

Lisa-Marie Bille

Age Management-Konzepte, Erfahrungen und Konsequenzen für das Personalwesen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2008 Diplom.de
ISBN: 9783836616874

Lisa Marie Bille

Age Management-Konzepte, Erfahrungen und Konsequenzen für das Personalwesen

Lisa-Marie Bille

Age Management-Konzepte, Erfahrungen und Konsequenzen für das Personalwesen

Lisa-Marie Bille

Age Management-Konzepte, Erfahrungen und Konsequenzen für das Personalwesen

ISBN: 978-3-8366-1687-4

Druck Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2008

Zugl. Rheinische Fachhochschule Köln, Köln, Deutschland, Diplomarbeit, 2008

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2008

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Hinführung zum Thema	2
1.2	Ziel der Arbeit und Vorgehensweise	5
1.3	Eingrenzung des Themas	5
1.4	Aufbau der Arbeit.....	6
2	Der demografische Wandel als Hintergrund	7
2.1	Grundlagen der Bevölkerungswissenschaft.....	7
2.2	Die demografische Entwicklung in Deutschland	8
2.2.1	Der Begriff des demografischen Wandels	9
2.2.2	Ergebnisse der Bevölkerungsvorausberechnung	9
2.2.3	Auswirkungen auf die Solidarsysteme.....	15
2.3	Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen	16
2.4	Vom Defizit- zum Kompetenzmodell des Alterns	18
3	Theoretische Grundlagen	23
3.1	Begriffserklärungen.....	23
3.2	Stand der Forschung	29
4	Untersuchungsgegenstand	32
4.1	Das Personalwesen im demografischen Wandel.....	33
4.2	Betriebliches Age Management als Lösungsansatz	38
5	Ausgewählte Ansätze für das Age Management	41
5.1	Die Altersstrukturanalyse als Voraussetzung für Maßnahmen zum Age Management	42
5.1.1	Die unternehmensspezifische Risikoanalyse	43
5.1.2	Vorbereitung auf die festgestellten Risiken	46
5.2	Personaleinsatz	47
5.2.1	Work-Ability-Index (WAI)	48
5.2.2	Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung	50
5.2.3	Job Rotation und Mischarbeitsplätze	54
5.2.4	Arbeitszeitgestaltung	57
5.2.5	Pensionierungsmodelle	63
5.3	Personalentwicklung	64
5.3.1	Lebenslanges Lernen	66

5.3.2 Intergenerativer Wissenstransfer	73
5.4 Personalbindung und -betreuung.....	81
5.4.1 Work-Life-Balance	81
5.4.2 Laufbahngestaltung	86
5.4.3 Betriebliche Gesundheitsförderung	90
5.5 Unternehmenskultur	98
5.5.1 Förderung des Miteinanders der Generationen.....	100
5.5.2 (Age) Diversity Management	103
6 Schlussbemerkungen	108
6.1 Zusammenfassende Betrachtung	108
6.2 Kritische Würdigung.....	111
6.3 Ausblick	113
Anhangsverzeichnis	116
Darstellungsverzeichnis.....	132
Abkürzungsverzeichnis.....	133
Literaturverzeichnis.....	134
Lebenslauf	

1 Einleitung

Ein deutsches, meinungsbildendes Boulevardblatt titelte 2006, dass die Deutschen in 12 Generationen ausstürben. Im Jahre 2300 sollten demnach nur noch 3 Millionen Deutsche existieren.¹ Mögen diese Berechnungen auch wenig seriös sein, fest steht, dass die deutsche Bevölkerung bei der derzeitigen demografischen Entwicklung bis zu Jahre 2050 auf eine Zahl zwischen 69 und 74 Millionen schrumpfen wird.² Vor diesem Hintergrund schlägt sich die Veränderung auch auf den Arbeitsmarkt und auf die einzelnen Unternehmen nieder. Die Unternehmen werden sich den veränderten Bedingungen bei Durchschnittsalter und Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung sowie der Versorgung mit Nachwuchskräften stellen müssen. Diese schleichenden, aber feststehenden Entwicklungen führen dazu, dass die betriebliche Leistung in Zukunft verstärkt mit älteren Mitarbeitern erbracht werden muss. Viele Unternehmen, besonders im Mittelstand, sind darauf jedoch unzureichend vorbereitet. Sie haben eine jugendzentrierte Unternehmenskultur, wenig oder keine Personalentwicklung für Ältere und oft kein Wissen über die Altersstruktur ihrer Belegschaft.

Vorreiter auf dem Gebiet des Umgangs mit alternden Belegschaften sind die skandinavischen Länder (besonders Finnland), die diesen Bedingungen bereits in der Vergangenheit ausgesetzt waren. Eine entwickelte Lösung des Problems, das betriebliche Age Management, soll in dieser Arbeit vorgestellt werden. Age Management stellt eine Maßnahme für die Zukunft dar, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Qualifikation und Motivation älterer Mitarbeiter³ erhalten und för-

¹ Vgl. o.V.: Baby-Schock, 2006 , www.bild.de/BTO/news/aktuell/2006/03/15/baby-schock/baby-schock-deutsche-ausstuerben.html.

² Vgl. Eisenmenger /Pötzsch/Sommer: Bevölkerung 2050, 2006, S.15.

³ Wenn in dieser Arbeit von Mitarbeitern die Rede ist, so ist damit immer auch die weibliche Form gemeint.

dern soll, denn „um die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens zu sichern, sind die Qualifikation und Erfahrung aller Altersgruppen erforderlich“.⁴

1.1 Hinführung zum Thema

Die öffentliche Diskussion über die demografische Entwicklung betrifft meist Sozialversicherung, Alterslast und Altenpflege, selten aber deren Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Unternehmen. Dabei ist dieser Blickwinkel wichtig, denn da die Bevölkerung die Arbeitskraft stellt, machen sich Veränderungen in der Bevölkerung zwangsläufig in der Personalpolitik und dem Arbeitsmarkt bemerkbar.⁵ Es ist daher zunächst notwendig, die volkswirtschaftlichen Auswirkungen der demografischen Veränderungen zu sehen, um die jeweiligen Konsequenzen für die einzelnen Unternehmen zu erkennen und sie als praktisch unausweichlich anzunehmen. Bisher hat sich das demografische Problem kaum auf die Erwerbsbevölkerung niedergeschlagen, da sich die Alterspyramide der Bevölkerung nur oben und unten verändert. Der Wandel der Altersstruktur wird sich daher erst in den kommenden Jahren bemerkbar machen, wenn die Pyramide sich nach oben verschiebt und die Erwerbstätigen in der Mitte damit betroffen sind.⁶

Nach einer Analyse der Industrie- und Handelskammer (IHK) beschäftigen 60 % der deutschen Unternehmen keine Mitarbeiter über 55.⁷ Im Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) waren in Westdeutschland zudem 15% nicht bereit, ältere Bewerber einzustellen, 29% nur unter bestimmten Bedingungen. Dies sind die Folgen der Vorruhestandspolitik der 80er Jahre, die dazu führten, dass heute Ältere für weniger leistungsfähig gehalten werden.⁸ Dabei wird die hartnäckige Tradition der heute vorherrschenden, kulturell bedingten Altersdiskriminierung offenbar. Das Vorurteil des Defi-

⁴ Finnen: Age-Management, 2005, S.22-25.

⁵ Vgl. Wolff: Die Zukunft der Erwerbsarbeit, 2000, S.27.

⁶ Vgl. Wolff: Die Zukunft der Erwerbsarbeit, 2000, S.29.

⁷ Vgl. Regnet: Karriere 40+, 2005, S.42.

⁸ Vgl. Walla/ Eggen/Lipinski: Der demografische Wandel, 2006, S.199.

zitmodells beinhaltet, dass ältere Menschen stereotypisch gesehen werden und „alt“ mit „leistungsschwach“ gleichgesetzt wird. Man traut Älteren keine Neuorientierungen und Innovationen mehr zu, honoriert zwar ihre Erfahrung, aber spricht ihnen die Bereitschaft zur Veränderung ab.⁹ Das Defizitmodell betont den physischen und psychischen Abbau, die Beeinträchtigung der Intelligenz, Defizite im Sozialverhalten und eine Toleranzminderung bei geringerer Belastbarkeit.¹⁰ Entstanden ist diese Sicht durch den Kohorteneffekt (synonym auch Generationeneffekt). So besuchten etwa die Menschen, die in den Jahrzehnten nach dem zweiten Weltkrieg geboren wurden, seltener weiterführende Schulen und Ausbildungsgänge. Da das erworbene Wissen z.B. Intelligenztests beeinflusst, entstand so bei Querschnittuntersuchungen der Eindruck des Absinkens der Intelligenz ab einem Alter von 30 Jahren. Wird aber dieser Kohorteneffekt in Längsschnittuntersuchungen kontrolliert, dann bleiben diese Werte bis ins hohe Erwachsenenalter gleich oder steigen sogar an.¹¹ Aber auch zahlreiche derartige Ergebnisse konnten das Altersbild des Defizitmodells bisher nicht auslöschen. In der deutschen Sprache ist bereits der Begriff des älteren oder alternden Mitarbeiters mit einer negativen Wirkung und Vorurteilen behaftet. In der englischen Literatur findet man dagegen den Begriff der Ageing Workforce, der objektiv und vorurteilsfrei aussagt, dass Belegschaften im Durchschnitt altern. Die derzeitige Einstellungs- und Aussonderungspraxis, die in vielen deutschen Unternehmen vorherrscht, vernichtet Potenziale, die in einigen Jahren gebraucht werden. So hat Deutschland mit etwa 30%¹² im internationalen Vergleich eine der niedrigsten Beschäftigungsraten bei den 55-65jährigen¹³, nur 38% der über 55jährigen sind noch erwerbstätig. In den skandinavischen Ländern, Großbritannien und der Schweiz sind es dagegen zwischen 50% und 70%.¹⁴

⁹ Vgl. Wolff: Die Zukunft der Erwerbsarbeit, 2000, S. 32.

¹⁰ Vgl. Zapotoczky: Alter, 2003, S.60.

¹¹ Vgl. Schat: Individuelles Alter, 2005, S.34.

¹² Vgl. Adenauer: Einleitung, 2005, S.22.

¹³ Vgl. Kaufmann: Schrumpfende Gesellschaft, 2005, S.88.

¹⁴ Vgl. Regnet: Karriere 40+, 2005, S.42.

Nach dem IAB-Betriebspanel sehen nur 3% der Unternehmen im demografischen Wandel ein Problem auf sich zukommen.¹⁵ Dies lässt Grund zu der Annahme, dass die Bedeutsamkeit dieses Problems nicht in den Köpfen angekommen ist. Die Prozesse des demografischen Wandels verdienen jedoch besondere Aufmerksamkeit, da sie sich schleichend in der Wirtschaft bemerkbar machen. Sie benötigen besondere Beobachtung und Aufmerksamkeit, um den Akteuren die mittel- bis langfristigen Auswirkungen bewusst zu machen, damit diese rechtzeitig reagieren und die Weichen stellen können. In vielen Unternehmen sieht man die Tatsachen zwar, setzt diese Erkenntnisse aber wenig in konkrete Maßnahmen und Konzepte um. Bei gegenwärtigem Kostendruck stellen viele Rationalisierung, Verlagerung von Arbeit und Nutzung der Vorrühes-tandsmöglichkeiten in den Vordergrund. Diese Entscheidungen formen zusammen mit dem Verzicht auf Einstellungen eine unausgewogene Belegschaft, die in Zukunft zu Verrentungswellen, Wissensverlust und Fachkräftemängeln führen kann.¹⁶ Daher gewinnt die Debatte um eine dringend notwendige Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer zu Zeit an Aufmerksamkeit. Der demografische Wandel und der Wettbewerbsdruck werden viele Unternehmen dazu veranlassen, sich in näherer Zukunft mit dem Thema ältere Arbeitnehmer verstärkt zu beschäftigen. Wer sich frühzeitig auf lebenslanges Lernen, Fachkräftemangel und die Bedürfnisse der alternden Belegschaft einstellt, kann den Wandel proaktiv gestalten und bewältigen und hat auch den betriebswirtschaftlichen First-Mover-Advantage. Das Thema Age Management gibt hierzu einen Ansatzpunkt für Unternehmen, mit den Veränderungen umzugehen, sich die Folgen zu verdeutlichen und diesen frühzeitig entgegenzuwirken. Es erlaubt, einen Überblick über die vielen relevanten Aspekte zu geben und einen Zusammenhang zwischen verschiedenen Einzelkonzepten herzustellen.

¹⁵ Vgl. Wolff: Die Zukunft der Erwerbsarbeit, 2000, S.31.

¹⁶ Vgl. Becker: Optimistisch Altern, 2005, S.32.

1.2 Ziel der Arbeit und Vorgehensweise

Das Ziel dieser Arbeit ist es, einen Überblick über den Begriff Age Management zu geben. Dazu wird eine Begriffserklärung vorgenommen und schließlich ausgewählte Konzepte als Ansatzpunkte zur Umsetzung von Age Management im Unternehmen dargestellt, wie sie in der betriebswirtschaftlichen Literatur zu finden sind. Zudem sollen die Konsequenzen des demografischen Wandels für das Personalmanagement aufgezeigt werden, um damit einen Beitrag zur Verbesserung der Wahrnehmung der Risiken zu leisten. Die Gliederung ist nach der deduktiven Argumentationsmethode aufgebaut, die von den übergeordneten Fakten hin zum speziellen Teil führt. Die Vorgehensweise war ausschließlich die problemorientierte Analyse von Literatur und Präsentationsunterlagen mit dem Ziel, sowohl die theoretische als auch die praktische Sichtweise zu berücksichtigen. Die Kapitel 2.2 und 2.3 basieren dabei fast ausschließlich auf statistischen Informationen.

1.3 Eingrenzung des Themas

Die Arbeit beschränkt sich auf die Handlungsmöglichkeiten seitens der Unternehmen und deren Führung, Strategiebildung und Maßnahmen, die sich in den politisch und gesellschaftlich vorgegebenen Rahmenbedingungen abspielen. Nicht behandelt werden Maßnahmen seitens der Politik und Gesetzgebung (wie z.B. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Förderung der betrieblichen Präventionspolitik durch den Abbau staatlicher Förderung des Vorruhestandes oder Einwanderungspolitik), der Sozialversicherungsträger, Verbänden, Kammern oder Tarifvertragsparteien (die auch selbst in entscheidender Weise die Arbeit gestalten können, beispielsweise durch altersspezifische Tarifpolitik). Maßnahmen, die das Individuum selbständig vornimmt, werden hier ebenfalls nicht behandelt, auch wenn Eigenverantwortung bei dem behandelten Thema eine große Rolle spielt. Außerdem erhebt die Arbeit keinen Anspruch auf Vollständigkeit, vorgestellt werden ausgewählte Konzepte und Maßnahmen.

1.4 Aufbau der Arbeit

Zunächst wird die allgemeine demografische Entwicklung in Deutschland nach den Vorausberechnungen des statistischen Bundesamtes erläutert, die die Grundlage für die weiteren Ausführungen und die Notwendigkeit einer Wandlung des Altersbildes darstellt. Im Verlauf der Arbeit werden dann die Begriffs-erklärungen, die Auswirkungen der Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur auf die Personalebene in deutschen Unternehmen sowie die Beschäftigungsrisiken genannt, für die anschließend der Lösungsansatz „Age Management“ vorgestellt wird. Ausgeführt werden in diesem Rahmen mögliche Handlungsansätze in einzelnen Funktionen des Personalmanagements sowie Aspekte der Unternehmenskultur, die den geeigneten Rahmen für das Age Management darstellen muss. Die Erkenntnisse werden abschließend zusammengefasst und bewertet.

2 Der demografische Wandel als Hintergrund

Der Trend zu demografischen Veränderungen zeichnet sich schon seit vielen Jahren ab und wird hauptsächlich vor dem Hintergrund der Alterssicherung und Pflegeleistungen diskutiert. Für viele liegt der Gedanke daran, dass in Zukunft nicht genügend Arbeitskräfte verfügbar sein könnten, bei aktuell hoher Arbeitslosigkeit - insbesondere auch hoher Jugendarbeitslosigkeit - jedoch fern. Daher sollen in diesem Kapitel zunächst die statistischen Grundlagen, die genauen Daten der erwarteten demografischen Entwicklung Deutschlands und deren Auswirkungen auf volkswirtschaftlicher Ebene verdeutlicht werden. Zudem soll zu einem Umdenken hinsichtlich der Leistungsbereitschaft und des Leistungsvermögens, welches eine wesentliche Voraussetzung für den Umgang mit dem Thema alternde Belegschaften darstellt, angeregt werden. Vor diesem Hintergrund können dann die Konsequenzen des demografischen Wandels auf Unternehmensebene ausgeführt werden.

2.1 Grundlagen der Bevölkerungswissenschaft

Die Demografie erfasst Bevölkerungsdaten, besonders zur Geburtenentwicklung, Lebenserwartung, Sterblichkeit und Altersstruktur, aber auch zum Wanderungsverhalten der Menschen. Die Statistik der Bevölkerung wird nach Geschlecht, Alter, Familienstand, Anzahl der Kinder, Religion, Beruf, Bildung und Nationalität aufgeschlüsselt.¹⁷ Die Bevölkerungswissenschaft setzt sich zusammen aus der Theorie der Fertilität (Geburtenrate), der Mortalität (Sterblichkeitsrate), der Migration (Wanderung) und Theorien, die sich mit der Struktur des Bevölkerungsbestandes beschäftigen.¹⁸ Diese Faktoren unterliegen ständigen Veränderungen. In Deutschland liegt die Geburtenrate heute (Stand 2005) bei 1,4 Kindern, die jede Frau im gebärfähigen Alter durchschnittlich zur Welt bringt. Damit liegt Deutschland im Durchschnitt der Europäischen Union. Ausnahmen sind hier z.B. Island mit durchschnittlich 2,1 Kindern oder Frank-

¹⁷ Vgl. Adenauer: Einleitung, 2005, S.9.

¹⁸ Vgl. Braun: Demografischer Wandel auf Personalebene, 2007, S.4.

reich mit 1,9. Die Untergrenze bildet Polen mit durchschnittlich 1,2 Kindern pro Frau.¹⁹ 1950 lag diese Quote in Deutschland noch über zwei, sie sinkt seit Mitte der siebziger Jahre jedoch konstant. Das Bestandserhaltungsniveau, also die Kinderzahl je Frau, die nötig wäre, um die heutige Bevölkerungszahl konstant zu halten, liegt bei 2,1. Zur vollständigen Bestandssicherung wäre es also nötig, dass 100 Frauen 210 Kinder bekommen.²⁰

Das Wanderungssaldo errechnet sich aus Zu- und Abwanderung und ist seit Jahren positiv, da im Jahr durchschnittlich 840.000 Menschen nach Deutschland einwandern, aber nur 670.000 Menschen auswandern.²¹ Die Lebenserwartung lag Ende des 19. Jahrhunderts bei 38,5 (Frauen) bzw. 35,6 Jahren (Männer), ist jedoch bis 2005 auf 80,6 (Frauen) bzw. 74,4 Jahre (Männer) angestiegen. Bis 2050 prognostiziert das statistische Bundesamt einen Anstieg auf 86,6 (Frauen) bzw. 81,1 Jahren (Männer), der auf die verbesserten Bedingungen in Hygiene und Ernährung, den medizinischen Fortschritt und die besserer Verfügbarkeit entsprechender Einrichtungen zurückzuführen ist.²²

2.2 Die demografische Entwicklung in Deutschland

Wie in den meisten westlichen Industrieländern schrumpft und altert die Bevölkerung auch in Deutschland.²³ Betrug das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland zu Beginn des 20. Jahrhunderts noch 23 Jahre²⁴, so lag es 2005 bereits bei 42 Jahren und wird bis 2050 voraussichtlich auf 50 Jahre ansteigen.²⁵ All diese Veränderungen wirken sich nicht nur gesamtgesellschaftlich aus, sondern auch auf dem einzelnen Menschen, wie etwa in den Bedingungen

¹⁹ Vgl. o.V.: Key figures on Europe, 2008, www.eds-destatis.de/downloads/publ/en1_key_figures_on_europepb.pdf, S.49.

²⁰ Vgl. Walla/Eggen/Lipinski: Der demografische Wandel, 2006, S.14.

²¹ Vgl. Braun: Demografischer Wandel auf Personalebene, 2007, S.8.

²² Vgl. Braun: Demografischer Wandel auf Personalebene, 2007, S.7.

²³ Vgl. Adenauer: Einleitung, 2005, S.9.

²⁴ Vgl. Braun: Demografischer Wandel auf Personalebene, 2007, S.1.

²⁵ Vgl. Eisenmenger/Pöttsch/Sommer: Bevölkerung 2050, 2006, S.17.

der Sozialversicherung.²⁶ Zunächst müssen diese gesamtgesellschaftlichen Veränderungen erläutert werden.

2.2.1 Der Begriff des demografischen Wandels

Der demografische Wandel ist ein präsenteres Thema in Medien und Politik. Beschrieben wird mit diesem Begriff die zunehmende Verschiebung der Anteilsverhältnisse von alten zu jungen Menschen zugunsten des Anteils der Älteren. Die Folgen des Geburtenrückgangs und der Anstieg des Durchschnittsalters werden unter dem Stichwort demografischer Wandel diskutiert, dessen Rahmenbedingungen weitgehend bekannt sind.²⁷ Diese langsame demografische Alterung geht mit einer Schrumpfung der deutschen Bevölkerung einher, und Deutschland ist mit diesem Problem nicht allein. Dieser Schereneffekt tritt bei allen hoch entwickelten Staaten auf. Es gilt: Je höher der Entwicklungsstand eines Landes, desto niedriger ist dort die Kinderzahl pro Frau.²⁸ Gründe für diesen generellen Abnahmetrend sind vor allem der Wandel des Fortpflanzungsverhaltens aufgrund von Wertewandel, Emanzipation der Frau, des Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit sowie der besseren Absicherung gegen Lebensrisiken.²⁹ Durch Altersvorsorge und Versicherungen müssen die Menschen heute keine Kinder mehr bekommen, die sie im Alter versorgen können, und entscheiden sich daher oft zugunsten von Karriere oder Selbstverwirklichung gegen eine Familie.

2.2.2 Ergebnisse der Bevölkerungsvorausberechnung

Die Bevölkerungsvorausberechnung des statistischen Bundesamtes beruht auf Annahmen mit verschiedenen Optionen. Sie geht von den bevölkerungsstatistischen Daten des Jahres 2005 aus und wird bis zum Jahr 2050 fortgeführt. Da die Geburtenhäufigkeit niedrig bleiben wird, geht man hier von drei Varianten aus. In der ersten Annahme wird von einer Fortsetzung des aktuellen Trends

²⁶ Vgl. Braun: Demografischer Wandel auf Personalebene, 2007, S.4.

²⁷ Vgl. Braun: Demografischer Wandel auf Personalebene, 2007, S.1.

²⁸ Vgl. Beckstein: Demografische Herausforderungen, 2002, S.10.

²⁹ Vgl. Birg: Trends der Bevölkerungsentwicklung, 200, S.41.

ausgegangen, das heißt, die Geburtenhäufigkeit bleibt konstant bei 1,4 Kindern je Frau, wobei das Alter der Frauen bei der Geburt um 1,6 Jahre zunehmen wird. Die zweite Annahme beinhaltet eine Zunahme der Geburtenhäufigkeit auf 1,6 Kinder je Frau bei einem Anstieg des Alters bei Geburt um ein Jahr. In der dritten Annahme wird von einem Rückgang der Geburtenhäufigkeit auf 1,2 Kinder je Frau ausgegangen, das Alter bei Geburt steigt hier um zwei Jahre an. Zur Zunahme der Lebenserwartung werden zwei Annahmen vorausgesetzt. Die erste geht von einem Anstieg der Lebenserwartung für Männer auf 83,5 Jahre bzw. 88,0 Jahre für Frauen aus, während diese in der zweiten Annahme für Männer auf 85,4 Jahre bzw. für Frauen auf 89,8 Jahre steigt. Der Faktor der Bevölkerungswanderungen wird in den zwei Annahmen mit einer Nettozuwanderung von 100.000 bzw. 200.00 Personen eingeschätzt, wobei ein modellhafter Verlauf unterstellt wird. Es kann sich hier nur um langjährige Durchschnittswerte handeln, da die Wanderungen in der Realität großen Schwankungen unterliegen und daher schwer zu schätzen sind.³⁰ Aus diesen Annahmen ergeben sich insgesamt zwölf Varianten, die Ergebnisse der Bevölkerungsvorausbeziehung beziehen sich jedoch nur auf vier dieser Varianten, wobei die ersten beiden einen Korridor markieren, zwischen dessen Grenzen sich die zukünftige Entwicklung der Bevölkerung abspielen wird. Diese vier Varianten werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt

³⁰ Vgl. Eisenmenger/Pöttsch/Sommer: Bevölkerung 2050, 2006, S.7.