



## Transferprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“

Dieses Dokument ist auf der Homepage des Projektes unter

**[www.demotrans.de](http://www.demotrans.de)**

verfügbar.

<b>Titel:</b>	Entwicklung und Perspektiven des Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt
<b>Autor:</b>	Ernst Kistler, Markus Hilpert, Dorit Sing
<b>Institution:</b>	INIFES, Stadtbergen
<b>Umfang:</b>	30 Seiten

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms "Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit" gefördert.  
Förderkennzeichen: 01HH9901/0

**Ernst Kistler, Markus Hilpert, Dorit Sing**

*Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie / INIFES, Stadtbergen*

## **Entwicklung und Perspektiven des Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt<sup>1</sup>**

*„The major barrier to increase in the ratio of employed members of the labor force to the population is likely to consist in man-made barriers to the employment of older persons“ (Joseph J. Spengler: Declining Population growth: Economic effects. In: The Commission on Population Growth and the American Future (Hrsg.): Research Reports, Vol II, Economic Aspects of Population Change, Washington, D.C., 1972, S. 96).*

### **1. Anhaltende Massenarbeitslosigkeit oder Arbeitskräftemangel? - Zu den Widersprüchen gängiger Zukunftsszenarien**

Seltsames trägt sich zu in der Diskussion über die Zukunft des Arbeitsmarktes in Deutschland und anderen hochentwickelten Ländern. Während in der Auseinandersetzung über den Einfluß der demographischen Entwicklungen auf den Arbeitsmarkt auf der einen Seite schon mit einem mittelfristigen Zeithorizont ein massiver Arbeitskräftemangel auf breiter Front prognostiziert wird - so der vor allem eher demographisch-mechanistische Teil der Debatten - prognostizieren andere Auguren, unter ihnen nicht wenige Soziologen, die die demographische Entwicklung eher außen vor lassen, ein Ende der (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft und eine anhaltende, ja steigende Massenarbeitslosigkeit. Diese sei nur durch eine massive Arbeitszeitverkürzung und -umverteilung (in der dominierenden neoliberalen

---

<sup>1</sup> Der vorliegende Beitrag präsentiert einige Befunde von INIFES und SÖSTRA aus dem Forschungsverbund I des Förderschwerpunkts Demographischer Wandel. Im Rahmen dieses kurzen Referats/Beitrags können nur einige wenige der Ergebnisse aus diesen beiden Projekten hier kurz referiert und in den Gesamtzusammenhang der Arbeiten des Förderschwerpunkts eingebettet werden. Diese rekurrieren auf einige besonders in der einschlägigen Debatte vernachlässigte Aspekte, ohne deren Diskussion die Auseinandersetzung mit den Folgen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt aber notwendigerweise verkürzt und einseitig bleibt (vgl. zu den Ergebnissen des ebenfalls zu Verbund I gehörenden ISF-Projekts den Beitrag von Volker Döhl in diesem Band sowie INIFES, ISF, SÖSTRA 1997, 1998; Rössel, Schaefer, Wahse 1999; Döhl, Kratzer, Sauer 2000; Hilpert, Kistler, Sing 2000).

Version - Arbeitszeitverkürzungen individueller Art), ein Zurückdrängen der gewachsenen Erwerbsneigung oder gar einen „Arbeitsdrogenentzug“ abminderbar.

Dieses Nebeneinander der beiden sich eklatant widersprechenden Zukunftsbilder verwirrt nicht nur Entscheidungsträger und Öffentlichkeit, sondern macht vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Arbeitslosigkeit die Diskussion über die Zukunft von Arbeitsangebot und Arbeitsmarktbalancen auch sehr schwer darstell- und vermittelbar. Schlagworte wie „Ende der Arbeitsgesellschaft“ oder „Demographische Falle“ sind zwar vielleicht geeignet, auf Probleme aufmerksam und Forschungsmittel „locker zu machen“, sie verstellen aber den differenzierenden Blick auf Ursachen und Lösungsmöglichkeiten. Die sich aus dem Zusammenhang von demographischem Wandel und Arbeitsmarkt ergebenden Probleme haben nämlich sehr viel mit unterschiedlichen Sichtweisen und Interessen zu tun; ein Faktum, das erfahrungsgemäß auch in entsprechenden Kommissionen meist nur mühsam „verkleistert“ werden kann. So ist Harvey Leibenstein vorab auf jeden Fall zuzustimmen, der bereits 1972 in einem Gutachten für die „U.S. Commission on Population Growth and the American Future“ schrieb: „The impact of population growth not only affects different groups differently, but it is likely that different answers might be obtained if we look at the problem from different potential viewpoints on the basis of different time horizons“ (Leibenstein 1972, S. 63).

Ohne die beiden obengenannten Diskussionsschienen hier im einzelnen nachzeichnen zu können (vgl. z.B. Bullinger u.a. 1993 für die These einer bevorstehenden Verknappung; Rifkin 1997 oder Beck 1999 für die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft), kann man den Diskussionsprozeß der letzten Jahre und den gegenwärtigen Stand im Überblick über die deutsche Literatur wie folgt skizzieren: Die Anfang der neunziger Jahre in der Bundesrepublik mit Vehemenz aufgekommene Vorstellung, in wenigen Jahren würde es zu einer demographischen Entlastung des Arbeitsmarktes nachhaltiger Art und dann zu einer Situation des Arbeitskräftemangels, wie in den sechziger Jahren, kommen, hat sich binnen weniger Jahre wieder gelegt. Als Indiz dafür mögen zwei Zitate aus dem ersten und zweiten Zwischenbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel des Deutschen Bundestages dienen. Noch im ersten Zwischenbericht von 1994 äußert die Enquete-Kommission: „Während es gilt, für die nächsten 10 bis 15 Jahre die Zahl der Arbeitsplätze zu erhöhen, spricht vieles dafür, dass sich in den Jahren danach ein Mangel an Arbeitskräften bemerkbar machen wird“ (1994, S. 212).

Im zweiten Zwischenbericht ist die Vorausschau der Enquete-Kommission dann eine wesentlich vorsichtiger: „Aus dem demographischen Wandel können sich vor allem von der Arbeitsangebotsseite her (nach dem Jahr 2010) deutliche potentielle Entlastungseffekte für den Arbeitsmarkt ergeben. Hier eröffnet sich die Chance, die Beschäftigungskrise langfristig zu überwinden. Dies setzt allerdings voraus, dass zum einen die Wachstumskräfte gestärkt und zum anderen die Beschäftigungsintensität des Wachstums erhöht werden kann“ (1998, S. 290 f.).

Was steckt hinter dieser gewandelten Einschätzung der mittelfristigen Arbeitsmarktzukunft und warum ist - es sei vorweg genommen: nach unseren Ergebnissen - die zweite Einschätzung als realistischer anzusehen als die erste? Um diese Fragen beantworten zu können, ist zunächst ein Blick auf die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt und vor allem eine Hinterfragung der den vorliegenden Prognosen zugrundeliegenden Wirkungs- und Verhaltensannahmen zu leisten.

## 2. Zur Ausgangslage

„Der Anteil der Arbeitslosen im Alter von 50 Jahren und darüber hat sich ... erhöht, und zwar von 10% auf mehr als 15%. Dieses Phänomen ist hauptsächlich auf den steigenden Anteil dieser Gruppe in einem einzigen Land zurückzuführen, nämlich Deutschland, wo die entsprechenden Anteile älterer Arbeitsloser und arbeitsloser Jugendlicher sich genau umgekehrt zueinander verhalten wie in anderen Ländern<sup>2</sup>: 30% der Arbeitslosen waren 50 Jahre oder älter und nur 12% unter 25 Jahre alt; diese Differenz hat sich in den letzten 10 Jahren noch vergrößert“ (Europäische Kommission 1999, S. 15; vgl. *Darstellung 1*). Mit diesem gestiegenen Anteil der älteren (über 50 Jahre) Arbeitslosen an allen Arbeitslosen korrespondiert auf der anderen Seite eine inzwischen auch dramatisch gestiegene gruppenspezifische Arbeitslosenquote Älterer in der Bundesrepublik Deutschland. Darüber hinaus geht bei der Berechnung der gruppenspezifischen Arbeitslosenquoten ja die ebenfalls in der Tendenz angestiegene Nichterwerbstätigkeit Älterer im Sinne von vorzeitigen Verrentungsformen in die Bezugsgröße (Nenner) nicht mit ein. Dennoch weist die Bundesanstalt für Arbeit im Bundesgebiet West für 1998 überproportionale Arbeitslosenquoten in den Gruppen von 50 bis 54 Jahren in

---

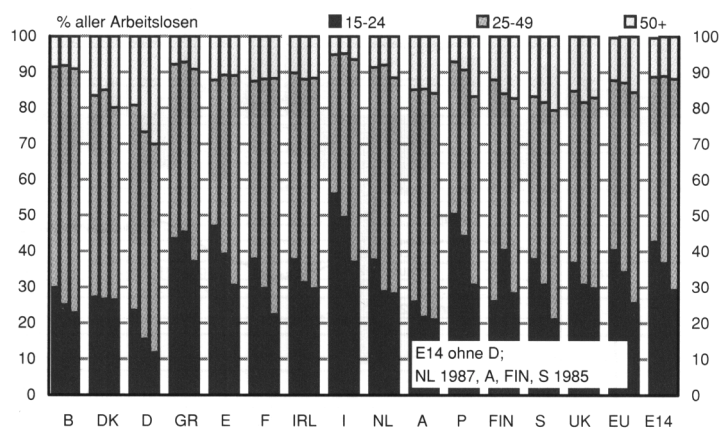
<sup>2</sup> Wie Darstellung 1 zeigt, weisen nur Portugal, Finnland und Schweden ein ähnliches Muster auf.

Höhe von 12,3%, bei 55 bis 59 Jahren von 22,4% und bei den über 60jährigen von 20,5% - bei einer Gesamtarbeitslosenquote von 10,9% - aus.

Wie die *Darstellung 2* außerdem zeigt, ist neben den gestiegenen Arbeitslosenquoten bei den Älteren in den letzten Jahren auch ein Anstieg bei den jüngsten Altersgruppen zu konstatieren, der trotz einiger jüngster Erfolge bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit nicht übersehen werden darf.

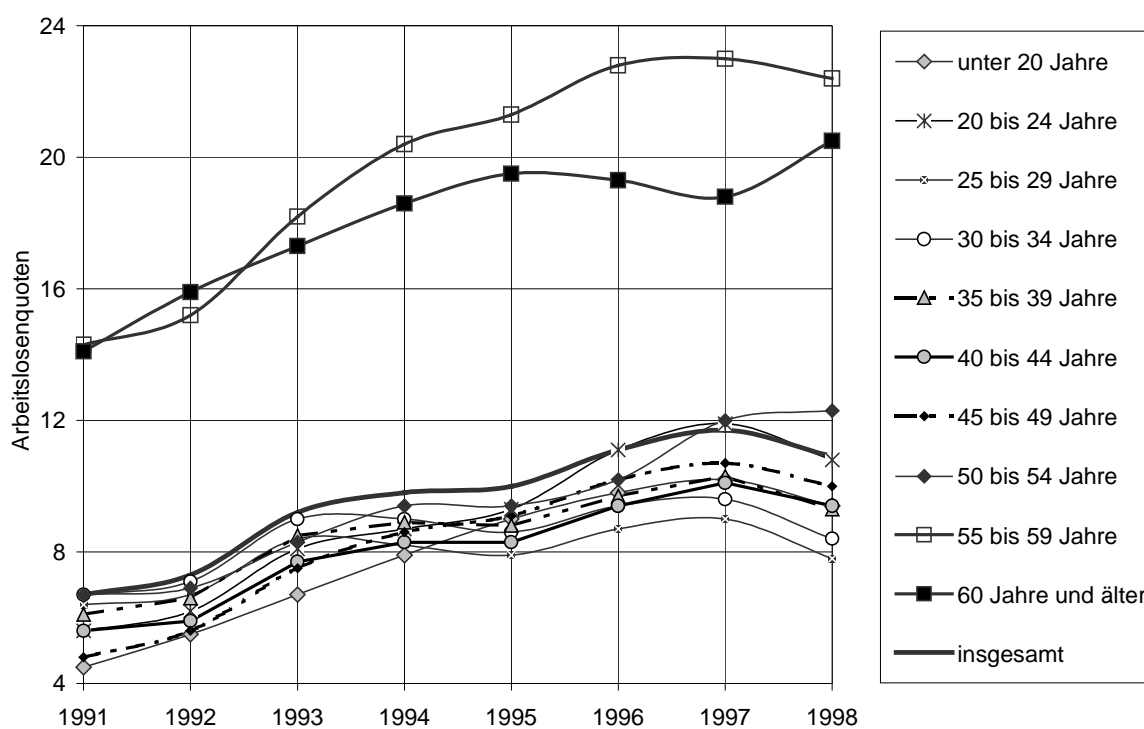
Zwar weist die Entwicklung der Arbeitslosenquoten im Jahr 1998 - nicht zuletzt wegen einem leicht zurückgegangenen Arbeitsangebot - eine positive Tendenz auf, insgesamt kann jedoch noch keinesfalls von einer Trendwende gesprochen werden. Das Gesamtbild der Indikatoren Arbeitsvolumen, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosenquote (vgl. *Darstellung 3*) zeigt zwar - hier für die westlichen Bundesländer - eine (an den Erwerbstätigenzahlen gemessen) ansteigende Beschäftigung, aber auch eine stufenweise über die letzten 25 Jahre bei jedem größeren konjunkturellen Einbruch sich deutlich um rund eine Million erhöhende „Sockel-arbeitslosigkeit“, die die Erwartungen hinsichtlich des nächsten größeren konjunkturellen Einbruchs als nicht rosig erscheinen lassen. Grob gesprochen: Diese Anstiege mögen noch unter „konjunkturellen Ursachen“ verbucht werden, der Trend und das Niveau weisen aber eindeutig auf strukturelle Arbeitslosigkeit hin. Außerdem steht der gestiegenen Beschäftigung ein langfristig gesunkenes Volumen an geleisteten Arbeitsstunden gegenüber, wodurch die (neben den in den letzten Jahren an Bedeutung zurückgehenden kollektiven Arbeitszeitverkürzungen mit der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit korrespondierende) ansteigende Teilzeitarbeit und der gerade in den letzten Jahren hohe Grad an Arbeitsverhältnissen mit geringem vereinbartem Stundenumfang zum Ausdruck kommt. Bezogen auf die letzten eineinhalb Jahrzehnte gilt aber unbestreitbar auch: Die „insgesamt erfolgte Arbeitszeitverkürzung geht zu gut zwei Dritteln auf das Konto kollektiver Arbeitszeitverkürzungen und zu knapp einem Drittel auf den Zuwachs an Teilzeitarbeit ... Durch die Arbeitszeitverkürzung konnte Arbeitsvolumen in der Gesellschaft umverteilt und ein höherer Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert werden“ (Düren, Wiedemeyer 1999, S. 34).

Darstellung 1: Arbeitslose nach Altersgruppen in den Mitgliedstaaten der EU 1986, 1990 und 1997



Quelle: Europäische Kommission 1999, S. 36.

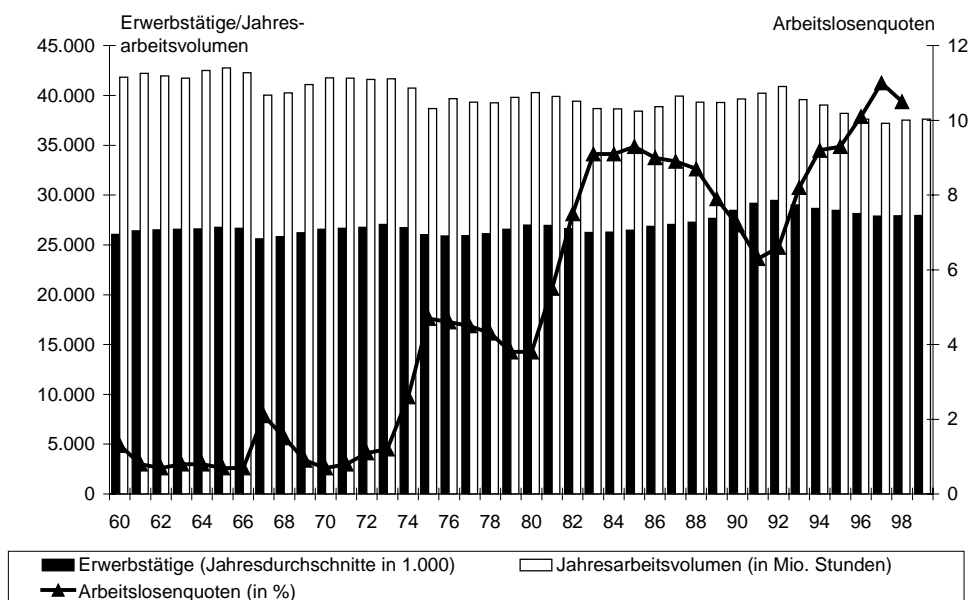
Darstellung 2: Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen in Westdeutschland (Ende September 1991 bis 1998)



Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesanstalt für Arbeit, ANBA, versch. Jahre.

Insgesamt kann man von einer überproportionalen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit insbesondere bei geringqualifizierten, bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie Älteren in der Bundesrepublik sprechen, wobei gerade das individuelle bzw. auch kohortenspezifische Zusammentreffen mehrerer dieser Faktoren zu einer Kumulation bei der Langzeitarbeitslosigkeit führt. Die geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquoten haben sich demgegenüber zwar in der Tendenz angeglichen, dennoch ist auch in dieser Hinsicht von einer stärkeren Betroffenheit von Frauen durch die hohe Arbeitslosigkeit auszugehen, da ihre Arbeitslosigkeitsdauer durchschnittlich höher und die Wahrscheinlichkeit des Abgangs aus der Arbeitslosigkeit in ein neues Arbeitsverhältnis geringer, respektive die des Ausscheidens aus dem Kreis der Erwerbspersonen höher ist.

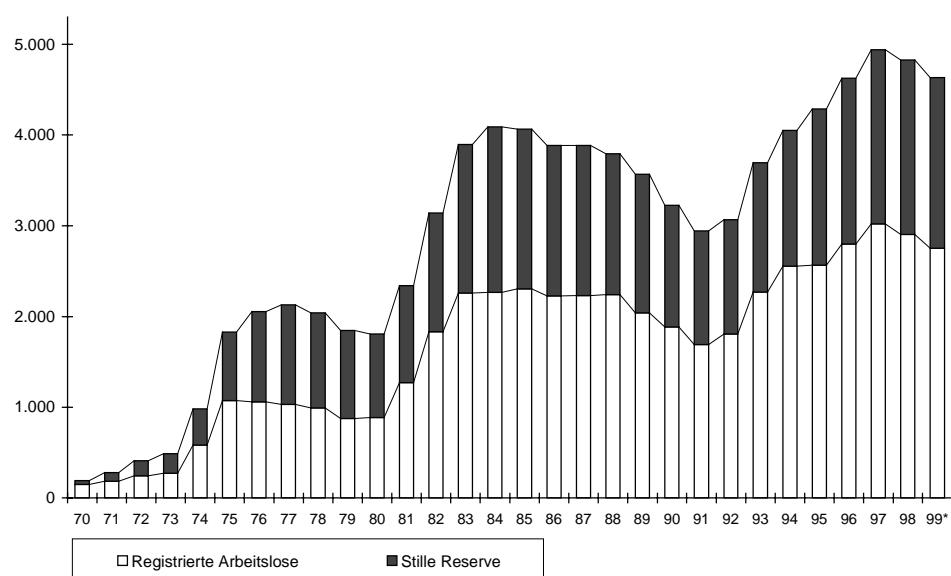
Darstellung 3: Jahresarbeitsvolumen, Zahl der Erwerbstätigen und registrierte Arbeitslosigkeit in Westdeutschland 1960-1999



\* Bei den Erwerbstätigen und Jahresarbeitsvolumen 1999 handelt es sich um Prognosewerte der mittleren Variante (Variante II) des IAB.

Quelle: Eigene Darstellung nach Autorenngemeinschaft, versch. Jahre.

Darstellung 4: Entwicklung von registrierter Arbeitslosigkeit und Stiller Reserve (in der IAB-Abgrenzung) in Westdeutschland 1970-1999 (Personen in 1.000)



\* Bei der Stillen Reserve handelt es sich um einen Prognosewert der mittleren Variante (Variante II) des IAB.

Quelle: Eigene Darstellung nach Thon, Bach 1998 und Autorenngemeinschaft, versch. Jahre.

Neben dieser wenig erfreulichen ersten Beschreibung der Ausgangssituation ist für eine Prognose der Arbeitsmarktentwicklung über längere Fristen - abgesehen von einer ganzen Reihe von Unwägbarkeiten in der Vorausschau - eine Reihe von Faktoren zu beachten, von denen im folgenden auf einige ausgewählte Aspekte (im Blick vor allem auf das Arbeitsangebot) kurz näher eingegangen werden soll.

Bevor mittelfristig ein „Umkippen“ der Arbeitsmarktbilanz in Richtung einer flächendeckenden Verknappung an Arbeitskräften - wie von der „demographischen Fraktion“ in der Debatte um die Zukunft des Arbeitsmarktes betont - denkbar ist, muß zumindest das gegenwärtige Maß an Unterbeschäftigung(en) abgebaut werden. Dieses ist, wie kurz angedeutet, gegenwärtig mit rund 4 Millionen Arbeitslosen zweifellos ein erhebliches Reservoir. Hinzu kommt jedoch, was in der öffentlichen Diskussion über die Arbeitsmarktsituation und -zukunft gerne vernachlässigt wird, eine erhebliche Stille Reserve, d.h. Personen, die zwar nicht als arbeitslos registriert, sehr wohl aber arbeitssuchend sind. Auch diese hat über die Vergangenheit gesehen erheblich zugenommen (vgl. *Darstellung 4*), und es kann - unbenommen der aus methodischen Gründen verschiedenen vorliegenden Schätzungen zu ihrem konkreten Umfang - von einer erheblichen Größenordnung von zusammengerechnet sicherlich gut 6, eher 7 Millionen offen und in diesem Sinne verdeckt Arbeitslosen in Gesamtdeutschland gesprochen werden. Die gesamtwirtschaftliche Beobachtung, dass neugeschaffene Arbeitsplätze nicht automatisch zu einer Reduzierung der Arbeitslosenzahlen führen, sondern aus der Stillen Reserve heraus besetzt werden (vgl. Holst, Schupp 1997), dass also hier starke Arbeitsmarktbewegungen stattfinden, weist darauf hin, dass diese Betroffenen tatsächlich recht arbeitsmarktnah sind.

Diese erheblichen Größenordnungen an Unterbeschäftigung sind natürlich bei mittel- und langfristigen Arbeitsmarktbilanzprognosen zu berücksichtigen. Eine von uns im Rahmen der Verbundarbeiten zusammen mit Infratest durchgeführte Befragung von Frauen (als dem sicher hier am stärksten betroffenen Arbeitsmarktsegment) hat darüber hinaus gezeigt, dass bei diesen Frauen in der Stillen Reserve auch eine recht hohe Mobilitätsbereitschaft bzw. Flexibilitätsbereitschaft vorhanden ist (vgl. *Darstellung 5*). Sie wären im Falle eines entsprechenden Arbeitsplatzangebots auch zu langen Arbeitswegen, ggf. teils zu Umzügen und im Falle einer erfolglosen länger dauernden Suche nach einem Arbeitsplatz sogar dazu bereit (wohl im Sinne einer Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen), eine vorübergehende unentgeltli-

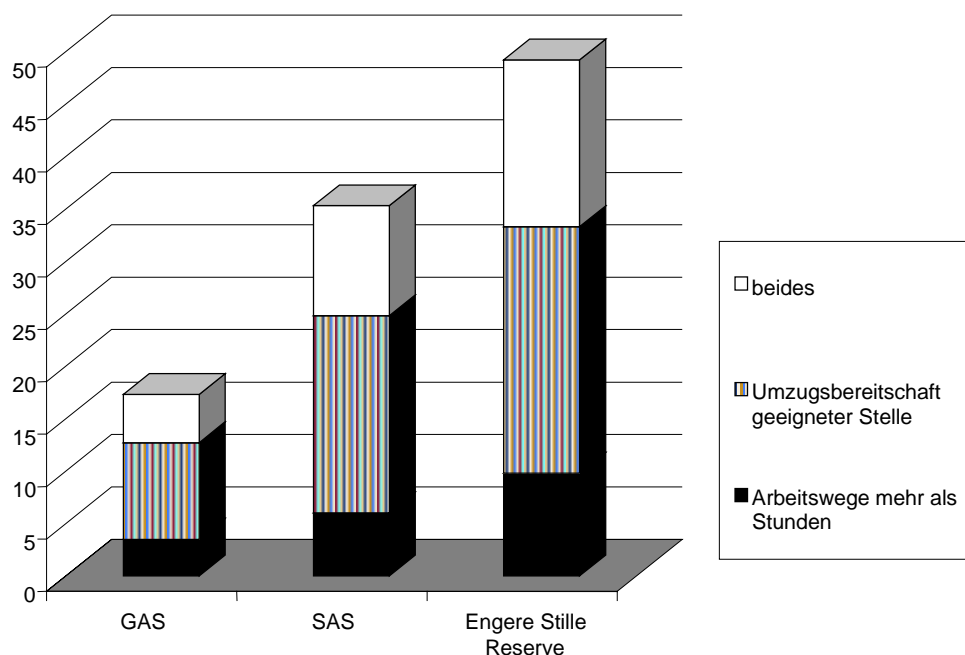
che/ehrenamtliche Tätigkeit auszuführen. Es sei an dieser Stelle allerdings angemerkt, dass eine solche Bereitschaft zu unentgeltlicher Arbeit insbesondere bei solchen Frauen zu verzeichnen ist, die aus Haushalten mit besserem Einkommensstatus stammen. Dieser gruppenspezifische Befund, der auch von anderen empirischen Ergebnissen auf breiter Front bestätigt wird (vgl. Kistler, Sing 1999), läßt im übrigen erhebliche Zweifel an der Vorstellung aufkommen, durch freiwillige, ehrenamtliche Tätigkeiten, durch „Bürgerarbeit“ etc. einen adäquaten Ersatz für nicht verfügbare, bezahlte Arbeitsplätze schaffen zu können.

Bevor (gemessen an der heutigen Situation) bedingt durch die demographischen Veränderungen aus der Situation eines erheblichen Arbeitskräfteüberschusses ein Arbeitskräftemangel entstehen könnte, würden also nicht nur die registrierte Arbeitslosigkeit sondern auch die Stille Reserve im herkömmlichen Sinne abzubauen sein.

Es gibt aber noch weitere Formen der Unterbeschäftigung, die von der gegenwärtigen Arbeitsmarktstatistik und -berichterstattung zwar nicht ausgewiesen werden, die dennoch bei einer Arbeitsmarktbilanzprognose als Potential Berücksichtigung finden müssen. Drei solche Formen seien hier kurz angesprochen; es gibt jedoch weitere (vgl. z.B. zum Problem unterwertiger Beschäftigung Büchel 1998; zur Frage des inhaftierten Erwerbspotentials in den USA Freeman 1994; zur Historie des Reichsarbeitsdienstes - der ursprünglich ja ein freiwilliger Dienst war - als einer Form von Dienstpflicht Benz 1968):

- a) Obwohl in der Fachdiskussion wie in der Öffentlichkeit der Eindruck dominant ist, dass fast alle der in den letzten Jahren in den vorzeitigen Ruhestand - mit erheblichen Kosten für die Sozialversicherungssysteme und die Allgemeinheit - externalisierten älteren Arbeitnehmer, dies mit Freuden getan hätten, täuscht dieser Eindruck. Für die Bundesrepublik wie europaweit liegen relativ eindeutige Befunde aus Befragungen vor, dass ein erheblicher Teil der vorzeitig ausscheidenden Erwerbstätigen eigentlich lieber im Erwerbssystem verblieben wäre: Die EU-Kommission nennt europaweit die Zahl von 40% (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1998, S. 17; vgl. ähnlich Bogai u.a. 1994). Eine Emnid-Befragung (1996) weist für Deutschland beispielsweise nach, dass ein Viertel der vorzeitig verrenteten Beschäftigten lieber länger gearbeitet hätte (Männer: 27%; Frauen: 20%). Das Phänomen der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit Älterer vor dem Übergang in den Ruhestand ist dabei nicht neu, nur das Ausmaß und die langsame Einsicht in die Brisanz dieser Entwicklungen. Schon in einer Befragung älterer Langzeit-

Darstellung 5: Hohe Mobilitätsbereitschaft in der Stillen Reserve, Frauen (Angaben in v.H.)



GAS: Gemäßigt arbeitsmarktorientierte Stille Reserve, Erwerbsaufnahme in zwei bis fünf Jahren geplant;

SAS: stark arbeitsmarktorientierte Stille Reserve, Erwerbsaufnahme sofort oder im kommenden Jahr geplant;

Engere Stille Reserve: Erwerbsaufnahme sofort geplant und möglich.

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnungen nach INIFES/Infratest 1998.

zeitarbeitsloser in den alten Ländern 1992 stellte Infas (1992, Übersicht 23.4) fest: 85,3% der Befragten über 60 Jahre betrachteten ihren Status als Übergang bis zur Rente - und: Bereits 41,8% der 50- bis 54-jährigen bzw. 71,6% der 55- bis 59-jährigen sahen dies so. In der Emnid-Befragung von 50- bis 69-jährigen, die seit maximal fünf Jahren aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Ruhestand gewechselt waren (vgl. Isforth 1997), zeigte, wie sehr sich gerade Befragte mit niedrigem formalen Schulabschluß, geringem gegenwärtigen Haushaltseinkommen und Frauen einen späteren Renteneintritt gewünscht hätten. Da es relativ wenig hellseherischer Fähigkeiten bedarf, um vorherzusagen, dass die bestehenden Möglichkeiten der „früh-/ vorzeitigen“ Übergänge in die Rentenzahlungen nicht zuletzt aus Gründen der Finanzierbarkeit der Alterssicherungssysteme weiter erschwert (und damit für die Betroffenen auch unattraktiver) werden, ist davon auszugehen, dass die künftigen Frühverrentungen in

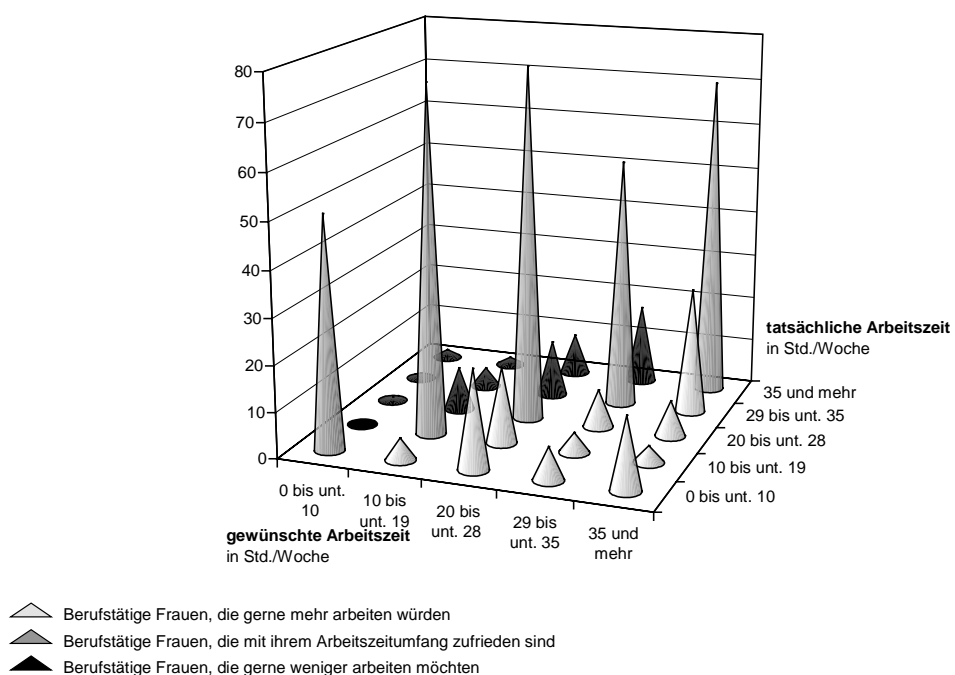
- noch höherem Mass als die bisherigen eher unfreiwillig erfolgen. Hier liegt ein unbestreitbar älteres, aber quantitativ nicht unerhebliches Potential an Arbeitskräften vor.
- b) Ein gleichgerichteter Befund ist für die Gruppe der jüngeren Arbeitskräfte anzuführen. Die in der Vergangenheit langfristig gesunkene Erwerbsbeteiligung unter den jüngeren Arbeitskräften ist nicht nur dem Spaß am schönen Studentenleben geschuldet oder den gestiegenen Qualifikationsanforderungen vorausseilend. Wie Studentenbefragungen - jenseits über die Zeit hinweg erheblich angestiegener Zahlen von z.B. Studenten, die aus Gründen des Gelderwerbs arbeiten und bei denen die Bedeutung des Jobs als Einkommensquelle zunimmt (vgl. Schnitzer u.a. 1999, S. 19 und 32), mit Folgen für die Studierendauer - deutlich zeigen, „parkt“ ein nicht unerheblicher Anteil an Studenten und anderen jungen Menschen im Ausbildungssystem, um angesichts der schwierigen Arbeitsmarktlage in einem sozial anerkannten Status zu verbleiben und nutzt damit gleichzeitig die Gelegenheit zum Erwerb von Zusatzqualifikationen, um für den eigentlich dringend erwarteten und erhofften Arbeitsplatz die eigenen Chancen zu erhöhen - der daraus resultierende „Rückstau“ für den Arbeitsmarkt ist erheblich (vgl. Engelbrecht, Reinberg 1998).
- c) Eine weitere und in ihren Wirkungen äußerst ambivalent zu sehende Gruppe sind Erwerbstätige in unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigungen (damit vor allem Frauen). Obwohl mehr Teilzeitarbeitsplätze als wichtigstes Instrument gerade unter frauenpolitischen Perspektiven (zur „besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf“) rundum gefordert werden und in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation Teilzeit sicher auch ein wichtiges Instrument ist, um überhaupt mehr Beschäftigung zu schaffen (zumindest gemessen in Köpfen, wenn auch nicht in Arbeitsstunden), darf nicht verschwiegen werden, dass es inzwischen ein erhebliches Maß auch an unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung gibt, die im Sinne eines arbeitsmarktpolitischen „Benchmarking“ sowie unter Aspekten der Reserven für eine demographisch bedingt geringere Stärke der nachwachsenden Alterskohorten bedeutsam sind. Aus der schon erwähnten eigenen Erhebung von 1998 zusammen mit Infratest zeigt sich (vgl. *Darstellung 6*), dass neben den Arbeitszeitreduzierungswünschen von vor allem Vollzeitbeschäftigten (die aber meist primär Überstunden und ihre vereinbarte Stundenzahl nur um wenige Stunden reduzieren wollen; vgl. z.B. Bauer, Groß, Schilling 1996, S. 163 ff.) bei den teilzeitbeschäftigten Frauen (vor allem bei denjenigen mit einem geringen vereinbarten Arbeitszeitumfang) ein erhebliches Maß an Unterbeschäftigung besteht. Diese wollen (zum guten Teil nicht nur im Umfang von einigen

Stunden) ihre Arbeitszeit häufig tendenziell lieber ausweiten<sup>3</sup>. Auch für diese Teilgruppe ist mit Blick auf die zu erwartenden Entwicklungen in den Determinanten ihres Erwerbsverhaltens ein zusätzlicher Merkposten anzubringen. Gerade wenn die realen Arbeitnehmerinkommen weiterhin wenig steigen oder im Sinne der an sich nach neuen Befunden der EU-Kommission, wenig Beschäftigungserfolg versprechenden Niedriglohnstrategien (vgl. European Commission 1999, S. 103 ff.) gar sinken würden, ist anzunehmen, dass das Maß der Unfreiwilligkeit in den Teilzeitbeschäftigungen zunimmt. Bereits heute zeigt sich, dass Teilzeitarbeit mit geringem Stundenumfang (entgegen der öffentlichen Diskussion, die im Rahmen der 630 DM-Job-Debatte immer darauf verwiesen hat, dass dies primär Zuverdienstmöglichkeiten für alleinerziehende Mütter oder Frauen aus Partnerschaften mit geringem Einkommen des Partners seien) eher eine Angelegenheit für Frauen aus Haushalten mit einem höheren pro-Kopf-Nettoeinkommen sind bzw. nur ein (zu) lange geduldetes Steuerschlupfloch des zumindest nicht ganz „kleinen Mannes“ oder der Frauen in eben nicht besonders prekären sozialen und Einkommenslagen (vgl. Kistler, Sing 1998).

---

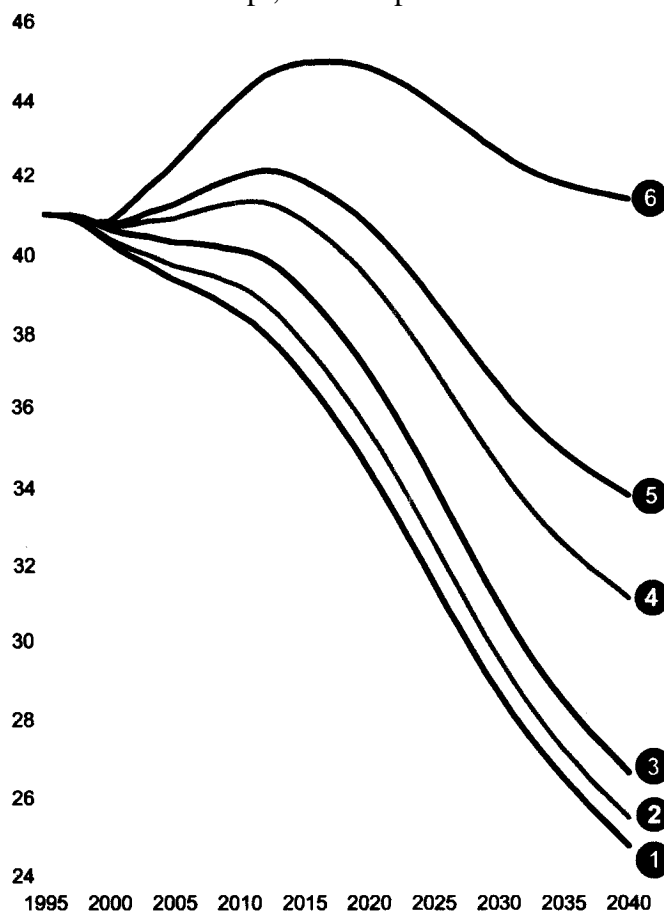
<sup>3</sup> Auch nach den Ergebnissen des europäischen Labour Force Surveys wächst die Zahl unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter - wobei dort (vgl. European Commission 1999, S. 38) die Art der Fragestellung, als dichotome Alternative mit Blick auf einen alternativen Arbeitsplatz und ohne Hinterfragung der Vereinbarkeitsprobleme als Entscheidungsgrundlage des Antwortverhaltens, einen (weit nach unten) verzerrenden Indikator abgibt. Von da her sind andererseits auch Sätze wie der folgende aus dem Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichts 1999 mit methodischer Vorsicht zu handhaben: „In der EU arbeiteten 1998 17% der Erwerbstätigen Teilzeit, 58% davon freiwillig. Gegenüber 1994 sind beide Prozentsätze gestiegen, um 1,4 bzw. 2%“ (Europäische Kommission 1999a, S. 16).

Darstellung 6: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen im Vergleich (1998)



Quelle: Eigene Darstellung und Berechnungen nach INIFES/Infratest 1998.

Darstellung 7: Projektion des Erwerbspersonenpotentials in Gesamtdeutschland 1995 bis 2040 - Wohnortkonzept, Erwerbspersonen in Mio.



Quelle: Fuchs, Thon 1999, S. 1.

Ein letzter hier anzuführender Punkt, der teils mit den vorgenannten zusammenhängt, betrifft die den Arbeitsangebotsprognosen zugrundeliegenden generellen Annahmen über die Entwicklung insbesondere der Frauenerwerbstätigkeit. Hier ist in der Diskussion der letzten Jahre zunehmend Realismus eingekehrt. Während in den ersten Jahren nach der deutschen Wiedervereinigung manche Beobachter (vgl. z.B. Zapf 1991) - nach dem Motto, dass „der Wunsch der Vater des Gedankens“ sei - annahmen, ein guter Teil der arbeitsmarktpolitischen Probleme vor allem in den neuen Bundesländern würde sich durch eine Reduzierung der Erwerbsbeteiligung ostdeutscher verheirateter Frauen auf westdeutsches Niveau einigermaßen lösen (lassen), wird bei den neueren Prognosen eher von einer umgekehrten Angleichung ausgegangen: „Die derzeit noch höheren ostdeutschen Potentialquoten sinken und werden in einigen Jahren mit den steigenden westdeutschen Quoten übereinstimmen. Dabei steigen die westdeutschen Quoten allerdings deutlich stärker als die ostdeutschen Quoten sinken - insbe-

sondere bei den verheirateten deutschen Frauen“ (Fuchs, Thon 1999, S. 5). Die demzufolge vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit erstellte neueste Potentialprojektion bis 2040 berücksichtigt letztgenannten Punkt explizit. Aus den Berechnungen der Nürnberger Kollegen wird aber (vgl. *Darstellung 7*) auch offensichtlich, dass Annahmen über den künftigen Wanderungssaldo der ausländischen Bevölkerung einen noch wesentlich größeren Einfluß auf die Entwicklung des Erwerbspotentials in Gesamtdeutschland bis 2040 haben als die verschiedenen Erwerbsquotenvarianten (vgl. dazu differenziert Münz, Seifert, Ulrich 1997). Um es kurz zu fassen: Um im Jahr 2040 ein ähnlich hohes Erwerbspotential wie heute zu haben, wäre ab 2000 ein jährlicher positiver Wanderungssaldo von 500.000 Personen erforderlich. Angesichts der Modellrechnung und ihrer verschiedenen Varianten kommen Fuchs und Thon daher zu der Schlußfolgerung: „Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. Selbst hohe Zuwanderungen werden diesen Trend nicht stoppen können“ (ebenda).

### 3. Zur geringen Plausibilität eines flächendeckenden Arbeitskräftemangels auf mittlere bis längere Sicht

Müssen wir angesichts dieser Prognosen also doch von einer Verknappung an Arbeitskräften auf breiter Front ausgehen, d.h. jenseits von einzelnen regionalen und in branchen-/berufsspezifischen Teilarbeitsmärkten auftretenden angebotsseitigen zyklischen Mangelsituationen von vor allem Fachkräften? Liegt die Demographie-Enquetekommission also falsch, wenn sie im Vergleich vom ersten zu ihrem zweiten Zwischenbericht nicht mehr von einem bevorstehenden Arbeitskräftemangel, sondern nur noch von einer Entlastungsmöglichkeit für den Arbeitsmarkt ausgeht?

Die Antwort auf diese Zwischenfrage ist offensichtlich: Nein! Während die IAB-Prognose hinsichtlich des letztgenannten Punkts gegenüber früheren Projektionen durchaus mit Realitätssinn in den Annahmen arbeitet, wird dennoch in dieser in der Öffentlichkeit wieder sehr stark beachteten Prognose nur auf die Arbeitsangebotsseite abgestellt; dies wird aber in den verbreitenden Medien nicht ausreichend berücksichtigt.

Die makroökonomischen Zusammenhänge und Wirkungen einer sinkenden Bevölkerungszahl auf die Arbeitskräftenachfrage bleiben in dieser Prognose außen vor - und das ist auch gar nicht die Absicht von Fuchs und Thon. Was mit der Diskussion um das „Ende der (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft“ umrissen wird und teilweise in den oben erwähnten einzelnen empirischen Punkten angesprochen wurde, ist damit beileibe also noch nicht abgedeckt. Auch wenn wir selbst hinsichtlich dieser generellen These vom Ende der (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft erhebliche Zweifel haben (vgl. z.B. Kistler, Schönwälder 1998; Kistler 1998; Sing 1998; Kistler, Sing 1998) und diese Diskussion eher für einen postmodernen Legitimationsversuch arbeitsmarktpolitischer Abstinenz erachten, darf die Entwicklung der Arbeitsnachfrage bei der Frage nach der Prognose einer Arbeitsmarktbilanz natürlich nicht außer acht gelassen werden. Erinnerung sei nur an die langsam wachsende Skepsis gegenüber den in der Vergangenheit gerne allzu rosig gezeichneten Arbeitsmarkteffekten technologischer Innovationen (vgl. z.B. Konrad 1999; Dostal, Hilpert, Kistler 1999) und an die Mahnung, dass jenseits aller zyklischen Spitzen die Rationalisierungspotentiale gerade der IuK-Technologien noch lange nicht ausgeschöpft sind (vgl. Kommission für Zukunftsfragen 1997, S. 66).

Eine der wenigen und die unseres Wissens jüngste grundlegende langfristige Vorausschau der Arbeitsmarkt**bilanz** für die Bundesrepublik Deutschland hat die Prognos AG für den Verband

Deutscher Rentenversicherungsträger 1998 vorgelegt. Auch eingedenk der Unsicherheiten solch langfristiger Prognosen - diese Prognose (vgl. Eckerle, Oczipka 1998) zeigt in der Trennung nach einer eher optimistischen und einer eher pessimistischen Variante das voraussichtliche Zusammenspiel von Arbeitsangebot und -nachfrage unter verschiedenen Annahmen. Es wird deutlich, dass in der pessimistischen Variante die Arbeitsmarktsituation auch in Jahrzehnten ähnlich prekär sein würde wie heute. Für 2040 bedeutet das z.B.: 12,6% Arbeitslosenquote. Aber auch in der optimistischeren Variante wird auch kein genereller Arbeitskräftemangel vorausgesagt, sondern immer noch eine Arbeitslosenquote von ca. 4,7%. Zwei entsprechende Prognosen der Arbeitsmarktbilanz vom IfO bzw. vom Institut der Deutschen Wirtschaft liegen mit knapp dreieinhalb bzw. eineinhalb Mio. registrierten Arbeitslosen im Jahr 2040 etwas unterhalb des Wertes der pessimistischen Langfristvorausschau bzw. exakt beim Wert der optimistischen Variante von Prognos (vgl. Deutscher Bundestag 1998, S. 226).

Wir wollen nun hier nicht in die sehr stark normativ geprägte Diskussion eintreten, unterhalb wieviel Prozent Arbeitslosigkeit eine Vollbeschäftigungssituation besteht oder, wie es das immer noch gültige, aber weithin ignorierte „Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft“ ausdrückt, ein „hoher Beschäftigungsstand“. Wichtiger erscheint der Hinweis, der aus solchen Prognosen folgt: Dass einer sinkenden Bevölkerungszahl nicht nur ein abnehmendes Erwerbspersonenpotential, sondern natürlich - trotz der steigenden Zahl an Betagten - auch eine abnehmende Nachfrage nach Arbeitskräften entsprechen wird. Der Verdienst dieser makroökonomischen Prognosen der Arbeitsmarktbilanz ist es gerade, diesen makroökonomischen Zusammenhang mitzubersichtigen und nicht auf nur einer Seite der Arbeitsmarktentwicklung ein Horrorszenario (was nicht bedeutet, dass „Mismatches“ nicht ernst zu nehmen wären) aufzubauen.

#### 4. Dennoch: Die Belegschaften werden nicht unerheblich altern

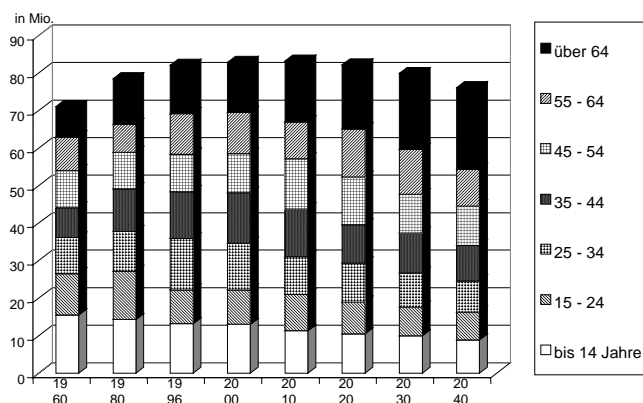
Verbleibt damit nicht mehr an Wirkungen des demographischen Wandels als eine Absenkung des Niveaus von Arbeitsangebot und -nachfrage sowie die zumindest plausible Hoffnung, das bestehende Maß an Arbeitslosigkeit ein Stück weit abzubauen? Auch hier lautet unsere Antwort: Nein.

Nach den Berechnungen der Berliner Kollegen von SÖSTRA im Rahmen unseres Verbundes wird im Verlauf der nächsten Jahrzehnte eine doch sehr deutliche Alterung der Belegschaften eintreten, die in erheblichem Maß die betrieblichen Strukturen tangieren und nicht zuletzt auch die internen und externen Arbeitsmärkte verändern wird.

Auf der Basis dieser Prognosen (vgl. Rössel, Wahse, Schaefer 1999) zeigt sich, zunächst gemessen am Altersdurchschnitt der Erwerbstätigen, dass die Belegschaften deutlich, wenn auch bei weitem nicht in dem Maß altern werden wie die Gesamtbevölkerung. Dies liegt daran (vgl. *Darstellung 8*), dass die Effekte schwächer besetzter jüngerer Alterskohorten in Wellen das betrachtete „Fenster“ von 15 bis 64 Jahren (d.h. zunächst die betrachtete Gruppe des Erwerbspersonenpotentials bzw., soweit dann in Arbeit, auch die Altersgruppen der Erwerbstätigen) „durchlaufen“. Nach den Berechnungen von SÖSTRA wird bis zum Jahr 2040 die demographische Veränderung zu einer Alterung der Gesamtbevölkerung führen, die sich in einer Steigerung des Altersdurchschnitts der Bevölkerung um 7,3 Jahre - von 40,2 Jahren im Jahr 1996 auf 47,5 Jahre im Jahr 2040 - auswirkt. Auf das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen schlägt nach diesen Prognosen die dramatische Alterung der Bevölkerung mit einer Steigerung von maximal 2,2 Jahren im Gesamtdurchschnitt durch. Dabei wird das Erwerbspersonenpotential bereits im Jahr 2020 mit 41,5 Jahren im Durchschnitt diesen Höhepunkt erreicht haben, danach finden sozusagen zwar immer noch die Wellenbewegungen der demographischen Echoeffekte ihren Niederschlag in einer Veränderung der Gruppenstärken, die sich im Mittel aber ausgleichen.

Dies mag auf den ersten Blick als eine relativ geringe Steigerung um „nur“ 2,2 Jahre erscheinen. Ein Vergleich der Veränderung der Entwicklung in den bevorstehenden 25 Jahren bis 2020 (vom Prognoseankerpunkt 1996 ab gerechnet) mit den rund 25 Jahren zuvor, also dem Zeitraum von 1970 bis 1996, zeigt aber, dass der bisher bereits stattgefundenen Prozeß der demographischen Alterung in diesem zurückliegenden Zeitraum eine vergleichsweise moderate

Darstellung 8: Bevölkerung nach Altersgruppen in Deutschland 1960-2040 (Personen in Mio)



Quelle: Eigene Darstellung nach Rössel, Schaefer, Wahse 1999, S. 25 und S. 29.

Alterung der Erwerbstätigen von lediglich 0,8 Jahren mit sich brachte. Demgegenüber ist eine Steigerung von 2,2 Jahren im Durchschnitt in einem gleich langen künftigen Zeithorizont doch erheblich bedeutender und wird sich natürlicherweise in einzelnen Teilarbeitsmärkten, differenziert nach Regionen, Berufen, Branchen zum Teil noch wesentlich stärker niederschlagen.

Darüber hinaus ist zu bedenken, dass eine solche Erhöhung des Durchschnittsalters mit erheblichen Verschiebungen zwischen den Altersgruppen im erwerbsfähigen Alter verbunden sein wird. Diese altersgruppenspezifische Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotentials - und je nach Annahmen über die Arbeitsmarktsituation in den Prognosejahren auch die Zusammensetzung der Belegschaften - hängt natürlich sehr von der zugrundegelegten Annahme über die Entwicklung der Erwerbsquoten und vor allem über die Wanderungen (und ihre Alterszusammensetzung und Fertilität) ab. Aus der - auf das Arbeitsangebot beschränkten - schon erwähnten Prognose des IAB präsentieren Fuchs und Thon für eine ausgewählte Annahmenkombination ein Ergebnis, das zeigt, dass der Anteil der Altersgruppe zwischen 15 und 29 Jahren am Erwerbspersonenpotential sehr schnell, ja bereits in der allerletzten Zeit abgesunken ist und sich in den nächsten rund 20 Jahren knapp oberhalb, danach knapp unterhalb von einem Fünftel recht stabil einpendelt<sup>4</sup>. Es ist nicht unberechtigt zu sagen, dass

<sup>4</sup> Es wäre im übrigen eine völlig irreführende Erwartung, dass der demographische Wandel ein weiteres Nachlassen in den Bemühungen um Ausbildungsplätze rechtfertigen würde (vgl. mit entsprechenden Zahlen

sich ein erheblicher Teil der demographischen Veränderungen im Hinblick auf die jüngsten Altersgruppen sozusagen bereits in den letzten Jahren ereignet hat! Der Anteil der Altersgruppe über 50 Jahre steigt dagegen zunächst bis ca. 2020 von rund 23% im Prognose-Basisjahr 1996 um rund 10 Prozentpunkte und pendelt sich letztendlich bei rund 30% bis 2040 ein. Gegenläufig zu dieser Entwicklung verhält sich der prognostizierte Anteil der Altersgruppe zwischen 30 und 49 Jahren, der nach einem jetzt kurzfristigen Anstieg dann bis 2020 fällt, um danach bis 2030 wiederum anzusteigen und dann bis 2040 auf ein Niveau von etwas unter 50% wieder zu fallen.

Was wir also wirklich zu erwarten haben, ist eine nicht unerhebliche Alterung der Belegschaften, die sich vor allem in einem gegenüber heute überproportionalen Anteil der über 50jährigen niederschlägt.

## 5. Konsequenzen für die Perspektiven des Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt

Es war nicht Aufgabe dieses Beitrags und der zugrundeliegenden Projekte aus dem Verbund I des Förderschwerpunkts, sich mit den aus diesen Verschiebungen zu erwartenden Folgen für etwa die Innovationsfähigkeiten der Wirtschaft oder die nötigen Anpassungsreaktionen der Unternehmungen und Arbeitskräfte an diese Veränderungen auseinanderzusetzen (vgl. dazu die anderen Beiträge aus den anderen Verbänden in diesem Band). Wir wollen uns an dieser Stelle auf einige Implikationen für die Arbeitsmarktentwicklung insgesamt und die Arbeitsmarktchancen speziell der auf dem Arbeitsmarkt gegenwärtig besonders benachteiligten bzw. generell von Exklusionstendenzen besonders bedrohten Gruppen konzentrieren. Genaue, quantitative Aussagen diesbezüglich sind angesichts der generell herrschenden Prognoseunsicherheiten in diesem Bereich natürlich nicht möglich, plausible Rückschlüsse aus gegenwärtig beobachtbaren Tendenzen sind aber dennoch möglich, die zumindest vor einzelnen problematischen Entwicklungen warnen können. Das Hauptaugenmerk soll dabei hier der bereits in der einführenden Beschreibung der gegenwärtigen Situation besonders hervorgehobenen Gruppe der alternden und älteren Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt sowie den Frauen liegen.

---

zur zu erwartenden Schulabgängerzahl aus allgemeinbildenden Schulen bis 2020 z.B. für Bayern Schönwälder, Kistler, Sing 1999, S. 159).

Auch wenn, wie gezeigt, keine Situation einer generellen Verknappung des Arbeitsangebots auf mittlere und längere Sicht zu erwarten ist, wird die bereits gegenwärtig stattfindende bzw. erfolgte demographisch bedingte Reduzierung des Angebots an jüngeren Arbeitskräften den Rekrutierungsspielraum der Unternehmen im Segment dieser jüngeren Alterskohorten langfristig einschränken. Die aktuell zu beobachtenden Probleme z.B. auf dem Ausbildungsstellenmarkt, die nur dank der Wirkungen des Sofortprogramms der Bundesregierung einigermaßen ausgeglichen werden konnten - bei weiterhin recht hohem Anteil an sowieso bereits staatlich getragener Ersatzfunktion für betriebliche Ausbildungsstellen -, läßt den Schluss zu, dass die Wirtschaft, und insbesondere die Industrie, sich der mit dieser demographisch bedingten Veränderung verbundenen Rekrutierungsprobleme nicht ausreichend bewußt ist. Die Industrie verfährt immer noch sehr stark nach dem Motto „beggar my neighbour“. Eine solche Politik des sich Verlassens auf andere Kostenträger zur (Aus-)Bildung des Nachwuchses, nämlich auf die ausbildenden Betriebe (vor allem des Handwerks) und den Staat dürfte sich jedoch auf mittlere Sicht als kurzsichtig erweisen und erfordert im Prinzip bereits heute dringend Ausgleich für diese Real-Subventionen.

Hinsichtlich der Altersgruppen der über 50- bzw. vor allem der über 55jährigen, ist zunächst auf die negativen arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen und die fatalen Folgen für die sozialen Sicherungssysteme der sich eingebürgert habenden „Kultur der Frühverrentung bzw. der vorzeitigen Externalisierung auf den Arbeitsmarkt“ (vgl. z.B. Knuth 1999) zu verweisen. Es soll an dieser Stelle nicht auf die dahinterstehenden Stereotype über die abnehmende Leistungsfähigkeit oder die geringere Innovationsbereitschaft und -fähigkeit Älterer eingegangen werden - die Ergebnisse der anderen Verbände liefern hier differenzierte Gegenbeweise und auch Ansatzpunkte für Gegenstrategien.

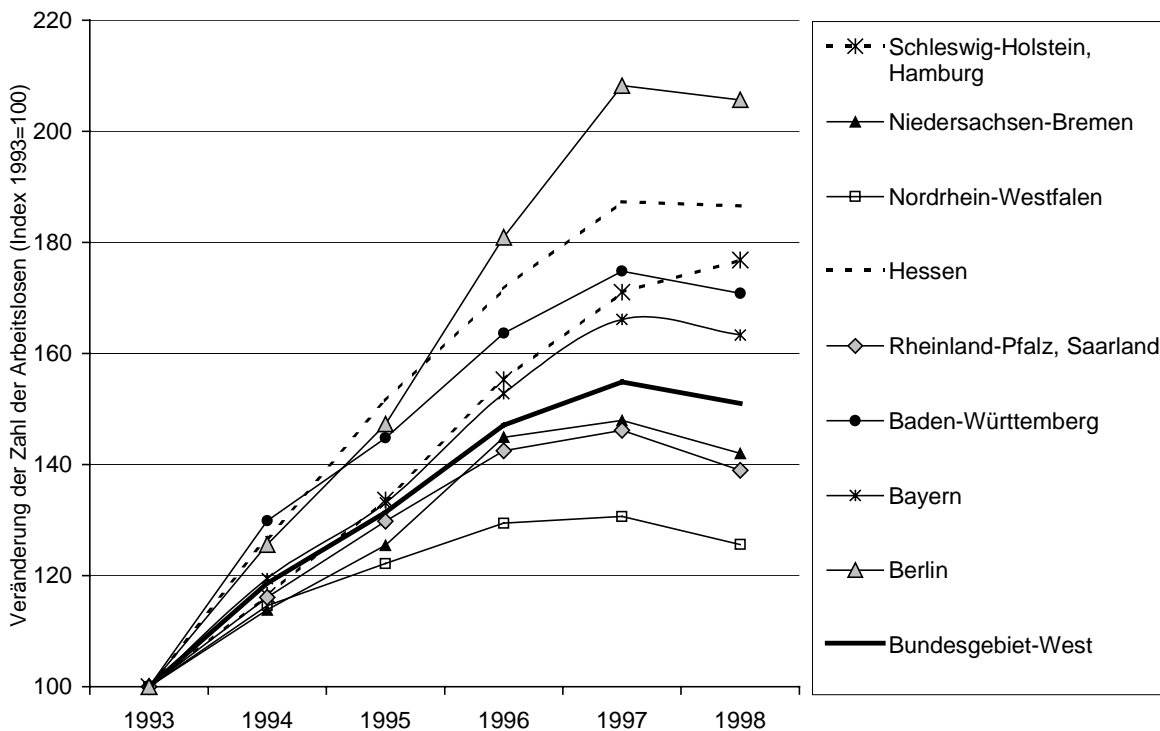
Interessanter erscheint uns hier ein Hinweis auf einen empirischen Befund aus den Vorbereitungsarbeiten zur Umsetzung unserer Projektergebnisse. Setzt man die Zuwachsraten in den Arbeitslosenzahlen der über 50jährigen beispielsweise differenziert nach Bundesländern in Beziehung zu deren arbeitsmarktpolitischer Lage, so ergibt sich ein interessantes Bild. Die Zuwachsraten in den Arbeitslosenzahlen der älteren Erwerbspersonen sind - abgesehen von der Sondersituation in Gesamtberlin und den neuen Ländern - tendenziell in denjenigen Bundesländern am höchsten, in denen sich die Arbeitsmarktlage bzw. -entwicklung noch relativ gut anläßt (vgl. *Darstellung 9*). Noch deutlicher wird dieser Zusammenhang, wenn

man weiter regional differenziert. Die *Darstellung 10* enthält entsprechende empirische Ergebnisse für die Arbeitsamtsbezirke in einem Bundesland, nämlich Bayern. Bei aller Problematik des Indikators (vgl. oben) - die nicht mehr der Verfügbarkeitspflicht unterliegenden älteren Arbeitslosen und die bereits frühverrenteten Personen sind ja in diesen Zahlen nicht enthalten - erstaunt doch, wie auch innerhalb des arbeitsmarktpolitisch noch relativ erfolgreichen Bundeslandes Bayern es wiederum eher diejenigen Arbeitsamtsbezirke mit noch relativ besserer gesamter Lage sind (das heißt auch diejenigen, in denen der Dienstleistungsanteil besonders hoch bzw. wachsend, in denen der Anteil an modernen Technologien groß ist), in denen ein besonders starker Zuwachs in der Zahl älterer Arbeitsloser zu registrieren ist. Wir deuten dies zunächst als Indikator dafür, dass sich im strukturellen Wandel und gerade bei den wirtschaftlich erfolgreichen Branchen und Betrieben diese „Kultur der Frühverrentung“ schon am weitesten festgesetzt hat. Das mag, betrachtet man den relativ hohen Anteil bei den Arbeitsamtsbezirken aus dem Speckgürtel der Landeshauptstadt München, auch daran liegen, dass entsprechende Großbetriebe (etwa aus dem IuK-Bereich) mit geradezu skrupelloser Konsequenz die Politik der Externalisierung älterer Arbeitnehmer zur Personalanpassung auf die Spitze treiben. Auf die Tatsache, dass gerade diese Großbetriebe über einen angeblich zukunftsbedrohenden Nachwuchsmangel bereits heute besonders laut klagen, sei hier nur am Rande verwiesen.

Wir interpretieren diesen Befund (jenseits des Problems kumulativer Beschäftigungsrisiken) als Hinweis darauf, dass der durch den demographischen Wandel bedingte Alterungsprozeß auf eine durch den Strukturwandel beförderte Tendenz trifft, in dem insbesondere die „modernen“ Betriebe geneigt sind, sich der älteren Beschäftigten - am liebsten auf Kosten der Allgemeinheit - relativ früh zu entledigen. Darin liegt Sprengstoff. Als Lunte an diesem Sprengsatz sind mehrere Probleme zu benennen:

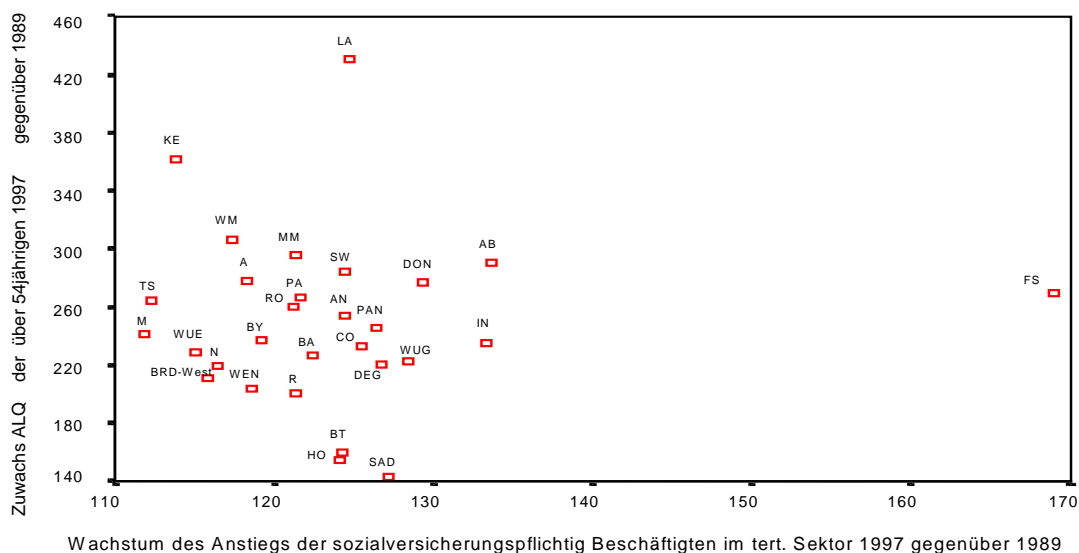
- erstens die durch ein solches Zusammentreffen von demographischen und strukturellen Tendenzen ausgelösten Effekte auf die Finanzen der sozialen Sicherungssysteme, vor allem der gesetzlichen Alterssicherung, die in einem Teufelskreis über die Arbeitskosten weiterwirken (diese Lunte ist bekanntermaßen durch die Art der Finanzierung der deutschen Einheit dramatisch kürzer geworden);

Darstellung 9: Veränderung der Zahl der Arbeitslosen über 54 Jahre seit 1993 in den alten Bundesländern (Index 1993=100)



Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung nach Bundesanstalt für Arbeit, Strukturanalyse, versch. Jahre.

Darstellung 10: Regionaler Zusammenhang zwischen dem Zuwachs der Arbeitslosenquote der über 54jährigen und dem Wachstum der Dienstleistungsbeschäftigung



Anmerkung:

Die Abkürzungen der Arbeitsamtsbezirke entsprechen den Kfz-Kennzeichen.

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnungen nach Daten des Landesarbeitsamtes Bayern.

- zweitens das (sollte die Wirtschaft weiter geneigt sein, immer nur möglichst paßgenaue und möglichst hohe Qualifikationen von Abgängern aus dem Bildungssystem zu akzeptieren, ohne selbst mehr in Qualifikationen investieren zu wollen) sich im politischen Prozeß verunmöglichende Zurückgreifen auf die Zuwanderung als Problemlöser bei partiellen Engpässen des Arbeitsangebots aus Unternehmenssicht;
- drittens aber, und nicht zuletzt, die Gefahr eines tatsächlichen Verlustes an Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit durch die Verschleuderung von Humanressourcen bzw. Bildungsinvestitionen (offene und verdeckte Arbeitslosigkeit stellen nichts anderes dar).

## 6. Ausblick

Fassen wir die Ergebnisse zusammen: Die Vorstellungen von einem in absehbarer Zeit zu erwartenden demographisch bedingten Arbeitskräftemangel auf breiter Front sind wohl genauso unreal und interessengeleitet wie die vom Ende der (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft. Real ist dagegen ein deutlicher Alterungsprozeß. Verstärkt droht sogar die Gefahr der „Kultur einer Externalisierung Älterer“ und überhaupt aller Arbeitskräfte die nicht passgenau den Anforderungen der Unternehmungen entsprechen.

Unter Berücksichtigung makroökonomischer Aspekte und der Tatsachen, dass die bestehende Unterbeschäftigung in Deutschland wesentlich größer ist, als es in den offiziellen Arbeitslosenzahlen zum Ausdruck kommt, und dass die Erwerbsorientierungen (v.a. der Frauen) zunehmen, ist das Eintreten des generellen Knappheitsszenarios auch nach 2010 nicht zu erwarten. Sehr wohl kann es aber - vielleicht stärker als schon bisher üblich - zu Mismatches auf Teilarbeitsmärkten kommen. Der demographische Wandel (im Sinne geringer besetzter nachrückender Alterskohorten) führt aber zweifellos dazu, dass auch die Belegschaften altern werden und der Ersatz für ausscheidende Arbeitskräfte nicht mehr nur bei Jungen erfolgen kann.

Dies gilt im übrigen genauso auf europäischer Ebene. Es ist hier nicht der Ort, sich mit der jüngsten Prognose der Europäischen Kommission zur Beschäftigungsbilanz bis 2025 auseinanderzusetzen, was sowohl wissenschaftlich als auch politisch auf europäischer Ebene dringend notwendig erscheint (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1999). Nur einige kurze Anmerkungen:

- Die Definition von Vollbeschäftigung bei 75% Erwerbstätigenquote der 15-64jährigen ist auf der Basis der Erhebungsmethodik und -abgrenzung der Europäischen Arbeitskräfte-stichprobe ein durch nichts begründeter Wert. In Dänemark herrscht danach z.B. Überbeschäftigung und die oben ausgeführten Formen verdeckter Arbeitslosigkeit bleiben völlig außer acht.
- Drei, ja bis zu fünf Prozent Arbeitslosigkeit als fluktuationsbedingt einzuschätzen, ist angesichts der in Europa insgesamt gängigen Zahlen zum Job-Turnover und zum Labour-Turnover (vgl. z.B. Knuth 1998) reichlich hoch gegriffen.
- Das lineare Fortschreiben des 0,6% jährlichen Beschäftigungswachstums aus der Phase zwischen 1997 bis 2025 ist, wenn die prognostizierte (Erwerbs-)Bevölkerung (ab 2012) abnimmt, genauso eine heroische Annahme wie die Ignorierung der EU-Erweiterung in diesem Kontext bis 2025.
- Heroisch, ja recht naiv ist wohl auch die Vorstellung, die Unternehmensseite hätte ein unbegrenztes Interesse an einem vollständigen Abbau der Arbeitslosigkeit respektive keine Reaktionsmöglichkeiten, wenn es wirklich zu einer Verknappung der Arbeitskräfte auf breiter Front kommen würde.<sup>5</sup>

Die Liste dieser Diskussionspunkte ließe sich fortsetzen. Wir wollen hier auf diese Feinheiten verzichten, da die Kommission selbst zu recht betont, es sei „... unerlässlich, dass die Erwerbsquote in allen Altersklassen der Erwerbsbevölkerung soweit wie möglich angehoben wird“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1999, S. 9).

In jedem Fall - und da sehen wir uns völlig einig mit der Mitteilung der Kommission „Ein Europa für alle Altersgruppen“ - ist schon heute darauf zu achten, dass die bisherige gigantische Verschleuderung von Humankapital in offener oder verdeckter Unterbeschäftigung beendet wird: Qualifikationen haben eine zu kurze Halbwertszeit und je höher diese

---

<sup>5</sup> Als kleiner Beleg möge ein Bericht aus einer Arbeitsgruppe im Vorfeld des Europäischen Forums für Sozialpolitik dienen, der in seltener Offenheit die Positionen zum Thema Arbeitszeitverkürzung als Mittel gegen die Arbeitslosigkeit skizziert: „ Auf europäischer Ebene scheint man zumeist der Option ‚flexible Verkürzung der Arbeitszeit auf mikroökonomischer Ebene‘ den Vorzug zu geben. In dem Bericht zu den Folgearbeiten im Anschluß an den Essener Gipfel wird vor den unerwünschten Auswirkungen einer einheitlichen, ‚verordneten‘ Verkürzung der Arbeitszeit gewarnt: dies könne Engpässe in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes zur Folge haben, zu einem Inflationsdruck führen und auf diese Weise eher Arbeitsplätze vernichten als schaffen. Im übrigen wäre eine Arbeitszeitverkürzung langfristig gesehen nur schwer rückgängig zu machen, wenn durch den Geburtenrückgang die Arbeitskräfte reserven ausgeschöpft sein werden: dann könnte eine unumkehrbare Reduzierung der Arbeitszeit einen erneuten Lohndruck

Qualifikationen sind, um so kürzer sind diese Halbwertzeiten. Auch deswegen gilt: „Das weibliche Erwerbspersonenpotential lässt sich nicht einfach an- und ausknipsen wie eine Taschenlampe“ (Köhler, Kistler, Kopp 1997, S. 91). Gerade angesichts der erreichten Erfolge im bildungsseitigen Gleichziehen des weiblichen Geschlechts wäre eine Strategie des Zurückdrängens der hohen und weiter steigenden Erwerbsneigung, wie sie etwa die bayerisch-sächsische Kommission für Zukunftsfragen (1997, S. 99 ff.) propagiert, in jeder Hinsicht kurzfristig und kontraproduktiv. Bei aller Notwendigkeit von Flexibilität auch auf Arbeitnehmerseite sind die Leitvorstellungen (und einseitige Verantwortungszuweisungen im Sinne „Employability“ und „Flexibilisierung“, von „Bastelbiographien“ und „Arbeitskraftunternehmen“ etc. zumindest in den heute sich andeutenden Formen genau das Gegenteil dessen, was der demographische Wandel geradezu erzwingt: Die Pflege des Humankapitals als unserem (in Festreden ja auch gerne beschworenen) wichtigsten Standortfaktor.

Nötig ist vielmehr - und der demographische Wandel bewirkt auch dies hoffentlich ein Stückchen weit mit<sup>6</sup> - ein Umdenken auf der Seite der Unternehmen: Wollen sie bei hoher Arbeitsproduktivität wettbewerbsfähig bleiben, so ist ein pfleglicher(er) Umgang mit dem entscheidenden Produktionsfaktor Arbeit angesagt. Die Externalisierung Älterer auf Kosten der Allgemeinheit wird ebenso erschwert werden wie der allzu leichte Rückgriff auf Jüngere mit immer den neuesten, auf Kosten der Allgemeinheit erworbenen Bildungsinhalten. Die Weiterbildungsanstrengungen und überhaupt die Personalentwicklung der Betriebe müssen andere werden als nur das Anlernen an neuen Technologien für viele und echte Qualifizierung für wenige Mitarbeiter.

---

erzeugen ... wobei den Arbeitgebern daran gelegen ist, jegliches Risiko einer impliziten Kostensteigerung zu vermeiden“ (Nicaise 1996, S. 19).

<sup>6</sup> Wobei dieser „Zwang“ angesichts der Fristigkeit mikroökonomischer Kalküle von selbst nicht ohne Reibungskosten abgeht, die die Unternehmen wiederum zu externalisieren suchen werden.

## Literatur

- Autorengemeinschaft: Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 19... In: MittAB, jeweils Heft 1, versch. Jg.
- Bauer, F.; Groß, H.; Schilling, G.: Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland, Düsseldorf 1996.
- Beck, U.: Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft, Frankfurt, New York 1999.
- Benz, W.: Vom freiwilligen Arbeitsdienst zur Arbeitsdienstplicht. In: Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte, 16. Jg., Heft 4, 1968, S. 317 ff.
- Bogai, D.; Hess, D.; Schröder, H.; Schmid, M.: Binnenstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Männer und Frauen. In: MittAB, 27. Jg., Heft 2, 1994, S. 73 ff.
- Büchel, F.: Unterwertig Erwerbstätige - Eine von der amtlichen Statistik übersehene Problemgruppe des Arbeitsmarktes. In: Schupp, J.; Büchel, F.; Diewald, M.; Habich, R. (Hrsg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion, Berlin 1998, S. 113 ff.
- Bullinger, H.-J.; Volkholz, V.; Betzl, K.; Köchling, A.; Risch, W. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin, Heidelberg 1993.
- Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt 19... ANBA: Arbeitsmarktanalyse für die alten und die neuen Länder, Nürnberg versch. Jahre.
- Bundesanstalt für Arbeit: Strukturanalyse 19... Bestände an Arbeitslosen und offenen Stellen, Nürnberg versch. Jg.
- Deutscher Bundestag: Erster Zwischenbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel, Bonn 1994.
- Deutscher Bundestag: Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel, Bonn 1998.
- Döhl, V.; Kratzer, N.; Sauer, D.: Im Schatten der Innovation, Frankfurt, New York 2000 (i.E.).
- Dostal, W.; Hilpert, M.; Kistler, E.: Modelle mit zu vielen Unbekannten - Zum Forschungsstand und den Grenzen von Untersuchungen über die Beschäftigungseffekte moderner Technik. In: IAB; IfS; INIFES; ISF; SOFI (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1998/99. Schwerpunkt: Arbeitsmarkt, Berlin 1999, S. 19 ff.
- Düren, H.; Wiedemeyer, M.: Arbeit und Zeit zum Leben. In: Die Mitbestimmung, 45. Jg., Heft 8, 1999, S. 34 ff.
- Eckerle, K.; Oczipka, T.: Auswirkungen veränderter ökonomischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland. Prognos-Gutachten 1998 für den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Endbericht/ Textband, DRV-Schriften Bd. 9, Frankfurt am Main 1998.
- Emnid: Übergang in den Ruhestand. Tabellenband. Bielefeld 1996.

- Engelbrech, G.; Reinberg, A.: Beschäftigungschancen von Jugendlichen in der alternden westdeutschen Gesellschaft. In: INIFES; ISF; SÖSTRA (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft, Frankfurt, New York 1998, S. 65 ff.
- Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa 1998, Luxemburg 1999.
- Europäische Kommission: Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999, Entwurf, Teil I und II, Brüssel 1999a.
- European Commission: Employment in Europe 1999, Brüssel 1999.
- Freeman, R.B.: Immer mehr Armut - die USA auf dem Weg in eine Apartheidwirtschaft? In: Harvard Business manager, Vol. I, 1997, S. 69 ff.
- Fuchs, J.; Thon, M.: Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. Selbst hohe Zuwanderungen werden diesen Trend nicht stoppen können, IAB-Kurzbericht Nr. 4, Nürnberg 1999.
- Hilpert, M.; Kistler, E.; Sing, D.: Vom Arbeitskräfteüberschuß zum Arbeitskräftemangel? Subjektive Determinanten des Arbeitsangebotes und demographischer Wandel, Frankfurt, New York 2000 (i.E.).
- Holst, E., Schupp, J.: Hohe Fluktuation in der Stillen Reserve. In: DIW Wochenbericht, 64. Jg., Heft 47, S. 921 ff.
- Infas: Binnenstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit, Tabellenband A, Bonn 1993.
- INIFES; INFRATEST: Befragung von Frauen in Arbeit und in der Stillen Reserve 1998, Stadtbergen, München 1998.
- INIFES; ISF; SÖSTRA (Hrsg.): Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel. Thesen und Befunde zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Stadtbergen, München, Berlin 1997.
- INIFES; ISF; SÖSTRA (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft, Frankfurt, New York 1998.
- Isforth, A.: Mit 60 auf das Abstellgleis ...? Ergebnisse einer Umfrage. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Mit 60 auf das Abstellgleis ...?, Gütersloh 1997, S. 15 ff.
- Kistler, E.: Zwischen Szylla und Charybdis - Zukünfte der Erwerbsarbeit angesichts des demographischen Wandels. In: INIFES; ISF; SÖSTRA (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft, Frankfurt, New York 1998, S. 9 ff.
- Kistler, E.; Schönwälder, T.: Eliten und Heloten - herrschen und dienen. Die rechtskonservativen Ideen der bayerisch-sächsischen Zukunftskommission. In: Soziale Sicherheit, 47. Jg., Heft 4, 1998, S. 121 ff.
- Kistler, E.; Sing, D.: 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 1998, S. 129 ff.
- Kistler, E.; Sing, D.: Frauen zwischen Erwerbsarbeit, Ehrenamt und Familienarbeit. Bericht zu einer Pilotstudie an die Hans-Böckler-Stiftung, Stadtbergen 1999.

- Knuth, M.: Von der „Lebensstellung“ zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Sind wir auf dem Weg zum Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt? In: Bosch, G. (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt, Frankfurt, New York 1998, S. 300 ff.
- Knuth, M.: Senkung der Arbeitslosigkeit durch Ausstieg aus dem Vorruhestand. Gesellschaftliche und betriebliche Innovationserfordernisse im Umgang mit dem strukturellen und demographischen Wandel, hekt. Ms., Gelsenkirchen 1999.
- Köhler, D.; Kistler, E.; Kopp, A.: Frauenerwerbsneigung und demographischer Wandel - Empirische Skizzen. In: INIFES; ISF; SÖSTRA (Hrsg.): Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel. Thesen und Befunde zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Stadtbergen, München, Berlin 1997, S. 65 ff.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Bericht über die Entwicklung der Beschäftigungsquoten 1998. Beschäftigungsleistungen in den Mitgliedsstaaten, KOM (98)572/2, Brüssel 1998.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Ein Europa für alle Altersgruppen - Wohlstand und Solidarität zwischen den Generationen. Mitteilung der Kommission KOM (1999) 221, Brüssel 1999.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen - Leitsätze, Zusammenfassung und Schlußfolgerungen der Teile I, II und III des Kommissionsberichts, Bonn 1997.
- Konrad, W.: Potemkinsche Dörfer. Zur Beschäftigungsdynamik der Informations- und Kommunikationstechnologien. In: IAB; IfS; INIFES; ISF; SOFI (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1998/99. Schwerpunkt: Arbeitsmarkt, Berlin 1999, S. 65 ff.
- Leibenstein, H.: The Impact of Population Growth on the American Economy. In: Morris, E.R.; Reed, R. (Hrsg.): Economic Aspects of Population Growth and the American Future. Research, Reports, Vol. II, Washington, D.C. 1972, S. 49 ff.
- Münz, R.; Seifert, W.; Ulrich, R.: Zuwanderung nach Deutschland. Strukturen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt, New York 1997.
- Nicaise, I.: Welche Partnerschaften für die Beschäftigung brauchen wir? Sozialpartner, NRO und Behörden, Forum Doc2, hekt. Ms., Leuven, Brüssel 1996.
- Rifkin, J.: Das Ende der Arbeit, Frankfurt 1997.
- Rössel, G.; Schaefer, R.; Wahse, J.: Zum Wandel der Alterspyramide der Erwerbstätigen in Deutschland, Frankfurt, New York 1999.
- Schnitzer, K.; Isserstedt, W.; Müßig-Trapp, P.; Schreiber, J.: Student Life in Germany. The Socio-Economic Picture. Summary of the 15<sup>th</sup> Social Survey of the Deutsches Studentenwerk (DSW) produced by HIS Hochschul-Informationen-System, Bonn 1999.
- Schönwälder, T.; Kistler, E.; Sing, D.: Kapitel 5. Arbeitsmarkt. In: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen & Gesundheit: Bericht der Staatsregierung zur sozialen Lage in Bayern, Teil II, München 1999, S. 117 ff.

- Sing, D.: Komponenten und subjektive Determinanten der langfristigen Entwicklung des Arbeitsangebots. Die „Stillen Reserven“ sind größer als man denkt. In: INIFES; ISF; SÖSTRA (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft, Frankfurt, New York 1998, S. 79 ff.
- Spengler, J.J.: Declining Population Growth: Economic Effects. In: Morris, E.R., Reed, R. (Hrsg.): Economic Aspects of Population Change. The Commission on Population Growth and the American Future. Research Reports, Vol. II, Washington, D.C. 1972, S. 91 ff.
- Thon, M.; Bach, H.-M.: Die Schätzung von Potential-Erwerbsquoten, Stiller Reserve und Erwerbspersonenpotential für die alten Bundesländer 1970-1995, IAB-Werkstattbericht Nr. 8, Nürnberg 1998.
- Zapf, W.: Die DDR 1989/1990 - Zusammenbruch einer Sozialstruktur? In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 2, 1991, S. 147 ff.