

Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe

Lutz Bellmann, Markus Hilpert, Ernst Kistler, Jürgen Wahse*

Die Diskussionen um die Folgen des demografischen Wandels für Arbeitsmarkt und Wirtschaft wurden und werden immer noch von der Vorstellung geprägt, dass mit der unvermeidlichen Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung schon relativ bald ein Mangel an Arbeitskräften, eine „demografische Wende am Arbeitsmarkt“ und eine Bedrohung des Innovations- und Wachstumspotenzials aufgrund der alternden Belegschaften verbunden sei.

Der Beitrag analysiert in seinem ersten Teil die Fristigkeit der – nicht linear ablaufenden – demografischen Veränderungen und setzt sich mit einer Reihe gängiger Vorurteile über die Folgen für das Arbeitsangebot auseinander. Im zweiten Teil wird anhand des IAB-Betriebspanels 2002 die Arbeitsnachfrageseite betrachtet und die Sicht- und Verhaltensweisen der Betriebe gegenüber Älteren untersucht.

Die verbreitete Vorstellung einer baldigen demografischen Wende am Arbeitsmarkt resultiert aus der Verwendung extremer Szenarien. Legt man mittlere, plausible Annahmenbündel zugrunde, so wird klar, dass bis weit nach 2020 von einer Räumung des Arbeitsmarktes nicht ausgegangen werden kann. Auch auf lange Frist ist die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials (mit dem Berg an „Babyboomern“) die entscheidende Veränderung am Arbeitsmarkt. Die in den letzten Jahren zu beobachtende Besserung am Arbeitsmarkt für Ältere ist (neben Maßnahmen wie der Altersteilzeit und § 428 SGB III) vor allem einem vorübergehenden demografischen Effekt geschuldet. Die Problemsicht auf die wohl anstehende wieder steigende Arbeitslosigkeit wird dabei durch eine Reihe von Vorurteilen verstellt (z.B., dass alle vorzeitigen Externalisierungen freiwillig wären oder dass Deutschland die niedrigste Erwerbsquote Älterer in Europa habe). Vielmehr wurden in den Jahren seit 1992 massive Maßnahmen getroffen, um den Arbeitsangebotszwang auf Ältere zu erhöhen, die gegenwärtig zu wirken beginnen.

Auf Seiten der Betriebe, der Arbeitsnachfrage, sind dagegen die größten Defizite festzustellen. Trotz einer durchaus positiven Einschätzung der Leistungsfähigkeit der eigenen älteren Mitarbeiter durch die Betriebe ist die Verbreitung entsprechender Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften gering. Das gilt auch für andere Maßnahmen, die für das Erwerbspersonenpotenzial wichtig wären (z.B. Geschlechtergleichstellung, Frauenförderung, Gesundheitsförderung). Am problematischsten ist jedoch die mangelnde Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren vom externen Arbeitsmarkt: Rund ein Viertel der deutschen Betriebe bekennt sich offen zu einer Altersdiskriminierung in ihrer Rekrutierungspolitik.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Herausforderungen des demografischen Wandels – Halbwahrheiten und Fehleinschätzungen dominieren die politische Debatte
 - 2.1 Die politische Agenda
 - 2.2 Demografische Entwicklung und Arbeitsmarktbilanz
- 3 Was können wir aus den bisherigen Verarbeitungsstrategien lernen?
- 4 Die betrieblichen Sicht- und Verhaltensweisen – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2002
- 5 Fazit und Ausblick
 - 5.1 Zusammenfassung
 - 5.2 Ausblick

1 Einleitung

„Der demographische Wandel wird sich in den kommenden Jahrzehnten beschleunigen ... Das Erwerbspersonenpotenzial (Erwerbstätige, Arbeitslose und stille Reserve) wird also deutlich sinken. Bis zum Jahr 2015 fehlen nach Schätzungen im ungünstigsten Fall rund sieben Millionen Erwerbspersonen, wenn man von einem Anstieg des Arbeitskräftebedarfs von knapp drei Millionen ausgeht“

* PD Dr. Lutz Bellmann ist Arbeitsbereichsleiter am IAB. Prof. Dr. Markus Hilpert arbeitet am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) in Stadtbergen. Prof. Dr. Ernst Kistler ist Gesellschafter am INIFES. Prof. Dr. Jürgen Wahse leitet das Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) in Berlin. Der Beitrag entstand im Rahmen des Projektes „IAB-Betriebspanel“ (Projektnummer 0-390 DEA) und liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren. Er wurde im Mai 2003 eingereicht und nach der Begutachtung und einer Revision im August 2003 zur Veröffentlichung angenommen.

(Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit 2002: 18). Warum die Hartz-Kommission für die Begründung der Maßnahmen bezüglich der Herausforderungen des demografischen Wandels auf ein derartig extremes, geradezu irrales und von allen anderen Studien (vgl. zum Überblick z.B. Deutscher Bundestag 1998: 201 ff.; 2002: 147 ff.; Sing 2002) so weit abweichendes Szenario zurückgreift¹, mag an dieser Stelle dahingestellt bleiben. Als Beispiel dafür, wie sehr in verschiedenen Politikfeldern der demografische Wandel, konkret extreme Szenarios, für bestimmte Interessen argumentativ missbraucht werden, kann das obige Zitat auf jeden Fall dienen.

Diese Feststellung darf keinesfalls als Plädoyer gegen die Szenario-Methode an sich missverstanden werden; diese hat dort ihren Sinn, wo die Konsequenzen alternativer Strategien verdeutlicht werden sollen. Im vorliegenden Beitrag wird generell² mit mittleren Szenarien der demografischen Entwicklung in Deutschland (vor allem der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2000) argumentiert; dies nicht nur weil diese – verglichen etwa mit der probabilistischen Prognose für die Enquete-Kommission Demografischer Wandel³ – gut bei deren „wahrscheinlichsten“ Ergebnissen liegt. Mit alternativen Prognosen zu arbeiten ist im Rahmen dieses kurzen Aufsatzes außerdem nicht machbar, auch die Öffentlichkeit und nicht zuletzt die Politik haben zudem mit der Perzeption der Annahmen- und Ergebnisvielfalt alternativer Szenarien erhebliche Probleme (was dem erwähnten Missbrauch Vorschub leistet). Schließlich meinen wir, dass bereits die mittleren, moderaten Szenarienvarianten genügend Herausforderungen des demografischen Wandels aufzeigen – es braucht der Extreme sozusagen gar nicht.

Im folgenden Kapitel wird mit kurzem Blick auf die politische Agenda und auf Europa skizziert, wie sich die künftige Entwicklung von Bevölkerung und Erwerbspersonenpotenzial darstellt (Kapitel 2). Im dritten Kapitel werden kurz die bisherigen Verarbeitungsstrategien der demografischen Veränderungen diskutiert. Kapitel 4 stellt vor allem Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2002 vor, die speziell die Sicht- und Verhaltensweisen der Betriebe (als zentraler Akteure für die künftige Arbeitsmarktentwicklung) auf alternde Belegschaften betreffen. Das fünfte Kapitel schließlich fasst die Ergebnisse zusammen und stellt die Frage, ob die bisher in den Betrieben praktizierten Maßnahmen für die Zukunft ausreichen.⁴

2 Herausforderungen des demografischen Wandels – Halbwahrheiten und Fehleinschätzungen dominieren die Debatten

2.1 Die politische Agenda

„In Deutschland stehen nur noch 39 Prozent der über 55 Jahre alten Menschen im Erwerbsleben ... Sowohl die OECD als auch die Europäische Kommission fordern Deutschland schon seit langem dringend dazu auf, die Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer zu erhöhen, um dadurch einen Beitrag zur langfristigen Sicherung des Wirt-

schaftswachstums sowie zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen zu schaffen“ (Hundt 2001). Diese Feststellung ist an sich richtig und doch nur die halbe Wahrheit.

Es trifft zwar zu, dass Deutschland von der Europäischen Kommission explizit aufgefordert wurde, Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer zu ergreifen (vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften 2001; ähnlich OECD 2000: 25 ff.). Auch ist zu beachten, dass die Datengrundlagen der Europäischen Kommission darauf hinweisen, dass in deren mittleren Prognosevariante, dem so genannten Basisszenario, die Bevölkerung in Deutschland nach dem Wachstum bis dahin bereits ab 2012 zahlenmäßig zu schrumpfen beginnen wird (vgl. Eurostat 2001: 2).

Die Statistiken der Europäischen Kommission (2001) zeigen auch, dass die Erwerbs- und die Beschäftigungsquoten in Deutschland (insgesamt, inklusive des Problemfalls Neue Länder) in den Jahren 1995 und 2000, gemessen anhand des Europäischen Labour Force Surveys, sogar leicht über dem Durchschnitt der EU-15 liegen. Weit überdurchschnittlich sind die Werte in Schweden und Dänemark, aber auch im Vereinigten Königreich und in Portugal. Bedenklich ist jedoch, und das ist der entscheidende Punkt, dass dieser Fünfjahresvergleich für Deutschland, im Gegensatz zu den meisten anderen Ländern, keinen Fortschritt in Richtung höherer Quoten, ja bei der Beschäftigungsquote sogar einen leichten Rückgang indiziert.

Weiterhin ist der Eurostat-Prognose in ihrer Basisvariante zu entnehmen (vgl. Eurostat 2002: 2), dass 2012 das Jahr ist⁵, in dem voraussichtlich in der gesamten EU, in Deutschland und auch in Frankreich, die Erwerbsbevölkerung zu sinken beginnen wird; in Finnland, Italien, Spanien und Belgien schon vorher (zwischen 2007 und 2009). Auch rückt die Bundesregierung, die das Ziel einer Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer (wie es auf den Gipfeltreffen von Lissabon und vor allem Stockholm

¹ Die Charakterisierung dieses Szenarios als „ungünstigster Fall“ verweist bereits auf die Quelle dieser Argumentationsweise (vgl. Hundt 2001; vgl. auch Deutsche Bank Research 2002: 26).

² Ausnahmen von dieser Regel werden explizit gekennzeichnet und begründet.

³ Vgl. Deutscher Bundestag 1998: 125 ff. Probabilistische Prognosen sind dabei aber – trotz aller Eleganz – auch nicht weniger annahmehängig.

⁴ Die Verfasser sind sich bewusst, dass diese Diskussion hier nur verkürzt und sehr unvollständig erfolgen kann. Nichtsdestotrotz erscheint es angesichts einer Reihe populärer und wirkungsvoller Irrtümer und Halbwahrheiten in diesem Politikfeld unverzichtbar, die einschlägigen Argumente wenigstens einmal ansatzweise explizit aufeinander zu beziehen.

⁵ Solche Prognosen sind jedoch immer sehr mechanistisch und täuschen eine Exaktheit vor, die natürlich zu hinterfragen ist. So fallen im Jahre 2012 in Deutschland die Altersrente für Frauen und die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit vollständig weg. Ein vorzeitiger Rentenbeginn ist dann (nach gegenwärtiger Rechtslage) nur noch bei der Altersrente für Schwerbehinderte, der Altersrente für langjährig Versicherte und der Rente wegen Erwerbsminderung möglich. Die Rückwirkungen auf die Zahl der Erwerbsbevölkerung oder gar der Erwerbstätigen können ehrlicherweise gegenwärtig nicht wirklich genau abgeschätzt werden.

formuliert wurde) ausdrücklich auf ihre Fahnen geschrieben hat, zutreffend das Bild von der deutschen Sondersituation zurecht: „Die Erwerbstätigenquoten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lagen im Jahr 2000 in Deutschland sowohl in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen (74,3 Prozent) als auch bei den 55- bis 59-Jährigen (56,4 Prozent) über dem EU-Durchschnitt (50 bis 54: 70,0 Prozent; 55 bis 59: 51,9 Prozent). Lediglich bei den 60- bis 64-Jährigen weist Deutschland (19,6 Prozent) eine unter dem EU-Durchschnitt (22,6 Prozent) liegende Erwerbstätigenquote auf“ (Bundesregierung 2002: 31). Der Vollständigkeit zuliebe ist aber auch diesem Statement hinzuzufügen, dass eine wesentliche Ursache für die noch relativ hohe Erwerbstätigenquote der 50- bis 60-Jährigen weniger in wirksamen Maßnahmen von Politik und Arbeitsverwaltung oder einer Abkehr der Betriebe von ihrer jugendfixierten Personalpolitik seine Ursache hat, sondern schlicht demografisch bedingt ist, wie im Folgenden noch darzustellen sein wird.

Die Zielsetzung einer Erhöhung der Beschäftigungs- bzw. Erwerbstätigenquote Älterer hat nicht nur auf der europäischen Ebene⁶ in den Beschlüssen des Rats von Stockholm ihren Niederschlag gefunden: Dort wurde eine Erhöhung der Quote auf 50 Prozent bis 2010 postuliert – was der Integration, bzw. dem Nicht-Ausschluss, von europaweit ca. 5 Mio. älterer Arbeitnehmer entspricht (vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften 2002: 3). Diese Zielsetzung wurde zum Beispiel auch in die Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionspläne – sozusagen die Antworten der Nationalstaaten auf die „Gemeinsamen Beschäftigungsberichte“ – übernommen. In diesem Kontext erfolgte auch der im März 2001 gefasste Beschluss des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ vom März 2001, der „einen Paradigmenwechsel in der deutschen Arbeitsmarktpolitik hin zu einer verstärkten Beschäftigung Älterer“ (Bundesregierung 2002: 7; vgl. auch BDA 2002) markiert.

Auch wenn das „Bündnis für Arbeit“ inzwischen aus seiner Agonie erlöst wurde: dieser Paradigmenwechsel wirkt zumindest argumentativ fort. Bei allen relevanten politischen und gesellschaftlichen Gruppen hat sich diese Perspektive auf die Beschäftigung Älterer durchgesetzt. Von einer „Rente mit 60“ ist inzwischen kaum noch etwas zu hören, fundamentalere Überlegungen einer langfristigen weiteren Notwendigkeit einer weiteren Reduzierung der Arbeitszeit und ihrer Umverteilung (vgl. z.B. Gorz 1989) sind von der Agenda weitgehend verschwunden – *zumindest bezogen auf eine Lebensarbeitszeitverkürzung und gar die Interpretationsperspektive gegenüber derselben als auch ein Wohlfahrtsgewinn.*

Dies hängt – natürlich – mit der Überlagerung des Themas durch die Fragen nach der Finanzierbarkeit der Alterssicherungssysteme angesichts des demografischen Wandels, eines angeblich hohen und sicher weiter steigenden Alters(last-)quotienten mit weiter steigenden Ausgaben für die Alterssicherung etc. zusammen, einer *Frage*, die per se größere Aufmerksamkeit erzielt als das Thema „Demografie und Arbeitsmarkt/-welt“. Die Argumentation ist dabei recht eingängig: Die Deutschen gehen zu früh in Rente, das durchschnittliche Renteneintrittsal-

ter liegt bei 60,2 Jahren – ohne die Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bei 62,2 Jahren – und gleichzeitig steigt mit der wachsenden Lebenserwartung die Zahldauer von Renten. „Wir müssen alle länger arbeiten“ schlussfolgerte ein Altbundeskanzler (Schmidt 2001) und der BDA-Chef fordert: „Wir brauchen eine weitere schrittweise Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis zum 67. Lebensjahr“ (Hundt 2001). Der bayerische Innenminister etwa plädiert in die gleiche Richtung, aber etwas moderater: „Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch die Verkürzung der Ausbildungszeiten und die Anhebung des Ruhestandsalters; dabei geht es in erster Linie um den Abbau der Frühverrentungen (Deutschland nimmt hier in Europa eine Spitzenstellung ein)“ (Beckstein 2002: 18).

Auch in dieser Gemengelage von Argumenten zum Thema Demografie und Alterssicherung vermischen sich jedoch Fakten und Unwahrheiten, wobei die populärsten Argumente nicht immer die zutreffendsten sind. So wird zum Beispiel in den oben angeführten Zitaten – wie in der gesamten Frühverrentungsdebatte – nicht zwischen den verschiedenen Rentenarten unterschieden. Die Frühverrentung wegen nicht mehr oder nur noch teilweise vorhandener Erwerbsfähigkeit ist es aber, die das durchschnittliche Verrentungsalter so weit nach unten drückt (vgl. Kistler/Huber 2002; 2003)⁷ – eine Folge auch immer stärkeren Zwangs zur völligen Leistungsverausgabung in der Arbeitswelt, die der vielgepriesenen „Employability“ völlig zuwider läuft.

In Bezug auf die Einschränkung der Erwerbsfähigkeit kann nicht primär von einem Altersrisiko gesprochen werden. Vielmehr besteht ein nicht alleiniger, aber doch sehr ursächlicher Zusammenhang zum ausgeübten Beruf. Hohe Frühberentungsraten sind vor allem bei Personen in körperlich anstrengenden Berufen zu verzeichnen, die zudem über einen geringen Qualifizierungsgrad und in der Berufsausübung über geringe Entscheidungsspielräume verfügen. Bei Berufen mit vorwiegend kognitiven Anforderungen und hohem Sozialprestige ist meist eine vollkommen anders gelagerte Situation anzutreffen. Während beispielsweise mehr als die Hälfte der Maurer wegen verminderter Leistungsfähigkeit vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheidet, sind es bei den Ärzten lediglich 6 Prozent (vgl. Morschhäuser 2003: 62).

Der letzte starke Rückgang des Eintrittsalters bei der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bei den Geburtsjahrgangskohorten 1920 bis 1927, also⁸ in den Jahren um 1980, lässt sich allerdings nicht auf einen plötzlich verschlechterten durchschnittlichen Gesundheitszustand zurückführen. Vielmehr kam damals darin eine Re-

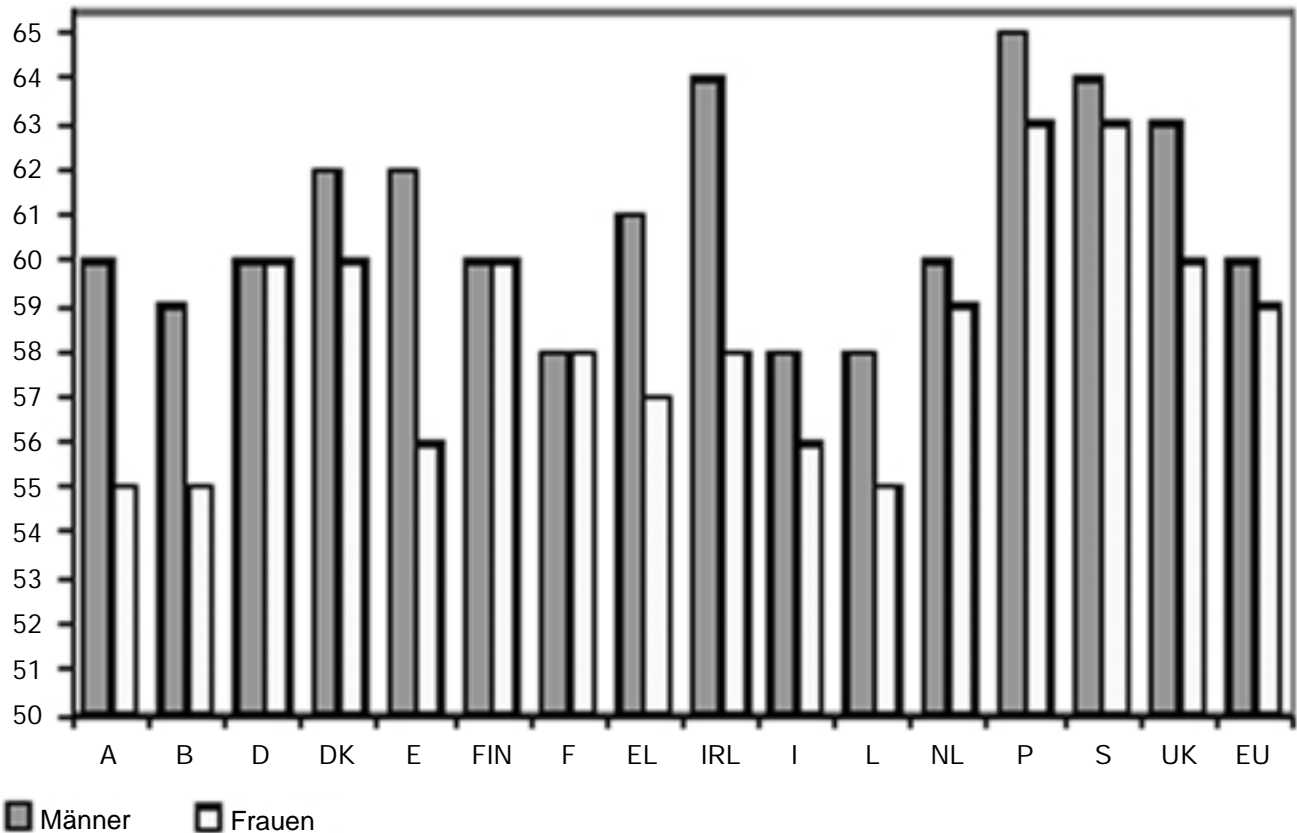
⁶ Vgl. zu einer darüber hinausweisenden Perspektive z.B. OECD 1999; Vereinte Nationen 2002; United Nations 2001 sowie – bei allerdings starker Prägung durch die Sicht der Versicherungswirtschaft – Giarni/Malitzka 2002. Korrigierend dazu z.B.: ISSA 2003.

⁷ Im Jahr 2001 betrug das durchschnittliche Zugangsalter der Versichertenrenten in der GRV 60,5 Jahre in den alten Bundesländern (vgl. VDR 2002: 111). Das Rentenzugangsalter ist aber nur ein eingeschränkt aussagefähiger Indikator für das tatsächliche Alter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.

⁸ Die 1920 Geborenen erreichten 1980 das 60. Lebensjahr.

Abbildung 1: Durchschnittliches Rentenalter in der EU nach Geschlecht (Angaben in %)

(Alter, in dem die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer in den jeweiligen Mitgliedstaaten auf unter 50% der Erwerbsquote der 30- bis 45-Jährigen zurückgeht)



Quelle: Europäische Kommission 2002: 37.

aktion auf eine dauerhaft schlechte Arbeitsmarktlage zum Ausdruck, die gesundheitlich beeinträchtigten Personen keine Erwerbsperspektive bot (vgl. Kistler/Huber 2002: 53 f.).

Seit 1990 hat sich der sogenannte Altenquotient, also das Verhältnis der Bevölkerung über 65 Jahre zu der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, in Deutschland wieder deutlich erhöht. Er lag 1990 bei 21,6 Prozent, 1995 bei 22,5 Prozent und 2001 bei 24,5 Prozent. Seitens der EU wird bis 2010 ein Anstieg auf 30,3 Prozent prognostiziert. Dieser Wert wird 2010 voraussichtlich innerhalb der heutigen EU-Länder nur noch von Italien übertroffen (vgl. Bosch 2003). Zudem bleibt zu bedenken, dass die demografisch bedingten Finanzierungsprobleme durch die starke Absenkung der Beschäftigungsquote Älterer und deren Finanzierung auch über die Rentenkassen (Frühverrentungspraxis) zeitlich vorgezogen wurden. Der Altenquotient⁹ ist zwar – so ist aber der Vollständigkeit halber hinzuzufügen – in den letzten Jahren gestiegen. Gleichzeitig ist der Kinder- und Jugendquotient dramatisch gering, so dass der gesamte „Belastungsquotient“ heute entgegen der veröffentlichten Meinung noch relativ niedrig ist, er war zum Beispiel 1970/75 deutlich höher als heute. Länder wie Finnland, Frankreich oder Italien haben ein niedrigeres effektives Rentenalter als Westdeutschland (vgl. Behrendt 2002) und der Leistungsbereich Alters- und Hinterbliebenenversorgung „... reduzierte seinen Anteil

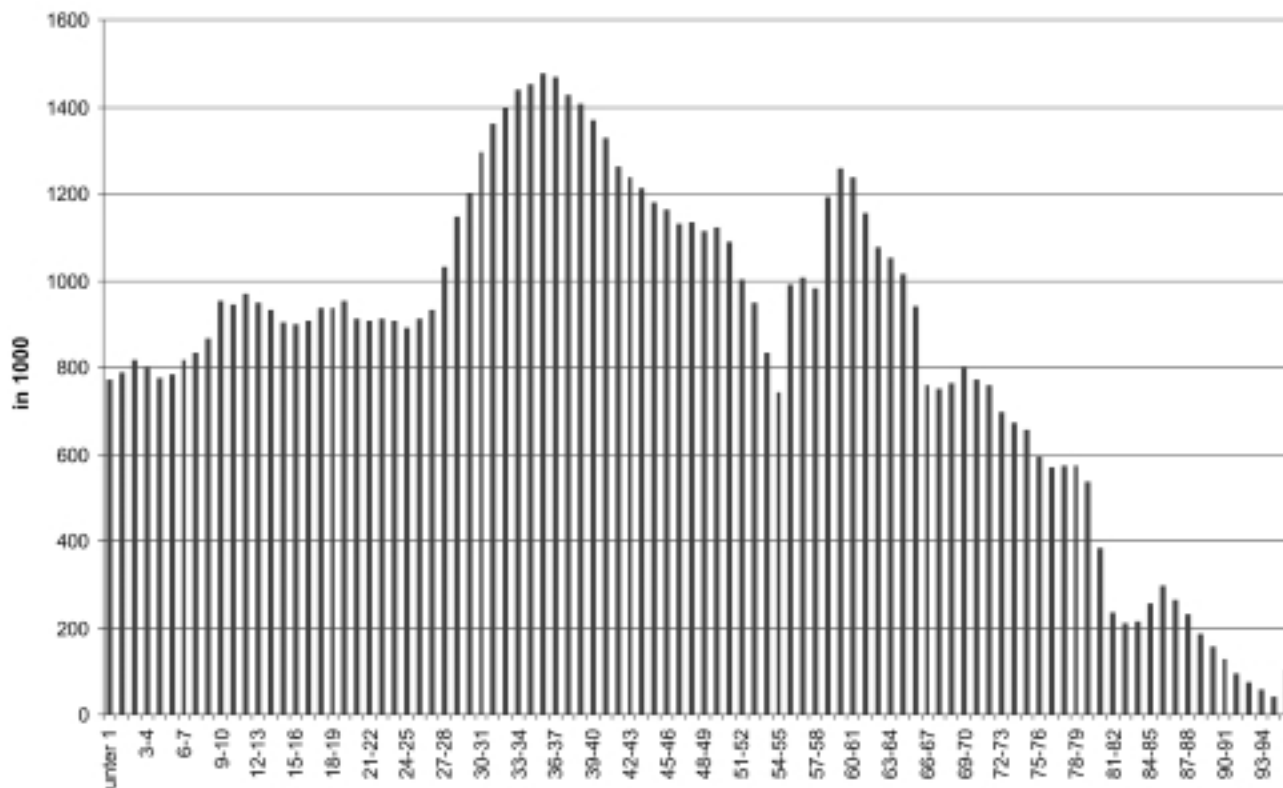
von 44,4 Prozent (1960) auf 37,7 Prozent (2001)“ am deutschen Sozialbudget (Hahlen 2002: 1050). Die angebliche „Spitzenstellung“ Deutschlands in Europa bei der Frühverrentung ist so wie oben zitiert ebenfalls ein Märchen. Abbildung 1 zeigt, dass das Alter, ab dem die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer unter die Hälfte der Erwerbsquote bei den 30- bis 45-Jährigen des jeweiligen Landes sinkt, in Deutschland leicht über dem EU-Durchschnitt liegt und dass wiederum (neben Dänemark und v.a. Schweden) dieser Indikator vor allem in Ländern wie in Portugal und dem Vereinigten Königreich höher liegt, deren „Vorbildcharakter“ doch bezweifelt werden kann.¹⁰

Eine besonders wichtige hier anzuführende Diskussions-schiene, in der ebenfalls mit extremen Annahmen und halben Wahrheiten argumentiert wird, bezieht sich – meist zwar nicht so überzogen wie im einleitend zitierten Satz aus dem Hartz-Bericht, aber in der gleichen Richtung – auf einen angeblich bereits auf kurze bis mittlere Sicht bevorstehenden Arbeitskräftemangel auf breiter Front im Gefolge von Alterung und Schrumpfung der Be-

⁹ Vgl. mit Zahlen zu verschiedenen Definitionen/Abgrenzungen Deutscher Bundestag 2002: 55 f.; Deutscher Bundestag 1998: 119 ff.

¹⁰ Vgl. zur hohen Armutsrisikorate über 65-Jähriger in diesen Ländern Europäische Kommission 2002: 125.

Abbildung 2: Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland zur Jahrhundertwende (31.12.1999)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2001: 60.

völkerung. Es geht darum, so ein gängiges Argument, „... dem bereits jetzt absehbaren Problem entgegenzusteuern, spätestens ab 2010 einem gravierenden Arbeitskräftemangel gegenüberzustehen“ (Deutscher Bundestag 2001: 1).

Zu den im letzten Jahrzehnt tatsächlich einige Zeit lang ernsthaft diskutierten Vorstellungen gehörte die Überlegung, durch den demografischen Wandel würden in relativ kurzer Perspektive die Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt umgekehrt: Die demografischen Veränderungen würden dazu führen, dass „... die Zahl der Erwerbsbevölkerung bis etwa im Jahre 2010 stagniert bzw. leicht ansteigt (Überschuss an Arbeitskräften) und nach dem Jahre 2010 stark zurückgeht (Mangel an Arbeitskräften)“ (Deutscher Bundestag 1994: 33). Der bis zu dem Realitätsschock 2001 (der schon vor dem 11. September einsetzte) vielbeklagte „Fachkräftemangel“ wurde als Memento einer noch binnen der nächsten zehn Jahre einsetzenden generellen Arbeitskräfteverknappung gedeutet. Fragen wie diejenige nach der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit einer Wirtschaft mit einer älteren Erwerbsbevölkerung wurden ebenso gestellt, wie in der Zuwanderungsdebatte eine arbeitsmarktbedingte Zuwanderungspolitik über die Notwendigkeit einer menschenrechtsorientierten Asyl- und Flüchtlingspolitik gestellt wurde (vgl. ebenda; vgl. mit älteren Prognosezahlen Klaunder 1993).

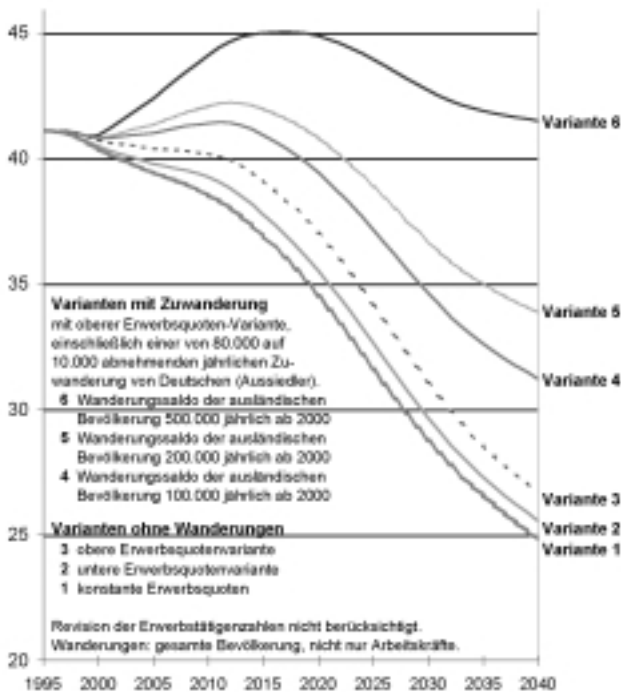
2.2 Demografische Entwicklung und Arbeitsmarktbilanz

Was ist dran an diesem Szenario einer schon bald verbreitet zu Arbeitskräftemangel führenden demografischen Räumung des Arbeitsmarktes, die, wie Nicaise aus der Arbeit der europäischen Gremien berichtet, die Arbeitgeberseite – aus aus ihrer Sicht verständlichen Gründen – fürchtet wie nichts anderes (vgl. Nicaise 1996; vgl. auch Deutsche Bank Research 2002: 26)?

Die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland unterliegt – wie diejenige der anderen europäischen Länder auch – einem massiven demografischen Wandel. Alterung und eine seit einiger Zeit nur noch durch Zuwanderungsüberschüsse ausgeglichene Schrumpfung der einheimischen Bevölkerung bestimmen die Veränderungen. Dabei ist besonders zu beachten, dass demografische Prozesse im Detail nicht linear verlaufen, sondern vor allem durch extreme Ereignisse wie zum Beispiel Kriege und durch sogenannte Echoeffekte¹¹ geprägt sind. Dies wird bereits sichtbar (vgl. Abbildung 2), wenn man die Altersstruktur der deutschen Bevölkerung – ohne die in der gängigen Form der ‚Tannenbäumchen‘ übliche Geschlechterdifferenzierung – darstellt: Eine relativ starke Besetzung der Vorkriegsjahrgänge, der tiefe Einschnitt der Gebur-

¹¹ Vereinfacht: Besonders schwach besetzte Elternjahrgänge bringen zeitversetzt auch weniger Kinder zur Welt.

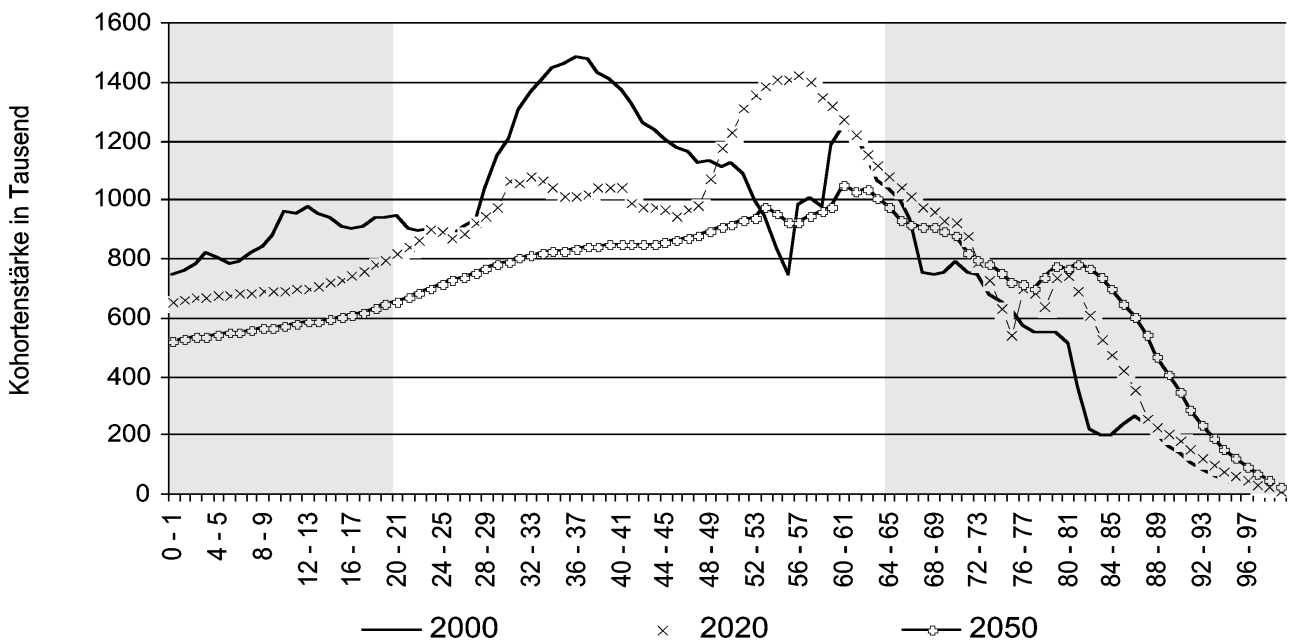
Abbildung 3: Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials Gesamtdeutschland, 1995-2040 (Wohnort-konzept, in Mio. Erwerbspersonen)



Quelle: Fuchs 2002: 126.

tenrückgänge vor allem beim Jahrgang 1945, die danach rund zwanzig Jahre lang immer stärker besetzten Jahrgänge des ‚Babybooms‘, der Pillenknick und die in den letzten Jahrzehnten geborenen schwach besetzten Jahrgänge prägen das Bild.

Abbildung 4: Altersaufbau der Bevölkerung zwischen 20 und 65 Jahren in Deutschland in den Jahren 2020 bzw. 2050 im Vergleich zur Situation Anfang 2000



Quelle: INIFES 2003.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass ein fiktiver Zuwanderungsüberschuss, der so groß wäre, dass er die Bevölkerungszahl *und* die Altersstruktur in Deutschland auf dem gegenwärtigen Niveau halten würde, unrealistisch ist. Damit sinkt zu einem von verschiedenen Einflussfaktoren abhängigen Zeitpunkt auch die Anzahl der Erwerbspersonen, wie in den Prognosevarianten des Erwerbspersonenpotenzials zum Beispiel seitens des IAB dargestellt wird (vgl. Abbildung 3).

Allerdings ist die Frage strittig, a) wann dies eintritt und b) wie sich zum jeweiligen Zeitpunkt korrespondierend die Nachfrage nach Arbeitskräften darstellt. Die Arbeitsmarkt看bilanz aber – der Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften – ist die entscheidende Größe.

Nimmt man die mittlere Variante der neunten koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung des Statistischen Bundesamtes als Grundlage – diese wird im Wesentlichen auch von anderen Prognosen als wohl wahrscheinlichste gestützt (vgl. z.B. Deutscher Bundestag 1998: 122 ff.) –, so ergibt sich das in Abbildung 4 für die Bevölkerung zwischen 20 und 65 Jahren für 2000, 2020 und 2050 gezeigte Bild.

Klar wird, dass im Jahr 2050 *ceteris paribus* laut der mittleren Prognosevariante deutlich weniger Personen im Alter zwischen ca. 20 und 65 Jahren zur Verfügung stehen werden als heute. Klar wird aber auch, dass im Jahr 2020 der Berg der Babyboomer noch zum größten Teil unter 65 Jahre alt sein wird, also jünger als die Regelaltersgrenze ist.

Im Übrigen weisen auch die Szenarien der IAB-Projektionen (vgl. nochmals Abbildung 3) des Arbeitskräftean-

gebots nur in den – recht unrealistischen – Varianten ohne jeglichen weiteren Zuwanderungsüberschuss vor 2020 einen Rückgang im Arbeitskräfteangebot in relevanten Größenordnungen aus. Bis ca. 2012/2015 wird bei einer moderaten Annahmenstruktur (die bezogen auf die Migrationssalden der letzten Jahre inzwischen als tendenzielle Unterschätzung anzusehen ist)¹² die Bevölkerungs- und Erwerbspersonenzahl wohl noch zunehmen und danach so langsam zu sinken beginnen, dass 2020 in etwa ein gleich großes Erwerbspersonenpotenzial erreicht sein wird wie im Jahr 2000.

Außerdem ist (Stichwort: relevante Größenordnungen) zu beachten, dass wir vor einer ‚Räumung des Arbeitsmarktes‘, dem vielbeschworenen ‚Mangel an Arbeitskräften auf breiter Front‘ noch ein erhebliches Maß an registrierter und verdeckter Arbeitslosigkeit¹³ abzubauen haben (vgl. Kistler/Sing 1998), von dem bei allen Messproblemen realistisch angenommen werden kann, dass die Quantitäten erheblich größer sind als die vieldiskutierten „unechten“ oder „arbeitsmarktfernen“ Arbeitslosen in der BA-Statistik. In der öffentlichen Diskussion um die künftige Entwicklung der Arbeitsmarktbilanz bleiben außerdem Rationalisierungsfortschritte ebenso unberücksichtigt wie der schon in den letzten Jahrzehnten beobachtbare Trend eines langfristig, trotz steigender Erwerbstätigenzahl, sinkenden Arbeitsvolumens, also der geleisteten Zahl bezahlter Arbeitsstunden (vgl. Kistler/Huber 2002: 51). Damit ist nicht den unseres Erachtens maßlos überzeichneten Vorstellungen vom „Ende der Erwerbsarbeit“ das Wort geredet – die Produktivitätsfortschritte, die langfristig nur in kürzeren Erwerbsarbeitszeiten auf gesellschaftlich tragbare Weise aufgefangen wurden, dürfen aber nicht übersehen werden.

Es liegen zwar nur wenige langfristige Prognosen der Arbeitsmarktbilanz vor, diese kommen aber alle zu dem Schluss (vgl. Deutscher Bundestag 1998: 225 ff.), dass auch langfristig ein gerüttelt Maß an Arbeitslosigkeit bestehen bleiben wird. Die Vorausberechnungen etwa der PROGNOSE AG für die Rentenversicherung gehen im optimistischen Fall einer günstigen Wirtschaftsentwicklung von einer Arbeitslosigkeit von knapp unter 5 Prozent, im pessimistischen Fall von über 10 Prozent bis 2030/2040 aus (vgl. Eckerle/Oczipka 1998). Der aktuelle Deutschland-Report der PROGNOSE AG rechnet im Übrigen mit einer Arbeitslosigkeit von 6,6 Prozent in 2020.

Anzumerken bleibt weiterhin, dass das unbestreitbar in manchen Regionen und Berufen/Qualifikationen existierende Problem von – unter den gegebenen Konstellationen – Mismatches, von nur schwer oder nicht besetzbaren Stellen selbst im Jahr 2000, in der Blütezeit entsprechender interessengeleiteter (vgl. dazu Bundesanstalt für Arbeit 2002: 33) Klagen über einen „Fachkräftemangel“, bei ernsthafter Überprüfung weit kleiner war als von manchen Verbänden behauptet; für die jüngste Zeit, nach dem Platzen der ökonomischen Blase, gilt dies noch viel mehr (vgl. Bosch/Heinecker/Kistler/Wagner 2003).

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden: Greift man nicht die extremen Zukunftsszenarien heraus, wie es Interessenvertreter gerne tun, sondern legt mittlere Prog-

nosevarianten zugrunde, die solider sind und deren Eintreten viel wahrscheinlicher ist als die Extreme¹⁴, so ist auf kurze oder mittlere Sicht keinesfalls von einem Mangel an Arbeitskräften (bis 2020 zumindest) auszugehen, sondern im Gegenteil von einem Fortbestehen der Massenarbeitslosigkeit. Die eingangs zitierte Problemsicht der Hartz-Kommission ist völlig unrealistisch. Die wesentliche Veränderung in Bezug auf die gesamte Bevölkerung wie auch in Bezug auf das Erwerbspersonenpotenzial ist (vgl. nochmals Abbildung 4) in den nächsten 20 Jahren eine merkliche, ja massive Alterung.

3 Was können wir aus den bisherigen Verarbeitungsstrategien lernen?

Der demografische Wandel setzt nicht erst für die Zukunft ein, sondern ist ein permanentes Faktum. Detaillierte – und wiederum relativ ‚mittige‘ – Prognosen, die recht nahe bei der oben schon verwendeten neunten koordinierten Bevölkerungsvorausschau liegen, sprechen davon (vgl. Rössel/Schäfer/Wahse 1999), dass sich die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials in den nächsten vierzig Jahren, verglichen mit den letzten vierzig Jahren, um etwa das Dreifache beschleunige. Wie sind wir damit in der Vergangenheit umgegangen? Was können wir daraus für die Zukunft lernen?

Als erstes ist festzustellen, dass nicht nur die Bevölkerung bzw. das Erwerbspersonenpotenzial schon in der Vergangenheit gealtert ist, sondern auch die Belegschaften (vgl. z.B. Bisping/Böhme 1999). Es ist also trotz zu niedriger Beschäftigungsquoten Älterer ein verbreitetes Phänomen und nicht nur eine Frage mehr oder weniger exotischer ‚best-practice-Beispiele zur Beschäftigungsförderung Älterer‘, dass – wenigstens – ein Teil des älter gewordenen Erwerbspersonenpotenzials auch in Arbeit ist.

Wie viel von dieser Beschäftigung Älterer auf entsprechende Maßnahmen zur gezielten Förderung dieser Gruppe – von Sensibilisierungskampagnen („50 plus, die können es“) über Lohnsubventionen bis hin zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – zurückgeht, kann an dieser Stelle nicht untersucht werden; einiges deutet darauf hin (vgl. z.B. die Beiträge in Kistler, Mendius 2002), dass die Quantitäten, die Erfolgsbilanz der aktiven Arbeitsmarktpolitik, nicht unerheblich sind (vgl. z.B. Kühl 2002).

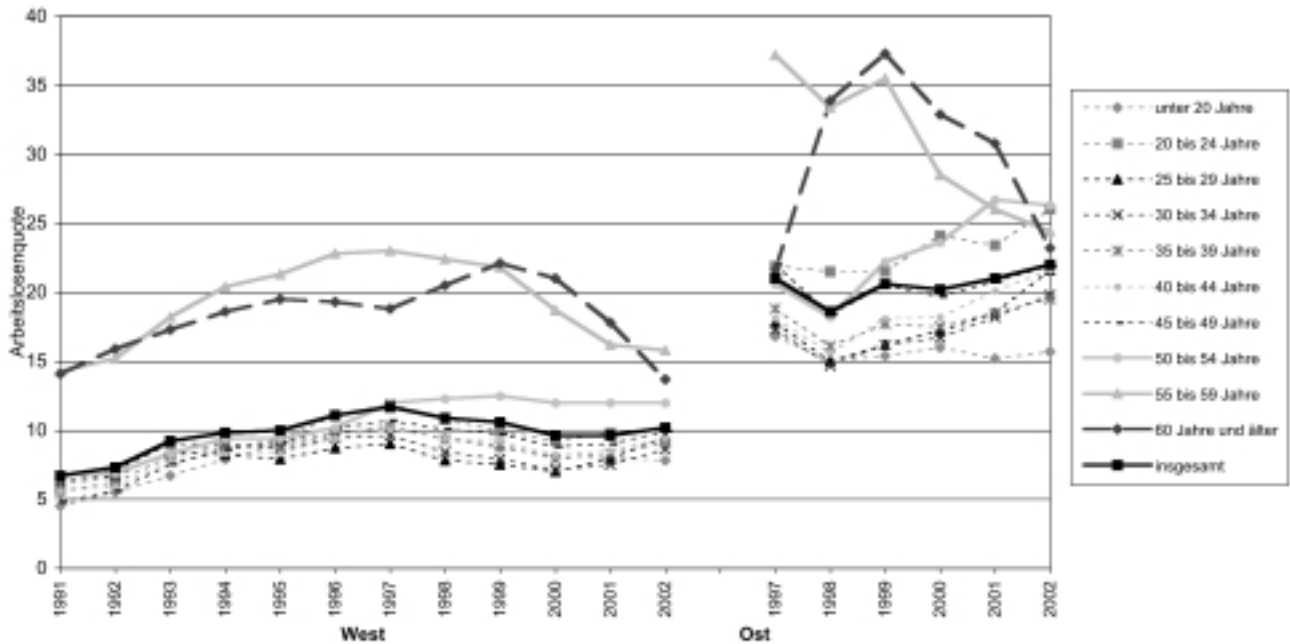
Eine solche – mit Einschränkungen – positive Beurteilung kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass ein ganz erheblicher Teil des Problems nicht so recht erfolgreich bearbeitet werden konnte, dass große Teile der älte-

¹² Der durchschnittliche Zuwanderungssaldo in Deutschland betrug in den Jahren 1995 bis 2001 rund 210 Tausend. Legt man die Jahre 1991 bis 2001 zu Grunde, so liegt dieser Wert pro Jahr bei 330 Tsd.

¹³ Von diesen geht ein Teil in die Berechnungen von Abb. 3 nicht ein, z.B. discouraged Workers, unfreiwillig Frühverrentete und unter ihrer Wunscharbeitszeit arbeitende Teilzeitkräfte.

¹⁴ In diese Richtung deuten auch die Unterschiede zwischen der 9. und – soweit bisher vorliegend – der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, die in ihrer mittleren Variante (Variante V) von einem Einwanderungssaldo von 200.000 ausgeht.

Abbildung 5: Entwicklung der altersspezifischen Arbeitslosenquoten in West- und Ostdeutschland von 1991 bis 2002 bzw. von 1997 bis 2002 (in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Bundesanstalt für Arbeit (Strukturanalyse, versch. Jahre).

ren Erwerbspersonen in Nichterwerbstätigkeit, in den Vorruhestand oder in Arbeitslosigkeit verdrängt wurden. Die erwähnten niedrigen Beschäftigungsquoten Älterer belegen dies ja deutlich. Insbesondere die Entwicklung der ‚Arbeitslosenquoten‘ für die Älteren¹⁵ in Abbildung 5 – die wegen der anhaltenden Sonderentwicklung in den neuen Ländern eigentlich nur für Westdeutschland einfach interpretierbar sind – sollten keinen Anlass für zu großen Optimismus geben. Zugegeben: Die Arbeitslosenquoten für die beiden ältesten dargestellten Gruppen der Erwerbspersonen sinken seit einigen Jahren. Hat sich der „Paradigmenwechsel gegenüber älteren Arbeitnehmern“, den das Bündnis für Arbeit propagiert hat, also doch niedergeschlagen? Hat in den Betrieben endlich die Einsicht um sich gegriffen, dass ältere Arbeitnehmer Träger von Erfahrungswissen, zwar „leistungsgewandelt“, aber an sich genauso leistungsfähig sind wie Jüngere?

Wohl weniger. Ein Teil der Rückgänge geht auf Maßnahmen zurück, von denen einige (§ 428 SGB III, Altersteilzeit) aber nichts anderes als eine vorzeitige Externalisierung darstellen (vgl. Koller/Bach/Brixy 2003). Aus Abbildung 2 war aber bereits unschwer zu erkennen, dass die geburtenstarken Vorkriegsjahrgänge in den letzten Jahren das tatsächliche Verrentungsalter überschritten haben und dass in den letzten Jahren die geburtenschwachen Jahrganggruppen der um das Jahr 1945 Geborenen in die älteren Erwerbstätigen Gruppen hineingelagert sind. Es sind im Moment schlicht erheblich weniger Ältere da, die marginalisiert und externalisiert werden könnten. Weil aber im Durchschnitt auf höher qualifizierte Ältere dann doch seltener verzichtet wird, zumindest manche (noch) einen relativ sicheren Arbeitsplatz haben, gab es auch weniger ältere Arbeitslose als in den Jahren zuvor, die noch von einem überproportionalen Anstieg der Ar-

beitslosenquoten in diesen Altersgruppen gekennzeichnet waren, und das von einem im Vergleich zum Durchschnitt etwa doppelt so hohen Niveau aus. Man darf hier keinesfalls dem geschilderten demografischen Artefakt aufsitzen, sondern muss vielmehr beachten, dass, wie Abbildung 5 zeigt, in den letzten Jahren die zuvor durchschnittliche Arbeitslosenquote der drittältesten betrachteten Gruppe, der 50- bis 55-Jährigen inzwischen deutlich über dem Gesamtdurchschnitt liegt. Das Problem der Arbeitslosigkeit Älterer nimmt nicht ab, das Gerede von: „Die Alten kehren zurück“ (Gehrmann 2001) ist irreführend. Im Gegenteil: Die Folgen des ‚Jugendwahns‘ diffundieren inzwischen auf die mittleren Altersgruppen durch.

Die andere wenig erbauliche ‚Lösungsstrategie‘, die vorzeitige Verrentung älterer Arbeitnehmer, ist ebenfalls ungebrochen. Zwar ist noch nicht absehbar (vgl. Koller 2001), wie die Betroffenen auf die Veränderungen im Rentenrecht seit 1992 reagieren werden; die versicherungsmathematischen Abschläge bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und das einheitliche ‚normale‘ Renteneintrittsalter 65 beginnen erst zu greifen und werden ab 2005 praktisch voll wirksam (vgl. Ohsmann/Stolz/Thiede 2003: 171).¹⁶

¹⁵ Wegen der hohen Anteile an Frühverrenteten etc. sind diese Quoten nur mit Einschränkungen zu verwenden, nichtsdestotrotz sind sie beachtenswert.

¹⁶ Auch in diesem Punkt ist eine Differenz zwischen Fakten und öffentlicher Debatte zu konstatieren. Während manche Politiker die Einführung solcher Abschläge fordern, als gäbe es sie nicht, machen die mit 0,3 Prozent pro Monat vorgezogenen Rentenbeginns äquivalenzgemäß „richtig“ kalkulierten Abschläge (vgl. Ohsmann/Stolz/Thiede 2003) zusammen mit einer höheren Ertragsanteilsbesteuerung bei einem Durchschnittsverdiener nach 40 statt 45 Versicherungsjahren eine immerhin um 27 Prozent geringere Rente aus (vgl. ebenda: 173).

Die ursprüngliche Intension von Altersteilzeitmodellen, einen gleitenden Übergang in den Ruhestand und die Integration Arbeitsloser zu fördern, wird zunehmend verfehlt. Arbeitslose profitieren immer weniger von der Altersteilzeit. „Der Anteil der erfolgreich eingegliederten arbeitslosen Leistungsempfänger an allen bezuschussten Altersteilzeit-Stellen schrumpfte von über 50 Prozent am Jahresende 1997 auf unter 30 Prozent Ende 2002“ (o.V. 2003). Das ursprüngliche Ziel einer Unterstützung des Generationenaustauschs unter besonderer Förderung Arbeitsloser wird zunehmend aus den Augen verloren.

Wie die Daten des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (2002: 66 und 116 f.) aber zeigen, herrscht in der öffentlichen Debatte zum Thema eine Menge an falschen Vorstellungen über das tatsächliche Verrentungs-geschehen. Diese betreffen zumindest folgende Punkte:

– Erstens die Argumentation, das effektive durchschnittliche Verrentungsalter im Sinne eines ‚Vorruhestandes‘ sinke laufend. Das effektive Renteneintrittsalter bei Altersrenten ist für die Geburtsjahrgangskohorten 1904 bis ca. 1920 – das heißt in etwa in den Jahren 1969 bis 1985 – nur leicht, seit etwa 15 Jahren aber (für die Jahrgangskohorten ab 1920) nicht mehr gesunken. Deutlicher – aber nicht mehr in den letzten 10 Jahren – ist dagegen das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit abgesunken.

Damit stellt sich eindeutig auch die oben schon angesprochene Frage nach den Arbeitsbedingungen, nach einer alternsgerechten Arbeitswelt etc.: Gesundheit ist eben nicht nur eine Frage der Verhaltens-, sondern auch der Verhältnisprävention. Zwar nimmt der Anteil der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ab, einen automatischen Schluss auf die Anerkennungspraxis rechtfertigt das aber nicht. Vielmehr war der Rückgang im Durchschnittsalter der Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zwischen 1970 und 1990 enorm. Gleichzeitig ist in den letzten Jahren der Anteil der Renten wegen Arbeitslosigkeit dramatisch angestiegen. Hier wird genau genommen – scheinbar sozialverträglich, faktisch aber zu Lasten zweier Sozialkassen – die Restrukturierungs- und Externalisierungspolitik der Unternehmen subventioniert.

– Zum zweiten die Sichtweise, alle diese Frühverrentungen erfolgten auf Wunsch der Betroffenen. Sicherlich hat sich der Wunsch nach einem verkürzten Arbeitsleben (ursprünglich war das einmal ein wichtiges Ziel der Gewerkschaften!) auch auf Seiten der Arbeitnehmer recht/zu breit gemacht. Dafür spricht vieles; die gängigen Argumente übersehen aber, dass nach vielen Befragungsergebnissen zumindest auch ca. 25-40 Prozent der Frührentner gerne länger gearbeitet hätten (vgl. Kistler/Huber 2002: 55).

– Drittens den Irrglauben, alle vorzeitig Externalisierten wären mit einem ‚goldenen Handschlag‘ ausgeschieden. Hierzu fehlen zwar weitgehend belastbare Zahlen. Es war aber wohl in der Vergangenheit nur für manche Gruppen ein wirklich ‚goldener‘ Handschlag. Außerdem scheint diese Praxis immer mehr abzunehmen. Im Gegenteil: Die versicherungsmathematischen Abschläge werden wohl allmählich – in Verbindung mit bisherigen und künftigen

Absenkungen des Lohnersatzniveaus der Alterssicherung – zu einem deutlichen Anstieg des Anteils unfreiwilliger Externalisierungen beitragen. Ein Indiz hierfür ist bei den Altersrentenzugängen wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit, „... dass vorwiegend Versicherte mit überdurchschnittlich hohen Rentenanwartschaften bereit sind, Abschläge in Kauf zu nehmen“ (Ohsmann/Kaldybajewa 2002: 177).

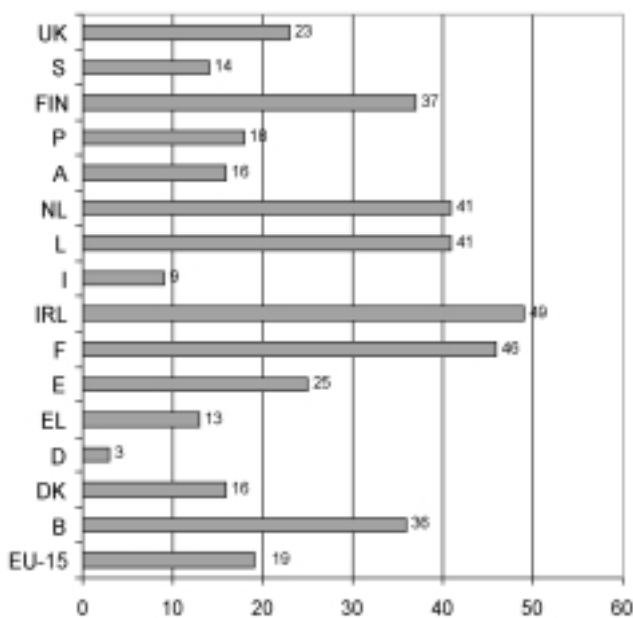
– Durch die Praxis eines erleichterten Bezuges von Arbeitslosengeld (gemäß § 428 SGB III) ohne dem Arbeitsmarkt – unabhängig von den bestehenden Arbeitsmarktchancen – zur Verfügung zu stehen, wurden Arbeitgeber viertens geradezu eingeladen, ihre Belegschaften mitunter im Pakt mit älteren Arbeitnehmern zu verjüngen. Die Risiken von Kündigungsschutzklagen wurden minimiert und die Kosten dieser Strategie weitgehend auf alle Beitragszahler zur Sozialversicherung abgewälzt. Im Jahr 2002 entlasteten so – mit steigender Tendenz – rund 350.000 Personen in vorruhestandsähnlichen Regelungen (§ 428 plus BA geförderte Altersteilzeit) die Arbeitslosenstatistik. Im Resultat verfehlt die Arbeitsmarktpolitik durch diese Praxis das eigentliche Ziel der Arbeitsvermittlung, indem sie oftmals schwer vermittelbare Arbeitslose zum Rückzug aus dem Erwerbsleben animiert.

Als Zwischenfazit sei an dieser Stelle betont, dass die bisherige Praxis des Umgangs mit einem alternden Erwerbspersonenpotenzial so auf Dauer nicht durchgehalten werden kann. Dies betrifft einerseits die Finanzierbarkeit dieser Praxis via Renten- und Arbeitslosenversicherung, andererseits die nach aller Plausibilität abnehmende Zustimmung der Betroffenen zu ihrer Frühverrentung – immer weniger Arbeitnehmer werden sich schlicht und einfach unter den künftigen Rahmenbedingungen ein vorzeitiges Ausscheiden leisten können. Zum Dritten aber, und das dürfte das gewichtigste Argument sein, hatten wir, wie gezeigt (vgl. Abbildung 2), schon in der Vergangenheit enorme Probleme, den relativ harmlosen ‚Berg‘ des Arbeitsangebots Älterer, die in den Vorkriegsjahrgängen geboren wurden, mit den geschilderten Verarbeitungsstrategien zu bewältigen. Den viel größeren Berg an ‚Babyboomern‘, die jetzt in das entsprechende Alter kommen, werden wir in der Zukunft mit den bisherigen Lösungsstrategien keinesfalls ‚bearbeiten‘ können.

In jedem Fall gilt aber, dass das Zukunftsbild einer schon in einigen Jahren ‚umkippenden‘ Arbeitsmarktbilanz unrealistisch ist. Ein Mangel an Arbeitskräften auf breiter Front ist – ebenso wie eine Regelaltersgrenze von 67 oder mehr Jahren – eine langfristige Möglichkeit, deren Eintretenswahrscheinlichkeit von einer Reihe weiterer Entwicklungen abhängt als nur den demografischen Veränderungen der Bevölkerung. Dagegen ist die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials und der Belegschaften eine gesicherte und unabwendbare¹⁷ Entwicklung schon auf mittlere Sicht. Wir sprechen hier bewusst von einer mitt-

¹⁷ Insofern wäre eine breitere Diskussion nötig, ob die gängigen Debatten um ‚Vorbildländer‘ nicht stärker z.B. auf Schweden fokussieren sollten als auf Finnland oder den angelsächsischen Sprachraum. In Schweden gehen höhere allgemeine und Alterserwerbsquoten relativ harmonisch schon lange Hand in Hand.

Abbildung 6: Wachstum des Bevölkerungsanteils der 55- bis 64-Jährigen im Zeitraum 2000-2015 (Angaben in %)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eurostat 2001.

leren Frist, weil auch in der Fachdebatte völlig ignoriert wird, dass auf kürzere Frist der oben schon angesprochene demografische „Entlastungseffekt“ am Arbeitsmarkt für Ältere laut Zahlen der mittleren Variante 5 der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung gerade in Deutschland mit gut 4 Prozent einen vorübergehend noch recht moderaten Zuwachs im relativen Anteil der 55- bis 64-Jährigen mit sich bringen wird. Abbildung 6 zeigt dies auf der Basis einer in ihren Ergebnissen sehr nahe bei dieser mittleren Variante des Statistischen Bundesamtes liegenden Prognose von Eurostat.¹⁸

Die zentrale Herausforderung des demografischen Wandels am Arbeitsmarkt ist auf Jahre hinaus also die – teils schon erfolgte, teils mittelfristig verschärft eintretende – Alterung von Erwerbspersonenpotenzial und Belegschaften, nicht ein Mangel an Arbeitskräften. Da entsprechende Politiken und Maßnahmen jedoch alle ein gerütteltes Maß an Zeit erfordern, bis sie greifen, ist eine rechtzeitige Auseinandersetzung mit und Vorbereitung auf die mittlere und langfristige Perspektive nötig. Dies vor allem – und schon auf kurze und mittlere Sicht – weil die über Jahrzehnte (vgl. z.B. Infratest/ISG 1981) eingefahrene Praxis der vorzeitigen Externalisierung Älterer einen längeren Zeitraum der Umstellung im Denken und Handeln der Arbeitnehmer wie der Betriebe benötigen wird. Der betrieblichen Praxis kommt dabei unseres Erachtens die größte Bedeutung zu.

4 Die betrieblichen Sicht- und Verhaltensweisen

Die Externalisierung älterer Arbeitnehmer ist im Rahmen der betrieblichen Personalpolitik eine gängige Methode, die in der Regel – meist unerschwerlich – mit sinkender Leistungsfähigkeit und abnehmender Produktivität Älterer begründet wird. Und in der Tat ist die Beurteilung der

Leistungsfähigkeit ein wichtiger, wenn nicht sogar der wichtigste Parameter für die betriebliche Entscheidung über die Aufnahme, Fortsetzung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Die Einschätzungen über die Leistungsfähigkeit Älterer sollten darüber hinaus auch in die gegenwärtige Diskussion über Frühverrentung, Vorruhestand, Renteneintrittsalter usw. eingehen.

Ob eine Alterung der Betriebsbelegschaften überhaupt als ein personalpolitisches Problem betrachtet wird, ob aus einer Alterung eine „Überalterung“ der Betriebsbelegschaft wird, hängt letztlich davon ab, wie in den Betrieben die Leistungsfähigkeit der Älteren eingeschätzt wird. Die gerontologische Forschung wendet sich bereits seit langem gegen das pauschale Vorurteil, mit dem Alter nähme die Leistungsfähigkeit generell ab (vgl. Aronsson/Kilbom 2001), es bestehe gewissermaßen ein biogenetischer Determinismus zwischen Alter und Leistungsminderung. Vielmehr wäre es korrekter, die Leistungsfähigkeit in ihren einzelnen Komponenten und in Bezug auf die Aufgabenstellung zu definieren.

Das aktuelle IAB-Betriebspanel 2002¹⁹ erlaubt zum ersten Mal eine repräsentative Einschätzung über die unterschiedliche Ausprägung von einzelnen Eigenschaften (Leistungsparametern) bei jüngeren und älteren Arbeitnehmern. Mit einer Stichprobe von über 15 Tausend Betrieben in Deutschland ist die Repräsentanz dieser Befragung gesichert. Sie bestätigt und festigt auf der quantitativen Ebene viele Befunde, die bisher nur auf qualitativer Ebene (und damit ohne Differenzierbarkeit nach Branchen, Betriebsgröße, Regionen etc.) vorlagen (vgl. z.B. Bendix/Hammer/Knuth 2002).

Generell, unabhängig vom Alter der Beschäftigten wird von den Betrieben den abgefragten Leistungsparametern eine differenzierte Bedeutung zugemessen. Gefragt wurde zunächst, noch ohne Bezug auf die späteren Fragen zu älteren Erwerbspersonen: „Ich lese Ihnen verschiedene Eigenschaften vor. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob die Eigenschaft für die Mehrheit der Arbeitsplätze in ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle sehr wichtig, wichtig oder weniger wichtig ist“. Ganz oben in der Priorität stehen die Eigenschaften Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein (die klassischen Arbeitstugenden), erst danach gefolgt von Flexibilität und – fast gleichauf – Erfahrungswissen und Loyalität. Danach folgt eine mittlere Gruppe von Anforderungen wie Lernbereitschaft und -fähigkeit, Teamfähigkeit und psychische Belastbarkeit. Am Ende der Skala rangieren theoretisches Wissen, körperliche Belastbarkeit und Kreativität (vgl. Bellmann/Kistler/Wahse 2003: 31).

Wie werden nun ältere und jüngere Beschäftigte in Hinblick auf die Ausprägung dieser verschiedenen Leistungs-

¹⁸ In anderer Altersgruppenabgrenzung (z.B. 45-60) stellt sich das Bild allerdings deutlich anders dar (vgl. etwa Deutscher Bundestag 2002: 153 f.).

¹⁹ Das IAB-Betriebspanel ist eine groß angelegte jährliche Befragung von Personalverantwortlichen in Betrieben mit mindestens einem/r sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Vgl. zu Informationen über das IAB-Betriebspanel Bellmann 2002.

parameter eingeschätzt, das heißt von den Personalverantwortlichen der Betriebe beurteilt?

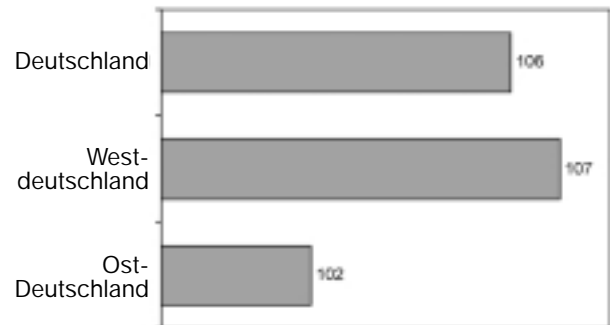
Von allen untersuchten Parametern kristallisiert sich nur eine Größe heraus – nämlich das Erfahrungswissen, bei dem 56 Prozent der Betriebe eindeutig einer Altersgruppe von Beschäftigten Vorteile zuschreiben, hier vor allem erwartungsgemäß den Älteren (53 Prozent). In vier weiteren Kategorien sehen die Betriebe ebenfalls besonders deutliche Unterschiede in der Leistungsfähigkeit Jüngerer und Älterer. Dazu zählen die körperliche Leistungsfähigkeit (36 Prozent der Betriebe sehen hier Unterschiede), Lernfähigkeit (35 Prozent), Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin (34 Prozent) und Qualitätsbewusstsein (30 Prozent) – mit jeweils unterschiedlichen Vorteilen für eine der beiden Altersgruppen. Jüngere Beschäftigte haben nach Meinung der Betriebe vor allem bei der Lernfähigkeit und der körperlichen Belastbarkeit Vorteile gegenüber Älteren. Die Stärken der älteren Beschäftigten werden demgegenüber – neben dem Erfahrungswissen – bei den Parametern Qualitätsbewusstsein und Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin gesehen.

Die Mehrheit der Betriebe ist bei den meisten anderen Kategorien der Meinung, dass *keine* Altersgruppe gegenüber der anderen Vorteile aufweist. So gehen ca. 80 Prozent der Betriebe bei den Parametern Teamfähigkeit und Loyalität von einer gleich hohen Leistungsfähigkeit beider Altersgruppen aus. Darüber hinaus sind drei Viertel aller Betriebe der Meinung, dass es auch bei Lernbereitschaft, Flexibilität, Kreativität und psychischer Belastbarkeit keinerlei Unterschiede gibt (vgl. Bellmann/Kistler/Wahse 2003).

Zwar sind die einzelnen Eigenschaften (Leistungsparameter) in beiden Altersgruppen deutlich unterschiedlich ausgeprägt, jedoch erreichen Ältere und Jüngere jeweils insgesamt, das heißt summiert über alle Leistungsparameter und gewichtet über den (bei den Personalverantwortlichen selbst ermittelten) eingeschätzten Stellenwert der verschiedenen Leistungsparameter, in etwa die gleichen Werte. Ältere Erwerbstätige bleiben also insgesamt in der quantitativen Bilanz der Leistungsparameter aus der Sicht der Unternehmen nicht hinter den Jüngeren zurück. Die Befragungsergebnisse stützen also die Aussage, wonach Ältere insgesamt über alle hier definierten Leistungsparameter hinweg genauso leistungsfähig sind wie Jüngere. Die Leistungsfähigkeit und damit auch die Produktivität sind vordergründig nicht vom Lebensalter abhängig, sondern vom effizienten Einsatz der Beschäftigten, den Arbeitsbedingungen, der Art der Tätigkeit, der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit²⁰; Ältere mögen leistungsgewandelt sein, sie sind aber nicht notwendig weniger leistungsfähig (vgl. Abbildung 7).

Die Einschätzung zur hohen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer wird noch dadurch betont, dass Betriebe mit einem hohen Anteil älterer Mitarbeiter – insgesamt beschäftigen in West- wie Ostdeutschland hochgerechnet 41 Prozent aller im Betriebspanel befragten Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten *keine* über 50-Jährigen²¹ – diesen sogar eine deutlich höhere Leistungsfähigkeit bescheinigen als ihren jün-

Abbildung 7: Vergleich über alle gewichteten Leistungsparameter zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten in Deutschland, West- und Ostdeutschland (Indexwerte, Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100)



geren Mitarbeitern. Als Faustformel gilt: Je höher der Anteil der älteren Mitarbeiter, desto positiver deren Leistungseinschätzung.

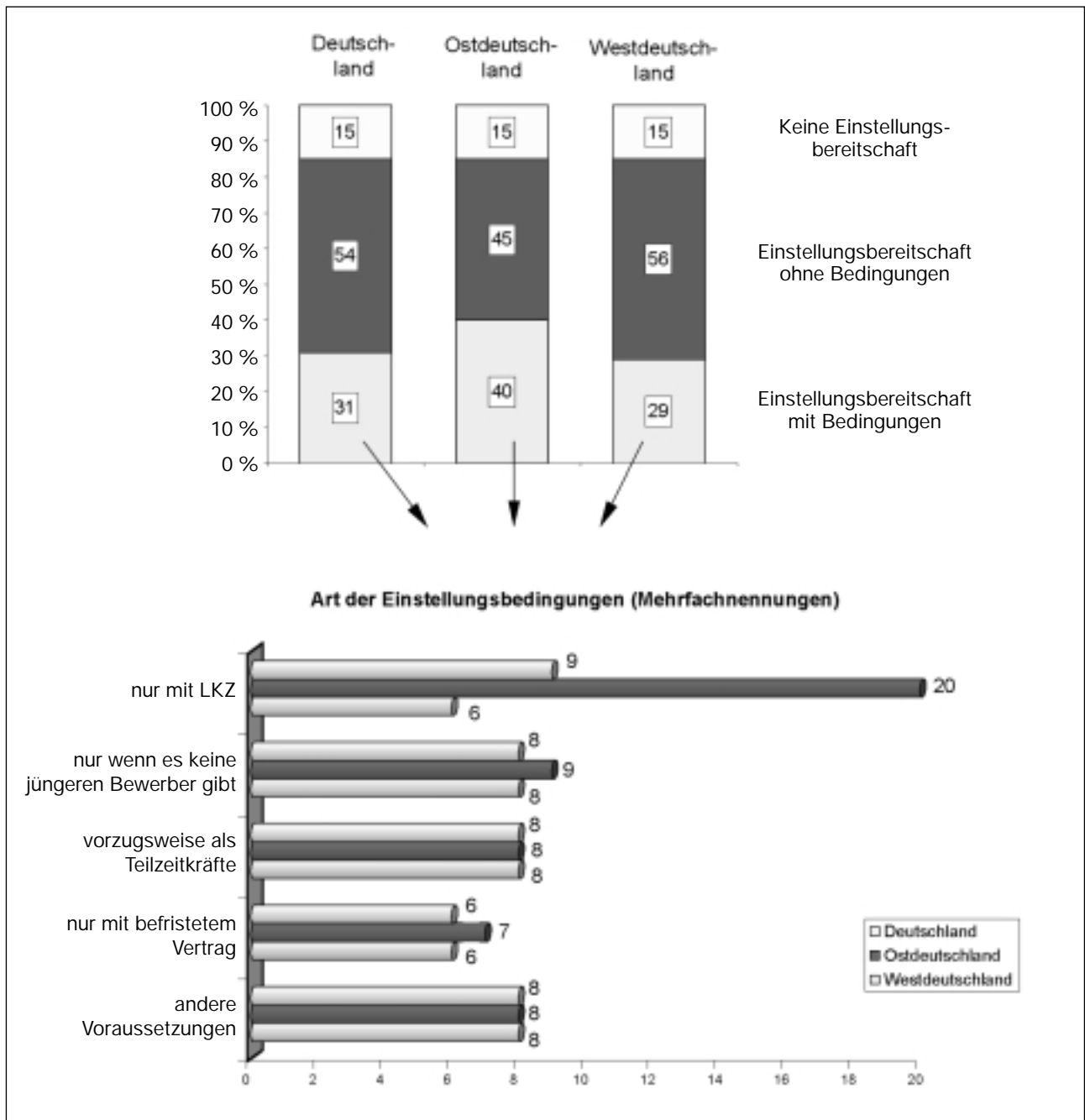
Aus der unterschiedlichen Ausprägung der Leistungsparameter bei Jüngeren und Älteren lässt sich aber auch die Schlussfolgerung ableiten, dass die Zusammenführung der spezifischen Fähigkeiten Älterer und Jüngerer in altersgemischten Teams eine Optimierung von Leistungspotenzialen ermöglicht (vgl. Buck/Kistler/Mendius 2002: 58 ff.). Eine ausgeglichene Altersstruktur in solchen Teams verhindert einerseits das „Abreißen“ des Wissenstransfers und den Verlust von Erfahrungen gegenüber den jeweils nachrückenden Arbeitnehmergenerationen. Ältere Arbeitnehmer gelten – offensichtlich nicht zu Unrecht – als besonders routiniert, loyal, zuverlässig. Andererseits steht eine ausreichende Zahl junger nachwachsender Arbeitskräfte dafür, dass sich keine Betriebsblindheit einschleicht. Darüber hinaus sorgen junge Beschäftigte durch ihr Karriere- und Aufstiegsstreben etwas mehr für neue Ideen und bringen so ihre Stärken in die Betriebe ein. Diese anzustrebenden ausgewogenen Alterspyramiden werden künftig demografisch bedingt allerdings ein höheres Durchschnittsalter aufweisen.

Das tatsächliche betriebliche Einstellungsverhalten der Betriebe widerspricht jedoch der positiven Leistungseinschätzung Älterer. Der Umgang mit und die Einschätzung

²⁰ Eine Analyse über die Gründe der Nichtbesetzung von freien Stellen aus dem Betriebspanel 2000 ergab z.B., dass in Ost- wie in Westdeutschland nur ca. 5 Prozent der betroffenen Betriebe dies darauf zurückführten, dass die Bewerber zu alt waren (vgl. Schaefer/Wahse 2001:56).

²¹ Dieser Wert von 2002 widerspricht der häufig kolportierten Zahl, dass nur noch 40 Prozent aller deutschen Betriebe überhaupt über 50-Jährige beschäftigen würden. Diese Zahl von 40 Prozent geht auf eine verkürzte Interpretation eines Ergebnisses auf die Frage „Haben Sie in Ihrem Betrieb Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – also mit 50-Jährigen und Älteren?“ aus dem Betriebspanel 2000 zurück. Die Diskrepanz beruht primär auf Unterschieden in den Fragen. Nicht jeder Betrieb, der nur wenige oder noch nicht lange Ältere beschäftigt, sagt, dass er auch diesbezügliche Erfahrungen habe. Außerdem stellte die Frage aus dem Panel 2000 auf Arbeitnehmer ab, während die aktuelle Frage nach dem Beschäftigtenanteil Älterer aus dem Panel 2002 auch tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige etc. umfasste.

Abbildung 8: Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber älteren Bewerbern, Deutschland (Stand 30.6.2002)



Quelle: SÖSTRA 2003.

gegenüber den eigenen älteren Mitarbeitern im Betrieb und das Einstellungsverhalten gegenüber betriebsfremden älteren Arbeitnehmern aus dem externen Arbeitsmarkt sind offensichtlich zwei gänzlich unterschiedliche Probleme mit völlig unterschiedlichen Verhaltensmustern: Die positive Einschätzung gegenüber den eigenen älteren Mitarbeitern schlägt sich nicht in einem entsprechenden Einstellungsverhalten gegenüber externen älteren Arbeitskräften, speziell älteren Arbeitslosen, nieder. Dabei mag manches auf Vorurteilen beruhen, tatsächliche Probleme sind aber auch zu bedenken. So ist die Befürchtung von Arbeitgebern nicht von der Hand zu weisen, länger Arbeitslose gingen eines Teils von Kompetenzen und Fähigkeiten verlustig (vgl. Koller/Gruber 2001).

Zwar geben beachtliche 54 Prozent der Betriebe an, dass sie – im Falle einer offenen Stelle – ältere Arbeitnehmer ohne bestimmte Voraussetzungen einstellen würden, demgegenüber geben aber 15 Prozent der Betriebe – offen Altersdiskriminierung bekennd – zu, grundsätzlich keine Älteren einzustellen.²² 31 Prozent der Betriebe

²² Nach Panel-Angaben von 2000 glauben immerhin 17 bzw. 18 Prozent der Betriebe West- bzw. Ostdeutschlands, dass es grundsätzlich günstiger ist, sich von älteren Mitarbeitern zu trennen und sie durch jüngere Mitarbeiter zu ersetzen. Nur für diese Betriebe bedeutet eine Alterung der Belegschaften eine Überalterung. Auch beklagte damals ein Viertel der Betriebe bei den älteren Mitarbeitern mangelnde Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue Entwicklungen und Anforderungen einzustellen (vgl. Schaefer/Wahse 2001:61).

knüpfen Einstellungsabsichten an bestimmte Voraussetzungen. Die Einstellungsbereitschaft ohne Bedingungen ist mit 56 Prozent in Westdeutschland deutlich höher als in Ostdeutschland (45 Prozent); hier besteht wohl ein Zusammenhang mit der besseren Arbeitsmarktsituation.

Begünstigend auf die Einstellung Älterer wirken sich nach Aussage jedes zehnten Unternehmens Deutschlands (9 Prozent) Lohnkostenzuschüsse bzw. Eingliederungsbeihilfen aus. 8 Prozent der Unternehmen würden nur dann auf ältere Arbeitnehmer zurückgreifen, wenn keine jüngeren verfügbar wären²³. Teilzeitarbeit wäre ebenfalls für 8 Prozent der Firmen eine gangbare Variante und 6 Prozent würden mit Älteren nur einen befristeten Vertrag abschließen.

In Ost- und Westdeutschland sind die Relationen sehr ähnlich, nur die Einstellung mit Lohnkostenzuschüssen bzw. Eingliederungsbeihilfen (20 Prozent gegenüber 6 Prozent) liegt sicher auch aufgrund von ostdeutschen Sonderfördermaßnahmen (SAM OfW) in Ostdeutschland deutlich höher (vgl. Abbildung 8).

5 Fazit und Ausblick

5.1 Zusammenfassung

Der demografische Wandel stellt Arbeitsmarkt und Betriebe vor große Herausforderungen. Diese Feststellung ist auch dann richtig, wenn man die gängigen Debatten zum Thema ihrer unnötigen und fehlleitenden Dramatisierungen entkleidet: Die im wissenschaftlichen Diskurs sinnvollen, in der öffentlich-politischen Diskussion aber irreführenden Debatten mit extremen Annahmebündeln und Szenarien fokussieren nämlich auf Probleme, die keine sind oder auf Probleme zum falschen Zeitpunkt. Durch populäre Irrtümer und Halbwahrheiten wird eine rationale Debatte weiter erschwert.

So nimmt Deutschland in der Bevölkerungsentwicklung und hinsichtlich des künftigen Erwerbsspersonspotenzials, bei Erwerbs- und Beschäftigungsquoten – abgesehen vom fehlenden (Beschäftigungs-)Wachstum – und bei der Frühverrentung nicht die oft vermeldete Sonderstellung ein, sondern eher eine Mittelposition unter den EU-Ländern. Bis ca. 2015 wächst das Erwerbsspersonspotenzial in Deutschland nach mittleren, realistischen Prognosevarianten noch leicht, erst nach 2020 setzt ein massiver Rückgang ein. Auch der Nachwuchs für das duale System der Berufsausbildung und für die höheren Bildungsgänge wird in den alten Bundesländern noch bis 2008/09 zunehmen und 2015 ca. die gleiche Quantität haben wie 2003. Die wichtigste Veränderung auf mittlere Sicht ist insoweit eine massive Alterung in der Struktur des Erwerbsspersonspotenzials und auch seine stärkere Feminisierung.

Bis 2020 kann auch auf keinen Fall von einem Arbeitskräftemangel gesprochen werden. Die langfristige Tendenz eines sinkenden Arbeitsvolumens wird wohl anhalten und eine „demografische Lösung“ des Problems der Massenarbeitslosigkeit auf absehbare Zeit verhindern. Das alles bedeutet jedoch nicht, dass Mismatches nicht zunehmen werden, die vorgestellten Ergebnisse beschränken sich ja auch explizit nur auf die quantitative Betrachtung: Viel wahrscheinlicher als eine quantitative

„demografische Falle“ ist eine „qualifikatorische Lücke“ (vgl. z.B. Klemm 2001; Reinberg/Hummel 2001). Dieser – im vorliegenden Aufsatz nicht näher ausgeführte – Aspekt ist neben der Alterung die wahre Herausforderung. Diesen Probleme gegenüber sind Erwerbstätige wie Betriebe nicht ausreichend vorbereitet. Auf beiden Seiten hat sich die (Un-)Kultur der Frühverrentung eingeschliffen. Aber auch diesbezüglich – und vor allem wenn man einseitig auf eine Erhöhung des Arbeitsangebotszwanges als Lösungsansatz setzt – ist zu bedenken, dass rund ein Drittel der vorzeitig aus dem Arbeitsleben Externalisierten gerne länger gearbeitet hätten. Seitens der Betriebe, auf der anderen Seite, werden Ältere weiterhin als Mannövriermasse für Freisetzung aufgrund betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen betrachtet, die man – scheinbar sozialverträglich – direkt oder via Arbeitslosenversicherung indirekt in den Vorruhestand schickt. Dass damit wertvolles Erfahrungswissen verschleudert wird, merken die Betriebe erst, wenn es zu spät ist. Hier tut ein Umsteuern Not, das allerdings seine Zeit braucht.

Notwendig ist ein breites Maßnahmenbündel, das von lebenslangem Lernen bis zu altersgerechter Arbeitsorganisation und längere Arbeitsfähigkeit erlaubenden Arbeitsbedingungen reicht, also alters- und altersbezogene Maßnahmen. Notwendig ist aber auch ein Umdenken bei allen Akteuren, eine Überwindung des verbreiteten Jugendwahns.

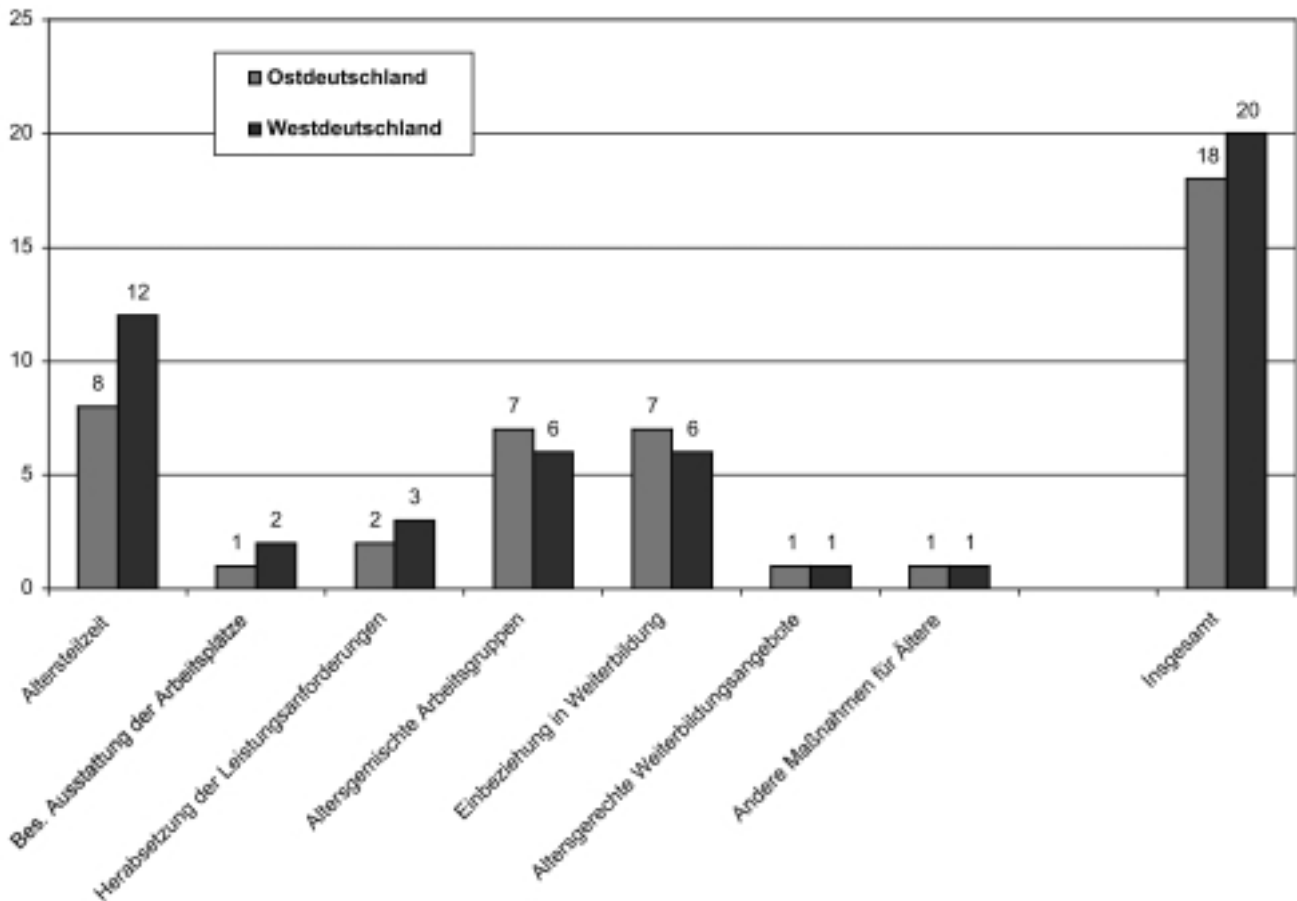
Dieser Jugendwahn trägt geradezu irrealer Züge: Befragt nach den für ihren Betrieb wichtigen Mitarbeiterereigenschaften antworten die über 15.000 interviewten Personalverantwortlichen im IAB-Betriebspanel 2002, besonders wichtig wären vor allem Arbeitsmoral und -disziplin sowie Qualitätsbewusstsein. Von den fünf im Durchschnitt aller Betriebe²⁴ als am wichtigsten bezeichneten Leistungsparametern/Mitarbeiterereigenschaften haben bei einer Folgefrage nach den komparativen Vorteilen Jüngere bzw. Ältere bei vier die Älteren „die Nase vorn“. Unter denjenigen Betrieben, die zum 30.06.2002 überhaupt über 50-Jährige beschäftigten, zeigt sich auch, dass Jüngere insgesamt nicht besser abschneiden und dass die positivere Beurteilung Älterer mit zunehmendem Anteil Älterer an der Belegschaft sogar noch ansteigt.

Der positiven Bewertung älterer (eigener) Mitarbeiter steht die bekannte Zurückhaltung bei der Einstellung Älterer gegenüber, die zu deren schlechten Vermittlungschancen und langen Arbeitslosigkeitsdauern führt. 15 Prozent aller deutschen Betriebe bekennen sich zu offener Altersdiskriminierung („würden Ältere keinesfalls einstellen“), weitere 8 Prozent sagen, dass sie über 50-Jährige nur dann einstellen würden, „wenn es keine jüngeren Bewerber gibt“. 8 Prozent würden Ältere vorzugsweise als Teilzeitkräfte einstellen. Je 6 Prozent der Betriebe nennen Lohnkostenzuschüsse bzw. Befristungen als Einstellungsvoraussetzungen.

²³ Auch dies ist eigentlich als offen zugegebene Altersdiskriminierung zu werten.

²⁴ Die Priorisierung der abgefragten Eigenschaften bleibt in West- wie Ostdeutschland auch über die meisten Branchen und Betriebsgrößenklassen recht stabil.

Abbildung 9: Verbreitung betrieblicher Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer 2002 in West- und Ostdeutschland – Basis: Alle Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten (Angaben in %)



Quelle: INIFES/SÖSTRA nach IAB-Betriebspanel.

Dabei ist zu bedenken, dass Ergebnisse der Europäischen Kommission zeigen, dass befristete Jobs zwar für Jüngere und gut Qualifizierte eine „Brückenfunktion“ in „good jobs“ haben können, aber kaum für Geringqualifizierte und Ältere (vgl. European Commission 2002: 89). Auch ist darauf hinzuweisen, dass die Vorstellung von einer in Deutschland besonders verbreiteten Senioritätentlohnung, die Alte so teuer mache, in der oft behaupteten Verallgemeinerung falsch ist. Zwar gibt es solche Regelungen auch außerhalb des öffentlichen Dienstes (vgl. Bosch 2003). Sie „enden“ in ihrem Effekt auf die Lohnhöhe aber normalerweise vor dem 50. Lebensjahr und führen nicht zu einer ausgeprägten Senioritätentlohnung. Es gilt eher das Gegenteil (vgl. z.B. WSI/INIFES/Forschungsgruppe Tondorf 2002: 314) und im EU-Vergleich zeigt sich, dass eine altersabhängige Steigerung der Entlohnung in Deutschland sowieso nur für besser Qualifizierte nachweisbar ist und eher weniger ausgeprägt ist als in anderen Ländern (vgl. European Commission 1999: 120 ff.).

5.2 Ausblick

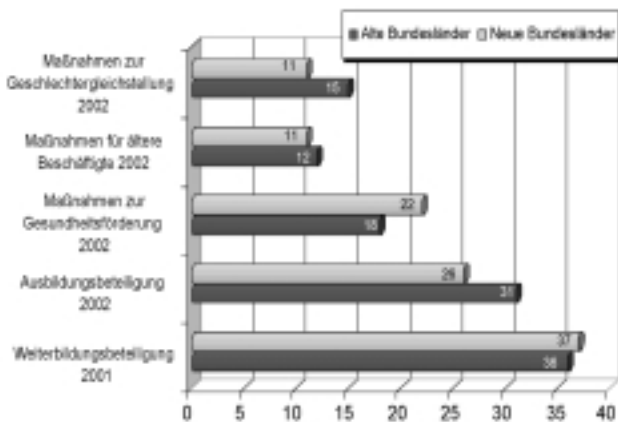
Sind Deutschlands Betriebe ausreichend auf die Herausforderungen des demografischen Wandels eingestellt? Geschieht genug um diesen Herausforderungen gerecht zu werden?

Dass bei der zuletzt angesprochenen Frage aus dem Betriebspanel 2002 nach der Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren 56 Prozent der west- und 45 Prozent der ostdeutschen Betriebe sagen, sie würden Ältere auch ohne jede Voraussetzung einstellen, ist doch eine ganze Menge (auch wenn man bei diesem Ergebnis immer eine Tendenz zu „sozial erwünschtem/korrektem“ Antwortverhalten bedenken muss).

Ein auf den ersten Blick ebenfalls für die Zukunft gar nicht so pessimistisch stimmendes Ergebnis erbrachte auch die Frage im Betriebspanel 2002 nach Maßnahmen für Ältere, die in den Betrieben praktiziert würden. Abbildung 9 zeigt, dass ein Fünftel von jenen 59 Prozent aller Betriebe, die überhaupt über 50-Jährige beschäftigen, nach eigenen Angaben Maßnahmen praktizieren, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen.

Allerdings dominiert bei genauerem Hinsehen dabei die (meist geblockte) Altersteilzeit, die nichts anderes ist als eine subventionierte Form der vorzeitigen Externalisierung Älterer (vgl. Buck/Kistler/Mendius 2002: 90), das Bild. Ansonsten bleibt dann doch nicht so viel über – es sind vor allem (was auch an den abgefragten Kategorien liegt) reaktive Strategien, die noch genannt werden. Obwohl zum Beispiel allgemein spezifische Weiterbildungs-

Abbildung 10: Verbreitung von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung, für ältere Beschäftigte, zur Gesundheitsförderung und Ausbildungsbeteiligung 2002 sowie Weiterbildungsbeteiligung 2001, jeweils bezogen auf alle Betriebe



Quelle: INIFES/SÖSTRA nach IAB-Betriebspanel.

angebote für Ältere als unabdingbar angesehen werden, nennt gerade ein Prozent der Betriebe solche Maßnahmen.

Wenn man die für die künftige Bewältigung des demografischen Wandels notwendigen Potenziale bzw. Maßnahmen weiter (präventiver) fasst, und Aspekte wie die steigende Frauenerwerbsbeteiligung, die unabdingbare Verbesserung der zunehmend (vgl. Conrads/Fuchs/Kistler 2003) belastenden und gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen oder die Sicherung des Humankapitals in den Betrieben durch Aus- und Weiterbildung mit einbezieht (also nicht nur auf Ältere, sondern auf das Altern abstellt), ist das Bild wiederum nur auf den ersten Blick positiv.

Abbildung 10 zeigt auf der Basis des Panels 2002 die Verbreitung entsprechender Maßnahmen in allen Betrieben West- und Ostdeutschlands – ergänzt um ein Ergebnis aus dem Panel 2001. Auch hier scheinen die Werte zunächst insgesamt gesehen beeindruckend hoch.²⁵ Ähnlich wie schon oben bei den Maßnahmen für Ältere dargestellt, stellt sich bei näherer Analyse aber doch Ernüchterung ein. War es dort die Dominanz der Nennungen zur Verbreitung der Altersteilzeit, so gilt bezüglich der Frauen- und Gesundheitsförderung ähnliches. Von den 11 bzw. 15 Prozent aller Betriebe in West- bzw. Ostdeutschland, die angeben, bei ihnen würde es Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung geben, geht ein Großteil auf Nennungen zur Antwortkategorie „besondere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Eltern bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Teilzeit, Gleitzeitmodelle, Telearbeit, Arbeitszeitkonten)“ zurück. Ob zum Beispiel das schlechte Vorkommen von Teilzeitarbeit in einem Betrieb wirkliche Frauenförderung und bereits eine ausreichende Vorbereitung und Antwort auf die demografischen Herausforderung ist, kann bezweifelt werden.

Unter den Nennungen zur Frage nach Maßnahmen der Gesundheitsförderung dominieren die Antworten „Krankenstandsanalysen“ und „Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“. Was immer das im Konkreten bedeuten mag, als Gesundheitsförderung im Sinne der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit alternder Belegschaften ist das wohl ebenso zu wenig wie die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe zufrieden stellen kann. Hinsichtlich der Angaben zu Weiterbildungsbeteiligung wiesen bereits die auf Ältere bezogenen Angaben in Abbildung 9 auf erhebliche Defizite hin (vgl. auch Kistler/Schönwälder 2001).

Es bleibt also einiges zu tun. Weitere Forschungen zum Thema sowie weitere Aufklärungs-, Sensibilisierungs- und Transfermaßnahmen sind unbestreitbar nötig, allein jedoch nicht hinreichend. Mit den bisherigen Anstrengungen und Instrumenten – auf betrieblicher wie staatlicher Ebene – ist es nur sehr begrenzt und weder wirklich effektiv noch nachhaltig gelungen, den bisherigen demografischen Wandel in seinen Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Betriebe zu bewältigen. Konkret bezog sich das aber (vgl. nochmals Abbildung 2) auf die relativ stark besetzten Geburtsjahrgangskohorten vor dem Jahr 1942 (der „kleine Berg“). Mit dem bestehenden Instrumentarium und den in der öffentlichen und politischen Debatte dominierenden Perspektiven auf das Problem wird der demografische Wandel in Gestalt des riesigen, älter werdenden Bergs an Babyboomern kaum bewältigbar sein.

Literatur

- Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 22/30 vom 21.01.2001.
- Aronsson, G./Kilbom, Å. (Hrsg.) (2001): Arbeit über 45. Historische, psychologische und physiologische Perspektiven älterer Menschen im Berufsleben. Dortmund/Berlin.
- BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb – Ein Leitfaden für Unternehmer. Berlin.
- Beckstein, G. (2002): Demographische Herausforderung – Irrwege und Auswege. In: Politische Studien, Sonderheft 2, S. 10-18.
- Behrendt, C. (2002): Internationale Erfahrungen bezüglich des Renteneintritts. Papier zur Jahrestagung 2002 des FNA. Genf/Radebeul.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbereiche. In: Allgemeines Statistisches Archiv, Jg. 86, S. 177-188.
- Bellmann, L./Kistler, E./Wahse, J. (2003): Betriebliche Sicht und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 20, S. 26-34.

²⁵ Die gegenüber Abbildung 9 geringeren Prozentzahlen zur Verbreitung von Maßnahmen für ältere Mitarbeiter beruhen auf der geänderten Basis (in Abb. 16: Betriebe, die Ältere beschäftigen; in Abb. 10: Alle Betriebe).

- Bendix, U./Hammer, G./Knuth, J. (2002): Beschäftigung und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Bremen.
- Bisping, P./Böhme, S. (1999): Aus jung wird alt – immer mehr ältere Arbeitnehmer im Beschäftigungssystem. abf-Steckbrief (1999)8, Landesarbeitsamt Bayern. Nürnberg.
- Bosch, G./Heinecker, P./Kistler, E./Wagner, A. (2003): Aktueller und künftiger Fachkräftemangel und Fachkräftebedarf – Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin. Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Bd. 57. Berlin.
- Bosch, G. (2003): Ältere Arbeitnehmer. Hekt. Ms. Gelsenkirchen.
- Buck, H./Kistler, E./Mendius, H.G. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Stuttgart.
- Bundesanstalt für Arbeit (2002): Arbeitsmarkt 2001. ANBA-Sondernummer vom 17. Juni 2002. Nürnberg.
- Bundesregierung (2002): Nationaler Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2002. Hekt. Ms. Berlin.
- Conrads, R./Fuchs, T./Kistler, E. (2003): Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen. Endbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Stadtbergen.
- Deutsche Bank Research (2002): Die demographische Herausforderung – Demografie Spezial. Frankfurt am Main.
- Deutscher Bundestag (1994): Zwischenbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel. Bonn.
- Deutscher Bundestag (1998): Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“. Bonn.
- Deutscher Bundestag (2001): Beschäftigung älterer Arbeitnehmer durch Qualifizierung sichern – drohendem Arbeitskräftemangel vorbeugen. Antrag der Fraktion der CDU/CSU. Bundestagsdrucksache 14/5139. Berlin.
- Deutscher Bundestag (2002): Enquête-Kommission Demographischer Wandel. Endbericht der Kommission. Bonn.
- Eckerle, K./Oczipka, T. (1998): Prognos-Gutachten 1998: Auswirkungen veränderter ökonomischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland. Gutachten für den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger. Basel.
- Europäische Kommission (2001): Beschäftigung in Europa 2001. Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft. Luxemburg.
- Europäische Kommission (2002): Die soziale Lage in der Europäischen Union 2002. Brüssel.
- European Commission (2002): Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects. Brüssel.
- Eurostat (2001): Die Erwerbsbevölkerung in den Regionen der EU: jüngste Entwicklung und künftige Perspektiven. In: Statistik kurz gefasst, Thema 1-2/2001, S. 1-7.
- Fuchs, J. (2002): Prognosen und Szenarien der Arbeitsmarktentwicklung im Zeichen des demographischen Wandels. In: Kistler, E./Mendius, H.G. (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten. SAMF-Jahrestagung 2001. Stuttgart, S. 120-137.
- Gehrmann, W. (2001): Die Alten kehren zurück. In: DIE ZEIT vom 11.04.2001.
- Giardini, O./Malitz, M. (2002): The Double Helix of Learning and Work. Hekt. Bericht der Geneva Association. Genf.
- Gorz, A. (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin.
- Hahlen, J. (2002): Entwicklungen des deutschen Sozialstaates – Daten der amtlichen Statistik. In: Wirtschaft und Statistik, 12, S. 1044-1055.
- Hundt, D. (2001): „Potenzial älterer Arbeitnehmer verstärkt nutzen“. In: Frankfurter Rundschau vom 23.10.2001.
- Infratest/ISG (1981): Arbeitnehmer in der Spätphase ihrer Erwerbstätigkeit. Analyse der Ergebnisse von Repräsentativerhebungen bei ehemaligen Arbeitnehmern, bei Betrieben (Geschäftsleitungen) und bei Betriebs- und Personalräten. München/Köln.
- ISSA – International Social Security Association (2003): Ageing and Social Security: Ten Key Issues. Geneva.
- Kistler, E./Huber, A. (2002): Entlastet die demographische Entwicklung den Arbeitsmarkt nachhaltig? – Kein Licht am Ende des Tunnels. In: Kistler, E./Mendius, H.G. (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten. SAMF-Jahrestagung 2001. Stuttgart, S. 48-67.
- Kistler, E./Schönwälder, T. (2001): Die alternde Gesellschaft in Deutschland erzwingt ein lebenslanges Lernen. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen (Hrsg.): Lebenslanges Lernen. Expertisen zu lebenslangem Lernen – Lebensarbeitszeiten – Lebensweiterbildungskonten. Berlin, S. 29-68.
- Kistler, E./Sing, D. (1998): Mangelnde Integration von Arbeitsangebot und -nachfrage, Marginalisierung und Humankapitalentwicklung. Oder: Wie kann gestandenen Soziologen so etwas passieren? In: IfS/INIFES/ISF/SOFI (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Sonderband: Beobachtungsfeld Arbeit. Berlin, S. 129-164.
- Klauder, W. (1993): Ausreichend Mitarbeiter für Tätigkeiten von morgen? Europäisches Arbeitskräftepotential und demographiebedingte Engpässe des Arbeitsmarktes. In: Bullinger, H.-J. u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Berlin u.a.O., S. 22-31.
- Koller, B. (2001): Das Rentenalter wurde angehoben – zieht der Arbeitsmarkt mit? Eine Analyse zum Übergang in Rente, zu Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit Älterer. IABWerkstattbericht Nr. 7.
- Koller, B./Gruber, H. (2001): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen. In: MittAB 4, S. 479-505.
- Koller, B./Bach, H.-U./Brixy, U. (2003): Ältere ab 55 Jahren – Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. IAB-Werkstattbericht Nr. 5.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2002): Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Vom Europäischen Rat in Stockholm angeforderter Bericht: „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns“. KOM (2002)9. Brüssel.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2003): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der

- Regionen. Die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS): „Eine Strategie für Vollbeschäftigung und bessere Arbeitsplätze für alle“. Brüssel.
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. Berlin.
- Kühl, J. (2002): Diskussionsbeitrag. In: Kistler, E./Mendius, H.G. (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten. SAMF-Jahrestagung 2001. Stuttgart, S. 140-141.
- Morschhäuser, M. (2003): Gesund bis zur Rente? Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. In: Badura, B./Schellschmidt H./Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeitenreport 2002 – Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin u.a.O., S. 59-71.
- Nicaise, I. (1996): Welche Partnerschaften für die Beschäftigung brauchen wir? Sozialpartner, NRO und Behörden, Forum Doc2. Hekt. Ms.. Leuven, Brüssel.
- OECD (1999): Wahrung des Wohlstands in einer alternden Gesellschaft. Paris.
- Ohsmann, S./Kaldybajewa, K. (2002): Rentenzugang der BfA 2001: Über ein Drittel aller Altersrenten mit Abschlägen. In: Die Angestelltenversicherung, 5/6, S. 177-186.
- Ohsmann, S./Stolz, U./Thiede, R. (2003): Rentenabschläge bei vorgezogenem Rentenbeginn: Welche Abschlagssätze sind „richtig“? In: Die Angestelltenversicherung, 4, S. 171-179.
- o.V. (2003a): Altersteilzeit. Bürde für die Sozialkassen. In: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 14, S. 3.
- Reinberg, A./Hummel, M. (2001): Stillstand ist Rückschritt. Wirtschaftlicher und demographischer Wandel erfordern einen neuen Anlauf in den Bildungsanstrengungen auf allen Ebenen. IAB-Kurzbericht, Nr. 8.
- Rössel, G./Schäfer, R./Wahse, J. (1999): Zum Wandel der Alterspyramide der Erwerbstätigen in Deutschland. Frankfurt/New York.
- Schäfer, R./Wahse, J. (2001): Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost 2000. IAB-Werkstattbericht, Nr. 8.
- Schmidt, H. (2001): Alle müssen länger arbeiten. In: DIE ZEIT vom 4.1.2001.
- Sing, D. (2002): Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot. In: Huber, A./Kistler, E./Papies, U. (Hrsg.): Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels. Stuttgart, S. 65-95.
- Statistisches Bundesamt (2001): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 2001. Stuttgart.
- United Nations (2001): The World Ageing Situation. Exploring a Society for All Ages. New York.
- Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (2002): Rentenversicherung in Zeitreihen. Frankfurt.
- Vereinte Nationen – Wirtschaftsausschuss für Europa (2002): Regionale Implementierungsstrategie zum Internationalen Aktionsplan von Madrid über das Altern 2002. ECE/AC23/2002/2/Rev. 6.. Berlin.
- WSI/INIFES/Forschungsgruppe Tondorf (2002): Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. In: Deutscher Bundestag: Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Bundestagsdrucksache 14/8952, S. 41-402.