen Alter und Beschäftigungsfähigkeit. Bezeichnend ist allerdings, dass bereits in der Definition ein höheres Alter mit einer niedrigeren Leistungsfähigkeit assoziiert wird. Im dritten Konzept, dem des *psychosozialen Alters*, basiert die Einteilung auf der Selbstwahrnehmung der Betroffenen. Studien zeigen, dass die eigene Wahrnehmung des Alters die Leistungsfähigkeit besser widerspiegelt als externe Maßstäbe (Cleveland und Shore, 1992). Das vierte Konzept des *organisatorischen Alters* ist für die Untersuchung von Beschäftigungsfähigkeit wiederum berücksichtigungswert. Hierbei wird angenommen, dass Alter und Tenure zusammenhängen

und Alterseffekte auch auf Auswirkungen der Länge der Betriebszugehörigkeit zurückzuführen sind. Hierunter ist die Diskussion um leistungsadequate Bezahlung im höheren Erwerbsalter zu fassen. Es kann sowohl angenommen werden, dass eine senioritätsbedingter Vergütung Älterer ihr Leistungsprofil übersteigen kann (Skirbekk, 2003). Andererseits sollte die interne Beschäftigungsfähigkeit mit der Betriebszugehörigkeit und dem angesammelten betriebspezifischen Humankapital steigen (Börsch-Supan u. a., 2005).

Der fünfte Ansatz zum Verständnis des Alterns ist der *Lebensspannenansatz*, der die vorherigen Ansätze in gewisser Weise vereint. Er berücksichtigt die private und ökonomische Situation der zu untersuchenden Personen, ebenso wie kohortenspezifische Einflüsse und individuelle Karrieren sowie Charakteristika wie etwa den Gesundheitszustand. Demnach altern verschiedene Kohorten jeweils unterschiedlich. Dies schlägt sich u.a. in der altersspezifischen Erwerbsbeteiligung und dem Rentenzugangsalter nieder.

Das wohl älteste, aber mittlerweile weitgehend widerlegte Modell zur Erklärung der Veränderungen von Fähigkeiten mit dem Alter ist das *Defizitmodell des Alterns*. Dem Defizitmodell liegt die Annahme zugrunde, dass es ab dem Alter von 50 Jahren unvermeidbar und generell zu einem Abbau körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit kommt. Die Reaktion waren Schonarbeitsplätze, Sondermaßnahmen für Ältere und Frühverrentungsstrategien. Dem Modell zufolge, nimmt folglich die Beschäftigungsfähigkeit mit dem Alter ab und sollte deswegen bei Älteren deutlich niedriger sein als bei jüngeren Altersgruppen.

Seit spätestens der 1990er Jahre geht man nicht mehr generell von einer niedrigeren Leistungsfähigkeit Älterer aus. Vielmehr hat sich das *Kompetenzmodell des Alterns* durchgesetzt. Hierbei wird angenommen, dass es zwar altersbedingt zu einem Abbau kognitiver und körperlicher Leistungsfähigkeit kommt, dieser sich jedoch zeitlich erst viel später im Lebenslauf bemerkbar macht, sich individuell sehr unterschiedlich verhält und nicht alle körperlichen und mentalen Funktionen gleichermaßen betrifft. Bestandteil des Modells ist außerdem die Annahme, dass Fähigkeiten im Lebenslauf in Abhängigkeit der äußeren Umstände gleichbleiben, zunehmen oder abnehmen können (Maintz, 2003). Dementsprechend wären insbesondere externe Einflüsse für den Grad der Beschäftigungsfähigkeit im Alter relevant.

Aus soziologischer bzw. sozialgerontologischer Perspektive sowie von der Diskussion der unterschiedlichen Definitionen des Alters lässt sich bezüglich des Zusammenhangs zur Beschäftigungsfähigkeit schließlich folgendes ableiten:

- Es ist anzunehmen, dass sich Beschäftigungsfähigkeit im Lebensverlauf verändert sowie auch im Kohortenvergleich variiert.
- Darüber hinaus muss Beschäftigungsfähigkeit als lebenslanger Prozess begriffen werden, der alle möglichen beruflichen und privaten Kontexte an den unterschiedlichen Punkten eines Lebenslaufes berücksichtigt. Dabei ist insbesondere die Endogenität bzw. Pfadabhängigkeit individueller Lebensläufe zu beachten.
- Außerdem sind mit dem Alter verbundene Veränderungen zu berücksichtigen, wie etwa der Gesundheitszustand aber auch Umbrüche im Familien- und Privatleben.
- Für die Operationalisierung empirischer Analysen ist das chronologische Alter unumgänglich, nicht zuletzt, da es für gesetzliche Regelungen ausschlaggebend ist.
- Schließlich muss analog des Konzeptes des organisatorischen Alters berücksichtigt werden, dass ältere Beschäftigte meist bestimmte Privilegien genießen, die sie wiederum weniger attraktiv bei Neueinstellungen machen. Hierzu zählt neben der Senioritätsentlohnung ein erweiterter Kündigungsschutz.

### **1.4.3 Arbeitsmarktökonomische Ansätze zur Erklärung des Zusammenhangs zwischen Beschäftigungsfähigkeit und Alter(n)**

Der *neoklassischen Arbeitsmarkttheorie* liegt die Annahme von rational handelnden und Gewinn maximierenden Akteuren mit vollständiger Marktkennntnis zugrunde. Arbeitnehmende streben nach einem möglichst hohen Lohn bei gleichzeitig maximaler Freizeit - Arbeitgebende versuchen den Gewinn ihrer Unternehmen zu maximieren. Arbeitsplätze sind prinzipiell für alle Personen zugäng-

lich. Es wird davon ausgegangen, dass unter konstanten Bedingungen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt stets ein Gleichgewichtsverhältnis finden. Arbeitslosigkeit ist unter diesen Prämissen entweder eine freiwillige Entscheidung oder tritt lediglich partiell und temporär durch Veränderungen der Rahmenbedingungen, wie etwa durch einen technologischen oder organisatorischen Wandel, auf.

Eine häufig geäußerte Kritik an neoklassischen Ansätzen ist, dass sie von einer weitgehenden Homogenität der Arbeitskräfte ausgehen. Um dieser restriktiven Modellannahme zu entgehen, erweitert die *Humankapitaltheorie* den neoklassischen Ansatz um die Erkenntnis, dass Beschäftigungsfähigkeit und Berufskarrieren primär von individuellen Ressourcen und dabei vor allem von Investitionen in das eigene Humankapital abhängen (Becker, 1975; Mincer, 1974). Die Humankapitaltheorie besagt, dass sich die Produktivität der Arbeitnehmenden proportional zum individuellen Humankapitalbestand verhält. Je höher der Humankapitalbestand, desto höher die Produktivität. Da Unternehmen ihre Beschäftigten anhand deren Leistung bzw. Produktivität entlohnen, wächst der Lohn von Beschäftigten mit der Höhe des akkumulierten Humankapitals. Becker (1975) unterscheidet dabei zwischen generellem und (betriebs-)spezifischem Humankapital. Generelles Humankapital kann als Grundeigenschaften verstanden werden, die betriebsübergreifend nachgefragt werden. Betriebsspezifisches Humankapital hingegen wird im Betrieb erworben und steigert die Produktivität der Beschäftigten nahezu ausschließlich in dem Betrieb, in dem das betriebsspezifische Humankapital gewonnen wurde.

Grundsätzlich sollte das betriebsspezifische Humankapital - bedingt durch längere Beschäftigungszeiten - bei älteren Arbeitnehmenden vergleichsweise hoch sein. Allerdings haben ältere Erwerbspersonen im neoklassischen Sinne human-kapitalistischer Überlegungen mindestens drei Defizite bezüglich ihrer Beschäftigungsfähigkeit, die sich insbesondere aus Kosten- und Produktivitätsnachteilen ergeben: Zunächst wird davon ausgegangen, dass Ältere gegenüber Jüngeren prinzipiell Bildungsnachteile und damit verbundene Leistungsdefizite aufweisen. Eine weitere Annahme ist, dass aufgrund von Senioritätsentlohnung, die entstehenden Lohnkosten die eigentliche Produktivität der älteren Arbeitnehmenden übersteigt. Schließlich wird Älteren eine geringere Restnutzenzeit für Humankapitalinvestitionen zugeschrieben (Frerichs, 1997).

Gegenargumente wurden bereits umfassend diskutiert: Wie in Abschnitt 1.2.2 ausgeführt, haben die heute älter werdenden Erwerbspersonen bereits von der Bildungsexpansion profitiert und weisen höhere Erstqualifikationsniveaus auf als vorangegangene Geburtskohorten (Tisch und Tophoven, 2011). Außerdem haben sie sich bereits rege an Weiterbildung beteiligt (Friebel, 2008; Iller, 2007). Die psychogerontologische Forschung zeigt darüber hinaus, dass keineswegs von prinzipiellen Leistungsdefiziten Älterer auszugehen ist. Vielmehr können die Leistungsunterschiede innerhalb einer Altersgruppe deutlich größer sein als zwischen den Altersgruppen (Lehr, 2007). Außerdem lässt sich nachweisen, dass die Produktivität der deutschen Wirtschaft auch trotz rapider Zunahme Älterer im vergangenen Jahrhundert deutlich gestiegen ist (Struck, 2014). Dem Argument der geringeren Restnutzenzeit kann entgegengehalten werden, dass Humankapitalinvestitionen durch den schnellen technologischen Wandel auf modernen Arbeitsmärkten ohnehin nur einer relativ kurze Nutzungsdauer unterliegen und ständig erneuert werden müssen (Frerichs, 1997).

Dennoch können sich mit zunehmenden Erwerbsalter individuelle Risikolagen ergeben und zwar insbesondere dann, wenn die eigene physische und/oder psychische Leistungsfähigkeit gesundheitsbedingt nachlässt oder aber sich die Leistungsanforderungen des spezifischen Arbeitsplatzes grundlegend ändern. In beiden Fällen kann es im neoklassischen Sinne zu einer sinkenden Produktivität kommen und in der Folge zu einem Rückgang der Beschäftigungsfähigkeit (Bäcker, 1981).

Eine fortgeschrittenere Erweiterung neoklassischer Überlegungen stellen *Transaktionskostenansätze* dar, die sich der Neuen Institutionellen Ökonomie zuordnen (Williamson, 1985). Im Zentrum der Transaktionskostenansätze steht der ökonomische Vertrag, inklusive der damit verbundenen Aushandlungen in der Anbahnungs- sowie der Nachvertragsphase (Coase, 1937). Die Grundannahme ist, dass die Kosten der Beschäftigung sich nicht auf die Löhne beschränken, sondern zudem auch bei der Suche, Anbahnung, Selektion, Aushandlung und Vereinbarung von Beschäftigungsverhältnissen sowie der Koordination, Anpassung und Kontrolle von Aufgaben entstehen. Williamson (1985) unterscheidet dabei zwischen Ex-ante-Transaktionskosten, die bei der Suche nach geeigneten Beschäftigten und im Aushandlungsprozess bereits vor Vertragsabschluss entstehen und Ex-post-Transaktionskosten, die nach Vertragsabschluss anfallen

und die konkrete Ausgestaltung der Aufgaben, die kontinuierliche Anpassung der Arbeitskraft an die Arbeitsinhalte sowie das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmerschaft und Arbeitgebenden betreffen. Transaktionskosten, die bei Einstellungen und Entlassungen entstehen, sind im Durchschnitt höher als Anpassungskosten bereits beschäftigter Arbeitskräfte und tragen dazu bei, dass Arbeitgebende grundsätzlich Interesse an stabilen Beschäftigungsverhältnissen haben und interne Arbeitsmärkte entstehen (George, 2000). Um Transaktionskosten bei Übergängen möglichst gering zu halten, versuchen Arbeitgebende auf Routinen sowie bestehende Regelungen und Rahmenbedingungen zurückzugreifen. So werden beispielsweise interne Stellenbesetzungen externen vorgezogen oder gesellschaftlich akzeptierte Altersübergangsregelungen eher beansprucht als Entlassungen (Struck und Simonson, 2000). Im Sinne von Vakanzkettentheorien (Brüderl, 1991; White, 1970) kann zur Personalanpassung folglich Druck auf ältere Beschäftigte ausgeübt werden, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, um eine „Deblockierung von geschlossenen Positionen“ (Frerichs, 1997, S. 49) zu erreichen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass aus Sicht arbeitsmarktökonomischer Überlegungen sowohl die interne als auch die externe Beschäftigungsfähigkeit mit dem Alter abnehmen sollte. Neueinstellungen Älterer sind aufgrund antizipierter geringer Amortisationsdauern und gleichzeitig höheren Transaktionskosten unwahrscheinlich und eine (Weiter-)Beschäftigung Älterer erscheint nur solange als sinnvoll, bis senioritätsbedingte Kostensteigerungen die individuelle Produktivität übersteigen. Vielmehr erscheinen Regelungen zum vorzeitigen Rentenübergang als ökonomisch reizvolle Instrumente der Personal- und Humankapitalanpassung.

### 1.4.4 Beschäftigungsfähigkeit und Alter im sozialpsychologischen Diskurs

Während arbeitsmarktökonomische Denkmodelle den Betrieb sowie arbeitsmarktspezifische Angebots- und Nachfragemechanismen in den Blick nehmen, fokussieren sozialpsychologische Ansätze wieder stärker die Individualebene. Wie im sozialwissenschaftlichen Diskurs wird die Bedeutung des Lebenslaufes für das

Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit hervorgehoben. Psychologische Theorien bewegen sich dabei stets auf der Mikroebene und versuchen die Passung zwischen Person und potentiellen Arbeitsplatz zu erklären. Praktische Anwendung sollen die Theorien in der Karriereberatung finden. Relevant für das Verständnis des Zusammenhangs von Beschäftigungsfähigkeit und Altern sind hierbei insbesondere die vergleichsweise globale *Minnesota Theory of Work Adjustment* (Theorie der (An-)Passung), Donald E. Supers (1980) *Life-Span, Life-Space Approach to Career Development* (Laufbahnentwicklungstheorie) sowie weitere, meist sozialkonstruktivistische Laufbahnthorien (Arthur, 1994; Hall, 1976, 2004; Savickas, 2002, 2013).

Die Minnesota Theory of Work Adjustment bezieht sich auf Beschäftigte und basiert auf der Annahme einer reziproken Beziehung zwischen Individuum und Arbeitsumfeld (Swanson und Schneider, 2013). Zwei theoretische Gedankenmodelle werden zugrunde gelegt: Das prädiktive Modell zur Vorhersage der Passung zwischen Beschäftigten und Arbeitsplatz sowie das Prozessmodell, das den möglichen Weg zu einer erfolgreichen Anpassung beschreibt. Im Prädiktivmodell wird davon ausgegangen, dass Beschäftigungskontinuität (interne Beschäftigungsfähigkeit) besteht, wenn a) der bzw. die Beschäftigte mit ihrem Arbeitsumfeld zufrieden ist und b) das Arbeitsumfeld (gemeint sind v.a. Vorgesetzte) mit der Arbeit der einzelnen Person zufrieden ist. Kommt es zu einem Ungleichgewicht zwischen individuellen Erwartungen und betrieblicher Belohnung oder aber zwischen eigenen Fähigkeiten und Anforderungen des Arbeitsplatzes, ist für den Erhalt der Beschäftigung eine Anpassung nötig. Diese kann zunächst noch durch individuelle Flexibilität oder Toleranz der Vorgesetzten ausgeglichen werden. Ist dies nicht mehr möglich, sollte es entweder zur aktiven Anpassung des Arbeitsumfeldes (und damit der Belohnung und/oder Anpassung von Anforderungen) kommen oder aber zur reaktiven Anpassung der individuellen Einstellungen und/oder Fähigkeiten. Erfolgt keine Anpassung, kann das Beschäftigungsverhältnis entsprechend des Durchhaltevermögens von Individuum oder Vorgesetzten noch einige Zeit fortgesetzt werden, führt jedoch langfristig zum Verlust der Beschäftigungsfähigkeit. Beschäftigungsfähigkeit kann dementsprechend begriffen werden als ein kontinuierlicher Anpassungsprozess zwischen Beschäftigten und Arbeitsumfeld. Geht man davon aus, dass die Bereitschaft zur reaktiven Anpassung der eigenen Einstellungen und Fähigkeiten im höheren Erwerbsalter durchschnittlich zurückgeht, gleichzeitig bei Auftreten

eines Ungleichgewichts keine aktive Anpassung des Arbeitsumfelds (wie etwa Aufgabenumstrukturierung oder die Implementierung technischer Hilfsmittel) stattfindet, kommt es zur Gefährdung der Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter.

Der Life-Span, Life-Space Approach to Career Development geht ebenfalls davon aus, dass für die Fortentwicklung individueller Karrieren eine kontinuierliche Anpassung nötig ist. Die Anpassung geschieht entlang zweier Dimensionen: der chronologischen Zeit (life-span) und des kontextspezifischen Raumes (life-space). Super (1980) geht davon aus, dass alle Menschen im Laufe ihres Lebens bis zu neun verschiedene „Rollen“ (Kind, Schüler(in)/ Auszubildende(r)/ Student(in), Freizeit-Mensch, Bürger(in), Arbeitende(r)/ Arbeitslose(r), Partner(in), Hausfrau/ Hausmann, Mutter/ Vater, Rentner(in)) auf bis zu vier zentralen „Bühnen“ (Zuhause, regionale Gemeinde, Schule/ Universität, Arbeitsplatz) annehmen. Die Konstellation der interagierenden und variierenden Rollen bilden die individuelle Karriere. Für jede „Rolle“ gibt es eine passende „Bühne“, sie kann aber grundsätzlich auf allen anderen Bühnen gespielt werden. Bei jedem Rollenwechsel sowie entlang der unterschiedlichen Bühnen kann es zu Rollenkonflikten kommen. Ähnlich wie Mayer und Blossfeld (1990) in ihrer soziologischen Lebensverlaufstheorie nimmt Super (1980) an, dass vorherige Rollen spätere Rollen beeinflussen. Weiter geht er davon aus, dass Menschen im Laufe ihres Lebens ein Selbstkonzept entwickeln, das zu den jeweiligen sozialen Rollen passt. Das berufliche Selbstkonzept umfasst dabei persönliche (Bedürfnisse, Werte, Interessen) wie situationsbezogene (wirtschaftliche, gesellschaftliche, arbeitsmarktbezogene) Faktoren. Eine erfolgreiche Karriereentwicklung beinhaltet nach Super (1980) zwar die kontinuierliche Verbesserung der Passung zwischen Selbstkonzept und situationsbezogenem Umfeld (Bakshi, 2014; Hartung, 2013) entsprechend der Anpassung von Beschäftigungsfähigkeit, gleichzeitig geht er von relativ stabilen Umweltfaktoren aus.

Während die Minnesota Theory of Work Adjustment wie auch die Laufbahntwicklungstheorie nach Super (1980) neben individuellen Merkmalen auch Kontextfaktoren berücksichtigen, fokussieren neuere Laufbahntheorien stärker auf individuelle Faktoren, welche die berufliche Karriereentwicklung beeinflussen. Die berufliche Laufbahn wird als der Versuch verstanden, sich ständig verändernden Berufsumwelten anzupassen. Nach Savickas (2002) wird die berufliche

Laufbahn durch eigene Aktivitäten gestaltet und von früheren Erinnerungen, gegenwärtigen Erfahrungen sowie zukünftigen Bestrebungen beeinflusst. Berufliche Anpassungsfähigkeit und Identität sind für ihn notwendige Metakompetenzen für beruflichen Erfolg. Unter Anpassungsfähigkeit versteht Savickas (2013) die Fähigkeit die eigene Karriere selbst in die Hand nehmen zu können - berufliche Identität betrachtet er als subjektive Konstruktion beruflichen Verhaltens, das Fähigkeiten und Bedürfnisse ebenso umfasst wie Werte und Interessen.

Ähnliche, dem Arbeitskraftunternehmer (Voß und Pongratz, 1998) entsprechende Thesen, vertritt Hall (1976) in seinen Abhandlungen zur *proteanischen Laufbahn* oder auch Arthur (1994) mit der Theorie zur *entgrenzten Laufbahn*. Beide betrachten Anpassungsfähigkeit und berufliche Identität als Schlüsselkompetenzen auf modernen Arbeitsmärkten. Dabei gehen sie davon aus, dass Individuen sich kontinuierlich an Marktgegebenheiten anpassen müssen. Laufbahnen entwickeln sich jenseits organisationaler Grenzen, bleiben aber im Rahmen eines beruflichen Kontextes. Im Sinne des sozialpolitischen Konzeptes von Beschäftigungsfähigkeit (siehe Abschnitt 1.4.1) ersetzt die eigene (Arbeits-)Marktfähigkeit innerbetriebliche Karrieren (Arthur, 1994). Nicht mehr länger der Betrieb, sondern die Person trägt die Verantwortung für die eigene Laufbahnentwicklung und Arbeitszufriedenheit und die berufliche Identität löst vormals betriebspezifische Identitäten ab. Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit (employability) nach Fugate u. a. (2004) baut auf eben diese Laufbahntheorien auf und betont die Bedeutung von Anpassungsfähigkeit, betriebsübergreifender Laufbahnidentität sowie von individuellem Humankapital. Obwohl alle sozialpsychologischen Theorien zur Laufbahnentwicklung eine verlaufsorientierte Perspektive einnehmen, wird nicht diskutiert, vor welchen Herausforderungen Individuen in unterschiedlichen Passagen ihres Lebenslaufes stehen. Im Hinblick auf das höhere Erwerbsalter stellt sich die Frage, ob betriebsübergreifende Orientierung und Anpassungsfähigkeit, in vergleichsweise geschlossenen Beschäftigungssystemen wie sie ältere Erwerbspersonen in Deutschland bislang vorfinden, tatsächlich die zu propagierenden Kernkompetenzen darstellen.

### 1.4.5 Zwischenfazit

Am Ende dieses Kapitels soll nun nochmal zusammengefasst werden, welche Annahmen sich bezüglich des Zusammenhangs zwischen Beschäftigungsfähigkeit und Alter(n) aus den bestehenden Theoriekonstrukten ableiten lassen und welche Forschungslücken sich daraus ergeben. Zunächst konnte verdeutlicht werden, dass Beschäftigungsfähigkeit kein für alle Altersgruppen homogenes Konzept zu Grunde liegt. Sozialwissenschaftliche Theorien legen vielmehr nahe, dass sich Beschäftigungsfähigkeit im Lebensverlauf verändert. Dies zieht die Frage nach sich, welche Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit für ältere Erwerbspersonen besondere Wichtigkeit besitzen und wie sich diese potentiell mit dem Alter verändern.

Auf Basis der Flexicurity- und der Rekommodifizierungsdebatte lässt sich festhalten, dass Ältere in Deutschland grundsätzlich bezüglich Beschäftigungsstabilität und -sicherheit als privilegiert gelten können. Ältere Erwerbstätige können meist auf vergleichsweise stabile Erwerbsverläufe zurückblicken und befinden sich seltener in prekären oder atypischen Vertragsverhältnissen als jüngere Erwerbsgruppen. Allerdings finden sie bei Arbeitsplatzverlust nur schwer wieder in den Arbeitsmarkt zurück (Dietz und Walwei, 2011) und greifen noch immer auf mögliche Frühverrentungsmechanismen (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2014) zurück. Daran anschließend stellt sich die Frage, inwiefern dies auf individuelle Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit zurückzuführen ist, welche betrieblichen Charakteristika dazu führen, dass die Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter erhalten wird und wie sich vorzeitige Erwerbsaustritte begründen lassen.

Aufgrund arbeitsmarktökonomischer Theorieansätze sollte die Beschäftigungsfähigkeit mit dem Alter abnehmen, was zum einen auf ein sinkendes Leistungspotenzial und andererseits auf steigende Lohnkosten älterer Beschäftigter zurückgeführt wird. Ältere sollten zum einen wegen kürzerer Amortisationszeiten von Humankapitalinvestitionen und zum anderen aufgrund höherer Transaktionskosten eine niedrigere externe Beschäftigungsfähigkeit aufweisen. Auch die interne Beschäftigungsfähigkeit sollte mit dem Alter zurückgehen, was insbesondere auf ökonomisch reizvolle Regelungen zum vorzeitigen Rentenübergang

zurückzuführen ist. Um diese Hypothesen zu überprüfen, muss im Speziellen die betriebliche Seite näher beleuchtet werden.

Sozialpsychologische Theorien betonen schließlich die Bedeutung betriebsübergreifender Kompetenzen und Anpassungsfähigkeit als Teil von Beschäftigungsfähigkeit. Grundannahme ist stets, dass sich Aufgaben und Arbeitsinhalte wandeln und sich die Arbeitskräfte daran anpassen müssen um anschluss- und damit beschäftigungsfähig zu sein. Es bleibt jedoch zu prüfen, inwiefern dies auch auf ältere Erwerbspersonen zutrifft oder aber ob eventuell auch die Investition in betriebsspezifisches Humankapital für die individuelle (Weiter-)Beschäftigung als sinnvoller erachtet werden kann. Außerdem besagen sozialpsychologische Theorien, dass für den Erhalt von Beschäftigung ein Gleichgewicht zwischen individuellen Erwartungen und betrieblicher Belohnung vorliegen sollte. Nur so wäre es möglich den Erhalt von Motivation und selbsteingeschätzter Arbeitsfähigkeit zu garantieren. Offen bleibt hingegen, inwiefern diese Faktoren auch mit dem Gesundheitszustand von älter werdenden Beschäftigten zusammenhängen. Die aus den unterschiedlichen und teilweise disziplinenübergreifenden Theorien abgeleiteten und hier zusammengefassten Fragen, werden im Folgenden anhand der kumulativen Beiträge der Arbeit sukzessive beantwortet.

### 1.5 Zusammenfassungen der Zeitschriftenaufsätze

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in vier für sich selbst stehende Zeitschriftenaufsätze mit jeweils eigenen Fragestellungen und Herangehensweisen. Der folgende Abschnitt fasst die einzelnen Aufsätze und deren Beitrag zur Debatte um Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter zusammen. Um an den internationalen Diskurs anzuschließen, sind drei der vier Zeitschriftenaufsätze in englischer Sprache verfasst und in wissenschaftlichen Journalen mit internationaler Ausrichtung. Alle vier Artikel sind in Alleinautorenschaft entstanden und haben einen Begutachtungsprozess mit Peer-Review Verfahren durchlaufen. Da das Thema der Arbeit, wie bereits erörtert, kein rein soziologisches ist, haben auch die zur Publikation ausgewählten Zeitschriften eine interdisziplinäre Ausrichtung.

Ziel des kumulativen Vorgehens ist es sowohl unterschiedliche Einflussebenen in der Diskussion um Beschäftigungsfähigkeit zu berücksichtigen als auch an die interdisziplinäre Debatte um (Arbeits- und) Beschäftigungsfähigkeit (work ability und employability) anzuschließen und diese um die Dimension des Alter(n)s zu erweitern. Hierbei wird auf unterschiedliche Datenquellen zurückgegriffen, die für die Beantwortung der jeweiligen Fragestellungen am gewinnbringendsten sind.

Der erste Beitrag gibt aus theoretischer Perspektive einen Überblick über den Zusammenhang zwischen Beschäftigungsfähigkeit und Alter(n). Die darauf folgenden Artikel sind empirische Arbeiten: Der zweite Beitrag analysiert die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen und vergleicht unterschiedlicher Altersgruppen. Der dritte Beitrag Arbeit nimmt stärker die Betriebsebene in den Blick und stellt die Frage, welche betrieblichen Faktoren die Beschäftigungsfähigkeit der einzelnen Person beeinflussen. Die vierte Arbeit kann als Exkurs zur Arbeitsfähigkeit begriffen werden. Sie betrachtet im Speziellen das „Können“ und „Wollen“ der Erwerbsteilhabe älterer Beschäftigter und ihren Zusammenhang zur Gesundheit. Dies ist insbesondere deshalb wichtig, da Gesundheit und Arbeitsfähigkeit als die Grundvoraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit gelten kann.

### 1.5.1 Beschäftigungsfähigkeit - ein altersunabhängiges Konzept?

Im Zuge der zunehmend älter werdende Erwerbsbevölkerung und der damit verbundenen Verknappung des Fachkräftepotentials werden die Förderung und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zum Dauerthema der Beschäftigungspolitik. Der Beitrag zeichnet den Aufstieg der Beschäftigungsfähigkeit zum politischen Leitbild nach und geht auf unterschiedliche Möglichkeiten der Definition ein. Hierbei wird eine Abgrenzung zu anderen Konzepten, insbesondere zu der häufig synonym verwendeten Arbeitsfähigkeit, diskutiert. Im Zentrum steht die Frage nach einer alters- und kohortenhomogenen Bedeutung von Beschäftigungsfähigkeit: Inwiefern beinhaltet Beschäftigungsfähigkeit für junge und ältere Erwerbspersonen das Selbe? Hierzu werden individuelle Grundbestandtei-

le der Beschäftigungsfähigkeit ebenso diskutiert wie strukturelle Einflussfaktoren.

Im Ergebnis verwirft der Beitrag die alters- und kohortenbezogene Homogenitätsannahme unterschiedlicher Konzepte von Beschäftigungsfähigkeit und plädiert für eine alters- und kohortensensitive Betrachtung. Verschiedene im Lebenslauf verortete Lebenslagen ziehen nicht nur unterschiedliche strukturelle Rahmenbedingungen nach sich, sondern beeinflussen auch individuelle Faktoren der Beschäftigungsfähigkeit. Dabei lässt sich festhalten, dass individueller Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit im besonderen Maße als alterssensitiv gelten können, strukturelle Einflussfaktoren hingegen speziell kohortenspezifisch wirken. Die theoretische Erarbeitung zeigt, dass sich sowohl das individuelle Humankapital, das soziale Kapital und der Gesundheitszustand, wie auch das marktbezogene Verhalten im Lebensverlauf verändern. Strukturelle Einflüsse wie die erwerbsgruppenspezifische Arbeitskräftenachfrage, das Einstellungsverhalten von Personalverantwortlichen, Regelungen der Sozialpartner sowie sozial- und beschäftigungspolitische Bestimmungen hingegen sind oftmals kohortenspezifisch, beeinflussen also eine bestimmte Altersgruppe in einem abgrenzbaren Zeitraum.

### 1.5.2 **The Employability of Older Job-Seekers: Evidence from Germany**

(veröffentlicht in *The Journal of the Economics of Ageing*, 2015, Jahrgang 6, S. 102-112)

#### *Zusammenfassung der Fragestellungen und Ergebnisse*

Im Zentrum des ersten empirischen Beitrags stehen ältere Männer und Frauen, die sowohl arbeitslos als auch aktiv auf der Suche nach einer Beschäftigung sind. Unter Berücksichtigung unterschiedlicher Konzepte von Beschäftigungsfähigkeit werden zunächst Faktoren identifiziert, welche die Implementation von Beschäftigungsfähigkeit, also die Aufnahme eines Jobs, beeinflussen. In einem zweiten Schritt stellt der Beitrag dar, dass ältere Arbeitslose bezüglich der meisten dieser Faktoren als benachteiligt gelten müssen. So haben sie zum Beispiel

einen durchschnittlich schlechteren Gesundheitszustand, sind räumlich immobiler oder können nur seltener auf ein für die Jobsuche günstiges soziales Netzwerk zurückgreifen. Besser schneiden sie ausschließlich bezüglich ihrer zeitlichen Flexibilität ab. Im Vergleich zu Jüngeren sind sie eher bereit ungünstige Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen.

Diese ersten Ergebnisse können folglich Teil der Begründung für die schlechteren Erwerbschancen Älterer sein. Der Beitrag stellt darauf aufbauend die Frage, ob die Unterschiede in den die Beschäftigungsfähigkeit beeinflussenden Faktoren als alleinige Begründung für schlechtere Wiederbeschäftigungschancen gelten können. Ziel des Beitrages ist es daher, kohortenspezifische Einflüsse auf die Beschäftigungsfähigkeit durch die Messung des tatsächlichen Übergangs in Beschäftigung zu untersuchen. Dies beinhaltet zu prüfen, ob Personen mit ähnlichen Niveaus von Beschäftigungsfähigkeit, aber unterschiedlichem Alter, die selben Erwerbschancen haben.

Es zeigt sich, dass kohortenspezifische Niveaus von Beschäftigungsfähigkeit, die schlechteren Erwerbschancen Älterer nicht gänzlich erklären können. Selbst wenn klassische, in anderen Arbeiten identifizierte Beschäftigungsfähigkeit beeinflussende Faktoren konstant gehalten werden, weisen Ältere niedrigere Wahrscheinlichkeiten einen Job zu finden auf. Darüber hinaus haben Ältere durchschnittlich schlechtere Wiedereinstiegchancen auch wenn sie bezüglich einzelner zentraler Faktoren eigentlich als beschäftigungsfähig gelten.

Folglich können altersbedingte Unterschiede von klassischen Faktoren, die Beschäftigungsfähigkeit ausmachen, die vergleichsweise schlechten Arbeitsmarktchancen von älteren Arbeitssuchenden nicht vollständig erklären. Vielmehr zeigt der Artikel, dass ältere Arbeitssuchende (50+) in Deutschland auch unter Kontrolle zentraler, die Beschäftigungsfähigkeit beeinflussender Faktoren, bei der Jobsuche weniger erfolgreich sind als Jüngere. Zwischen den beiden untersuchten jüngeren Altersgruppen zeigen sich keine Unterschiede.

Die Ergebnisse werfen die Frage auf, welche weiteren Gründe es für die altersspezifischen Erwerbschancen gibt: Einerseits können andere, bislang nicht beachtete Faktoren die Altersgruppenunterschiede erklären. Denkbar wären zum Beispiel altersspezifische Erwartungen an den zu erzielenden Lohn. Ebenso könnte eine genauere Messung der einzelnen für Beschäftigungsfähigkeit relevanten

Faktoren ein höheres Erklärungspotential bergen. In dem vorliegenden Beitrag wird ausschließlich die formale Höchst- (und damit meist auch Erst-) Ausbildung zur Messung individueller Qualifikation herangezogen. Allerdings können Qualifikationen veralten, sich hinter den selben formalen Abschlüssen unterschiedliche Kenntnisse verbergen oder aber formale Qualifikationen weniger Relevanz zeigen als weitere Kenntnisse und Fähigkeiten. Für eine saubere Messung müsste zunächst bekannt sein, welches spezifische Wissen und welche Fertigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden, um diese dann altersspezifisch abbildbar zu machen.

Andererseits können unterschiedlichen Erwerbchancen verschiedener Altersgruppen nicht nur auf individuelle Unterschiede, sondern z. B. auf das Einstellungsverhalten der Betriebe oder aber auch auf gesetzliche Regelungen wie etwa tarifvertragliche Vereinbarungen oder dem gesetzlichen Kündigungsschutz, zurückgehen. Deshalb wird im zweiten empirischen Beitrag näher auf die Einflüsse der betrieblichen Ebene eingegangen.

### *Datengrundlage und methodisches Vorgehen*

Um die Bedeutung von alters- bzw. kohortenspezifischen Unterschieden in der Beschäftigungsfähigkeit Arbeitsloser zu ermitteln, wurden entsprechende Daten und Methoden angewendet. Zwei zentrale Anforderungen an die Daten stellen sich für die Untersuchung von Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitsuchender. Erstens sollen möglichst viele der in der Literatur diskutierten, die Beschäftigungsfähigkeit beeinflussenden Merkmale mit den Daten abbildbar sein. Zweitens muss auch die Fallzahl ausreichen, um ältere, arbeitslose und gleichzeitig arbeitssuchende Personen untersuchen zu können. Das „Panels Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) erfüllt beide Voraussetzungen. Da einige relevante Faktoren nicht in jedem Jahr erhoben werden, beschränken sich die Analysen auf die dritte Erhebungswelle, in der beispielsweise erstmalig nach der zeitlichen und räumlichen Flexibilität gefragt wurde. Berücksichtigt werden konnten neben dem individuellen *Qualifikationsniveau* und dem *Gesundheitszustand*, die *finanziellen Ressourcen* einer Person, die *individuelle Arbeitsmarktnähe*, das *soziale Kapital*, ob eine Person auf ein *arbeitsförderndes soziales Umfeld* zurückgreifen kann, die für das Suchverhalten relevante *Selbstwirksamkeit*, *zeitliche Flexibilität*

und räumliche *Mobilität*. Durch Hinzuspielen regionaler Indikatoren wurde außerdem für die regionenspezifische Arbeitsmarktlage kontrolliert. Aufgrund seines spezifischen Stichprobendesigns, das Erwerbslose und Personen in Haushalten mit niedrigem Einkommen in besonderer Weise berücksichtigt, ermöglicht das PASS im Gegensatz zu anderen größeren Studien die detaillierte Analyse erwerbsloser Männer und Frauen unterschiedlicher Altersgruppen.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden zunächst mit Hilfe logistischer Regressionsmodelle altersspezifische, durchschnittliche marginale Effekte berechnet, um die Einflüsse der einzelnen Faktoren auf die Wiederbeschäftigungschance zu ermitteln. Um die Altersgruppen zu vergleichen und die unterschiedlichen Erwerbchancen, die durch die einzelnen Faktoren hervorgerufen werden, abbildbar zu machen, wurden darüber hinaus Elastizitäten bzw. Semi-Elastizitäten für die drei Altersgruppen berechnet und miteinander verglichen.

### **1.5.3 Firms' Contribution to the Internal and External Employability of Older Employees - Evidence from Germany**

(veröffentlicht im *European Journal of Ageing*, 2015, Jahrgang 12, S. 29-38)

#### *Zusammenfassung der Fragestellungen und Ergebnisse*

Der zweite empirische Artikel der vorliegenden Arbeit berücksichtigt betriebliche Einflüsse auf die Beschäftigungsfähigkeit von älteren Männern und Frauen. In Anlehnung an vorangehende Studien (Forrier, 2003; Rothwell und Arnold, 2007) wird zwischen interner und externer Beschäftigungsfähigkeit differenziert. Interne Beschäftigungsfähigkeit kann definiert werden als das Vermögen ein Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten; externe Beschäftigungsfähigkeit stellt das Vermögen dar, ein Beschäftigungsverhältnis durch ein anderes zu ersetzen. Dabei stehen beschäftigte Personen im Fokus der Betrachtung. Wie angenommen geben die Ergebnisse nahezu keine Hinweise darauf, dass betriebliche Attribute Einfluss auf die externe Beschäftigungsfähigkeit von Älteren nehmen. So ist unwahrscheinlich, dass Betriebe in die externe Beschäftigungsfähigkeit ihrer (älteren) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen investieren. Zwar ist an-

zunehmen, dass einige Unternehmen potentiell versuchen ältere, und deshalb meist teurere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen freizusetzen, dies geschieht jedoch in erster Linie beim Übergang in die (Früh-)Rente und betrifft weniger die Förderung des Wechsels in andere Unternehmen. Was sich zeigt ist, dass ältere Männer in Betrieben mit einem großen Anteil an Fachkräften eine größere Wahrscheinlichkeit aufweisen im höheren Erwerbssalter noch den Job zu wechseln. Dies mag auf berufsfachliche Arbeitsmärkte hinweisen, die gut qualifizierten Personen einen Wechsel ermöglichen. Frauen in Betrieben mit vielen Fachkräften hingegen verlassen den Arbeitsmarkt eher als dass sie im höheren Erwerbssalter nochmal den Job wechseln.

Aufschlussreich sind die Ergebnisse bezüglich der internen Beschäftigungsfähigkeit: Hier zeigt sich, dass vor allem Betriebe mit Fachkräftemangel in die interne Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterschaft investieren. Dabei ist die interne Beschäftigungsfähigkeit im Dienstleistungssektor, in der Finanzbranche und im Handel höher als im produzierenden Gewerbe. Auch die Größe der Unternehmen ist ausschlaggebend: Je kleiner der Betrieb, desto höher die interne Beschäftigungsfähigkeit. Großbetriebe nutzen stärker (Früh-)verrentungsmöglichkeiten. Dies mag in Großbetrieben an der dort weit verbreiteten Senioritätsentlohnung liegen, aber auch daran, dass ältere, gut qualifizierte Beschäftigte in Kleinunternehmen nur schwer durch neue, jüngere ersetzbar sind. Für strategische Abwägungen auf Betriebsebene spricht ebenfalls, dass finanziell investierende Betriebe Ältere mit einer größeren Wahrscheinlichkeit freisetzen. Die Investitionen sollten also eher in technische und organisatorische Entwicklungen oder aber in die Einstellung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als in die Beschäftigungsfähigkeit der älteren, bereits vorhandenen Beschäftigten fließen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass betriebliche Faktoren vor allem die interne Beschäftigungsfähigkeit von Älteren beeinflussen. Ein Abwägungsprozess im Sinne einer Kosten-Nutzen Rechnung entscheidet über die Investition in interne Beschäftigungsfähigkeit. Werden zukünftig Fachkräfte in einigen Branchen und Regionen rarer, so könnte das die betrieblichen Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit ihres älteren, zunehmend gut ausgebildeten Personals ansteigen lassen. Bezüglich der externen Beschäftigungsfähigkeit ist es nicht überraschend, dass Betriebe den Wechsel ihres Personals in andere Betriebe zunächst nicht fördern. Zukünftige Forschung sollte sich jedoch näher mit den Aufnahme-

betrieben beschäftigen und der Frage nachgehen, welche Betriebe ältere, wechselnde Personen aufnehmen, also in welchen Betrieben auch Personen im höheren Erwerbsalter Beschäftigungschancen haben.

### *Datengrundlage und methodisches Vorgehen*

Datengrundlage für diesen Beitrag bildet der Linked Employer-Employee Datensatz (LIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Der LIAB setzt sich zusammen aus Befragungsdaten auf Betriebs- und administrativ erhobenen Beschäftigungsmeldungen auf Personenebene. Die Befragungsdaten auf Betriebsebene (IAB-Betriebspanel) stellen die größte, längsschnittliche Betriebsbefragung in Deutschland dar. Hinzugespielt werden die Beschäftigungsmeldungen aller Personen, die mindestens einen Tag in den jeweiligen Betrieben beschäftigt waren. Es ist möglich, die Personen über ihre Beschäftigung in einem Betriebe des Betriebspanels hinaus zu verfolgen. Es lässt sich also nachvollziehen, ob und wann eine Personen nach dem Ausscheiden aus einem Betrieb, einen neuen Job aufgenommen oder Leistungen nach dem SGB II oder dem SGB III bezogen hat. In die Analysen fließen die Daten aller Personen ein, die zwischen 1941 und 1943 geboren und im Alter von 55 Jahren in einem der beobachteten Betriebe beschäftigt waren. Alle drei Geburtskohorten erreichen noch während des Beobachtungszeitraums (1996 bis 2007) das offizielle Rentenalter. Dementsprechend können Wechsel zwischen Betrieben eindeutig von Erwerbsausstiegen unterschieden werden. Die Analysen wurden getrennt für Männer und Frauen durchgeführt, in erster Linie weil ein Großteil der in den 1940er Jahren geborenen Frauen gesetzlich bereits mit 60 Jahren Rente beziehen konnte. Die Ergebnisse zeigen entsprechend deutliche Unterschiede zwischen Männer und Frauen.

Um die interne und externe Beschäftigungsfähigkeit zu untersuchen, wurden Ereignisdatenmodelle unter Berücksichtigung diskreter Zeitpunkte berechnet. Drei *konkurrierende Risiken* bilden die abhängige Variable: Erwerbsaustritt, Jobwechsel oder Kontinuität der Beschäftigung. Für individuelle Einflüsse wurde kontrolliert, ebenso wie für anzunehmende Alterseffekte. Um die Robustheit der Modelle zu überprüfen wurden darüber hinaus multinominale logistische Mehrebenenanalysen gerechnet. Da die Ereignisdatenmodelle die konservativeren Ergebnisse liefern, wurde in der Interpretation hauptsächlich auf diese

zurückgegriffen.

#### **1.5.4 Health, work ability and work motivation: Determinants of labour market exit among German employees born in 1959 and 1965**

(veröffentlicht *online first* im *Journal of Labour Market Research*, Vol. 48, No. 3, S.233-245)

##### *Zusammenfassung der Fragestellungen und Ergebnisse*

Der dritte und letzte empirische Beitrag stellt einen Exkurs zur Arbeitsfähigkeit dar. Diesmal stehen Erwerbstätige im Vordergrund, die sich derzeit erst auf der Schwelle zum höheren Erwerbsalter (46 und 52 Jahre) befinden, also in einem Alter in dem eigentlich noch von einer sehr guten Erwerbsintegration auszugehen ist (siehe Kapitel 1.2.1 des vorliegenden Rahmenpapiers). Es wird der Frage nachgegangen, welche individuellen Faktoren in diesem fortgeschrittenen Erwerbsalter einen Erwerbsaustritt begünstigen. Das vergleichsweise junge Alter ermöglicht es, nahezu die Grundgesamtheit aller (vorzeitigen) Erwerbsaustritte zu beobachten. Denn im Alter von etwa 50 Jahren steigt die Wahrscheinlichkeit den Arbeitsmarkt zu verlassen deutlich an.

Bei der Analyse des Erwerbsausstiegs werden außerdem keine klassischen Konzepte der Beschäftigungsfähigkeit betrachtet. Vielmehr stehen drei, damit eng verknüpfte, Faktoren im Mittelpunkt: Der individuelle Gesundheitszustand, die Einschätzung des eigenen „Könnens“ (work ability) und des „Wollens“ (Arbeitsmotivation). Gesundheit kann als Grundvoraussetzung der individueller Beschäftigungsfähigkeit gelten (Walwei, 2009). Gleichzeitig wird häufig angenommen, dass der Gesundheitszustand in engem Zusammenhang zur Arbeitsfähigkeit sowie -motivation steht (Chirikos, 1993) bzw. durch diese sogar der Zusammenhang zwischen Gesundheit und Erwerbsbeteiligung erklärt werden kann (Peter und Hasselhorn, 2013). Zugrunde liegt die Annahme, dass Gesundheit nur noch als mittelbare Determinante des Erwerbsausstiegs zu verstehen sei, Arbeitsfähigkeit und Motivation jedoch direkt den Erwerbsausstieg beeinflussen. Die Annahme basiert auf dem Ergebnis, dass ein Großteil der heute älteren Erwerbspersonen trotz schlechtem Gesundheitszustand erwerbstätig ist. Als

Erklärung mag dienen, dass durch den organisatorischen Wandel viele Tätigkeiten heute trotz gesundheitlichen Einschränkungen, beispielsweise unter Zuhilfenahme technischer Hilfsmittel, ausübbar sind.

Der Beitrag geht diesen theoretischen Annahmen empirisch nach und untersucht anhand der beschriebenen Erwerbsgruppe, inwiefern Arbeitsfähigkeit und -motivation als Mediatoren den Zusammenhang zwischen Gesundheit und vorzeitigem Erwerbsausstieg erklären. Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass die Wahrscheinlichkeit des Erwerbsaustritts ein Jahr nach der Befragung deutlich erhöht ist, wenn Personen über einen schlechten Gesundheitszustand klagen, ihre psychische oder körperliche Arbeitsfähigkeit als schlecht beurteilen oder eine niedrige Arbeitsmotivation aufweisen. Des Weiteren zeigt der Beitrag, dass der direkte Einfluss von Gesundheit auf die Erwerbsteilhabe im fortgeschrittenen Erwerbsalter nicht zu unterschätzen ist. Entgegen der dargestellten Annahmen können weniger als zehn Prozent des Effektes von Gesundheit durch Arbeitsfähigkeit oder Arbeitsmotivation erklärt werden. Festzuhalten ist demnach, dass der Gesundheitszustand als zentrale Einflussgröße auf die Entscheidung für einen vorzeitigen Erwerbsaustritt gelten kann. Und zwar unabhängig von der damit eventuell eng verbundenen Selbsteinschätzung der Arbeitsfähigkeit sowie der persönlichen Arbeitsmotivation.

### *Datengrundlage und methodisches Vorgehen*

Die Analysen wurden mit Daten der Studie „lidA. leben in der Arbeit“ durchgeführt. Bei lidA handelt es sich um eine Kohortenstudie zu Arbeit, Alter(n) und Gesundheit. Im Zentrum stehen Erwerbstätige der Geburtskohorten 1959 und 1965, die 2011 und 2014 befragt wurden. Zum Zeitpunkt der Analysen standen ausschließlich die Daten der ersten Befragungswelle zur Verfügung. Um die Personen dennoch im Zeitverlauf zu verfolgen, wurden die Daten mit Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit verknüpft. So ist es möglich, den Erwerbsverbleib nach Teilnahme an der Befragung zu verfolgen. Der größte Teil der Teilnehmenden war auch etwa 12 Monate nach Befragung (Stichtag 31. Dezember 2012) noch erwerbstätig. Weniger als zwei Prozent wurde arbeitslos und etwa drei Prozent hat den Arbeitsmarkt verlassen. Um die Wahrscheinlichkeit des Erwerbsausstiegs abbilden zu können, wurden zunächst logistische Regressionsmodelle geschätzt (univariat und multivariat mit Kontrollvariablen). Zur

besseren Vergleichbarkeit der Modelle werden im Beitrag durchschnittliche marginale Effekte dargestellt. Zur Überprüfung der Ergebnisse wurden außerdem mit Hilfe eines Cox Modelles Exitraten berechnet. Um zu prüfen, inwiefern Arbeitsmotivation und Arbeitsfähigkeit als Meditoren gelten können, wurde der Effekt von Gesundheit schließlich unter Anwendung der Karlson-Holm-Breen Methode in einen direkten und in indirekte Effekte unterteilt.

## 1.6 Fazit

Anlass der vorliegenden Arbeit war die wiederholte politische Forderung nach einer (weiter) steigenden Erwerbsbeteiligung Älterer, die man durch den Erhalt und die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit erreichen möchte. Eine nähere Erläuterung, was die politischen Akteure unter „Beschäftigungsfähigkeit“ verstehen, steht jedoch - auch heute noch - aus. Zudem mangelt es an angemessenen wissenschaftlichen Konzeptualisierungen zu den Ursachen und Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter. Vor diesem Hintergrund und einer zunehmend älter werdenden Erwerbsbevölkerung, erschien es unablässig den Zusammenhang zwischen Alter(n) und Beschäftigungsfähigkeit näher zu untersuchen.

Lange galt in Deutschland das Ideal der Arbeitsplatzstabilität, das durch langfristig angelegte Beschäftigungsverhältnisse, ein hohes Maß berufsfachlicher Qualifikation und wenige zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel gekennzeichnet war. In den vergangenen Jahrzehnten allerdings haben Handlungsspielräume für mobilere und flexiblere Beschäftigungsverhältnisse zugenommen (Struck, 2006). Ein Beispiel hierfür sind die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I bis IV) mit u.a. Lockerungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, der Einführung von Personal-Service Agenturen sowie einer Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung und der Verschärfung von Regeln über die Zumutbarkeit angebotener Erwerbsverhältnisse. Die Folge sind steigende Unsicherheiten bei einigen Personengruppen. Gleichzeitig wurde die Verantwortlichkeit für statuserhaltende Sicherheiten stärker individualisiert.

Angestoßen durch die europäische Beschäftigungsstrategie hat das Ideal der Beschäftigungsstabilität jenes der Arbeitsplatzstabilität abgelöst: Nicht mehr län-

ger der langfristige Karriereweg innerhalb eines Betriebes, sondern der möglichst mobile Wechsel zwischen Betrieben soll gefördert werden. Gelingen soll dies durch die Investition in Beschäftigungsfähigkeit. Insofern kann Beschäftigungsfähigkeit als Flexibilisierungsstrategie und als Bindeglied zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage verstanden werden. Gleichzeitig dient Beschäftigungsfähigkeit als Antwort auf die Frage nach der Absicherung individueller Sicherheiten bei steigenden Flexibilitäten. Beschäftigungsfähige Personen - so die Annahme - können sich flexibel zwischen unterschiedlichen Erwerbsverhältnissen und Arbeitsplätzen bewegen und sind aufgrund der Nachfrage nach ihnen vor (längeren Zeiten der) Arbeitslosigkeit geschützt (Wilthagen und Tros, 2004). Der wiederholten Forderung nach adäquaten flexiblen Sicherheiten (Struck, 2006) und der Institutionalisierung und Regulierung von Beschäftigungsfähigkeit (Pongratz und Voß, 2003b) ist bislang allerdings nicht umfassend Rechnung getragen. Anzunehmen ist außerdem, dass nicht alle sozio-demographischen Gruppen im selben Maße auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Inwiefern dies auf unterschiedliche Niveaus von Beschäftigungsfähigkeit zurückzuführen ist, wurde in der vorliegenden Arbeit am Beispiel der Gruppe der älteren Erwerbspersonen untersucht.

### 1.6.1 Beschäftigungsfähigkeit und das höhere Erwerbsalter

Viele Psychologinnen und Ökonomen, aber auch einige Soziologen und Politologinnen folgen bei der Betrachtung von Beschäftigungsfähigkeit einer impliziten Homogenitätsannahme. Sie entwickeln Konzepte, um Beschäftigungsfähigkeit messbar oder greifbar zu machen und wenden diese auf die Gesamtheit aller Erwerbspersonen, oder zumindest auf die Gesamtheit aller Erwerbstätigen oder aller Arbeitslosen an. Ihr Ziel ist es, gruppenspezifische Erwerbschancen nicht nur sichtbar zu machen, sondern diese auch zu erklären. Die meisten dieser Ansätze und dabei insbesondere jene, die auf arbeitslose Personen abzielen, bewegen sich hierbei ausschließlich auf individueller Ebene. Personenspezifische Charakteristika dienen als Erklärung für gruppenspezifische Unterschiede in den Erwerbschancen. Während die Mehrheit der Autoren das individuelle Alter bzw. den Standpunkt im Lebens- und Erwerbsverlauf überhaupt nicht berücksichtigt, identifizieren andere ein fortgeschrittenes Erwerbsalter als defizitär für die indi-

viduelle Beschäftigungsfähigkeit. Diese Annahme birgt politisch einige Sprengkraft: Werden Ältere per se als beschäftigungsunfähig deklariert, so impliziert dies, dass eine Förderung eventuell gar nicht mehr möglich oder - angesichts des nahenden Rentenübergangs - nicht mehr lohnenswert erscheint. Gleichzeitig impliziert das Wort *Beschäftigungsfähigkeit*, dass diese grundsätzlich erlern- und förderbar ist. Spricht man einer sozio-demographischen Gruppe bestimmte Fähigkeiten grundsätzlich ab, so unterstellt man einerseits pauschales Unvermögen und andererseits fehlende Motivation. Brussig und Knuth (2009) weisen deshalb darauf hin, dass Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit grundsätzlich veränderbar sein sollten. Demographische Charakteristika wie das Alter, das Geschlecht oder der Migrationshintergrund sollten folglich nicht als Faktor von Beschäftigungsfähigkeit gelten.

Allerdings lassen sich entlang eben dieser demographischen Charakteristika unterschiedliche Erwerbschancen beobachten. Vergleiche unterschiedlicher sozio-demographischer Gruppen zeigen, dass diese sich bezüglich einiger Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit unterscheiden (Brussig und Knuth, 2009). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach dem Maßstab von Beschäftigungsfähigkeit und ob dieser für alle Personen gleichermaßen gelten kann. Unbeachtet bleibt nämlich meist die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Es ist jedoch anzunehmen, dass die Arbeitskräftenachfrage ebenfalls entlang von sozio-demographischen Kategorien variiert. Wenn nun Beschäftigungsfähigkeit als Bindeglied zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage verstanden werden soll, kann eine einseitige Betrachtung von Beschäftigungsfähigkeit nur als unzureichend erachtet werden.

Obwohl Beschäftigungsfähigkeit häufig als Erklärung für unterschiedliche Erwerbschancen herangezogen wird, kann sie weniger als Theoriekonstrukt als vielmehr als Analysekonzept und damit als Konglomerat von Hypothesen gelten. Der erste Beitrag der vorliegenden Arbeit diskutiert ein solches Analysekonzept im Hinblick auf Personen im höheren Erwerbsalter. Er veranschaulicht einerseits, dass sich ältere und jüngere Erwerbspersonen entlang der meisten Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit unterscheiden. Er zeigt aber auch, dass die Bedeutung der einzelnen Faktoren über die Altersgruppen hinweg variiert - eben weil sich die Nachfrage bei älteren und jüngeren Personen unterscheidet. Im Anschluss stellte sich die Frage, ob die identifizierten Ungleichheiten auch

zu ungleichen Chancen am Arbeitsmarkt führen. Dieser Frage geht der zweite Beitrag der Arbeit nach und kann für ältere Arbeitslose zeigen, dass die Unterschiede alleine nicht für die beobachtbar niedrigeren Erwerbschancen verantwortlich sind. Ältere haben auch ungeachtet ihres Niveaus von Beschäftigungsfähigkeit schlechtere Chancen der Erwerbsaufnahme. Ausgehend von diesem Ergebnis wurde im dritten Beitrag die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes näher untersucht. Diesmal wurde - allerdings für ältere Beschäftigte - gefragt, welche betrieblichen Charakteristika förderlich für die interne und externe Beschäftigungsfähigkeit von Älteren sind. Der vierte und letzte Beitrag untersucht den Verlust von Beschäftigungsfähigkeit im fortgeschrittenen Erwerbsalter und stellt dabei in erster Linie die Bedeutung der Faktoren Gesundheit, selbsteingeschätzte Arbeitsfähigkeit und -motivation heraus.

### **1.6.2 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und daraus abzuleitende Handlungsempfehlungen**

Die in diesem Beitrag diskutierten interdisziplinären, theoretischen Erklärungsversuche verdeutlichen einerseits, dass Beschäftigungsfähigkeit eng mit der gruppenspezifischen Nachfrage zusammenhängt und erklären andererseits, warum sich die individuellen Merkmale von Beschäftigungsfähigkeit mit dem Alter wandeln. Neben der sozialpolitischen Bestandsaufnahme und Einordnung von Beschäftigungsfähigkeit als politisches Konzept (Wilthagen und Tros, 2004), stellen lebenslauforientierte Theorien aus der Sozialwissenschaft sowie der Arbeits- und Sozialpsychologie die Wandelbarkeit der Einzelfaktoren von Beschäftigungsfähigkeit heraus.

Da es sich bei Beschäftigungsfähigkeit um ein mehrdimensionales Konzept handelt, das von verschiedensten Ebenen beeinflusst wird und auch auf unterschiedliche Erwerbsgruppen abzielt, war es nötig, verschiedene in Deutschland verfügbare Datensätze für die Analyse von Beschäftigungsfähigkeit im fortgeschrittenen Erwerbsalter heranzuziehen. Die Restriktionen der zu Verfügung stehenden Daten ermöglichen keine universale Messung von Beschäftigungsfähigkeit. Allerdings erlauben sie die Betrachtung des Untersuchungsgegenstandes aus unterschiedlichen Perspektiven und für unterschiedlichste Personengruppen. In einem ersten Schritt, in dem Erwerbslose im Vordergrund standen, wurde auf

das Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) zurückgegriffen. Die Vorteile von PASS liegen einerseits in der Berücksichtigung einer Vielzahl von Beschäftigungsfähigkeit beeinflussender Faktoren im Fragebogen und andererseits in der besonderen Stichprobenziehung. Aufgrund dieser steht eine ausreichende Zahl erwerbsloser, arbeitsuchender Personen aus unterschiedlichen Alterskohorten zur Verfügung, die einen Altersgruppenvergleich ermöglichen. Der zweite Analyseschritt nimmt Einflüsse auf der Betriebsebene in den Blick und untersucht interne und externe Beschäftigungsfähigkeit erwerbsintegrierter Personen. Hierzu wird auf Daten des IAB-Linked-Employer-Employee (LIAB) Datensatzes zurückgegriffen. Die gleichzeitige Betrachtung individueller und betrieblicher Faktoren stellt ein Novum in der Analyse von Beschäftigungsfähigkeit dar. Auch im dritten empirischen Beitrag stehen beschäftigte Personen im Zentrum. Anhand Daten der Kohortenstudie „lidA - leben in der Arbeit“ wird der Verlust von Beschäftigungsfähigkeit näher untersucht. Wie in den PASS-Daten steht auch im lidA-Datensatz eine Vielzahl von Messkonstrukten zur Verfügung, die einige relevante individuelle Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit abbilden. Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, als zentrale Faktoren und Grundvoraussetzung sowie Erwerbsmotivation als wichtiger Bestandteil von Beschäftigungsfähigkeit stehen im Mittelpunkt der Analysen. Die Vorzüge von lidA umfassen außerdem die Möglichkeit der Verknüpfung der Befragungsdaten mit administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit und das spezielle Kohortendesign. Aufgrund des Kohortendesigns steht eine ausreichende Zahl an Befragten im relevanten Erwerbsalter zur Verfügung. Die Verknüpfung mit administrativen Daten erlaubt die Analyse von Übergängen (hier im speziellen Erwerbsaustritte) auch nach dem Zeitraum der Befragung. Fasst man die Ergebnisse der kumulativen Arbeit zusammen, lässt sich folgendes festhalten:

1. Verlieren Personen im fortgeschrittenen Erwerbsalter ihre Beschäftigung haben sie deutlich schlechtere Wiedereinstiegschancen als andere Altersgruppen (Dietz und Walwei, 2011). Sie gelten deswegen häufig als beschäftigungsunfähig bzw. es wird ihnen ein niedriges Niveau von Beschäftigungsfähigkeit zugeschrieben. Die Analysen der vorliegenden Arbeit zeigen jedoch, dass altersspezifische Unterschiede in den Einzelfaktoren von Beschäftigungsfähigkeit die schlechteren Erwerbschancen Älterer nicht gänzlich erklären können. Vielmehr haben Personen im fortgeschrittenen Erwerbsalter auch unter Kontrolle des Niveaus von Beschäftigungsfähigkeit schlechtere Erwerbschancen als Jüngere. Die Ar-

beitskräftenachfrageseite wird bei dieser Betrachtungsweise nicht berücksichtigt, sondern der Fokus liegt auf Faktoren der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Möchte man die (Wieder-)Einstellungschancen einer bestimmten Personengruppe und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit, fördern, so ist es ratsam auch das Einstellungsverhalten der Betriebe, sowie die Passung zwischen Arbeitssuchenden und offenen Stellen zu berücksichtigen.

2. Während Beschäftigungsfähigkeit im deutschen Diskurs meist in erster Linie als Konzept zur Förderung Erwerbsloser diskutiert wird, stehen im interdisziplinären und internationalem Kontext häufiger auch Personen mit Beschäftigung im Fokus. Es sollte festgehalten werden, dass auch erwerbstätige Personen ein unterschiedliches Maß an Beschäftigungsfähigkeit aufweisen und folglich unterschiedliche Risiken aufweisen einen Job zu verlieren. Bezogen auf Ältere lässt sich feststellen, dass diese heute vergleichsweise gut in den Arbeitsmarkt integriert sind und stabile Erwerbsverhältnisse aufweisen. Ihre interne Beschäftigungsfähigkeit scheint im Durchschnitt hoch zu sein. Allerdings ist diese nicht alleine auf individuelle Merkmale zurückzuführen, sondern stark auch von betrieblichen Charakteristika beeinflusst. Aufgrund der schlechten Wiederbeschäftigungschancen bei Jobverlust, kann Personen im fortgeschrittenen Erwerbsalter hingegen eine durchschnittlich schlechtere individuelle externe Beschäftigungsfähigkeit zugeschrieben werden.

3. Für Akteure auf unterschiedlichen Ebenen des Arbeitsmarktes hat dies verschiedene Implikationen. Von heute älteren Erwerbspersonen wird erwartet, dass sie dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung stehen als vorangegangene Generationen. Auch wenn sie durchschnittlich gesünder sind als ältere Geburtskohorten, bergen heutige Organisationsprozesse von Arbeit neue gesundheitliche Risiken. Da Gesundheit und Arbeitsfähigkeit jedoch als Grundvoraussetzungen für Beschäftigungsfähigkeit gelten können, werden Erholungsphasen gerade im fortgeschrittenen Erwerbsalter immer wichtiger. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zeigen, dass eine schlechte Gesundheit das Risiko des vorzeitigen Erwerbsaustrittes bereits zu Beginn des höheren Erwerbsalters erhöht. Darüber hinaus wird es für ältere Erwerbspersonen nötig, ihre eigene interne und externe Beschäftigungsfähigkeit kontinuierlich zu hinterfragen und wenn nötig anzupassen. Aufgrund mangelnder institutionalisierter Förderung von Beschäftigungsfähigkeit muss dabei auch die Arbeitskräftenachfrage in den Blick genom-

men werden. Gerade im höheren Erwerbsalter ist es wichtig zu wissen, welche Kenntnisse und Fähigkeiten die eigene Beschäftigungsfähigkeit im derzeitigen Betrieb erhöhen oder welche weiteren Fähigkeiten erworben werden müssen, um einen Arbeitsplatzwechsel auch im fortgeschrittenen Alter zu ermöglichen.

4. Personalverantwortliche in den Betrieben sollten lernen umzudenken. Sie sollten erfahren, das sich die Investition in loyale, bereits gut ausgebildete und betriebserfahrene Personen lohnt und die frühzeitige Freisetzung Älterer den Verlust von Humankapital bedeutet. Aktuelle Studien deuten darauf hin, dass Betriebe - nicht zuletzt aufgrund des in einigen Branchen und Regionen drohenden Fachkräfteengpasses - begonnen haben ihre älteren Fachkräfte als Potenzial zu erkennen und erste Maßnahmen ergreifen, sie länger im Betrieb zu halten (Janssen und Leber, 2015). Auch die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zeigen, dass personalbezogen expandierende Unternehmen versuchen ihre älteren Beschäftigten zu halten. Zu Neueinstellungen von älteren Erwerbspersonen liegen keine aktuellen Ergebnisse vor. Es bleibt bislang offen, ob der drohende Fachkräfteengpass und die gleichzeitige Zunahme gut ausgebildeter älterer Erwerbspersonen auch die Einstellungschancen Älterer erhöht.

5. Abschließend ist festzuhalten, dass Beschäftigungsfähigkeit auch in Deutschland zum politischen Leitbild geworden ist, weniger als in anderen Ländern aber darüber diskutiert wurde<sup>7</sup> was unter Beschäftigungsfähigkeit zu verstehen ist und wie diese gefördert und in Beschäftigungschancen umgesetzt werden kann. Wenn Beschäftigungsfähigkeit als neue Sicherheit verstanden werden soll, muss sie auch institutionell eingebettet sein - das heißt es müssen Strukturen entstehen, die Anreize setzen in die eigene Beschäftigungsfähigkeit wie auch aus betrieblicher Perspektive in die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren. Ratsam wäre, wenn diese Maßnahmen nicht erst bei Verlust von Beschäftigungsfähigkeit ergriffen werden, sondern frühzeitig und vorausschauend unterstützt würden. Für Personen an der Schwelle zum höheren Erwerbsalter bedeutet dies eine kontinuierliche, lebensbegleitende Förderung von Beschäftigungsfähigkeit bei gleichzeitiger Absicherung von darüber hinausgehenden Risiken. Würde man auch die Betriebe stärker in die Pflicht

---

<sup>7</sup>Für Großbritannien siehe z.B. Hillage und Pollard (1998).

nehmen, könnte das Potenzial zukünftig Älterer noch stärker genutzt und die Erwerbsquoten Älterer nachhaltig gesteigert werden.

### 1.6.3 Theoretischer Ertrag der Arbeit

Neben der praxisrelevanten Ergebnisse der Arbeit und der sich daraus ergebenden Handlungsempfehlungen, leistet die Arbeit auch einen Beitrag zur Systematisierung unterschiedlicher Konzepte von Beschäftigungsfähigkeit und erweitert diese um die Erkenntnis, dass die im Bezug auf Beschäftigungsfähigkeit häufig implizit getroffene Homogenitätsannahme verworfen werden sollte. Vielmehr muss Beschäftigungsfähigkeit nachfrageorientiert betrachtet und stets für zu untersuchende und zu unterstützende Personengruppen spezifisch definiert werden. Im Rahmen der Arbeit wurde ein Konzept für Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter erarbeitet.

Darüber hinaus verdeutlichen die Ergebnisse, dass unterschiedliche Theorieansätze aus verschiedenen disziplinären Denkrichtungen für sich genommen, jeweils nur bedingt dazu beitragen können, den Zusammenhang zwischen Beschäftigungsfähigkeit, Beschäftigungschance und Alter(n) zu erklären. Dies liegt unter anderem daran, dass häufig nur ein Aspekt der vielschichtigen Interdependenzen betrachtet wird oder werden kann. So reduzieren arbeitsökonomische Theorien den Zusammenhang zwischen Beschäftigungsfähigkeit, Beschäftigungschance und Alter(n) auf Kosten-Nutzen Rechnungen. Übersteigen die Kosten einer Arbeitskraft ihr Leistungspotenzial (Nutzen für den Betrieb) - so die Annahme - sinkt die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und steigt die Chance auf Freisetzung. Dabei wird älteren Arbeitskräften grundsätzlich abnehmende Leistungsfähigkeit bei gleichzeitiger Lohnsteigerung unterstellt. Diese Annahme lässt sich jedoch nicht verallgemeinerbar nachweisen sondern muss vielmehr widerlegt werden (vgl. z.B. Lehr, 2007; Struck, 2014). Für Neueinstellungen zeigt die vorliegende Arbeit darüber hinaus, dass auch ähnliche Niveaus von Beschäftigungsfähigkeit bei Älteren zu geringeren Erwerbchancen führen (siehe Abschnitt 1.5.2). Außerdem wäre zu prüfen, inwiefern die Leistungsfähigkeit bestimmter älterer Mitarbeitenden sogar zunimmt. Dies wäre unter anderem der Fall, wenn es durch einen sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu

Angebotsengpässen beim fachspezifischen Erfahrungswissen kommt. Nicht beachtet werden in arbeitsökonomischen Theorien außerdem die Heterogenitäten der sozialen Gruppe „ältere Erwerbspersonen“ (siehe Abschnitt 1.2.2). Darüber hinaus wird nicht klar, wann das höhere Erwerbsalter erreicht wird und mit einem Rückgang der Leistungsfähigkeit zu rechnen ist und ob dies für alle sozialen Gruppen das gleiche Alter ist. In der Summe gehen die Kosten-Nutzen Rechnungen nicht auf, die Ergebnisse deuten aber auch darauf hin, dass einige Arbeitgebende selbst diesen fiktiven Rechnungen zu folgen scheinen und es ist anzunehmen, dass die geringeren Wiederbeschäftigungschancen Ältere teilweise auf eben solche Überlegungen zurückzuführen sind.

Hilfreicher für das Verständnis des tatsächlichen Zusammenhangs zwischen Beschäftigungsfähigkeit und Alter(n) erscheinen sozialwissenschaftliche und sozialpsychologische Ansätze, die eine Lebensverlaufsperspektive einnehmen. Während bislang in erster Linie Qualifikationen und Zertifikate, die zu Beginn des Erwerbsverlaufes erworben wurden, als verantwortlich für karrierebezogene Chancen und Risiken galten, gewinnt zunehmend eine im Laufe des Lebens veränderbare Beschäftigungsfähigkeit, die mit bestimmten Verhaltens-, Einstellungs-, und Weiterbildungsmustern verknüpft ist, an Bedeutung (Pongratz und Voß, 2003a). Beschäftigungsfähigkeit dient dabei nicht als Merkmal der sozialen Schichtung, sondern muss vielmehr als Chance zur Überwindung von sozialen Risiken begriffen werden. Die Investition in Beschäftigungsfähigkeit lohnt in jedem Alter, es muss jedoch berücksichtigt werden, dass nicht alle Komponenten von Beschäftigungsfähigkeit altershomogen sind. Das bedeutet, bestimmte Komponenten gewinnen mit zunehmendem Alter an Gewicht, während andere abnehmen. In diesem Sinne verschiebt sich unter anderem die Gewichtung zwischen interner und externer Beschäftigungsfähigkeit zu Gunsten ersterer. Vor allem aus der Sozialpsychologie kommt die Anregung bei der Betrachtung von der Interdependenz zwischen Alter(n) und Beschäftigungsfähigkeit neben individuellen Komponenten und äußeren sozialen und gesellschaftlichen Einflüssen auch das Arbeitsumfeld zu berücksichtigen. Die Passung zwischen Arbeitskraft und Arbeitsplatz gilt in diesen Ansätzen als Grundvoraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit und eine kontinuierliche Anpassung beider Seiten kann zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen (Swanson und Schneider, 2013).

Die systematische Zusammenführung unterschiedlicher und disziplinenüber-

greifender Theorien zu Beschäftigungsfähigkeit und Alter(n) in dieser Arbeit hat gezeigt, dass der Lebensverlaufsgedanke sowie die damit verbundene Lebenslage wie auch das Arbeitsumfeld bislang in der Diskussion um Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter zu wenig Berücksichtigung finden und zukünftig stärker in Konzeptualisierungen von Beschäftigungsfähigkeit einfließen sollten.

#### 1.6.4 Forschungsperspektiven

Angesichts der diskutierten theoretischen Ansätze zur Analyse des Zusammenhangs zwischen Beschäftigungsfähigkeit und höherem Erwerbsalter sind weiterführende Analysen auf Individualebene wünschenswert, die stärker auch den Lebensverlauf berücksichtigen. Während weitere Altersgruppenvergleiche keinen neuen Ertrag mehr liefern sollten, könnten längsschnittliche Ansätze stärker auch die intra-individuelle Veränderung von Faktoren der Beschäftigungsfähigkeit im Lebens- und Erwerbsverlauf berücksichtigen. Daran ansetzend könnten Handlungsbedarfe frühzeitiger erkannt werden.

Darüber hinaus bietet die bislang wenig beachtete nachfrageorientierte Analyse von Beschäftigungsfähigkeit zahlreiche Anknüpfungspunkte für weiterführende Forschung. Hierbei wäre es wünschenswert der Frage nachzugehen, in welchen Betrieben Personen auch im höheren Erwerbsalter eine neue Beschäftigung aufnehmen können und warum diese Betriebe auf älteres Personal setzen, bzw. welche individuellen Charakteristika Personen aufweisen, die auch im höheren Erwerbsalter den Job wechseln oder nach (längerer Zeit von) Arbeitslosigkeit wieder in Beschäftigung finden. Wünschenswert wären hierzu verknüpfte Daten auf Betriebs- und Individualebene, die auf Individualebene über administrative Informationen hinausgehen und stärker auch Motive, Einstellungen und Selbsteinschätzungen abbilden können.

Schließlich könnte Beschäftigungsfähigkeit als Flexibilisierungsstrategie auf den Prüfstand gestellt werden. Zu prüfen wäre, inwiefern Institutionalisierung von Beschäftigungsfähigkeit neue Sicherheiten schaffen kann und an welchen Stellen - gerade ältere Erwerbspersonen - stärker durch andere Sicherungssysteme unterstützt werden müssen. Zu diskutieren wäre, ob durch die Förderung von in-

dividueller Beschäftigungsfähigkeit tatsächlich Wettbewerbsvorteile entstehen, die auch in Beschäftigung umgesetzt werden können, oder aber ob auch Investitionen auf der betrieblichen Nachfrageseite sinnvoll wären.

## Literatur

- Allmendinger, J. (1990). »Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren. Auswirkungen individueller und Familiärer Lebensverläufe«. In: *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. Hrsg. von K.-U. Mayer. Sonderheft Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 272–303.
- (1992). »Ehebande und Altersrente«. In: *Soziale Welt* 43.1, S. 90–116.
- Apel, H. und M. Fertig (2009). »Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit. Ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts«. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 42, S. 5–28.
- Arentz, O. und S. J. Roth (2012). »Altersarmut mit Augenmaß statt politischem Aktionismus vermeiden«. In: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik* 61.2, S. 153–166.
- Arthur, M. B. (1994). »The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry«. In: *Journal of Organizational* 15.4, S. 295–306.
- Bäcker, G. (1981). *Die Situation älterer Arbeitnehmer auf Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt und beim Übergang in den Ruhestand. Ein Beitrag zur Diskussion über Entstehung und Verfestigung von Problemgruppen und über sozialpolitische Bewältigungsstrategien*. Dissertation. Universität Bremen.
- Bäcker, G., M. Brüssig, M. Jansen, Andreas Knuth und J. Nordhause-Janzen (2009). »Die Entwicklung der institutionellen Rahmenbedingungen«. In: *Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 46–151.
- Bakshi, A. J. (2014). »Life Span Theory and Career Theories: Rapprochement or Estrangement?«. In: *Handbook of Career Development*. Hrsg. von G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong und A. G. Watts. International and Cultural Psychology. New York: Springer, S. 43–66.
- Becker, G. S. (1975). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Bekker, S. und T. Wilthagen (2008). »Flexicurity - a European Approach to Labour Market Policy«. In: *Intereconomics* 43.2, S. 68–111.

- Berger, P. und P. Sopp (1995). »Dynamische Sozialstrukturanalysen und Struktur-  
erfahrungen«. In: *Sozialstruktur und Lebenslauf*. Hrsg. von P. Berger und P. Sopp.  
Bd. 5. Sozialstrukturanalyse. VS Verlag, S. 9–24.
- Berntson, E., M. Sverke und S. Marklund (2006). »Predicting Perceived Employabi-  
lity: Human Capital or Labour Market Opportunities? Economic and Industrial  
Democracy«. In: *Economic and Industrial Democracy* 27, S. 223–224.
- Blancke, S., C. Roth und J. Schmid (2000). *Employability (*“Beschäftigungsfähig-  
keit”) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt - Auf dem Weg zur flexiblen  
Erwerbsgesellschaft. Arbeitsbericht 157. Stuttgart: Akademie für Technikfolgen-  
abschätzung.
- Blossfeld, H.-P. (1983). »Höherqualifizierung und Verdrängung - Konsequenzen der  
Bildungsexpansion in den Siebziger Jahren«. In: *Beschäftigungssystem im gesell-  
schaftlichen Wandel. Historische Entwicklungen und internationale Strukturdiffere-  
renzen*. Hrsg. von M. Haller und W. Müller. Frankfurt a.M./New York: Campus,  
S. 184–240.
- (1990). »Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozialstruktureller  
Längsschnittuntersuchungen«. In: *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. Hrsg. von  
K. U. Mayer. Sonderheft Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie.  
Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 118–145.
- Blossfeld, H.-P. und Y. Shavit (1993). »Bildungsexpansion und Berufschancen. Dau-  
erhafte Ungleichheiten«. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 39.1, S. 25–52.
- Böhne, A. und N. Breutmann (2009). »Beschäftigungsfähigkeit erhalten - Eigenver-  
antwortung stärken«. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 63.4, S. 291–292.
- Börsch-Supan, A., I. Düzgün und M. Weiss (2005). »Age and Individual Producti-  
vity: A Literature Survey«. In: *MEA Discussion Papers* 73, S. 22.
- Börsch-Supan, A., M. Erlinghagen, K. Hank, H. Jürges und G. G. Wagner (2009).  
*Produktivität in alternden Gesellschaften*. Hrsg. von J. Kocka und U. M. Stau-  
dinger. Bd. 4. Altern in Deutschland. Stuttgart: Wissenschaftlichen Verlagsgesell-  
schaft mbH.
- Bosch, G. (2003). »Employability, lebenslanges Lernen und die Rolle des Staates«. In:  
*Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses  
der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002 Teil 1*. Hrsg. von J.  
Allmendinger. Opladen: Leske und Budrich, S. 418–436.
- Breen, R. (1997). »Risk, Recommodification and Stratification«. In: *Sociology* 31.3,  
S. 473–489.

- Brüderl, J. (1991). *Mobilitätsprozesse in Betrieben. Dynamische Modelle und empirische Befunde*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Brussig, M. (2010). »Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab. Ausdifferenzierung der Erwerbschancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen Berufen aber schon früher«. In: *Altersübergangsreport* 10/05.
- (2011). »Weitere Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ab 50 Jahren: Universeller Trend zum längeren Arbeiten - aber je nach Branche und Qualifikation auf sehr unterschiedlichem Niveau«. In: *Altersübergangsreport* 11/02.
- (2012). »Weiter steigendes Renteneintrittsalter, mehr Renteneintritte aus stabiler Beschäftigung, aber zunehmend geringere Altersrenten bei Langzeitarbeitslosen. Aktuelle Entwicklung beim Rentenzugang«. In: *Altersübergangsreport* 12/02.
- Brussig, M. und M. Knuth (2009). »Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse«. In: *WSI-Mitteilungen* 6, S. 287–294.
- Brussig, M. und M. Ribbat (2014). »Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung«. In: *Altersübergangsreport* 14/01.
- Brussig, M., T. Walter, M. Knuth und B. Boockmann (2010). »Die Veränderung individueller Beschäftigungsfähigkeit durch arbeitsmarktpolitische Intervention«. In: *Sozialer Fortschritt* 49.10-11, S. 279–289.
- Buchholz, S., A. Rinklake, J. Schilling, K. Kurz, P. Schmelzer und H.-P. Blossfeld (2011). »Increasing Inequalities in Germany: Older People’s Employment Lives and Income Conditions Since the Mid-1980s«. In: *Ageing Populations, Globalization and the Labor Market. Comparing Late Working Life and Retirement in Modern Societies*. Hrsg. von H.-P. Blossfeld, S. Buchholz und K. Kurz. Cheltenham: Edward Elgar, S. 3–32.
- Bundesarbeitgeberverband Chemie (2008). *Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ mit der IG Bergbau, Chemie, Energie*.
- Bundesregierung (2010). *Mehr ältere Arbeitnehmer*. (abgerufen am 31.08.2012 ).
- Chirikos, T. N. (1993). »The Relationship Between Health and Labour Market Status«. In: *Annual Review of Public Health* 14, S. 293–312.
- Clarke, M. und M. Patrickson (2008). »The New Covenant of Employability«. In: *Employee Relations* 30.2, S. 121–141.
- Cleveland, J. N. und L. M. Shore (1992). »Self- and Supervisory Perspectives on Age and Work Attitudes and Performance«. In: *Journal of Applied Psychology* 77.4, S. 469–484.

- Coase, R. H. (1937). »The Nature of the Firm«. In: *Economica* 4.16, S. 386–405.
- Conrad, P. und P. Speck (2010). »Employability«. In: *Perspektiven des Personalmanagements 2015*. Hrsg. von D. Wagner und S. Herlt. Wiesbaden: Gabler, S. 153–175.
- Conrads, R., E. Kistler und T. Staudinger (2008). »Alternd Belegschaften und Innovationskraft der Wirtschaft«. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 18-19, S. 40–46.
- Deeke, A. und T. Kruppe (2003). »Beschäftigungsfähigkeit als Evaluationsmaßstab? Inhaltliche und methodische Aspekte der Wirkungsanalyse beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms«. In: *IAB-Werkstattbericht* 01.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2014). »Rentenversicherung in Zeitreihen 2013«. In: *DRV Schriften Band 22*, S. 45–150.
- Dietz, M. und U. Walwei (2011). »Germany - No Country for Old Workers?«. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 44 (4), S. 363–376.
- Doeringer, P. B. und M. J. Piore (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*. New York: Heath Lexington Books.
- Dries, N., A. Forrier, A. De Vos und R. Pepermans (2014). »Self-Perceived Employability, Organization-Rated Potential, and the Psychological Contract«. In: *Journal of Managerial Psychology* 29.5, S. 565–581.
- Ebbinghaus, B. und D. Hofäcker (2013). »Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors«. In: *Comparative Population Studies* 38.4, S. 807–840.
- Espin-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Princeton University Press.
- Estes, R. J. (1974). »Welfare Client Employability: A Model Assessment System.« In: *Public Welfare* 32, S. 46–55.
- European Commission (2006). *Employment in Europe 2006*. Luxembourg.
- Finn, D. (2000). »From Full Employment to Employability: A New Deal for Britain's Unemployed?«. In: *International Journal of Manpower* 21.5, S. 384–399.
- Forrier, A. (2003). »The Concept Employability: A Complex Mosaic«. In: *International Journal of Human Resources Development and Management* 3.2, S. 102–124.
- Forrier, A., M. Verbruggen und N. De Cuyper (2015). »Incentiveteegrating Different Notion of Employability in a Dynamic Chain: The Relationship Between

- Job Transitions, Movement Capital and Perceived Employability«. In: *Journal of Vocational Behavior* 89, S. 56–64.
- Frerichs, F. (1997). *Älterwerden im Betrieb*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Friebel, H. (2008). *Die Kinder der Bildungsexpansion und das "Lebenslange Lernen"*. Hergensweiler: Zielverlag.
- Fuchs, J. (2005). »Tickt sie, die demografische Zeitbombe? Aktuelle Daten und Fakten zu den Auswirkungen des demografischen Wandels auf Arbeitskräfteangebot und -nachfrage«. In: *Arbeit* 14.4, S. 261–274.
- Fuchs, J., D. Söhnlein und B. Weber (2011). »Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten«. In: *IAB Kurzbericht* 16/2011.
- Fugate, M., A. J. Kinicki und B. E. Ashforth (2004). »Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications«. In: *Journal of Vocational Behavior* 65, S. 14–38.
- Gazier, B. (1998). »Employability: An Evolutionary Notion, An Interactive Concept«. In: *Employability: Concepts and Policies*. Hrsg. von B. Gazier. Berlin: European Commission, S. 35–94.
- Geissler, R. (1990). »Schichten in der postindustriellen Gesellschaft«. In: *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Hrsg. von P. A. Berger und S. Hradil. Bd. 7. Soziale Welt. Göttingen: Otto Schwartz und Co.
- (2004). »Bildungsexpansion und Bildungschancen«. In: *Informationen zur politischen Bildung* 269, S. 39–44.
- George, R. (2000). *Beschäftigung älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Sicht. Frühverrentung als Personalanpassungsstrategie in internen Arbeitsmärkten*. Mering: Rainer Hampp.
- Geyer, J. und V. Steiner (2010). »Künftige Altersrenten in Deutschland: Relative Stabilität im Westen, starker Rückgang im Osten«. In: *DIW Wochenbericht* 11, S. 2–11.
- Gore, T. (2005). »Extending Employability or Solving Employers' Recruitment Problems? Demand-led Approaches as an Instrument of Labour Market Policy«. In: *Urban Studies* 42.2, S. 341–353.
- Greinert, W.-D. (2008). »Beschäftigungsfähigkeit und Beruflichkeit - zwei konkurrierende Modelle der Erwerbsqualifizierung?« In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 37.4, S. 9–12.

- Grip, A. de, J. van Loo und J. Sanders (2004). »The Industry Employability Index: Taking Account of Supply and Demand Characteristics«. In: *International Labour Review* 143.3, S. 211–233.
- Hacker, W. (2004). »Leistungs- und Lernfähigkeit älter Menschen«. In: *Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle*. Hrsg. von M. von Cranach, H.-D. Schneider, E. Ulrich und R. Winkler. Bern/Stuttgart/Wien: Haupt Verlag.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.
- (2004). »The Protean Career: A Quarter-Century Journey«. In: *Journal of Vocational Behavior* 65.1, S. 1–13.
- Hartung, P. J. (2013). »The Life-Span, Life-Space Theory of Careers«. In: *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hrsg. von S. D. Brown und R. W. Lent. Hoboken, NJ: John Wiley und Sons, S. 83–114.
- Hasselhorn, H. M. und A. Rauch (2013). »Perspektiven von Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe in Deutschland«. In: *Bundesgesundheitsblatt* 56.3, S. 339–348.
- Heinze, R. G. und R. Ollmann (2006). »Employability in diskontinuierlichen Erwerbsbiografien - Implikationen für die Arbeits- und Wirtschaftspolitik«. In: *Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität : Identitäts- und Kompetenzentwicklung in entgrenzten Arbeitsformen*. Hrsg. von H. Neuendorff und B. Ott. Baltmannsweiler: Schneider Verlag, S. 198–209.
- Heyes, J. (2011). »Flexicurity, Employment Protection and the Jobs Crisis«. In: *Work, Employment and Society* 25.4, S. 642–657.
- Hillage, J. und E. Pollard (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Norwich.
- Hillmert, S. (2004). »Berufseinstieg in Krisenzeiten. Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen in den 1980er und 1990er Jahren«. In: *Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland*. Hrsg. von K. U. Mayer. Wiesbaden: VS Verlag, S. 23–38.
- Hochfellner, D. und C. Burkert (2013). »Berufliche Aktivität im Ruhestand«. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 46.3, S. 242–250.
- Hofäcker, D. (2010). *Older Workers in a Globalizing World. An International Comparison of Retirement and Late-Career Patterns in Western Industrialized Societies*. Cheltenham, UK und Northampton, USA: Edward Elgar.

- Holden, C. (2003). »Decommodification and the Workfare State«. In: *Political Studies Review* 1, S. 303–316.
- Huber, M., M. Lechner, C. Wunsch und T. Walter (2011). »Do German Welfare-to-Work Programmes Reduce Welfare Dependency and Increase Employment?« In: *German Economic Review* 12.2, S. 182–204.
- Iller, C. (2007). »Berufliche Weiterbildung im Lebenslauf. Bildungswissenschaftliche Perspektiven auf Weiterbildungs- und Erwerbsbeteiligung Älterer«. In: *Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte*. Hrsg. von A. Kruse. Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 67–91.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment. The Psychology of Social Issues*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, S. 111.
- Janssen, S. und U. Leber (2015). »Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter«. In: *IAB-Kurzbericht* 13/2015, S. 1–7.
- Kelle, N., J. Simonson und L. Romeu Gordo (2012). »Veränderte Erwerbsverläufe von Männern in Ost- und Westdeutschland: Ein Vergleich der Babyboomer mit älteren Kohorten«. In: *ifo Dresden berichtet* 19.3, S. 24–29.
- Keller, B. und H. Seifert (2000). »Flexicurity - Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung«. In: *WSI-Mitteilungen* 5, S. 291–300.
- Kerschbaumer, J. und E. Räder (2008). »In Arbeit bleiben. Wieder in Beschäftigung kommen«. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 18/19, S. 30–39.
- Knuth, M., T. Stegmann und L. Zink (2014). »Die Wirkungen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus" Chancen für ältere Langzeitarbeitslose«. In: *IAQ Report* 1/2014.
- Koen, J., U.-C. Klehe und A. E. VanViannen (2013). »Employability among the Long-term Unemployed: A Fertile Quest or Worth the Effort?« In: *Journal of Vocational Behavior* 82, S. 37–48.
- Kohli, M. (1985). »Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente«. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37.1, S. 1–29.
- (1990). »Das Alter als Herausforderung für die Theorie sozialer Ungleichheit«. In: *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Hrsg. von P. A. Berger und S. Hradil. Bd. 7. Soziale Welt. Göttingen: Verlag Otto Schwatz & Co.
- (2003). »Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn.« In: *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Soziologie*. Hrsg. von J. Allmendinger. Opladen: Leske, S. 525–545.

- Konietzka, D. (1999). *Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919-1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben*. Wiesbaden: West.
- Kraus, K. (2006). *Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.
- (2008). *Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik*. Bonn.
- Kreckel, R. (1983). »Soziale Ungleichheit und Arbeitsmarktsegmentierung«. In: *Soziale Ungleichheiten*. Hrsg. von R. Kreckel. Soziale Welt, Sonderband 2. Göttingen: Schwartz, S. 137–162.
- (1992). *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*. Frankfurt am Main: Campus.
- Lefresne, F. (1999). »Employability at the Heart of the European Employment Strategy«. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 5.4, S. 460–480.
- Lehr, U. (2007). *Psychologie des Alterns. 11. Auflage*. Wiebelsheim: Quelle/Meyer.
- Leschke, J., G. Schmid und D. Griga (2006). »On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany«. In: *Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung* 108, S. 22.
- Levy, R. (1991). »Status Passages an Critical Life Course Transitions«. In: *Theoretical Advances in Life Course Research*. Hrsg. von W. R. Heinz. Bd. I. Status Passages and the Life Course. Weinheim: Deutscher Studienverlag, S. 87–114.
- Maintz, G. (2003). »Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Abschied vom Defizitmodell«. In: *Fehlzeiten-Report 2002*. Hrsg. von B. Badura, H. Schellschmitt und C. Vetter. Heidelberg: Springer, S. 43–55.
- Maxin, L. und J. Deller (2010). »Beschäftigung statt Ruhestand - individuelles Erleben von Silver Work«. In: *Comparative Population Studies* 35.4, S. 767–800.
- Mayer, K.-U. (2000). »Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf.« In: *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Hrsg. von C. Offe. Frankfurt/New York: Campus, S. 283–409.
- Mayer, K.-U. und H.-P. Blossfeld (1990). »Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebenslauf«. In: *Lebenslagen, Lebensläufe. Lebensstile*. Hrsg. von P. A. Berger und S. Hradil. Verlag Otto Schwatz & Co, S. 297–318.
- McQuaid, R., A. Green und M. Danson (2005). »Introducing Employability«. In: *Urban Studies* 42.2, S. 191–195.

- McQuaid, R. und C. Lindsay (2005). »The Concept of Employability«. In: *Urban Studies* 42.2, S. 197–219.
- Meulemann, H. (1992). »Über die sozialen und persönlichen Kosten langer Studienzeiten«. In: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 153. Hrsg. von M. Kaiser und H. Görlitz. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 128–136.
- Mincer, J. A. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Mückenberger, U. (1985). »Die Krise des Normalarbeitsverhältnis«. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 31.7, S. 415–434.
- Müller, W. (1998). »Erwartete und unerwartete Folgen der Bildungsexpansion«. In: *Die Diagnosefähigkeit der Soziologie*. Hrsg. von J. Friedrichs, R. M. Lepsius und U. Mayer. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 81–112.
- Mümken, S. und M. Brussig (2012). »Alterserwerbsbeteiligung in Europa. Deutschland im internationalen Vergleich«. In: *Altersübergangsreport* 12/01.
- (2013). »Sichtbare Arbeitslosigkeit: Unter den 60- bis 64-Jährigen deutlich gestiegen. Reformen zielen auf eine Verlängerung der Erwerbsphasen ab, doch auch die Altersarbeitslosigkeit steigt«. In: *Altersübergangsreport* 13/01.
- Mümken, S., M. Brussig und M. Knuth (2011). »Beschäftigungslosigkeit im Alter. Die Älteren ab 60 Jahren sind besonders betroffen«. In: *Altersübergangsreport* 11/01.
- Offe, C. (1984). *Contradictions of the Welfare State*. London: Hutchinson.
- Oldenbourg, R. und J. Ilmarinen (2010). »Für eine lebenslaufbezogene Arbeitsfähigkeitspolitik«. In: *Soziale Lebenslaufpolitik*. Hrsg. von N. Gerhard. Wiesbaden: VS.
- Parkin, F. (1975). *Social Inequality and Political Order: Social Stratification in Capitalist and Communist Societies*. Boulder, USA: Paladin.
- Peter, R. und H. M. Hasselhorn (2013). »Work, Age, Health, and Work Participation. A Theoretical Model«. In: *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz* 56.3, S. 415–421.
- Pickshaus, K. und H. Spieker (2009). »Beschäftigungsfähigkeit entwickeln und erhalten - Ansprüche aus gewerkschaftlicher Sicht.« In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 63.4, S. 285–290.
- Polanyi, K. (1980). *The Great Transformation*. New York: Octagon.

- Pollmann-Schult, M. (2006). »Veränderung der Einkommensverteilung infolge von Höherqualifikation«. In: *Die Bildungsexpansion. Erwartete und unerwartete Folgen*. Hrsg. von A. Hadjar und R. Becker. Wiesbaden: VS Verlag, S. 157–176.
- Pongratz, H. J. und G. G. Voß (2003a). »Die Institutionalisierung von Employability. Anforderungen an die Regulierung eines neuen Vermittlungsmodus zwischen Person und Betrieb.« In: *Entstaatlichung und soziale Sicherheit: Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig; Teil 1*. Hrsg. von J. Allmendinger. Opladen: Leske und Budrich, S. 455–464.
- (2003b). »From Employee to 'Entreployee'. Towards a 'Self-Entrepreneurial' Work Force?« In: *Concepts and Transformation* 8.3, S. 239–254.
- Promberger, M. (2008). »Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration«. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 40-41, S. 7–15.
- Promberger, M., U. Wenzel, S. Pfeiffer, A. Hackett und A. Hirsland (2008). »Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit«. In: *WSI-Mitteilungen* 61.2, S. 70–76.
- Pruijt, H. und P. Dérogée (2010). »Employability and Job Security, Friends or Foes? The Paradoxical Reception of Employability in the Netherlands«. In: *Socio-Economic Review* 8.3, S. 437–460.
- Puch, K. (2009). *Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer*. DESTATIS Statistisches Bundesamt.
- Reich, M., D. M. Gordon und R. C. Edwards (1973). »A Theory of Labor Market Segmentation«. In: *The American Economic Review* 63.2, S. 359–365.
- Rothkirch, C. von, S. Naevecke, H. Seifert, V.-B. Sommer, W. Pfeifenroth und H. Rath (2005). *Einstellungen älterer Arbeitnehmer zum Renteneintritt. Eine empirische Untersuchung in nordrhein-westfälischen Betrieben. Kurzfassung*. Düsseldorf: WSI Hans Böckler Stiftung.
- Rothwell, A. und J. Arnold (2007). »Self-Perceived Employability: Development and Validation of a Scale«. In: *Personnel Review* 36, S. 24–41.
- Savickas, M. L. (2002). »Career construction: A development Theory of Vocational Behaviour«. In: *Career Choice and Development*. Hrsg. von S. D. Brown. San Francisco, CA: Jossey-Bass, S. 149–205.
- (2013). »Career Construct Theory and Practice«. In: *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hrsg. von S. D. Brown und R. W. Lent. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, S. 147–183.

- Schmähl, W. (2003). »Ageing workforce: Firm ststrategie and public policy in Germany«. In: *The Geneva Papers on Risk and Insurance* 28.4, S. 575–595.
- Seifert, H. und O. Struck (2009). »Arbeitsmarkt und Sozialpolitik - Flexibilität benötigt Sicherheiten«. In: *Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit*. Hrsg. von H. Seifert und O. Struck. Wiesbaden: VS Verlag, S. 53–75.
- Seifert, H. und A. Tangian (2008). »Flexicurity – Gibt es ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsmarktflexibilität und sozialer Sicherheit?« In: *WSI-Mitteilungen* 11+12, S. 627–635.
- Simonson, J., N. Kelle, L. Romeu Gordo, M. M. Grabka, A. Rasner und C. Westermeyer (2012). »Ostdeutsche Männer um 50 müssen mit geringeren Renten rechnen«. In: *DIW Wochenbericht* 23, S. 3–13.
- Simonson, J., L. Romeu Gordo und N. Titova (2011). »Changing Employment Patterns of Women in Germany: How do Baby Boomers Differ from Older Cohorts? A Comparison Using Sequence Analysis«. In: *Advances in Life Course Research* 16.2, S. 65–82.
- Skirbekk, V. (2003). *Age and Individual Productivity: A Literature Survey*. Vienna, Austria: Vienna Yearbook of Population Research. Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Kap. Age and Individual Productivity: A Literature Survey.
- Spahn, H.-P. und G. Vobruba (1986). »Das Beschäftigungsproblem. Die ökonomische Sonderstellung des Arbeitsmarktes und die Grenzen der Wirtschaftspolitik«. In: *WZB Discussion Papers* 14, S. 1–28.
- Steiner Viktor und Geyer, J. (2010). *Erwerbsbiografien und Alterseinkommen im demografischen Wandel - eine Mikrosimulationsstudie für Deutschland*. Bd. 55. Berlin: DIW, S. 192.
- Struck, O. (2006). *Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität*. Wiesbaden: VS.
- (2010a). »Europäische Flexicurity, eine Leitidee im Fokus einer Theorie gesellschaftlichen Wandels - Ein Essay«. In: *Gesellschaftstheorie und Europapolitik*. Hrsg. von M. Eig Müller und S. Mau. Wiesbaden: VS Verlag, S. 379–410.
  - (2010b). »Flexibilität als Problem«. In: *Sozialer Fortschritt* 59.12, S. 291–296.
  - (2014). »Demogrphische Entwicklung als Herausforderung. Ein essayistischer Rück- und Vorausblick auf deren Bewältigung«. In: *Das erzwungene Paradies des Al-*

- ters? Hrsg. von A. Amann und F. Kolland. *Alter(n) und Gesellschaft*. Wiesbaden: Springer, S. 319–337.
- Struck, O. und H. Seifert (2009). »Arbeitsmarkt und Sozialpolitik - Eine Einführung«. In: *Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit*. Hrsg. von H. Seifert und O. Struck. Wiesbaden: VS Verlag, S. 7–13.
- Struck, O. und J. Simonson (2000). »Übergänge im Erwerbsleben. theoretische Konzepte und empirische Befunde zur betrieblichen Lebenslaufpolitik«. In: *Generationenaustausch im Unternehmen*. Hrsg. von R. George und O. Struck. München: Rainer Hampp, S. 21–54.
- Super, D. E. (1980). »A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development«. In: *Journal of Vocational Behavior* 16.3, S. 282–298.
- Swanson, J. L. und M. Schneider (2013). »Minnesota Theory of Work Adjustment«. In: *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hrsg. von S. D. Brown und R. W. Lent. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, S. 29–54.
- Tessaring, M. (1992). »Übergänge aus der Ausbildung in das Erwerbsleben im intergenerativen Vergleich. Ein Vergleich der Geburtsjahrgänge 1945 und 1960«. In: *Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels. Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt*. Hrsg. von C. Brinkmann und K. Schober. Bd. 163. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 41–70.
- Thijssen, J., B. van der Heijden und T. Rocco (2008). »Toward the Employability-Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives«. In: *Human Resource Development Review* 7.2, S. 165–183.
- Tisch, A. und S. Tophoven (2011). »Erwerbseinstieg und bisheriges Erwerbsleben der deutschen Babyboomerkohorten 1959 und 1965 \* Vorarbeiten zu einer Kohortenstudie.« In: *IAB Forschungsbericht* 08.08/2011.
- (2012). »Employment Biographies of the German Baby Boomer Generation«. In: *Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 132.2, S. 205–232.
- Tisch, A. und J. Wolff (2015). »Active Labour Market Policy and its Outcomes – Does Workfare Programme Participation Increase Self-Efficacy in Germany?« In: *The International Journal of Sociology and Social Policy* 35.1-2, S. 18–46.

- Überschär, I. und W. Heipertz (2002). »Zur Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer aus arbeits- und sozialmedizinischer Sicht«. In: *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin* 37, S. 490–497.
- van der Heijden, B. (2002). »Prerequisites to Guarantee Life-Long Employability«. In: *Personnel Review* 31.1, S. 44–61.
- van der Heijden, B. und A. de Lange (2011). »Employability Across the Life-Span: Towards new Pathways for Age Research«. In: *Older Workers in a Sustainable Society*. Hrsg. von R. Ennals und R. H. Salomon. Labour, Education & Society. Frankfurt am Main: Internationaler Verlag der Wissenschaften, S. 19–32.
- van der Heijden, B., A. Lange, E. Demerouti und C. van der Heijde (2009). »Age Effects on the Employability-Career Success Relationship«. In: *Journal of Vocational Behavior* 74, S. 156–164.
- Voß, G. G. und H. J. Pongratz (1998). »Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?« In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50.1, S. 131–158.
- Walwei, U. (2009). »Arbeiten ohne Ende? Perspektiven der Erwerbstätigkeit in einer älter werdenden Gesellschaft«. In: *Alter und Gesellschaft*. Hrsg. von D. Döring und E. J. M. Kroker. Frankfurt a.M.: Societäts-Verlag, S. 65–84.
- White, H. C. (1970). *Chains of Opportunity. System Models of Mobility on Organizations*. Cambridge: Harvard University Press.
- Wild-Wall, N., P. Gajewski und M. Falkenstein (2009). »Kognitive Leistungsfähigkeit Älterer Arbeitnehmer«. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 42.4, S. 299–304.
- Williamson, O. E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting*. New York: The Free Press, Macmillan.
- Wilthagen, T. (1998). »Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?« In: *WZB Discussion Papers* FS I 98-202, S. 26.
- Wilthagen, T. und F. Tros (2004). »The Concept of ‘Flexicurity’: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets«. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 10.2, S. 166–186.
- Wittekind, A. (2007). *Employability: An Empirical Analysis of its Antecedents and its Relevance for Employees in Switzerland*. Zürich: ETH.
- Wittekind, A., S. Raeder und G. Grote (2010). »A Longitudinal Study of Determinants of Perceived Employability«. In: *Journal of Organizational Behavior* 31.4, S. 566–586.

## 1 Rahmung der Arbeit

Wohlrab-Sahr, M. (1993). *Biographische Unsicherheit. Formen weiblicher Identität in der „reflexiven Moderne“: Das Beispiel der Zeitarbeiterinnen*. Hrsg. von W. Fuchs-Heinritz, M. Kohli und F. Schütze. Bd. 15. Biographie und Gesellschaft. Opladen: Leske und Budrich.

## 2 Beitrag 1: Beschäftigungsfähigkeit – ein altersunabhängiges Konzept?

### 2.1 Einleitende Überlegungen

Die bereits Ende der 1990er Jahre durch die Europäische Beschäftigungsstrategie angestoßene Auseinandersetzung mit Konzepten der Beschäftigungsfähigkeit hat angesichts der anhaltend älter werdenden Erwerbsbevölkerung nicht an Relevanz verloren. Durch das Bewusstwerden der zunehmenden Alterung des europäischen Erwerbspersonenpotentials und der Diskussion ihrer Folgen, rückt Beschäftigungsfähigkeit vielmehr wieder stärker ins Zentrum des öffentlichen Diskurses. Dabei fällt jedoch auf, dass die besondere Situation von Personen im höheren Erwerbsalter sowohl bei Begriffsdiskussionen als auch bei der Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit, v.a. im deutschsprachigen Raum, nur äußerst selten berücksichtigt wird. Gerade aufgrund der Vielzahl an Ansätzen der Konzeptualisierung von Beschäftigungsfähigkeit fehlt es bislang an einem allgemein hin gültigen theoretischen Konzept und dessen Operationalisierung. Bezüglich zunehmend heterogener Problemlagen und einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt ist es nicht überraschend, dass sich die Mehrheit der Ansätze zur Konzeptualisierung von Beschäftigungsfähigkeit auf spezifische Personengruppen oder Lebensumstände konzentriert und dass nur wenige Konzepte versuchen, Beschäftigungsfähigkeit als umfassendes, vielschichtiges und mehrdimensionales Konzept zu erfassen. Eine Vielzahl empirischer Studien bezieht sich auf die Beschäftigungsfähigkeit erwerbsloser Personen (vgl. Brussig u. a. (2010), Koen u. a. (2013) und Thomsen (2009)), da aufgrund der europaweit

geführten Aktivierungsdebatte, Beschäftigungsfähigkeit zu einer zentralen Ziel-dimension nationaler und supranationaler Arbeitsmarktpolitiken geworden ist (Lefresne, 1999; Marquardsen, 2007). Darüber hinaus wird Beschäftigungsfähigkeit häufig im Zusammenhang mit dem Erwerbseintritt Jugendlicher untersucht (Simmons, 2009; Worth, 2003).

Bezüglich der demographischen Alterung und der Zunahme des Anteils älterer Erwerbspersonen wird Beschäftigungsfähigkeit aber häufig als Schlagwort zur Förderung der Erwerbsintegration Älterer genutzt. Dennoch fehlt es bislang an einer alters- und kohortenspezifischen Diskussion von Beschäftigungsfähigkeit. Die Frage welche Faktoren für die wachsende Gruppe älterer Erwerbspersonen an Bedeutung zunehmen und wie diese Faktoren im höheren Erwerbsalter gefördert oder gehemmt werden, bleibt bislang unbeantwortet.

In Deutschland bekräftigt die Bundesregierung ihre Bestrebung, ältere Arbeitskräfte besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren und die Arbeitsorganisation in den Betrieben stärker auf die spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnisse der alternden Erwerbsbevölkerung auszurichten (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2010). Gelingen soll dies durch den Erhalt und die Förderung individueller Beschäftigungsfähigkeit. Was jedoch unter Beschäftigungsfähigkeit zu verstehen ist und welche Bedeutung diese für Personen im höheren Erwerbsalter hat, wurde bislang nicht näher definiert. Um Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter näher definieren zu können, ist es deshalb zunächst notwendig, die Vielzahl der Konzepte der Beschäftigungsfähigkeit in einen übergreifenden Rahmen zu bringen. Hierbei müssen sowohl individuelle Bestandteile der Beschäftigungsfähigkeit als auch strukturellen Rahmenbedingungen identifiziert werden.

Im Folgenden wird die Entstehung des politischen Leitbildes der Beschäftigungsfähigkeit näher beschrieben und daran anschließend verschiedene Möglichkeiten ihrer Abgrenzung erörtert. Das Hauptaugenmerk des vorliegenden Beitrages liegt dann auf der alters- und kohortensensitiven Betrachtung individueller Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit und ihrer strukturellen Rahmenbedingungen. Dabei findet im Speziellen die Gruppe der heute älteren Erwerbspersonen Beachtung. Ein zusammenfassender Ausblick steht am Ende des Aufsatzes.

## 2.2 Zur Entstehung eines beschäftigungspolitischen Leitbildes

Betrachtet man die Entwicklung des Begriffsverständnisses von Beschäftigungsfähigkeit, lässt sich ein politisch geprägter Bedeutungswandel erkennen. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts war in Europa zunächst ein dichotomes, personenzentriertes Begriffsverständnis vorherrschend, das Beschäftigungsfähigkeit in erster Linie über den Gesundheitszustand und die Motivation einer Person definiert. Personen galten als beschäftigungsfähig wenn sie aufgrund ihres körperlichen Zustandes in der Lage waren, Erwerbsarbeit zu verrichten und hierzu grundsätzlich auch bereit waren. In den folgenden Jahrzehnten hat sich die Diskussion um Beschäftigungsfähigkeit auf weitere europäische Länder ausgeweitet und das Verständnis gewandelt: fortan wurde eine graduelle Abstufung der Beschäftigungsfähigkeit angenommen. Besonders in den 1960er und 1970er Jahren wurde Erwerbspersonen eine unterschiedlich hohe bzw. niedrige Beschäftigungsfähigkeit zugeschrieben (Gazier, 1998).

Seit Ende der 1990er Jahre wird auf europäischer Ebene ein interaktives Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit diskutiert, das definiert wird als die Fähigkeit einer Person, auf Basis des Zusammenspiels von persönlichen Merkmalen und arbeitsmarktspezifischen Anforderungen, eine (sinnvolle) Beschäftigung auszuüben. Damit wird die Verantwortung für Beschäftigungsfähigkeit nicht mehr ausschließlich bei der Person verortet. In diesem Sinne kann Beschäftigungsfähigkeit zwar als Ansammlung von persönlichen, fachlichen und sozialen Fähigkeiten gelten, die allerdings in einen größeren betrieblichen Rahmen und gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang gesetzt werden müssen (Promberger u. a., 2008). Somit bedarf es für die Umsetzung individueller Fähigkeiten sowohl spezifischer Nachfragemuster und Gelegenheitsstrukturen als auch betrieblicher Investitionen. Die politische Popularität des Begriffes ist seit der Implementierung der Europäischen Beschäftigungsstrategie Ende der 1990er Jahre zu beobachten, die Beschäftigungsfähigkeit als einen ihrer vier politischen Pfeiler festschreibt. Anstatt wie vormals in die Schaffung neuer Beschäftigungsoptionen zu investieren, setzen europäischen Wohlfahrtsstaaten nun stärker auf die Förderung individueller Beschäftigungsfähigkeit (Gazier, 1999). Im Zuge der Europäischen Beschäftigungsstrategie gewinnt Beschäftigungsfähigkeit in vielen

europäischen Ländern an Konjunktur (Kraus, 2006). Das einst geltende Ideal der Arbeitsplatzsicherheit wird durch ein neues Beschäftigungspolitisches Leitbild, dem der Beschäftigungssicherheit durch Beschäftigungsfähigkeit, abgelöst.

An Praktischer Relevanz gewinnt Beschäftigungsfähigkeit durch die Hinwendung zur aktiven Arbeitsmarktpolitik, in Deutschland beispielsweise im Zuge der Arbeitsmarktreformen basierend auf den Vorschlägen der Hartz-Kommission Anfang der 2000er. Diese resultierten u. a. in die Neuformulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der geringfügigen Beschäftigung, aber waren auch Basis für die Umstrukturierung der Bundesagentur für Arbeit und der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Im Zuge der Hartz-Reformen ist es zu einer schrittweisen Einschränkung des Subsidiaritätsprinzips gekommen und die Verantwortlichkeit für Arbeit und soziale Sicherung hat sich weg vom Fürsorgestaat und hin zur einzelnen Person verschoben.

Die neue Verantwortungsteilung zwischen Staat und Individuum nimmt die Einzelne und den Einzelnen stärker in die Pflicht und stellt erweiterte Anforderungen, die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Beschäftigungsfähigkeit wird hierbei als Wettbewerbsfähigkeit verstanden, also als die Fähigkeit, seine eigene Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt zu verkaufen. Individuelle und dynamische Anpassung an Marktgegebenheiten, das ständige Aktualisieren der eigenen Fähigkeiten im Rahmen eines marktorientierten Verhaltens, bilden das Kernstück der heute im öffentlichen Diskurs vorherrschenden Definition (Pongratz und Voß, 2003a). Damit bleibt die Interaktivität von Beschäftigungsfähigkeit zwar grundsätzlich erhalten – noch immer bedeutet Beschäftigungsfähigkeit ein Zusammenspiel von persönlichen Fähigkeiten und marktspezifischen Nachfragemustern – die Verantwortung für Beschäftigungsfähigkeit obliegt jedoch wieder stärker dem Individuum.

Die Konjunktur von Beschäftigungsfähigkeit muss dabei im Rahmen administrativen Rekommodifizierungsprozessen verstanden werden. Während Rekommodifizierung die Schwächung des Einflusses öffentlicher Sicherungssysteme bei gleichzeitiger Zunahme privater Sicherung beschreibt (Breen, 1997), bleibt bei administrativer Rekommodifizierung der Einfluss des Staates erhalten, der allerdings von den Individuen ein stärker marktorientiertes Verhalten fordert (Holden, 2003). Das neue politische Leitbild der Beschäftigungsfähigkeit kann somit als Reaktion auf die Erosion des Kontraktes „Leistung gegen Sicherheit“

betrachtet werden (Seifert und Struck, 2009, S. 457). Selbstkontrolle, erweiterte Selbst-Ökonomisierung und zunehmende Selbst-Rationalisierung, wie sie auch im Konzept des Arbeitskraftunternehmers beschrieben werden (Pongratz und Voß, 2003b), gewinnen an Bedeutung: Qualifikationen und Kompetenzen sollten stets auf den Markt ausgerichtet aktualisiert und weiterentwickelt werden und das Vermögen der Selbstdarstellung bzw. der Selbstpräsentation wird für das selbstständige Agieren auf dem Arbeitsmarkt als unverzichtbar suggeriert. Um jedoch als Bedingung für Erwerbsarbeit über den gesamten Lebensverlauf hinweg, fungieren zu können, ist es für eine Definition von Beschäftigungsfähigkeit nötig, individuelle Lebenslagen stärker zu berücksichtigen und institutionell einzubetten (Pongratz und Voß, 2003a).

## 2.3 Definitionen und begriffliche Abgrenzungen

Weil häufig auf die Abwesenheit einer allgemein gültigen Definition von Beschäftigungsfähigkeit hingewiesen wird (Gazier, 1999; Kraus, 2006; Pongratz und Voß, 2003a; Promberger u. a., 2008), fehlt es im öffentlichen Diskurs bislang auch an einer anerkannten, gesamtheitlichen Operationalisierung. Es ist jedoch fraglich, ob ein enges Konzept überhaupt wünschenswert ist. Vielmehr kann man sich auch auf den Standpunkt stellen, dass Beschäftigungsfähigkeit differenzierter betrachtet werden sollte und zwar indem die unterschiedlichen Lebenslagen von Erwerbspersonen jeden Alters stärker berücksichtigt werden. Als Minimaldefinition von Beschäftigungsfähigkeit gilt bisher, wie es beispielsweise Promberger u. a. (2008, S. 71) formulieren: „Beschäftigungsfähigkeit ist die Fähigkeit, ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen, aufrechtzuerhalten oder – falls notwendig – durch ein anderes zu ersetzen“. Damit wird deutlich, dass Beschäftigungsfähigkeit nicht nur für Arbeitssuchende Relevanz hat, sondern auch Personen in Beschäftigungsverhältnissen betrifft. Dies zeigt wiederum eine erste Schwierigkeit der Etablierung eines universellen Konzeptes.

Beschäftigungsfähigkeit ist abhängig von der jeweils individuellen Beschäftigungssituation und umfasst in Abhängigkeit der Erwerbssituation potenziell divergierende Dimensionen. Konzepte, die sich auf die Beschäftigungsfähigkeit

von Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden konzentrieren, stützen sich im Besonderen auf Kenntnisse und Fähigkeiten, die bei der Arbeitssuche, im Bewerbungsverfahren und für die Aufnahme einer Beschäftigung von Nutzen sein können.

Allerdings gehen einige theoretische Konzepte über den ersten Teil der Minimaldefinition hinaus und reduzieren Beschäftigungsfähigkeit nicht nur auf die Fähigkeit, ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen. In diesen Konzepten wird Beschäftigungsfähigkeit vielmehr verstanden als allgemeine Ansammlung von Fähigkeiten und Kenntnissen, die jedoch in unterschiedlichen Kontexten diskutiert werden. Neben individuellen Fähigkeiten und Kenntnissen fließen auch arbeitsmarktspezifische Nachfragemuster und betriebliches Handeln mit ein (siehe z.B. Blancke u. a., 2000; McQuaid und Lindsay, 2005; Promberger u. a., 2008). Beschäftigungsfähigkeit wird somit zusätzlich zur Voraussetzung, ein Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten und wenn nötig oder gewünscht durch ein anderes zu ersetzen. Diese Formen von Beschäftigungsfähigkeit können als (betriebs-) interne bzw. externe Beschäftigungsfähigkeit beschrieben werden: Während interne Beschäftigungsfähigkeit Fähigkeiten und Kenntnisse beinhaltet, die für den Erhalt eines Arbeitsplatzes nötig sind, bezieht sich externe Beschäftigungsfähigkeit auf individuelle Voraussetzungen für einen Arbeitsplatzwechsel. Eine weitere Schwierigkeit einer umfassenden Definition von Beschäftigungsfähigkeit liegt vor allem in der Vielzahl der am Beschäftigungsfähigkeitsdiskurs beteiligten Akteure und an der Zuschreibung von Verantwortlichkeiten auf unterschiedlichen Ebenen. Während Arbeitgeberverbände die Verantwortung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in erster Linie beim Arbeitnehmer verorten (Böhne und Breutmann, 2009), wird häufig auch der Einfluss und die Verantwortlichkeit von betrieblichen und arbeitsmarktspezifischen Rahmenbedingungen ins Zentrum gestellt (Loß u. a., 2009; Promberger u. a., 2008; Tamkin und Hillage, 1999).

Schließlich fehlt es an einer allgemein hin gültigen Definition aufgrund einer mangelnden Abgrenzung zu anderen theoretischen Konzepten, insbesondere zu dem aus der Arbeitsmedizin stammenden Konzept der Arbeitsfähigkeit. In den Sozialwissenschaften wird Arbeitsfähigkeit oft mit Gesundheit gleichgesetzt und beschreibt damit die Basis der Beschäftigungsfähigkeit: die körperliche und geistige Befähigung einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Neben Bildung und persönlichen sowie sozialen Fähigkeiten, individueller Arbeitsmotivation sowie

Einstellungen und Werten stellt Arbeitsfähigkeit damit nur eine Dimension von individueller Beschäftigungsfähigkeit dar.

In anderen Studien, die häufig an die aus der Arbeits- und Sozialmedizin stammenden Überlegungen von Ilmarinen (1999) anschließen, werden die Dimensionen Bildung, Motivation und persönliche Einstellungen aber bereits neben der körperlichen und psychischen Gesundheit zur Arbeitsfähigkeit gefasst (Holler und Trischler, 2010; Ilmarinen, 1999; Kistler und Trischler, 2014). Zur darüber hinausgehenden Definition von Beschäftigungsfähigkeit zählen dann zusätzlich Arbeits- und Rentengesetze sowie gesellschaftliche Einstellungen und Werte, die für die Erwerbstätigkeit des Einzelnen von Bedeutung sind. Arbeitsfähigkeit zielt aus sozialmedizinischer Perspektive meist auf Beschäftigte und beschreibt die Fähigkeit die Anforderungen des aktuellen Arbeitsplatzes zu erfüllen. Beschäftigungsfähigkeit hingegen bezieht sich, in diesen Ansätzen, auf die Passung des Individuums zur aktuellen Arbeitskräftenachfrage. Damit nimmt die Arbeitsmedizin zur Definition von Beschäftigungsfähigkeit den Arbeitsmarkt als eine weitere Ebene hinzu und definiert Beschäftigungsfähigkeit als Passung zwischen Individuum und dem aktuellen Arbeitsmarkt. Beschäftigungsfähigkeit liegt damit nicht allein in der Verantwortung der Person sondern wird beeinflusst von den gegebenen Rahmenbedingungen. Ein ähnliches Verständnis ist in den Sozialwissenschaften in der interaktiven Beschäftigungsfähigkeit zu finden (Gazier, 1999). Naegele (2005) beschreibt in diesem Sinne Beschäftigungsfähigkeit als die „Arbeitsmarktfähigkeit der individuellen Arbeitsfähigkeit“. Die körperliche und mentale Befähigung zur Erwerbsarbeit wird folglich erst durch weitere Faktoren auf individueller Ebene sowie unter Einflussnahme von marktspezifischen Nachfragemuster und Unterstützungsangeboten in Beschäftigungsfähigkeit transformiert.

Die Konzepte Arbeitsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit sind also nicht überschneidungsfrei, keineswegs aber divergent. Vielmehr herrscht Einigkeit, dass Arbeitsfähigkeit einen Teil der Beschäftigungsfähigkeit darstellt – allein die Lage der Trennlinie zwischen gesundheitsbezogener Arbeitsfähigkeit und weiteren Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit unterscheidet sich. Allen begrifflichen Differenzen und Unschärfen, die das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit aufweist, ist noch ein weiteres Problem hinzuzufügen: Bislang enthält der Begriff eine implizite Homogenitätsunterstellung einer „normalen Beschäftigungs-

fähigkeit“ und zu verbessernder Abweichungen davon. Typische alters- und lebenslaufspezifische Unterschiede werden ignoriert. Deshalb kann Beschäftigungsfähigkeit zwar als Theorieartefakt diskutiert werden, eignet sich jedoch nicht als empirisch umsetzbares oder gar arbeitsmarktpolitisch handhabbares Instrument.

Bislang fließen weder auf theoretischer Ebene noch in die Operationalisierung und empirische Überprüfung von Beschäftigungsfähigkeit altersspezifische Überlegungen mit ein. Bezogen auf ältere Erwerbspersonen wird Beschäftigungsfähigkeit vielmehr auf einen Faktor, nämlich auf Bildung reduziert. In Anlehnung an den niederländischen Employability Diskurs, der seit den 1990er Jahren Teil der Flexicurity Strategie in den Niederlanden ist (Wilthagen und Tros, 2004), definieren diese Ansätze Beschäftigungsfähigkeit als Resultat von Bildungsinvestitionen sowie der kontinuierlichen Förderung und des Erhalts von Kenntnissen und Fähigkeiten (siehe z.B. Bosch (2003) und Diekmann (2010)). Darüber hinaus begreifen einige Konzeptualisierungen demographische Charakteristika wie das individuelle Alter als eigenständiger Faktor der Beschäftigungsfähigkeit (McQuaid und Lindsay, 2005).

Das höhere Erwerbsalter wird damit per se als hinderlich für die Beschäftigungsfähigkeit eingestuft. Im Folgenden werden, in Übereinstimmung mit Brussig und Knuth (2009) individuelle Merkmale der Beschäftigungsfähigkeit allerdings über ihre Veränderlichkeit definiert. Es wird in diesem Beitrag angenommen, dass sich die Bedeutung der Faktoren individueller Beschäftigungsfähigkeit entlang der Altersgruppenzugehörigkeit in ihrer Bedeutung unterscheiden – nicht aber, dass das Alter selbst als Teil von Beschäftigungsfähigkeit gelten sollte.

## 2.4 Das Rahmenkonzept eines holistischen Verständnisses von Beschäftigungsfähigkeit

Basierend auf den vorgestellten Diskursen, kann festgehalten werden, dass Beschäftigungsfähigkeit auf individueller Ebene in der Interaktion verschiedener Faktoren und Settings in einem weitergefassten, über das Individuum hinausgehenden Rahmen entsteht. Fasst man die Vielzahl an Konzeptualisierungen

zusammen, können als individuelle Grundbestandteile der Beschäftigungsfähigkeit neben personenspezifischem Humankapital, marktorientiertes Verhalten, persönliche Umstände (soziales Kapital) sowie der individuelle Gesundheitszustand wie die Leistungsfähigkeit gelten (Apel und Fertig, 2009; Brussig und Knuth, 2009; Fugate u. a., 2004; Hillage und Pollard, 1998; Koen u. a., 2013; McQuaid und Lindsay, 2005).

Darüber hinaus bestimmen strukturelle Einflussfaktoren die individuelle Beschäftigungsfähigkeit. Es kann zwischen Nachfragefaktoren und unterstützenden Faktoren unterschieden werden. Die Nachfrage wird einerseits bestimmt durch die Arbeitsmarktlage, andererseits durch das Einstellungsverhalten und das Personalmanagement von Betrieben. Als unterstützende strukturelle Faktoren fungieren zudem Sozial- und Beschäftigungspolitik, Regelungen der Sozialpartner wie auch bildungspolitische Maßnahmen und Angebote (McQuaid und Lindsay, 2005; Promberger u. a., 2008).

Im Folgenden werden zunächst die individuellen Grundbestandteile und daran anschließend strukturelle Einflussfaktoren der Beschäftigungsfähigkeit bezüglich altersspezifischer Bedeutungsunterschiede diskutiert.

### **2.4.1 Individuelle Grundbestandteile der Beschäftigungsfähigkeit bezogen auf eine älter werdende Erwerbsbevölkerung**

Seit der Bildungsexpansion der 1960er Jahre ist in Deutschland ein allgemeiner Trend der Höherqualifizierung zu verzeichnen. Dieser spiegelt sich besonders innerhalb der Gruppe der heute älteren Erwerbspersonen zwischen 50 und 65 Jahren wieder. Während die gerade ins höhere Erwerbsalter hineinwachsenden „jüngeren Alten“ von der Bildungsexpansion der 1960er Jahre profitiert haben und damit mit einer vergleichsweise guten schulischen und beruflichen Erstqualifikation ausgestattet sind, haben die kurz vor dem Rentenübergang stehenden „älteren Alten“ ein deutlich niedrigeres Bildungsniveau (Tisch und Tophoven, 2012). Durch überwiegend stabile Erwerbsverläufe und langjährige Beschäftigung im Betrieb haben sie jedoch arbeitsplatzspezifisches Humankapital angesammelt und werden von Personalverantwortlichen besonders aufgrund ihres

Erfahrungswissens geschätzt (Bellmann und Stegmaier, 2007), wenngleich sie im Vergleich zu jüngeren Geburtskohorten eine niedrige Weiterbildungsaffinität aufweisen. Denn die „jüngeren Alten“ beteiligen sich, neben ihrer guten Erstqualifikation, vermehrt auch an Weiterbildungsmaßnahmen (Friebel, 2008; Leber u. a., 2013). Gnahs und Rosenblatt (2010) sprechen in Bezug auf die derzeit ins höhere Erwerbsalter hineinwachsende Personengruppe deshalb von „Produktivkräften im Erwerbsleben“, deren Potenzial genutzt und erhalten werden sollte.

Bezogen auf die individuelle Humankapitalausstattung älterer Erwerbspersonen lässt sich also festhalten, dass sie keine homogene Struktur von Qualifikationen und Kompetenzen aufweisen. Auch nimmt im Lebenslauf nimmt die Bedeutung der ursprünglichen Formalqualifikation ab, während Erfahrungswissen und anhaltende Lernbereitschaft wichtiger werden. Veraltende Qualifikationen können durch Weiterqualifikation ausgeglichen werden. Bezüglich der Förderung von Beschäftigungsfähigkeit bedeutet dies, dass es nötig ist, alters- und kohortenspezifische Charakteristika zu beachten und dass betriebliche und sozialpolitische Investitionen in Qualifikationen und Kompetenzen je nach Altersgruppenzugehörigkeit unterschiedlich ausgestaltet sein müssen. Derzeit sind vor allem gering qualifizierte Ältere weniger in Weiterbildungsmaßnahmen zu finden (Leber u. a., 2013). Außerdem ist die Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen unterschiedlich über Berufe und Branchen verteilt, Weiterbildungsangebote häufiger in größeren Betrieben zu finden (Bellmann, 2013) und abhängig von personalpolitischen Akteuren (Bögel, 2013). Fehlende Lern- und Entwicklungschancen stehen jedoch in engem Zusammenhang mit weiterer Lernbereitschaft und individueller Leistungsfähigkeit (Baethge-Kinsky, 2008). Roßnagel und Hertel (2006) gehen davon aus, dass nicht die objektive Lernfähigkeit mit dem Alter zurück geht, die Lernbereitschaft jedoch oftmals aufgrund fehlender Weiterbildungserfahrung abnimmt. Die Lernbereitschaft kann allerdings sowohl indirekt durch ein positives Lern- und Arbeitsklima, als auch direkt durch gezielte Kompetenztrainings gefördert werden.

Nicht nur in Bezug auf das Qualifikationsniveau und die Weiterbildungsbeziehung bilden ältere Erwerbspersonen eine zunehmend heterogene Gruppe, sondern auch bezüglich ihrer Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, die sich wiederum auf wichtige humankapitalspezifische, persönlichkeitsbezogene Fakto-

ren der Beschäftigungsfähigkeit auswirken. Während nur ein kleiner Teil der heute „älteren Alten“ je von Arbeitslosigkeit betroffen war, hat ein deutlich größerer Anteil der „jüngeren Alten“ schon früh im Erwerbsverlauf Arbeitslosigkeit erfahren (Tisch und Tophoven, 2012). Lange galt zudem der Beruf als sinnstiftendes Element im Leben. Die seit Ende der 1980er Jahre beobachtbare Erosion der Beruflichkeit (Kraus, 2006) hat unter Umständen negative Auswirkungen auf das Selbstbild und das Selbstvertrauen älterer Erwerbspersonen.

Sowohl wiederholende Erwerbslosigkeitserfahrungen wie auch Identitätsverluste führen langfristig zu Motivationsdefiziten und mangelndem Selbstvertrauen. Hinzu kommt, dass Personen im fortgeschrittenen Erwerbssalter bei Arbeitsplatzverlust nur geringe Chancen des Wiedereinstiegs erfahren (Dietz und Walwei, 2011). Das Gefühl des „Ausrangiertwerdens“ und Frustration bei vergeblicher Jobsuche wirken negativ auf das Selbstwertgefühl sowie die eigene Motivation (Jahoda, 1982) und reduzieren damit die individuelle Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbssalter. Darüber hinaus kann gezeigt werden, dass sich tätigkeitsspezifische Motive mit dem Alter wandeln, während arbeitsplatzbezogene Anforderungsprofile gleichbleiben (Grube und Hertel, 2008; Roßnagel und Hertel, 2006). Beispielsweise verschieben sich individuelle Präferenzen durch wandelnde familiäre Kontexte oder auch gesundheitliche Veränderungen bereits im Alter 45 bis 50; für über 55-Jährige wird der Rentenübergang immer präsenter und der (frühzeitige) Erwerbsaustritt gewinnt als Bewältigungsstrategie bei Frustrationen im Berufsalltag an Bedeutung (Ilmarinen u. a., 2005). Um Arbeitsmotivation und Selbstwertgefühl von Personen im höheren Erwerbssalter nachhaltig zu fördern, bedarf es anderer Maßnahmen als für arbeitsmarktunerfahrene Berufseinsteigende, die den Berufsalltag erst (kennen-)lernen. Für Ältere hingegen ist der kompensatorische Umgang mit schlechten Erfahrungen und längerfristigen Frustrationen von größerer Bedeutung.

Ein weiterer Bestandteil individueller Beschäftigungsfähigkeit ist die zunehmend auf dem Arbeitsmarkt geforderte Eigenverantwortlichkeit. Zusätzliche, marktbezogene Kompetenzen und marktorientiertes Verhalten werden nötig, um langfristig Beschäftigung zu gewährleisten. Neben der geforderten Marktkenntnis ist darunter insbesondere die Selbstvermarktung der eigenen Arbeitskraft zu verstehen. Beschäftigungsfähigkeit ist in diesem Sinne als eine „neue Stufe der Selbst-Ökonomisierung von Arbeitskraft zu sehen“ (Pongratz und Voß, 2003a,

S. 457). Da Ältere aber auch bei formal gleicher Eignung und eigenverantwortlichem Handeln bei Stellenbesetzungsverfahren häufig übergangen werden, zahlt sich marktorientiertes Verhalten für sie eventuell nicht aus. Lohnenswerter bzw. marktbezogener kann es deshalb aus individueller Perspektive erscheinen, in betriebspezifisches Kapital zu investieren anstatt die eigene Arbeitskraft immer wieder aufs Neue auf dem (freien) Arbeitsmarkt anzubieten.

Auch persönliche Umstände und damit das soziale Kapital einer Person sind über den Lebenslauf nicht konstant, sondern werden ständig durch soziale Netzwerke produziert und reproduziert (Bourdieu, 1983; Coleman, 1988). Das soziale Umfeld umfasst Familie sowie Freunde und kann gleichsam Stabilität, Unterstützung und Kompensation bieten – aber auch Verpflichtungen, Belastungen und Einschränkungen mit sich bringen. Während jüngere Erwerbspersonen häufig vor Vereinbarkeitsproblemen aufgrund von fehlender Kinderbetreuung stehen, kommen auf Personen im höheren Erwerbsalter veränderte familiäre Verpflichtungen, wie etwa die Betreuung oder Unterstützung älter werdender Familienmitglieder zu. Kinderbetreuungsmaßnahmen und die gesetzliche Regelung von Kinderbetreuungszeiten werden immer weiter ausgebaut, die Diskussion um staatliche Unterstützung bei der Betreuung von gesundheitlich beeinträchtigten Verwandten hingegen steht noch relativ am Anfang. Derartige Belastungssituationen nehmen jedoch Einfluss auf die individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Einerseits können Pflegeverpflichtungen direkt zur Reduktion des Arbeitsvolumens führen, andererseits aber auch gesundheitliche Probleme oder verminderte Weiterbildungsbeteiligung nach sich ziehen und damit die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen indirekt beeinflussen (Bäcker, 2004).

Im Arbeitskontext fungiert das soziale Umfeld aber auch als Ressource. Sowohl bei der Arbeitssuche als auch bei beruflicher Neuorientierung erweisen sich soziale Netzwerke als dienlich (Freitag, 2000; Preisendörfer und Voss, 1988). Inwiefern sich soziale Netzwerke älterer und jüngerer Erwerbspersonen unterscheiden, ist bislang noch nicht ausreichend untersucht. Einerseits kann davon ausgegangen werden, dass ältere Beschäftigte mit kontinuierlichen Erwerbsbiographien auf gute arbeitsspezifische Netzwerke zurückgreifen können. Dabei ist wiederum zu beachten, dass sich die Netzwerke insbesondere bei Beschäftigten in größeren Betrieben auf Personen innerhalb des Betriebes konzentrieren sollten und sind damit bei der Stellensuche aufgrund von Betriebsschließung oder

-verlagerung als eher wenig nützlich einzustufen. Die sozialen Ressourcen älterer Erwerbspersonen mit prekären Erwerbsverläufen hingegen sollten heterogener sein, stärker von individuellen privaten Netzwerken abhängen und sich zwischen unterschiedlichen Altersgruppen weniger unterscheiden.

Eine Vielzahl an Studien zeigt schließlich, dass für den Erwerbsverbleib im Alter auf individueller Ebene Gesundheit und körperliche wie kognitive Leistungsfähigkeit eine erhebliche Rolle spielt (Lindeboom, 2005; Roberts u. a., 2006). Aus arbeits- und sozialmedizinischer Sicht sind ältere Erwerbspersonen zunächst nicht weniger arbeitsfähig als jüngere Altersgruppen (Überschär und Heipertz, 2002). Die Abnahme physischer und kognitiver Belastbarkeit ist nicht Folge des kalendarischen Alters ist, sondern vielmehr Resultat berufs- und branchenspezifischer Belastung (Maintz, 2003). Während die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsschutzes vor Unfällen und körperlicher Überanstrengung mittlerweile sehr gut ausgebaut sind, findet sich auf gesetzlicher Ebene kaum Schutz vor psychosozialen Belastungen (Jansen und Müller, 2000). Obwohl Arbeitsbelastungen stärker entlang von Berufs- und Tätigkeitsfelder variieren als im Altersgruppenvergleich (Hasselhorn und Freude, 2007), ist festzuhalten, dass heute Ältere seit ihrem Erwerbseinstieg, vor allem bedingt durch den Wandel und die Beschleunigung der Arbeitswelt, steigenden Arbeitsanforderungen und Belastungen ausgesetzt waren und sind. Dementsprechend gewinnen altersspezifischer Arbeitsschutz und gesundheitliche Vorsorgemaßnahmen in einer zunehmend älter werdenden Erwerbsbevölkerung weiter an Bedeutung (Leber u. a., 2013). Auch die Leistungsfähigkeit nimmt durchschnittlich im Alter nicht ab, jedoch vergrößert sich ihre Streubreite (Hacker, 2004). Auf die betriebliche Ebene hat deshalb eine sich nach oben verschiebende Altersstruktur keinen nennenswerten Einfluss. Vielmehr steigt mit dem Anteil 50- bis 55-Jähriger sogar die gesamtbetriebliche Produktivität und nimmt auch mit einem wachsenden Teil über 55-Jähriger nur schwer merklich ab (Göbel und Zwick, 2009). Auf Individualebene kommt es im Mittel auch nicht zu einer altersbedingten Abnahme von Leistungsfähigkeit, jedoch verschieben sich ihre Komponenten. Während fluide Kompetenzen, wie beispielsweise eine schnelle Auffassungsgabe, abnehmen, gewinnen Ältere an kristalliner Intelligenz, also an explizitem Wissen und implizit Gelernten (Wild-Wall u. a., 2009). Positiv auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter wirken eigene Entscheidungsspielräume in Veränderungsprozessen sowie Weiterbildung und Training. Es bleibt zusammenfassend an-

zumerken, dass individuelle Grundbestandteile der Beschäftigungsfähigkeit je nach Altersgruppenzugehörigkeit unterschiedlich ausgestaltet sind. Dies ist sowohl auf alters- wie auch auf kohortenspezifische Charakteristika zurückzuführen. Alterskonstanz innerhalb der einzelnen Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit ist nicht zu beobachten, unterschiedliche Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit fallen alters- und lebenspassagenspezifisch unterschiedlich ins Gewicht. Der Lebensverlauf sollte folglich Beachtung finden und die Konzeptualisierung individueller Beschäftigungsfähigkeit alterssensitiv erfolgen. Während die Faktoren der Beschäftigungsfähigkeit zwar für alle Altersgruppen dieselben sind, wandelt sich dennoch deren Bedeutung. Im nächsten Abschnitt wird diskutiert, inwiefern dies auch für strukturelle Einflussfaktoren auf die individuelle Beschäftigungsfähigkeit gilt.

#### **2.4.2 Strukturelle Einflussfaktoren auf die individuelle Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter**

Die regionale Arbeitsmarktlage kann auf individueller Ebene – zeitlich, räumlich und branchenbedingt – unterschiedliche Erwerbchancen hervorrufen und damit Beschäftigungsfähigkeit fördern oder einschränken (McQuaid und Lindsay, 2005). Die Arbeitskräftenachfrage hängt mit dem regional verfügbaren Arbeitsangebot zusammen. In einigen Branchen und Regionen kann ein demographiebedingter Fachkräfteengpass Personalverantwortliche dazu zwingen bei der Stellenbesetzung Kompromisse einzugehen. Obwohl Ältere bei Stellenbesetzungsverfahren meist übergangen werden (Bellmann und Stegmaier, 2007), können Knappheitsverhältnisse des Arbeitskräfteangebots dann zu höheren Erwerbchancen Älterer führen. Darüber hinaus werden Nachfragemuster durch regionale Berufs- und Branchenstrukturen verursacht. Sowohl in Regionen, die durch Sektoren mit einem großen Anteil an körperlich belastenden Berufen geprägt sind als auch in Gebieten mit Hochtechnologielastigkeit ist die Bereitschaft ältere Beschäftigte einzustellen vergleichsweise niedrig (Böhme u. a., 2007). Sie steigt jedoch, stehen keine passenden jüngeren Personen zur Verfügung. Die jeweils regional unterschiedliche Sättigung des Arbeitsmarktes führt deswegen zu individuell und altersspezifisch unterschiedlichen Chancen der Transformation von Beschäftigungsfähigkeit in tatsächliche Beschäftigung.

Betriebe haben den wohl größten externen Einfluss auf individuelle Beschäftigungsfähigkeit, denn sie bestimmen die Arbeitskräftenachfrage, kontrollieren durch ihr Rekrutierungs- und Freisetzungsverhalten individuelle Beschäftigungschancen und tragen mit betriebsinternen Maßnahmen und Anreizsystemen unmittelbar zur Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei. Darüber hinaus spielen sie im Spannungsfeld zwischen individuellen Sicherheiten und steigendem Flexibilisierungsdruck eine immer wichtigere Rolle. Denn Sicherheiten werden zunehmend auf betrieblicher Ebene individuell ausgehandelt, während flächendeckende Tarifverträge nur noch Mindestanforderungen festschreiben (Blancke u. a., 2000). Deswegen widmet sich der folgende Abschnitt etwas ausführlicher dem betrieblichen Einfluss auf die individuelle Beschäftigungsfähigkeit.

Zunächst können Personalverantwortliche die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Belegschaften mit Qualifizierungsangeboten unterstützen. Darüber hinaus sorgt ein umfassendes Gesundheitsmanagement und vorausschauende Personalführung für den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit. Durch Investition in Beschäftigungsqualität sichern Betriebe wiederum sowohl ihre ökonomische Flexibilität als auch ihre Wettbewerbsfähigkeit (Blancke u. a., 2000; Serwill, 2009). Dabei haben Betriebe unterschiedliche Motive und entwickeln verschiedene Strategien, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterschaft zu fördern. Im Grunde können hierbei Investitionen in interne Beschäftigungsfähigkeit von Förderungen externer unterschieden werden. Unter interner Beschäftigungsfähigkeit wird das Vermögen verstanden, langfristig in einem Betrieb beschäftigt zu sein. Externe Beschäftigungsfähigkeit beschreibt das Vermögen, eine Beschäftigung durch eine andere zu ersetzen und folglich auch für andere Betriebe attraktiv zu sein. (Tamkin und Hillage, 1999) nennen zwei Motive für betriebliche Bemühungen um externe Beschäftigungsfähigkeit: Zum einen investieren Betriebe dann, wenn größere Umstrukturierungen und Entlassungen bevorstehen. Ziel ist es, Anreize für Freisetzungen zu schaffen. Hierzu zählen neben dem Fördern von Fähigkeiten und Qualifikationen auch Unterstützungsleistungen bei der Stellensuche. Darüber hinaus gehen Tamkin und Hillage (1999) von einem sich wandelndem Verständnis des psychologischen Vertrages zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft aus (siehe auch Raeder und Grote (2001)). Während vormals individuelle Leistung gegen Arbeitsplatzsicherheit zentraler Bestandteil des Vertrages war, offerieren Personalverantwortliche nun Entwicklungsmöglichkeiten

und Erfahrung, um Beschäftigungssicherheit (auch bei einem anderen Betrieb) zu ermöglichen. Allerdings setzen Betriebe auch auf interne Beschäftigungsfähigkeit; und zwar indem Qualifikationen und Fähigkeiten der Mitarbeiterschaft fortlaufend an neue Aufgaben angepasst werden oder indem Personen innerhalb eines Betriebes auf den jeweils passenden Arbeitsplatz versetzt werden (Tamkin und Hillage, 1999). Letzteres ist allerdings nur in Betrieben mit ausreichender Größe möglich und geschieht im Besonderen in Branchen mit steigenden Fachkräfteengpässen. Die Zugehörigkeit des Betriebes zu einem eher offenen bzw. stärker geschlossenem Beschäftigungssystem (Köhler u. a., 2008) bedingt in besonderem Maße die betriebliche Investition in externe bzw. interne Beschäftigungsfähigkeit. Schließlich können Betriebe regional oder branchenspezifisch kooperieren und gemeinsam die Beschäftigungsfähigkeit ihrer (potentiellen) Mitarbeiterschaft fördern (Fernandez-Maldonado und Romein, 2010).

Obwohl betriebliche Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterschaft wachsen, bleiben ältere Betriebsangehörige meist außen vor (Bellmann u. a., 2007). Auf Ältere bezogene Personalpolitik zielt häufig noch immer auf verschiedene Formen der Frühverrentung ab und kann damit als reaktionär auf die vermeintlichen Defizite Älterer gelten (Bögel, 2013; Tullius u. a., 2012). Ebenso werden ältere Bewerber und Bewerberinnen bei Personalrekrutierungsverfahren nachrangig behandelt (Bellmann und Stegmaier, 2007). Der Beschäftigungsfähigkeit älterer Erwerbspersonen wäre deswegen eine stärker „demographie-sensiblen Unternehmenskultur“ förderlich (Naegele, 2005, S.218). Die steigenden Erwerbschancen Älterer (die sowohl auf bevorstehende Arbeitskräfteengpässe als auch auf die höhere Qualifikation zukünftig älterer Erwerbspersonen zurückzuführen ist) kann zukünftig zusätzlich zur besseren Transformierbarkeit von Beschäftigungsfähigkeit in tatsächliche Beschäftigungsverhältnisse beitragen. Allerdings merken Tullius u. a. (2012) eine Lücke zwischen „verbaler Problematisierung“ und betrieblichen Handeln bezüglich demographischer Veränderungen an. Die von Naegele (2010) beschriebene „demographic literacy“ von Unternehmen, also eine Personalstrategie die vorausschauend demographische Veränderungsprozesse in den Blick nimmt, wird bislang meist durch vorherrschende Stereotype gegenüber älteren Erwerbspersonen überlagert (Bender, 2010).

Personalverantwortliche fürchten Erkrankungs- und Dequalifikationsrisiken, so-

wie eine mit dem Alter abnehmende Motivation und Leistungsbereitschaft (Stettes, 2012). Allerdings sind diese Stereotype häufig lediglich bezüglich der Einstellung Älterer zu finden – Personen die mit dem Betrieb älter geworden sind erfahren von vielen Personalverantwortlichen eine hohe Wertschätzung. Diesen Widerspruch erklären Bäcker u. a. (2009) in Anlehnung an organisationsdemographische Ansätze (vgl. u.a. Brüderl, 1991; Pfeffer, 1983) mit strukturellen Arbeitskräftestrategien: Die Einstellung Älterer durchbricht und delegitimiert eine auf Langfristigkeit angelegte Personalstrategie, die auf das individuelle Älterwerden im Betrieb abzielt (Bäcker u. a., 2009, S.383).

Eng mit betrieblicher Steuerung sind Regelungen der Sozialpartner verbunden. Arbeitgeberverbände betonen die (Eigen-) Verantwortlichkeit der Beschäftigten zur Investition in Beschäftigungsfähigkeit (Böhne und Breutmann, 2009), während Gewerkschaftsvertretungen auf die Pflicht der Arbeitgeberschaft innerhalb der Betriebe hinweisen. Allerdings können Vertretungen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerschaft auch betriebsübergreifend Beschäftigungsfähigkeit fördern. Ausgehandelte tarifliche Regulierungen tragen zum Schutz wie zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit bei (Pickshaus und Spieker, 2009). So sind beispielsweise förderliche Arbeitszeitmodelle, die individuelle Vereinbarkeitsprobleme berücksichtigen oder Freiraum zur Weiterbildung ermöglichen ebenso denkbar wie Entlohnungs- und Anreizstrukturen, die die Arbeitsmotivation von Beschäftigten steigern (Tullius u. a., 2012). Ein Festschreiben derartiger Regulierungen zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und ihre systematische Ausgestaltung bietet den Beschäftigten interne und externe Sicherheit (Pongratz und Voß, 2003a), die wiederum zur Motivation und Leistungssteigerung in den Betrieben beiträgt. Für ältere Beschäftigte nehmen tarifvertragliche Verankerungen alternsgerechter Arbeitszeitregelungen sowie gesundheitlicher Prävention einen größeren Stellenwert ein, während für jüngere Maßnahmen der Personalentwicklung stärker ins Gewicht fallen.

Allerdings setzen, bezogen auf ältere Erwerbspersonen, beide Sozialpartner meist weniger auf die Investition in Beschäftigungsfähigkeit, sondern plädieren für abgesichertes, frühzeitiges Ausscheiden Älterer aus den Betrieben. Formen der Frühverrentung werden als Mittel im Kampf gegen Arbeitslosigkeit und gegen den Mismatch von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage betrachtet (Ebbinghaus, 2006; Streek, 2001). Eine Ausnahme stellen beispielsweise erste Bemühun-

gen der Stahl- und Eisenindustrie, in einem Demographie-Tarifvertrag den Belangen aller Altersgruppen gerecht zu werden (Katenkamp u. a., 2012).

Als struktureller Einflussfaktor für Beschäftigungsfähigkeit sind außerdem arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder im Rahmen der Sozial- und Beschäftigungspolitik zu nennen, die als unterstützende Faktoren begriffen werden können (McQuaid und Lindsay, 2005). Maßnahmen der Sozial- und Beschäftigungspolitik zielen sowohl auf die Beschäftigungsfähigkeit Arbeitssuchender als auch die der Beschäftigten ab. Dass sich Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen durch Interventionen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik steigern lässt, zeigen Brussig u. a. (2010). Sie stellen jedoch auch fest, dass nicht alle Maßnahmen in gleichem Maße zur Erhöhung von Beschäftigungsfähigkeit und zu besseren Erwerbchancen führen und betonen, dass globale Maßnahmen meist nicht zum gewünschten Erfolg führen, wohl aber individuell abgestimmte Strategien. Dies dürfte gerade auch für Ältere gelten, die oftmals divergierendere Vermittlungshemmnisse aufweisen als jüngere Erwerbssuchende.

Ein weiteres Beispiel sozialpolitischer Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit stellt die stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Krankheit (geregelt in § 74 SGB V) dar. Ein mit dem Arzt abgestimmter Eingliederungsplan soll die schrittweise Reintegration in den Betrieb ermöglichen. Die Maßnahme wird in erster Linie von der Krankenkasse und Rentenversicherung finanziert und gewinnt für ältere Erwerbspersonen zunehmend an Bedeutung (Deutsche Rentenversicherung, 2012).

Neben beschäftigungspolitischen Maßnahmen nehmen familienpolitische Bemühungen sowie die aktuelle Rentenpolitik Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit. Familienpolitische Bestrebungen zielen, wie beispielsweise die Einführung des flächendeckenden Rechtes auf einen Kinderbetreuungsplatz, auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie dargelegt, werden allerdings familiäre Herausforderungen im mittleren und höheren Lebensalter, wie die Versorgung und Pflege einer älteren, verwandten Person, nur unzureichend beachtet (Barkholdt und Lasch, 2004).

Die aktuelle Rentenpolitik ist bestrebt, durch eine Erhöhung des Renteneintrittsalters, die längerfristige Integration Älterer in den Arbeitsmarkt zu bewirken. Es wird u.a. davon ausgegangen, dass durch das Schließen staatlich geförderter

Frühverrentungswege Betriebe stärker in die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Beschäftigten investieren. Eine systematische Förderung betrieblicher Maßnahmen findet hingegen nicht statt. In diesem Sinne kann ebenso die fehlende Eingrenzung atypischer Beschäftigungsverhältnisse angemahnt werden, welche im Besonderen mit Risiken für die Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter verbunden sind (Kistler und Trischler, 2014).

Schließlich stehen bildungspolitische Maßnahmen und Angebote mit individueller Beschäftigungsfähigkeit in Zusammenhang. Direkt von politischer Seite beeinflusst sind Ausbildungsordnungen, die zu zertifizierten beruflichen Abschlüssen führen und die Beruflichkeit institutionell einbetten (Kraus, 2006). Allerdings beschränken sich Ausbildungsordnungen lediglich auf die Erstausbildung. Die Weiterbildungslandschaft hingegen bleibt diffus und ohne institutionelle Regelungen, allgemein anerkannte Zertifikate existieren nur selten. (Pongratz und Voß, 2003a) gehen zudem davon aus, dass die Lernwilligkeit der Erwerbspersonen sowie das unternehmerische Interesse an Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen nicht mit der zunehmenden Beschleunigung von Arbeit mithalten können und fordern eine stärkere institutionelle Regulierung durch bildungspolitische Maßnahmen. Sie schlagen außerdem vor, (Weiter-)Qualifizierung zwischen zwei Beschäftigungen gesetzlich zu gewährleisten und sozial abzusichern. Bei Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb werden Ältere häufig übergangen und nehmen auch seltener an außerbetrieblicher Weiterbildung teil (Iller, 2007). Deshalb gelten die von Bosch (2003) angeregten Ansätze zur Förderung von Maßnahmen des lebenslangen Lernens im Besonderen für ältere Erwerbspersonen: Bosch fordert die Stärkung von Qualifizierungsanreizen in den Betrieben durch bildungspolitische Maßnahmen mit dem Ziel, den Betrieb als Lernort zu fördern. Darüber hinaus drängt er auf neue, institutionell eingebettete Finanzierungsmodelle, die finanzielle Lasten gerecht zwischen Individuum, Betrieb und Staat verteilen (Bosch, 2003).

Es wird deutlich, dass neben individuellen Faktoren der Beschäftigungsfähigkeit auch strukturelle Einflussfaktoren kohortenspezifisch betrachtet werden müssen und keineswegs auf alle Altersgruppen gleich wirken. Folglich sind die Kohortenzugehörigkeit und die Verortung der Person im Lebens- und Erwerbsverlauf bei der Konzeptualisierung von Beschäftigungsfähigkeit stets zu beachten. Dies gilt in besonderer Weise, aber nicht ausschließlich, für ältere Erwerbspersonen.

## 2.5 Zusammenfassung und Ausblick

Beschäftigungsfähigkeit hat sich, nicht zuletzt durch den gestiegenen Anteil älterer Erwerbspersonen, zum (beschäftigungs-)politischen Leitbild in Europa entwickelt, dem sich keine Altersgruppe entziehen kann. Erwerbspersonen jeden Alters sollen beschäftigungsfähig sein, damit sie selbstverantwortlich auf dem Arbeitsmarkt agieren können. Damit, so die Annahme, trägt Beschäftigungsfähigkeit zur individuellen Beschäftigungsstabilität bei und tritt an die Stelle des vormals geltenden Ideals der Arbeitsplatzsicherheit.

Der vorliegende Beitrag wirft vor diesem Hintergrund die Frage auf, inwiefern Beschäftigungsfähigkeit alters- und kohortensensitiv betrachtet werden sollte. Hierzu wird Beschäftigungsfähigkeit entlang ihrer individuellen Faktoren und strukturellen Rahmenbedingungen im Hinblick auf das höhere Erwerbsalter diskutiert. Unter dem Deckmantel der Beschäftigungsfähigkeit wird dem Individuum der Wunsch zugetragen, sich für den Arbeitsmarkt stets gesund, qualifiziert und verfügbar zu halten. Um die eigene Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen zu können, müssen aber darüber hinaus weitere Komponenten der individuellen Beschäftigungsfähigkeit gewährleistet sein: Hierzu zählen sowohl persönlichkeitsbezogene Faktoren bzw. die Humankapitalausstattung als auch marktbezogene Fähigkeiten. Außerdem beeinflusst das soziale Umfeld bzw. das soziale Kapital die Beschäftigungsfähigkeit der Einzelperson.

Die Förderung individueller Beschäftigungsfähigkeit gelingt nur durch ein Zusammenspiel verschiedener Akteure und muss das gesamte Individuum im jeweiligen persönlichen Kontext betrachten. Hierbei wird zunächst stets das Individuum selbst in die Pflicht genommen. Zusätzlich ist die altersspezifische Arbeitskräftenachfrage zu nennen, die jedoch wiederum stark von betrieblicher Seite beeinflusst wird. Darüber hinaus ist für die institutionelle Einbettung von Beschäftigungsfähigkeit das Zusammenwirken der Sozialpartner nötig. Bestrebungen der Sozialpartner einiger Branchen, in welchen der Tarifvertrag traditionell die betriebliche Sozialpolitik regelt, stoßen dabei bereits in die richtige Richtung. So hat die Mitbestimmungskultur in der deutschen Eisen- und Stahlindustrie, wie auch in weiteren angrenzenden Branchen des sekundären Sektors, die Grundlage für eine demographiebewusste Personalpolitik gelegt. Insbesondere

in den Feldern der Verhaltensprävention, die auf ein gesundheits- und motivationsförderliches Arbeitsumfeld abzielen, wie auch die Motivation der alternden Mitarbeiterschaft in den Blick nehmen, können tarifvertragliche Regelungen als Grundlagen eines Alternsmanagementansatzes gelten, die es gilt auch zukünftig weiter voranzutreiben (Katenkamp u. a., 2012).

Schließlich nehmen Sozial- und Beschäftigungspolitik wie auch bildungspolitische Maßnahmen und Angebote Einfluss auf Beschäftigungsfähigkeit auf individueller Ebene. Die alterssensitive Betrachtung der unterschiedlichen individuellen Komponenten und strukturellen Einflussfaktoren hat gezeigt, dass sich Beschäftigungsfähigkeit im Lebens- und Erwerbsverlauf unterschiedlich ausgestaltet und kohortenspezifischen Einflüssen unterlegen ist. Folglich sollte bei der Konzeptualisierung von Beschäftigungsfähigkeit das Alter und die Kohortenzugehörigkeit stärker berücksichtigt werden. Dabei können individuelle Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit im besonderen Maße als altersspezifisch verstanden werden, während strukturelle Einflussfaktoren besonders auf spezielle Kohorten wirken.

Es wird viel darüber diskutiert, wie Beschäftigungsfähigkeit erhalten und weiter unterstützt werden kann. Wenige Ansätze hingegen beziehen sich explizit auf ältere Erwerbspersonen. Vielmehr wird zwar wiederholt gefordert, in die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu investieren, aber sowohl Betriebe als auch Tarifpartner setzen noch sehr zögerlich auf Investitionen in Beschäftigungsfähigkeit und noch immer stärker auf Freisetzung Älterer. Bei der Besetzung offener Stellen werden Jüngere bevorzugt. Förderprogramme und Unterstützungsleistungen, wie etwa Ausbildungsordnungen oder familienpolitische Leistungen, sind auf die Lebenssituation von jüngeren Erwerbspersonen zugeschnitten und die Herausforderungen im höheren Erwerbsalter finden noch unzureichende Aufmerksamkeit.

Beschäftigungsfähigkeit beinhaltet für Ältere aber oftmals etwas völlig anderes als für Jüngere. Beispielsweise wird im Rahmen des Diskurses um Beschäftigungsfähigkeit stets „marktorientiertes Verhalten“ als ein zentraler Faktor gehandelt. Darunter verstanden wird das ständige Aktualisieren aktuell auf dem Arbeitsmarkt nachgefragter Kompetenzen, um bei einem etwaigen Arbeitsplatzverlust attraktiv für einen neuen Arbeitgeber bzw. eine neue Arbeitgeberin zu

sein. Ältere Erwerbspersonen hingegen finden auf dem Arbeitsmarkt nur geringe Chancen vor, bei Arbeitsplatzverlust in einem anderen Betrieb neu eingestellt zu werden (Dietz und Walwei, 2011). Ein auf aktuelle Marktgegebenheiten abzielendes Verhalten würde folglich bedeuten, weniger in betriebsübergreifende Qualifikationen zu investieren und vielmehr betriebspezifische Kenntnisse anzusammeln, um möglichst attraktiv für die derzeitige Arbeitsstätte zu bleiben.

Damit wird deutlich, dass nicht nur Förderinstrumente an die jeweilige Altersgruppe angepasst werden müssen, sondern dass auch Beschäftigungsfähigkeit an sich nicht für alle Erwerbspersonen dasselbe bedeutet. Als Ergebnis der Diskussion sowohl interner Grundbestandteile als auch struktureller Einflussfaktoren von Beschäftigungsfähigkeit im Hinblick auf eine älter werdende Erwerbsbevölkerung lässt sich festhalten, dass eine alters- und kohortenspezifische Betrachtung von Beschäftigungsfähigkeit unumgänglich ist und zukünftig stärker berücksichtigt werden sollte. Es ist sogar wünschenswert, eine weitere Diskussion darüber anzuregen, ob Konzepte der Beschäftigungsfähigkeit nicht sogar noch stärker an individuellen Lebenslagen orientiert sein sollten. Dies erscheint vor allem in Hinblick auf die Operationalisierung und arbeitsmarktpolitische Umsetzung an dieser Stelle sinnvoll. Auf konzeptioneller Ebene sollte deswegen der Lebenslauf stärkere Beachtung finden – bei der politischen Umsetzung theoretischer Konzepte zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit gilt es, alterssensible und kohortenspezifische Förderung zu gewährleisten.

## Literatur

- Apel, H. und M. Fertig (2009). »Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit. Ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts«. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 42, S. 5–28.
- Bäcker, G. (2004). »Berufstätigkeit und Verpflichtungen in der familiären Pflege-Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitswelt«. In: *Fehlzeitenreport 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life Balance*. Hrsg. von B. Badura, H. Schellschmidt und C. Vetter. Springer. Kap. Berufstätigkeit und Verpflichtungen in der familiären Pflege-Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitswelt, S. 131–145.

## 2 Beschäftigungsfähigkeit – ein altersunabhängiges Konzept?

- Bäcker, G., M. Brussig, A. Jansen, M. Knuth und J. Nordhause-Janzen (2009). *Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Baethge-Kinsky, V. (2008). »Lebenslanges Lernen für alternde Belegschaften«. In: *Demographischer Wandel als Chance*. Hrsg. von C. Bogedan, T. Müller-Schoell und A. Ziegler. Hamburg: VSA.
- Barkholdt, C. und V. Lasch (2004). *Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. Expertise für die Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht der Bundesregierung*. Techn. Ber. Dortmund und Kassel: Deutsches Zentrum für Altersfragen.
- Bellmann, L. (2013). *Weiterbildung atypisch Beschäftigter*. Gütersloh: Bertelsmann Verlag.
- Bellmann, L., U. Leber und S. Jens (2007). »Betriebliche Personalpolitik und Weiterbildungsengagement gegenüber älteren Beschäftigten. Ein Überblick mit den Daten des IAB-Betriebspanels«. In: *Demographischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik*. Hrsg. von H. Loebe und E. Severing. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bellmann, L. und J. Stegmaier (2007). »Ältere werden bei Einstellungen erheblich benachteiligt. Wenig betriebliche Aktivitäten zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit«. In: *Soziale Sicherheit* 56.5, S. 189–193.
- Bender, S.-F. (2010). »Age-Diversity: Wertschätzung statt Abwertung?« In: *Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten*. Hrsg. von K. Brauer und W. Clemens. Wiesbaden: VS, S. 171–186.
- Blancke, S., C. Roth und J. Schmid (2000). *Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt - Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft*. Arbeitsbericht 157. Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung.
- Bögel, J. (2013). *Die Einführung von betrieblichem Alters- und Alternsmanagement als mikropolitische Prozess*. Hamburg: Verlag Dr. Kovack.
- Böhme, S., A. Ebert und E. Kistler (2007). *Demografische Entwicklung und Beschäftigung Älterer im Freistaat Bayern*. Techn. Ber. 3. IABRegional.
- Böhne, A. und N. Breutmann (2009). »Beschäftigungsfähigkeit erhalten - Eigenverantwortung stärken«. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 63.4, S. 291–292.
- Bosch, G. (2003). »Employability, lebenslanges Lernen und die Rolle des Staates«. In: *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses*

## 2 Beschäftigungsfähigkeit – ein altersunabhängiges Konzept?

- der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002 Teil 1. Hrsg. von J. Allmendinger. Opladen: Leske und Budrich, S. 418–436.
- Bourdieu, P. (1983). »Ökonomisches Kapital - Kulturelles Kapital - Soziales Kapital«. In: *Soziale Ungleichheiten*. Hrsg. von R. Kreckel. Soziale Welt, Sonderband 2. Göttingen, S. 183–198.
- Breen, R. (1997). »Risk, Recommodification and Stratification«. In: *Sociology* 31.3, S. 473–489.
- Brüderl, J. (1991). *Mobilitätsprozesse in Betrieben. Dynamische Modelle und empirische Befunde*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Brussig, M. und M. Knuth (2009). »Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse«. In: *WSI-Mitteilungen* 6, S. 287–294.
- Brussig, M., T. Walter, M. Knuth und B. Boockmann (2010). »Die Veränderung individueller Beschäftigungsfähigkeit durch arbeitsmarktpolitische Intervention«. In: *Sozialer Fortschritt* 49.10-11, S. 279–289.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010). *Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt*. Techn. Ber. Berlin.
- Coleman, J. S. (1988). »Social Capital in Creation of Human Capital«. In: *American Journal of Sociology* 94 (Supplement), S. 95–120.
- Deutsche Rentenversicherung (2012). *Reha-Bericht 2012. Die medizinische und berufliche Rehabilitation der Rentenversicherung im Licht der Statistik*. Techn. Ber. Berlin.
- Diekmann, K. (2010). »Ein erklärungsbedürftiges Synonym: Beschäftigungsfähigkeit«. In: *Wirtschaft und Berufserziehung* 62.6, S. 21–24.
- Dietz, M. und U. Walwei (2011). »Germany - No Country for Old Workers?« In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 44 (4), S. 363–376.
- Ebbinghaus, B. (2006). *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*. New York: Oxford University Press.
- Fernandez-Maldonado, A. M. und A. Romein (2010). »The role of organisational capacity and knowledge-based development: the reinvention of Eindhoven«. In: *International Journal of Knowledge-Based Development* 1.1-2, S. 79–96.
- Freitag, M. (2000). »Soziales Kapital und Arbeitslosigkeit. Eine empirischen Analyse zu den schweizer kantonen«. In: *Zeitschrift für Soziologie* 29.4, S. 186–201.
- Friebel, H. (2008). *Die Kinder der Bildungsexpansion und das "Lebenslange Lernen"*. Hergensweiler: Zielverlag.

## 2 Beschäftigungsfähigkeit – ein altersunabhängiges Konzept?

- Fugate, M., A. J. Kinicki und B. E. Ashforth (2004). »Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications«. In: *Journal of Vocational Behavior* 65, S. 14–38.
- Gazier, B. (1998). »Employability: An Evolutionary Notion, An Interactive Concept«. In: *Employability: Concepts and Policies*. Hrsg. von B. Gazier. Berlin: European Commission, S. 35–94.
- (1999). »Beschäftigungsfähigkeit: Konzepte und politische Maßnahmen«. In: *InformMISEP: Informationsbrief der Beschäftigungspolitik* 67/68, S. 38–51.
- Gnahn, D. und B. von Rosenblatt (2010). »Weiterbildung Älterer«. In: *Weiterbildungsbeteiligung 2010*. Hrsg. von B. von Rosenblatt und F. Bilger. Bielefeld: Bertelsmann, S. 80–84.
- Göbel, C. und T. Zwick (2009). »Age productivity - Evidence from Linked Employer Employee Data«. In: *ZEW Discussion Paper* 09-020, S. 1–42.
- Grube, A. und G. Hertel (2008). »Altersbedingte Unterschiede in Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und emotionalem Erleben während der Arbeit«. In: *Alter und Arbeit 10, 18-29*. Hrsg. von J. Wegge, E. Frieling und K. Schmidt. Bd. 10. 3. 18.29: Sonderheft der Wirtschaftspsychologie.
- Hacker, W. (2004). »Leistungs- und Lernfähigkeit älter Menschen«. In: *Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle*. Hrsg. von M. von Cranach, H.-D. Schneider, E. Ulrich und R. Winkler. Bern/Stuttgart/Wien: Haupt Verlag.
- Hasselhorn, H. M. und G. Freude (2007). *Der Work Ability Index—ein Leitfaden*. Dortmund: Verlag für neue Wissenschaft GmbH.
- Hillage, J. und E. Pollard (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Norwich.
- Holden, C. (2003). »Decommodification and the Workfare State«. In: *Political Studies Review* 1, S. 303–316.
- Holler, M. und F. Trischler (2010). *Arbeitspapier 3: Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit*. Stadtbergen.
- Iller, C. (2007). »Berufliche Weiterbildung im Lebenslauf. Bildungswissenschaftliche Perspektiven auf Weiterbildungs- und Erwerbsbeteiligung Älterer«. In: *Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte*. Hrsg. von A. Kruse. Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 67–91.
- Ilmarinen, J. (1999). *Ageing workers in the European Union - Status and promotion of work ability, employability and employment*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

- Ilmarinen, J., K. Tuomi und J. Seitsamo (2005). »New dimensions of work ability«. In: *International Congress Series* 1280, S. 3–7.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment. The Psychology of Social Issues*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, S. 111.
- Jansen, R. und R. Müller (2000). »Arbeitsbelastungen und Gesundheit älterer Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich«. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 33, S. 256–261.
- Katenkamp, O., H. Martens, A. Georg, G. Naegele und M. Sporket (2012). *Nicht zum alten Eisen! Die Praxis des Demographie-Tarifvertrags in der Eisen- und Stahlindustrie*. Berlin: Edition Sigma.
- Kistler, E. und F. Trischler (2014). »Gute Erwerbsbiographien - Der Wandel der Arbeitswelt als Risikofaktor für die Alterssicherung«. In: *Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung - Folgen für die Einkunftsfrage im Alter*. Hrsg. von E. Kistler und F. Trischler. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Koen, J., U.-C. Klehe und A. E. VanViannen (2013). »Employability among the Long-term Unemployed: A Fertile Quest or Worth the Effort?« In: *Journal of Vocational Behavior* 82, S. 37–48.
- Köhler, C., O. Struck, M. Grotheer, A. Krause, I. Krause und T. Schröder (2008). *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. VS Verlag.
- Kraus, K. (2006). *Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.
- Leber, U., J. Stegmeier und A. Tisch (2013). »Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren«. In: *IAB Kurzbericht* 13/2013.
- Lefresne, F. (1999). »Employability at the Heart of the European Employment Strategy«. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 5.4, S. 460–480.
- Lindeboom, M. (2005). »Health and Work of Older Workers«. In: *The Elgar Companion to Health Economics*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Loß, U., R. Matzdorf, G. Richenhagen und W. Riepert (2009). »Erfolgreich Arbeiten: Qualifizierter. Flexibler. Gesünder. Das arbeitspolitische Rahmenkonzept zur Entwicklung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit in Nordrhein-Westfalen«. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 63.4, S. 277–283.

## 2 Beschäftigungsfähigkeit – ein altersunabhängiges Konzept?

- Maintz, G. (2003). »Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Abschied vom Defizitmodell«. In: *Fehlzeiten-Report 2002*. Hrsg. von B. Badura, H. Schellschmitt und C. Vetter. Heidelberg: Springer, S. 43–55.
- Marquardsen, K. (2007). »Was ist „Aktivierung“ in der Arbeitsmarktpolitik?« In: *WSI-Mitteilungen* 5, S. 259–265.
- McQuaid, R. und C. Lindsay (2005). »The Concept of Employability«. In: *Urban Studies* 42.2, S. 197–219.
- Naegele, G. (2005). »Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit für ältere Arbeitnehmer«. In: *WSI-Mitteilungen* 4, S. 214–219.
- (2010). »Perspektiven einer lebenslaufbezogene Ältere-Arbeitnehmer-Politik«. In: *Soziale Lebenslaufpolitik*. Hrsg. von G. Naegele. Wiesbaden: VS Verlag.
- Pfeffer, J. (1983). »Organizational Demography«. In: *Research in Organizational Behavior*. Hrsg. von J. L. Cummings und B. M. Staw. Bd. 5. Greenwich: JAI Press, S. 299–357.
- Pickshaus, K. und H. Spieker (2009). »Beschäftigungsfähigkeit entwickeln und erhalten - Ansprüche aus gewerkschaftlicher Sicht.« In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 63.4, S. 285–290.
- Pongratz, H. J. und G. G. Voß (2003a). »Die Institutionalisierung von Employability. Anforderungen an die Regulierung eines neuen Vermittlungsmodus zwischen Person und Betrieb.« In: *Entstaatlichung und soziale Sicherheit: Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig; Teil 1*. Hrsg. von J. Allmendinger. Opladen: Leske und Budrich, S. 455–464.
- (2003b). »From Employee to 'Entreployee'. Towards a 'Self-Entrepreneurial' Work Force?« In: *Concepts and Transformation* 8.3, S. 239–254.
- Preisendörfer, P. und T. Voss (1988). »Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke: Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen«. In: *Soziale Welt* 39.1, S. 104–120.
- Promberger, M., U. Wenzel, S. Pfeiffer, A. Hackett und A. Hirsland (2008). »Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit«. In: *WSI-Mitteilungen* 61.2, S. 70–76.
- Raeder, S. und G. Grote (2001). »Flexibilität ersetzt Kontinuität. Veränderte psychologische Kontrakte und neue Formen persönlicher Identität«. In: *Arbeit, Heft* 10.3, S. 352–364.

- Roberts, J., N. Rice, M. Schellhorn, A. Jones und L. Gambin (2006). *Health, Retirement and Inequality: Can Germany and the UK learn from each other?* Anglo-German Foundation.
- Roßnagel, C. und G. Hertel (2006). »Altersbedingte Unterschiede in Inhalten und im Zustandekommen von Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit«. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 60.3, S. 181–186.
- Seifert, H. und O. Struck (2009). »Arbeitsmarkt und Sozialpolitik - Flexibilität benötigt Sicherheiten«. In: *Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit*. Hrsg. von H. Seifert und O. Struck. Wiesbaden: VS Verlag, S. 53–75.
- Serwill, C. (2009). *In (die) Zukunft arbeiten*. Studien zur Berufs- und Professionsforschung 2. Hamburg: Verlag Dr.- Kovac, S. 330.
- Simmons, R. (2009). »Entry to employment: discourses of inclusion and employability in work-based learning for young people«. In: *Journal of Education and Work* 22.2, S. 137–151.
- Stettes, O. (2012). »Altersbilder in deutschen Industrieunternehmen und Personalpolitik für ältere Beschäftigte«. In: *Altersbilder in der Wirtschaft, im Gesundheitswesen und der pflegerischen Versorgung. Expertise zum sechsten Altenbericht der Bundesregierung*. Hrsg. von F. Berner, J. Rossow und K.-P. Schwitzer. Wiesbaden: VS Verlag.
- Streek, W. (2001). »Die Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit«. In: *Umbrüche und Kontinuitäten: Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen*. Hrsg. von J. Abel und H.-J. Sperling. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 271–279.
- Tamkin, P. und J. Hillage (1999). *Employability and Employers: the missing piece of the jigsaw*. Techn. Ber. Brighton.
- Thomsen, S. L. (2009). »Explaining the Employability Gap of Short-Term and Long-Term Unemployed Persons«. In: *Kyklos* 62.3, S. 448–478.
- Tisch, A. und S. Tophoven (2012). »Employment Biographies of the German Baby Boomer Generation«. In: *Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 132.2, S. 205–232.
- Tullius, K., J. Freidank, J. Grabbe, J. Kädtler und W. Schroeder (2012). »Perspektiven alter(n)sgerechter Betriebs- und Tarifpolitik«. In: *WSI-Mitteilungen* 2, S. 113–123.

## 2 Beschäftigungsfähigkeit – ein altersunabhängiges Konzept?

- Überschär, I. und W. Heipertz (2002). »Zur Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer aus arbeits- und sozialmedizinischer Sicht«. In: *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin* 37, S. 490–497.
- Wild-Wall, N., P. Gajewski und M. Falkenstein (2009). »Kognitive Leistungsfähigkeit Älterer Arbeitnehmer«. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 42.4, S. 299–304.
- Wilthagen, T. und F. Tros (2004). »The Concept of 'Flexicurity': A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets«. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 10.2, S. 166–186.
- Worth, S. (2003). »Adaptability and self-management: A new ethic of employability for the young unemployed«. In: *Journal of Social Policy* 32.4, S. 607–621.