

## Wie viel Arbeit bleibt für eine alternde Gesellschaft?

Die diesem Beitrag vorgegebene Fragestellung ist erstaunlich und erfreulich zugleich. Sie ist erstaunlich, weil sie in starkem Widerspruch zum Mainstream der öffentlichen Debatte zum Thema steht: Dieser geht eindeutig dahin, zu behaupten, der demographische Wandel führe arbeitsangebotsseitig zu einem mehr oder weniger baldigen Mangel an Fach- und sogar überhaupt an Arbeitskräften auf breiter Front. Erfreulich ist diese andere Richtung der Fragestellung und Sicht der Dinge deswegen, weil sie hilft, den Irrglauben an einen „demographischen Automatismus“, der schon bald das Problem der Massenarbeitslosigkeit löse, zu entlarven: So gefragt, richtet sich der Blick auch auf die Arbeitsnachfrageseite und die vielen ungeprüften Annahmen derjenigen, die in geradezu blinder Euphorie von einem „Silbernen Markt“ schwärmen, wenn sie an eine ergraue Gesellschaft denken.

### 1. Zur Entwicklung des Arbeitsangebots

Zweifellos wird in einer alternden Gesellschaft und bei einer abnehmenden Bevölkerungszahl dies auch auf das Erwerbspersonenpotenzial, das Angebot an Arbeitskräften durchschlagen. Dieses Argument treibt in der Debatte um die Konsequenzen des demographischen Wandels insbesondere die Arbeitgeberseite um (vgl. z.B. Nicaise 1996): Eine Verknappung von Arbeitskräften würde die Löhne erhöhen und die gegenwärtig so günstige Verteilungs- und Machtposition der Arbeitgeber tangieren. Neben durchaus ernst zu nehmenden Fragen – etwa, ob es künftig noch genug frisch, an modernen Technologien ausgebildeten jungen Arbeitskräfte geben wird, um als Betrieb oder Volkswirtschaft wachstums- und wettbewerbsfähig zu bleiben – werden leider vor allem Horrormärchen verbreitet. So spricht etwa das Gutachten der Hartz-Kommission (vgl. Kommission zum Abbau 2002, S. 118) von ungünstigstenfalls (!) bis zu sieben Millionen fehlenden Arbeitskräften im Jahr 2015.

In der gebotenen Kürze kann in diesem Aufsatz keine ins Detail gehende Gegenposition zu solchen völlig unrealistischen Aussagen abgeleitet werden (vgl. dazu ausführlicher INIFES 2004; Kistler 2005; Conrads u. a. 2005).

Unter Zugrundelegung mittlerer Annahmenkombinationen zeigt sich aber (vgl. Kistler/Ebert 2005), dass das Erwerbspersonenpotenzial in Westdeutschland in den nächsten Jahren – bis ca. 2015 – sogar noch zunehmen wird. Erst nach dem Jahr 2020 nimmt dann die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen wieder unter das Niveau des Jahres 2000 ab und geht dann, erst langsam und später sich beschleunigend, zurück. Darstellung 1 enthält eine Vorausberechnung des Erwerbspersonenpotenzials (für Ost- und Westdeutschland) und verdeutlicht, dass noch auf lange Sicht von einem Arbeitskräftemangel auf breiter Front keine Rede

---

\* Der Beitrag entstammt den Arbeiten der Verfasser im von der EU-Kommission (Art. 6 ESF) und der Hans Böckler Stiftung finanzierten Projekt „Smart Region. Alternsgerechtes Arbeiten in innovativen Regionen“).

sein kann.<sup>1</sup> Auch die inzwischen vorliegende aktuelle Variante der IAB-Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials (vgl. Fuchs/Dörfler 2005) bewegt sich in ihren realistischen, mittleren Varianten in etwa gleichen Größenordnungen (vgl. zur Diskussion Conrads u.a. 2005), was in der öffentlichen Präsentation und Perzeption aber leider oft zu sehr untergeht.

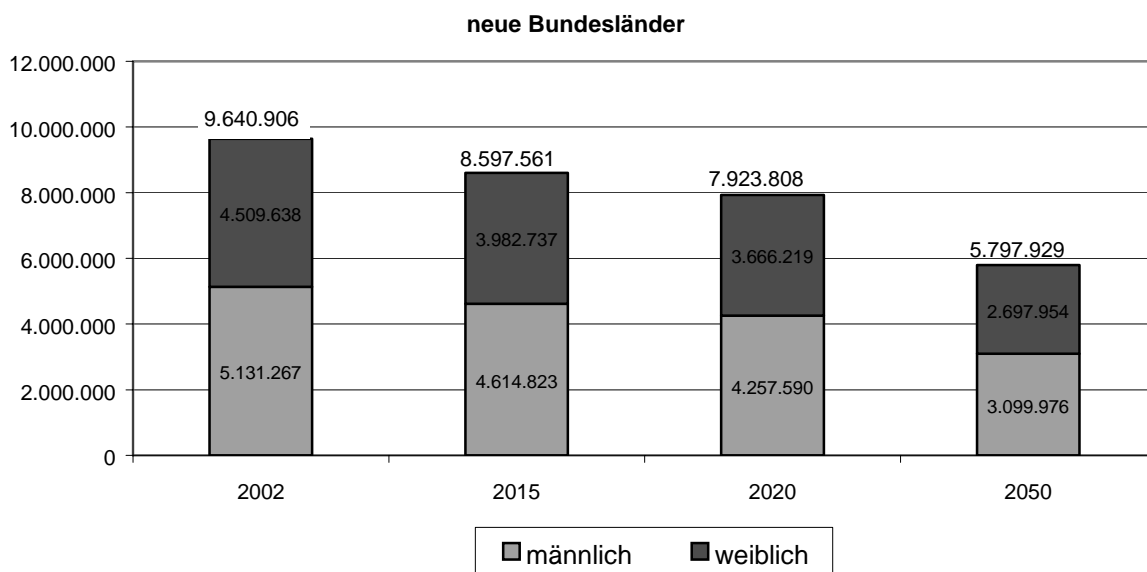
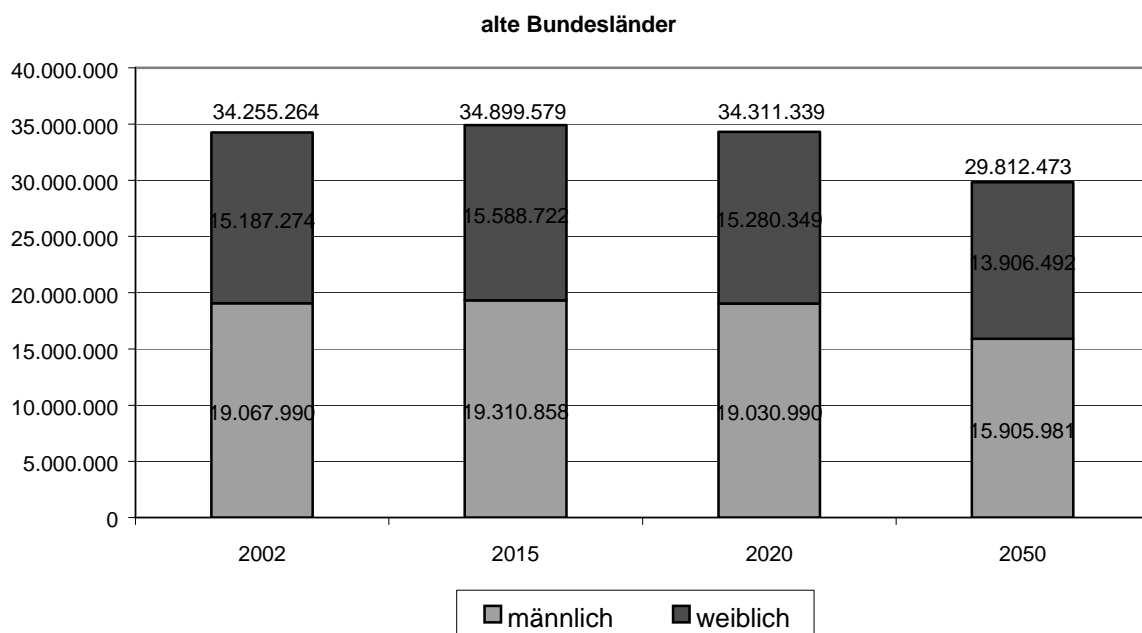
Angesichts der Arbeitslosenzahlen in Ostdeutschland, der starken Wanderung und Pendlerbewegungen<sup>2</sup> ist auch ein isolierter Blick auf das Erwerbspersonenpotenzial in den Neuen Bundesländern nicht ausreichend. Langfristig ist der extrapolierte Rückgang dort zweifellos dramatisch. Es wäre aber auch dort fehlindiziert, in den nächsten zwanzig Jahren schnelle und radikale Maßnahmen zur Steigerung des Arbeitsangebots zu fahren, ohne Rücksicht auf die katastrophale Arbeitsmarktsituation und -entwicklung.

---

<sup>1</sup> Noch nicht mitgezählt sind hier die sonstigen Formen der Unterbeschäftigung wie die hohen Anteile unfreiwilliger Teilzeit (vgl. Kistler, Sing 1998) und auch ein nicht unerheblicher Teil an Frühverrentung.

<sup>2</sup> Hinzu kommt die in der öffentlichen Debatte zur Migration aus den EU-Beitrittsländern bisher zu wenig beachtete Tatsache, dass in Polen, Tschechien etc. ein hoher Anteil gut ausgebildeter Erwerbspersonen heute zwischen ca. 20 und 35 Jahre alt ist, während hierzulande die stärkstbesetzten Jahrgänge allmählich „ältere Arbeitnehmer“ werden.

Darstellung 1: Vorausschätzung\* des Erwerbspersonenpotenzials in West- und Ostdeutschland bis 2050



\* Basis: Bevölkerungsentwicklung nach 10. koordinierter Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 5 (Statistisches Bundesamt 2003). Potenzialerwerbsquoten nach Prognos AG (Eitenmüller, Schüssler 2004, S. 26). Aus Datenverfügbarkeitsgründen wurden bei den Erwerbsquoten die Werte für 2015 auf die Bevölkerungsstruktur 2015 und 2020 angewendet (Das dürfte die Zahlen in 2020 noch ein Stück weit unterschätzen).

Quelle: INIFES 2005.

Natürlich muss bei einer solchen modellhaften Betrachtung, wie sie in Darstellung 1 skizziert ist, angefügt werden, dass hinter den Zahlen enorme regionale Unterschiede in der demographischen Entwicklung und der Erwerbsbeteiligung stehen (vgl. dazu ausführlich Conrads u. a. 2005; Kistler, Ebert 2005). So wird es in Deutschland Regionen geben, wie z.B. die Stadt München, in denen die Zahl der Personen im höheren Erwerbsalter (55-64 Jahre) im Jahr 2020 in etwa so hoch sein wird, wie sie im Jahr 2002 war. Dem stehen Kreise gegenüber (z.B. Eichstätt in Bayern), in denen die Zahl der Personen in dieser Altersgruppe um bis zu zwei Drittel zunehmen wird; was dies arbeitsmarktseitig bedeuten wird, mag man sich gar nicht ausmalen. Außerdem ist hier noch nichts über einen qualitativen Mismatch gesagt (vgl. Kistler 2005a), dessen Zunahme auch wir für plausibel halten. Angesichts der von kurzfristigen Argumenten bestimmten Sparpolitik von Staat und Unternehmen im Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsbereich ist eine qualifikatorische Lücke in der mittleren und fernen Zukunft durchaus kein völlig abwegiges Szenario. So produzieren wir Exklusion und größer werdende Zahlen von schwer oder gar überhaupt nicht vermittelbaren Personen.

Allerdings muss auch – insbesondere angesichts der völlig überzogenen Zahlen in der Debatte um einen „Fachkräftemangel“ (vgl. Bosch u. a. 2003) – angeführt werden, dass es schon eine seltsame Vorstellung ist, dass für eine offene Stelle zu jeder Zeit, an jedem Ort und unter welchen Konditionen auch immer ein (oder gar mehr?) Arbeitsplatzbewerber bereit stehen müsse.

Wie kommen aber – abgesehen von der natürlichen „Affinität des Themas ‚Arbeitskräftemangel‘ zu unternehmerischen Interessenlagen“ (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2001, S. 33) – Aussagen wie die oben zitierte von – wiederum rein quantitativ – bis zu sieben Millionen fehlenden Arbeitskräften zu Stande? Immerhin sind das die Mythen, die dann von demographisch dilettierenden Journalisten mit Vorliebe verbreitet (vgl. Schirmmacher 2004, S. 40 ff.) und von Politikern geglaubt werden.

Anhand der vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) vorgelegten Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials sei erläutert, wie solche Märchen entstehen. Im Jahr 2005 hat das IAB die neuesten Zahlen hierzu vorgelegt. Die folgenden Ausführungen beziehen sich zunächst auf die alte, dann auf diese neue Variante von 2005.

Dazu ist zunächst festzuhalten:

Auch ohne explizite<sup>3</sup> Einbeziehung der Entwicklung der Arbeitsnachfrage in die Projektionen (zur Ermittlung einer Arbeitsmarktbilanz, also künftiger Arbeitslosenquoten) ist die längerfristige Vorausschau des Erwerbspersonenpotenzials ein schwieriges und unsicheres Geschäft. Dennoch enthält Darstellung 2 eine Synopse einiger wichtiger Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials und einige zusätzliche Informationen. Diese sind, auch aufgrund methodischer Unterschiede, natürlich nie voll vergleichbar, so dass eine vorsichtige Interpretation angeraten ist.

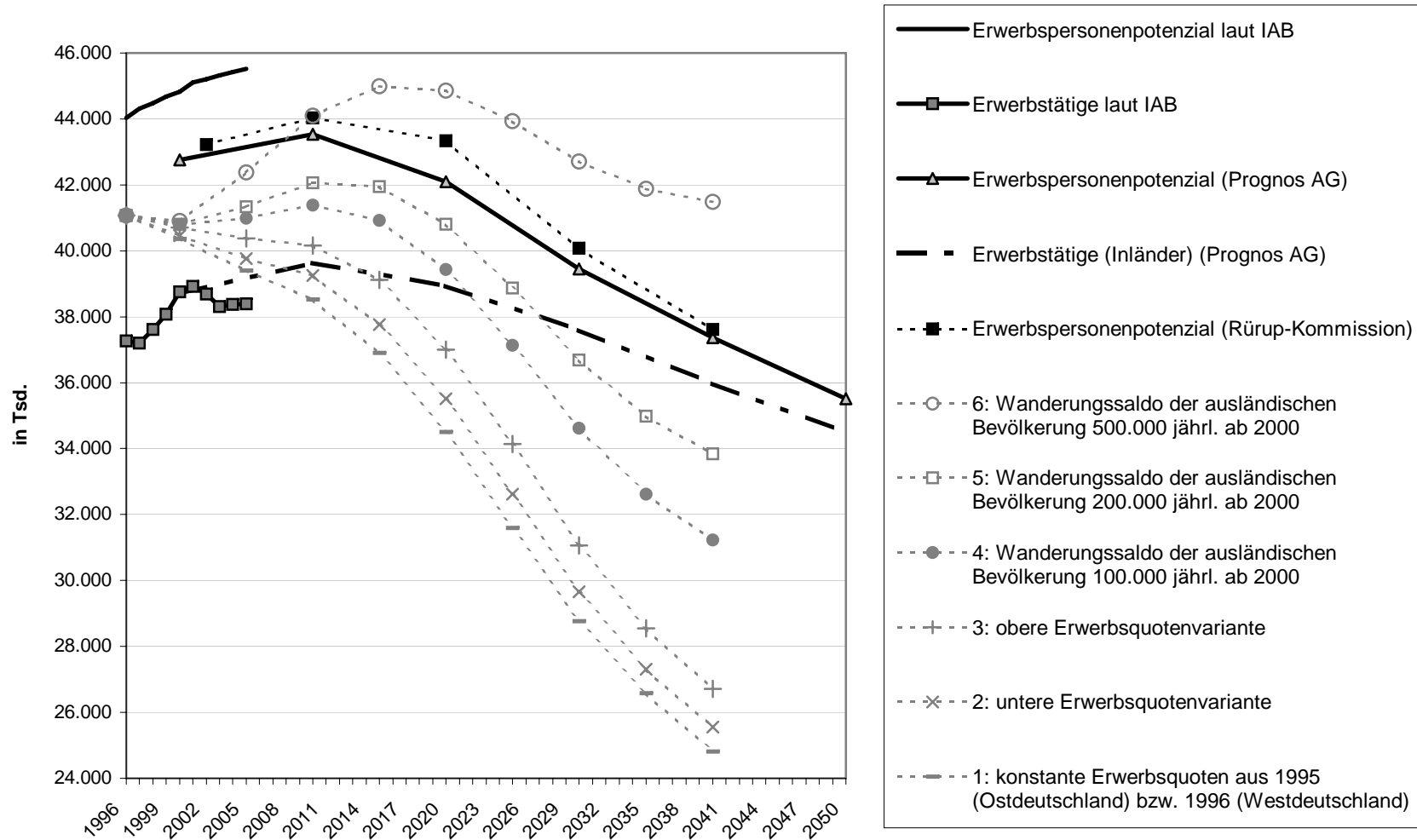
Als Hintergrundfolie verwenden wir die bekannten sechs Varianten der „alten“ IAB-Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials mit ihren unterschiedlichen Annahmen

---

<sup>3</sup> Natürlich bestimmt die Arbeitsnachfrage die Erwerbsneigung und damit das Arbeitsangebot mit. Für den vorliegenden Zweck sei die Beschränkung auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes jedoch ausreichend. Auf jeden Fall sollte der demographische Wandel und die große Aufmerksamkeit, die diese Thematik erfährt, als Anlass für eine breitere gesellschaftliche Debatte über die „Zukunft der Arbeit“ genommen werden.

zur Nettozuwanderung und zur Entwicklung der Erwerbsquoten. Wir wollen diese insbesondere hinsichtlich der Annahmen zum Erwerbsverhalten unseres Erachtens zu konservativen, zu vorsichtigen Projektionen (vgl. Holst/Schupp 1998; Kistler/Huber 2002; Sing 2002) hier nicht im Detail diskutieren. Außerdem sind in Darstellung 2 zwei andere Prognosen des Erwerbspersonenpotenzials sowie eine Prognose der erwarteten Zahl tatsächlich Erwerbstätiger wiedergegeben. Die beiden kurzen Zeitreihen links im Bild geben die vom IAB in anderem Zusammenhang publizierten „tatsächlichen“ Zahlen des Erwerbspersonenpotenzials und der Erwerbstätigen 1996 bis 2005 wieder.

Darstellung 2: Die „alten“ IAB-Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials in Gesamtdeutschland 1996 bis 2040 im Kontext anderer aktueller Projektionen und der tatsächlichen Entwicklung



Quelle: INIFES 2005.

Es ist hier nicht der Ort, die Niveauunterschiede der Kurven in der Vergangenheit bis 2005 im Detail zu hinterfragen. Diese sind vor allem der Tatsache geschuldet, dass in den sechs Kurven der IAB-Erwerbspersonenpotenzialprojektionen die jüngsten Revisionen der Erwerbstätigenzahlen durch das Statistische Bundesamt nicht enthalten sind (vgl. Fuchs/Walwei 2004: 106). Wichtig sind vielmehr drei andere Vergleiche in Darstellung 2:

- a) Die vom IAB für die letzten zehn Jahre ausgewiesene Kurve des Erwerbspersonenpotenzials (links oben im Bild) verläuft steiler als zumindest die unteren fünf Varianten der IAB-Zukunftsprojektionen zu Beginn des Projektionszeitraumes. Nur für die IAB-Variante „6“ mit einer extrem hohen Nettozuwanderungsannahme wäre der Zuwachs noch größer. Dieser Unterschied begründet sich darin, dass die IAB-Projektionen, wie erwähnt, hinsichtlich der erreichbaren bzw. erwarteten Erwerbsquoten extrem konservativ sind.
- b) Nicht vergessen werden sollte in der ganzen Debatte – was der Abstand der beiden kurzen Zeitreihen in Darstellung 5 links signalisiert – von welchem hohem Niveau der Unterbeschäftigung allein das IAB aktuell ausgeht. Es verbietet sich jedenfalls heute und noch auf zumindest längere Frist, von einem Fach- oder gar generell einem Arbeitskräftemangel überhaupt zu reden.
- c) Auf die mittlere und längere Frist liegt das vorhergesagte Erwerbspersonenpotenzial in den Prognos-Prognosen für den VDR doch erheblich über den unteren 5 Projektionen des IAB. Auch dies liegt an der zu konservativen Schätzung der erreichbaren Erwerbsquoten (bzw. der versteckten Unterbeschäftigung) durch die IAB-Methode.

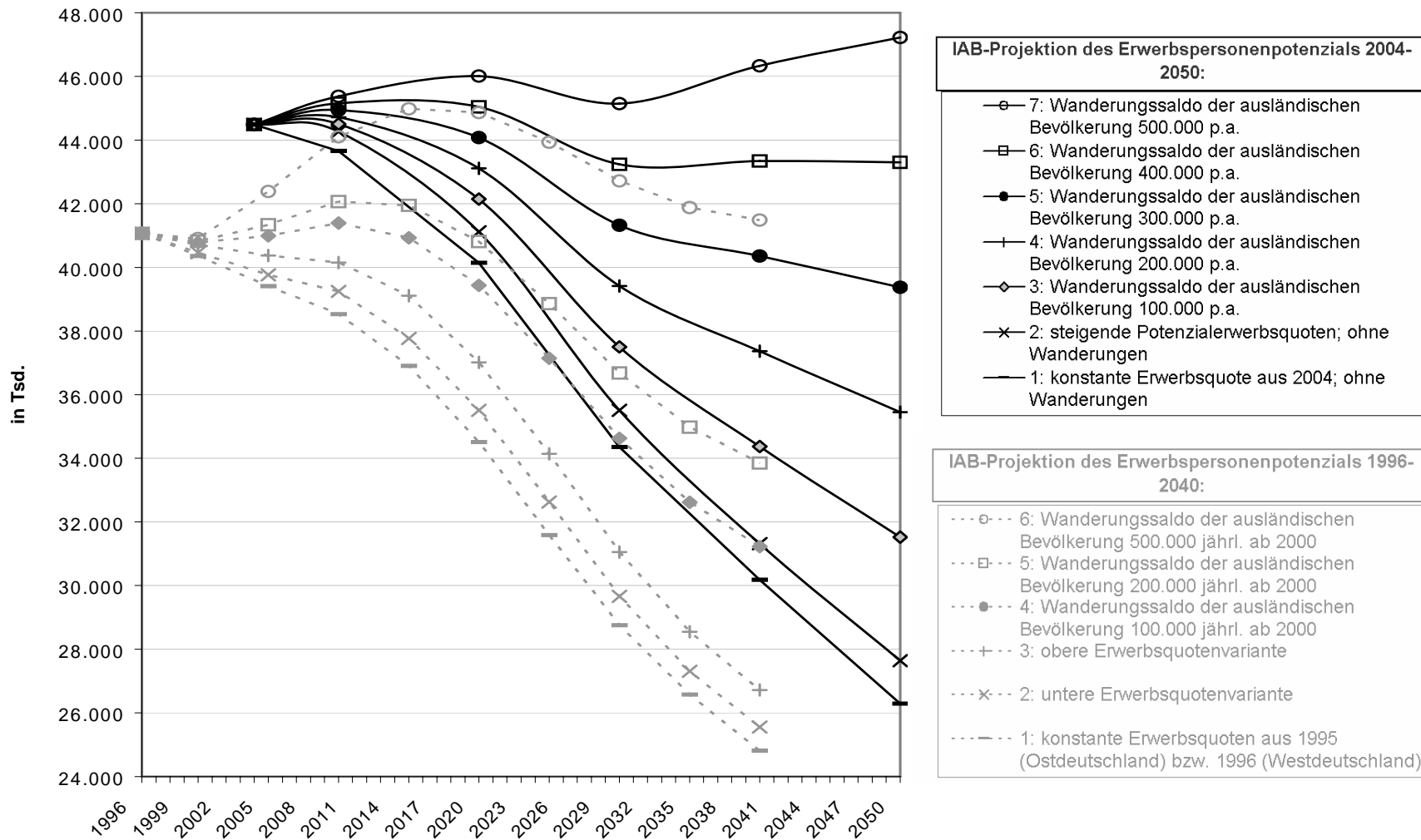
Es geht hier nicht darum, Kritik an der lange ausstehenden Aktualisierung dieser Projektion zu üben. Es ist auch mehr als schwierig, die mit den Revisionen der Erwerbstätigenzahlen durch das Statistische Bundesamt – Stichwort: Geringfügige Beschäftigte – aus den Jahren 1999 und 2000 nötig gewordenen Korrekturen der Erwerbsquoten des Mikrozensus in eine solch langfristige Modellrechnung zu integrieren (vgl. Fuchs/Söhnlein 2003). Kritisch zu sehen ist vielmehr, was andere Autoren aus dieser „alten“ Projektion machen. So werden gerade von Arbeitgeberseite – wie auch bei den reinen Bevölkerungsvorausberechnungen – mit Vorliebe die untersten Projektionsvarianten ins Feld geführt, um einen schon bald bevorstehenden demografisch bedingten Mangel an Arbeitskräften vorhersagen zu können. Dieses Argument relativiert in der öffentlichen Debatte dann das Problem der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit und lässt Politiker auf einen demografischen Automatismus zu einem Umschwung am Arbeitsmarkt hoffen.

Bezeichnenderweise schreibt z.B. das Institut der deutschen Wirtschaft: „Nutzt man die Potenzialerwerbsquoten des IAB mit niedriger Erwerbsquotenvariante und einem Wanderungssaldo von 100.000, kann unter Berücksichtigung der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes das Erwerbspersonenpotenzial der Zukunft abgeschätzt werden (Variante IAB 1/20.BVB). Die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen wird von 41,9 Millionen im Jahr 2000 auf 32,3 Millionen Personen im Jahr 2040 sinken. Für den Zeitraum zwischen 2040 und 2050 wurden die Quoten aus dem Jahr 2040 konstant gehalten, so dass sich für das Jahr 2050 ein Potenzial von 29,6 Millionen ergibt“ (Schäfer/Seyda 2004: 99 f.). Andere – vor allem solche eher auf eine weniger starke Schrumpfung hinauslaufende – Projektionen werden daneben, wenn überhaupt, nur noch cursorisch erwähnt. Dass solche Projektionen eigentlich „wenn – dann – Aussagen“ sind, die nur die Breite der möglichen Folgen bei auch extremen Annahmenkombinationen aufzeigen sollen, geht völlig unter.

Inzwischen liegen die Zahlen der neuen IAB-Projektionen des Erwerbepersonenpotenzials vor. Auch diesbezüglich kann hier nicht über die einzelnen Annahmen diskutiert werden. Darstellung 3 enthält daher zunächst nur zur Verdeutlichung der Niveauunterschiede die alten und neuen IAB-Projektionen des Erwerbepersonenpotenzials.



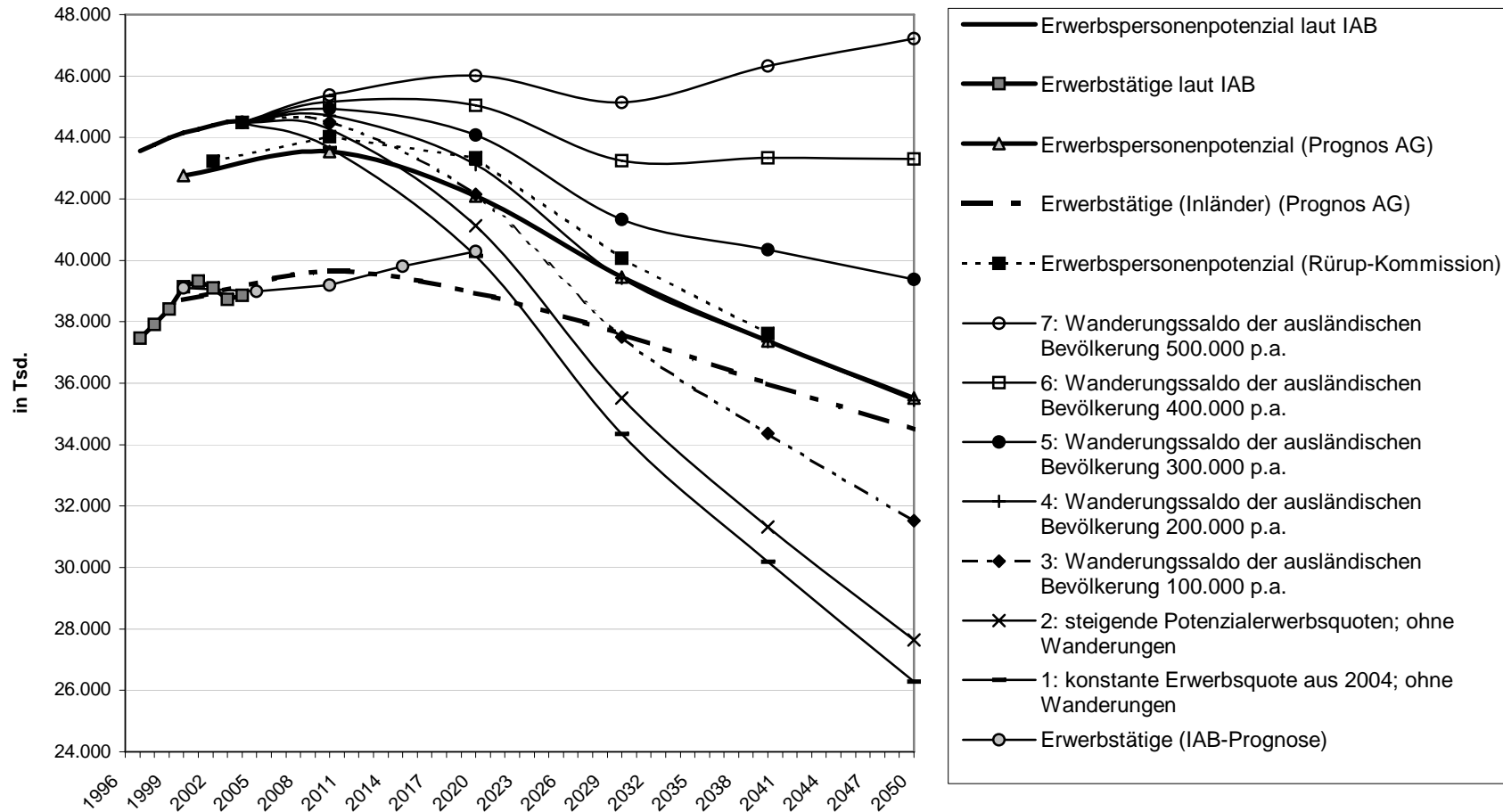
Darstellung 3: Die alten und neuen (2005) IAB-Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials in Gegenüberstellung\*



Quelle: INIFES 2005.

Darstellung 4 zeigt dann die neuen Projektionen wieder, so wie in Darstellung 2, im Kontext der anderen Zahlen von Prognos bzw. des IAB selbst. Die Abbildung macht zunächst klar, dass zwischen den Prognosen der Prognos AG und der entsprechenden neuen Variante des IAB mit 200.000 Personen Nettozuwanderung keine so arg großen Unterschiede mehr bestehen – was ja auch verwunderlich wäre. Allerdings muss daran erinnert werden, dass die hier referierten Berechnungen von Prognos für den VDR als Basisvariante, noch ohne gezielte Maßnahmen zur Steigerung von Erwerbsquoten bzw. des Renteneintrittsalters, erstellt wurden (vgl. Eitenmüller, Schüssler 2004).

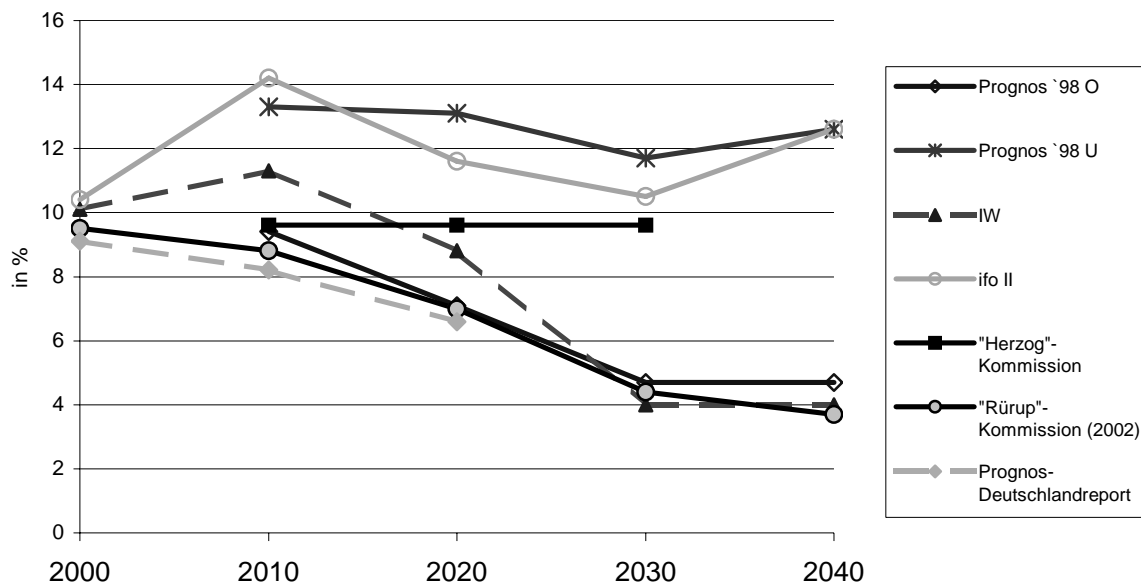
Darstellung 4: Die neuen IAB-Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials in Gesamtdeutschland 1996 bis 2040 im Kontext anderer aktueller Projektionen und der tatsächlichen Entwicklung



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach den genannten Quellen.

Noch wichtiger als dieser Punkt ist aber das Ergebnis, dass – außer in der völlig unrealistischen untersten Projektionsvariante<sup>4</sup> des IAB (keine Nettozuwanderung und keine Steigerung der Erwerbsquoten) – in allen Projektionsvarianten zunächst ein weiterer mehr oder weniger langer und mehr oder weniger starker Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials zu erwarten ist. Die Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials wird – wie oben schon am Beispiel der Prognos-Zahlen skizziert – dann noch auf sich warten lassen. Wer heute nur auf die mittel- bis langfristige Reduzierung des Erwerbspersonenpotenzials fokussiert, handelt verantwortungslos; er handelt im Übrigen auch wider besseren Wissens. Immerhin zeigt beispielsweise eine synoptische Zusammenstellung vorliegender Prognosen der Arbeitsmarktbilanz (vgl. Darstellung 5) ganz eindeutig, dass auf Jahrzehnte hinaus eine anhaltende Massenarbeitslosigkeit und auch sehr langfristig, selbst im Fall optimistischer Annahmen über die wirtschaftliche Entwicklung, eine Arbeitslosenquote von vier bis fünf Prozent vorausgesagt wird (vgl. ausführlicher Kistler 2004); im Fall einer schlechteren Wirtschaftsentwicklung ca. 12 Prozent.

Darstellung 5: Langfristprojektionen der Arbeitslosenquote in verschiedenen Gutachten und Berichten (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach: Deutscher Bundestag 1998, sowie den genannten Gutachten.

<sup>4</sup> Die Setzung einer solchen Null-Variante zur Verdeutlichung der Effekte der alternativen Annahmenbündel ist eine völlig normale Übung. Auch die AutorInnen im IAB halten dieses Extremszenario sicherlich für unreal – eventuell sollten sie etwas nachhaltiger vor dem interpretativen Missbrauch von solchen Extremvarianten warnen.

## 2. Einige Aspekte der Entwicklung der Arbeitsnachfrage

Die Hintergründe und zum Teil offenen Fragen – z.B. der berühmte Anhang F des Gutachtens der Herzog-Kommission – der in Darstellung 5 angesprochenen Berichte können hier nicht diskutiert werden. Vielmehr soll an dieser Stelle ein Aspekt thematisiert werden, der unseres Erachtens in diesen Studien durchgehend zu wenig belichtet wird – die Folgen von Alterung und späterer Schrumpfung der Bevölkerung auf die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen sowie daraus abgeleitet auf die Arbeitsnachfrage. Auch hierzu können im Rahmen dieses Aufsatzes einige Punkte nur angesprochen werden, die in jedem Fall einer intensiveren Auseinandersetzung bedürften.

Im Hinblick auf Veränderungen der Nachfrage nach Arbeitskräften aufgrund der demographischen Entwicklung spielen eher langfristige als kurz- und mittelfristige Überlegungen eine Rolle. Trotz diverser Enquete-Kommissionen, Studien und Kongresse ist der Forschungsstand zu diesem wichtigen Themenaspekt – verglichen etwa mit bereits frühen amerikanischen Bemühungen (vgl. z.B. die Studien in Morss, Reed 1972) – als eher defizitär zu bezeichnen. Vor allem Einzelstimmen und **-untersuchungen** bestimmen die Szene, die sich mit den Marktchancen aller möglichen Branchen – von Lebensversicherern über Bestattungsunternehmen bis zu Herstellern von (Inkontinenz-)Windeln – auseinandersetzen.

Dabei ist offensichtlich, dass die – zugegeben eingängige – Vorstellung naiv ist, man könne aus den gegenwärtigen Konsummustern nach Altersgruppen, in Kombination mit der künftigen Besetzungstärke der einzelnen Altersgruppen, die Zu- und Abnahme der Nachfrage nach einzelnen Gütergruppen prognostizieren und daraus gleich auch noch die künftige Beschäftigungsentwicklung nach Branchen ableiten. So einfach geht das leider nicht, wie z.B. jüngst eine Studie des IW Halle feststellte (vgl. Lehmann 2004), die einen viel wichtigeren und größeren Einfluss der Entwicklung der Einkommen als denjenigen der Veränderung von Altersstrukturen auf den Konsum belegte. Unter fast allen Diskutanten scheint dennoch gegenwärtig ein relativ großer, allerdings zu wenig hinterfragter, Konsens dahingehend zu bestehen, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften in einer alternden Gesellschaft langfristig eher nicht das entscheidende Problem wäre (vgl. z.B. Deutsche Bank Research 2003). Diese Argumentation hat zwar einige Plausibilität, bedarf aber dennoch einer künftigen näheren Überprüfung.

Danach wird auch in einer langfristig schrumpfenden Gesellschaft die Arbeitsnachfrage nicht so deutlich zurückgehen wie die Bevölkerungszahl. Zwar fragen weniger Menschen weniger Güter und Dienstleistungen nach. Dennoch wird es Tendenzen geben, die diesem Rückgang der Arbeitsnachfrage ein Stück weit entgegenwirken. Zum einen wird die Zahl der Haushalte nicht so stark zurückgehen wie die Bevölkerungszahl. Dies hat seine Ursache in der Singularisierung, in der Tendenz zu kleineren Haushalten. Zwei Einpersonenhaushalte fragen aber mehr Güter und Dienste nach, brauchen mehr Wohnraum usw. als ein Zweipersonenhaushalt.

Eine weitere Hoffnung stützt sich auf die zunehmende Alterung. Ältere Personen benötigen danach mehr personalintensive Dienstleistungen. Der Gesundheitsmarkt gilt dementsprechend auch als „silberner Markt“ mit großen Zukunftschancen. In diesem Zusammenhang wird in der Literatur gerne auch auf eine relativ gute Einkommensposition der Älteren sowie auf die bei ihnen akkumulierten rasch

wachsenden Vermögensbestände rekuriert. Allerdings greifen gerade diese Argumente gemeinhin viel zu kurz. Detaillierte regionale Studien weisen nach, dass die Nischen und letztlich auch die Beschäftigungschancen in diesen Bereichen oft weit überschätzt werden (vgl. z.B.: Conrads u. a. 2004). Es wird weiterhin weder berücksichtigt, dass gegenwärtig (vgl. unten) eine starke Tendenz zu geringeren Rentenniveaus herrscht, ja dass bereits bei den 55- bis 64Jährigen deutliche Einkommensrückgänge zu verzeichnen sind (nicht zuletzt wegen der hohen Arbeitslosigkeit und der Frühverrentung). Außerdem ist der Verweis auf hohe Vermögensbestände und die angeblich mit Umfragen belegbare gestiegene Neigung der Älteren, mehr zu konsumieren und weniger zu sparen (bzw. zu vererben) angesichts der extrem ungleichen Verteilung der Vermögen (und auch der ungleichen Einkommensverteilung) ein doch sehr fragwürdiges Argument. Jedenfalls liegt in den rentenpolitischen Entwicklungen der Zukunft eine Reihe von Unwägbarkeiten für die kursierenden Hoffnungen in einen „Silbernen Markt“.

Schließlich ist an dieser Stelle noch ergänzend darauf zu verweisen, dass nach Einschätzung von vielen Experten die Technisierungs- und Rationalisierungsmöglichkeiten in der Wirtschaft, ganz abgesehen von den gestiegenen Möglichkeiten der Verlagerung der Wirtschaftstätigkeit in andere Länder, noch längst nicht ausgeschöpft sind. Langfristig ist in der Bundesrepublik Deutschland das Arbeitsvolumen – die Summe der gegen Entgelt geleisteten Arbeitsstunden – gesunken; mit einer Komponente der langfristigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitverkürzung (statt einkommenssteigernder Anteile am Produktivitätszuwachs), die zu einer gewissen Abfederung der Massenarbeitslosigkeit beigetragen hat, sowie in letzter Zeit vor allem mit individueller Arbeitszeitverkürzung. Selbst die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit hat nicht zu mehr Arbeitsvolumen von Frauen geführt; sie hat sich insbesondere in Teilzeit und prekären Jobs niedergeschlagen.

Unbenommen dieser wenig rosigen Arbeitsmarktperspektiven werden künftig mehr Ältere in deutlich größerer Zahl weiter arbeiten wollen bzw. weiter arbeiten müssen. Niedrige Renten aufgrund hoher Rentenabschläge bei Frühverrentung oder eine hohe Arbeitslosigkeit werden die Binnennachfrage, die sowieso schon durch eine langjährige Lohnzurückhaltung niedrig ist, noch weiter zurückhinken lassen. Dadurch werden die Arbeitsmarktprobleme zusätzlich verschärft. Die entscheidende Frage ist dann, wie die vielen Älteren länger in Beschäftigung gehalten werden können, ob sie also auch in deutlich größerer Zahl weiter werden arbeiten können und dürfen.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Sowohl zum Thema „Maßnahmen eines alters- und altersgerechten Arbeitens“ liegt inzwischen vielfältigste Literatur und eine Menge an sogenannten Best-Practice-Studien vor (vgl. z.B. INQA 2004; Conrads, Huber 2004; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005). Allerdings darf darüber nicht übersehen werden, dass die betriebliche Realität weit von diesen Best-Practice-Maßnahmen entfernt ist (vgl. Conrads u.a. 2005, S. 22 ff.).

### 3. Zum Abschluss: Ein Blick auf die (Früh-)Verrentung

Untrennbar mit den Aspekten sowohl des Arbeitsangebots als auch der (Güter- und Arbeitsnachfrage verbunden ist die Entwicklung bei der (Früh-)Verrentung. Das gilt insbesondere, da sich die Politik zur Erreichung einer höheren Beschäftigungsquote Älterer in der Praxis sehr stark auf das „Fordern“ beschränkt und das „Fördern“ hintanstellt: Während die Mittel zur Erhöhung des Arbeitsangebotszwanges/zur Reduzierung der Frühverrentung zu greifen beginnen (Rentenabschläge), ist in manchen Regionen eine Ausgrenzung der Älteren im ALG-II-Bereich aus der „Förderung“ und eine völlige Konzentration auf die unter 25Jährigen feststellbar.<sup>6</sup>

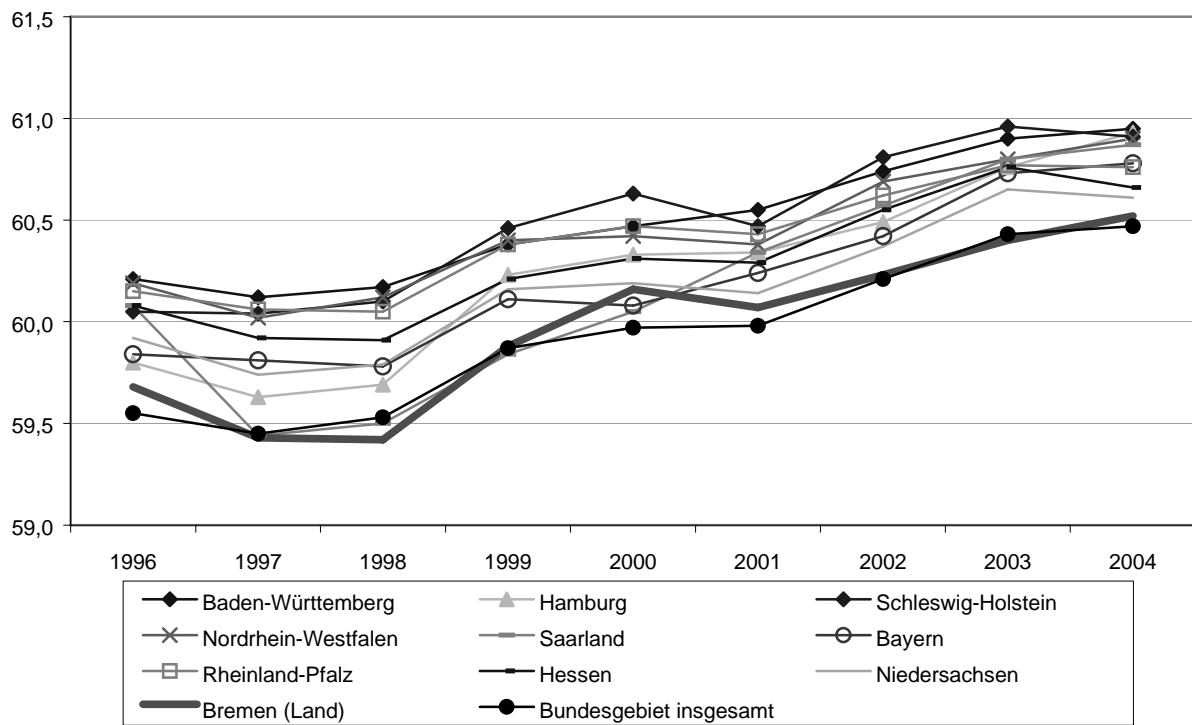
In jedem Fall ist zu beachten, dass selbst bei einem – momentan eher unwahrscheinlichen – Erreichen der EU-Zielsetzung einer Beschäftigungsquote Älterer von 50 Prozent (im EU-Durchschnitt bis 2010) eine erhebliche Zahl von Personen auch längerfristig nicht am Arbeitsmarkt unterkommen wird und dann mit erheblichen Leistungskürzungen und auch nach dem 65. Lebensjahr mit wesentlich geringeren Renten wird auskommen müssen: „... nicht allein der Umfang der durch Abschläge betroffenen Neurenten hat zwischenzeitlich spürbar zugenommen. Auch die durchschnittliche Rentenminderung ist beträchtlich“ (Ruland 2005, S. 41). Darstellung 6 zeigt, dass (vgl. den linken Teil der Darstellung) das durchschnittliche Renteneintrittsalter in den alten Bundesländern im Betrachtungszeitraum recht einheitlich angestiegen ist.<sup>7</sup> Der Anstieg liegt im Bundesgebiet insgesamt bei fast einem Jahr. Außerdem zeigt sich, dass teilweise recht stabile Unterschiede zwischen den Ländern bestehen. So ist das Renteneintrittsalter in Baden-Württemberg fast durchgehend am höchsten und im Freistaat Bayern – bei etwa vergleichbarer Arbeitslosigkeit – zwar mit geringer werdendem Abstand, aber deutlich niedriger<sup>8</sup> und z.B. in der Hansestadt Bremen unter den westlichen Bundesländern besonders niedrig.

<sup>6</sup> Auch wir teilen die Einschätzung, dass die Jugendarbeitslosigkeit mit höchster Priorität bekämpft werden muss. Außerdem ist eine Ausweitung altersgruppenspezifischer Beschäftigungsquoten nicht unbedingt und nicht vollständig ein Nullsummenspiel (vgl. Kistler 2004). Verlogen ist aber eine Politik, die leugnet, dass die Jungen und die Älteren in der Praxis nicht doch zumindest teilweise am Arbeitsmarkt konkurrieren, den SGB-II-Arbeitsgemeinschaften aber eine Konzentration der Bemühungen auf die Jungen vorschreibt und für die Älteren dann wenig mehr als die Androhung verschärfter Missbrauchskontrollen übrig hat.

<sup>7</sup> Das hier erfasste Renteneintrittsalter darf nicht mit dem Erwerbsaustrittsalter verwechselt werden. Im Gegenteil: Der Abstand zwischen diesen Ereignissen (Arbeitslosigkeits- oder Nichterwerbsphase; verschiedene Formen des Vorruhestandes) wächst. Die Brücken werden länger, wie das IAT nachweist (vgl. Büttner u.a. 2005; vgl. dort auch Angaben für Ost- und Westdeutschland nach Geburtsjahrgängen, die die Effekte unterschiedlicher regionaler Altersstrukturen ausschalten).

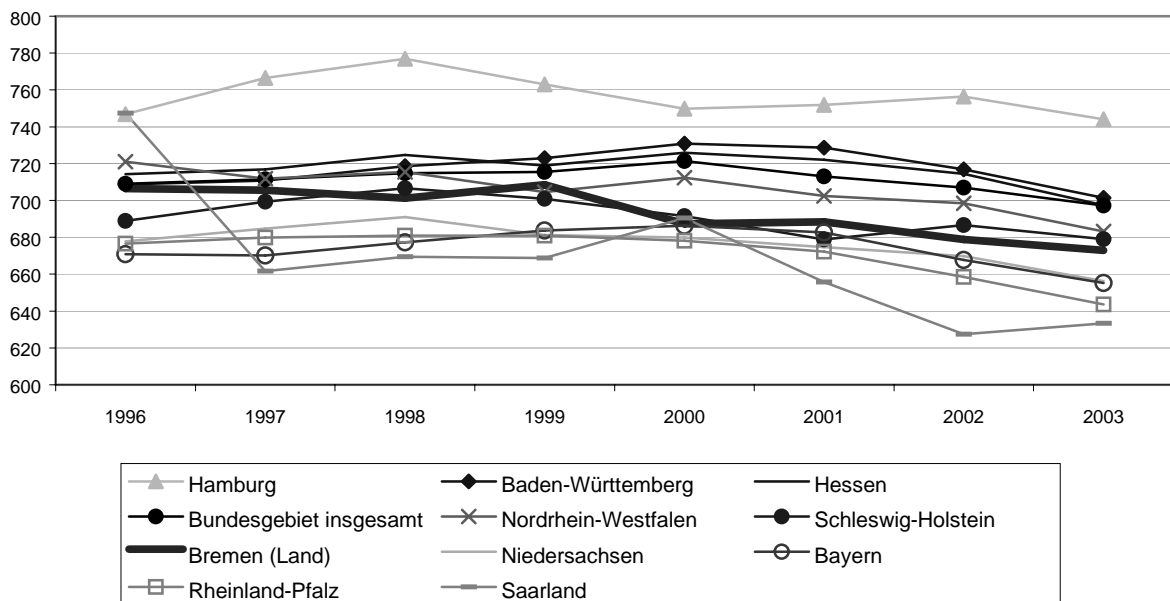
<sup>8</sup> Dies bedeutet nun wiederum nicht, dass in Baden-Württemberg die Erwerbsbiographien länger sind als in Bayern. Der Freistaat hat (vgl. Conrads u.a. 2005, S. 40), insgesamt und auch bei Frauen, aufgrund der geringeren Bildungsbeteiligung bei den Jungen beider Geschlechter überproportionale Erwerbsquoten. Das bedeutet, dass der Erwerbseintritt auch früher erfolgt. Das hat aber auch Konsequenzen für die Qualifikationsstruktur.

Darstellung 6: Durchschnittliches Rentenzugangsalter, Neurenten insgesamt 1996-2004



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Zahlen des VDR.

Darstellung 7: Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag der Neurenten insgesamt 1996-2003



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Zahlen des VDR.



Diesem Anstieg des Renteneintrittsalters steht, wie Darstellung 7 für den Betrachtungszeitraum bis 2003 zeigt, in den letzten Jahren eine sinkende Tendenz in der Höhe der Zahlbeträge der Neurenten gegenüber. Auch hier gibt es wieder recht stabile Unterschiede nach Bundesländern – so ein durchgängiges sehr niedriges Niveau in Bayern (vor allem bei den Männern), verglichen etwa mit Baden-Württemberg.

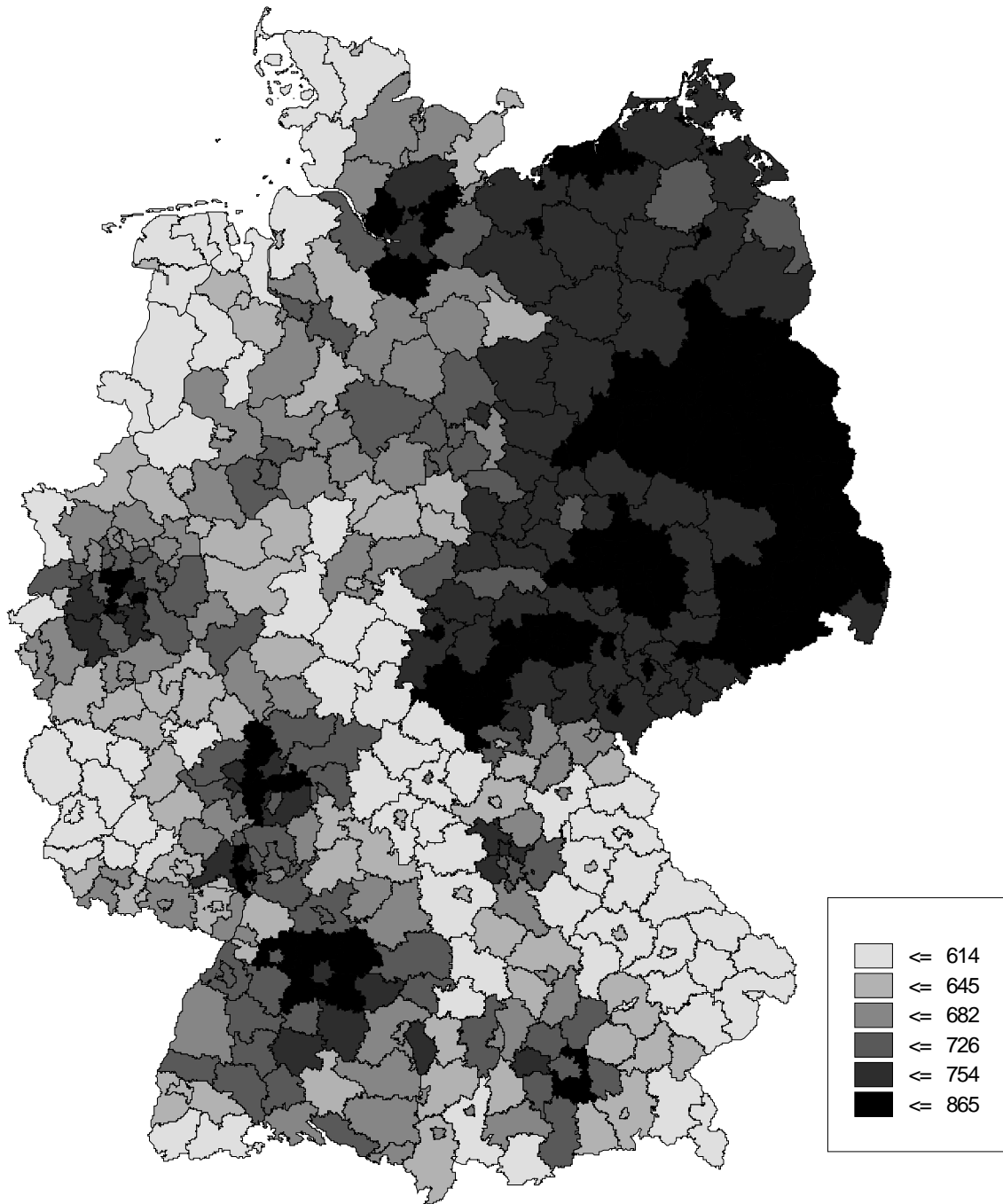
Darstellung 8 zeigt beispielhaft für die Höhe der Neurenten insgesamt des Jahres 2003 das Muster nach Kreisen. Neben dem Ost-West-Gefälle und einer Tendenz zu höheren Zahlbeträgen in Ballungsgebieten bzw. dem Umland von Großstädten gibt es weitergehende regionale Besonderheiten. Teilweise lassen sich diese recht plausibel aus bekannten Strukturunterschieden erklären. Hinter den Zahlen stecken aber auch – vor allem wenn man die Renten etwa zusätzlich nach Rentenarten und Geschlecht differenziert – vielfältige Erklärungsfaktoren.<sup>9</sup>

Derartige Analysen stehen ebenso noch aus, wie die Integration der Rentendaten mit Daten der Arbeitsmarkt- und Bevölkerungsstatistik. Wir sehen hierbei den demographischen Wandel nicht nur als einen wichtigen zu beobachtenden und zu analysierenden Faktor, sondern eigentlich als einen „Treiber“ an, der Anlass geben müsste, in diesem Feld der gesellschaftlichen Berichterstattung ein Stück weiter zu kommen. In jedem Fall sind unseres Erachtens die in diesem Abschnitt skizzierten empirischen Muster für die Politik relevanter und für Analysen interessanter als eine Debatte auf dem Niveau des berühmten „Eckrentners“ oder viele der Ergebnisse aus den widersprüchlichen Standortrankings der Unternehmensberater und Trendforscher. Die damit verbundenen theoretischen, empirischen und nicht zuletzt datenseitigen Herausforderungen sind enorm. Es wäre sehr zu begrüßen, wenn sich auch die Regional- und Städtestatistiker mit um diese bisher noch recht weißen Flecken in der Forschungslandschaft bemühen würden.

---

<sup>9</sup> Das reicht sowohl weit in die Geschichte der wirtschaftlichen Entwicklung der Kreise bzw. ihres Umlandes (Pendlerverhalten!) zurück als auch z.B. in regionale Besonderheiten in Kreisen mit mehr oder auch weniger Personen, die während ihrer ganzen Erwerbsbiographie bzw. teilweise nicht sozialversicherungspflichtig waren usw.

Darstellung 8: Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag in den Stadt- und Landkreisen Deutschlands, Neurenten 2003 in Euro



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Zahlen des VDR-FNA.

## Literatur

- 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.
- Bundesanstalt für Arbeit (2002): Arbeitsmarkt 2001, ANBA-Sondernummer, Nürnberg.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Demografischer Wandel – (k)ein Problem! Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit, Berlin.
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.) (2003): Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme (Rürup-Kommission), Bericht der Kommission, Berlin.
- Büttner, R.; Knuth, M.; Wojtkowski, S. (2005): Die Kluft zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt wird wieder größer. IAT-Altersübergangs-Report 2005-03, Gelsenkirchen.
- Conrads, R.; Ebert, A.; Huber, A.; Kistler, E.; Staudinger, Th. (2005): Arbeit und Arbeitsmarkt im demographischen Wandel – Perspektiven im Freistaat Bayern und den Regionen. Broschüre des IG Metall Bezirks Bayern, München.
- Conrads, R.; Hilpert, M.; Huber, A.; Kistler, E. (2004): AGIL – Demographische Herausforderungen für eine regionale Beschäftigungsstrategie. Aktuelle und zukünftige Handlungsbedarfe in Augsburg, Augsburg.
- Conrads, R.; Huber, A. (Hrsg.) (2004): Best Practice regionaler Arbeitsmarktpolitik. Vorbildhafte Lösungen und Verfahren des AGIL-Netzwerkes in Augsburg, Augsburg.
- Deutsche Bank Research (2003): Auf dem Prüfstand der Senioren, Demografie Spezial. Aktuelle Themen Nr. 278, Frankfurt.
- Deutscher Bundestag (1998): Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel. Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik, Bonn.
- Eitenmüller, St.; Schüssler, R. (2004): Auswirkungen veränderter Rahmenbedingungen auf die Finanzen der gesetzlichen Rentenversicherung, DRV-Schriften Bd. 49, Frankfurt.
- Fuchs, J.; Söhnlein, D. (2003): Lassen sich die Erwerbsquoten des Mikrozensus korrigieren? Erwerbstätigenrevision des Statistischen Bundesamtes: Neue Basis für die IAB Potenziälschätzung und Stille Reserve, IAB Werkstattbericht Nr. 12, Nürnberg.
- Fuchs, J.; Söhnlein, D. (2005): Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050, IAB Forschungsbericht Nr. 16, Nürnberg.
- Fuchs, J.; Walwei, U. (2004): Konsequenzen der Demographie für Arbeitsmarkt und Qualifikation, in: Milbradt, G.; Meier, J. (Hrsg.): Die demographische Herausforderung – Sachsens Zukunft gestalten, Gütersloh, S. 100 ff.
- Holst, E.; Schupp, J. (1997): Hohe Fluktuation in der Stillen Reserve, in: DIW-Wochenbericht 64. Jg., Nr. 4, S. 921 ff.
- INIFES (2004): Keine Wölfe in den westlichen Wäldern – aber Schlangen in der Arbeitsagentur, Augsburg.
- INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) (2004): Demographischer Wandel und Beschäftigung – Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum, Berlin.
- Kistler, E. (2004): Der Arbeitsmarkt der Zukunft – Vom Vorruhestand zur Rente mit 67?, in: IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Rente mit 67?, Hannover, S. 21 ff.

Kistler, E. (2005): Die „demographische Falle“ – Ein Horrormärchen?, in: IG Metall Vorstand (Hrsg.): Dokumentation der Gießereikonferenz 2004, Düsseldorf, S. 13 ff.

Kistler, E.; Ebert, A. (2005): Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – Deutschland, in: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): Smart Region. Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demographischen Wandels in europäischen Regionen, DRV-Schriften Bd. 62, Berlin, S. 191 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.

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 ff.

Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zum Umbau der Bundesanstalt für Arbeit (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission, Berlin.

Lehmann, H. (2004): Auswirkungen demografischer Veränderungen auf Niveau und Struktur des Privaten Verbrauchs – eine Prognose für Deutschland bis 2050, Diskussionspapiere des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle Nr. 195, Halle.

Morss, E.R.; Reed, R.H. (1972): Economic Aspects. Populations change. The Commission on Population Growth and the American Future. Research Reports, Washington, D.C.

Nicaise, I. (1996): Welche Partnerschaften für die Beschäftigung brauchen wir? Sozialpartner, NRO und Behörden, Forum Doc2, hekt. Ms., Leuven, Brüssel.

Ruland, F. (2005): Aktuelle Ergebnisse zu den Wirkungen der bisherigen Rentenreformen auf den Übergang von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase, in: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): Aktuelles Presseseminar des VDR vom 22.-23. November 2004 in Würzburg, DRV-Schriften Bd. 57, Frankfurt, S. 341 ff.

Schäfer, H.; Seyda, S. (2004): Arbeitsmärkte, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Perspektive 2050. Ökonomik des demographischen Wandels, Köln, S. 97 ff.

Schirmacher, F. (2004): Das Methusalem-Komplott, München.

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. Ergebnisse aus der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Berlin, Stuttgart, S. 65 ff.

Statistisches Bundesamt (2003): 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden (CD).