

Dipl.-Wi.-Ing. Ismail Düzgün
Universität Mannheim, MEA – Mannheim Research Institute for the
Economics of Aging

Exposé zum Vortrag
„Alter und Arbeitsproduktivität – Stand der Forschung und Ausblick“

am 15. Februar 2006
Bad Arolsen

Stand der Forschung

Obgleich die zunehmende Bevölkerungsalterung eines der am besten prognostizierbaren Phänomene mit weitreichenden ökonomischen Auswirkungen auf Arbeitsmärkte und Produktion ist, gibt es bislang kaum überzeugende Studien über den Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsproduktivität.

Studien aus der Gerontologie und Soziologie zeigen zwar, dass die Fähigkeiten wie Erfahrungswissen, Allgemeinwissen mit dem Alter zunehmen und Fähigkeiten wie geistige Wendigkeit und Kombinationsfähigkeit mit dem Alter abnehmen. Aber der individuelle Alterungsprozess und damit die Leistungsfähigkeit im Alter hängt von einer Vielzahl von Faktoren wie bspw. sozioökonomischer Status sowie das soziale und räumliche Umfeld ab. Weitere Studien über die Arbeitsleistung zeigen, dass es je nach spezifischer Arbeitsanforderung keinerlei Unterschiede zwischen Älteren und Jüngern gibt.

Arbeitsmedizinische Untersuchungen belegen, dass sowohl die physische, als auch die psychische Leistungsfähigkeit, insbesondere die Geschwindigkeit der Wahrnehmung von Signalen mit dem Alter abnimmt. Allerdings finden sich auch hier ausgeprägte Unterschiede zwischen Personen derselben Altersgruppe, die auf Umweltbedingungen am Arbeitsplatz sowie auf Trainiertheit der menschlichen Informationsbearbeitungssysteme zurückzuführen sind.

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse besagen, dass die Leistungsfähigkeit und Produktivität nicht zentral durch das Lebensalter bestimmt werden, sondern Arbeitsbedingungen einen wesentlich größeren Einfluss ausüben. Auch hier ist die Leistungsfähigkeit mit dem Älterwerden nicht gleichförmig, sondern von Individuum zu Individuum unterschiedlich. Weitere, die Arbeitsleistung untersuchende arbeitswissenschaftliche Studien zeigen, dass keine generellen Unterschiede in der Leistungsfähigkeit zwischen Älteren und Jüngeren nachweisbar sind. Ebenso ist die sogenannte Defizit-Hypothese des Alterns, die Vermutung eines „natürlichen“ altersbedingten Abbaus von Befähigungen, nicht belegt.

Volkswirtschaftliche Untersuchungen, die die Produktivität auf Unternehmensebene untersuchen, finden keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsproduktivität. Die Lohnstruktur untersuchende Studien hingegen, finden einen positiven Zusammenhang zwischen Alter und Löhnen, der jedoch als alters- und senioritätsspezifische Produktivität interpretiert wird.

Empirische Ergebnisse vom Fließband

In einer modernen arbeitsteiligen Gesellschaft dürfte sich die Arbeitsproduktivität allerdings weniger in der Einzelperson, sondern eher im Zusammenwirken mit den Arbeitskollegen realisieren. Gerade der Beitrag älterer Mitarbeiter zur Wertschöpfung (Erfahrung, Ausgeglichenheit bei Konflikten, Beitrag zum Betriebsklima, usw.) sollte sich eher in dem Gesamtergebnis einer Arbeitsgruppe manifestieren als in der isolierten Messung der individuellen Kognition oder der individuellen Belastungsfähigkeit. Von daher sind neben der Messung der *individuellen* Leistungsfähigkeit, maßgeblich der Einfluss des *durchschnittlichen* Alters eines Teams auf die Produktivität und die Beziehung zwischen der *Altersstruktur* eines Teams und der Arbeitsproduktivität relevant.

Ergebnisse unserer Studie in einem typischen Industrieunternehmen, in dem die Produktion am Fließband in Arbeitsgruppen stattfindet, zeigen eindeutige Erkenntnisse. Multivariate Analysen ergeben, dass bei isolierter Betrachtung des Durchschnittsalters von Arbeitsgruppen die Arbeitsproduktivität mit dem Alter abnimmt. Bei isolierter Betrachtung der durchschnittlichen Erfahrung von Arbeitsgruppen wird eindeutig ersichtlich, dass mit dem Alter wachsende Erfahrung

die Arbeitsproduktivität positiv beeinflusst. Der Gesamteffekt hingegen, also wenn Alterseffekt und Erfahrungseffekt überlappend betrachtet werden, zeigt, dass die Produktivität vom Durchschnittsalter der Arbeitsgruppen entkoppelt ist. Arbeitsgruppen sind somit in jedem Alter gleich produktiv. Ein weiteres Ergebnis zeigt, dass die Arbeitsproduktivität bei altersgemischten Arbeitsgruppen eindeutig abnimmt.

Forschungsbedarf

Aus unseren empirischen Ergebnissen lassen sich folgende Fragen für den zukünftigen Forschungsbedarf ableiten.

1. Welche Maßnahmen können dazu beitragen, dass Ältere mit enormen Erfahrungsvorteilen möglichst lange dem Unternehmen erhalten bleiben?
2. Wie lässt sich Erfahrungswissen zwischen Alt und Jung effektiv übermitteln, so dass mit dem Ausscheiden aus dem Berufsleben die Erfahrung als eine der wichtigsten Produktivitätsfaktoren nicht verschwendet wird?
3. Von welchen Faktoren ist bei gegebenen Arbeitsbedingungen die optimale Struktur einer Arbeitsgruppe abhängig?