

Bernd Meier / Christoph Schröder



Altern in der modernen Gesellschaft

Leistungspotenziale
und Sozialprofile
der Generation 50-Plus

Bernd Meier / Christoph Schröder

Altern in der modernen Gesellschaft

Leistungspotenziale und Sozialprofile
der Generation 50-Plus

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-14782-3

Die Kapitel 2, 3, 5, 6 und 7 sind verfasst von Bernd Meier.
Autor von Kapitel 4 ist Christoph Schröder.

© 2007 Deutscher Instituts-Verlag GmbH
Gustav-Heinemann-Ufer 84–88, 50968 Köln
Postfach 51 06 70, 50942 Köln
Telefon 0221 4981-452
Fax 0221 4981-445
div@iwkoeln.de
www.divkoeln.de

Druck: Bercker Graphischer Betrieb GmbH & Co. KG, Kevelaer

Inhalt

Vorwort	13
1 Problemstellung und Gang der Untersuchung	15
2 Altersbilder, gerontologische Einsichten vom Alter(n) und demografische Umbrüche in der Leistungsgesellschaft	21
2.1 Alter, Altern und Leistungsfähigkeit als gesellschaftliche Werteprobleme – Begriffe, Theorien und Bilder vom Alter	21
2.2 Die Generation 50-Plus im demografischen Trend – Wandel der Bevölkerungsweisen und wachstumstheoretische Aspekte	40
3 Zum Verhältnis von sozioökonomischem Wandel und demografischem Prozess	61
3.1 Anthropologische und evolutionstheoretische Erklärungen sozioökonomischen und technischen Fortschritts	61
3.2 Klassische Basisinnovationen – Triebkräfte wirtschaftlicher Entwicklung „junger“ Gesellschaften	64
3.3 Moderne Potenziale in einer „alternden“ Gesellschaft – neue Chancen	67
3.4 Strukturelle Entwicklungen der modernen Wirtschaft – neue Herausforderungen für Ältere in der Wissensgesellschaft	75
3.5 Die Globalisierung der Wirtschaft – eine gesellschaftliche Herausforderung	83
3.6 Deutschlands Position im technologischen Leistungswettbewerb	85
3.7 Der Wertewandel – eine kulturelle Rahmenbedingung für die Leistungsfähigkeit	89
4 Situationskontext der Generation 50-Plus – Ist ihre Lebenslage leistungs- und innovationsfördernd oder -hemmend?	109
4.1 Der Lebenslagenansatz	109
4.2 Einkommen und Vermögen	114
4.3 Erwerbstätigkeit und Bildung	129
4.4 Wohnen, soziale Teilhabe und Generationenbeziehungen	140
4.5 Gesundheit und Aktivitäten	150
4.6 Dimensionsübergreifende Aspekte der Lebenslagenanalyse	162
5 Demografischer Wandel – Chance und Risiko für Leistung und Innovation	169
5.1 Leistungsanbieter Generation 50-Plus – der Wandel der Voraussetzungen für Leistung und Innovationen	169
5.1.1 Altersstruktur von Innovationseliten und Substitutionsbedarf	169
5.1.2 Der Gründermangel – das Gründungsgeschehen im demografischen Wandel	177
5.1.3 Die Selbsteinschätzung – Sind Ältere noch Leistungsmenschen?	182

5.1.4 Die Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Menschen im höheren Alter	184
5.1.5 Ältere Arbeitnehmer – Wie sie zur Arbeitswelt der modernen Leistungsgesellschaft stehen	211
5.2 Nachfrageimpulse der Generation 50-Plus – ein Chancendiskurs über Innovationen für neue Märkte	219
5.2.1 Die Technikakzeptanz der Generation 50-Plus – Sind Ältere technikscheuer?	219
5.2.2 Die Seniorenwirtschaft – Ein neuer Schwerpunkt?	230
5.2.3 Steigende Lust auf Neues bei aktiven Älteren	242
5.2.4 Hat sich die Wirtschaft mit ihren Produkten und Dienstleistungen auf den demografischen Wandel eingestellt?	245
6 Die Entgrenzung – innovative Ansätze zur Stärkung der Leistungskräfte alternder Belegschaften	251
6.1 Wettbewerb – Rahmenbedingung für Leistung und Innovation	251
6.2 Entgrenzungsansätze in Europa	255
6.3 Entgrenzungen betrieblicher Leistungskräfte – gestaltende Ansätze	259
6.3.1 Innovationshemmnisse aus Sicht der Unternehmen	260
6.3.2 Die Stärkung der Leistungs- und Innovationskräfte alternder Belegschaften – ein handlungsleitendes Menschenbild	261
6.3.3 Die Zukunft der Innovationsfähigkeit mit alternden Belegschaften	263
6.3.4 Erhalt der Innovationsfähigkeit als Aufgabe beruflicher Weiterbildung – die Entgrenzung der Bildungszeiten	274
6.3.5 Wissensmanagement – ein Weg zur Konservierung des Erfahrungswissens	278
6.3.6 Herausgefordert – kleine und mittlere Unternehmen im demografischen Wandel	283
7 Zum gesamtgesellschaftlichen Wert des Alter(n)s – eine erweiterte Sicht der Leistungsfähigkeit	289
7.1 Altern – ein Kompetenz-Gewinn für die Leistungsgesellschaft	289
7.2 Der Wandel zur integrativen und entfesselten Lebenslaufbahn in einer flexiblen Leistungsgesellschaft	292
7.3 Das zivile Engagement Älterer – eine Stütze gesamtgesellschaftlicher Leistungsfähigkeit	295
8 Ausblick	301
Anhang: Fragebogen	305
Literatur	307
Die Autoren	332

Verzeichnis der Abbildungen, Tabellen und Übersichten

Abbildungen

1.1	Altern in den Industrieländern	16
2.1	Chancen des Alters	35
2.2	Die Generation 50-Plus weltweit	45
2.3	Das Gewicht der Generation 50-Plus in der Prognose	50
2.4	Erwerbspersonenpotenzial und Generation 50-Plus	52
3.1	Historische und künftige Entwicklung des Jugend- und Altenquotienten in Deutschland	66
3.2	Modell der Verlagerung von Wertschätzungen der Lebensaspekte	91
3.3	Hoffnungskonjunkturen bei Jüngeren und Älteren	95
4.1	Die Entwicklung der Lebenslage als Produkt der Interdependenz staatlichen und individuellen Handelns	110
4.2	Risiko für Niedrigeinkommen nach Alter	119
4.3	Einkommens- und Vermögensposition von Rentnern	122
4.4	Rente und Alterseinkommen in Europa	126
4.5	Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Alter	130
4.6	Möglichkeiten zum Stellenwechsel	134
4.7	Hochqualifizierte in Deutschland und der OECD	139
4.8	Kontakte zu Nachbarn im Haus oder Wohngebiet	143
4.9	Wohnungen mit altersgerechter Ausstattung im europäischen Vergleich	145
4.10	Kontakte zwischen Älteren und deren Kindern bei räumlicher Nähe	146
4.11	Einschätzung des eigenen Gesundheitszustands im europäischen Vergleich	152
4.12	Krankheitsrisiko nach Geschlecht und Alter	153
4.13	Fehlzeiten nach Altersklassen	154
4.14	Mobilität im Alter	156
4.15	Erwerbsstatus und Aktivitäten im Alter	161
5.1	Erwerbstätige als Innovationsträger	170
5.2	Hochqualifizierte in einer alternden Bevölkerung	173
5.3	MINT-Ersatzquoten im langfristigen Vergleich	176
5.4	Unternehmensgründung und Alter	179
5.5	Hightech-Gründungen in Deutschland	180
5.6	Erfolgs- und Leistungsstreben nach Altersgruppen	184
5.7	Determinanten beruflicher Leistungsfähigkeit	187
5.8	Innovationsfähigkeit und ihre Determinanten	190
5.9	Leistung und Altern	198
5.10	Alter und Produktivität	198
5.11	Alter und wissenschaftliche Produktivität bei Nobelpreisträgern der Wirtschaftswissenschaften	201
5.12	Eigenschaftsmerkmale von Jüngeren und Älteren	207
5.13	Technische Neugier im Alter	222

5.14	Interesse an Anwendungen der IuK-Techniken in der Altersgruppe 55-Plus	229
5.15	Innovationsfelder im Bereich „Successful Ageing“	239
6.1	McGregors Theorien als Regelkreise	262
6.2	Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer	266
6.3	Weiterbildung im Alter	276
7.1	Wandel der Lebenslaufstrukturen	293

Tabellen

2.1	Das Leistungsbild von älteren Menschen	37
2.2	„Alt“ und „Jung“ im beruflichen Leistungsvergleich	38
2.3	Wie „wertvoll“ ältere Mitarbeiter für Unternehmen sind	39
2.4	Die Alterung und ihre Folgeneinschätzung	40
2.5	Die Alterung der Weltbevölkerung	44
2.6	Weltbevölkerung mit steigender Lebenserwartung	44
2.7	Die Generation 50-Plus in globaler Perspektive	45
2.8	Bevölkerungsentwicklung nach Regionen 2005 bis 2050	46
2.9	Bevölkerungsvorausberechnungen im Vergleich	49
2.10	Dynamik der Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen 2002 bis 2050	49
2.11	Altersstruktureller Wandel in der Generation 50-Plus 2002 bis 2050	51
2.12	Der Altersschub	52
2.13	Ältere im Erwerbsleben im internationalen Vergleich	53
2.14	Altersstruktur der Erwerbstätigen in Deutschland	54
3.1	Altersstrukturen der Bevölkerung Deutschlands 1852 bis 1959	67
3.2	Zukunftsinvestitionen: Deutschland im OECD-Vergleich	79
3.3	Hochtechnologieexport: Deutschland im internationalen Vergleich	80
3.4	IuK-Penetration: Deutsche Unternehmen im EU-Vergleich	81
3.5	Vorstellungen und Einstellungen zur Globalisierung	84
3.6	Innovative Unternehmen in Deutschland	87
3.7	Innovationsbenchmarking: Die deutsche Performance im Vergleich	88
3.8	Erziehungsziele im langfristigen Vergleich	92
3.9	Genuss als Lebenssinn	93
3.10	Hedonismus versus Altruismus	94
3.11	Subjektives Werteranking nach Altersklassen	98
3.12	Wertedimensionen in der Leistungsgesellschaft	99
3.13	Wertebilanz-Rangpositionen nach Generationen	101
3.14	Allgemeine Risikobereitschaft im Jahr 2004	102
3.15	Gefahr der Erstarrung in einer alternden Gesellschaft?	104
3.16	Gesellschaftliche Veränderungsprozesse und Demografie	105
4.1	Einkommen der Generation 50-Plus im Vergleich	114
4.2	Alter des Hauptverdieners und Einkommensposition	116
4.3	Einkommensverteilung nach Altersklassen	118

4.4	Vermögensposition nach Altersklassen	120
4.5	Zufriedenheit mit der Arbeit nach Altersklassen	133
4.6	Handlungsautonomie nach Altersklassen	135
4.7	Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit vom Bildungsgrad	136
4.8	Schul- und Berufsbildung nach Altersklassen	137
4.9	Bildungsabschluss nach Altersklassen	138
4.10	Hochqualifizierte Frauen und Männer	138
4.11	Zufriedenheit mit der Wohnung nach Altersklassen	141
4.12	Wohnungsgröße nach Altersklassen	142
4.13	Geben und Nehmen zwischen den Generationen	149
4.14	Zufriedenheit mit der Gesundheit nach Altersklassen	151
4.15	Aktivitätsspielraum im Alter	158
5.1	Ältere in der EU-15 nach ausgewählten Berufsgruppen, Sektoren und Ländern	172
5.2	Ältere im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor nach beruflichem Bildungsabschluss	174
5.3	Wandel der Altersstruktur erwerbstätiger Ingenieure	175
5.4	Gründermut in Deutschland	179
5.5	Staatliche Fürsorge oder mehr Eigenverantwortung?	182
5.6	Leistungsorientierung, Staat und Eigenverantwortung	183
5.7	Einstellungsbereitschaft und -bedingungen gegenüber älteren Bewerbern	206
5.8	Positives Erleben der eigenen Arbeit	212
5.9	Negatives Erleben der eigenen Arbeit	214
5.10	„Junge“ versus „Alte“ – Wahrnehmung und Beurteilung des Wandels	216
5.11	„Junge“ versus „Alte“ – Zufriedenheit mit der Arbeit in der Leistungsgesellschaft	217
5.12	Haltung der M+E-Unternehmen zu Älteren	218
5.13	Technikbewertung nach Altersklassen	221
5.14	Technik als Fortschrittmacher	223
5.15	Überwachung und Kontrolle von Technik	223
5.16	Neue Techniken und Wettbewerbsfähigkeit	224
5.17	Neue Techniken und Wohlstand	225
5.18	EU-25: Technikinteresse und Technikverständnis der Bevölkerung	225
5.19	Internet-Nutzung nach Altersklassen	226
5.20	Nutzungsarten des Internets bei Älteren	227
5.21	Wie die Deutschen über Computer und Automaten denken	228
5.22	IuK-Akzeptanz nach Altersklassen	228
5.23	Konsumstruktur privater Haushalte nach ausgewählten Altersgruppen in Deutschland	233
5.24	Wellness-Markt und Demografie	235
5.25	Kaufverhalten: Mehr Mut zu Neuem	243
5.26	Aktivitätsstruktur im Altersvergleich	244
5.27	Generation 50-Plus – Bedarf an geeigneten Produkten und Dienstleistungen	246

6.1	Wettbewerbsakzeptanz im Vergleich der Altersgruppen	253
6.2	Subjektive Leistungsorientierung und Wettbewerbsakzeptanz	254
6.3	Leistungsorientierung und staatliche Fürsorge	254
6.4	Wie ältere Arbeitnehmer eingebunden und gefördert werden	272
6.5	Altersmanagement bei großen Unternehmen	273
6.6	Weiterbildung auch für Ältere?	277
6.7	Hindernisse für die Einführung von Wissensmanagement	281
6.8	Handlungsprioritäten für das künftige Wissensmanagement	283
7.1	Gesellschaftliche Bedeutung älterer Menschen	292
7.2	Verbreitung produktiver Tätigkeiten in der „zweiten Lebenshälfte“	295
7.3	Ziviles Engagement nach Altersgruppen	297

Übersichten

2.1	„Aktives Altern“ – eine Leitvision der Weltgesundheitsorganisation	47
2.2	Pro und Contra Produktivitätsentwicklung	58
4.1	Wichtige Datenquellen zur Analyse der Lebenslagen	113
5.1	Innovationsrelevante Kernberufsgruppen	170
5.2	Jung und Alt: Stärken und Schwächen	202
5.3	Moderne Schlüsseltechnologien für Ältere – eine Symbiose	238
5.4	Demand-Orientierung – mit Anpassungen zur „Demografie-Beständigkeit“	240
5.5	Sentha – seniorenrechtliche Technik im Haushalt	241
6.1	Innovative Maßnahmen zur Integration Älterer in der EU-15	257
6.2	Beispiele für eine kooperative Bewältigung der demografischen Herausforderungen	266
6.3	Personalstrategien und demografischer Wandel	269
6.4	Beispiele für Umorientierungen in der Personalpolitik	270

„Wir befinden uns mitten in einer stillen Revolution,
die weit über Bevölkerungsstatistiken hinausgeht und weitreichende
ökonomische, soziale, kulturelle, psychologische und geistige
Auswirkungen mit sich bringt.“

Kofi Annan, Generalsekretär der Vereinten Nationen (1997 bis 2006)

Vorwort

Bei der hier vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine überarbeitete und gekürzte Fassung der Studie „Die Generation ‚50-Plus‘. Die sozioökonomische Lage Älterer in Deutschland und die Bedeutung des demografischen Wandels für die Innovationsfähigkeit Deutschlands“. Sie wurde im Auftrag der C. D.-Stiftung (Stiftung zur Förderung von Wissenschaft und Forschung sowie kultureller Zwecke) im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V. erstellt.

Bereits lange vor und während der Laufzeit der Studie haben sich Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und andere gesellschaftliche Gruppen mit der sehr komplexen Fragestellung nach den Folgen des demografischen Wandels für Wirtschaft und Gesellschaft auseinandergesetzt. Unser Vorhaben bestand somit darin, den vorhandenen sozioökonomischen und gerontologischen Wissens- und Faktenstand zu durchleuchten, ihn vor dem Hintergrund des normativen Leitbilds von der Leistungsgesellschaft übergreifend zu bewerten und wirtschafts- und gesellschaftspolitisch einzuordnen. Dabei ließen wir uns von dem Gedanken leiten, dass die Vorgänge in Wirtschaft und Gesellschaft untrennbar miteinander verwoben sind. Dieser Ansatz sowie das Erkenntnisinteresse verlangten eine interdisziplinäre Betrachtung des Themas. Sicher konnte dabei keine Vollständigkeit erzielt werden, wohl aber, wie wir hoffen, eine in sich abgerundete Zwischenbewertung einiger sozioökonomischer Konsequenzen der sich abzeichnenden neuen demografischen Lage. Sie lässt eine „neue Gesellschaft“ entstehen, von der Leistungen in Form nichttechnischer und technischer Innovationen für und von einer alternden wie schrumpfenden Bevölkerung zu erwarten sind. Es stellt sich dabei die bedeutende Frage nach ihrem „Hunger auf Erfolg“ als entscheidende kulturelle Voraussetzung ihrer sozioökonomischen Zukunftsfähigkeit.

Dass ein so übergreifendes Projekt im Rahmen der Institutsarbeit ermöglicht werden konnte, ist besonders der C. D.-Stiftung zu verdanken. An dieser Stelle soll daher das ideale wie auch finanzielle Engagement der Stiftung für dieses wichtige Thema besonders hervorgehoben werden.

Köln, im Oktober 2007

1 Problemstellung und Gang der Untersuchung

Der demografische Wandel bedeutet für die moderne, wettbewerbliche Leistungsgesellschaft¹ eine der größten sozioökonomischen und kulturellen Veränderungen, die sie im ersten Viertel des 21. Jahrhunderts erfahren wird. So sind die Bevölkerungsvorausrechnungen für viele entwickelte Volkswirtschaften eindeutig: Der Anteil „älterer Menschen“ wird bei sinkenden Geburtenraten zunehmen. Dabei ist eine Verlängerung des durchschnittlichen Lebensalters durch den medizinisch-technischen Fortschritt ein durchaus wünschenswertes Ziel der Gesellschaftspolitik und ein Zeichen zivilisatorischen Fortschritts.

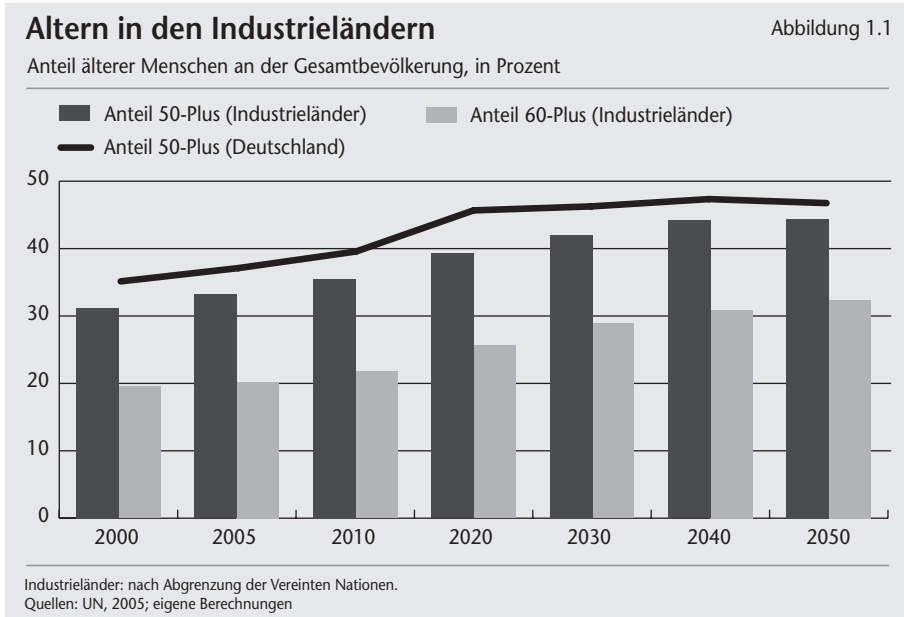
Sorgen macht die Tatsache, dass parallel zu dieser Entwicklung die Geburtenraten sinken, es dadurch zu einer sogenannten Überalterung der Bevölkerung kommt und ihre Leistungskräfte abnehmen könnten. So hat die moderne Leistungsgesellschaft mit dem demografischen Wandel eine besondere Bewährungsprobe zu bestehen: Für ihren Fortbestand wird es darauf ankommen, welche innovativen Lösungen sie zur Förderung der Leistungskräfte einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung entwickelt, um sich im internationalen Wettbewerb behaupten zu können.

Aus einer Delphi-Befragung (ISI, 1998, 34 f.) von vor etwa zehn Jahren im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) war bereits ersichtlich, dass die Mehrzahl der 2.300 befragten Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Dienst (89 Prozent) noch vor dem Jahr 2020 eine zunehmende Alterung in den Industrieländern erwartet. Sie stimmten folgender Entwicklung zu: „Geringe Geburtenziffern und die ständige Erhöhung der Lebenserwartung führen in den Industrieländern zu einem Anteil von mehr als einem Drittel der über 60-Jährigen an der Gesamtbevölkerung“ (ISI, 1998, 34). Für 74 Prozent der befragten Experten hatte dieser Alterungstrend auch einen großen bis mittleren Einfluss auf Wissenschaft und Technik. Nach Berechnungen der Vereinten Nationen lässt sich nachweisen, dass schon bis zur Mitte des laufenden Jahrhunderts in den Industrieländern etwa jeder Dritte 60 Jahre und älter sein wird (Abbildung 1.1).

Vice versa wird der Anteil der unter 60 Jahre alten Bevölkerung von gut 84 Prozent im Jahr 2000 auf knapp 68 Prozent zurückgehen. Für die Generation 50-Plus gilt: In den Industrieländern wächst ihr Anteil auf mehr als 44 Prozent und darunter in Deutschland sogar auf gut 47 Prozent. Diese Entwicklungen deuten den demografischen Strukturwandel an, den es mit seinen Konsequenzen zu bewältigen gilt.

Das Wissen um mögliche Folgen dieser demografischen Entwicklung für eine Leistungsgesellschaft zählt besonders vor dem Hintergrund des Trends zur sogenannten wissensbasierten Wirtschaft und der Globalisierung zum überlebensnotwendigen Erkenntnis-

¹ Der Begriff Leistungsgesellschaft wurde in erster Linie durch McClelland (1961, deutsch 1966) eingeführt. Im Rahmen dieser Arbeit wird die Diskussion um die Existenz und die Konfliktlinien der Leistungsgesellschaft nicht aufgenommen, sondern sie wird als Leitbild axiomatisch vorausgesetzt. Idealtypischerweise lässt sich eine Gesellschaft dann als eine solche bezeichnen, wenn sie folgende drei Kennzeichen aufweist: 1. Die Norm und der Glaube daran, dass Berufe nach Leistungskriterien vergeben werden (Leistung als Bestandteil des Kultursystems); 2. Die tatsächliche Zuteilung von Berufsrollen und Belohnungen nach Leistungskriterien (als Bestandteil des sozialen Systems); 3. Eine hohe Leistungsmotivation des Einzelnen (als Bestandteil des Persönlichkeitssystems) (Seibel, 1973, 66). Das marktwirtschaftliche Denken ist von dieser normativen Voraussetzung zwar stark geprägt, es bedeutet aber keine Verabsolutierung des Leistungsdenkens.



pool einer modernen Gesellschaft. Vor dem Hintergrund vielfältiger Arbeiten lässt sich nicht mehr die These vertreten, dass es an wissenschaftlichen und politischen Reflektionen über die Folgen des demografischen Wandels für Wirtschaft und Gesellschaft mangelt. Hier einige Schlaglichter:

Bereits gegen Ende der fünfziger Jahre organisierte beispielsweise die Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft einen intensiven Erfahrungsaustausch mit Wissenschaftlern und Praktikern zur Altersfrage. Die Deutsche Volkswirtschaftliche Gesellschaft e. V. gab die Beiträge 1958 in einer Schrift mit dem Titel „Die Altersfrage – Soziale Aufgabe der Gegenwart“ (Bolte/Tartler, 1958) heraus. Das starke Wachsen der Gruppe der Älteren wurde bereits hier als eine umfassende soziale Erscheinung und als Forschungsobjekt der Neuzeit eingestuft. Diese Einsicht machte es nach Auffassung der Veranstalter notwendig, sich mit ihr, ihren Strukturen, ihren Leistungspotenzialen und ihren Anliegen wissenschaftlich intensiver zu befassen. Hieraus sollten Schlussfolgerungen für die Alterssicherung und die betriebliche Personalpolitik im Sinne einer adäquaten Berücksichtigung ihrer Leistungspotenziale gezogen werden. Bei dieser Tagung ging es bereits um die sozialen und ökonomischen Konsequenzen der sich aus der Industrialisierung und aus dem medizinisch-technischen Fortschritt ergebenden sozialen Strukturveränderungen in den Bevölkerungsweisen. Die „Überalterung der Bevölkerung“ – eher sollte damals jedoch vom „Wandel im Altersaufbau“ gesprochen werden – wurde, neben der „materiellen und inneren Verelendung des Alters“, als Schwerpunkt bei der Behandlung der Altersproblematik gesehen (Tartler, 1958, 18 ff.).

Etliche Jahre später, 1972, stellte der Bergedorfer Gesprächskreis dann die Frage: „Wo bleiben die alten Menschen in der Leistungsgesellschaft?“ und stieß damals unter anderem eine heute wieder äußerst aktuelle Diskussion über die Determinanten beruflicher Leis-