

# Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – Die Debatte muss ehrlicher werden

Ernst Kistler

Der demographische Wandel ist binnen weniger Jahre in den Mittelpunkt der öffentlichen Debatte gerückt. Mit verkürzten, teils auch falschen Argumenten wird das Thema häufig instrumentalisiert und vor allem im Blick auf die künftige Arbeitsmarktentwicklung sowie als Beleg für die Unabweisbarkeit von „Reformen“ missbraucht, die schlicht auf Sozialabbau zielen. Der Beitrag stellt die Grundlinien der neuen Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes vor und diskutiert den Realitätsgehalt einiger populärer Erwartungen und Argumentationsmuster. Es wird dabei klar, dass der demographische Wandel immer mehr zu einem Mythos aufgebaut wird, um von den eigentlichen Ursachen der gegenwärtigen Probleme und von den wirklichen Interessengegensätzen abzulenken.

## 1

### Grundlinien der Debatte

Am 4. November 2002 referierte *Norbert Walter* auf einer Konferenz über das Thema *Age Diversity*, wie die Deutsche Bank berichtete: „Aufgrund der sinkenden Geburtenraten in Europa und Japan und des anhaltenden Bedarfs an Arbeitskräften würden die Arbeitsmärkte der Zukunft besonders auch auf ältere Mitarbeiter angewiesen sein, so Walter. An die Adresse der Politiker gerichtet, betonte der Chefökonom der Deutschen Bank, dass das an das Alter gekoppelte Lohnsystem in Deutschland nicht zeitgemäß sei. Da das Vergütungssystem vorsehe, dass die Löhne der Mitarbeiter mit zunehmendem Alter steigen, würden die Firmen in Krisenzeiten förmlich dazu gezwungen, ältere Mitarbeiter aus Kostengründen in den Vorruhestand zu schicken. Doch Wissen und Erfahrung der älteren Mitarbeiter seien für Unternehmen wichtig. Walter stellte die Überlegung an, das Gehalt der Mitarbeiter ab dem 50. Lebensjahr kontinuierlich zu reduzieren. Diese Maßnahme halte ältere Mitarbeiter jedoch nur dann davon ab, sich in den Vorruhestand zu verabschieden, wenn die staatliche Altersvorsorge eingeschränkt werde“ (Walter 2002, S. 2).

Bevor im Folgenden die Argumente von *Walter* hinterfragt werden, muss zunächst kurz herausgearbeitet werden, wie sich eine solche Position in der, seit den letzten Jahren stark anschwellenden, Demographiedebatte verortet.

War das Thema *Demographie* in Deutschland lange Zeit in der Öffentlichkeit/Politik und auch in den Sozialwissen-

schaften eher randständig, so ist es in den letzten Jahren geradezu ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Wurde früher die geringe Beschäftigung mit dem demographischen Wandel damit begründet, dass diese Prozesse langsam, eher schleichend und unspektakulär ablaufen, so dient die *Demographie* heute geradezu allumfassend als Ursache für fast jedwedes Problem. Natürlich spielten demographische Argumente auch schon früher eine Rolle in Studien zur Sozialversicherung (Bogs u.a. 1966); nachdenkliche Aufsätze über die Bevölkerungsentwicklung und ihre Wirkungen auf andere Bereiche (Kaufmann 1975) verhallten aber ohne Resonanz. In wichtigen Gesellschaftsdiagnosen findet sich ein eigenständiges Thema „*Demographie*“ seltsamerweise praktisch nicht (Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel 1977), sogar noch vor kurzem nicht (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997) oder allenfalls sehr ausschnitthaft (Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998). Demgegenüber gehen spätestens seit dem 2. Zwischenbericht der Enquete-Kommission „*Demographischer Wandel*“ (Deutscher Bundestag 1998) viele (Familien-, Alten-, Ausländer-)Berichte ins demographisch Grundsätzlichere. Das BMBF und andere Forschungsförderer widme(te)n sich verstärkt der *Demographie* und in den Kommissionen von *Rürup* und *Herzog* wird das Thema zentral gestellt. Gleichzeitig nimmt das Medieninteresse für demographische Fragen in jüngster Zeit rasant zu.

Neben dem Zusammenhang von Bevölkerungsentwicklung und Sozialen Sicherungssystemen rückt dabei das Thema „*Demographie* und Arbeitsmarkt/Er-

werbsarbeit“ immer stärker in den Fokus der Debatten. Auch dieses Thema hat seine Traditionen. So forderte *Jastrow* bereits auf der Jahrestagung 1903 des Vereins für Sozialpolitik faktenreich eine integrierte, fortlaufende Berichterstattung zur Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bevölkerungsentwicklung, um „... den Arbeiterüberschuss auf der einen Seite und Arbeitermangel auf der anderen Seite ...“ (*Jastrow* 1904, S. 178) abbilden und vorhersehen zu können. In den Jahrzehnten nach dem 2. Weltkrieg wurde die demographische Entwicklung aber, wenn überhaupt, allenfalls unter dem Aspekt der Finanzierung der Rentenversicherung diskutiert; und dies mit Argumenten, die heute vertraut klingen: „Der Altersaufbau der westdeutschen Bevölkerung wird sich in absehbarer Zeit wesentlich verschlechtern, d.h., die Zahl der Alten nimmt im Vergleich zu der Zahl der im Arbeitsalter Stehenden zu ... Der ‚Rentenberg‘ in den Jahren unmittelbar nach 1975 ist für die finanzielle Sicherung der Altersversorgung von entscheidender Bedeutung“ (Bogs u.a. 1966, S. 164, 166).

Erst in den neunziger Jahren wird die unbestreitbar vorprogrammierte langfris-

*Ernst Kistler, Prof. Dr., ist Gesellschafter des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie (INIFES) gGmbH, Stadtbergen. Er leitet zur Zeit u.a. ein größeres Projekt zum Thema „Demographie und lokale Beschäftigungspolitik“ im Rahmen der Innovativen Maßnahmen von Art.6 ESF. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Demographie, Sozialberichterstattung. e-Mail: inifes@t-online.de*

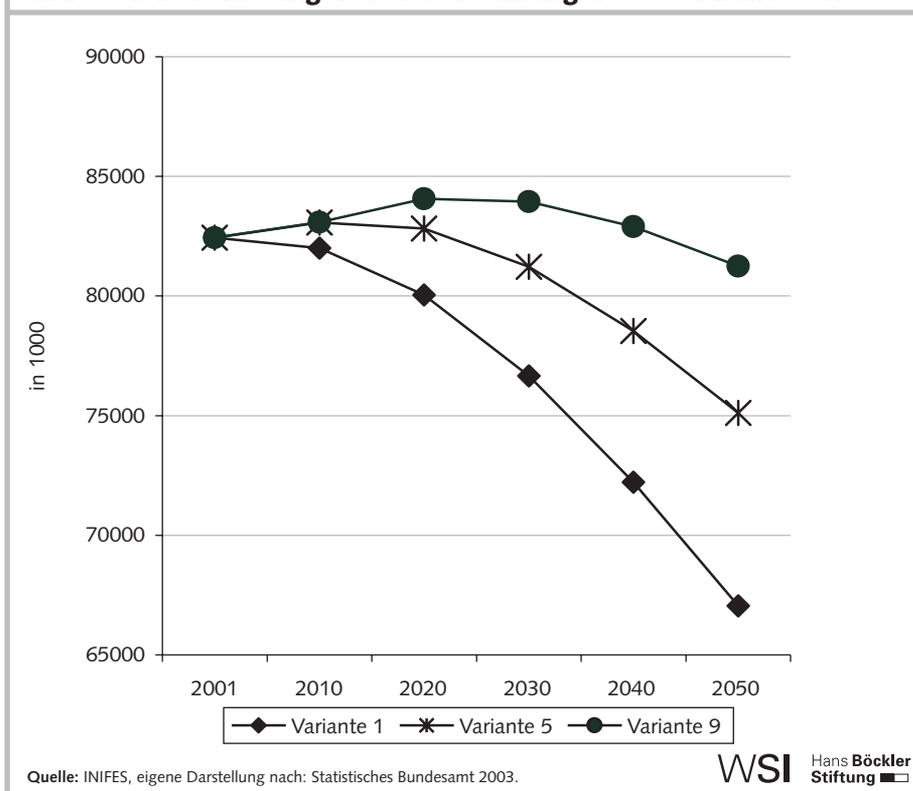
tige Schrumpfung der Bevölkerungszahl und die Alterung der Gesellschaft unter anderen als rentenpolitischen Aspekten thematisiert. Zentrale Fragen sind dabei neben der thematische Konjunkturen aufweisenden Forschungstradition zu Arbeitsbelastungen, Prävention und Humanisierung der Arbeitswelt (vgl. mit einem kurzen Abriss zu diesen Forschungssträngen Clemens 2001, S. 51 ff.):

- Gibt es „ausreichend Mitarbeiter für Tätigkeiten von morgen?“ Kann eine Wirtschaft mit einem erheblich alternden Erwerbepersonenpotenzial und weniger Nachwuchs aus dem (Aus-)Bildungssystem ausreichend innovativ und wettbewerbsfähig bleiben (Klauder 1993)?
- Welches sind die (Wieder-)Beschäftigungshindernisse bei Älteren auf dem Arbeitsmarkt und wie ist diesen zu begegnen (Funk u.a. 2003)?

Als Antworten auf diese an sich ja durchaus vernünftigen Fragen dominieren in der politischen Debatte, leider auch in Teilen der Wissenschaft, Vorstellungen wie die eingangs zitierten Aussagen von *Walter*, die angesichts der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit und der besonderen Schwierigkeit Älterer am Arbeitsmarkt die Debatte geradezu gespenstisch machen. Ein Zitat aus dem Bericht der Hartz-Kommission möge genügen: „Der demographische Wandel wird sich in den kommenden Jahrzehnten beschleunigen ... Das Erwerbepersonenpotenzial (Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose und stille Reserven) wird aber deutlich sinken. Bis zum Jahr 2015 fehlen nach Schätzungen im ungünstigsten Fall rund 7 Mill. Erwerbepersonen, wenn man von einem Anstieg des Arbeitskräftebedarfs von knapp drei Millionen ausgeht“ (Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit 2002, S. 118).

Wie realistisch sind solche Vorstellungen einer demographischen Zeitenwende am Arbeitsmarkt, die schon auf recht kurze Frist zu einer Situation eines Arbeitskräftemangels auf breiter Front führen könnte? Gibt es aktuelle Anzeichen für eine solche Entwicklung, und was sagen neuere Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung und zum Arbeitsmarkt diesbezüglich aus? Schließlich: Was ist vor dem Hintergrund von solchen Diagnosen und Therapievorschlägen zu halten, wie sie der

**Abb. 1: Entwicklung der Einwohnerzahl Deutschlands bis 2050 nach den Ergebnissen von drei der neun Szenarien der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Stat. Bundesamtes**



Chefökonom der Deutschen Bank – stellvertretend für viele Akteure – vertritt?

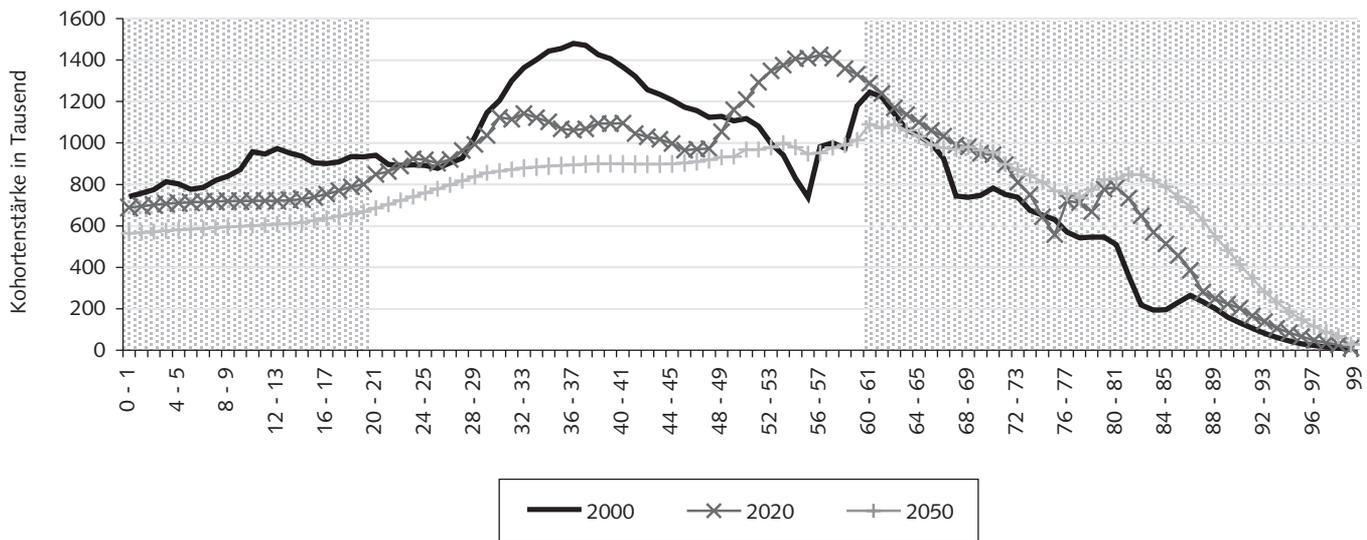
## 2 Die künftige Entwicklung von Bevölkerung und Erwerbsbevölkerung

Mit der im Juni 2003 vorgelegten 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung hat das Statistische Bundesamt eine in neun – sich wesentlich hinsichtlich des erwarteten Außenwanderungssaldos und der unterstellten Lebenserwartung unterscheidenden – Szenarien differenzierte Palette möglicher Zukunftsentwicklungen vorgelegt. *Abbildung 1* zeigt die Bevölkerungszahlen für die Szenarien mit der niedrigsten und höchsten künftigen Bevölkerungszahl (Varianten 1 und 9) sowie die fünfte, mittlere Variante. Deutlich wird, dass sich die je nach Variante vorausgesagten Bevölkerungszahlen 2050 erheblich unterscheiden: zwischen 67 und 81 Mio. Niemand kann mit wissenschaftlicher Begründung vorhersagen, welche Variante eintreten wird. Es spricht jedoch viel dafür, die mittlere Variante zur Grundlage weiterer

Überlegungen zu machen, sie als plausibelste „Planungsvariante“ zu verwenden. So liegt ihr Ergebnis recht nahe bei der wahrscheinlichsten Entwicklung der „ersten probabilistischen Bevölkerungsprognose“ der Enquetekommission Demographischer Wandel (Deutscher Bundestag 1998, S. 125 ff.) und anderen Prognosen. Speziell dass die Variante 1 eintreten könnte, die auf eine Bevölkerung unter 70 Mio. hinausläuft, was vor allem auf einem positiven Nettozuwanderungssaldo von jährlich nur noch 100.000 beruht, erscheint angesichts des Wanderungsdruckes, der EU-Erweiterung und auch der Vergangenheitserfahrungen sehr unwahrscheinlich. Für die mittlere Variante (mit einer Nettozuwanderung von 200.000) und noch mehr für die Variante 9 (angenommener Wanderungssaldo 300.000 pro Jahr) gilt es aber festzuhalten: Bevor der Schrumpfungsprozess der Bevölkerung einsetzt, vergehen noch einige Jahre,<sup>1</sup> erst danach sinkt in Variante 5 die Bevölkerungszahl zu-

<sup>1</sup> Die „Wendepunkte“ liegen mit 82,6 Mio. für Variante 1 im Jahr 2004; bei Variante 5 mit 83,1 Mio. in 2012 und bei Variante 9 mit 84,2 Mio. in 2024.

**Abb. 2: Altersaufbau der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter 20 bis 60 in Deutschland 2000 und 2050 im Vergleich zu 2000**



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach: Statistisches Bundesamt 2002 und 2003.

WSI Hans Böckler Stiftung

nächst langsam ab und fällt erst 2023 wieder unter die heutige Bevölkerungszahl.<sup>2</sup>

Für diese Variante 5, auf die wir uns im Weiteren aus Plausibilitäts- und Platzgründen beschränken müssen, zeigt *Abbildung 2* den Altersaufbau in den Jahren 2000, 2020 und 2050. Es wird deutlich, dass die Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – hier auf das Alter zwischen 20 und 60 Jahren eingegrenzt – und auch die gesamte Bevölkerungszahl zwar in 2050 sich erheblich kleiner errechnet als heute, dass dies aber für die Kurve in 2020 noch nicht gilt: In 2020 sind noch große Teile des Berges an „Babyboomern“ im erwerbsfähigen Alter. Bei dieser Abgrenzung des Erwerbsalters ist die Zahl im Jahr 2020 gerade einmal um 2,6% oder 1,19 Mio. kleiner als 2001 (2010: +2,1%), bei einer Abgrenzung 20–65 Jahre sind es 2020 sogar nur 2,1% bzw. 1,06 Mio. (2010: –0,4%) (Statistisches Bundesamt 2003, S. 42). Zumindest bis 2020, ja bis 2030, ist also die Alterung gerade der Bevölkerung im Erwerbsalter die entscheidende Veränderung, nicht ihr Schrumpfen.

Welche demographische Entwicklung legen nun die aktuellen Kommissionsberichte zugrunde? Während die Hartz-Kommission (auftragsgemäß) analytisch und prognostisch an der Oberfläche bleibt, also keinerlei quantitatives Gerüst ausweist, stellt die Enquete-Kommission (Deutscher Bundestag 2002, S. 57) die Palette der Modellrechnungen der damals letztverfügbaren 9. Bevölkerungsvorausrechnung und einiger anderer Quellen vor.

Die Kommission legt sich dabei nicht auf eine Variante fest, tendierte aber wohl mehrheitlich eher zu einem mittleren Annahmenbündel. Die Rürup-Kommission (Bundesministerium für Gesundheit und Sozialordnung 2003, S. 51 ff.) liegt mit ihrer Prognose nur leicht unterhalb des mittleren Szenarios der neueren, 10. Bevölkerungsvorausrechnung (Huber/Kistler 2004). Sie unterstellt dabei, wie diese Variante 5, eine langfristige Nettozuwanderung von 200.000 pro Jahr. Demgegenüber nimmt die Herzog-Kommission, entgegen ihren eigenen Aussagen (Kommission „Soziale Sicherheit“ 2003, S. 65), nicht die mittlere 5. Variante der 10. Vorausrechnung an, sondern die Variante 4 mit einer jährlichen Nettozuwanderung von 100.000 Personen. Als Ergebnis scheint für das Jahr 2030 laut Variante 5 des Statistischen Bundesamtes eine Bevölkerungszahl von 81,2 Mio. auf, bei Rürup 81,0 und bei Herzog 78 Mio.

### 3 Die künftige Arbeitsmarktbilanz

Eine Vorausschau der Arbeitsmarkteffekte des demographischen Wandels kann sich nicht auf die Prognose der Bevölkerungszahl und -struktur beschränken, die noch relativ einfach/sicher ist und inzwischen von den Demographen auch mit zunehmender Qualität (Bretz 2001), allerdings

fast immer mit einer Unterschätzung aus ex-post-Sicht, bewerkstelligt wird. Es müssen Annahmen zur Erwerbsfähigkeit und -neigung hinzukommen, vor allem aber auch zur Wirtschaftsentwicklung, also zur Arbeitsnachfrage, die ja elementar selbst auf das Arbeitsangebot einwirkt. Das Statistische Bundesamt äußert sich dazu natürlich nicht, die Enquete-Kommission Demographischer Wandel verweist hierzu nur unverbindlich auf mögliche Effekte. Die Hartz-Kommission beschränkt sich auf die oben zitierte völlig irrealen Aussage von bis zu 7 Mio. fehlenden Erwerbspersonen bis zum Jahr 2015.

Explizite Aussagen zur künftigen Arbeitsmarktbilanz machen Rürup und Herzog. Bei Rürup lautet die zusammengefasste Prognose wie folgt: „Gegenüber dem Jahr 2000 wird die Anzahl der Beschäftigten im Jahr 2030 nur etwa eine Million niedriger liegen. Die Ursachen für diesen nur relativ geringen Rückgang liegen zum einen in dem nur unterproportional sinkenden Erwerbspersonenpotenzial, d.h. vor allem einer künftig stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen, und zum anderen im Abbau der Arbeitslosigkeit begründet“ (Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, S. 6). Dies bedeutet speziell eine Zunahme der Potenzialerwerbsquote bei allen Altersgruppen von Frauen

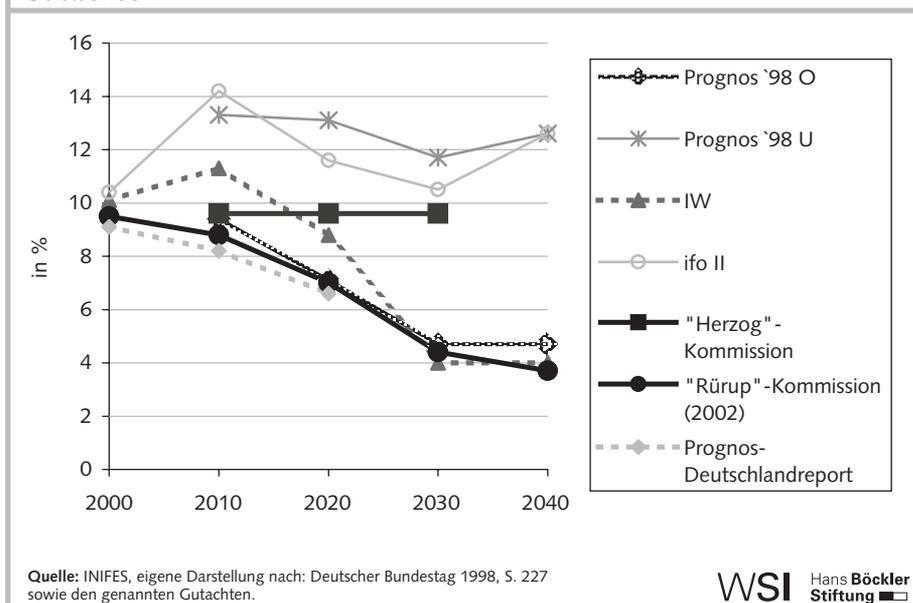
<sup>2</sup> Für Variante 9 errechnet sich das erst für 2043.

ab 25 Jahren und bei Männern ab 50 Jahren, bei den 60- bis 64-Jährigen beider Geschlechter sogar um je 20 Prozentpunkte. Unterstellt wird ein durchschnittliches Wachstum pro Kopf 2002–2030 von real 1,8 %, ein Produktivitätszuwachs von 1,8 %, eine nominale Lohnsteigerung von 2,9 % bei einer Inflationsrate von p.a. 1,5 %.

Im Gutachten der Herzog-Kommission wird dagegen davon ausgegangen, „dass die inzwischen erreichten Erwerbsquoten ein langfristig stabiles Niveau erreicht haben. Die Zahl der Erwerbstätigen wird demnach im Basisszenario bis 2010 leicht um 300.000 Personen auf dann 37,2 Millionen steigen. Bis 2030 sinkt die Zahl der Erwerbstätigen auf 32,4 Millionen“ (Kommission „Soziale Sicherheit“ 2003, S. 66) – das wären um über 5 Mio. weniger Erwerbstätige als bei *Rürup*! *Herzog* unterstellt ein abnehmendes reales Wachstum (2010–2020: 0,9 %; 2040–2050: 0,4 %), einen Produktivitätszuwachs von real 1,25 % und ein Reallohnwachstum von 1,3 %. Auf die Plausibilität, ja nur rechnerische Richtigkeit (DER SPIEGEL 2003) dieser Zahlen im Einzelnen soll hier nicht näher eingegangen werden. Viel entscheidender ist, was diese Kommissionen zur künftigen Entwicklung der Arbeitsmarktbilanz sagen.

Spätestens an dieser Stelle wird klar, dass die oben aus dem Gutachten der Hartz-Kommission zitierte Vorstellung von bis zu 7 Mio. fehlenden Erwerbspersonen bis zum Jahr 2015 ein Ammenmärchen ist – ganz abgesehen von der Frage, woher in diesem Zeitraum ein Anstieg des Arbeitskräftebedarfs um 3 Mio. kommen soll (außer man geht von einer noch viel stärkeren Umwandlung bestehender Arbeitsverhältnisse in „Mini-Jobs“ aus). 2015 wird – unterstellt man ein mittleres Annahmenbündel – die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter kaum geringer sein als heute. Das Gerede von einem drohenden Arbeitskräftemangel auf breiter Front läuft ebenso wie die häufig weit überhöhten Zahlen zum angeblich so gravierenden Fachkräftemangel (Bosch u.a. 2003) darauf hinaus, das Problem der Massenarbeitslosigkeit klein zu reden und Politik wie Öffentlichkeit einzureden, der Faktor Arbeit sei zu knapp und zu teuer. Wer will, dass immer und überall Arbeitnehmer für jede Art von Arbeit(-splatz) sofort zur Verfügung stehen, der zeigt, dass für ihn oder sie die vielgepriesene Formel von der Wichtig-

**Abb. 3: Langfristprojektionen der Arbeitslosenquote in verschiedenen Gutachten**



keit der Humanressourcen am Firmeneingang und auf der Gehaltsabrechnung nicht mehr gilt.

Ernster zu nehmen als die Aussage aus dem Hartz-Gutachten von bis zu 7 Mio. fehlenden Arbeitskräften sind die Berechnungen bei *Rürup* und *Herzog*. Die *Abbildung 3* gibt deren Ergebnisse zur Entwicklung der Arbeitslosenquote wieder. In dieser *Abbildung* sind die beiden Kommissionsergebnisse einer Reihe von anderen Prognosen der letzten Jahre über die künftige Arbeitsmarktbilanz gegenübergestellt. Diese liefen, gut nachvollziehbar am Beispiel der Prognos-Berechnungen von 1998 für den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR), auf eine langfristig eher bei 12 % liegende Arbeitslosenquote (für ein Annahmenbündel einer schlechten Wirtschaftsentwicklung) bzw. eine langfristige Arbeitslosenquote von 4 bis 5 % im Fall günstiger Wirtschaftsentwicklung hinaus (Deutscher Bundestag 1998, S. 227). Die *Rürup*-Prognose ordnet sich in diesem Spektrum deutlich am unteren Rand ein, die Modellrechnung der *Herzog*-Kommission eher am oberen Rand.

Bei *Herzog* wird konstant zwischen 2010 und 2030 eine Arbeitslosenquote von 9,6 % unterstellt. Dies im Übrigen bei einer, wie erwähnt, Zuwanderung von angenommen nur 100.000 netto bzw. einer konstanten Erwerbsquote wie heute – und das ohne jegliche weitere Kommentierung im Kommissionsbericht. Damit bleibt festzuhalten, dass sich die *Herzog*-Kommission von der Zielsetzung („hoher Beschäfti-

gungsstand“) des § 1 des Gesetzes zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft (StWG) ebenso verabschiedet hat wie von den Ratsbeschlüssen der EU in Lissabon und Stockholm, die auf eine Erhöhung der Beschäftigungsquoten allgemein bzw. speziell auch der älteren Erwerbspersonen und das Ziel einer „Vollbeschäftigung“ hinauslaufen. Es ist von daher auch nicht unberechtigt, den Vorschlag der *Herzog*-Kommission, die Regelaltersgrenze auf 67 Jahre zu erhöhen, als schlichtes Instrument der Rentenkürzung zu bezeichnen, das in keiner Weise auf eine Steigerung von Beschäftigung und Wachstum orientiert ist.

Das *Rürup*-Gutachten sortiert sich mit seiner Prognose der Arbeitsmarktbilanz in *Abbildung 3* dagegen klar im optimistischeren Bereich ein – soweit man eine Verbesserung des Arbeitsmarktes als Ziel will und nicht (welch Formulierung in dem oben zitierten Argument der *Hartz*-Kommission!) einen (fiktiven) Arbeitskräftemangel als besonders „ungünstigen Fall“ betrachtet. „Die Arbeitslosenquote sinkt bis zum Jahr 2010 nur relativ geringfügig auf 8,8 % ab. Bis zum Jahr 2020 wird sich die Arbeitsmarktsituation weiter leicht entspannen, die Arbeitslosenquote wird dann aber immer noch bei 7,0 % liegen. Danach, bis zum Jahr 2030 und darüber hinaus, wird die Entwicklung eher durch einen Arbeitskräftemangel, vor allem an hoch qualifizierten Beschäftigten, geprägt sein. Die Arbeitslosenquote sinkt entsprechend bis zum Jahr 2030 auf 4,4 % ab“ (Bundes-

ministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, S. 62). Hierzu ist dreierlei festzuhalten: Erstens ist damit wohl endgültig das fehlleitende Gerede von einer schon auf mittlere oder gar kurze Frist demographisch bedingten „umkippenden Arbeitsmarktbilanz“, wie es (vgl. oben Abschnitt 1) von der Arbeitgeberseite immer wieder gestreut wird, als Propaganda identifiziert. Zweitens muss die Rürup-Kommission noch die Erklärung nachliefern, wie man eine eventuelle Situation 2030 mit einer Arbeitslosenquote von 4,4 % mit dem Terminus „Arbeitskräftemangel“ charakterisieren kann – außer man vertritt für den Arbeitsmarkt die Zielvorstellung, dass er immer einen erheblichen Überschuss an „billigen und willigen“ Arbeitskräften jenseits von friktioneller und saisonaler Arbeitslosigkeit beinhalten sollte. Drittens aber ist ganz pragmatisch zu fragen, wie realistisch die Vorstellungen von einer so markanten Erhöhung der Beschäftigungsquote, speziell der Älteren, eigentlich sind. Um den Berg an „Babyboomern“, der in den nächsten Jahren in die Gruppe der „Älteren“ hinein altert, besser (mit weniger individuellen Problemen für viele durch Arbeitslosigkeit und wohl fast durchgängig nicht mehr „vergoldete“<sup>3</sup> Frühverrentung Betroffene) und ohne die gigantische Verschwendung von Humanressourcen wie in der Vergangenheit bewältigen zu können, ist mehr nötig als nur die – sicher wichtige – Propagierung von „best-practice-Beispielen“ und der Verweis auf die Gefahr des Verlusts von Erfahrungswissen in den Betrieben (Buck u.a. 2002, S. 111).

## 4

### Arbeitslosigkeit Älterer

Die Arbeitslosigkeit Älterer ist im letzten Jahrzehnt von einem (in Westdeutschland) um das Doppelte über dem Durchschnitt liegenden Niveau bis ca. 1997 noch stärker gestiegen als die Arbeitslosigkeit im Durchschnitt aller Altersgruppen und geht seit 1998 deutlich zurück (Kistler/Huber 2002, S. 56 f.). Dies wird von verschiedener Seite mit Worten wie „Ältere Arbeitnehmer wieder gefragt“ (o.V. 2001) kommentiert. Diese Einschätzung und auch eine Überbewertung aktueller Beschäftigungsanstiege bei Älteren als Erfolge dürften jedoch voreilig sein (Bellmann u.a. 2003). Sicherlich haben die Kampagnen der Vergangenheit

auch Positives beigetragen; in erheblichem Maß wirken sich hier aber Maßnahmen wie der Anstieg der (meist geblockten) Altersteilzeit und die enorme Inanspruchnahme von § 428 SGB III<sup>4</sup> aus, die eben nicht im Sinne einer Verbesserung der Beschäftigung(-schancen) Älterer sind.

Vor allem aber ist diese Entwicklung darauf zurückzuführen, dass gegenwärtig die schwach besetzten Kohorten um den Geburtsjahrgang 1945 die Zahl Älterer drastisch vermindern, viele – vor allem gut qualifizierte – Ältere den Betrieben aber nun wirklich unverzichtbar sind. Diese Situation wird sich beim Arbeitsangebot in wenigen Jahren unabweislich dramatisch ändern, wenn die immer stärker besetzten Jahrgänge der Babyboomer in das höhere Erwerbsalter kommen.<sup>5</sup> Mit den bisherigen Methoden der „Bewältigung“ der Arbeitsmarktprobleme Älterer lässt sich der bevorstehende Berg an älter werdenden Babyboomern nicht bewältigen! Auch die auf eine Erhöhung des Arbeitsangebotszwanges zielenden massiven Maßnahmen im Rentenrecht – v.a. in den Jahren 1992 ff. und jetzt wieder (Abbau Frühverrentung) – schaffen keine Arbeitsplätze.

Nur am Rande sei hier vermerkt, dass in der politischen Debatte auch diesbezüglich eine Reihe von Unwahrheiten gestreut wird – etwa die Aussage, dass die versicherungsmathematischen Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt zu gering seien. Dieses ist falsch, die Abschlagshöhe von 3,6 % Rentenminderung pro Jahr ist *äquivalenzbezogen* korrekt (Ohsmann u.a. 2003). Jede Erhöhung des Abschlagsatzes wäre daruafhin zu prüfen, ob sie nicht einen Eingriff in Eigentumsrechte darstellt.

Viel entscheidender für die Frage, ob die in wenigen Jahren wieder steigende Anzahl 50- bis 64-Jähriger (Statistisches Bundesamt 2003, S. 36) in Zukunft Beschäftigung findet, ist, ob überhaupt genügend Arbeitsplätze – im Sinne einer generellen Erhöhung der Beschäftigungsquote – zur Verfügung stehen und wie sich die Betriebe gegenüber Älteren bzw. alternden Belegschaften verhalten. Diese letztere Frage hat vor allem zwei Dimensionen, einerseits die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, andererseits die Einstellungsbereitschaft gegenüber älteren Stellenbewerbern,<sup>6</sup> die Bestandteil ihrer Beschäftigungsfähigkeit ist.

Auf den erstgenannten Aspekt, der mit Stichworten wie Arbeitsbedingungen und -organisation, Weiterbildung/Kompetenz-

förderung etc. skizziert werden kann, soll hier nicht näher eingegangen werden. Aus dem IAB-Betriebspanel 2002 wissen wir zur zweiten Dimension (Bellmann u.a. 2003), dass nur 11 % aller west- und 12 % aller ostdeutschen Betriebe Maßnahmen für ältere Beschäftigte praktizieren – wobei ein großer Teil davon hierunter auch noch „Altersteilzeit“ versteht. Aus diesem Betriebspanel, einer Befragung von über 15.000 Betrieben, die repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist, stammt auch das auf den ersten Blick erfreuliche Ergebnis, dass 45 % der ost- und sogar 57 % der westdeutschen Personalverantwortlichen sagen, dass sie im Fall einer freien Stelle eine Einstellung Älterer (in der Befragung als über 50-Jährige definiert) nicht an spezielle Bedingungen knüpfen würden. Allerdings ist hierbei sicher eine gewisse Verzerrung durch soziale Erwünschtheit in der Interviewsituation in Rechnung zu stellen. Auf den zweiten Blick ernüchert aber doch, dass 16 bzw. 15 % aller Betriebe antworten, sie würden Ältere keinesfalls einstellen und dass weitere 9 bzw. 8 % (jeweils West bzw. Ost) sagen, sie würden Ältere nur einstellen, „wenn keine Jüngeren verfügbar sind“. D.h.: Ein Viertel der Betriebe in Deutschland bekennt sich offen zur Altersdiskriminierung.

Auf die Antwortkategorien „Nur als Teilzeitkräfte“ bzw. „Nur mit befristeten Verträgen“ entfallen relativ wenige Antworten. Die Bedingung „Nur mit Lohnkostenzuschüssen“ findet dagegen mit 20 % in Ostdeutschland auch eine hohe Zustimmung – ein Faktum, das darauf hin-

<sup>3</sup> Zu beachten ist, dass der „goldene Handschlag“ in der Vergangenheit bei weitem nicht für alle vorzeitig Externalisierten galt.

<sup>4</sup> Diese Regelung des Sozialgesetzbuches III erlaubt den Bezug von Arbeitslosengeld durch Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, unter erleichterten Voraussetzungen, wenn sie dadurch frühestmöglich in Rente gehen.

<sup>5</sup> Hierbei ist zu beachten, dass diese Entwicklungen sich, verstärkt durch erhebliche Binnen- und Außenwanderung, regional asynchron und mit sehr unterschiedlicher Stärke niederschlagen (Guggemos u.a. 2003).

<sup>6</sup> Das Hauptproblem Älterer am Arbeitsmarkt ist nicht, dass sie leichter entlassen würden als Jüngere – da sind, wenn auch lückenhaft, (noch) entsprechende Schutzvorschriften vor. Sind sie aber einmal arbeitslos, so sind ihre Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz äußerst gering, mit der Folge hoher Langzeitarbeitslosigkeit.

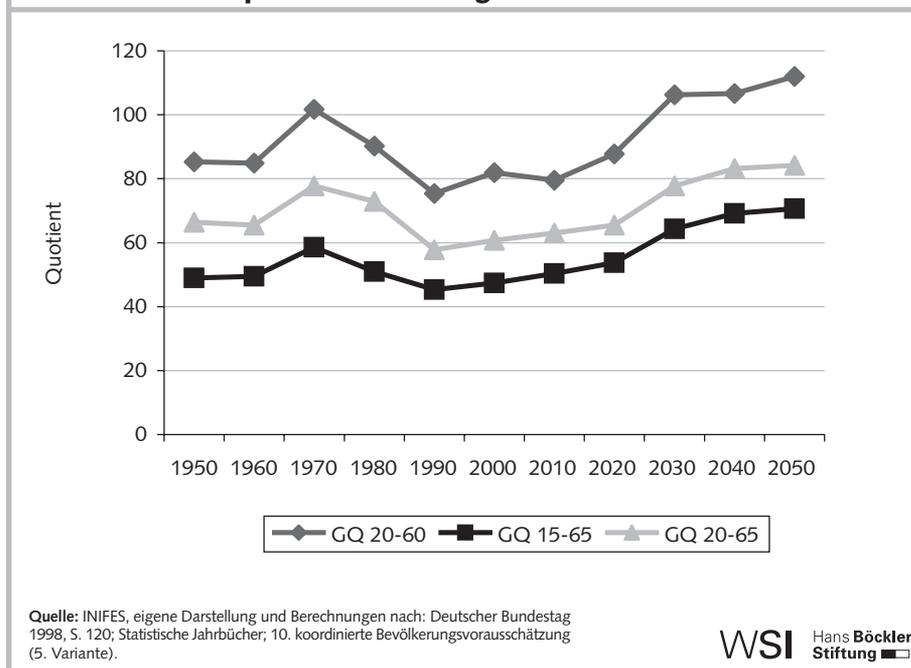
deutet, dass sich in „den blühenden Landschaften“ Arbeitsplätze anscheinend immer stärker nur noch mit staatlichen Subventionen schaffen lassen. In Westdeutschland sind es dagegen „nur“ 6% der Betriebe, die eine Einstellung Älterer von einem Lohnkostenzuschuss abhängig machen würden. Dies wirft die Frage auf, wie zutreffend wenigstens der Teil der eingangs zitierten Behauptung von *Walter* ist, dass speziell eine ausgeprägte Senioritätentlohnung in Deutschland der Beschäftigung Älterer entgegenstehe.

## 5

### Beschäftigungsbremse Senioritätentlohnung?

Die weit verbreitete Vorstellung von einer deutlichen Senioritätentlohnung wird zweifellos durch die BAT-Entlohnung im Öffentlichen Dienst geprägt. Dort steigt das Entgelt mit dem Alter bis zum 37. Lebensjahr in den unteren Gehaltsgruppen leicht und bis zum 47. Lebensjahr in den obersten Gruppen wesentlich deutlicher an. Dagegen gilt außerhalb des Öffentlichen Dienstes: „Einen direkten Altersbezug der Entlohnung findet man in der privaten Wirtschaft nur bei Angestellten und meist nur bis zum 28. Lebensjahr“ (Bosch 2003, S. 97).<sup>7</sup> Weiterhin weist die Beschäftigtenstichprobe des IAB nach, dass die Bruttojahresverdienste westdeutscher vollzeitbeschäftigter Männer und Frauen ab dem ca. 55. Lebensjahr wieder sinken (WSI/INIFES/Forschungsgruppe Tondorf 2002, S. 314). Sogar das arbeitgebernahe IW-Köln, das recht intensiv anderslautende Belege und Argumente suchte (Funk u.a. 2003, S. 58 f.) muss eingestehen: „Keine systematischen, linearen Senioritätsmuster – außer im öffentlichen Dienst – enthalten die altersbezogenen Staffelungen der Tarifentgelte“. Dem entsprechen auch die Befunde europäischer Vergleiche, die zeigen, dass es gerade in Deutschland (und Frankreich) merkliche Effekte der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit gibt (European Commission 2003, S. 111), dass bezogen auf das Lebensalter in allen EU-Ländern eine Tendenz von durchschnittlichen Lohnsteigerungen bis zum Alter von 40 – 50 Jahren zu beobachten ist, danach aber ein Rückgang eintritt. In einer früheren Analyse zeigte sich auch, dass altersabhängige Gehaltssteigerungen in EU-Staaten

Abb. 4: Gesamtquotienten im Vergleich



deutlich nur eine Sache der oberen Berufsgruppen sind, und dass diese Entwicklung in Ländern wie Spanien, Frankreich und Italien deutlich stärker ausgeprägt ist als hierzulande (European Commission 1999, S. 121). Es sind jedoch gerade die unteren Gehaltsgruppen, um die es den Propagandisten einer Lohnabsenkung bei Älteren vor allem geht, die überdurchschnittlich vorzeitig externalisiert werden.

Die von *Walter* und anderen aufgestellte Behauptung einer Senioritätentlohnung als Beschäftigungsbremse erweist sich so als Fehlinformation, die man jedoch angesichts der Erfolgsgeschichte anderer solcher Märchen und Mythen, die immer mehr ihren Niederschlag in der Politik zu finden scheinen, nicht einfach abtun kann, gerade weil Personalverantwortliche das wohl gerne unbesehen glauben.

## 6

### Zum Abschluss

Gleiches gilt, das muss betont werden, nicht nur für das Thema der Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt, sondern auch im weiteren Kontext. Ein eklatantes Beispiel ist die den Generationenkonflikt schürende Argumentationsfigur, dass mit dem demographischen Wandel schon recht bald die Relation von nicht produktiven Altersgruppen zu Personen im Erwerbsalter sich

in einer nicht mehr tragbaren Weise erhöhe; sogar die aktuellen Finanzprobleme der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen seien schon demographiebedingt (was Leistungsabbau bis hin zum Systemwechsel bedinge).

Dies ist sicher insoweit bedenkenswert, als der Altenquotient, egal wie man das Erwerbsalter abgrenzt, in den nächsten gut 40 Jahren ansteigen wird. Allerdings war der Altenquotient in der BRD und in der DDR in den Jahren 1970 bzw. 1980 höher als 1990 und gleichzeitig fällt der Jugendquotient – mit einem kleinen Gipfel um 1970 – bis ca. 2010, um dann, wieder die mittlere Prognosevariante des Statistischen Bundesamtes unterstellt, relativ zu stagnieren. *Abbildung 4* zeigt in drei verschiedenen Abgrenzungen die Entwicklung des Gesamtquotienten (Junge plus Alte dividiert durch die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter) von 1950 bis 2050.

Natürlich ist die prognostizierte Höhe des Gesamtquotienten vor allem 2030–2050 eine gewaltige Herausforderung – für alle gesellschaftlichen Bereiche! Von den Zahlen her wird aber auch ersichtlich, dass

<sup>7</sup> Vgl. zu indirekten Effekten, Kündigungsschutz- und Abfindungsregeln etc. *Bispinck*, der feststellt: „Die tariflichen Vergütungsstrukturen weisen – von Einzelfällen abgesehen – nur in geringem Maße ein „Senioritätsprinzip“ im Sinne einer automatischen altersgebundenen Entgeltanhebung auf“ (Bispinck 2002, S. 16).

wir in den letzten Jahren in einer demographisch sogar recht günstigen Situation gelebt haben und noch leben. Dies verweist – entgegen der Ursachenannahme Demographie – darauf, dass die gegenwärtigen Probleme in den Sozialklassen vor allem einnah-

meseitige Ursachen haben, dass eine hohe Arbeitslosigkeit, die Ausbreitung sozialversicherungsfreier Jobs, die schiefer werdende funktionale und personale Einkommensverteilung, eine lange sehr zurückhaltende Lohnpolitik und wohl nicht zuletzt

eine falsche Finanzierung der deutschen Einheit viel mehr als der demographische Wandel Auslöser der gegenwärtigen Probleme sind, auch wenn das an Stamm- und Kabinetttischen nicht wahrgenommen wird.

## LITERATUR

- Bellmann, L./Hilpert, M./Kistler, E./Wahse, J.** (2003): Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 2, S. 133 ff.
- Bispinck, R.** (2002): Tarifpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen. Informationen zur Tarifpolitik 49, Düsseldorf
- Bogs, W. u.a.** (1966): Soziale Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland. Bericht der Sozialenquete-Kommission, Stuttgart u.a.O.
- Bosch, G.** (2003): Bericht zu älteren Arbeitnehmern in Deutschland, in: Europäisches Beschäftigungsobservatorium, Frühjahr, Luxemburg, S. 88 ff.
- 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, Berlin
- Bretz, M.** (2001): Zur Treffsicherheit von Bevölkerungsvorausrechnungen, in: *Wirtschaft und Statistik* 11, S. 906 ff.
- Buck, H./Kistler, E./Mendius, H.G.** (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, Stuttgart
- Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung** (Hrsg.) (2003): Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. Bericht der Kommission (Rürup-Kommission), Berlin
- Clemens, W.** (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource?, Opladen
- DER SPIEGEL** (2003): „Unplausible Annahmen“, Nr. 42, S. 28
- Deutscher Bundestag** (1998): Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel, Bonn
- Deutscher Bundestag** (2002): Enquetekommission Demographischer Wandel – Endbericht, Berlin
- European Commission** (1999): *Employment in Europe 1999*, Luxemburg
- European Commission** (2003): *Employment in Europe 2003*, Luxemburg
- Funk, L. u.a.** (2003): Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer – Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen, Gütersloh
- Guggemos, P./Hilpert, M./Kistler, E.** (Hrsg.) (2003): AGIL – Auf dem Weg zu einer lokalen Beschäftigungsstrategie, Augsburg
- Huber, A./Kistler, E.** (2004): Auswirkungen der demographischen Entwicklungen auf den Arbeitsmarkt, in: Bellmann, L. (Hrsg.), *Demographische Wende und Beschäftigung Älterer*, BeitrAB (i.E.), Nürnberg
- Jastrow, I.** (1904): Die Störungen im deutschen Wirtschaftsleben während der Jahre 1900 ff., in: Verein für Socialpolitik (Hrsg.), *Verhandlungen der Generalversammlungen 1903 in Hamburg, Leipzig*, S. 169 ff.
- Kaufmann, F.-X.** (1975): Makro-soziologische Überlegungen zu den Folgen eines Bevölkerungsrückgangs in industriellen Gesellschaften, in: Ders. (Hrsg.), *Bevölkerungsbewegung zwischen Quantität und Qualität. Beiträge zum Problem einer Bevölkerungspolitik in industriellen Gesellschaften*, Stuttgart, S. 45 ff.
- 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 ff.
- Klauder, W.** (1993): Ausreichend Mitarbeiter für Tätigkeiten von morgen? Europäisches Arbeitskräftepotenzial und demographiebedingte Engpässe des Arbeitsmarktes, in: Bullinger, H.-J. u.a. (Hrsg.), *Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Arbeit und Technik bei veränderten Alters- und Belegschaftsstrukturen*, Berlin u.a. O., S. 22 ff.
- Kommission „Soziale Sicherheit“** (2003): Bericht der Kommission zur Reform der sozialen Sicherungssysteme (Herzog-Kommission), Berlin (Internet-Version)
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umgestaltung der Bundesanstalt für Arbeit** (2002): *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* (Hartz-Kommission), Berlin
- Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel** (1977): *Wirtschaftlicher und sozialer Wandel in der Bundesrepublik Deutschland*, Göttingen
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen** (1997): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Leitsätze, Zusammenfassung und Schlussfolgerungen der Teile I, II und III des Kommissionsberichts*, Bonn
- Ohsmann, S./Stolz, U./Thiede, R.** (2003): Rentenabschläge bei vorgezogenem Rentenbeginn: Welche Abschlagssätze sind „richtig“?, in: *Die Angestelltenversicherung* 4, S. 171 ff.
- O.V.** (2001): „Ältere Arbeitnehmer wieder gefragt“, in: *Handelsblatt* vom 5.2.
- Statistisches Bundesamt** (2003): *Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*, Wiesbaden
- Walter, N.** (2002): *Erfolgsgeheimnis Age Diversity*, Frankfurt am Main ([www.dbresearch.de](http://www.dbresearch.de))
- WSI/INIFES/Forschungsgruppe Tondorf** (2002): Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, in: *Deutscher Bundestag: Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern*, Bundestagsdrucksache 14/8952, S.41 ff.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung** (1998): *Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg*, Bonn