



Andreas Huber, Ernst Kistler,
Udo Papies (Hrsg.)

Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels

Ergebnisse aus der
Bundesrepublik Deutschland
und dem Land Berlin

Öffentlichkeits- und Marketingstrategie
demographischer Wandel



Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit

Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels.
Ergebnisse aus der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Berlin

Andreas Huber, Ernst Kistler, Udo Papies (Hrsg.)

Stuttgart, 2002

ISBN 3-8167-6081-3

Das dieser Veröffentlichung zugrundeliegende Vorhaben „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“ wird mit Mitteln der Bundesministerin für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen: 01HH9901/0 gefördert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

**Andreas Huber, Ernst Kistler,
Udo Papies (Hrsg.)**

Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels

**Ergebnisse aus der
Bundesrepublik Deutschland
und dem Land Berlin**

**Broschürenreihe:
Demographie und Erwerbsarbeit**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort Rudolf Steinke	7
Forschung zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf Unternehmen und Arbeitsmarkt Günter Neubauer	10
Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und die demographische Herausforderung Ernst Kistler, Andreas Huber	14
Urbane Arbeitsmärkte im demographischen Wandel: Das Beispiel Berlin Dietmar Dathe, Markus Hilpert	30
Alternde Betriebe im regionalen Vergleich Markus Hilpert, Andreas Huber, Udo Papies	51
Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot Dorit Sing	65
Chancen und Probleme älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt in Bayern Paul Bisping	96
Erfahrungen aus dem Thüringer Programm „50-plus“ Michael Reuße	103
Chancen und Probleme älterer Arbeitnehmer auf dem Berliner Arbeitsmarkt Cornelie Schlegel	109
Erfahrungen des Arbeitsamtes Berlin Mitte beim Einsatz arbeitsmarktpolitischer Fördermaßnahmen für ältere Arbeitnehmer Jürgen Bogdahn	117
Differenzierte Verläufe und Wahrnehmungen der Alterung von Betriebsbelegschaften Udo Papies, Jürgen Wahse	123

Vorwort

Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt:

Auch in Zeiten und Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit ein wichtiges Problemfeld

Rudolf Steinke

Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen

Auf den ersten Blick erscheint die Themenstellung des in diesem Band wiedergegebenen Workshops und des dahinter stehenden Forschungsvorhabens zumindest in Zeiten einer – vor allem, aber nicht nur im Osten Deutschlands – hohen Arbeitslosigkeit paradox:

Die Erwerbslosenquote lag im Jahr 2000 in Deutschland (vgl. zu den Zahlen Bundesanstalt für Arbeit 2001) in der Definition von Eurostat mit 8,1 % nur knapp unter dem EU-Durchschnitt (8,3 %) und enttäuscht durch einen allenfalls zögerlichen Rückgang. In der Definition der Quote aus registrierten Arbeitslosen dividiert durch die Summe aller zivilen Erwerbspersonen liegt die gesamtdeutsche Quote für den Jahresdurchschnitt 2000 bei 9,6 %; für Berlin werden 15,8 % ausgewiesen: Ein im Vergleich zu den anderen östlichen Ländern (Durchschnitt: 17,4 %) noch recht guter, aber doch nicht hinnehmbar hoher Wert. Immerhin sind das in Berlin im Jahresmittel 2000 knapp 265 Tsd. registrierte Arbeitslose – von der nicht registrierten Unterbeschäftigung einmal ganz abgesehen. Die Statistik weist außerdem noch höhere Arbeitslosenquoten für die Problemgruppen des Arbeitsmarktes aus: Ausländer, Schwerbehinderte, 20–24-Jährige (bei den Jüngeren greift das Programm der Bundesregierung recht gut).

Was soll man sich also über die Arbeitslosenquoten der Älteren in Ostdeutschland (für 50–54-Jährige: 23,6 %; 55–60-Jährige: 28,5 %; 60–65-Jährige: 32,9 %) noch besondere Gedanken machen, wenn die Quote der 20–24-Jährigen im Jahr 2000 auch schon bei 24,1 % liegt. Ist es dann nicht geradezu zu begrüßen, dass die Erwerbsquote der Älteren niedrig ist, dass die Betriebe ältere Arbeitnehmer mit einem (wenn auch nicht mehr ganz so wie früher) „goldenen Handschlag“ vor der Regelaltersgrenze freisetzen und so Arbeitsplätze für Jüngere freimachen?

Außerdem ist zu beachten, dass viele Arbeitnehmer sowieso eine Erwerbsbiographie nach dem Motto „Ranklotzen bis 55 und dann der wohlverdiente Ruhestand“ im Kopf haben – und meinen nicht die meisten von uns, dass ältere Erwerbstätige nicht mehr so leistungsfähig, häufiger krank, teurer, weniger innovationsbereit usw. sind?

Die einschlägige Forschung hat gezeigt (vgl. z. B. Wolff et al. 2001), dass die meisten der eben genannten Attribute, mit denen gemeinhin Ältere beschrieben werden, Stereotype darstellen. Sogar die Vorstellung, dass durch die vorzeitige Externalisierung Älterer die Jugendarbeitslosigkeit bekämpft werden könnte, erweist sich als trügerisch.

Die Probleme liegen im Gegenteil ganz anders. Viele Ältere sind in der Vergangenheit recht unfreiwillig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Sie haben, einmal arbeitslos geworden, kaum Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz und wurden auch über die Jahre ihrer Erwerbsbiographie hinweg nicht durch eine dringend gebotene (vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen 2001) Politik des lebenslangen Lernens für die Notwendigkeiten eines schnellen Strukturwandels unterstützt.

In die Zukunft gewendet werden diese Probleme noch zunehmen: Die Zeichen in der Rentenpolitik stehen in Richtung versicherungsmathematischer Abschläge bei vorzeitigem Ruhestand, nichts deutet darauf hin, dass die bisherige Unterrepräsentation in der Teilnahme Älterer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2001a, S. 12) sich wesentlich ändert. Die leichten Verbesserungen bei der Arbeitslosigkeit Älterer in der letzten

Zeit erweisen sich als kurzfristig und vor allem einer demographischen Sonderentwicklung geschuldet – der große Berg an Personen im fortgeschrittenen Erwerbsalter kommt mit den „Baby-Boomern“ sogar erst noch auf uns zu (vgl. Hilpert, Kistler 2001).

Klar ist aber auch, dass weder in den Köpfen der Arbeitnehmer noch in der Personalpolitik der Betriebe diese Fakten schon verankert sind, gar dass ein Denken in Erwerbsbiographien und Human-Ressources-Management unter veränderten demographischen Rahmenbedingungen Platz greift. Derartige Veränderungen brauchen sicher auch ihre Zeit: Von da her ist es mehr als gerechtfertigt, ja unabdingbar, auch heute in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und eines großen Angebotsüberhangs auf dem Arbeitsmarkt, über den demographischen Wandel und seine Folgen für den Arbeitsmarkt nachzudenken.

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen hat deshalb die Anregung der Institute SÖSTRA, Berlin und INIFES, Stadtbergen bei Augsburg gerne aufgegriffen, bei dem vom Bundesforschungsministerium geförderten Projekt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit in ausgewählten Regionen“ zusammenzuarbeiten. Diese Veröffentlichung und der zugrundeliegende Workshop im Rathaus Schöneberg sind auch eine Konsequenz dessen, dass die Probleme älterer Erwerbspersonen und die Herausforderungen des demographischen Wandels sehr wohl auf der Agenda der Berliner Arbeitsmarktpolitik stehen (vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen 2000, S. 16 f.). Die zusätzlich zu den Vorträgen des Workshops in diesen Band aufgenommenen Beiträge von Dathe, Hilpert bzw. Sing sind Ausdruck der Einsicht, wie sehr es bei einer Politik in der hier skizzierten Richtung auf einen strukturellen, Teilpolitiken integrierenden Ansatz ankommt und dass auch, ja gerade bei der Frage nach der Arbeitsmarktentwicklung für ältere Erwerbspersonen die Situation von Frauen besonderer Beachtung bedarf.

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen dankt allen Teilnehmern am Workshop und den Instituten INIFES und SÖSTRA für die interessante Zusammenarbeit.

Literatur

Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt 2000, ANBA Sondernummer 28. Juni 2001, Nürnberg 2001.

Bundesanstalt für Arbeit: Daten zu den Eingliederungsbilanzen 2000, ANBA Sondernummer 15. August 2001, Nürnberg 2001a.

Hilpert, M.; Kistler, E.: Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3-4/2001, S. 5 ff.

Kistler, E.; Wahse, J.: Unverantwortliche Personalpolitik? In: Die MITBESTIMMUNG, 47 (2001) 11, S. 27 ff.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen: Berliner Arbeitsmarktpolitik 1999/2000, Berlin 2000.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen (Hrsg.): LebensLangesLernen. Expertisen zu lebenslangem Lernen – Lebensarbeitszeiten – Lebensweiterbildungskonten, Berlin 2001.

Wolff, H. et al.: Arbeit – Altern – Innovation, Wiesbaden 2001.

Kontakt



Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen Referatsleitung

Storkowerstr.134, 10407 Berlin

Dr. Rudolf Steinke

e-mail: rsteinke@t-online.de

Tel. 030-9022245(-46)

Fax 030-90222826

www.berlin.de/home/land/SenArbSozFrau

Forschung zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf Unternehmen und Arbeitsmarkt

Günter Neubauer
DLR Bonn

1. Förderschwerpunkt Demographischer Wandel

Anfang 2001 hat die Bundesforschungsministerin E. Bulmahn das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ öffentlich bekanntgemacht; es ist ein Forschungsprogramm, das an die forschungs- und sozialpolitischen Erfolge der Programme „Humanisierung des Arbeitslebens“ (1974) und „Arbeit und Technik“ (1989) anknüpft und neue richtungsweisende Erkenntnisse und Gestaltungsmöglichkeiten für die Unternehmens- und Arbeitsorganisation erschließen und in die Praxis umsetzen will.

Eines der vier Handlungsfelder des neuen Forschungsprogramms heißt „Chancengleichheit fördern und ungenutzte Potentiale erschließen“.

Hier ist auch der „Förderschwerpunkt ‚Demographischer Wandel – Zukunft der Erwerbsarbeit‘“ integriert.

2. Forschungsergebnisse

Mit der Vorbereitung dieses Schwerpunktes seit 1992 und der Durchführung der ersten Forschungsphase von 1996 bis 2000 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Weitsicht gezeigt.

In Abgrenzung zu den Arbeiten der Enquête-Kommission des Deutschen Bundestages hat sich die Forschung des BMBF konzentriert auf den für Wirtschaft und Gesellschaft bedeutsamen Zusammenhang von alternden Betriebsbelegschaften und betrieblicher Innovationsfähigkeit.

Die beteiligten Forscher fanden heraus, dass das Dramatische am demographischen Wandel für die Unternehmen weniger der Rückgang der absoluten Zahl oder die Alterung der Erwerbstätigen ist als vielmehr die Veränderung der Altersstrukturen von Erwerbstätigen und Belegschaften in den Unternehmen. Aufgrund der geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge und der sinkenden Nachwuchskräfte kommt auf die Unternehmen in den nächsten Jahren ein Berg von älteren Erwerbstätigen zu, mit denen sie die wirtschaftlichen Umbrüche und die dazu notwendigen Innovationen bewältigen müssen.

Für diese Entwicklungen wurden daher Prognosen, Trends und verlässliche Zahlen zur Verknappung und zur Veränderung, d. h. zur Alterung und zur Feminisierung des künftigen Arbeitsangebotes erarbeitet.

Erforscht wurden aber auch die Auswirkungen des demographischen Wandels bzw. der Einsatz junger, mittelalter und älterer Erwerbstätiger auf die Innovationsfähigkeit von Unternehmen, von Branchen und Wirtschaftssektoren; nur wenige Unternehmen verfolgen Personalstrategien, die ihnen altersgemischte Belegschaften und die Nutzung der Innovationspotentiale der Mitarbeiter aller Altersstufen garantieren.

Die Forschungsarbeiten mit Blick auf die Zukunft der Arbeit haben gezeigt, dass die betrieblichen, wissenschaftlichen und politischen Akteure nunmehr mit Fragen des ökonomischen, des technischen und auch des demographischen Strukturwandels gleichzeitig konfrontiert sind.

3. Umsetzung der Forschungsergebnisse

Die Ergebnisse der Forschungsphase von 1996–2000 wurden kurzgefasst in dem „Zukunftsreport Demographischer Wandel“ veröffentlicht mit dem Ziel, die betrieblichen und gesellschaftlichen Verantwortlichen für den demographischen Wandel und die daraus resultierenden Gestaltungsaufgaben zu sensibilisieren.

Um die Umsetzung dieser Ergebnisse in die Praxis zu beschleunigen, fördert das BMBF seit Ende 1999 bis 2002 ein Transferprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel“ (siehe auch www.demotrans.de).

Aufbauend auf den Forschungsergebnissen und –befunden erarbeiten die Forscher gemeinsam mit den Praktikern aus Unternehmen, Verbänden, Arbeitsämtern und Sozialpartnern Lösungsansätze für eine präventive Arbeits- und Personalpolitik in den Unternehmen bzw. neue Wege einer Eingliederungspolitik von älteren Arbeitslosen für Arbeitsämter, die alle Erwerbstätigen gesund und qualifiziert alt werden lässt.

4. Demographischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitsmarktpolitik

Die Alterung der bundesdeutschen Bevölkerung wurde lange Zeit weitestgehend nur unter der Perspektive der Folgen für die Alterssicherung diskutiert. Erst in jüngster Zeit wurden die Konsequenzen für die Innovationsfähigkeit von Unternehmen sowie für den Arbeitsmarkt und die Notwendigkeit von Veränderungen in der Arbeitswelt stärker in den Fokus politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Interessen gerückt.

Die Belegschaften in den Betrieben altern beschleunigt, was die Unternehmen teils schon um ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit fürchten lässt. Die bisherige Praxis des Generationenaustauschs in den Betrieben über Frühverrentung und den sogenannten „goldenen Handschlag“ wird zudem aus finanziellen Gründen immer schwieriger. Bei den Betroffenen, in den Betrieben und in der Öffentlichkeit wurden diese Probleme lange Zeit nicht berücksichtigt.

In der Bundesrepublik wird das gesamte Erwerbspersonenpotential (vor allem ab ca. 2025) um rund 15 % kleiner. Die Zahl der Jüngeren schwankt in den nächsten Jahrzehnten und geht v. a. ab ca. 2030 durch demographische Echoeffekte ebenfalls um rund 15 % zurück. Die Zahl der 30–49-Jährigen sinkt bereits zwischen 2010 und 2020 um ein Fünftel. Ab 2010 steigt aber dramatisch die Zahl der 50–64-Jährigen, um dann nach ca. 2020 ebenso schnell wieder auf etwa das heutige Niveau zurückzugehen.

Das bedeutet aber nicht, dass wir uns um die Rekrutierung Jüngerer in den Betrieben erst in zwanzig Jahren Gedanken machen müssten – die Umorientierung der kurzfristig orientierten, jugendfixierten Personalpolitik in den Betrieben wird ein langer und mühsamer Prozess sein –, sondern dass wir den Älteren rasch besondere Aufmerksamkeit widmen müssen.

Die Zahl der Arbeitslosen über 54 Jahre ist in allen Bundesländern seit 1993 in erschreckendem Maß gestiegen. Bei den altersspezifischen Arbeitslosenquoten sind die Quoten der 55–59-Jährigen und der 60–64-Jährigen von einem schon 1991 deutlich höheren Niveau aus stark weiter gestiegen. In den alten Bundesländern liegt die Erwerbsquote der über 60-jährigen Männer seit Jahren bei nur noch gut 30 % und bei den Frauen nur noch bei gut 10 %.

Angesichts des demographischen Wandels sind alle Arbeitsmarktakteure gefordert, neue Wege zu eröffnen und zu beschreiten. Dazu muss ein vorurteilsfreies Bild über die Leistungs- und Innovationsfähigkeit Älterer erzeugt werden. Lebenslanges Lernen darf nicht nur Schlagwort bleiben. Die Zusammenarbeit Jüngerer und Älterer in den Betrieben muss zur Kernaufgabe von Personalpolitik und Human-Ressources-Management werden. Zur Sicherung der betrieblichen Leistungs- und Innovationsfähigkeit dient schließlich auch die Stabilisierung und Entwicklung der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.

Der demographische Wandel wird noch lange Zeit eine große Herausforderung darstellen. Gleichwohl übt er einen heilsamen Zwang aus, nachhaltiger mit den Humanressourcen umzugehen.

5. Fazit

Es hat sich gezeigt, dass weder die Unternehmen noch die Arbeitsämter allein die Herausforderungen des demographischen Wandels bewältigen können. Je stärker die Unternehmen präventive Lösungsansätze zur Laufbahngestaltung, zur altersgerechten Arbeitsgestaltung und zur lebensbegleitenden Qualifizierung schon für Erwerbstätige der mittleren Altersstrukturen praktizieren, umso geringer sind die Vermittlungsanforderungen später für ältere Arbeitslose.

Umgekehrt beraten heute schon Arbeitsämter ihre Unternehmen über die Leistungs- und Innovationspotenziale von Älteren und raten ihnen z. B., Ältere in altersgemischte Teams einzustellen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung sollte daher bei der zukünftigen Förderung darauf achten, dass Unternehmen und Institutionen des sozialen Umfeldes wie Arbeitsämter sowohl bei der Integration von Älteren wie bei der Nachwuchsrekrutierung zusammenarbeiten.

Kontakt



**DLR – Projektträger des BMBF
Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen**

Südstraße 125, 53175 Bonn

Dr. Günter Neubauer

e-mail: gunter.neubauer@dlr.de

Tel. 0288 3821 145

Fax 0288 3821 324

www.dlr.de/PT/AT/

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und die demographische Herausforderung

Ergebnisse eines Projekts für das Bundesministerium für Bildung und Forschung

*Ernst Kistler, Andreas Huber
INIFES Stadtbergen*

1. Zum Hintergrund der Probleme

Auf dem Lissaboner Gipfel im März 2000 haben die Regierungschefs der Europäischen Union sich das Ziel gesetzt, dass die europäische Wirtschaft die wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensbasierte Ökonomie der Welt werden solle, die sich durch eine nachhaltige Wirtschaftsweise, mehr und bessere Arbeitsplätze und einen größeren sozialen Zusammenhalt gegenüber den anderen Wettbewerberregionen auszeichnen solle. Eines ihrer instrumentellen Ziele um dies zu erreichen ist eine Steigerung des Beschäftigungsgrades für Männer auf knapp 70 % und für Frauen auf 60 %. Als strategisch hierfür identifiziert der Beschäftigungsbericht der Europäischen Kommission (European Commission 2000, S. 49 ff.) eine Reihe von Dingen, die sich bis zum Jahr 2010 ändern müssen, darunter nicht zuletzt die Steigerung der Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen respektive der Abbau der Arbeitslosigkeit und Frühverrentung bei Männern in diesen Altersjahrgängen und bei Frauen überhaupt.¹

Dabei ist es natürlich, wie Rubery und Smith (1997, S. 10) betonen, immer eine Frage der länderspezifischen Situation, aber auch differenziert nach Geschlechtern, Alters- und Bildungsgruppen zu unterscheiden, ob man das primäre Augenmerk auf die Überwindung der registrierten Arbeitslosigkeit oder auf die (zu) geringe Erwerbsbeteiligung richtet. „Die vergleichsweise niedrige europäische Beschäftigungsquote ist eher auf eine geringe Erwerbsbeteiligung als auf hohe Arbeitslosigkeit zurückzuführen“ (ebenda). Dennoch ist dabei gerade angesichts der vielfältigen und von den Problemen der sozialen Sicherungssysteme her dominierten Diskussionen um den demographischen Wandel die Gefahr nicht von der Hand zu weisen, „dass auf Grund der Sorgen über die „Alterung“ der Bevölkerung und damit zusammenhängende Fragen des Arbeitskräfteangebots Bemühungen von anderen Problemen abgelenkt werden, die zur Zeit die europäischen Arbeitsmärkte betreffen, wie z. B. die massenhafte gesellschaftliche Ausgrenzung bei hoher Arbeitslosigkeit und weiterhin fehlender Gleichstellung von Frauen und Männern“ (ebenda, S. 19). Entsprechende Analysen müssen – in einem weiteren Rahmen ausholend, als es in diesem Beitrag möglich ist – in diesem Sinne sowohl die Fristigkeit verschiedener Ziele und Maßnahmenpakete als auch die Tatsache berücksichtigen, dass zwischen der registrierten oder bei Befragung ermittelten Arbeitslosigkeit und den verschiedensten Formen der Unterbeschäftigung, vor allem auch der Frühverrentung, fließende und über die Jahre je nach Veränderung der Rahmenbedingungen auch oft nur schwer und erst nach einiger Zeit analysierbare Verschiebungen stattfinden (vgl. z. B. Koller 2001).

1 Der Bundesrepublik Deutschland kommt im Rahmen dieser europäischen Strategie eine besondere Bedeutung zu: Einerseits spielt ihre beschäftigungspolitische Leistungsfähigkeit im Rahmen der gesamten Union eine große Rolle, da rund ein Viertel der gesamten Beschäftigung innerhalb der Europäischen Union auf Deutschland entfällt. Andererseits zeigt der Bericht „Employment in Europe 2001“, dass gerade in diesem großen und wichtigen Mitgliedsland in den Jahren 1996 bis 2000 die Erholung auf dem Arbeitsmarkt noch recht gering war. Die Arbeitslosigkeit ist in diesem Zeitraum (im Sinne der Definition von Eurostat) in der gesamten EU von 10,8 auf ca. 8,2 % gesunken, in Deutschland aber noch von 1996 auf 1997 (10,8 %) angestiegen, erst danach wieder zurückgegangen und liegt 2000 mit 7,9 % knapp unter dem Niveau von 1996. Auch dem gegenüber den Zielen von Lissabon kurzfristigeren Zielbündel des Stockholmer Gipfels 2001 (für 2005) kommen die alters-/geschlechtsspezifischen Beschäftigungsquoten in Deutschland nicht näher.

Trotz dieser Differenzierungsnotwendigkeit lässt sich aber sagen, dass die Erfolge im Hinblick auf die Beschäftigungsquote Älterer EU-weit bisher relativ bescheiden waren.

Einige Länder konnten zwar für die über 55-Jährigen steigende Beschäftigungsquoten zwischen 1996 und 2000 verbuchen (z. B. Belgien; aber auf niedrigem Niveau), es bleibt aber festzustellen, dass Deutschland (neben Griechenland, Frankreich und Italien) in diesen Jahren sogar eine leicht abnehmende Beschäftigungsquote bei den 55–64-Jährigen aufweist (vgl. Abb. 1). Die Kommission stellt denn auch in ihrem neuesten Beschäftigungsbericht fest: „In Germany ... a steady fall in the activity rate of older workers is underway“ (European Commission 2001, S. 44).

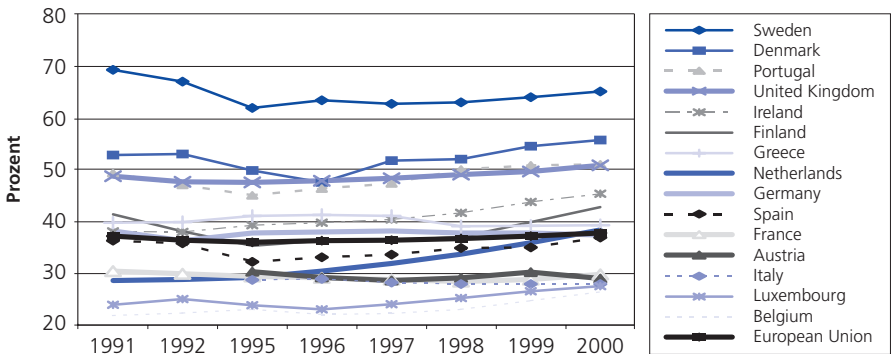


Abb. 1: Beschäftigungsquoten der Altersgruppe 55–64 Jahre in der EU
 Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach European Commission 2001, S. 110 ff.

Man kann die Probleme älterer Arbeitssuchender auf dem Arbeitsmarkt, die Situation älterer Beschäftigter in den Betrieben und die aktive Arbeitsmarktpolitik nicht ohne einen Blick auf die größeren demographischen Zusammenhänge diskutieren.

Im Rahmen unseres Vorhabens für das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das eingebettet ist in einen größeren Verbund von Umsetzungsprojekten und auf einer ganzen Anzahl wissenschaftlicher Untersuchungen aufbaut (vgl. Pack et al. 1999; Kistler, Hilpert, Sing 2000; Buck, Schletz 2001; zu aktuellen Informationen www.demotrans.de), wird der demographische Wandel unter einer nicht nur in Deutschland noch eher ungewöhnlichen Perspektive beleuchtet: Die Folgen der Alterung wurden lange Zeit ausschließlich und werden auch heute noch weitgehend nur unter der Perspektive der Folgen für die Alterssicherung diskutiert. Die Folgen für den Arbeitsmarkt und für die Arbeitswelt (und die Notwendigkeit von Veränderungen in der Arbeitswelt um den demographischen Herausforderungen besser begegnen zu können) blieben lange reichlich unbeachtet.

Dabei sind die Probleme nicht wegzudiskutieren. Einige seien in diesem Beitrag angesprochen:

- Obwohl es mit großer Wahrscheinlichkeit auch längerfristig nicht zu einem flächendeckenden Mangel an Arbeitskräften kommen wird (vgl. auch Kistler, Hilpert 2001), nimmt die Zahl von „Mismatches“ (regionaler und qualifikatorischer Engpässe) demographisch bedingt in Zukunft zu.
- Die bisherige Praxis des Generationenaustauschs in den Betrieben über Frühverrentung und den beschönigend so genannten „goldenen Handschlag“ ist weitgehend beendet. Dieser Problemlösungsweg wird langsam aber sicher verstopft (vgl. Kistler, Schönwälder 2001). Die Ausgliederungen werden bei den Arbeitnehmern künftig auf immer weniger Bereitschaft/Freiwilligkeit treffen, vor allem wenn weiterhin unsicherer werdende Erwerbsbiographien die Rentenhöhe schrumpfen lassen. Langfristig droht so (vor allem für Frauen) eine Rückkehr in die Altersarmut.
- Die Zahl älterer Arbeitsloser steigt fast stetig und überproportional. Deren Problem ist nicht, dass sie schneller als jüngere entlassen würden – werden sie aber arbeitslos, so ist ihre Chance auf einen neuen Arbeitsplatz eher gering.
- Bei den Betroffenen (wie in den Betrieben, aber auch in der Öffentlichkeit) werden diese Probleme noch weitgehend verdrängt. Demographische Prozesse haben die gefährliche Eigenschaft, eher schleichend und unbemerkt abzulaufen und ihre Folgen erst zu entfalten, wenn Reaktionen fast schon zu spät sind.

2. Zur Vorausschau des Arbeitsangebots

Dass der demographische Wandel *ceteris paribus* – also z. B. ohne Unterstellung einer unrealistisch hohen Zuwanderung – zu einer (weiteren) Alterung und mittelfristig (!) zu einer auch absolut abnehmenden Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter führen wird, ist unbestritten. Allerdings hängt der Zeitpunkt, ob eine anhaltende Abnahme des Arbeitsangebots eintreten wird (die gegenwärtige demographische Entlastung des Arbeitsmarktes ist nur eine vorübergehende, der Besetzung der Jahrganggruppen bei den knapp über 60-Jährigen und den 53–56-Jährigen geschuldete Entwicklung) sehr stark von einzelnen Einflussgrößen, z. B. der Ausschöpfung der Stillen Reserven, vor allem aber dem Ausmaß der Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und eben auch von der Beschäftigungsquote Älterer (und der Jüngeren) ab.

Die Szenarien hierzu sind recht unterschiedlich. Die häufig zitierten Prognosen z. B. des IAB (vgl. Fuchs, Thon 1999), sind in ihren Annahmen eher konservativ und sehen bereits recht früh – teils noch vor 2010 – eine Abnahme der Erwerbsbevölkerung voraus. Demgegenüber kommt z. B. das IW-Halle zu dem Ergebnis, dass bis 2020 – bezogen auf Gesamtdeutschland – die v. a. in den alten Bundesländern steigende Frauenerwerbstätigkeit den Effekt der kleiner gewordenen nachwachsenden Altersjahrgänge ausgleichen wird (vgl. Kempe 2000). Die Prognose, dass nach dieser Studie bis 2020 in Ostdeutschland die Erwerbsbevölkerung (weiter) abnehmen wird, und dass dies in der gesamtdeutschen Betrachtung nur durch einen Zuwachs im Westen ausgeglichen wird, verweist im übrigen bereits auf die unbedingte Notwendigkeit einer regionalen Differenzierung und auch schon auf regionale Mismatches.

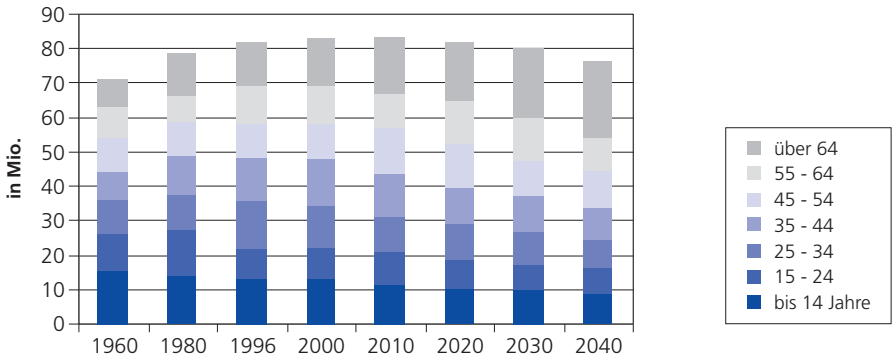


Abb. 2: Bevölkerung nach Altersgruppen in Deutschland 1960–2040 (Personen in Mio.)
 Quelle: SÖSTRA, eigene Berechnungen auf der Basis Statistisches Bundesamt und
 Modellrechnung BMI

Eine im Rahmen unserer Arbeiten vom Berliner SÖSTRA-Institut vorgelegte Prognose zeigt ebenfalls einen erst mittelfristig in Größenordnungen aufscheinenden Rückgang der Bevölkerung insgesamt und der Erwerbsbevölkerung (vgl. Abb. 2). Nach dieser Prognose des Arbeitsangebots bis 2040 ist auch zu beachten, dass die Alterung der Erwerbsbevölkerung (im Durchschnitt um gut zwei Jahre) deutlich langsamer als die Alterung der Gesamtbevölkerung (im Durchschnitt gut sieben Jahre) verlaufen wird. Wobei dies im Bezug auf das Problem alternder Belegschaften keine Entwarnung bedeutet, sondern als schon recht erhebliche Veränderung einzuschätzen ist: Die Alterung in den nächsten vier Jahrzehnten beschleunigt sich im Vergleich zu den letzten 40 Jahren um das Dreifache.

Wichtiger noch als diese am Altersdurchschnitt festgemachte Prognose ist aber ein anderer Punkt, der sich aus Abbildung 2 erschließt. Der größte Rückgang in der Zahl der Jüngeren im erwerbsfähigen Alter (15–24 Jahre) ist bereits vor dem Jahr 2000 erfolgt – daran ändert sich in den nächsten zwei Jahrzehnten wenig (vgl. Rössel, Schaefer, Wahse 1998).

In eine sehr ähnliche Richtung geht eine neue für die EU erstellte Prognose, aus der in Abbildung 3 die Ergebnisse für die EU-insgesamt, für Deutschland und für die zwei Vergleichsländer Großbritannien und Italien wiedergegeben sind. Gezeigt wird die voraussichtliche Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials insgesamt und in drei Altersgruppen bis zum Jahr 2050. Die Bundesrepublik liegt mit ihrer Bevölkerungsprognose dabei recht ähnlich zum europäischen Durchschnitt, während den beiden anderen Länder eher extreme Entwicklungen vorhergesagt werden.

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und die demographische Herausforderung

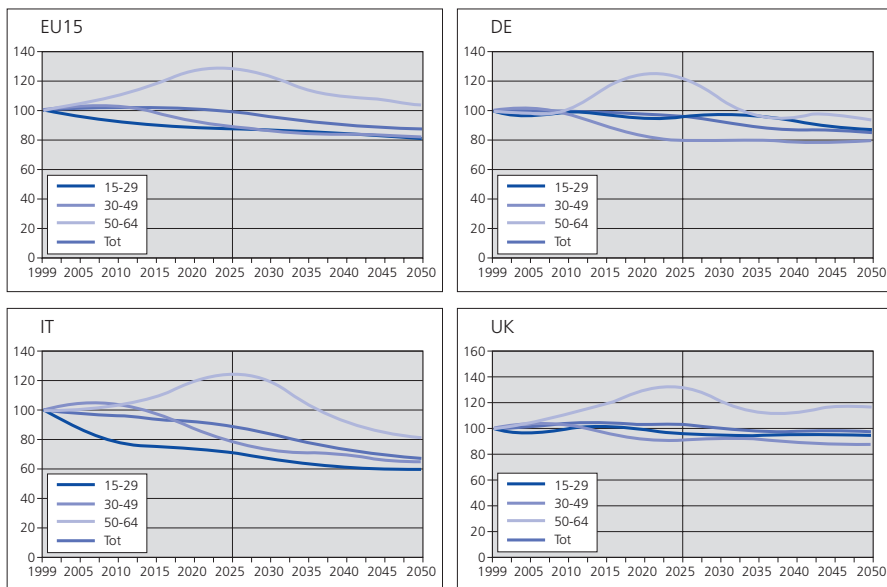


Abb. 3: Die Entwicklung einzelner Altersgruppen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der EU und ausgewählten Mitgliedsstaaten 1999–2050

Quelle: Coomans 2000, o.S.

Die Ergebnisse (vgl. ausführlicher Coomans 2001) in aller Kürze:

- Das gesamte Erwerbspersonenpotential in Deutschland wird bis 2050 um rund 15 % kleiner, dies aber vor allem erst ab ca. 2025.
- Die Zahl der Jüngeren schwankt in den nächsten Jahrzehnten und geht dann ab ca. 2030 durch die demographischen Echoeffekte ebenfalls stark zurück.
- Die Zahl der 30–49-Jährigen sinkt bereits zwischen 2010 und 2020 um ca. ein Fünftel.
- Ab 2010 steigt aber – und dies geschieht in Deutschland im Ländervergleich in recht schneller und starker Form – die Zahl der 50–64-Jährigen, um dann nach ca. 2020 ebenso schneller als im gesamten EU-Durchschnitt wieder auf etwa das heutige Niveau zurückzugehen.

Solchen Prognosen der Bevölkerungsentwicklung und der Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials muss zunächst entgegen gehalten werden, dass sie Prognosen nur des Arbeitsangebots sind und keine Vorausschau der Arbeitsmarktbalancen. Selbige gehen (vgl. Deutscher Bundestag 1998, S. 225 ff.) auch mittel- bis langfristig von einer Arbeitslosigkeit in relevanten Größenordnungen aus. Auch wenn die Vorstellungen von einem „Ende der (Erwerbs-)Arbeit“ reichlich unreal und eher eine Entschuldigung für arbeitsmarktpolitische Abstinenz sind (vgl.

Kistler, Schönwälder 2001), so ist doch von einem auch weiterhin bestehenden und von der Arbeitgeberseite im Falle einer wirklichen Arbeitskräfteknappeheit auch genutzten Rationalisierungspotential auszugehen. Eine solche Betrachtung bedeutet jedoch nicht, dass wir uns um die Implikationen einer schrumpfenden Bevölkerung und eines schrumpfenden Arbeitskräftepotentials keine Gedanken machen müssten. Ersteres ist nicht nur hierzulande viel zu wenig angedacht (vgl. Afheldt 2001) und zweites ist auch eher nur in seiner Grundrichtung als stärker die Arbeitgeberseite bedrohend (vgl. Siebert 2001) erkannt.

Das bedeutet vor allem nicht, dass wir uns um den Aspekt der Rekrutierung Jüngerer in den Betrieben mit ihrem neuen, frischen Wissen – respektive alternative Strategien des Personalmanagements erst in zwanzig Jahren Gedanken machen müssten; die Umorientierung der kurzfristig denkenden, jugendfixierten Personalpolitik in den Betrieben wird nämlich ein langer und mühsamer Prozess. Es bedeutet aber in jedem Fall, dass wir erstens den Älteren, hier als 50–64-Jährige definiert, eine besondere Aufmerksamkeit unter Arbeitsmarktgesichtspunkten widmen müssen. Zweitens bedeutet dies, dass wir mit Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der heute 30–50-Jährigen (Erhalt der Gesundheit, Weiterbildung usw.) heute, hier und jetzt beginnen müssen (vgl. Kistler, Schönwälder 2001), bzw. für den Zeitraum (ca. 2015–2030), in dem wir mit einem besonders hohen Anteil an über 50-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung zu rechnen haben, schon heute Überlegungen zu ihrer Beschäftigung anstellen müssen (vgl. z. B. Böhle et al. 2000). So viel zur Prognose.

3. Der Verweis auf Prognoseunsicherheiten wäre eine törichte und gefährliche Beruhigungsstrategie

Natürlich stecken in solchen Prognosen immer eine Reihe von Annahmen (Stichworte: Erwerbsverhalten, Zuwanderung, Geburtenentwicklung etc.) – die hier vorgelegten für die EU aus einem Institut in Paris und von SÖSTRA, Berlin, liegen aber im Vergleich zu anderen Prognosen für Deutschland „ziemlich mittig“. Andere elaborierte vorliegende Prognosen, etwa vom Statistischen Bundesamt, wichen von diesen groben Linien kaum ab.

Wie töricht, ja wie gefährlich ein Zurückweisung, eine Nichtbeachtung dieser Prognosen unter dem allfälligen Verweis auf – die unbestreitbar großen – Prognoseunsicherheiten aber wäre, belegen die vier folgenden Darstellungen, die dokumentieren, dass wir Teilen des Problems schon heute real gegenüberstehen.

Abbildung 4 zeigt in aller Brutalität die besondere Betroffenheit älterer Kohorten durch (registrierte) Arbeitslosigkeit und die tendenzielle Zunahme dieses Problems im letzten Jahrzehnt. Die Arbeitslosenquote der 55–59-Jährigen und die der über 60-Jährigen sind von einem im Vergleich zur Gesamtquote doppelt so hohen Niveau 1991 in den alten Bundesländern aus noch überproportional stark angestiegen und auch die Quote bei den 50–54-Jährigen liegt seit 1997 zunehmend deutlich über dem Durchschnittswert. Dabei ist nochmals darauf hinzuweisen, dass in den alten Bundesländern die Erwerbsquote der über 60-jährigen Männer seit Jahren bei nur noch rund 30 % und bei den Frauen nur noch bei rund 10 % liegt. Die Beschäfti-

gungsquote in der EU-Definition für die 55–64-jährigen Männer liegt in Deutschland im Jahr 1999 bei 47 %, diejenige der Frauen bei 29 % und damit sehr nahe am EU-Durchschnitt. Die Kommission schreibt bezüglich des Rückgangs in der Beschäftigungsquote der Männer sehr deutlich: „Der Grund für diesen Rückgang ist weniger in dem Wunsch nach einem frühen Rückzug aus dem Erwerbsleben zu suchen als vielmehr in einer Kombination von Arbeitsplatzknappheit, geringerer Mobilität und unangepassten Qualifikationen“ (Europäische Kommission 2001, S. 82).

Abbildung 5 zeigt mit einer Indexbildung 1993 = 100: Die Zahl der Arbeitslosen über 54 Jahre ist in allen Bundesländern zwischen 1993 und 1999 in erschreckendem Maß gestiegen. Auch die süddeutschen Länder können sich nicht beruhigt zurücklehnen, weil sich die allgemeine Arbeitsmarktperformanz nicht in gleichem Maße in der Entwicklung der Altersarbeitslosigkeit spiegelt – dies gilt übrigens häufig auch auf der kleinräumigen Ebene von Arbeitsämtern innerhalb der einzelnen Bundesländer.

Dass die leichte Besserung der Arbeitsmarktlage am aktuellen Rand – in Abbildung 5, aber auch z. T. in Abbildung 4 – für die älteren Gruppen nur eine leichte bzw. relative Besserung gebracht hat, demonstriert Abbildung 6. Zwar ist der Anteil der über 55-Jährigen an allen Arbeitslosen im Jahr 2000 etwas zurückgegangen, dies schlägt sich aber vor allem in einer Anteilszunahme bei den nächstjüngeren Kohorten nieder. Außerdem stellt sich gerade im Jahr 2001 die Frage nach der Nachhaltigkeit der wirtschaftlichen Belebung!

Natürlich ist es aus der Perspektive unserer Fragestellung sehr erfreulich, wenn der Rückgang bei den Älteren besonders deutlich ausfällt; und unbestreitbar ist ein Teil dieses Rückgangs auf entsprechende verdienstvolle Programme aktiver Arbeitsmarktpolitik der Bundesanstalt bzw. in einzelnen Ländern zurückzuführen.

Aber: Das Gros der Entwicklung ist offensichtlich demographischen Ursachen geschuldet, da gerade im Jahr 2000 ein besonders dünn besetzter Jahrgang in die Betrachtungsgruppe der über 55-Jährigen hineingewachsen und besonders stark besetzte Jahrgänge im Alter zwischen faktischer und rechtlicher Regelaltersgrenze herausgewachsen sind. Insofern ist die Entwicklung der altersspezifischen Arbeitslosenquoten, die ja immer nur im Zusammenhang mit der Entwicklung von Zähler und Nenner, d. h. auch mit dem Rückzug vom Arbeitsmarkt, gesehen und interpretiert werden dürfen (vgl. Koller 2001), weniger beruhigend, als u.E. sogar besorgniserregend.

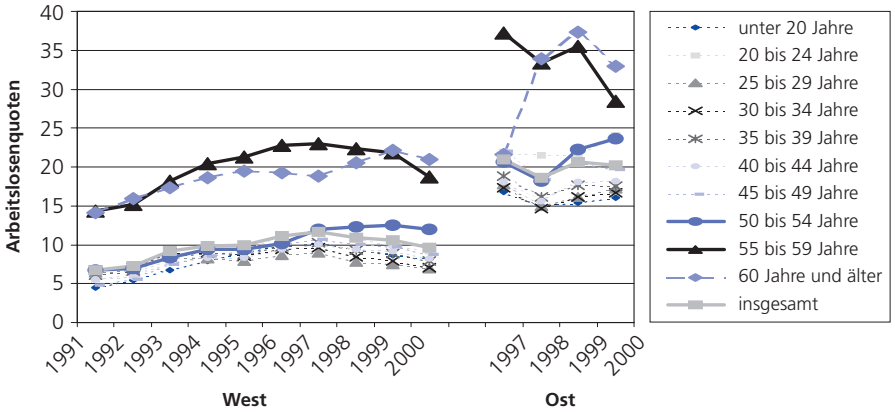


Abb. 4: Entwicklung der altersspezifischen Arbeitslosenquoten in West- und Ostdeutschland (Angaben in %)
 Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Bundesanstalt für Arbeit (Strukturanalyse)

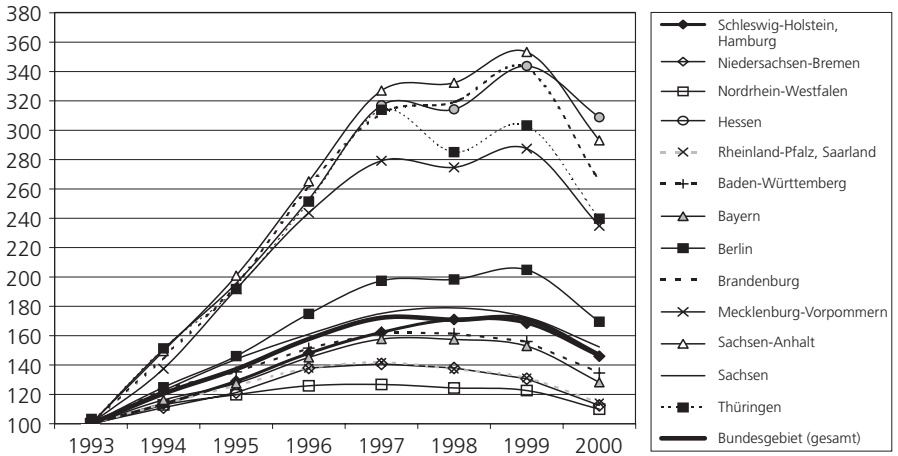


Abb. 5: Veränderung der Zahl der Arbeitslosen über 54 Jahre seit 1993 nach Bundesländern (Index 1993 = 100)
 Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Daten des Landesarbeitsamtes Bayern

Die Beschäftigung
 älterer Arbeitnehmer
 und die demographi-
 sche Herausforderung

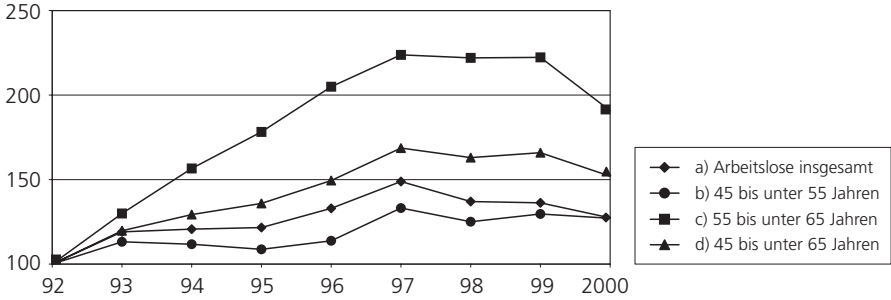


Abb. 6: Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen (1992 = 100)
 Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Bundesanstalt für Arbeit
 (Strukturanalyse 2000)

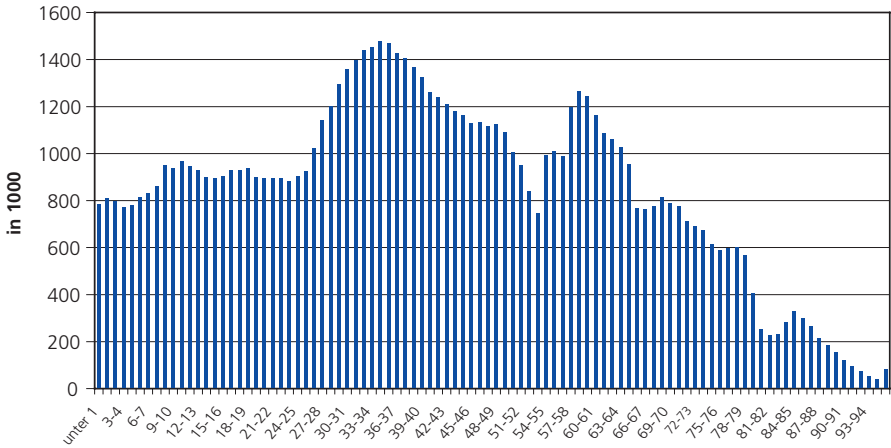


Abb. 7: Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland nach Altersjahren 1998
 Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Daten des Statistischen Bundesamtes

Ebenfalls – wie die vorherigen Abbildungen – mit keinerlei Prognoseunsicherheiten irgendwie belastet ist die Abbildung 7. Sie zeigt neben dem eben genannten demographischen Entlastungseffekt für die Arbeitslosigkeit der unter 55-Jährigen in aller Einfachheit den Bevölkerungsstand nach Altersjahrgängen in der Bundesrepublik Deutschland zum Jahresende 1998. Wenn man einmal, wie hier geschehen, die übliche Ost-West- und Geschlechterdifferenzierung weglässt und damit das demographische Bild, das man für die Vergangenheit gemeinhin als Tannenbaum oder Pyramide und für die Zukunft als Pilz oder Urne kennt, einfach als Histogramm darstellt, so entsteht eine Grafik die u.E. eindrucksvoller als jede andere die Brisanz des hier verhandelten Problems verdeutlicht.

Der kleinere „Berg“ bei den geburtenstarken Vorkriegsjahrgängen rechts im Bild, das ist die Zunahme der Älteren mit der wir in den letzten Jahren zu tun hatten. Dies hat bereits bisher – trotz der extensiven (bei weitem nicht nur freiwilligen) Frühverrentungspraxis und der gestiegenen Arbeitslosenquote Älterer – zu einem größeren Anteil Älterer an den Belegschaften geführt (vgl. z. B. Bisping, Böhme 1999). Was aber auf uns zukommt, ist der noch viel größere Berg der geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge – das Tal dazwischen bringt gegenwärtig nur die oft erwähnte vorübergehende demographische Entlastung am Arbeitsmarkt. Die Geburtsjahrgänge ab 1957 bis 1968 sind sogar alle deutlich stärker besetzt als der am stärksten besetzte Vorkriegsjahrgang der 1939 Geborenen.

Wir hatten, bildlich gesprochen, schon enorme Probleme den kleinen Berg rechts im Bild zu überwinden; der Ausgleichsweg über Frühverrentungen etc. ist aber offensichtlich so und in diesem Umfang nicht mehr ohne weiteres gangbar. Um den bevorstehenden Berg an Älteren im Erwerbspotential im nächsten Jahrzehnt, der aus dem Baby-Bomm resultiert, zu bewältigen müssen neue Wege gegangen werden.

Auch die Hoffnung für die längere Frist, dass der demographische Wandel das Problem der Massenarbeitslosigkeit – für Ältere und überhaupt – lösen wird, dürfte eine gefährliche Illusion sein. Die Anfang der neunziger Jahre noch häufig gehegte Vorstellung, der demographische Wandel würde wegen einer abnehmenden Gesamtbevölkerung und immer weniger Nachwuchs zu einem flächendeckenden Mangel an Arbeitskräften führen (vgl. z. B. Bullinger et al. 1993; Deutscher Bundestag 1994, S. 212) ist zwar inzwischen auch in der Fachdebatte ziemlich überwunden (vgl. z. B. Deutscher Bundestag 1998, S. 290f.): Es ist z. B., wie erwähnt, nicht davon auszugehen, dass es künftig keine Rationalisierung und keine Produktivitätsfortschritte mehr geben würde. Außerdem mutete diese Argumentation immer schon seltsam in einem Umfeld an, in dem sogar von einem Ende der (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft die Rede war. Schließlich ist es mehr als plausibel, dass in einer deutlich abnehmenden Bevölkerung auch die Nachfrage nach Arbeit zurückgeht – so groß kann der wachsende Bedarf nach personenbezogenen Dienstleistungen bei einer alternden Gesellschaft mit in Relation zur Bevölkerungszahl nur geringer abnehmender Zahl an Haushalten und zunehmender Erwerbstätigkeit von Frauen gar nicht sein. Die gängige Betrachtung nur der Prognose des Arbeitsangebots hat hierbei eher eine interessenpolitische Funktion, wie sie übrigens ähnlich auch im Hinblick auf als irreversibel betrachtete kollektive Arbeitszeitverkürzungen auf Arbeitgeberseite gehegt wird (vgl. Kistler, Hilpert, Sing 2000, S. 114f., S. 122; Nicaise 1996).

4. Ansätze für eine verstärkte Beschäftigung Älterer

Politik und Arbeitsverwaltung beginnen diesem Problem der geringen Beschäftigungsquoten und der wachsenden Arbeitslosigkeit Älterer verstärkt ihre Aufmerksamkeit zu widmen. So haben einige Bundesländer in den letzten Jahren spezifische Programme zur Reintegration Älterer in den ersten Arbeitsmarkt aufgelegt. In Thüringen beispielsweise wurde mit dem Programm „50+“ bereits eine Reihe erster Erfolge sichtbar. Bayern hat im Rahmen seines Beschäftigungspaktes inzwischen eine ganze Reihe von Projekten durch den „Arbeitsmarktfonds“ zu fördern begonnen (vgl. z. B. Hilpert, Nickolay 2001), die gezielt auf die Probleme älterer Arbeitnehmer abstellen und auch mit einem gewissen experimentellen Charakter verschiedene Instrumente und Zielgruppen unter den älteren Arbeitnehmern verstärkt fördern. Auch die Bundesanstalt für Arbeit hat mit einer zweiten Vermittlungsoffensive unter dem Titel „50 plus – die können es“ im Sommer des Jahres 2000 sich verstärkt dieser Gruppe zugewandt. Darüber hinaus sind natürlich schon immer in den entsprechenden Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarkts und überhaupt der aktiven Arbeitsmarktpolitik Ältere (wenn auch deutlich unterproportional) mit vertreten.

Allerdings ist festzuhalten, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für ältere Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit gefährdete ältere Arbeitnehmer immer vor besonderen Schwierigkeiten stehen. In den Betrieben und auch bei vielen betroffenen Arbeitnehmern selbst, vor allem wenn sie durch weitere Handicaps, etwa gesundheitliche Beeinträchtigungen, gekennzeichnet sind, herrscht die Vorstellung „Die können das nicht mehr, die wollen auch nicht mehr“. Auch bei vielen Arbeitsvermittlern in der Arbeitsverwaltung und insbesondere im Bereich von privaten Vermittlungsagenturen, Leiharbeitsfirmen etc. herrscht eine entsprechende Meinung. Nicht zuletzt die zunehmende Effizienzorientierung der Arbeitsverwaltung mit der nicht immer zu glücklichen Ergebnissen (Effektivität) führenden einseitigen Orientierung auf Vermittlungserfolge auf dem ersten Arbeitsmarkt, führt zu einem sogenannten „Creaming-Effekt“: Da Vermittlungsbemühungen mit Blick auf Ältere geringere Chancen eingeräumt werden, werden diese auch mit weniger Nachdruck vorangetrieben. Die Folge ist, dass Ältere überhaupt, insbesondere solche mit weiteren Vermittlungshemmnissen, in den arbeitsmarktpolitischen Bemühungen und Programmen noch weiter ins Hintertreffen geraten.

Demgegenüber zeigt aber gerade die bisherige Praxis, dass sehr wohl viele Ältere in den Betrieben integrierbar – eben wertvolle Mitarbeiter – sind. Darüber hinaus beweist die einschlägige Forschung, dass es eine Vielzahl von „best-practice-Beispielen“ und erfolgreichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gibt, die die Beschäftigung Älterer bis zur normalen Altersgrenze zum Wohle der Betroffenen wie der beschäftigenden Betriebe herbeiführen können.

Resümiert man die bisherigen Ausführungen so zeigt sich, dass es der demographische Wandel auf keinen Fall zulassen wird, in gleicher Weise wie bisher die Humanressourcen und dabei auch das Potential älterer Arbeitskräfte brach liegen zu lassen. Dies gilt im übrigen in ähnlicher Weise und in direktem Zusammenhang für die Frauenbeschäftigung. Gleichermaßen wie das Abdrängen von Frauen in die Stille Reserve stellt die vorzeitige Externalisierung Älterer (und

auch jede andere Form von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung!) eine Verschwendung volkswirtschaftlicher Ressourcen par excellence dar.

Welche Maßnahmen sind nun aber zu ergreifen, um älteren Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt zu helfen und diese Ressourcenverschleuderung zu beenden?

Abbildung 8 zeigt eine Auflistung von Handlungsfeldern, wie sie im Rahmen des Demographie-Verbundes für das Bundesforschungsministerium diskutiert wurden. Selbstverständlich sind solche abstrakten Bündelungen von Maßnahmen problem- und zielgruppengerecht aus-
 zudifferenzieren und natürlich bedarf die Diskussion konkreter Maßnahmen immer einer eigen-
 ständigen Überprüfung ihrer Eignung in der Praxis.

Generell gilt, dass die vom demographischen Wandel erzwungenen Maßnahmen nicht nur (aber auch) die Politik betreffen. Aus der Auflistung in Abbildung 8 wie bereits in den obigen Ausführungen wird ersichtlich, dass daneben im gleichen Maße Unternehmen wie Erwerbspersonen sich auf die Veränderungen einstellen müssen und dass intermediäre Institutionen, spezi-
 fisch auch Gewerkschaften und Unternehmerverbände (nicht zuletzt aber auch die Wissen-

Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel

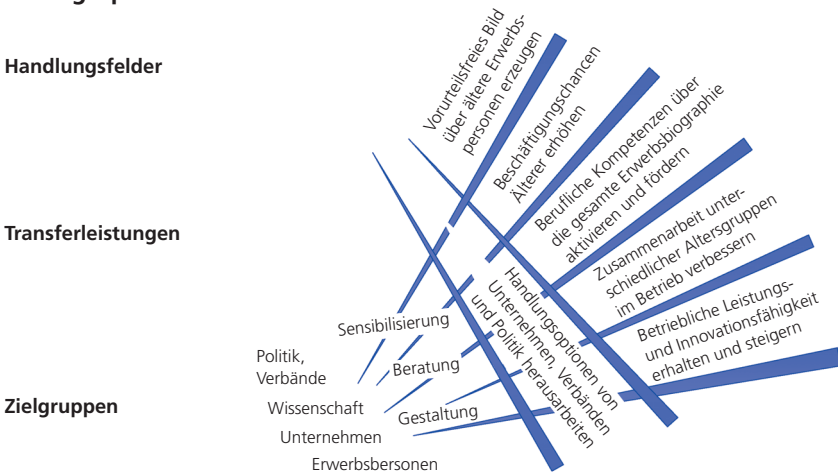


Abb. 8: Handlungsfelder, Transferleistungen und Zielgruppen einer Politik für die Beschäftigung Älterer
 Quelle: Fraunhofer IAO

schaft) ihre je eigene Bringschuld haben, um in ihrem eigenen bzw. im gesamtgesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Interesse der Alterung von Bevölkerung und Belegschaften zu entsprechen.

Es geht dabei nicht um Patentlösungen, sondern darum Maßnahmenbündel zu ergreifen und Handlungsoptionen zu eröffnen:

- Es muss ein vorurteilsfreies Bild über die Leistungs- und Innovationsfähigkeit Älterer erzeugt werden. Wir haben es häufig eher mit Leistungswandlung und weniger mit Leistungsmin- derung zu tun.
- Die Erhöhung der Beschäftigungschancen Älterer muss vor allem am ersten Arbeitsmarkt stattfinden. Aber auch Optionen darüber hinaus sind ins Auge zu fassen.
- Dass die Aktivierung und Förderung beruflicher Kompetenzen nicht erst mit 50 oder mehr Jahren einsetzen kann, ist offensichtlich. Lebenslanges Lernen darf nicht nur Schlagwort bleiben.
- Die Zusammenarbeit Jüngerer und Älterer in den Betrieben muss zu einer Kernaufgabe von Personalpolitik und Human-Ressources-Management werden. Der intergenerative Wissens- und Erfahrungstransfer z. B. durch altersgemischte Gruppenarbeit wird zu einer strategischen Notwendigkeit.
- Dies dient auch der Sicherung der betrieblichen Leistungs- und Innovationsfähigkeit. Dazu gehört nicht zuletzt die Stabilisierung und Entwicklung der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter als wertvollster Ressource der Betriebe.

In diesem Sinne eine Politik für ältere Arbeitnehmer „aus einem Guss“ zu entwickeln ist eine langfristige Aufgabe. Sie bei den verschiedenen angesprochenen Akteuren zu implementieren ist schwierig, aber – wie unsere Arbeiten im Forschungs- und Gestaltungsprojekt „Demographi- scher Wandel“ für den BMBF zeigen – auch durchaus möglich (vgl. Kistler, Wahse 2001). Wichtig erscheint uns dabei, dass sich insbesondere Politik und Arbeitsverwaltung nicht von einzelnen, vielleicht nur kurzzeitigen Besserungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt (generell und für ältere im besonderen) in ihrem stetigen Bemühen abhalten lassen. Die Debatten um die Wirtschafts- und Arbeitsmarktaussichten im Jahr 2001 sind hierfür ein beredtes Beispiel, die Diskussion um einen als Menetekel künftiger Arbeitskräfteknappheit auf breiter Front erscheinenden Fachkräftebedarf im großen Stile ist ein weiteres Beispiel. Die Erfahrungen mit den weit überzogenen Prognosen in der „New Economy“ (und auch dem traditionellen Bereich von Informations- und Kommunikationstechnologien) lehren uns, wie wenig zuverlässig die exorbitanten verbandsseitigen Vorausschätzungen eines „Fachkräftemangels“ wirklich sind. Ernst- hafte Analysen (vgl. z. B. BMBF 2001) kommen demgegenüber zu deutlich geringeren Zahlen an nicht besetzbaren Stellen als die lockeren Schätzungen aus Wirtschaftskreisen. Bei noch genaueren Nachfragen fallen dann in groß angelegten Unternehmensbefragungen wie dem IAB-Betriebs-panel die entsprechenden Zahlen zu den nicht besetzbaren Stellen übrigens nochmals deutlich geringer aus (vgl. Schäfer, Wahse 2001; Bosch et al. 2001). Überzogene Prognosen hinsichtlich der Arbeitsmarktentwicklung aus bestimmten Branchen bzw. Verbands- kreisen machen ebenso wie die „Green-Card“ die berechtigten Klagen in wirklich betroffenen Betrieben und Regionen über einen tatsächlich schwer zu deckenden Fachkräftebedarf (etwa im süddeutschen Maschinenbau) unglauwürdig, sondern tragen dazu bei, dass das mittel- und

langfristig anstehende Problem des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Unternehmungen fälschlicherweise als vorübergehende Erscheinung kurzfristiger Art missinterpretiert wird.

Demgegenüber ist festzuhalten: Der demographische Wandel hat schon bisher einige Probleme bereitet und wird uns künftig wohl noch größere Probleme bescheren. Er übt aber auch einen heilsamen Zwang aus – einen Zwang zu einem anderen, nachhaltigeren Umgang mit den Humanressourcen als er in den niedrigen Beschäftigungs- und hohen Arbeitslosenquoten Älterer zum Ausdruck kommt. Diese sind nicht nur ein individuelles Problem für allzu viele Betroffene, sondern wie erwähnt volkswirtschaftlich schlicht eine Verschwendung.

Literatur

Afheldt, H.: 65 Millionen reichen auch. Besser leben in Schrumpfergermanien? Wenn die Einwohnerzahl zurückgeht, ist das keine Katastrophe. In: DIE ZEIT, 15.5.2001, S. 26.

Bisping, P.; Böhme, S.: Aus jung wird alt – immer mehr ältere Arbeitnehmer im Beschäftigungssystem, abf-Steckbrief (1999)8 (Landesarbeitsamt Bayern), Nürnberg 1999.

BMBF: Zur Technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Zusammenfassender Endbericht 2000, Bonn 2001.

Böhle, F. et al.: Stellungnahme des Beirats zu den Ergebnissen und der Fortführung des Förderungsschwerpunkts des BMBF „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“, heft. Ms., Bonn 1999.

Bosch, G. et al.: Labour and skill shortages in Germany. In: European Employment Observatory 1/2001, S. 95 ff.

Buck, H.; Schletz, A. (Hrsg.): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung, Stuttgart 2001.

Bullinger, H.-J. et al. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Arbeit und Technik bei veränderten Alters- und Belegschaftsstrukturen, Berlin u. a.O. 1993.

Bundesanstalt für Arbeit: Strukturanalyse 2000. Bestände sowie Zu- und Abgänge an Arbeitslosen und gemeldeten Stellen, Nürnberg 2001.

Coomans, G.: The workforce ageing in Europe: Issues and priorities, heft. Ms., Paris, Bonn 2000.

Deutscher Bundestag: Erster Zwischenbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel, Bonn 1994.

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und die demographi- sche Herausforderung

Deutscher Bundestag: Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel, Bonn 1998.

Europäische Kommission: Beschreibung der sozialen Lage in Europa 2001, Luxemburg 2001.

Europäische Kommission: Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2000, 2 Teile, KOM (2000)551, Brüssel 2000.

European Commission: Employment in Europe 2000, Brüssel 2000.

European Commission: Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects (Manuscript), Brüssel 2001.

Fuchs, J.; Thon, M.: Potentialprojektion bis 2040. Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. Selbst hohe Zuwanderungen werden diesen Trend nicht stoppen können. IAB Kurzbericht (1999)4, Nürnberg 1999.

Hilpert, M.; Nickolay, B. (Hrsg.): Probleme älterer Arbeitssuchender in der Region. Der demografische Wandel als Herausforderung für neue Beschäftigungsstrategien, Augsburg 2001.

Kempe, W.: Steigende Erwerbsneigung kompensiert demographischen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Zukunft. In: Wirtschaft im Wandel 4/2000, S. 91 ff.

Kistler, E.; Hilpert, M.; Sing, D.: Entwicklung und Perspektiven des Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt. In: von Rothkirch, C. (Hrsg.): Altern und Arbeit: Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft, Berlin 2000, S. 102 ff.

Kistler, E.; Schönwälder, T.: Die alternde Gesellschaft in Deutschland und in der Europäischen Union erzwingt ein lebenslanges Lernen. In: Senatsverwaltung Arbeit, Soziales und Frauen (Hrsg.): Lebenslanges Lernen. Expertisen zu Lebenslangem Lernen – Lebensarbeitszeiten – Lebensweiterbildungskonten, Berlin 2001, S. 29 ff.

Kistler, E.; Wahse, J.: Sensibilisierung und Aktivierung für die Probleme älterer Erwerbspersonen in ausgewählten Regionen. In: Buck, H.; Schletz, A. (Hrsg.): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung, Stuttgart 2001, S. 97 ff.

Koller, B.: Das Rentenalter wurde angehoben – Zieht der Arbeitsmarkt mit? IAB- Werkstattbericht 7/2001.

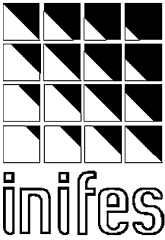
Nicaise, I.: Welche Partnerschaften für die Beschäftigung brauchen wir? Sozialpartner, NRO und Behörden, Forum Doc2, hekt. Ms., Leuven, Brüssel 1996.

Pack, J. et al.: Zukunftsreport Demographischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft, Bonn 2000.

Rubery, J.; Smith, M.: Das europäische Arbeitskräfteangebot der Zukunft, Luxemburg 1999.

Siebert, H.: Weniger Wachstum in alternden Gesellschaften. Deutschland muss seine Volkswirtschaft neu organisieren. In: FOCUS (2001) 28, S. 178.

Kontakt



Internationales Institut für empirische Sozialökonomie gGmbH (INIFES)

Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen

**Prof. Dr. Ernst Kistler
Andreas Huber**

e-mail: inifes@t-online.de

Tel. 0821-431052(-54)

Fax 0821-432531

www.inifes.de

Urbane Arbeitsmärkte im demographischen Wandel: Das Beispiel Berlin

Perspektiven für ein regionales Arbeitsmarktmanagement

*Dietmar Dathe, Markus Hilpert
INIFES Stadtbergen*

Die mit der Globalisierung erwarteten Nivellierungstendenzen regionalspezifischer Besonderheiten sind, entgegen manchen Erwartungen (vgl. Döhl, Sauer 1995), bisher nicht eingetreten. Dies ist deshalb auch bemerkenswert, weil sich die aus der Globalisierung abgeleiteten regionalpolitischen Empfehlungen und Programme im Kern auf ähnliche Problem- und Handlungsfelder orientieren: „Regionen mit leistungsfähigen, international ausgerichteten Dienstleistern und industriellen Produzenten, die einen hohen Humankapitalinput haben, (werden) zu den Gewinnern im Globalisierungsprozess zählen“ (Zarth, Huege 1999, S. 13). Dem entsprach eine weitgehend homogene Bestimmung regionaler „Hoffnungsträger“ und darauf ausgerichteter Förder- und Ansiedlungsprogramme. In jüngster Zeit war es insbesondere die sogenannte New Economy, die einen solchen Hoffnungsträger repräsentierte und, oft genug in Konkurrenz zu traditionellen Branchen, entsprechende regionale Programme und Fördermittel auf sich konzentrierte.

Im folgenden Beitrag wird eingangs auf die regional differenzierte Beschäftigungsentwicklung in den 90er Jahren, insbesondere mit Bezug auf die Situation in Berlin, eingegangen. Anschließend behandelt der Beitrag die besondere Betroffenheit älterer Arbeitnehmer/innen und Erwerbsuchender von diesen wirtschaftlichen Umbrüchen in der bundesdeutschen Hauptstadt. Im abschließenden Teil werden die sich daraus ableitenden neuen Aufgabenfelder einer territorialen Beschäftigungspolitik, im Sinne eines regionalen Arbeitsmarktmanagements für Berlin, dargestellt. Ausgangsthese ist hierbei, dass die sich aus dem demographischen Wandel ableitenden neuen Anforderungen an die Beschäftigungs- bzw. Arbeitsmarktpolitik (angesichts der Komplexität, Heterogenität und differenzierten Beschäftigungsdynamik urbaner Arbeitsmärkte) eines über die konventionelle regionale Arbeitsmarktförderung hinausgehenden regionalen Arbeitsmarktmanagements bedürfen. Ein solches Arbeitsmarktmanagement zeichnet sich durch eine netzwerkorientierte Ausschöpfung regionaler Eigenkräfte aus, die nur unter Kenntnis der regionalen Lebenswelten (Mentalitäten, Vorerfahrungen, Akteurskonstellationen etc.) für eine nachhaltige Beschäftigungsstabilisierung mobilisierbar sind.

1. Regionale Beschäftigungsentwicklungen in den 90er Jahren

1.1. Urbane Arbeitsmärkte

Ballungsregionen bzw. urbanen Arbeitsmärkten ist in der jüngeren regionalwissenschaftlichen Debatte eine verstärkte Aufmerksamkeit zugekommen. Zu nennen sind hier vor allem die Arbeiten von Sassen (1991, 1996) über „Metropolen des Weltmarktes“ bzw. Global Cities (New York, London, Tokio), die sie als regionale Knotenpunkte der Globalisierung beschreibt. Es handelt sich um metropolitane Räume, deren Wirtschaftsstrukturen, wie es Simmie und Sennett für London beschrieben haben, durch ein „multi-cluster of different innovative sectors ... based on linkages with international clients and customers“ gekennzeichnet sind (Simmie, Sennett 1999, S. 95).

Diese Debatte ist deshalb von Interesse, weil urbane Ballungsräume bisher, infolge hoher Standortkosten, eher zu den Verlierern des Beschäftigungswandels zählten.¹ War in der Vergangenheit eher eine Focussierung der Debatte auf urbane Probleme festzustellen (hohe Agglomerationskosten, Suburbanisierung und Deindustrialisierung, Konzentration sozialer Problemlagen in städtischen Wohngebieten, prekäre Finanzsituation, Überalterung), gelten Ballungsräume heute als Katalysatoren des wirtschaftsstrukturellen Wandels. Trotz sinkender Transaktionskosten, für die gerade die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien stehen, ist auch für Deutschland eine stärkere Konzentration entsprechender Unternehmen auf urbane Standorte festzustellen (vgl. Arminger et al. 1999; Seufert 2000). Gründe hierfür sind u. a. im hohen Stellenwert von face-to-face Kontakten in diesen Branchen zu suchen und im geringen Bedarf an Produktionsflächen, der relativ hohe Mietkosten kompensiert (vgl. Hilpert 2001a). Sogenannten Wachstumsregionen wird in der aktuellen raum- und regionalpolitischen Debatte deshalb ein deutlich höheres Gewicht beigemessen (vgl. Lammers 1999). Insbesondere das Beispiel München kann als Beleg dafür gelten, dass Urbanität ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum eher zu fördern als zu behindern scheint (vgl. Dathe, Schmid 2000a). Daher ist es nicht verwunderlich, dass sich eine Leitbilddebatte durchzusetzen begann (Dienstleistungsmetropole, High-Tech-Region, capital of talents, Silicon Valley an der Spree), die zwar die jeweiligen regionalen Vorzüge betonte, in den Mitteln ihrer Geltendmachung aber kaum Unterschiede aufwies. Unausgesprochen steht dahinter die Vorstellung eines letztlich weltweit gültigen räumlichen Entwicklungspfad, dem man nur konsequent genug zu folgen brauchte, um im Standortwettbewerb bestehen zu können.²

Die mehr oder weniger technikzentrierten Leitbilder ließen aber in den Hintergrund treten, dass die entscheidende Frage, wie es Daniels schon 1985 formulierte, nicht die nach dem technisch-technologischen Unvermeidbaren sei, sondern von welchen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Faktoren die Adaptionfähigkeit räumlicher Systeme gegenüber derartigen Veränderungen abhängt (vgl. auch Hilpert 1999). Diese wirtschaftlichen, sozialen und politischen Faktoren sind wiederum bestimmt von der institutionellen Differenzierung der regionalen Wirtschaft, der Qualität regionaler Unternehmens- und industrieller Arbeitsbeziehungen, den gewachsenen Kommunikationsstrukturen zwischen regionalen Akteuren. Inwieweit es gelingt, diese unterschiedlichen Gegebenheiten im Rahmen eines regionalen Arbeitsmarktmanagements zu berücksichtigen, bestimmt auch maßgeblich den Einfluss wirtschaftsstruktureller Umbrüche auf die regionale Beschäftigungssituation.

1 Für Deutschland bzw. Westdeutschland siehe hierzu Lichtblau, Rhein 1993; 1998.

2 Betrachtet man Metropolen wie London oder Paris, werden die Grenzen einer Übertragbarkeit des Entwicklungsmodells „Global City“ auf deutsche Verhältnisse deutlich: Während beispielsweise in den Hauptstädten von Frankreich und Großbritannien jeweils mehr als Hälfte des landesweit tätigen FuE-Personals konzentriert ist, ist für Deutschland, als gewollte Konsequenz seiner föderalen Struktur, eine „polyzentrische Verteilung des Innovationspotentials“ (Beise et al. 1998) charakteristisch.

Urbane Arbeitsmärkte
im demographischen
Wandel:
Das Beispiel Berlin

	insgesamt	verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen		
			insgesamt	davon	
				unternehmens- nahe/ distributive	übrige
Ballungsräume					
München	5,4	-19,3	21,2	24,1	17,1
Hamburg	5,1	-14,5	13,4	11,4	16,8
Bremen	4,6	-11,6	12,8	9,6	17,0
Köln	4,3	-25,6	26,8	32,4	20,0
Hannover	3,3	-17,3	16,2	18,5	13,4
Ballungs-Räume insgesamt	1,7	-22,2	18,9	20,7	13,8
Frankfurt	1,6	-27,6	20,0	24,6	11,8
Nürnberg	1,4	-20,3	22,8	22,0	24,0
Rhein/Neckar	0,7	-20,2	22,3	25,9	18,1
Düsseldorf	-1,6	-27,6	14,5	17,4	9,2
Stuttgart	-3,7	-21,9	17,2	17,7	16,5
Essen	-4,9	-29,3	18,1	18,0	18,3
Übrige Räume	4,7	-13,1	23,2	26,1	20,2
Bund (West)	3,3	-16,8	21,1	23,2	18,5
Berlin (West)*	13,2	-13,5	20,9	34,3	9,3
Berlin**	-12,9	-28,0	-7,2	-6,4	-8,9

* 1989/94 ** 1994/99

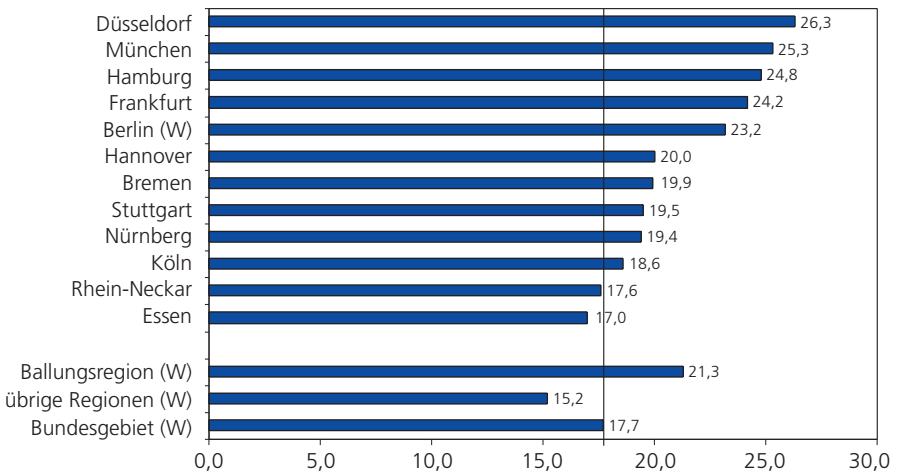
Tab. 1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1989 bis 1999 in westdeutschen Ballungsräumen³ und Berlin (in %)

Quelle: Regionaldatenbank Arbeitsmarkt am WZB/AB

³ Die Ballungsräume wurden unter Berücksichtigung der Pendlerverflechtungen durch Aggregation von Arbeitsamtsbezirken gebildet, so dass sie in ihrer räumlichen Abgrenzung funktional integrierten Arbeitsmärkten möglichst nahe kommen (zur Methodik vgl. Albrecht, Schmid 1985).

Tabelle 1 macht die deutliche Differenzierung zwischen den westdeutschen Ballungsräumen bezüglich der Beschäftigungsentwicklung in den 90er Jahren sichtbar. Ein abgrenzbares Nord-Süd-Gefälle, wie es lange Zeit für die alte Bundesrepublik bestand, ist ebenfalls nicht mehr erkennbar. Im Durchschnitt verlief auch die Beschäftigungsentwicklung in den Nichtballungsräumen günstiger als in den Ballungsräumen. Mit Ausnahme der Ballungsräume München und Hamburg scheint die These eines negativen Einflusses des Agglomerationsgrades auf die wirtschaftliche Entwicklung auch in den 90er Jahren noch von Relevanz zu sein. Für alle Regionen ist ein starker Tertiarisierungstrend kennzeichnend, wodurch in der Mehrzahl der Regionen der Beschäftigungsabbau im Verarbeitenden Gewerbe kompensiert wird. Es sind vor allem die unternehmensbezogenen und distributiven Dienstleistungen (Transport, Handel), also die mehr oder weniger auf den primären und sekundären Sektor orientierten Dienstleistungszweige, die den Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungssektor getragen haben. Gleichwohl weist das Gewicht dieser und der übrigen Dienstleistungszweige für die Gesamtentwicklung zwischen den Ballungsräumen ebenfalls deutliche Unterschiede auf.

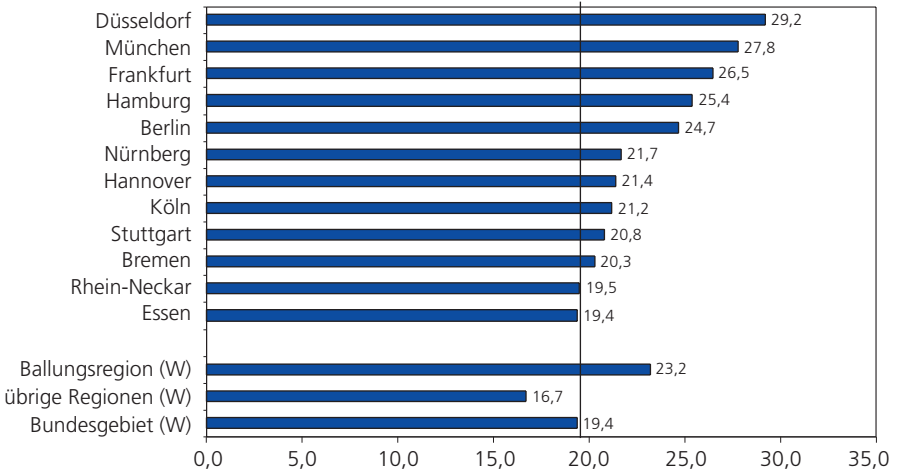
Trotz des in allen Ballungsräumen zu verzeichnenden Tertiarisierungstrends sind die Unterschiede im Dienstleistungsbesatz der Ballungsräume immer noch bedeutsam und im Vergleich von 1989 und 1998 fast unverändert geblieben (vgl. Abb. 1, 2). Die nicht unerhebliche, im Zeitlauf nur geringfügig variierende Heterogenität metropolitaner Wirtschaftsstrukturen



Ballungsregionen (W) sowie Bundesgebiet (W) ohne Berlin.
Datenbasis: Regionaldatenbank Arbeitsmarkt am WZB/AB.

Abb. 1: Dienstleistungsbesatz 1989 (Beschäftigte pro 100 Einwohner)

Urbane Arbeitsmärkte
im demographischen
Wandel:
Das Beispiel Berlin



Ballungsregionen (W) sowie Bundesgebiet (W) ohne Berlin.
Datenbasis: Regionaldatenbank Arbeitsmarkt am WZB/AB.

Abb. 2: Dienstleistungsbesatz 1998 (Beschäftigte pro 100 Einwohner)

bestätigt sich auch bei einer detaillierteren Betrachtung der Wirtschaftsstrukturen (vgl. Tab. 2). Zum einen zeigt Tabelle 2, dass sich die Abstände zwischen den jeweils höchsten und niedrigsten Werten zwischen 1989 und 1998 nur geringfügig geändert haben. Zum anderen haben sich auch die „Vertreter“ der Spitzenwerte kaum verändert. High-Tech-Regionen wie Stuttgart und München sind im übrigen keineswegs diejenigen Ballungsräume, die auch insgesamt den höchsten Beschäftigtenbesatz aufweisen (vgl. auch Hilpert 2000).

Wie auch schon die vorhergehenden Abbildungen zeigten, werden durch das regionalökonomische Theorem der Entwicklung von Ballungsräumen hin zu „Dienstleistungsmetropolen“, die gegebenen, im Zeitablauf sich kaum verändernden, Unterschiede zwischen den Ballungsräumen eher verdeckt: „Die Denkfigur der Strukturanpassungsthese gründet sich auf veraltete und gemessen am heutigen Erkenntnisstand der Stadt- und Regionalforschung unhaltbar vereinfachende Vorstellungen der ökonomischen Struktur von Metropolregionen. Großstädte und Metropolregionen sind empirisch durch ganz erhebliche Abweichungen in ihren wirtschaftlichen Spezialisierungs-Profilen, regionalökonomischen Organisationsformen und Innovationskapazitäten charakterisiert“ (Krätke, Borst 2000, S. 23).

	1989			1998		
	Maxima	Minima	Berlin*	Maxima	Minima	Berlin
Insgesamt	117 Düsseldorf	84 Essen	94	120 Düsseldorf	84 Essen	91
Frauen	116 Düsseldorf	76 Essen	102	118 Düsseldorf	81 Essen	105
Männer	121 Düsseldorf	86 Bremen	87	123 Düsseldorf	82 Berlin	–
Verarbeitendes Gewerbe	166 Stuttgart	68 Berlin	–	157 Stuttgart	49 Berlin	–
Wissensintensive Industriezweige	194 Stuttgart	54 Bremen	67	193 Stuttgart	42 Berlin	–
Andere Industrie- zweige	141 Düsseldorf	70 Berlin	–	136 Düsseldorf	50 Berlin	–
Dienstleistungen	123 Düsseldorf	80 Essen	109	126 Düsseldorf	84 Essen	106
Unternehmens- bezogene Dienst- leistungen	142 Düsseldorf	67 Essen	90	139 Frankfurt	63 Bremen	98
Wissensintensive unternehmensb. Dienstleistungen	138 München	59 Essen	62	144 München	56 Bremen	76
Andere unternehmensb. Dienstleistungen	157 Berlin	78 Rhein/N	–	138 Berlin	75 Bremen	–
Distributive Dienst- leistungen	132 Düsseldorf	76 Rhein/N	82	142 Düsseldorf	79 Rhein/N	80
Konsumbezogene Dienstleistungen	167 München	61 Hannover	111	169 München	61 Bremen	113
Soziale Dienst- leistungen	153 Berlin	80 Nürnberg	–	135 Berlin	86 Stuttgart	–
Staatliche Dienst- leistungen	146 Berlin	75 Essen	–	147 Berlin	79 Essen	–

* 1989: Berlin (West)

Tab. 2: Maxima und Minima des sektoralen Beschäftigtenbesatzes in westdeutschen Ballungsräumen und Berlin 1989 und 1998 (Ballungsräume insgesamt = 100)⁴

Quelle: Regionaldatenbank Arbeitsmarkt am WZB/AB

4 Zur Unterteilung des Dienstleistungszweige vgl. Dietz 1988; Spee, Schmid 1995. Wissensintensive Industrie- und unternehmensbezogene Dienstleistungszweige zeichnen sich durch eine überdurchschnittliche hohe Wissenschaftlerintensität bzw. Hochqualifiziertenquote aus (vgl. Dathe, Schmid 2000b).

1.2. Ballungsraum Berlin

Hinsichtlich der Positionierung Berlins mag es auf den ersten Blick verwundern, das sich die Relation der Beschäftigten/Wohnbevölkerung zwischen 1989 und 1998 kaum verändert hat (vgl. Tab. 2). Der Einigungsboom bewirkte zwischen 1989 und 1994 die Entstehung von rd. 100.000 neuen Arbeitsplätzen allein bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westberlin. Im gleichen Zeitraum ging in Ostberlin mehr als jeder dritte Arbeitsplatz verloren. Seither sind in Gesamtberlin 166.000 Arbeitsplätze abgebaut worden (70 % davon in Westberlin). Das heißt, die in der Phase der Vereinigungseuphorie entstandenen neuen Beschäftigungsmöglichkeiten, sind in der sich anschließenden Phase der Ernüchterung wieder verloren gegangen, mit dem paradoxen Ergebnis, dass sich der Beschäftigtenbesatz 1998 gegenüber 1989 selbst kaum veränderte (vgl. Dathe, Schmid 2001).

Die aktuelle Arbeitsmarktsituation Berlins ist immer noch geprägt von der Periode vor dem Fall der Mauer: Die isolierte Lage Westberlins und der damit einhergehende Verlust der einstmals gegebenen zentralen wirtschaftlichen (Elektropolis) und politischen Metroplitenrolle, der Weggang von Unternehmenszentralen im Wirtschafts- und Finanzsektor, eine, auch als Resultat der Berlinförderung, starke Ausrichtung auf arbeitsintensive Zulieferfertigungen im Verarbeitenden Gewerbe, die große Bedeutung des öffentlichen Sektors für die Beschäftigung. Demgegenüber stand Ostberlin als Hauptstadt der DDR, der die Funktion zukam, die vermeintliche Überlegenheit des planwirtschaftlichen Systems nach innen und außen zu dokumentieren. Insoweit kann es nicht verwundern, dass sich beide Stadt "hälften" nach 1989 einem enormen Anpassungsdruck ausgesetzt sahen, noch verstärkt durch die Probleme, die aus dem administrativen, wirtschaftlichen und sozialen Zusammenwachsen beider Städte resultierten.

Diese strukturellen Probleme konnten in der Phase der Vereinigungseuphorie in Westberlin noch in den Hintergrund gedrängt werden, obwohl die Arbeitsmarktsituation sich, infolge der stark steigenden Zahl von Beschäftigten aus Ostberlin, trotz der Arbeitsplatzgewinne, nicht in gleichem Maße verbesserte. Neben dem Bau- war es vor allem der Dienstleistungssektor, der das Beschäftigungswachstum getragen hat, während das Verarbeitende Gewerbe durch einen anhaltend hohen Beschäftigungsabbau geprägt war. Dies kommt auch in der gesunkenen Beschäftigtenquote der Männer zum Ausdruck, die mittlerweile die niedrigste in allen Ballungsräumen ist. Generell liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten traditionell über dem Durchschnitt der westdeutschen Ballungsräume: waren es 1977 schon 46,5 % gegenüber 38 % in den westdeutschen Ballungsräumen, so beträgt dieser Anteil jetzt 49,5 % (Ballungsräume: 43,1 %). Dieser von allen Ballungsräumen höchste Frauenanteil korrespondiert sehr stark mit dem hohen Tertiärisierungsgrad der Berliner Wirtschaft: 76,3 % aller Beschäftigten arbeiten mittlerweile im Dienstleistungssektor, womit Berlin im bundesdeutschen Vergleich die Dienstleistungsmetropole schlechthin repräsentiert. Zwar konnte Berlin seine Position bei unternehmensnahen Dienstleistungen deutlich verbessern, trotzdem spielen soziale und staatliche Dienstleistungen für die Sicherung des Beschäftigungsniveaus immer noch eine maßgebliche Rolle. Die in beiden Stadtteilen traditionell hohe Bedeutung des öffentlichen Beschäftigungssektors hat sich nach 1994 als arbeitsmarktpolitische Achillesferse erwiesen. Allein zwischen 1994 und 1999 reduzierte sich die Beschäftigtenzahl im Bereich staatlicher Dienstleistungen (vor allem öffentliche Verwaltung) um mehr als ein Drittel. Neben den Beschäftigungsrück-

gängen bei distributiven Dienstleistungen, führte dies dazu, dass in Berlin (als einzige Ballungsregion) die Zahl der Dienstleistungsbeschäftigten per saldo sank. Bei insgesamt abgeschwächten Wachstumsraten in den anderen Dienstleistungszweigen konnte deshalb der Beschäftigungsabbau im Verarbeitenden- und Baugewerbe nicht mehr kompensiert werden. Infolgedessen sank auch die Zahl der weiblichen Beschäftigten ab 1994 um 10 %, vor allem bewirkt durch den Beschäftigungsrückgang im Dienstleistungssektor. Der Rückgang bei männlichen Beschäftigten fiel mit 15,5 %, vor allem als Folge des Abbaus im Verarbeitenden- und Baugewerbe noch höher aus. Der Beschäftigungsabbau in der öffentlichen Verwaltung ist vor dem Hintergrund der prekären Haushaltslage zu sehen, die sich nach Beendigung der Berlinförderung drastisch verschlechtert hat. Auch wenn dies, infolge Vorruhestand oder „goldenem Handschlag“, für die Betroffenen nicht Arbeitslosigkeit bedeuten muss, verweist es doch auf die Erosion des öffentlichen Beschäftigungssektors in seiner ehemals wichtigen Stützfunktion für den Berliner Arbeitsmarkt.

Resümierend kann deshalb festgehalten werden, dass die Stärke Berlins als Dienstleistungsmetropole maßgeblich eine Folge der Deindustrialisierung ist. Dies konnte zwischen 1989 und 1994, insbesondere durch zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten bei unternehmensnahen Dienstleistungen, noch kompensiert werden. Nach 1994 schwächte sich die Wachstumsdynamik in diesem Bereich, der ja auch maßgeblich von der Nachfrage des industriellen Bereiches abhängt, aber deutlich ab. Hinzu kam der Beschäftigungsrückgang bei distributiven Dienstleistungen, ebenfalls eine Folge des industriellen Niederganges (Transportdienstleistungen) und dessen Auswirkungen auf die regionale Kaufkraft (Handel). Die davon ausgehenden negativen Auswirkungen auf die Haushaltslage erzwangen wiederum eine Reduzierung der im öffentlichen Sektor Beschäftigten. Aufgrund der gleichfalls negativen Wirtschaftsentwicklung in den neuen Bundesländern, blieben auch die erhofften Beschäftigungsimpulse für Berlin als „Ost-West-Drehzscheibe“ bisher weitgehend aus.

Ist die beschriebene Entwicklung nur als eine vorübergehende Krise zu bewerten oder verbirgt sich hinter dem Strukturwandel die nachholende Entwicklung hin zu einer großstädtischen Wirtschaftsstruktur? Bei letzterem Blickwinkel ist die Deindustrialisierung vor allem als Prozess der nachholenden Suburbanisierung zu werten, den alle urbanen Räume in Gestalt der Abwanderung insbesondere flächenintensiver Unternehmen in das Umland erfahren haben (vgl. Bankgesellschaft Berlin 1999). Sicher ist dieser Prozess auch ein Teil des Strukturwandels der Berliner Wirtschaft, aber in seinem konkreten Einfluss auf den Beschäftigungsabbau nicht zu überschätzen: 1999 arbeiteten rd. 9.800 Berliner/innen im Verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs. Gemessen an den seit 1989 eingetretenen Beschäftigungsverlusten in Höhe von rd. 70.000 im Westberliner und ca. 160.000 im Ostberliner Verarbeitenden Gewerbe, kann die Suburbanisierung diesen Arbeitsplatzabbau nur zu einem geringen Teil erklären. Der Vergleich mit den Stadtstaaten Hamburg und Bremen zeigt zudem, gemessen an den Auspendlerquoten, einen deutlichen Rückstand Berlins: Rd. 9 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (am Wohnort Berlin) arbeiten außerhalb der Stadt (5 % in Brandenburg), in Bremen beträgt die Auspendlerquote 16 % und in Hamburg 12 %. Auch die Unterschiede hinsichtlich der Einpendlerquoten verweisen auf eine geringe wirtschaftliche Verflechtung Berlins mit seinem Umland: Gemessen an den Quoten für Bremen (40 %) und Hamburg (36 %) fällt die Einpendlerquote Berlins mit 14 % (10 % aus Brandenburg) eher niedrig aus.

Urbane Arbeitsmärkte
im demographischen
Wandel:
Das Beispiel Berlin

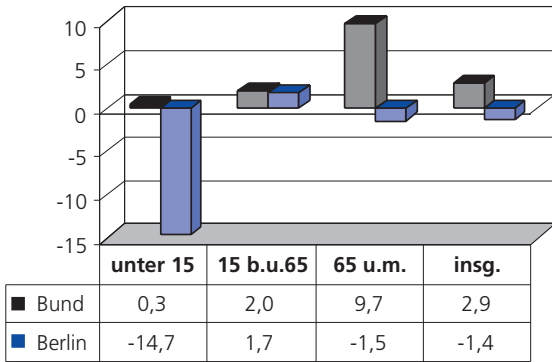


Abb. 3: Veränderung der Bevölkerung bis 1999 (Bund: 1998) gegenüber 1990 (in %)
Quelle: Statistisches Bundesamt; Statistisches Landesamt Berlin

Zwar ist es der Berliner Industrie mittlerweile gelungen, die Produktivitätslücke, auch mittels Beschäftigungsabbau, gegenüber den Industrien in anderen Ballungsräumen zu schließen (vgl. Bankgesellschaft Berlin 1999), trotzdem bleibt die für Berlin existentielle Frage, wie die Wirtschaft neue Wachstums- und somit auch Beschäftigungsfelder erschließen kann, weiterhin bestehen. Sicher ist dies nur über eine enge Wechselwirkung zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor erreichbar: Wissensintensive Dienstleistungen als Motor für Innovationsbemühungen im Verarbeitenden Gewerbe und das Verarbeitende Gewerbe als Motor für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung, sowohl direkt (Nachfrage nach innovativen Dienstleistungen) als auch indirekt (Kaufkraft).

Die Erschließung dieser neuen Wachstums- und Beschäftigungsfelder wird in starkem Maße von der Bewältigung des demographischen Wandels abhängen. Allein die Tatsache, dass die Zahl der unter 15-Jährigen seit 1990 in Berlin um 15 % zurückgegangen ist, verweist auf die zukünftig dabei zu lösenden Aufgaben (vgl. Abb. 3). Aber schon heute ist das „Problem“ Alter für den Berliner Arbeitsmarkt hoch aktuell.

2. Der Berliner Arbeitsmarkt im demographischen Wandel

2.1. Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt

Im Gegensatz zur Gesamtentwicklung der Arbeitslosigkeit in Berlin hat sich die Arbeitsmarktsituation für Ältere kontinuierlich verschlechtert. So sind Ältere etwa überproportional häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Allein von 1998 auf 1999 ist die Zahl der arbeitslos gemeldeten über 55-Jährigen um weitere 2,2 % gestiegen. Damit hat sich ihr Anteil an allen Arbeitslosen auf 19,1 % (1998: 18,3 %) weiter erhöht. Etwa jeder sechste Arbeitslose (16,1 %) ist zwischen 55 und 59 Jahren alt. Drei Prozent gehören der Altersgruppe der 60-Jährigen und älter an. Bei den Langzeitarbeitslosen sind die älteren Kohorten noch deutlicher vertreten, und dies mit steigender Tendenz (vgl. Abb. 4 und Abb. 5). Jeder vierte von ihnen (26,1 %) ist zwischen 55 und 59 Jahren alt und auch die 60-Jährigen und älter sind mit 5 % deutlich überproportional vertreten (vgl. Tab. 3). Dass gerade die Gruppe der 60-Jährigen und älter dennoch in eher geringem Umfang unter allen Arbeitslosen zu finden ist, liegt u. a. daran, dass viele dieser Personen den Rentenbezug als Alternative zur Arbeitslosigkeit nutzen. Insbesondere Frauen machen von dieser Regelung Gebrauch. Dennoch war der Frauenanteil an den Arbeitslosen über 55 Jahren Ende September 1999 mit 46,1 % (Frauenanteil an allen Altersgruppen: 44,0 %) nach wie vor überdurchschnittlich hoch (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen 2001: S. 16).

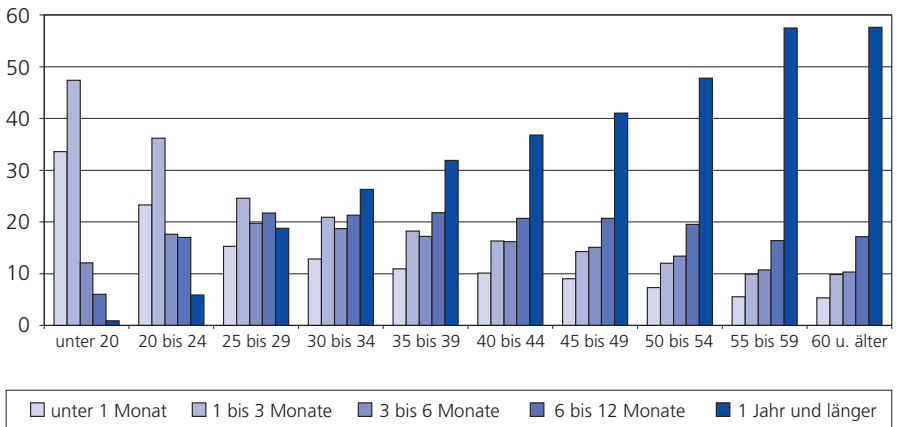


Abb. 4: Arbeitslose nach Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit in Berlin Ende September 2000 (Angaben in %)

Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg

Urbane Arbeitsmärkte
im demographischen
Wandel:
Das Beispiel Berlin

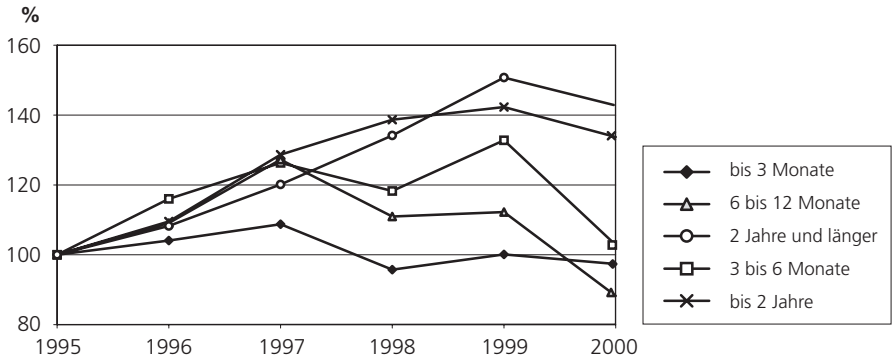


Abb. 5: Arbeitslose 50 Jahre und älter nach Dauer der Arbeitslosigkeit in Berlin (1995 = 100 %, Ende September)
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg

	Arbeitslose ab 55 Jahren*							Anteil an allen svpfl. Beschäftigten**
	davon							
	langzeitarbeitslos			ohne Berufsausbildung		mit gesundheitlicher Einschränkung		
	abs.	abs.	%	abs.	%	abs.	%	
1995	36.061	17.744	49,2	14.262	39,5	10.687	29,6	3,2
1996	43.259	20.515	47,4	15.883	36,7	12.942	29,9	3,4
1997	48.842	24.353	49,9	16.628	34,0	14.120	28,9	3,6
1998	49.069	26.566	54,1	16.520	33,7	14.361	29,3	3,7
1999	50.675	27.360	54,0	16.684	32,9	15.033	29,7	3,9

* im September ** am Ende des 2. Quartals

Tab. 3: Arbeitslosigkeit und Beschäftigung Älterer ab 55 Jahren in Berlin seit 1995
Quelle: Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg, Beschäftigtenstatistik

Erste Anzeichen für die Alterung der Angebotsseite des Berliner Arbeitsmarktes zeigen sich bereits bei der altersspezifischen Betrachtung der Erwerbspersonen (vgl. Tab. 4). Die Externalisierung älterer Arbeitnehmer am Berliner Arbeitsmarkt ist ein schleichender und anhaltender Prozess. Dieser Befund wird durch eine Längsschnittbetrachtung deutlich, die zeigt, dass dieses Phänomen bereits seit Jahren in Berlin beobachtet werden kann. So nimmt etwa der Anteil älterer Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen Altersgruppen – bezogen auf die gruppenspezifische Gesamtbevölkerung Berlins – am stärksten ab. Denn betrachtet man die Entwicklung der Zahl der älteren Arbeitnehmer in Berlin (Beschäftigte am Arbeitsort) in Relation zur altersspezifischen Entwicklung der Gesamtbevölkerung, zeigt sich, dass am Berliner Arbeitsmarkt die Gruppe der über 50-Jährigen im Verhältnis zur demographischen Struktur am stärksten von der Beschäftigungskrise betroffen ist. Seit 1995 ging der Anteil der 50–64-Jährigen um rund 17 %, der über 64-Jährigen gar um 22,5 % zurück (vgl. Abb. 6). D.h., der zunehmenden Alterung der

	Beschäftigte insgesamt*	Arbeitslose**
Berlin (Kreis)	12,5	10,7
BRD	10,5	8,6

* Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (55 und älter) an Beschäftigten insgesamt

** Anteil der Arbeitslosen (55 bis 65) an Einwohnern insgesamt

Tab. 4: Ältere Beschäftigte und Arbeitslose 1998 (in %)

Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung

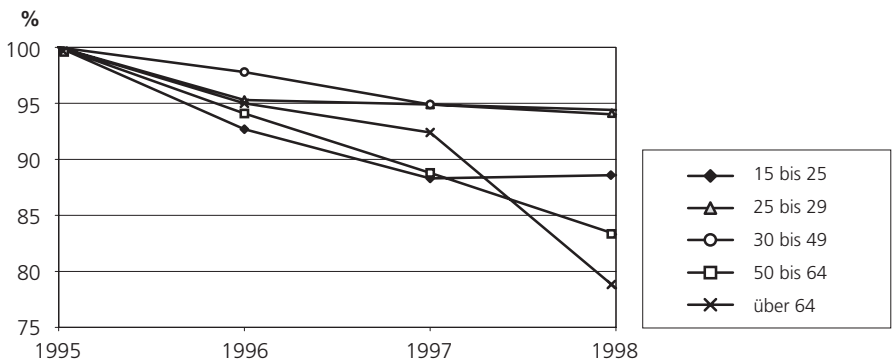


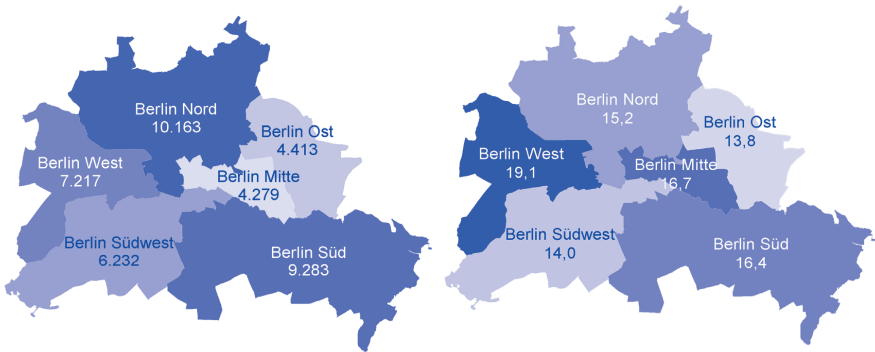
Abb. 6: Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in Berlin anteilig an der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppen 1995 bis 1998 (1995 = 100 %)

Quelle: Statistik regional

Urbane Arbeitsmärkte
im demographischen
Wandel:
Das Beispiel Berlin

Gesellschaft steht paradoxerweise eine eklatant zunehmende Externalisierung Älterer am Arbeitsmarkt gegenüber. Angesichts der anhaltenden Diskussionen um Arbeitsmigration und Fachkräftemangel sowie vor dem Hintergrund eines sich im Zuge des demographischen Wandels mittelfristig reduzierenden Erwerbspersonenpotentials – gerade bei den jüngeren Kohorten – und der Alterung der Gesamtpopulation, muss die Exklusion älterer Menschen vom Arbeitsmarkt schon aus ökonomischen Gesichtspunkten (Stichwort: Humankapital) bedenklich stimmen.

Fast jeder sechste arbeitslos Gemeldete (15,8 %) in Berlin war im Dezember 2000 55 Jahre oder älter. Dies entspricht einer Gesamtzahl von 41.587 Menschen. Wenngleich deren Zahl gegenüber dem Vorjahresmonat – gemäß der allgemeinen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt – um 8.161 Personen zurück ging, stellt diese Personengruppe auf Grund ihrer enormen Vermittlungsschwierigkeiten nach wie vor eine zentrale Herausforderung für die Arbeitsverwaltungen der einzelnen Bezirke dar. Eine detailliert Betrachtung zeigt dabei merkbliche lokale Unterschiede (vgl. Karte 1). Den geringsten Anteil an allen arbeitslos Gemeldeten stellen die Älteren im Bezirk Berlin Ost mit 13,8%.⁵ Dagegen ist fast jeder fünfte (19,1 %) Arbeitslose im Bezirk Berlin West 55 Jahre oder älter. Quantitativ liegt ein deutliches Schwergewicht in den Bezirken Berlin Nord (10.163) und Berlin Süd (9.283).



Karte 1: Ältere Arbeitslose (55 und älter) in Berlin nach Arbeitsamtsbezirken absolut und Anteil an arbeitslos Gemeldeten insgesamt (in %)
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsamt online)

5 Sicher auch noch eine „Nachwirkung“ der ab 1990 gegebenen Möglichkeit mit 55 Jahren in den Vorruhestand zu gehen.

2.2. Zum Problem alternder Belegschaften

Das Problem einer alternden Gesellschaft tangiert Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungssicherung in unterschiedlichen Punkten. So ist etwa nach Aspekten der Innovationsfähigkeit, der (Weiter-) Qualifizierung, der Alterssicherung, der Arbeitsweltgestaltung etc. zu fragen. Zudem sind keinesfalls alle Branchen gleichermaßen vom demographischen Wandel betroffen. Ältere Arbeitnehmer sind in den verschiedenen Berufsgruppen in Berlin recht unterschiedlich vertreten. So sind bei den Dienst- und Wachberufen 43 % der Beschäftigten bereits 50 Jahre oder älter, was auch darauf zurückzuführen sein dürfte, dass für ältere Erwerbssuchende in Berlin die Beschäftigungschancen in diesen Branchen noch relativ günstig ausfallen. Unter den Abgeordneten, den leitenden Verwaltungsbeamten, den Lehrern oder den Wirtschaftsprüfern ist immerhin noch jeder Dritte in dieser Altersgruppe. Bei der größten Berufsgruppe, den Bürofach- und Bürohilfskräften mit 196.635 Personen, ist jeder vierte 50 Jahre oder älter. Hingegen kann etwa bei den Bank- und Versicherungskaufleuten, den Körperpflegern oder den Gästebetreuern keinesfalls von einer Überalterung gesprochen werden (vgl. Abb.1 des Beitrags „Differenzierte Verläufe und Wahrnehmungen der Alterung von Betriebsbelegschaft“ in diesem Band). Im Gesamtberliner Durchschnitt stellt diese Altersgruppe schließlich 22 % aller Berufstätigen, der Bundesdurchschnitt liegt bei 19 %. Damit liegt der Anteil älterer Beschäftigter an allen Berufsgruppen in Berlin – reziprok zur Gesamtbevölkerung – um drei Prozentpunkte höher als in Deutschland insgesamt. Wenn diese gemeinsam ergrauenden Beschäftigten in 10 bis 15 Jahren in den Ruhestand gehen, sind Nachwuchskräfte, in Folge der Alterung und des Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials, knapper und teurer geworden. Vor diesem Problem werden insbesondere Klein- und Mittelbetriebe in Berlin stehen (vgl. Wagner 2000, S. 4).

Nach wie vor ist das Bewusstsein für die betrieblichen und damit ökonomischen Konsequenzen einer alternden Gesellschaft noch wenig ausgeprägt. Immerhin konstatierten in Berlin im Jahr 2000 rund 3.400 Betriebe (4,1 %), dass die Überalterung der Beschäftigten für sie ein Problem sei. Dieses Problem trifft in besonderem Maße die öffentlichen Dienstleistungen. Dort klagt jede fünfte (19 %), in West-Berlin fast jede dritte (27 %) Einrichtung über Überalterungsprobleme (vgl. Tab. 5). Hier treffen zwei Trends zusammen (mit allen Konsequenzen für den künftigen „Erneuerungsbedarf“): Eine sinkende Zahl von Neueinstellungen und, auch infolge starker gewerkschaftlicher Positionen, hohe Entlassungshürden für ältere Arbeitnehmer. Dass für private Dienstleister Überalterung bisher ein weniger dringliches Problem ist, kann demnach nicht allzu sehr verwundern. Noch deutlicher werden die Befunde bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen (vgl. Tab. 6). Fast die Hälfte (43,7 %) aller Berliner Betriebe (in West-Berlin 47,8 %) mit mehr als 500 Beschäftigten klagt über Überalterungsprobleme bei den Belegschaften. Der Bundesdurchschnitt liegt mit 15,5 % sehr viel niedriger. Aber auch in den anderen Betriebsgrößenklassen mit mehr als 20 Beschäftigten klagen die Berliner Betriebe häufiger über Überalterungsprobleme als der bundesdeutsche Durchschnitt. Dennoch zeigt sich auch, dass viele Betriebe und Unternehmen das Älterwerden ihrer Belegschaften noch nicht als personalpolitisches Problem erkannt haben. Hier ist dringend Aufklärungsarbeit erforderlich.

Branche	Berlin-West		Berlin-Ost		Berlin-Gesamt		Bundes- durchschnitt	
	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut
Verarb. Gewerbe	7,1	681	4,4*	290*	2,4	391	5,5	31.570
Private Dienstl.	1,8	733	3,2	715	2,3	1.448	3,0	42.098
Öffentl. Dienstl.	27,0	896	7,7*	77*	19,0	819	7,0	11.291
Insgesamt	4,3	2.310	3,6	1.082	4,1	3.392	3,9	84.959

* Eingeschränkte Gültigkeit aufgrund geringer Fallzahlen.

Tab. 5: Anteile der Betriebe mit Überalterungsproblemen nach Branchen 2000
Quelle: IAB-Betriebspanel

Beschäftigten- größeklasse	Berlin-West*		Berlin-Ost*		Berlin-Gesamt*		Bundes- durchschnitt	
	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut
1–19	2,2	1.063	2,0	546	2,1	1.609	2,8	53.390
20–99	18,1	774	17,1	404	17,7	1.178	11,0	24.270
100–499	39,6	374	17,4	95	31,4	469	15,5	6.396
Über 500	47,8	99	35,7	37	43,7	136	15,5	903
Insgesamt	4,3	2.310	3,6	1.082	4,1	3.392	3,9	84.959

* Eingeschränkte Gültigkeit aufgrund geringer Fallzahlen.

Tab. 6: Anteile der Betriebe mit Überalterungsproblemen (Selbsteinschätzung) nach
Betriebsgrößeklassen 2000
Quelle: IAB-Betriebspanel

3. Regionales Arbeitsmarktmanagement als Lösungsansatz?

3.1. Aktuelle und zukünftige Handlungsbedarfe

Demographische Prozesse haben die Eigenschaft eher schleichend und unbemerkt abzulaufen und ihre Folgen erst zu entfalten, wenn es für Reaktionen fast schon zu spät ist. Ein quantitativer Mangel an Arbeitskräften in Berlin wird zwar bislang lediglich als zukünftige Gefahr diskutiert. Sicher ist aber, dass es in Zukunft zu demographisch bedingten qualifikatorischen Engpässen („mismatches“) kommen wird (vgl. Hilpert 2000). Gleichzeitig steigt bereits heute fast

stetig und überproportional die Zahl älterer Arbeitsloser. Ihr Problem ist jedoch nicht, dass sie schneller als Jüngere entlassen würden, sondern dass, wenn sie arbeitslos werden, ihre Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz viel geringer sind. Aber auch die Belegschaften in den Betrieben altern beschleunigt, was die Unternehmen teils heute schon um ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit fürchten lässt. Die bisherige Praxis des Generationenaustauschs in den Betrieben über Frühverrentung und den sogenannten „goldenen Handschlag“ wird zudem aus finanziellen Gründen immer schwieriger. Nachhaltige personalpolitische Strategien fordern hingegen eine breite Nutzung des im Unternehmen vorhandenen Arbeitsvermögens und die Ausschöpfung bislang verschlossener Leistungs- und Flexibilitätsreserven. Dem widerspricht eine Personalpolitik der Ausgliederung älterer Arbeitskräfte, durch die den Unternehmen Know-how und Erfahrungswissen unwiederbringlich verloren geht (vgl. Wagner 2000, S. 5). Bei den Betroffenen, wie in den Betrieben, aber auch in der Öffentlichkeit, wurden diese Probleme lange Zeit nicht ausreichend berücksichtigt. Die Berliner Arbeitsmarktpolitik hat zwar Programme für einzelne Gruppen (z. B. Jugendliche, Frauen) entwickelt und umgesetzt, ein Bewusstsein für die spezifische Problematik der demographischen Alterung entwickelt sich aber erst langsam. Hier gilt es zu informieren und zu sensibilisieren.

3.2. Regionales Arbeitsmarktmanagement für Berlin

Nicht nur im neuen Sozialgesetzbuch (SGB III) wird eine verstärkte Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik gefordert. Auch in den Städten und Regionen selbst, wo der Problemdruck am spürbarsten wirkt, wird immer mehr eine regional gezielte und regional zu entwickelnde Arbeitsmarktpolitik praktiziert. Die Praxis zeigt, dass auf der Ebene von Regionen die hierzu notwendigen Konsensleistungen, die Mobilisierung der relevanten Akteure und die Umsetzungsvoraussetzungen wesentlich leichter und konkreter herzustellen sind als auf Bundesebene. Die Vielzahl der dabei relevanten Aufgaben können von den öffentlichen Institutionen in Berlin heute kaum (noch) allein bewerkstelligt werden.⁶ Die zunehmende Komplexität der Beschäftigungsstruktur und deren Defizite erfordern zum einen exaktere Zielsprachen, was nur in einem größeren Maßstab (auf lokaler und regionaler Ebene) möglich ist. Zum anderen ist neben der konzeptionellen Arbeit ein gesteigertes Maß an regionsspezifischer Umsetzungsarbeit nötig.

6 Als ein erster Ansatz für ein regionales Arbeitsmarktmanagement in Berlin kann das Arbeitsmarkt-konzept „Berlin und Brandenburg als Modelregion der Europäischen Beschäftigungsstrategie: Europäisch denken – Lokal handeln“ betrachtet werden. Dabei sollen die Berliner Bezirke eine aktive Rolle als beschäftigungspolitische Akteure einnehmen. Zur Umsetzung der „Bezirklichen Beschäftigungsbündnisse“ werden Moderations- und Qualifizierungsveranstaltungen durchgeführt. Die Strategien sind bürgernah an örtlichen Interessengruppen, Multiplikatoren und Verwaltungen orientiert, um Potentiale vor Ort als Träger einer lokal agierenden Arbeitsmarktpolitik zu nutzen und weiterzuentwickeln. Ein Beispiel für die positive Wirkung lokal vernetzter Strukturen ist der von der Europäischen Kommission initiierte „Territoriale Beschäftigungspakt Neukölln“ zur Schaffung und Sicherung von Beschäftigung durch Kooperation von Vertretern aus Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Stadtentwicklungs- und Umweltpolitik.

Die enormen Herausforderungen des demographischen Wandels für den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Berlin können immer weniger allein durch Maßnahmen von Politik und Verwaltung aufgefangen und reguliert werden. Ebenso wenig sind nachhaltige Lösungen durch die reinigenden Kräfte der Märkte, durch einzelbetriebliche Anstrengungen oder durch das Vertrauen auf die rational choice der Individuen zu erwarten. Die Notwendigkeit einer Vernetzung aller dieser Potentiale ist mittlerweile zum Allgemeinplatz in den Regionalwissenschaften geworden. Sozioökonomische Entwicklung findet im Spannungsfeld von Märkten, politisch-administrativen Zuständigkeiten und privaten Haushalten statt.

In diesem intermediären Bereich zwischen verschiedenen Akteuren, Lebenswelten, Aktivitäten und Prozessen gilt es zu vermitteln.⁷ Zugleich öffnet sich zwischen diesen Kräften zunehmend ein Spannungsfeld, gekennzeichnet durch Interferenzen von Staat, Kapital, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Hier kommen die Gestaltungskräfte eines regionalen Arbeitsmarktmanagements zum Tragen.⁸

Ein zentraler Aspekt für eine nachhaltige Innovations- und Beschäftigungssicherung einer alternden Gesellschaft ist die Fähigkeit zur flexiblen Selbstorganisation (Beschäftigungsinitiativen, Qualifizierungsinitiativen, Bündnisse für Arbeit etc.). Sie kennzeichnet eine Strukturpolitik, die auf der Weitergabe von Wissen und einer Bündelung von Lernschritten in selbstorganisierten regionalen Netzwerken beruht. Wirkliche Verhaltens- und Strukturveränderungen werden jedoch nicht allein nur durch eine Vernetzung von Potentialen und durch ein höheres Problembewusstsein, sondern in erster Linie durch einen hohen Identifikationsgrad der Betroffenen mit den entwickelten Konzepten hergestellt (Hilpert 1999). Erst durch die Ausschöpfung der regionalen Eigenkräfte, die vielfach ihrer eigenen Logik folgen und nur unter Kenntnis der regionalen Lebenswelten (Mentalitäten, Vorerfahrungen, Akteurskonstellationen etc.) verständlich sind, können nachhaltige Stabilisierungseffekte erzielt werden. Diesen basisgesteuerten (bottom-up) Impulsen wird eine größere Dauerhaftigkeit gegenüber hoheitlichen Formen (top-down) der Steuerung zugesprochen, die allein auf die Befolgung von – meist sehr allgemein formulierten – Anweisungen vertrauen. In der Literatur wurden solche Initiativen der endogen impulsierten Veränderung etwa als „social mobilization“ (Friedmann 1987) oder „Lernende Region“ (Schaffer et al. 1999) beschrieben. Die Aktivierung endogener Gestaltungskräfte im Rahmen des regionalen Arbeitsmarktmanagements hat in erster Linie zum Ziel, kreative Kräfte freizusetzen. Diese Selbstorganisation bedarf eines zielgerichteten Manage-

7 Das Thema der Innovation im Bereich flexibles Arbeitsmarktmanagement wird am Beispiel der territorialen Paktes von Caltanissetta, Sizilien, deutlich. Dort sind wichtige Akteure wie der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaften zusammengelassen, um einen lokalen Beirat zu gründen, der sich auf neue Regeln für den Arbeitsmarkt verständigt hat (Corman 1997, S. 3).

8 Ein Beispiel hierfür ist etwa die Arbeitsstiftung für ältere Arbeitsuchende in der Region Graz. Unter dem Motto „Erfahrung zählt“ unterstützen das Land Steiermark, das AMS Steiermark und die ÖSB-Activa Arbeitsmarktmanagement GmbH gemeinsam Personen ab 45 Jahren bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz und versuchen Unternehmen erfahrenes Personal zu vermitteln (vgl. o.V. 2000). Ein weiteres Beispiel ist etwa das Pilotprojekt ‚Regionales Arbeitsmarktmanagement im Rosenheim‘, das im Rahmen des Verbundprojektes ‚Aktivierung und Sensibilisierung für die Probleme älterer Erwerbspersonen in ausgewählten Regionen‘ (BMBF) in der Region Rosenheim implementiert wurde (vgl. Hilpert 2001a).

ments (gerade im intermediären Bereich), um bislang noch brachliegende Potenziale zu aktivieren.

Wie Berlin sind viele Regionen durch die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in einer Situation, in der sie neue Wege der Umsetzung beschreiten müssen. Regionales Arbeitsmarktmanagement kann als ein Ansatz gesehen werden, inkrementell zu einer neuen Praxis umsetzungsorientierter, subsidiärer und partizipatorischer Arbeitsmarktpolitik zu gelangen und hat damit:

- eine adaptive Funktion (Anpassung allgemein gehaltener Programme an die örtlichen Gegebenheiten),
- eine initiative Funktion (Feststellung und Artikulation besonderer Handlungsbedarfe aus der spezifischen Problemnähe heraus),
- eine innovative Funktion (Schaffung eines Umfeldes für neue und kreative Ansätze) sowie
- eine synergetische Funktion (Koordination von Programmen und Bündelung von Ressourcen) (vgl. Hilpert, Huber 2001).

Beschäftigungspolitik von unten kann freilich die Arbeitsmarktpolitik des Bundes oder der Länder nicht ersetzen. Allerdings können Städte und Regionen wichtige Beiträge leisten, die sowohl der Arbeitsmarktpolitik als auch der individuellen Gesamtentwicklung und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes wichtige Impulse verleihen. Auf absehbare Zeit dürfte es zu einem anhaltenden Bedarf nach einer umsetzungsorientierten regionalisierten Arbeitsmarktpolitik kommen (vgl. Hilpert, Huber 2001). Sie muss als Lernprozess organisiert, ständig überprüft, weiterentwickelt und verbessert werden (vgl. Senge 1996).

Literatur

Albrecht, C.; Schmid, G.: Beschäftigungsentwicklung und Qualifikationsstruktur in Berlin 1977–1983. Ein Vergleich mit 11 bundesdeutschen Ballungsregionen und 20 ausgewählten Arbeitsamtsbezirken. Tabellenband (WZB-Discussion Paper IIM/LMP 85-4*), Berlin 1985.

Armingier, G. et al.: Innovation und Beschäftigung in den Multimedia-Dienstleistungen. In: H.-J. Bullinger (Hrsg.): Dienstleistungen – Innovation für Wachstum und Beschäftigung. Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs, Wiesbaden 1999, S. 388 ff.

Bankgesellschaft Berlin: 10 Jahre danach: Der Wirtschaftsstandort Berlin – Anspruch und Wirklichkeit. In: Volkswirtschaft, Heft 5, 1999.

Beise, M. et al.: Zur regionalen Konzentration von Innovationspotentialen in Deutschland (ZEW-Dokumentation, Nr. 98-09), Mannheim 1998.

Urbane Arbeitsmärkte
im demographischen
Wandel:
Das Beispiel Berlin

Corman, M.: Arbeitsgruppe „Innovation“. In: Lokale Entwicklungs- und territoriale Beschäftigungspakte – Bericht über das Seminar, Rom, 4.-6. Mai 1997. <http://europe.eu.int/comm/pacts/tp/sem/de.htm>

Daniels, P.W.: *Service Industries. A Geographical Appraisal*, London, New York 1985.

Dathe, D.; Schmid, G.: Dynamik der Dienstleistungsbeschäftigung: Ballungsregionen in der Krise. In: *Wirtschaftsdienst*, Heft 5, 2000a, S. 284 ff.

Dathe, D.; Schmid, G.: *Determinants of Business and Personal Services: Evidence from West-German Regions (WZB-Discussion Paper FS I 00-202)*, Berlin 2000b.

Dathe, D.; Schmid, G.: *Urbane Arbeitsmärkte. Berlin im regionalen Standortvergleich 1977–1999*, (Arbeitsmarktpolitische Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen – Berlin, Band 43), Berlin 2001.

Dietz, F.: Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt. Entwicklung bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikation zwischen 1974 und 1986. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Heft 1, 1988, S. 115 ff.

Döhl, V.; Sauer, D.: *Neue Unternehmensstrategien und regionale Entwicklung*. In: ISF, INIFES, IfS, SOFI (Hrsg.): *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung*, Berlin 1995, S. 103 ff.

Friedmann, J.: *Planning in the Public Domain. From Knowledge to Action*, Princeton, New Jersey 1987.

Hilpert, M.: Experimentelle Imitation. Selbstorganisation regionaler Lernprozesse: Strategie oder ‚muddling through‘? In: K. Goppel et al. (Hrsg.): *Lernende Regionen. Organisation – Management – Umsetzung* (Schriften zur Raumordnung und Landesplanung, Band 5), Augsburg 1999, S. 101 ff.

Hilpert, M.: Innovationsregionen. Vorboten zukünftiger Arbeitsmärkte? In: ISF, INIFES, IfS, SOFI, IAB (Hrsg.): *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 2000*. Schwerpunkt: Innovation und Arbeit, Berlin 2000, S. 193 ff.

Hilpert, M.: Regionales Arbeitsmarktmanagement in Rosenheim. Neue Impulse durch Sensibilisierung und Aktivierung. In: M. Hilpert; B. Nickolay (Hrsg.): *Probleme älterer Arbeitssuchender in der Region. Der demographische Wandel als Herausforderung für neue Beschäftigungsstrategien*, Augsburg 2001b, S. 72 ff.

Hilpert, M.: Zur Zukunft der Stadterneuerung. In: F. Schaffer; K. Thieme (Hrsg.): *Stadterneuerung vor neuen Herausforderungen*. ASG 41, Augsburg 2001a, S. 108 ff.

Hilpert, M.; Huber, A.: Regionales Arbeitsmarktmanagement als neuer Ansatz territorialer Beschäftigungspolitik. In: D. Hoß; G. Schrick (Hrsg.): Die Region. Experimentierfeld gesellschaftlicher Innovation, Berlin 2001, S. 252 ff.

Krätke, S.; Borst, R.: Berlin: Metropole zwischen Boom und Krise, Opladen 2000.

Lammers, K.: Räumliche Wirkungen der Globalisierung in Deutschland. In: Informationen zur Raumentwicklung, Heft 1, 1999, S. 9 ff.

Lichtblau, K.; Rhein, A.: Regionaler Strukturwandel in Deutschland. In: IW-Trends, Nr. 4, 1998 (Online-Version).

Lichtblau, K.; Rhein, A.: Regionaler Strukturwandel in Westdeutschland 1980/92. In: IW-Trends, Nr. 4, 1993, S. 57 ff.

o.V.: Steierisches Vorzeigemodell für Ältere: „Erfahrung zählt“. In: mutonline. Die Zeitung der Wirtschaftskammer Steiermark. Ausgabe 6, 2000. http://www.wkstmk.at/Archiv/archiv_mut/mut_06-00/alte.htm

Sassen, S.: Metropolen des Weltmarktes. Die neue Rolle der Global Cities, Frankfurt, New York 1996.

Sassen, S.: The Global City, New York, London, Tokyo, Princeton 1991.

Schaffer, F. et al.: Lernende Regionen. Umsetzung der Raumplanung durch Interaktivität. In: K. Goppel et al. (Hrsg.): Lernende Regionen. Organisation – Management – Umsetzung (Schriften zur Raumordnung und Landesplanung, Band 5), Augsburg 1999, S. 13 ff.

Schuldt, K.: Mobilitätswachstum ohne Ende? Pendlerbewegungen und regionale Arbeitsmärkte in Brandenburg (LASA-Studien, Nr. 35), Brandenburg 2000.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen: Berliner Arbeitsmarktbericht 1999/2000, Berlin 2001.

Senge, P.: The Fifth Discipline – The art and practice of the learning organisation, New York 1996.

Seufert, W.: Informations- und Kommunikationswirtschaft räumlich stark konzentriert. In: DIW-Wochenbericht, Nr. 32, 2000 (Online-Version).

Simmie, J.; Sennett, J.: Innovative clusters: global or local linkages? In: National Institute Economic Review, No. 170, October 1999, S. 87 ff.

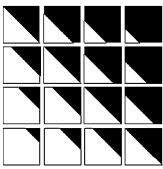
Urbane Arbeitsmärkte
im demographischen
Wandel:
Das Beispiel Berlin

Spee, C.; Schmid, G.: Strukturorientierte Arbeitsmarktpolitik für Berlin. Beschäftigungsdynamik in Ballungsregionen (Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Band 16/1), Berlin 1995.

Wagner, P.: Mit Älteren gegen Fachkräftemangel und Innovationschwäche. In: IAB-Materialien, Nr. 4, 2000, S. 4 f.

Zarth, M.; Huege P.: Auswirkungen der Globalisierung auf die Regionen der Bundesrepublik Deutschland. In: Informationen zur Raumentwicklung, Heft 1, 1999, S. 1 ff.

Kontakt



inifes

Internationales Institut für empirische Sozialökonomie

Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen

Dr. Dietmar Dathe
Markus Hilpert

e-mail: inifes@t-online.de
Tel. 0821-431052-54
Fax 0821-432531

www.inifes.de

Alternde Betriebe im regionalen Vergleich

Betriebliche Sichtweisen in den Arbeitsamtsbezirken Berlin Mitte, Schweinfurt und Suhl

*Markus Hilpert, Andreas Huber, Udo Papies
INIFES Stadtbergen, SÖSTRA Berlin*

1. Hintergrund und Methodik

Im Zuge des vom Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projektes ‚Aktivierung und Sensibilisierung für die Probleme älterer Erwerbsspersonen in ausgewählten Regionen‘ wurden Betriebe in den Arbeitsamtsbezirken Berlin Mitte, Schweinfurt (Bayern) und Suhl (Thüringen) befragt, wie sich das Phänomen eines alternden Erwerbsspersonenpotentials aus ihrer Sicht darstellt.

Die Befragung wurde vom Internationalen Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) und dem Institut für sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) in Kooperation mit den Arbeitsämtern der drei Arbeitsamtsbezirke durchgeführt. Die Befragung hatte explorativen Charakter und erhebt nicht den Anspruch auf Repräsentativität. In Berlin Mitte wurde eine ausgewählte Stichprobe von 280 Betrieben schriftlich und standardisiert befragt. Der Rücklauf betrug 31 % (88 auswertbare Antworten). In den Arbeitsamtsbezirken Schweinfurt und Suhl war die Stichprobe mit 48 bzw. 46 Betrieben kleiner, die Rücklaufquote aber mit 52 % (24 Antworten) bzw. 48 % (23 Antworten) anteilig deutlich höher. Der Rücklauf ist insgesamt für schriftliche Betriebsbefragungen als recht hoch anzusehen. Zur Vertiefung der gewonnenen Befunde wurden mit ausgewählten Unternehmen der Stichprobe Leitfadeninterviews durchgeführt.

Die antwortenden Betriebe stammen im Arbeitsamtsbezirk Berlin Mitte vorrangig aus dem Dienstleistungsbereich und nur zu einem Viertel aus dem produzierenden Gewerbe (12 Bau- und 7 verarbeitendes Gewerbe). In den Arbeitsamtsbezirken Schweinfurt und Suhl gehören die antwortenden Betriebe zu mehr als der Hälfte zum verarbeitenden Gewerbe (je 13), drei Betriebe in Schweinfurt und zwei in Suhl sind dem Baugewerbe zuzurechnen. Nach Betriebsgrößenklassen zeigt die Stichprobe in Schweinfurt eine rechtsschiefe Verteilung zugunsten von Mittel- und Grossbetrieben. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl der Stichprobe liegt dort bei 1.106 Mitarbeiter (min. 65, max. 6.337). In den Arbeitsamtsbezirken Berlin Mitte und Suhl liegt die durchschnittliche Beschäftigtenzahl der Betriebe in der Stichprobe mit 215 bzw. 228 Mitarbeitern deutlich niedriger.

Im folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Erhebung wiedergegeben. Zahlen in Klammern beziehen sich auf die Anzahl der Betriebe, da Prozentuierungen auf Grund der Stichprobengröße nicht sinnvoll sind.

2. Demographische Strukturen in den Betrieben

2.1. Ältere sind in den Betrieben insgesamt eher unterrepräsentiert

Die Stichprobe der Betriebe aus Berlin Mitte unterscheidet sich hinsichtlich ihres Anteils älterer Beschäftigter (50 Jahre und älter) deutlich von den befragten Betrieben der Arbeitsamtsbezirke Schweinfurt und Suhl. In den Berliner Betrieben liegt der Anteil Älterer an den Belegschaften bei 23 %. In den Betrieben der beiden Vergleichsregionen beträgt er jeweils nur 17 %.

Die Unternehmen der Berliner Stichprobe hatten Ende 1999 insgesamt 18.908 Beschäftigte. Davon war die Hälfte (51 %) unter 40 Jahre alt. Zur Altersgruppe 40–50 Jahre gehörten 26 % der Beschäftigten. Auf die Altersgruppe 50–55 Jahre entfielen 11 %, auf die Beschäftigten im Alter 55–60 Jahre 9 % und auf die über 60-Jährigen 3 %. In den befragten Betrieben entspricht damit der Anteil älterer Beschäftigter dem relativ hohen, über dem deutschlandweiten Durchschnitt liegenden Berliner Landesanteil älterer Beschäftigter (22 %).¹

In den Unternehmen der Schweinfurter Stichprobe waren zum Jahresende 1999 zusammen 25.429 Beschäftigte tätig, fast die Hälfte davon (45 %) in der Altersgruppe zwischen 25 und 40 Jahren. Auf die Altersgruppe der 40–50-Jährigen entfallen noch 29 % der Gesamtbeschäftigung, auf die Gruppe der 50–55-Jährigen 10 %, der 55–60-Jährigen 6 % und die Gruppe der 60-Jährigen und älter nimmt nur noch 1 % der Gesamtbeschäftigten ein.

In den Unternehmen der Suhlener Stichprobe waren zum Jahresende 1999 zusammen 5.240 Beschäftigte tätig. Über die Hälfte davon (53 %) entfallen auch hier auf die Altersgruppe unter 40 Jahre. Fast ein Drittel der Beschäftigten (30 %) gehört zur Altersgruppe 40–50 Jahre. In den Altersgruppen 50–55 Jahre und 55–60 Jahre sind zusammen 16 % vertreten, also nur halb so viele Mitarbeiter wie in der vorangehenden Altersdekade. In der Altersgruppe 60 Jahre und älter ist auch hier nur 1 % der Beschäftigten der befragten Unternehmen tätig.

Die Gesamtgruppe der über 50-Jährigen ergibt in den beiden Regionen Schweinfurt und Suhl 17 % aller Beschäftigten und entspricht annähernd den jeweiligen Landesdurchschnitten von Bayern und Thüringen (19 %). Besonders hier, aber auch in Berlin sind in Relation zu den anderen Altersgruppen die älteren Beschäftigten unterproportional vertreten.

Die Altersgrenze für die Bezeichnung „ältere Mitarbeiter“ siedelt ein Drittel aller befragten Betriebe bei „über 50 Jahren“ und ein weiteres Drittel der Betriebe bei „über 55 Jahren“ an. Die übrigen Betriebe sehen die Altersgrenze für die Bezeichnung „ältere Mitarbeiter“ zu annähernd gleichen Teilen bei „über 45 Jahren“ bzw. „über 60 Jahren“.

2.2. Qualifikation und Erfahrungen sind Beschäftigungsgrund für Ältere

Der Hauptgrund für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ist eindeutig. Die Betriebe beschäftigen sie vor allem, weil „ihre Qualifikation/Erfahrungen gebraucht werden“ (vgl. Abb. 1). Dieser Grund erklärt rund drei Viertel der Beschäftigung Älterer in allen drei Regionen. Tarifvertragliche bzw. arbeitsrechtliche Regelungen sowie soziale Gründe spielen eine untergeordnete Rolle bei der Beschäftigung Älterer.

¹ Vgl. Papies, U.; Wahse, J. (2001), Differenzierte Verläufe und Wahrnehmungen der Alterung von Betriebsbelegschaften, in diesem Band, Tab. 1.

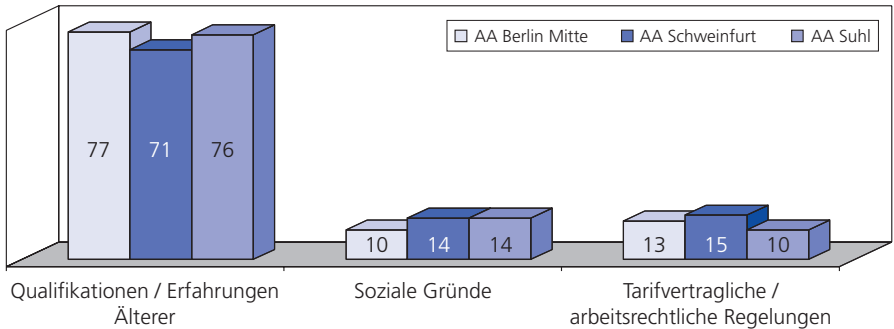


Abb. 1: Gründe für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer (Anteile in %)

3. Demographischer Wandel als betriebliches Problem?

3.1. Betriebe sehen Überalterung noch nicht als Personalproblem

Die befragten Betriebe der drei Regionen erwarten als größtes Personalproblem der nächsten beiden Jahre „Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen“. Diesem Personalproblem wird damit in der hier ausgewerteten Befragung ein noch höherer Stellenwert zugeordnet als in der entsprechenden bundesweiten Befragung des IAB-Betriebspanels, das die Lohnkostenbelastung als größtes Personalproblem ausweist. Dabei ist das Fachkräfteproblem in der Region Schweinfurt noch stärker als in den beiden anderen Regionen ausgeprägt.

In Berlin hat das Lohnkostenproblem einen annähernd so hohen Stellenwert wie das Fachkräfteproblem (46 bzw. 48). Als weitere Personalprobleme stehen bei den befragten Berliner Betrieben Nachwuchsmangel (30) und großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung (27) im Vordergrund. Bei den befragten Betrieben des Arbeitsamtsbezirks Schweinfurt folgen als weitere Personalprobleme der große Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung (12), die Abwanderung von Fachkräften (11) und die Lohnkostenbelastung (11). Bei den Betrieben des Arbeitsamtsbezirkes Suhl werden nach der Fachkräftefrage vor allem die Lohnkostenbelastung (10), die Abwanderung von Fachkräften (8), ein zu hoher Personalbestand (8) und der Nachwuchsmangel (8) als Personalprobleme eingestuft.

	ja, sicher			ja, möglicherweise			nein		
	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl
gegenwärtig	9	0	1	12	1	5	54	21	14
in 5 bis 10 Jahren	19	0	4	41	15	13	21	8	3
in 10–20 Jahren	9	1	7	38	14	11	14	3	0
nach 2020	8	3	8	32	11	8	14	4	0

Tab. 1: „Glauben Sie überhaupt, dass eine älter werdende Belegschaft für Ihr Unternehmen ein Problem ist oder werden wird?“ Angaben in Σ

Die Alterung der Belegschaft im Sinne einer Überalterung wird insgesamt nur von wenigen Betrieben als ein Personalproblem eingestuft. Die Betriebe im Arbeitsamtsbezirk Berlin Mitte schätzen zwar die Überalterung etwas ernster ein als die Betriebe in den Arbeitsamtsbezirken Schweinfurt und Suhl. Generell ist jedoch auffällig, dass eine älter werdende Belegschaft von der Mehrzahl der Betriebe kurz- bis mittelfristig nicht als Problem interpretiert wird (vgl. Tab. 1).²

Damit ist auch der Befund zu erklären, dass es in wenigen Betrieben der Berliner Stichprobe zur Zeit schon Überlegungen zum Problem einer älter werdenden Belegschaft gibt. Hier existieren sowohl „schriftlich festgehaltene Konzepte, Strategien und Pläne“ (11 Betriebe) als auch „konkrete Aktivitäten und Lösungsansätze“ (22 Betriebe). Bei den befragten Betrieben der beiden anderen Arbeitsamtsbezirke bilden solche konkreten Vorstellungen erst recht die Ausnahme. Allenfalls was „Erfahrungen, Vorstellungen und Ideen“ betrifft, melden einige Suhler Betriebe erste Ansätze, um auf die demographische Alterung zu reagieren. Offensichtlich wird aber die demographische Entwicklung von der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe noch nicht als personalpolitisches Problem gesehen, das gezielte Handlungen erfordert.

2 Im IAB-Betriebspanel 1999 wurde die Überalterung der Belegschaft von 4% der befragten bundesdeutschen Betriebe als zukünftiges Personalproblem genannt, allerdings zeigen sich große Variationen bzw. eine positive Korrelation mit der Betriebsgröße. Bei den Klein- und Kleinstbetrieben liegen die Werte deutlich unter 4%, bei den Grossbetrieben geben in Westdeutschland bis zu 18%, in Ostdeutschland gar bis zu 28% der befragten Betriebe an, dass die Überalterung der Belegschaften für sie ein in den nächsten beiden Jahren zu erwartendes Personalproblem darstelle.

3.2. Jeder zweite Betrieb reagiert nicht auf eine alternde Belegschaft

Die Arbeits- und Einsatzgebiete für ältere Mitarbeiter werden nicht immer der demographischen Alterung angepasst. Die Hälfte der befragten Betriebe (49 in Berlin Mitte, 14 in Schweinfurt, 16 in Suhl) apostrophiert: „Auf die Alterung der Beschäftigten wird hier nicht geachtet“. Bei 19 Betrieben der Berliner Stichprobe sowie bei 15 Betrieben in Schweinfurt und bei 4 Betrieben in Suhl sind „die Veränderungen mit höheren Anforderungen verbunden und entsprechen den gestiegenen Erfahrungen und Qualifikationen der älteren Beschäftigten“. In 22 Berliner Betrieben, in 10 Schweinfurter Betrieben und in 3 Suhler Betrieben sind hingegen „die Veränderungen mit verminderten Anforderungen verbunden und entsprechen der reduzierten Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten“.

Auf die hypothetisch angelegte Frage, wie der Betrieb mit dem Problem einer deutlich älter werdenden Belegschaft umgehen würde, wurden sehr unterschiedliche Strategien angedacht. Am häufigsten wurde in allen drei Regionen die „Verjüngung der Belegschaft“ (58 in Berlin, 17 in Schweinfurt, 19 in Suhl) genannt. Mit deutlichem Abstand folgen dann eine „altersgerechte Betriebs- und Arbeitsorganisation“ (37 in Berlin, 12 in Schweinfurt, 5 in Suhl) und eine „spezielle Qualifizierung für ältere Mitarbeiter“ (32 in Berlin, 11 in Schweinfurt, 11 in Suhl). Auch die „Einstellung älter werdender Beschäftigter auf veränderte Anforderungen“ (21 in Berlin, je 9 in Schweinfurt und Suhl) und ein „verbesserter Gesundheitsschutz für ältere Mitarbeiter“ (18 in Berlin, 6 in Schweinfurt, 5 in Suhl) werden in mehreren Fällen reflektiert. Nur wenige Betriebe benannten die „Veränderung von Technologien“ und die „Ausgliederung bestimmter betrieblicher Aufgaben (Outsourcing)“ als Reaktionen auf eine älter werdende Belegschaft. Rund ein Viertel (24) der Betriebe der Berliner Stichprobe aber nur 4 Schweinfurter Betriebe und 3 Suhler Betriebe erwarten bei einer älter werdenden Belegschaft keine Auswirkungen auf die Unternehmenspolitik.

3.3. Betriebe schätzen die Führungsfähigkeit und die Qualifikation Älterer

Dennoch sehen die befragten Betriebe auch erhebliche Potentiale für die Beschäftigung Älterer. 57 von 88 Betrieben der Berliner Stichprobe sind der Ansicht, dass nicht das Alter, sondern die Qualifikation der Menschen für die Beschäftigung entscheidend ist. Diese Auffassung wird von 15 Schweinfurter und 10 Suhler Betrieben geteilt. Vor allem für „qualifizierte Angestelltentätigkeiten“, für „Führungsaufgaben“ und für „Facharbeitertätigkeiten“ können aus Sicht der Befragten ältere Arbeitnehmer eingesetzt werden (vgl. Tab. 2).

Allerdings gibt es auch eine Reihe von Betrieben in allen drei Stichprobenregionen, die ältere Arbeitskräfte nur unter bestimmten Bedingungen (Mangel an Jüngeren, nur mit Lohnkostenzuschuss, nur als Teilzeitbeschäftigte) einstellen würden. Sehr gering – dennoch bemerkenswert – ist die Zahl der Betriebe, die generell keine Älteren einstellen würden.

	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl
für Führungsaufgaben	39	17	5
bei entsprechender Qualifikation spielt das Alter keine Rolle	57	15	10
für qualifizierte Angestellentätigkeiten	42	13	11
für Facharbeitertätigkeiten.	21	12	12
für einfache Arbeiter- bzw. Angestellentätigkeiten	13	9	3
nur bei Mangel an jüngeren Arbeitskräften	14	6	5
nur mit Lohnkostenzuschüssen	14	3	4
Neueinstellungen sind generell, unabhängig vom Alter, auf Absehbare Zeit nicht geplant	16	3	1
nur als Teilzeitbeschäftigte	9	1	0
generell keine Einstellung Älterer	4	1	1

Tab. 2: „Mit welcher **Qualifikation** und unter welchen **Voraussetzungen** würden Sie ältere Arbeitskräfte (45 Jahre und älter) einstellen oder tun Sie das bereits bisher?“
Angaben in Σ

4. Auswirkungen des demographischen Wandels auf die betriebliche Praxis

4.1. Demographische Entwicklung wird nicht als Problem gesehen

Deutlich zeigt die Befragung, dass die demographische Alterung als betriebliches Problem derzeit noch kaum wahrgenommen wird. In altersgemischten Arbeitsteams, in der Qualifizierung älterer Mitarbeiter und in Altersteilzeit sehen die Betriebe wirksame Instrumente zur Bewältigung des demographischen Wandels. Auch die Leistungsfähigkeit Älterer und die Möglichkeit zur Schaffung altersgerechter Einsatzmöglichkeiten und das Erfahrungswissen Älterer werden als effektiv angesehen. Seltener werden hingegen die negativen Aspekte thematisiert wie etwas verringerte Innovationsleistungen und die hohen Kosten Älterer, die höheren Fehlzeiten und die geringere körperliche Leistungsfähigkeit, welchen dann von der Hälfte der befragten Betriebe durch Vorruhestand und Entlassungen begegnet wird (vgl. Tab. 3).

4.2. Vor allem Nachteile durch ältere Mitarbeiter?

Eine älter werdende Belegschaft würde nach Auffassung der Mehrzahl der befragten Berliner Betriebe keine Wirkungen auf die Erreichung betrieblichen Ziele wie Gewinn, Produktivität, Qualität, Innovationsfähigkeit und betriebliche Reaktionsfähigkeit auf Kundenwünsche haben.

	trifft eher zu			weiß nicht/ sowohl als auch			trifft eher nicht zu		
	Berlin Mitte	Schwein- furt	Suhl	Berlin Mitte	Schwein- furt	Suhl	Berlin Mitte	Schwein- furt	Suhl
Es ist vor allem eine Frage der altersgemischten Zusammensetzung von Teams und Arbeitsgruppen, ob die Alterung der Belegschaften zum Problem wird.	71	14	14	13	7	2	6	1	4
Wir versuchen gezielt, auch ältere Mitarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einzubeziehen.	37	12	5	23	5	7	27	5	7
Altersteilzeit ist für beide Seiten die beste Lösung.	24	11	6	20	8	10	39	3	6
Ältere Arbeitnehmer sind im Prinzip genauso leistungsfähig wie jüngere. Für unseren Betrieb wird dadurch kein größeres Problem entstehen.	53	10	15	24	7	3	14	5	5
Ältere sind zwar nicht weniger leistungsfähig, sie sind jedoch leistungsgewandelt, was beim Arbeitseinsatz aber berücksichtigt werden kann.	13	9	1	53	9	12	16	3	4
Ältere Mitarbeiter mögen zwar leistungsfähig und erfahren sein; oft mangelt es ihnen aber an der nötigen Bereitschaft und Fähigkeit zu Innovationen.	16	9	3	21	8	5	49	5	12
Ältere Mitarbeiter sind vor allem teurer als Jüngere.	42	9	6	25	7	8	21	6	7
Für unseren Betrieb ist die Erfahrung der älteren Mitarbeiter so wichtig, dass wir gerade auf sie nicht verzichten wollen.	44	7	10	28	12	8	18	3	1
Durch einen altersgerechten Einsatz der Mitarbeiter kann man eventuell entstehende derartige Probleme weitgehend vermeiden.	23	5	4	28	9	6	33	8	11

	trifft eher zu			weiß nicht/ sowohl als auch			trifft eher nicht zu		
	Berlin Mitte	Schwein- furt	Suhl	Berlin Mitte	Schwein- furt	Suhl	Berlin Mitte	Schwein- furt	Suhl
Wir versuchen vor allem, das Problem durch einen Übergang der Mitarbeiter in den Ruhestand schon vor der Regelaltersgrenze, notfalls durch Entlassungen, und durch Einstellung Jüngerer zu lösen.	14	5	4	15	5	5	57	12	10
Ältere Mitarbeiter sind vor allem körperlich weniger leistungsfähig und haben längere Fehlzeiten.	26	3	5	21	14	10	41	5	5

Tab. 3: „Durch den demographischen Wandel werden die Belegschaften bereits auf mittlere Sicht deutlicher altern als in der Vergangenheit. Wie stellt sich das Problem aus der Sicht Ihres Betriebs dar?“ Angaben in Σ

In Fragen der Qualitätsziele erwartet ein Drittel der Betriebe der Berliner Stichprobe sogar eher günstige Wirkungen. Allerdings verbindet auch ein relativ großer Teil der Berliner Betriebe eine älter werdende Belegschaft bei einigen Kennziffern – besonders bei den Positionen Kostensenkung, Marktanpassung/Marktgestaltung und Innovationsfähigkeit – eher mit nachteiligen Wirkungen. Bei den befragten Suhler Betrieben sind die Annahmen ähnlich. Die Betriebe der Schweinfurter Stichprobe schätzen die möglichen Wirkungen einer älter werdenden Belegschaft auf betriebliche Ziele deutlich negativer ein. Hier erwartet selbst in Fragen der Qualitätsziele die Mehrheit der Betriebe eher nachteilige Wirkungen (vgl. Tab. 4).

Die Erfüllung betrieblicher Funktionen wäre nach Auffassung der Mehrzahl der Berliner Betriebe bei einer älter werdenden Belegschaft genauso wie bisher möglich. In den Bereichen Geschäftsleitung, Controlling/Rechnungswesen und Verwaltung/Sekretariat werden darüber hinaus von einer Reihe von Betrieben sogar eher Verbesserungen im Zusammenhang mit einer älter werdenden Belegschaft erwartet. Kritischer werden die möglichen Wirkungen im Bereich Konstruktion, Forschung und Entwicklung gesehen. Fast die Hälfte der befragten Berliner Betriebe nimmt an, dass mit älter werdendem Personal diese betrieblichen Funktionen eher schlechter erfüllt werden können. Auch im Bereich Absatz/Marketing bestehen bei einem bedeutenden Teil der Betriebe eher negative Erwartungen bei einer Alterung der Belegschaft. In den beiden anderen Regionen Schweinfurt und Suhl ist die Erwartungshaltung zu diesen Fragen ähnlich wie bei den Berliner Betrieben (vgl. Tab. 5).

	eher günstig			wie bisher			eher nachteilig		
	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl
Gewinn	5	0	1	60	17	16	22	5	5
Produktivität	2	0	3	58	13	11	24	10	8
Innovationsfähigkeit	1	0	0	46	8	11	39	14	8
Qualität	35	0	12	50	9	8	5	13	2
Kostensenkung	6	0	0	40	12	11	41	11	9
Betriebliche Reaktionsfähigkeit auf Kundenwünsche	13	1	3	51	12	13	22	9	4
Marktanpassung/ Marktgestaltung	4	0	0	42	17	13	40	5	6

Tab. 4: „Wie würde sich eine älter werdende Belegschaft auf die Erreichung folgender betrieblicher Ziele auswirken?“ Angaben in Σ

	eher besser			genauso wie bisher			eher schlechter		
	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl
Geschäftsleitung	17	4	2	68	17	20	5	2	0
Konstruktion/Forschung/ Entwicklung	3	3	1	38	11	13	38	9	5
Absatz/Marketing	4	0	0	49	13	13	31	9	8
Produktion/Dienstleistung	4	0	0	55	16	16	28	7	6
Verwaltung/Sekretariat	15	0	2	69	19	20	6	4	0
Beschaffung/Logistik	5	0	1	67	20	17	12	3	3
Controlling/Rechnungswesen	18	3	0	64	17	18	7	3	4

Tab. 5: „Wie könnte eine älter werdende Belegschaft die folgenden betrieblichen Funktionen erfüllen?“ Angaben in Σ

4.3. Ältere Mitarbeiter verfügen über unverzichtbare Kompetenzen

Die Erfahrungen der befragten Betriebe aus den Arbeitsamtsbezirken Berlin Mitte, Schweinfurt und Suhl zeigen, dass ältere Mitarbeiter insgesamt über ein ähnlich großes Leistungspotenzial wie Jüngere verfügen. Die besonderen Stärken und Schwächen von Jüngeren und Älteren sind jedoch auf unterschiedlichen Gebieten ausgeprägt. Neben relativ wenigen Betrieben, die die einzelnen Kompetenzen Älteren und Jüngeren in gleicher Weise zuordnen, sieht ein großer Teil der befragten Betriebe deutliche Unterschiede in den Leistungspotenzialen beider Altersgruppen. Vorteile gegenüber Jüngeren werden den Älteren insbesondere in den Bereichen „praktisches Wissen“, „Loyalität“, „Führungsfähigkeit“, „Pünktlichkeit“, „Zuverlässigkeit“, „Arbeitsmoral und -disziplin“ und „Einstellung zur Qualität“ eingeräumt. Die Stärken der Jüngeren werden insbesondere in deren „Flexibilität bei der Einstellung auf neue Anforderungen“, „körperlicher Belastbarkeit“, „Lernfähigkeit“ und „beruflichem Ehrgeiz“ gesehen (vgl. Tab. 6).

	Jüngere			Ältere			beide gleich		
	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl	Berlin Mitte	Schweinfurt	Suhl
Praktisches Wissen	3	0	1	70	23	21	19	1	0
Loyalität	0	1	0	60	14	17	32	9	5
Einstellung zur Qualität	0	0	0	56	13	7	36	11	15
Führungsfähigkeit	2	1	1	48	12	13	42	11	9
Pünktlichkeit	0	0	0	52	11	12	40	13	11
Zuverlässigkeit	0	0	0	49	11	16	43	13	7
Arbeitsmoral und -disziplin	0	0	0	51	10	13	41	14	10
Psychische Belastbarkeit	23	8	8	27	4	5	42	12	9
Theoretisches Wissen	37	9	13	16	3	4	38	12	5
Beruflicher Ehrgeiz	49	18	9	4	1	2	39	5	11
Teamfähigkeit	19	12	5	8	1	3	65	11	15
Körperliche Belastbarkeit	63	22	16	2	0	1	27	1	6
Kreativität	47	19	14	6	0	2	39	5	7
Flexibilität bei der Einstellung auf neue Anforderungen	65	23	16	1	0	7	27	1	0
Lernbereitschaft	47	16	14	3	0	8	42	8	0
Lernfähigkeit	62	17	19	2	0	4	26	7	0

Tab. 6: Welche der folgenden Eigenschaften würden Sie eher jüngeren oder eher älteren Kollegen zuordnen?“ Angaben in Σ

5. Anforderungen an die Politik

Obwohl sich die Arbeitsverwaltung bemüht, dem Problem der Arbeitslosigkeit Älterer zu begegnen, ist diese Aufgabe dennoch ein schwieriges Unterfangen. Aus Sicht der Berliner, der Schweinfurter und der Suhler Betriebe bleibt die Wirksamkeit von Vermittlungs- und Finanzierungsanstrengungen für ältere Arbeitslose seitens der Arbeitsmarktpolitik begrenzt, da zum einen nach wie vor jüngere Arbeitskräfte rekrutierbar sind und zum anderen vor allem Qualifikationsdefizite die Beschäftigung Älterer behindern. In allen drei Arbeitsamtsbezirken ist allerdings die Hälfte der befragten Betriebe der Auffassung, dass nach 2 bis 3 Jahren Arbeitslosigkeit auch Qualifizierungsmaßnahmen Älteren nur noch in seltenen Fällen helfen, wieder in Beschäftigung zu kommen. Auch bestehende tarifliche Vereinbarungen, mangelnde Arbeitsmotivation Älterer sowie deren Gehaltsvorstellungen erschweren ihre Beschäftigung. Ein Drittel der befragten Berliner Betriebe wäre bei einer entsprechenden finanziellen Unterstützung durch das Arbeitsamt dennoch bereit, mehr Ältere einzustellen. Aus der Schweinfurter und aus der Suhler Befragung haben nur sehr wenige Betriebe eine solche Bereitschaft erkennen lassen (vgl. Tab. 7).

Im Zusammenhang mit konkreten Vorschlägen staatlicher Unterstützung nimmt nicht nur die Bereitschaft der Betriebe zur Einstellung Älterer zu. Es werden auch deutliche Präferenzen der Betriebe für einzelne Maßnahmen erkennbar. Drei Viertel der befragten Berliner Betriebe erklären, dass ihnen Lohnkostenzuschüsse helfen würden, ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen (65 ja/23 nein). Über die Hälfte der Berliner Betriebe sieht in diesem Zusammenhang auch eine Qualifizierungsförderung für Ältere als hilfreich an (56 ja/32 nein). Die Förderung der gesundheitlichen Betreuung älterer Arbeitnehmer wird von einem Drittel der Betriebe als beschäftigungsfördernd für Ältere eingestuft (45 ja). Die befragten Betriebe im Arbeitsamtsbezirk Schweinfurt werten die Wirkungsmöglichkeiten von „Qualifizierungsförderungen“ (17 ja/5 nein) höher als die von „Lohnkostenzuschüssen“ (13 ja/8 nein) oder auch der „Förderung der gesundheitlichen Betreuung“ (7 ja/14 nein). Die Suhler Betriebe sind, was Wirkungen von „Qualifizierungsförderungen“ (9 ja/14 nein), „Lohnkostenzuschüssen“ (12 ja/11 nein) und die „Förderung der gesundheitlichen Betreuung“ (2 ja/19 nein) angeht, insgesamt etwas skeptischer.

Alternde Betriebe im regionalen Vergleich

	trifft eher zu			weiß nicht/ sowohl als auch			trifft eher nicht zu		
	Berlin Mitte	Schwein- furt	Suhl	Berlin Mitte	Schwein- furt	Suhl	Berlin Mitte	Schwein- furt	Suhl
In einem Arbeitsamtsbezirk wie dem unseren mit hoher Arbeitslosigkeit finden sich immer jüngere Arbeitskräfte, die man bevorzugt einstellt.	30	13	8	42	8	4	19	1	10
Das Problem mit älteren Mitarbeitern lässt sich nicht mit Geld für die Betriebe lösen, sondern nur durch eine umfassende Qualifizierung und Vermittlung aktueller Kenntnisse.	29	13	7	43	7	10	20	2	5
Wenn ältere Arbeitnehmer für 2 oder 3 Jahre aus ihrem Job heraus sind, hilft auch eine Qualifizierungsmaßnahme nur noch in seltenen Fällen.	42	13	11	13	6	11	19	3	1
Es gibt zu wenig tarifliche Vereinbarungen für Einstiegsgehälter.	31	9	7	32	7	4	26	6	10
Die allermeisten Älteren wollen nicht mehr arbeiten. Da machen Hilfen durch das Arbeitsamt keinen Sinn.	7	5	3	31	9	9	53	8	10
Die Gehaltsvorstellungen älterer Arbeitnehmer/Arbeitsloser sind zu hoch.	19	4	2	35	11	6	36	7	14
Die Arbeitsvermittler bemühen sich schon, (auch) vorrangig Ältere zu vermitteln.	18	2	5	57	17	14	11	2	2
Bei einer entsprechenden finanziellen Unterstützung durch das Arbeitsamt wären wir auch bereit, mehr ältere Arbeitslose einzustellen.	30	2	4	33	4	8	29	16	11

Tab. 7: „Welche der folgenden Aussagen treffen eher zu, welche treffen eher nicht zu?“
Angaben in Σ

6. Unterm Strich

6.1. Zusammenfassung

Der Hauptbeschäftigungsgrund Älterer ist ihr praktisches Wissen und ihre Einstellung zur Arbeit. Auch ihre Führungsfähigkeiten werden von den Betrieben geschätzt. Es ist sicherlich kein Zufall, dass durch die befragten Berliner Betriebe insgesamt eine positivere Wertung der Leistungspotenziale Älterer als durch die Betriebe der Schweinfurter und der Suhler Stichprobe erfolgt. Der höhere Anteil älterer Beschäftigter in Berlin und damit die größere Erfahrung in der Beschäftigung Älterer tragen zu einer realen und möglicherweise durch weniger Vorurteile geprägten Einschätzung bei.

Gleichwohl die befragten Betriebe älteren Mitarbeitern einige Vorteile gegenüber jüngeren Kollegen einräumen (Erfahrungen, Loyalität, Führungsfähigkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Arbeitsmoral und -disziplin, Einstellung zur Qualität), befürchten viele Betriebe durch eine zunehmende Beschäftigung Älterer auch nachteilige Wirkungen auf die Erreichung wichtiger betrieblicher Ziele.

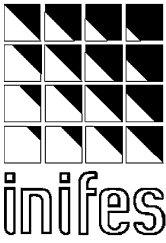
Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere sehen die Betriebe vor allem bei Führungsaufgaben, für qualifizierte Angestelltentätigkeiten und für Facharbeitertätigkeiten. Grundsätzlich wird aber die demographische Entwicklung wie auch eine zukünftige Überalterung der Belegschaften von den Betrieben (noch) nicht als Problem wahrgenommen. Aus Sicht der Befragten wären Lohnkostenzuschüsse, Qualifizierungsförderungen und teilweise auch die Förderung der gesundheitlichen Betreuung hilfreich, um ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen.

6.2. Fazit

Da in den befragten Betrieben das Problembewusstsein für die Folgen des demographischen Wandels noch schwach ausgeprägt ist und Ambitionen (Pläne, Image etc.) zur Beschäftigung Älterer auch erst in begrenztem Maße nachweisbar sind, sind freimotivierte betriebliche Strategien zur Eingliederung Älterer in den Arbeitsmarkt unter dem derzeitigen Problemdruck und den möglichen Alternativen bei den befragten Betrieben – besonders in den Arbeitsamtsbezirken Schweinfurt und Suhl – eher nicht zu erwarten.

Dennoch zeigen sich im Detail einige Beschäftigungspotentiale für Ältere. Durch den Abbau von Vorurteilen, durch Qualifikation und staatliche (finanzielle) Unterstützung können diese Kapazitäten graduell ausgebaut werden.

Kontakt



Internationales Institut für empirische Sozialökonomie

Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen

Dr. Markus Hilpert
Andreas Huber

e-mail: inifes@t-online.de
Tel. 0821-431052-54
Fax 0821-432531

www.inifes.de



Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA)

Torstr. 178, 10115 Berlin

Dr. Udo Papies
e-mail: papies@soestra.de
Tel. 030-2807175
Fax 030-2807166

www.soestra.de

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

Eine Analyse verschiedener (Erwerbs-) Bevölkerungsprognosen unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten¹

Dorit Sing
INIFES Stadtbergen

Es besteht weitgehende Übereinkunft darüber, dass die Erwerbsarbeit der Zukunft durch grundlegende gesellschaftliche Umbrüche geprägt sein wird (vgl. Beckenbach, Treack 1994). Neben dem wirtschaftlichen und technischen Wandel, der neue Anforderungen z. B. in Form von Nicht-Normarbeitsverhältnissen (vgl. Oschmiansky, Schmid 2000) bis hin zu „Bastelbiographien“ (vgl. z. B. Beck 2000, S. 45) an die Beschäftigten stellen wird, werden auch veränderte Erwartungshaltungen – Stichworte wären hier Wertewandel oder veränderte Lebensstile und Lebensziele bei einer höheren Lebenserwartung (vgl. Berger, Hradil 1990) – zu einer Erosion traditioneller Erwerbsmuster der Bevölkerung (z. B. gegenüber Dauer oder Verteilung der (Lebens)Arbeitszeit führen (vgl. Mutz et al. 1995). In der öffentlichen Diskussion bislang weniger – in jüngster Zeit aber zunehmend – beachtet werden dabei Veränderungen in der strukturellen Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung, die sich aus den zu erwartenden demographischen Veränderungen der kommenden Jahrzehnte ergeben (vgl. z. B. Rössel et al. 1999; Schulz 2000; Hof 2001a). Vor allem sind jedoch die möglichen Auswirkungen dieser Entwicklung auf das Angebot und die Nachfrage von Arbeitskräften in ihrer Breite tatsächlich für längere Prognosezeiträume kaum absehbar – auch wenn zahlreiche diesbezügliche Prognosen vorliegen, die sich sogar in ihren Tendenzaussagen weitgehend decken (vgl. Deutscher Bundestag 1998).² Aber

-
- 1 Dieser Beitrag geht auf das Impulsreferat „Demographischer Wandel, Erwerbsbeteiligung und Geschlecht“ zurück, das im Rahmen des von der Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund organisierten Expertenforums „Berücksichtigung von Gender-Fragen in den Prognosen von Demographie und Erwerbstätigkeit“ am 28.03.2001 in Dortmund gehalten wurde. Die Veranstaltung sowie der Vortrag selbst basieren auf dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt „Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel“ bzw. dem Verbundvorhaben „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“ sowie dem daran anschließenden Umsetzungsprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel“. Während das erstgenannte Projekt erst seit jüngster Zeit das Ziel verfolgt, hinsichtlich der Gender-Perspektive Forschungslücken bzw. -bedarf zu erheben sowie thematische Empfehlungen für die zukünftige Integration von geschlechtsspezifischen Fragestellungen in den Schwerpunkt „Demographischer Wandel“ zu geben, wurde von INIFES bereits in der erste Förderphase im Jahre 1996 auf die besondere Bedeutung der steigenden weiblichen Erwerbsbeteiligung und auch -neigung (Frauen als Stille Reserve und damit als (unfreiwilliger) „Arbeitsmarktpuffer“, die Gefahr ihrer Marginalisierung durch atypische Beschäftigungsformen oder „alternative“ Tätigkeiten etc.) vor dem Hintergrund der demographischen Veränderungen hingewiesen (vgl. Köhler, Kistler 1997; Köhler et al. 1997; Sing 1998). Wenn auch damals noch die explizite Berücksichtigung des Frauenaspekts von verschiedenen Seiten gebremst wurde, so begrüßen wir es heute um so mehr, dass nun gezielt dieser „Genderblindness“ entgegengewirkt und der Themenkomplex „Demographie“ um die uns wesentlich erscheinende Dimension „Gender“ angemessen ergänzt wird.
 - 2 So ruft einerseits die geplante EU-Osterweiterung der Europäischen Union die Befürchtung hervor, dass ein starker Anstieg der Zuwanderer in den nächsten Jahren die Probleme auf dem deutschen Arbeitsmarkt verstärken könnten. Auf der anderen Seite wird ein zunehmender Fachkräftemangel beklagt, der bereits durch „Green Card-Regelungen“ zu lösen versucht wird: „Der gegenwärtige Fachkräftemangel ist erst die Spitze des Eisbergs. Schon bald werden Ausbildungs- und Arbeitsplätze für qualifiziertes Personal nur noch schwer zu besetzen sein. Dies ist Folge der demographischen Veränderungen und einer kurzfristigen Ausbildungspolitik“ (Zimmermann in der Süddeutschen Zeitung Nr. 111, 15.05.2001, S. 24). Ob allerdings tatsächlich in der sofortigen Freizügigkeit der Zuwanderer aus Osteuropa (vgl. ebd.) oder aber in verstärkten Qualifizierungsoffensiven der einheimischen Bevölkerung (vgl. z. B. Bosch et al. 2001; Dostal 2000) der Schwerpunkt der Bemühungen liegen sollte, besteht noch keine Übereinkunft. Vor allem jedoch liegen

auch die Politik und die Wirtschaft sind auf die sich damit stellenden Herausforderungen noch nicht ausreichend vorbereitet.

Dieser Beitrag möchte einen Bogen über die Thematik (Erwerbs-)Bevölkerungsprognosen spannen und einen ersten Überblick – unter besonderer Berücksichtigung der Genderperspektive – über die durch die demographischen Veränderungen erwarteten Auswirkungen auf das künftige Erwerbspersonenpotenzial³ geben. Dazu werden zunächst verschiedene Bevölkerungsprojektionen mit besonderem Fokus auf ihre zugrunde liegenden Vorannahmen (bezüglich Geburten- und Sterberaten sowie die zum Teil unterstellten Migrationsbewegungen) bis hin zu einer integrierten, d. h. in diesem Fall probabilistischen, Bevölkerungsprognose synoptisch gegenübergestellt. In einem nächsten Schritt werden die Szenarien der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials – ebenfalls vor allem hinsichtlich ihrer zugrunde liegenden Annahmen – diskutiert. Da allerdings das Arbeitsangebot nur eine Seite der Arbeitsmarktbalanz darstellt, bedarf es der Ergänzung um die zukünftig erwartete Arbeitskräftenachfrage. In dritten Abschnitt werden daher die Vorausberechnungen der Prognos AG, die sogar für das 2040 in einem gewissen Umfang von Arbeitslosigkeit und dem Vorhandensein von Stiller Reserve ausgehen, präsentiert.

Die Aussagefähigkeit all dieser Prognosen hängt jedoch letztlich zentral von der Frage ab, inwieweit gesellschaftliche Trends – insbesondere im Hinblick auf die veränderten Erwerbsmuster von weiblichen Erwerbspersonen – realitätsnah abgebildet werden. Diesem Aspekt wird im vierten Abschnitt nachgegangen, indem dazu eigene Auswertungen zur Struktur der „Stillen Reserven“ oder, genauer, zu den verschiedenen Formen der quantitativen und qualitativen Unterbeschäftigung (unfreiwillige Teilzeit etc.) vorgestellt werden. Nicht zuletzt ist zu vermuten, dass Frauen z. B. gegenüber Ausländern und Zuwanderern infolge der Bildungsexpansion seit den 70er Jahren deutliche qualifikatorische Vorteile aufweisen. Im Ausblick werden schließlich differenziertere Studien und Politikansätze bezüglich der erwarteten Auswirkungen des demographischen Wandels gefordert.

Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren, wie bereits erwähnt, überwiegend auf eigenen von INIFES (vgl. dazu z. B. auch Hilpert et al. 2000; Kistler et al. 2000; Kistler, Hilpert 2001; Sing 1998, 2001) sowie von unserem Verbundpartner SÖSTRA (vgl. Rössel et al. 1999) erstellten Projektarbeiten aus dem Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“, der vom Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie im Rahmen des FuE-Programms „Arbeit und Technik“ im Jahre 1996 eingerichtet worden ist. Darüber hinaus wurden jedoch auch noch zahlreiche weitere

noch keine eindeutigen Hinweise vor, inwieweit es sich bei den Zuwanderern eher um hoch- oder aber um geringqualifizierte Arbeitssuchende handelt (zum niedrigeren Humankapital in den osteuropäischen Ländern vgl. Boeri, Brücker 2000, S. 3). Letzteres würde die bestehenden Arbeitsmarktprobleme weiter verschärfen.

- 3 Der Begriff des Erwerbspersonenpotenzials als auch der Erwerbsbeteiligung subsumiert die Gruppe der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen. Zu den Erwerbslosen zählen dabei die registrierten Arbeitslosen und die Personen in der Stillen Reserve, also Personen, die nicht beim Arbeitsamt als Arbeitslose registriert sind, aber dennoch eine Arbeit suchen und prinzipiell auch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Prognosen den Ausführungen zugrunde gelegt (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Bundesministerium des Innern 2000; Fuchs et al. 2000; Kempe 2000; Hof 2000, 2000a; Eckerle, Oczipka 1998; Schulz 1999, 2000; United Nations 2000; Eurostat 2001, 2001a; Deutscher Bundestag 1998).⁴

1. Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung in Deutschland

Die Zusammenschau einiger vorliegender Prognosen zur demographischen Entwicklung erscheint notwendig, da die verschiedenen Szenarien aufgrund der nur schwer schätzbaren Größen wie die zukünftige Fertilität, Mortalität, vor allem aber die Migration durchaus Abweichungen in sich bergen, die für die Interpretation der erwarteten demographisch bedingten Auswirkungen von Relevanz sein können. Im folgenden werden sowohl die Annahmen als auch die Ergebnisse einiger zentraler aktueller Vorausschätzungen in verkürzter Form dargestellt, wobei hinzuzufügen ist, dass nicht alle Autoren ihre Prämissen in gleicher Weise offen legen bzw. durch die vorliegenden Unterlagen erschlossen werden konnten.

So weist Hof (2001a) mit seinen ab dem Jahr 2020 zugrunde gelegten Geburtenziffern zwischen 1,2 und 1,7 Kinder je Frau die höchste Schwankungsbreite in seinen Fertilitätsannahmen auf. Er begründet den oberen Wert – der in anderen Prognosen weit unterschritten wird⁵ – damit, dass er dem westdeutschen Niveau der 70er Jahre bzw. dem französischen Niveau entspricht und durch eine Verbesserung der Infrastruktur (z. B. durch Kindergärten und Ganztagschulen) zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden könnte. Der untere Wert entspricht dagegen der ihm – vermutlich 1995 – vorliegenden Geburtenziffer. Hier ist hinzuzufügen, dass ein deutlicher Unterschied zwischen den west- und ostdeutschen Werten und Entwicklungen liegt. Andere Prognostiker differenzieren diesbezüglich, so dass letztlich eine Geburtenziffer von etwa 1,4 Kinder je Frau in Westdeutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Sommer 2001)⁶ und einer tendenziellen Anpassung des in den letzten Jahren deutlich niedrigeren ostdeutschen Niveau (1998: 1,1 Kinder je Frau) an das westdeutsche

-
- 4 Es ist geplant, die synoptische Gegenüberstellung der verschiedenen Prognosen und ihrer jeweiligen detaillierten Annahmen in einer Veröffentlichung der Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund zu publizieren.
- 5 Selbst die in der probabilistischen Bevölkerungsprognose langfristig unterstellte Geburtenziffer von etwa 1,45 Kindern je Frau wird nachträglich als zu optimistisch eingestuft (vgl. dazu Deutscher Bundestag 1998, S. 67 f.). Ebenso wird die Studie der Vereinten Nationen (2000) kritisiert: „Die Annahmen aus der mittleren Variante der Prognosen der Vereinten Nationen, die einen langfristigen Anstieg bis zum Jahr 2050 der zusammengefassten Geburtenziffer für Deutschland auf 1.500 bis 1.600 vorsehen, erscheinen bei der gegebenen Ausgangslage zu optimistisch“ (Statistisches Bundesamt 2000, S. 9). Gerade vor dem Hintergrund dieses sehr weiten Prognosezeitraumes ist es jedoch insgesamt sehr fraglich, inwieweit es möglich ist, bereits heute Aussagen über das Verhalten der Mütter- bzw. Elterngeneration in 40 bis 50 Jahren zu treffen (vgl. Mendius 2001, S. 23). Erinnert sei beispielsweise an „Überraschungen“, wie die nicht vorhersehbare Wiedervereinigung Deutschlands mit ihrem anschließenden Einbruch der ostdeutschen Nettoreproduktionsrate oder Krankheiten, wie AIDS, die als solche ebenfalls kaum vorhersehbar sind und sich unmittelbar auf die gesamte Bevölkerungsentwicklung auswirken können.
- 6 Das Bundesministerium des Innern (2000) unterstellt konstant 135 Geburten je 100 Frauen.

Niveau bis zum Jahr 2005 (vgl. Bundesministerium des Innern 2000) bzw. 2010 (vgl. Kempe 2000; Eckerle, Oczipka 1998) am wahrscheinlichsten erscheint. Eine weitere Differenzierung erfolgt in verschiedenen Prognosen darüber hinaus, indem das steigende Gebäralter der Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Sommer 2001)⁷ oder aber die höhere Geburtenziffer bei ausländischen Frauen (vgl. Schulz 1999, Bundesministerium des Innern 2000) in den Prognosen berücksichtigt werden.

In den meisten Szenarien wird von einem Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung ausgegangen, wobei der Gewinn an Jahren für die Männer bzw. neugeborenen Jungen höher ausfällt als für die Frauen, so dass insgesamt eine Annäherung der Lebenserwartungen von Männern und Frauen stattfindet. Konkrete Zahlen wurden vor allem vom Statistischen Bundesamt (2000), dem Bundesministerium des Innern (2000), Rössel et al. (1999) sowie von Schulz (1999) vorgelegt. Demnach werden Lebenserwartungen für neugeborene Jungen im Jahr 2050 zwischen 75,5 und 81,4 Jahren sowie für neugeborene Mädchen zwischen 81,7 und 86,4 Jahren erwartet (vgl. Schulz 1999). Die Werte des Statistischen Bundesamtes liegen mit Varianten zwischen 78,1 und 80,1 Jahren (neugeborene Jungen) bzw. 84,5 und 86,4 Jahren dazwischen. Vom Bundesministerium des Innern wird jeweils die geringere prognostizierte Lebenserwartung des Statistischen Bundesamtes präferiert, welche im Wesentlichen auch den Annahmen von Rössel et al. (1999) entspricht (neugeborene Jungen im Jahr 2050: 79,0 Jahre; neugeborene Mädchen im Jahr 2050: 84,0 Jahre). Darüber hinaus steigt die Lebenserwartung in Ostdeutschland bis 2005 auf das gegenwärtige und bis 2025 auf das dann aktuelle westdeutsche Niveau an (Bundesministerium des Innern 2000). Zu deutlich kürzeren Anpassungszeiträumen kommen Kempe (2000) und die Prognos AG (vgl. Eckerle, Oczipka 1998). Sie gehen von einer Adaption der ostdeutschen Lebenserwartung bis zum Jahr 2005 bzw. 2012 aus. Ferner finden sich lediglich beim Bundesministerium des Innern Annahmen zu den Lebenserwartungen von Ausländern, die allerdings sehr restriktiv sind – es werden konstante Werte auf dem gegenwärtigen Niveau unterstellt – und damit vor dem Hintergrund zukünftig gesellschaftlicher Anforderungen (z. B. bezogen auf den Arbeitsmarkt oder die sozialen Sicherungssysteme) zu Verzerrungen führen.

Am schwierigsten vorausschätzbar sind – das zeigen gerade ex-post-Prognosen – die zukünftigen Wanderungsbewegungen. Allerdings zeichnet sich auch hier eine relativ deutliche Tendenz ab. So legen die meisten Prognosen einen Nettowanderungsgewinn zwischen 100.000 und 300.000 Personen zugrunde (vgl. Deutscher Bundestag 1998; Statistisches Bundesamt 2000), so dass der Wert von 200.000 Personen als am wahrscheinlichsten betrachtet wird bzw. werden kann (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Rössel et al. 1999). Darüber hinaus werden auch extreme Szenarien mit 0-Wanderungsgewinnen und bis hin zu 500.000 Personen „Nettogewinn“ (vgl. Fuchs et al. 2000) oder zeitlich gestufte Zuwanderungsmodelle (vgl. Bundesministerium des Innern 2000; Kempe 2000; Hof 2001a; Eckerle, Oczipka 1998) diskutiert. In einigen Modellen – allerdings bei weitem nicht in allen – wird zusätzlich der „Verjüngungseffekt“ durch

7 Das Alter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes hat sich in Deutschland von durchschnittlich 26,9 Jahren im Jahre 1991 auf 28,7 Jahre im Jahre 1998 erhöht (vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung o.J., S. 13; vgl. auch Grünheid, Roloff 2000, S. 35 ff.).

die ausländische Zuwanderung als solches berücksichtigt (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Bundesministerium des Innern 2000; Hof 2001a). Dieser wiederum wird nicht zuletzt auch durch die Höhe der sogenannten Sockelwanderung⁸, die durch das Statistische Bundesamt und das Bundesministerium des Innern auf jährlich durchschnittlich 400.000 Personen geschätzt wird, maßgeblich beeinflusst wird.

Entsprechend den dargestellten unterschiedlichen Annahmekorridoren bewegen sich auch die prognostizierten Bevölkerungszahlen in teilweise stark von einander abweichenden Größenordnungen (vgl. Tab. 1).

	Bevölkerung im Jahr ...			
	unterster Wert	höchster Wert
Statistisches Bundesamt 2000	2020: 76,1 Mio. 2050: 58,4 Mio.	2020: 78,5 Mio. 2050: 64,4 Mio.	2020: 80,2 Mio. 2050: 69,9 Mio.	2020: 80,5 Mio. 2050: 71,6 Mio.
Bundesministerium des Innern 2000	2020: 76,6 Mio. 2050: 58,6 Mio.	2020: 78,8 Mio. 2050: 64,8 Mio.	2020: 80,3 Mio. 2050: 70,3 Mio.	2020: 81,3 Mio. 2050: 74,9 Mio.
Rössel et al. 1999	2040: 76 Mio.			
Fuchs et al. 2000	Keine Angaben			
Kempe 2000	2020: ca. 82 Mio.			
Hof 2001a	2050: 56,4 Mio.	2050: 62,5 Mio.	2050: 73,0 Mio.	2050: 80,3 Mio.
Eckerle, Oczipka 1998	2020: 80,8 Mio. 2040: 72,0 Mio.			
Schulz 1999, 2000	2020: 78,4 Mio. 2050: 60,1 Mio.	2020: 79,7 Mio. 2050: 65,8 Mio.	2020: 80,7 Mio. 2050: 67,1 Mio.	2020: 82,1 Mio. 2050: 73,0 Mio.
United Nations 2000, 2001	Mittlere Variante:		2025: 78,9 Mio. 2050: 70,8 Mio.	
Eurostat 2001	Keine Angaben			
Probabilistische Bevölkerungsprognose (Deutscher Bundestag) 1998	Median der Berechnungen: 2020: 79,81 Mio. 2040: 75,01 Mio. 2050: 71,76 Mio.			

Tab. 1: Gegenüberstellung der Ergebnisse verschiedener Bevölkerungsprognosen
Quelle: INIFES, eigene Darstellung

⁸ Die Sockelwanderung gibt an, wie viele Personen jährlich ein- bzw. auswandern, ohne dass sich die Gesamtzahl der Bevölkerung ändert. Der Saldo von Ein- und Auswanderung ist somit Null.

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

Insgesamt gehen jedoch alle Prognosen zunächst von einem weiteren Bevölkerungswachstum bis etwa 2010 und einer dann zunehmend dynamischen und deutlichen Bevölkerungsreduktion aus. Nimmt man die „Mitte“ der vorliegenden Prognosen, so ist es wahrscheinlich, dass gegen 2020 die Bevölkerung ungefähr 80 Mio. Einwohner zählen wird und damit nicht wesentlich unter der heutigen Bevölkerung (1999: 82 Mio.) liegt. Gegen 2040 wird die Bevölkerung etwa 75 Mio. Einwohner und 2050 72 Mio. Einwohner betragen. Diese Angaben ergeben sich insbesondere auch aus der probabilistischen Bevölkerungsprognose (Deutscher Bundestag 1998), die eine Zusammenschau von zahlreichen neueren Bevölkerungsvorausrechnungen für Deutschland in einer gemeinsamen Verteilung ermöglicht und zusätzlich auch Informationen zur Wahrscheinlichkeit unterschiedlicher Entwicklungen enthält. Abbildung 1 zeigt auf dieser Grundlage die Entwicklung der Fraktile der berechneten Wahrscheinlichkeitsverteilung der zukünftigen Gesamtbevölkerung, bzw. wie wahrscheinlich welcher Gesamtumfang der Bevölkerung Deutschlands zukünftig ist.

Man kann vor allem erkennen, dass sich die Ergebnisse, auch wenn die Spannweite der möglichen Bevölkerungszahlen mit Werten zwischen etwa 51 Mio. und 94 Mio. im Jahr 2050 sehr weit auseinander liegt, hinsichtlich des wahrscheinlichsten Entwicklungspfades nicht wesentlich unterscheiden: „Mit einer Wahrscheinlichkeit von 80 v.H. wird die Bevölkerungszahl Deutschlands im Jahre 2040 niedriger sein als heute; die Abnahme der Bevölkerung auf 75 Mio. Menschen ist die wahrscheinlichste Entwicklung“ (Deutscher Bundestag 1998, S. 127). Der Nachteil dieser Darstellungsweise liegt jedoch darin, dass die einzelnen Annahmen nicht mehr re-identifiziert werden können.

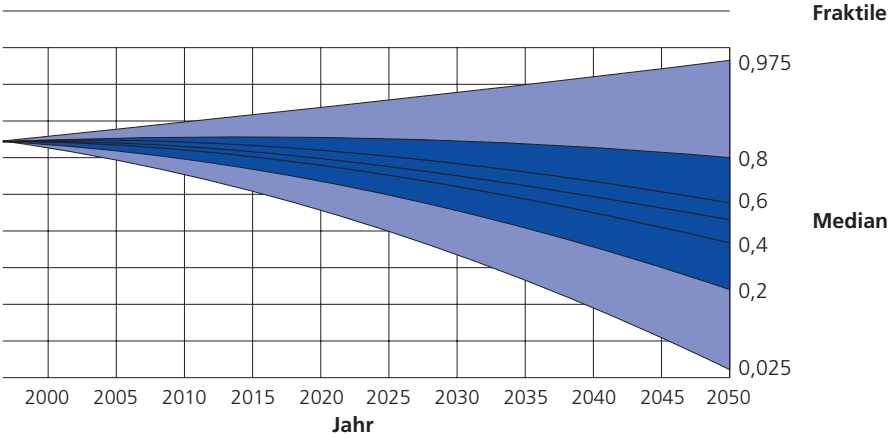


Abb. 1: Entwicklung der Fraktile der berechneten Wahrscheinlichkeitsverteilung der zukünftigen Gesamtbevölkerung Deutschlands
Quelle: Deutscher Bundestag 1998, S. 126

2. Auswirkungen der demographischen Veränderungen auf das Erwerbspersonenpotenzial

Die Höhe und die Zusammensetzung des Arbeitsangebotes wird zum einen durch die demographische Entwicklung der Bevölkerung und zum anderen durch die gruppenspezifischen Erwerbsquoten bestimmt. Differenziert man die Erwerbsquoten – neben Geschlecht, West- und Ostdeutschland oder Staatsangehörigkeit – vor allem hinsichtlich des Alters, so ergeben sich im Wesentlichen folgende drei relevante Gruppen: Die Jüngeren, die früher oder später – vor allem ausbildungsbedingt – in den Arbeitsmarkt eintreten, die mittleren Altersgruppen, bei denen insbesondere die steigende Erwerbsbeteiligung⁹ der Frauen eine Rolle spielt,¹⁰ sowie die Älteren, die sich im Übergang in die Rente befinden.

Abbildung 2 gibt die entsprechenden geschlechts- und altersspezifischen Erwerbsquoten in den Jahren 1988 (nur Westdeutschland), 1993 und 1998 wieder. Die hier sichtbar werdenden Tendenzen, nämlich eine sich verringerende Erwerbsbeteiligung bei den 15–24-jährigen Männern und Frauen in diesem Zeitraum, eine nahezu konstante Erwerbsbeteiligung der Männer in der mittleren Altersklasse von über 90 % und eine Reduktion der Erwerbsquoten bei den über 50-jährigen Männern sowie die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen im mittleren und höheren Alter, stellen wichtige Hinweise für die Annahmen zu den möglichen zukünftigen Entwicklungen dar.

Aber obwohl der Trend bei den Jüngeren in der Vergangenheit – auch schon weit vor 1988 (vgl. z. B. Ochs (2000, S. 69 ff.) mit Zahlen von 1960) – eindeutig in Richtung einer Verringerung der Erwerbsbeteiligung zeigte, so wird in den verschiedenen Prognosen¹¹ von teilweise gegensätzlichen Prämissen ausgegangen.

Während Kempe (2000) und die Prognos AG (vgl. Eckerle, Oczipka 1998) weiterhin – vor allem aufgrund einer höheren Bildungsbeteiligung – einen insgesamt sinkenden Trend der Erwerbsbeteiligung Jüngerer unterstellen, erwarten Hof (2001a) und Schulz (2000)¹² sogar eine Trendumkehr: „Anders als in den früheren Vorausschätzungen meistens unterstellt, wird sich der

9 „Die Erwerbsquote ist das statistische Messkonzept für die Erwerbsbeteiligung. Sie bezeichnet den Anteil von Personen, die entweder erwerbstätig oder auf der Arbeitssuche sind, bezogen auf alle Personen in der entsprechenden Altersgruppe“ (Kempe 2000, S. 95).

10 Zum Teil wird in den Prognosen auch das Erwerbsverhalten der Männer im mittleren Alter reflektiert. Allerdings gehen die Prognosen dann in den meisten Fällen von einer mehr oder minder stabilen Erwerbsbeteiligung aus.

11 Leider weisen nicht alle in Abschnitt 1 aufgeführten Prognosen auch Angaben zum zukünftigen Erwerbspersonenpotenzial aus. Im Wesentlichen liegen Zahlen von Rössel et al. 1999; Fuchs et al. 2000; Kempe 2000; Hof 2000; Prognos (Eckerle, Oczipka) 1998, Schulz 2000 und Eurostat 2001 vor.

12 Bei Schulz (2000) steigen die Erwerbsquoten sowohl der deutschen als auch ausländischen jungen Erwachsenen zwischen 1998 und 2020 mit Werten zwischen +3,1 % (deutsche Männer zwischen 20 und 25 Jahren) und +11,7 % (ausländische Männer zwischen 15 und 20 Jahren) deutlich an, wobei die Erwerbsquoten der ausländischen Männer dann leicht über denen der deutschen und die der deutschen Frauen leicht über denen der ausländischen Frauen liegen.

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

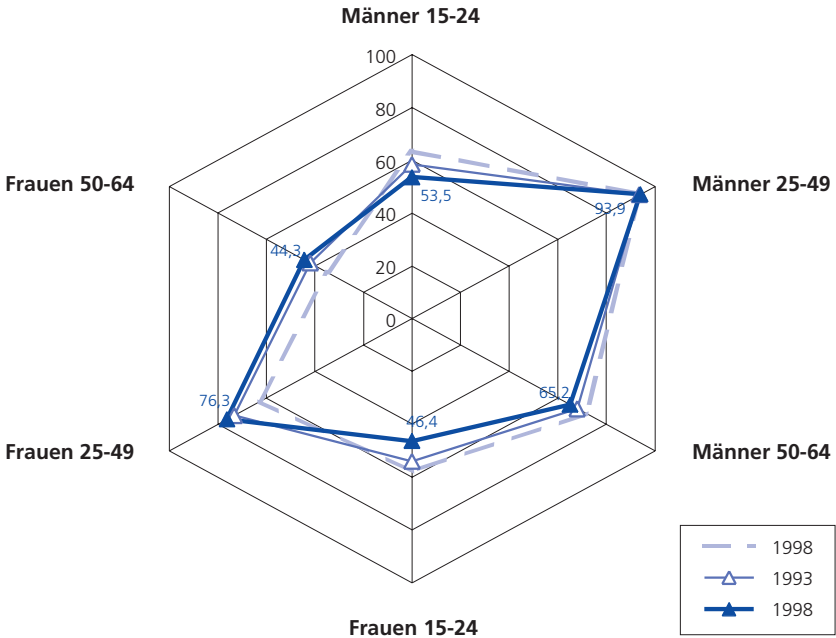


Abb. 2: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männern in Deutschland 1988 nur Westdeutschland in den Jahren 1988, 1993 und 1998 (Angaben in %) Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eurostat 2000, S. 131 f.

Trend zur Verringerung der Erwerbsbeteiligung in den jüngeren Altersjahren angesichts veränderter Rahmenbedingungen nicht fortsetzen“ (Schulz 2000, S. 815). Im letztgenannten Fall machen sich somit leichte Verkürzungen der Schul- und Ausbildungs- bzw. Studienzeit bemerkbar. Rössel et al. (1999) rechnen dagegen damit, dass sich die Erwerbsbeteiligung auf dem Niveau Mitte der 90er Jahre inpendelt bzw. stabilisiert.

In den wenigsten Prognosen werden jedoch, wie von der Prognos AG (vgl. Abb. 3) oder Schulz (2000), die genauen Daten zur Entwicklung der geschlechts- und altersspezifischen Erwerbsquoten wiedergegeben. Allerdings ist auch hier zu fragen, wie realistisch die prognostizierten Werte z. B. der Prognos AG sind, die beispielsweise eine Differenz der Erwerbsquoten bei den 15–20-jährigen ostdeutschen Männern zwischen 1995 und 2030 von bis zu –13,0 % zugrunde legen – zumal die Werte von Schulz bei den Jüngeren genau in die entgegengesetzte Richtung weisen.

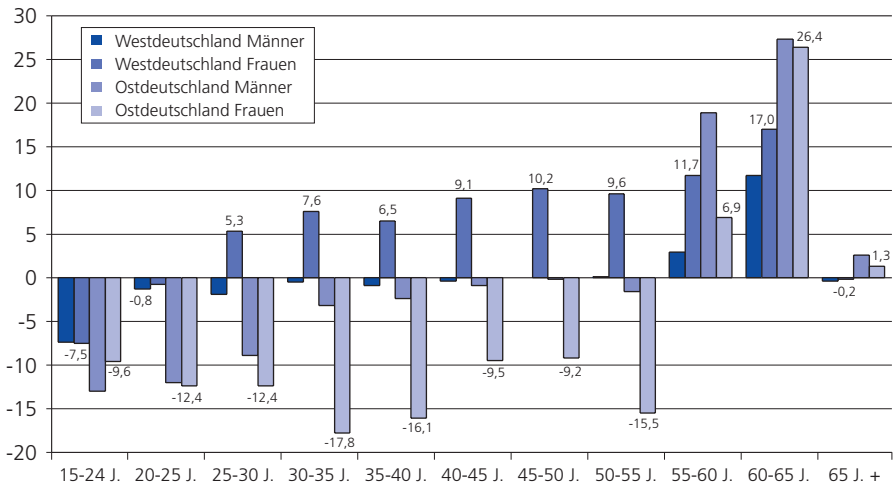


Abb. 3: Differenz der altersspezifischen Erwerbspersonenpotenzialquoten von 1995 und 2030 (Erwerbspersonenpotenzial in % der jeweiligen Bevölkerung)
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eckerle, Oczipka 1998, S. 33

Die Abbildung 3 gibt nicht nur für die Jungen, sondern auch für alle anderen Altersstufen die Veränderung der Erwerbsquoten zwischen 1995 und 2030 wieder. Interessant sind dabei vor allem die Annahmen zur Entwicklung der weiblichen (und männlichen) Erwerbsbeteiligung in den mittleren Altersgruppen. Die Prognos AG weist für die westdeutschen Frauen im mittleren Alter einen Anstieg der Erwerbsquoten zwischen 1995 und 2030 von bis zu 10,2 % (45–50 Jahre) aus.¹³ Dagegen nehmen die Erwerbsquoten der ostdeutschen Frauen im gleichen Zeitraum bis zu fast 18 % (30–35 Jahre) bzw. 16 % (35–40 Jahre) ab. Dahinter steht die Annahme, dass sich die Erwerbsquoten der westdeutschen und ostdeutschen Frauen bis zum Jahr 2030 anpassen¹⁴, wobei die Erwerbsbeteiligung insgesamt – aufgrund der größeren Gruppenstärke der westdeutschen Frauen – gegenüber heute ansteigt (vgl. auch Fuchs, Thon 1999, S. 5; Rössel et al. 1999, S. 36; Kempe 2000). Allerdings ist auch hier wieder fragwürdig, inwieweit der markante Rückgang der Erwerbsbeteiligung ostdeutscher Frauen realistisch

13 „Für die Frauen wird aufgrund eines steigenden Bildungsniveaus und vermehrter Teilzeitarbeit (auch in Verbindung mit einer weiteren Expansion des Dienstleistungssektors) eine bis zu 10 Prozentpunkte höhere Erwerbspotenzialquote angenommen“ (Deutscher Bundestag 1998, S. 210).

14 „Im Prognos-Gutachten wird zudem davon ausgegangen, dass es zu einer Konvergenz des ostdeutschen und westdeutschen Niveaus kommt; dies betrifft insbesondere die Frauenerwerbsquoten, die sich aufeinander zu bewegen und etwa in der Mitte der heutigen Werte treffen“ (Deutscher Bundestag 1998, S. 210).

erscheint. Denn im Vergleich zu den von Prognos ermittelten gruppenspezifischen Erwerbsquoten für das Jahr 2030 kommt Schulz (2000) für denselben Prognosezeitraum¹⁵ in den jüngeren Altersgruppen (25–40 Jahre) zu leicht höheren und in den älteren Altersgruppen (40–60 Jahre) zu leicht niedrigeren weiblichen Erwerbsquoten. Die Ursache für diese Differenzen ist sicherlich überwiegend in den jeweiligen Prämissen der Prognostiker zu sehen. So erwartet Schulz vor allem bei den jüngeren Kohorten infolge z. B. des Anstiegs kinderlos bleibender Frauen, der Abnahme der Familien mit mehreren Kindern, eines wachsenden Anteils von Frauen mit höherer Schul- und Berufsausbildung etc. eine deutliche Erhöhung der Erwerbsbeteiligung.

Die Grundannahmen insbesondere einer steigenden Frauenerwerbsbeteiligung in Westdeutschland spiegeln sich auch in den Annahmen von Rössel et al. (1999) wieder. Doch während diese von einer insgesamt nachlassenden Dynamik ausgehen, unterstellt Kempe (2000) zunächst noch ein beschleunigtes Wachstum bis zum Jahr 2010.¹⁶ Aber auch hier wird eine Angleichung der west- und ostdeutschen Erwerbsquoten von Frauen nach dem Jahr 2020 erwartet. Ein Grund für die mittelfristig geringere weibliche Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland sieht Kempe (2000) in dem höheren Bevölkerungsanteil an Ausländerinnen, die in der Vergangenheit deutlich niedrigere Erwerbsquoten als deutsche Frauen aufwiesen. Diesbezüglich ist jedoch anzumerken, dass bei Ausländerinnen in der zweiten bzw. dritten Zuwanderungsgeneration (z. B. der türkischen Frauen), die ein höheres Bildungsniveau und bessere Sprachkompetenzen als ihre Mütter besitzen, durchaus mit Erwerbsverhaltensänderungen gerechnet werden darf (vgl. auch Fuchs, Thon 1999) und die Zuwanderinnen aus dem Osten von vornherein eine hohe Erwerbsbeteiligung gewöhnt sind.¹⁷ Aber auch hier wird eine Angleichung der west- und ostdeutschen Erwerbsquoten von Frauen nach dem Jahr 2020 erwartet. Ein Grund für die mittelfristig geringere weibliche Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland sieht Kempe (2000) in dem höheren Bevölkerungsanteil an Ausländerinnen, die in der Vergangenheit deutlich niedrigere Erwerbsquoten als deutsche Frauen aufwiesen. Diesbezüglich ist jedoch anzumerken, dass bei Ausländerinnen in der zweiten bzw. dritten Zuwanderungsgeneration (z. B. der türkischen Frauen), die ein höheres Bildungsniveau und bessere Sprachkompetenzen als ihre Mütter besitzen, durchaus mit Erwerbsverhaltensänderungen gerechnet werden darf (vgl. auch Fuchs, Thon 1999) und die Zuwanderinnen aus dem Osten von vornherein eine hohe Erwerbsbeteiligung gewöhnt sind. Dennoch scheint vor allem auf diesem Gebiet ein Nachholbedarf an Forschung zu bestehen.

-
- 15 Schulze prognostiziert die Erwerbsquoten der verschiedenen Alters- und Geschlechtsgruppen für das Jahr 2020. Danach werden diese als konstant unterstellt.
 - 16 "In der Vorausschätzung wird davon ausgegangen, dass dieser Prozess weitergeht und sich das Tempo eher noch erhöht. Da Frauen jedoch stärker auf die herrschende Arbeitsmarktlage reagieren und sich bei schlechter wirtschaftlicher Lage eher in die sogenannte Stille Reserve zurückziehen, ist dieser prognostizierte Anstieg als Obergrenze anzusehen. Ab 2010 wird dann nur noch ein geringer Anstieg der Erwerbsneigung vermutet, da die als Referenz angenommene Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen (1998: 73,5 %, d. Verf.) fast erreicht ist" (Kempe 2000, S. 96).
 - 17 Nach Schulz (2000) steigt die Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen (15–65 Jahre) von durchschnittlich 49,4 % im Jahr 1998 auf 58,5 % im Jahr 2020 an. Damit würde sich der Abstand zu den deutschen Frauen – bei einer insgesamt deutlich steigenden Tendenz der Erwerbsbeteiligung – von gegenwärtig 12,5 % (1998) auf 8,8 % (2020) verringern.

Während bei den Männern im mittleren Alter in fast allen Prognosen, wie bereits festgestellt, kaum bzw. von nur geringen Verhaltensänderungen ausgegangen wird (vgl. z. B. Eckerle, Oczipka 1998; Kempe 2000) – obwohl dies z. B. bei einer steigenden Tendenz zu Teilzeitarbeit durchaus im Bereich des Möglichen liegt (vgl. Bielenski 2000) –, geht man in den vorgestellten Szenarien von einem langfristigen Anstieg der weiblichen Erwerbsbeteiligung von bis zu 2 Mio. (vgl. Hof 2001a) bzw. 2,5 Mio. (vgl. Kempe 2000) Personen aus. Dabei werden jeweils die höchsten Erwerbsquoten, „die man sich sozusagen vorstellen kann“, unterstellt. So bezieht sich Hof (2001, S. 121) beispielsweise auf das schwedische Niveau der weiblichen Erwerbsbeteiligung bzw. die höchsten in Europa vorkommenden Erwerbsquoten. Abbildung 4 zeigt noch einmal die Entwicklung der gruppenspezifischen Erwerbsquoten zwischen 1988 und 1998 (vgl. Abb. 2), allerdings diesmal ergänzt um die jeweils höchsten Erwerbsquoten in der Europäischen Union. Zwar wird deutlich, dass durchaus eine Erhöhung insbesondere der weiblichen Erwerbsbeteiligung möglich erscheint, allerdings ist dann auch eine Veränderung z. B. der wohlfahrts-

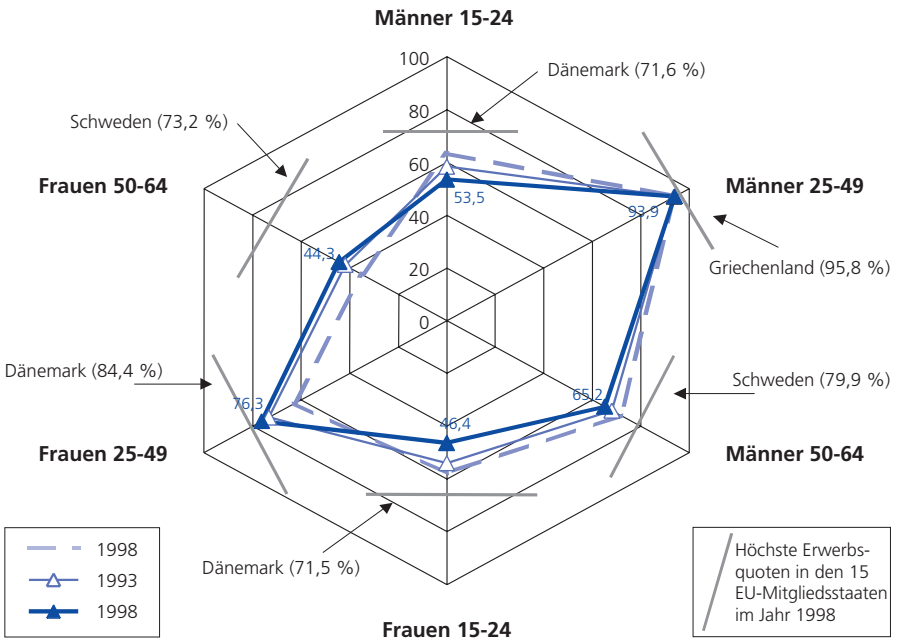


Abb. 4: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männer in Deutschland. 1988 nur Westdeutschland in den Jahren 1988, 1993 und 1998 – ergänzt um die jeweils höchsten gruppenspezifischen Erwerbsquoten in der EU (Angaben in %) Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eurostat 2000, S. 131 f.

staatlichen Arrangements notwendig (vgl. dazu auch Hof 2001a). Auf der anderen Seite muss angezweifelt werden, ob ein solcher Vergleich der gruppenspezifischen Erwerbsquoten mit den jeweils höchsten europäischen Quoten zulässig ist. Denn so müssten zunächst eine Reihe von Indikatoren aufgestellt werden, die verschiedene Länder im Sinne eines Benchmarking vergleichbar machen.¹⁸

Im folgenden soll nun die Entwicklung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer analysiert werden. Dabei sind zwei geschlechtsspezifisch unterschiedliche Trends auszumachen. Während seit Beginn der siebziger Jahre die Erwerbsquote älterer Männer kontinuierlich sank, wobei der Rückgang um so größer ausfiel, je älter die Kohorte war bzw. ist, gestaltet sich die Situation bei den Frauen differenzierter. Denn hier trifft eine insgesamt deutlich steigende Erwerbstätigkeit mit einer abnehmenden Alterserwerbstätigkeit zusammen. Nach dem Rentenreformgesetz wird in Zukunft die vorzeitige Inanspruchnahme der Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit nur noch unter Inkaufnahme von Abschlägen möglich sein. Die meisten Prognosen gehen daher von einem deutlichen Anstieg der weiblichen und männlichen Erwerbsquoten ab einem Alter von etwa 55 Jahren aus (vgl. Eckerle, Oczipka 1998; Schulz 2000; Kempe 2000; Eurostat 2001). Darüber hinaus wurde in einigen Projektionen bereits eine Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze auf 67 Jahre als eine mögliche Option gerechnet (vgl. z. B. Hof 2001a; Schulz 2000).

Insgesamt werden „die größten Veränderungen (...) in den höheren Altersklassen angenommen“ (Eckerle, Oczipka 1998, S. 32).¹⁹ Aber auch die Vereinbarungen von Lissabon²⁰ sehen in den Älteren die Zielgruppe für die durchschnittliche Erhöhung der Erwerbsbeteiligung (vgl. Abb. 5). Demnach ist angestrebt, bis 2010 vor allem die Erwerbsquoten der älteren Frauen und Männer (50–64 Jahre) sowie die Erwerbsquoten der Frauen im mittleren Alter (30–49 Jahre) zu erhöhen, während die der Jüngeren nahezu ihre Zielgröße bereits erreicht haben.

Entsprechend den unterschiedlichen Annahmen – zunächst zur Bevölkerungsentwicklung und ferner über die Entwicklung der gruppenspezifischen Erwerbsbeteiligung – bewegen sich auch die Erwerbspersonenpotenzialprojektionen in von einander abweichenden Größenordnungen. Insgesamt gehen jedoch alle Prognosen zunächst von einem weiteren Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials bis etwa 2010 aus, das sich danach erst langsam und dann beschleunigt verringert.

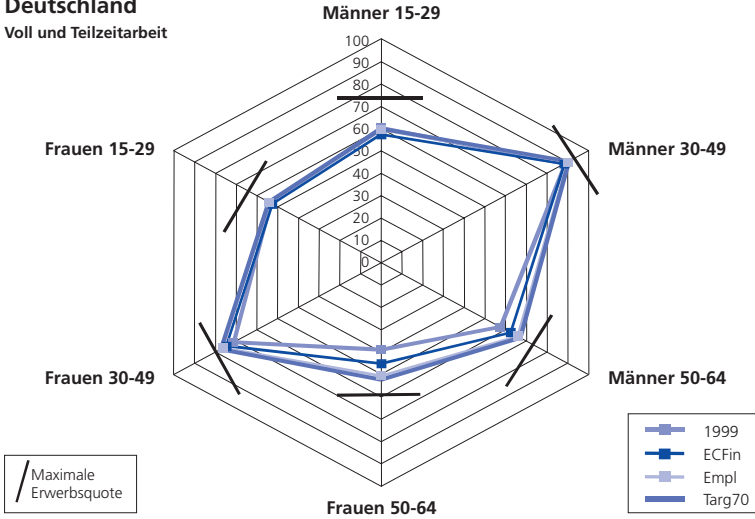
18 Z.B. genügt es nicht, selektiv die Erwerbsquote der griechischen Männer zwischen 25 und 49 Jahren heranzuziehen. Hier ist beispielsweise zu bedenken, dass eine überaus hohe Erwerbsbeteiligung der Männer in unmittelbarem Zusammenhang mit einer deutlich niedrigen Frauenerwerbsbeteiligung stehen könnte.

19 Vgl. dazu auch Schulz (2000). Sie weist die größten Differenzen der Erwerbsquoten zwischen 1998 und 2020 für die deutschen (+42,5 %) und ausländischen Männer (+31,2 %) sowie für die deutschen Frauen (+11,3 %) zwischen 60 und 65 Jahren aus.

20 Nach diesen wurde das Ziel gesetzt, dass in allen Ländern der Europäischen Union die durchschnittliche Erwerbsbeteiligung von 62 % im Jahr 1999 auf 70 % bis zum Jahr 2010 ansteigen soll.

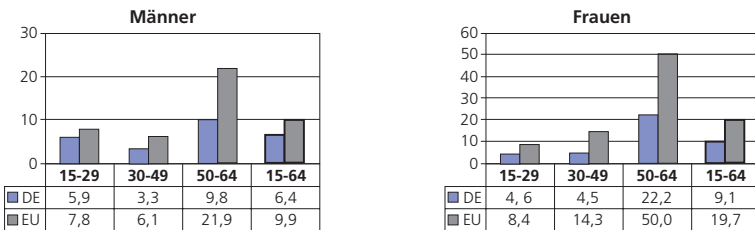
Erwerbsquoten nach dem Alter Deutschland

Voll und Teilzeitarbeit



Anstieg der Erwerbsbeteiligung nach Altersgruppen

in % 1999-2010 (Durchschnitt der Szenarien A und B)



Anmerkung: ECFin = DG Economic and Financial Affairs
 Empl = DG Employment and Social Affairs
 Targ 70 % = Target 70 % for the employment rate as fixed at the Lisbon summit (= 70 % employment rate of the 15–64 age group)

Abb. 5: Geschlechts- und altersspezifische Erwerbsquoten in Deutschland zwischen 1999 und 2010 (Angaben in %)

Quelle: Nach Coomans 2000²¹, S. 6

21 Datenquelle für das Jahr 1999: Labour Force Survey/Eurostat 2000 Demogr. Projections (Baseline scenario).

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

	Erwerbspersonenpotenzial im Jahr ...					
	unterster Wert	höchster Wert
Rössel et al. 1999 1996: 40,5 Mio.	2020: 40,8 Mio. 2040: 33,8 Mio.					
Fuchs et al. 2000 1996: 41,1 Mio.	Variante 1 2020: 34,5 Mio. 2050: 24,8 Mio.	Variante 2 2020: 35,5 Mio. 2050: 25,6 Mio.	Variante 3 2020: 37,0 Mio. 2050:26,- 7 Mio.	Variante 4 2020: 39,4 Mio. 2050: 31,2 Mio.	Variante 5 2020: 41,9 Mio. 2050: 33,8 Mio.	Variante 6 2020: 45,0 Mio. 2050: 41,5 Mio.
Kempe 2000 1998: 32,1 Mio.	2012: 33,9 Mio. 2020: 33,2 Mio.					
Hof 2001 ^o	2050: 23,3 Mio.	2050: 25,8 Mio.	2050: 32,5 Mio.	2050: 35,4 Mio.		
Eckerle, Oczipka 1998 1995: 41,6 Mio.	2020: 39,8 Mio. 2040: 32,6 Mio.					
Schulz 2000 1998: 40,6 Mio.	2020: 39,9 Mio. 2040: 30,7 Mio. 2050: 27,3 Mio.	2020: 41,3 Mio. 2040: 33,7 Mio. 2050: 31,0 Mio.	2020: 41,5 Mio. 2040: 32,1 Mio. 2050: 28,6 Mio.	2020: 42,9 Mio. 2040: 35,2 Mio. 2050: 32,4 Mio.		
Eurostat 2001	2025: 33,8 Mio.	2025: 39,8 Mio.			2025: 47,0 Mio.	

Tab. 2: Synopse zu den Entwicklungen des Erwerbspersonenpotenzials
Quelle: INIFES, eigene Darstellung

Nimmt man hier wieder die „Mitte“ der berechneten Projektionen (vgl. Tab. 2), so ergeben sich für das zukünftige Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2020 ca. 40 Mio. Personen, im Jahr 2040 ca. 33 Mio. Personen und im Jahr 2050 etwa 32 Mio. Personen.²²

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass von der Arbeitsangebotsseite her – trotz zahlreicher widersprüchlicher bzw. stark von einander abweichender Annahmen zu den Entwicklungen in den einzelnen Altersgruppen – nach diesen Daten insgesamt entlastende Effekte für den Arbeitsmarkt zu konstatieren sind.²³ Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und die

22 Diese Effekte sind jedoch keineswegs neu. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entlastet die demographische Komponente schon seit einigen Jahren den Arbeitsmarkt – auch in Jahren mit steigender Arbeitslosigkeit (vgl. Autorengemeinschaft 2000, S. 28).

23 Diese Effekte sind jedoch keineswegs neu. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entlastet die demographische Komponente schon seit einigen Jahren den Arbeitsmarkt – auch in Jahren mit steigender Arbeitslosigkeit (vgl. Autorengemeinschaft 2000, S. 28).

Wanderungsüberschüsse reichen langfristig in diesen Szenarien (außer in Variante 6 von Fuchs et al. (2000)) nicht mehr aus, um die aus Altersgründen aus dem Arbeitsmarkt Scheidenden zu ersetzen. Parallel mit dem Absinken des Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2040 bzw. 2050 wird darüber hinaus von einer kontinuierlichen Verschiebung der Altersstruktur bzw. Alterung des Arbeitsangebotes ausgegangen (vgl. dazu Rössel et al. 1999; Hof 2001a; Schulz 2000).

3. Aussagen zu zukünftigen Arbeitsmarktentwicklungen

Generell ist zu bedenken, dass das Erwerbspersonenpotenzial nur die Angebotsseite des Arbeitsmarktes darstellt. Führt man das prognostizierte Arbeitsangebot mit der Arbeitsnachfrage zusammen, so wird erkennbar, dass trotz dieser bedeutenden Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials sowohl vom Institut der deutschen Wirtschaft, dem Ifo-Institut und von der Prognos AG das – wenn auch auf niedrigerem Niveau – Fortbestehen von Unterbeschäftigung in Form von Arbeitslosigkeit (vgl. Abb. 6) bzw. Stiller Reserve (vgl. Abb. 7) erwartet wird (vgl. dazu Deutscher Bundestag 1998, S. 225 ff.). So weist die Prognos AG unter der Voraussetzung optimistischer Rahmenbedingungen für ein oberes Szenario²⁴ im Jahre 2040 eine Arbeitslosenquote von 4,7 % aus, unter ungünstigeren Rahmenbedingungen (= unteres Szenario) sogar von 12,6 % (vgl. Eckerle, Oczipka 1998, S. 53).

Diesen Erwartungen entsprechend – und ohne Berücksichtigung von nach Branchen bzw. Regionen differenzierten spezifischen Entwicklungen, die im einzelnen schon zu Verknappungs-

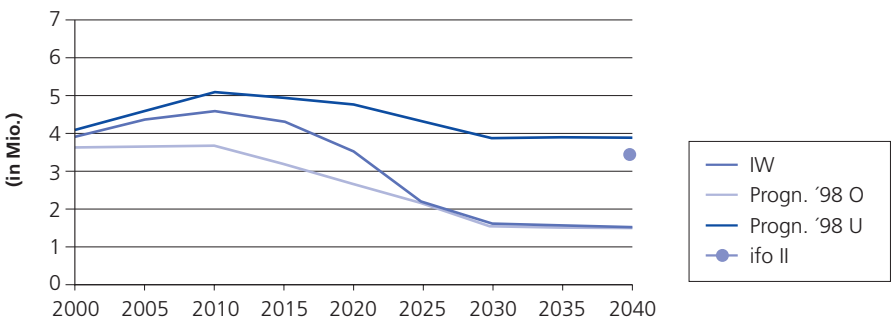


Abb. 6: Entwicklung der registrierten Arbeitslosen bis zum Jahr 2040 (in Millionen)
Quelle: Deutscher Bundestag 1998, S. 226

²⁴ In diesem Fall beträgt das unterstellte jährliche Welthandelwachstum 4,5 % und das jährliche Wirtschaftswachstum 1,9 %, während im unteren Szenario von 3,3 % bzw. 1,3 % ausgegangen wird (zu weiteren Unterschieden in den Annahmen vgl. Eckerle, Oczipka 1998, S. 23).

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

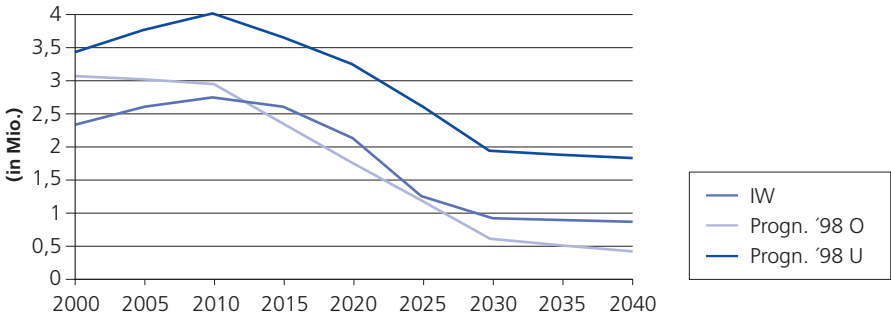


Abb. 7: Entwicklung der Stillen Reserve bis zum Jahr 2040 (in Millionen)
Quelle: Deutscher Bundestag 1998, S. 22

szenarien und deutlich alternden Belegschaften führen können²⁵ – soll im folgenden das Argument, dass bundesweit und berufs-/qualifikationsübergreifend zunächst mit keinem angebotsseitigen „Engpassproblem“ zu rechnen ist, insbesondere aus dem Blickwinkel gegenwärtig konstatierbarer ungenutzter und wenig beachteter Erwerbsarbeitspotenziale von Frauen diskutiert werden.

4. Die weiblichen Stillen Reserven sind größer, als man denkt

So ist gerade in frauenspezifischer Hinsicht festzustellen, dass in den vergangenen Jahrzehnten eine Reihe von Faktoren (höheres Bildungsniveau, sinkende Geburtenziffer, unsichere Lebensverhältnisse, Einstellung zur Berufstätigkeit etc.) das Erwerbsverhalten von Frauen dahingehend beeinflusst hat²⁶, dass die Erwerbstätigkeit in allen Altersklassen nach der Schule bzw. Studium

25 Während es auf regionaler Ebene und in speziellen Branchen und Tätigkeitsbereichen durchaus schon gegenwärtig eine gewisse Arbeitskräfte- bzw. Fachkräfteknappheit gibt (vgl. dazu differenziert Kölling 2000), die bereits durch gezielte Zuwanderung (wie z. B. durch Greencards) abgemildert werden soll, ist deutschlandweit sowohl kurz- als auch langfristig mit keinem generellen zusätzlichen Bedarf an Arbeits- bzw. Fachkräften zu rechnen, sofern geeignete Maßnahmen getroffen werden, die vorhandene, z. T. noch ungenutzte Potenziale besser auszuschöpfen helfen (z. B. durch Verbesserung der Aus- und Fortbildung, Nutzung des Humankapitals Älterer etc.; vgl. auch Kölling 2001): „Es droht auch für die mittlere Zukunft wohl kein genereller Arbeitskräftemangel, sondern ‚nur‘ zunehmender Mismatch in einzelnen Branchen, Berufen und Regionen – trotz gesteigerter Mobilität“ (Bosch et al. 2001, S. 82).

26 Weniger in der Diskussion beachtet wird das Erwerbsverhalten von Männern. Engelbrech und Jungkunst sind zwei von den wenigen Autoren, die auch ein sich veränderndes Erwerbsverhalten bei Männern nicht ausschließen. Sie gehen in einem ihrer Szenarien davon aus, dass Männer beispielsweise, indem sie sich auf die gegenwärtig nachgefragten Berufe und Tätigkeitsfelder von Frauen konzentrieren und zu flexiblen Arbeitszeiten bereit sind, zukünftig Frauen auch aus dem Dienstleistungsbereich teilweise verdrängen könnten (vgl. Engelbrech, Jungkunst 2000).

insgesamt stieg und auch ein weiteres Anwachsen erwartet werden kann. Allerdings sind auch die logarithmisch geschätzten Erwerbsquoten jüngerer weiblicher Kohorten, wie Abbildung 8 veranschaulicht, nach wie vor nicht mit den „Erwerbsbiographien“ der Männer, die zwischen ihrem etwa 30. bis 55. Lebensjahr eine Erwerbsquote von beinahe konstant 97 % aufweisen, vergleichbar. Vor allem die „Delle“ bei den 30–40-jährigen Frauen lässt vermuten, dass vor allem diese – wenn auch weniger und kürzer – weiterhin kinderbedingte Berufsunterbrechungen auf sich nehmen werden und in der Folge davon höhere Arbeitsmarktrisiken, wie z. B. geringere Bezahlung und Aufstiegschancen aufgrund von Dequalifizierungsprozessen oder Problemen bei der Suche einer Vollzeitstelle, aufweisen.

So „ist zu berücksichtigen, dass viele Mütter auch kleiner Kinder nur partiell, zeitweise, zum Teil in geringfügigen Beschäftigungen ... erwerbstätig waren, ohne dass dies zur dauerhaften Rückkehr in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis geführt hätte“ (Holst, Maier 1998, S. 509). Auch wenn der Forschungsstand zu den Folgen von Erwerbsunterbrechungen bzw. Phasen verminderter Erwerbstätigkeit durchaus noch lückenhaft ist, so kann es als belegt angesehen werden, dass diese im Vergleich zu Männern „atypischen“ Beschäftigungsverläufe zu frauenspezifischen „Abwärtsspiralen“ führen (vgl. auch Engelbrech 1991).

Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung in %

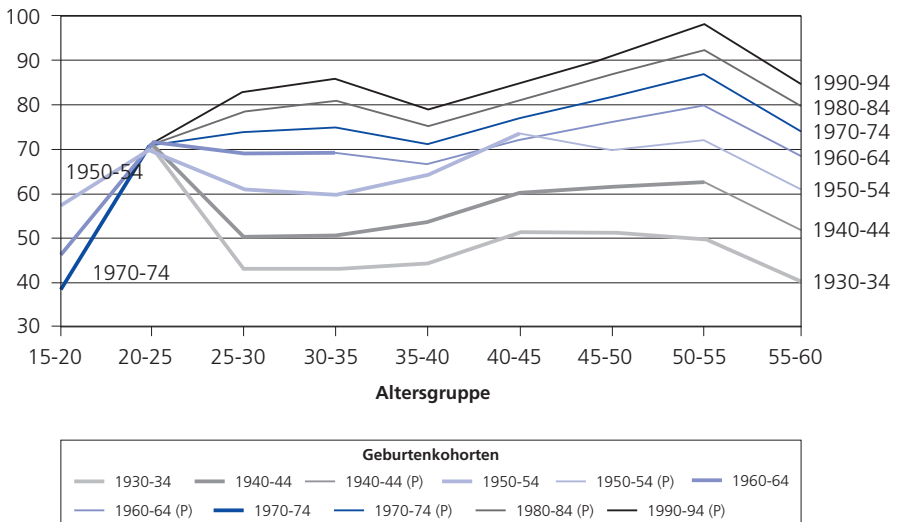


Abb. 8: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen verschiedener Geburtskohorten (alte Bundesländer; Angaben in %) Quelle: Pfaff 1997, S. 458

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

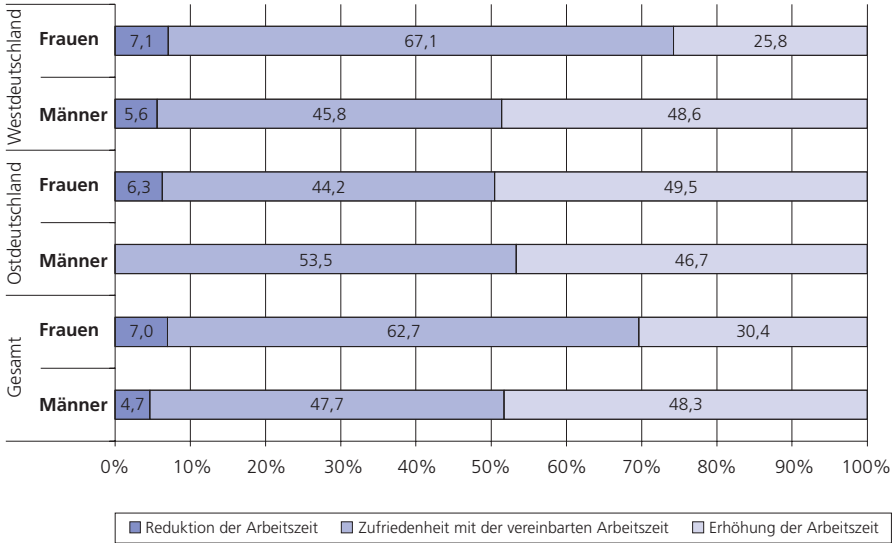
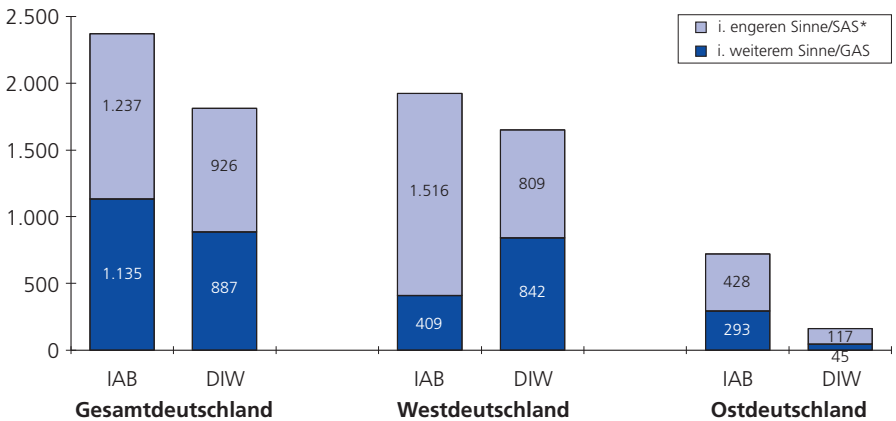


Abb. 9: Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer im Jahre 1998, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind bzw. eine Erhöhung oder Reduktion ihrer Arbeitszeit wünschen (Angaben in %) Quelle: INIFES, eigene Auswertungen des SOEP 1998

Berücksichtigt man aber noch darüber hinaus die bislang unerfüllten Erwerbswünsche von Frauen, die z. B. aufgrund fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen oder aber anderer, auch arbeitsmarktspezifischer Barrieren nicht umgesetzt werden können, so wird deutlich, dass die ungenutzten Potenziale weit größer sind, als man denkt: Als Stichworte seien hier die Stille Reserve oder aber die Unterbeschäftigung in Form unfreiwilliger Teilzeitarbeit genannt. Um zunächst das zweite Argument zu verdeutlichen, zeigt die Abbildung 9 die (Un-)Zufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten mit ihrer Arbeitszeitform. So wollen die vor allem teilzeitbeschäftigten Frauen²⁷ deutlich häufiger eine Erhöhung als eine Reduktion der Arbeitszeit.²⁸ Ähnliche Ergebnisse lassen sich auch durch Auswertungen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), einer

27 Teilzeitarbeit ist hier definiert durch eine vereinbarte Arbeitszeit von unter 35 Wochenstunden. Von einer Arbeitszeitzufriedenheit wird hier ausgegangen, wenn die gewünschte Arbeitszeit weniger als fünf Stunden von der vereinbarten Arbeitszeit abweicht.

28 „Die Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen wird durch sozialpolitische Regelungen und das Steuersystem erschwert, während Nichterwerbstätigkeit und die Teilzeiterwerbstätigkeit der Ehefrau gefördert werden. Erziehungsurlaub und die rentenrechtliche Anerkennung von Kinderbetreuungszeiten sind weitere Faktoren, die die Entscheidung von Frauen begünstigen, nach der Geburt eines Kindes entweder aus dem Erwerbsleben auszuschneiden oder Teilzeit zu arbeiten“ (Wagner 2001, S. 134).



* Stille Reserve im engeren Sinn
 Stille Reserve im weiteren Sinn bzw. in Maßnahmen
 SAS: Stark arbeitsmarktorientierte Stille Reserve
 GAS: Gemäßigt arbeitsmarktorientierte Stille Reserve

Abb. 10: Die Stille Reserve im Jahr 1998 – Ein Vergleich der Hochrechnungen auf der Basis des SOEP und der Schätzungen des IAB (Angaben in 1.000)
 Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Holst, Schupp 2000a, S. 459

eigenen Erhebung von INIFES mit Infratest, des Mikrozensus und anderer Dateien reproduzieren (vgl. Sing 1998).²⁹

Hinsichtlich der Stillen Reserve ist, obwohl sie einen wesentlichen Bestandteil des Erwerbspersonenpotenzials darstellt, zunächst einmal festzustellen, dass ihr genauer Umfang nicht einmal gegenwärtig hinreichend sicher bestimmt werden kann. Abbildung 10 gibt ihren Umfang im

29 Noch verbreiteter wollen allerdings Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit verkürzen: „Aufgrund der höheren Zahl von Vollzeitbeschäftigten besteht per saldo ein rechnerisches Mehrbeschäftigungspotential, das Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen zugute kommen könnte“ (Holst, Schupp 2000, S. 828). Darüber hinaus belegen weitere Untersuchungen, „dass häufiger höher Qualifizierte und somit auch besser Entlohnte die Bereitschaft haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren“ (ebd., S. 829). Bei den quantitativen Analysen sind daher auch immer (qualitative) Mismatchprobleme zu berücksichtigen. Allerdings gibt es auch eine Reihe von Gründen, die aus Sicht von Vollzeitkräften Teilzeitarbeit unattraktiv erscheinen lassen: „So befürchten in Deutschland 55 % der Vollzeitkräfte, dass ein Wechsel in Teilzeitarbeit die eigenen Aufstiegschancen beeinträchtigt. Etwa 43 % meinen, dass Teilzeitkräfte sozial schlechter gestellt abgesichert seien als Vollzeitkräfte“ (Hermann-Stojanov 2000, S. 1 ff.; vgl. dazu auch Bielenki 2000, S. 233).

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

Jahre 1998 nach zwei unterschiedlichen Messkonzepten wieder, nämlich auf der Grundlage der Potenzialschätzung nach dem Konzept des IAB auf der Makroebene und dem Mikro-Ansatzes des DIW mit Daten des SOEP (zu den unterschiedlichen Messkonzepten vgl. Sing 1998; Holst 2000).

Während nach dem Ansatz des DIW Personen zur Stillen Reserve gerechnet werden, die entweder sofort bzw. im kommenden Jahr (die sogenannte stark arbeitsmarktorientierte Stille Reserve (SAS)) oder erst in zwei bis fünf Jahren die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wünschen (die sogenannte gemäßigte Stille Reserve (GAS)), berücksichtigt das Konzept des IAB Personen, die entweder bereits gegenwärtig auch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können (Stille Reserve im engeren Sinn) oder die dem Arbeitsmarkt durch staatliche Maßnahmen entzogen wurden (z. B. durch Vollzeit-Weiterbildung, Deutschlehrgänge, Rehabilitation in berufsfördernden Maßnahmen; auch 58-Jährige und ältere Personen, die der Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen). Dieser in Arbeitsmarktstatistiken erfasste Personenkreis ist im

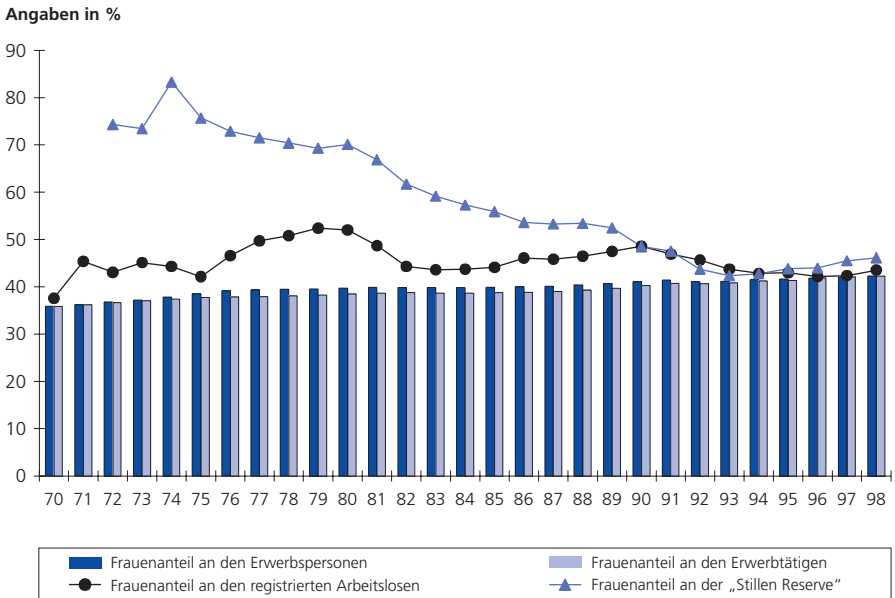


Abb. 11: Entwicklung des Anteils des weiblichen Erwerbspersonenpotentials und seiner Komponenten am gesamten Erwerbspersonenpotential von 1970 bis 1998 in Westdeutschland
 Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Bundesanstalt für Arbeit 1994, S. 25. Tischer 1997, S. 237; Statistisches Bundesamt 1999, S. 254; Bundesanstalt für Arbeit 2000, S. 418.

Konzept des IAB eingeschlossen, und zwar in der Stillen Reserve im weiteren Sinn bzw. der Stillen Reserve in Maßnahmen. Somit kann festgehalten werden, dass die verschiedenen Teilgruppen der Stillen Reserve nach dem Konzept des IAB und des DIW an sich nicht verglichen werden können. Generell ist – ohne die Problematik hier vertiefen zu wollen – anzuzweifeln, ob überhaupt ein Ansatz zur Verfügung steht, der die Höhe und Struktur der „verdeckten Arbeitslosigkeit“ adäquat zu messen in der Lage ist. In jedem Fall müsste mehr einbezogen werden – der labor-market-slack ist größer!

Darüber hinaus zeigen sich aber vor allem auch bei der Differenzierung der Stillen Reserve nach Geschlecht deutliche Differenzen: Abbildung 11 zeigt die Entwicklung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials sowie seiner Komponenten im Verhältnis zu dem der Männer, da häufig gerade von Frauen vermutet wird, dass sie als unsichtbarer „Arbeitsmarktpuffer“ fungieren und damit mehr als die männlichen Erwerbspersonen von konjunkturellen Entwicklungen betroffen sind. Denn während der Anteil der Frauen am Erwerbspersonenpotenzial zwischen 1970 und 1990 in Westdeutschland zwar kontinuierlich von 35,9 auf 41,1 % anstieg, gestaltete sich das Verhältnis bei den registrierten Arbeitslosen und vor allem bei der Stillen Reserve umgekehrt. 1974 erreicht der Anteil der weiblichen Stillen Reserve an der gesamten sogar einen Spitzenwert von 83,3 % (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1994, S. 25). Seitdem nähert sie sich nach dem IAB-Konzept allmählich der durchschnittlichen Quote an allen Erwerbspersonen an, so dass der Anteil der Frauen an der Stillen Reserve 1995 schließlich nur noch ca. 44,2 % betrug (vgl. Tischer 1997, S. 237).

Zu anderen Ergebnissen kommt man jedoch, wenn man die Daten des Sozioökonomischen Panels zugrunde legt (vgl. Abb. 12). Denn hier bilden, wie die nachfolgende Abbildung zeigt, nach wie vor gerade die Frauen in Westdeutschland – wenn auch zwischen den Jahren 1985 und 1996 leicht nachlassend, dann aber wieder steigend – mit 63,4 % (1998) den unsichtbaren „Arbeitsmarktpuffer“ bei einem Anteil an allen Erwerbstätigen von 44,2 %.³⁰

Ein letztes Argument, warum insbesondere Frauen für den Arbeitsmarkt zunehmend wichtiger sein werden, betrifft einen qualitativen Aspekt. Zwar scheinen die Prognosen vor allem in der Zuwanderung Jüngerer einen günstigen (Alters-)Struktureffekt zu sehen (vgl. z. B. Statistisches Bundesamt 2000, Hof 2001a).³¹ Dagegen ist jedoch einzuwenden, dass dieser viel zu kurz

30 Holst und Schupp kommen zu einem ähnlichen Ergebnis: „Betrachtet man die Strukturen des Erwerbspersonenpotenzials nach dem Erwerbsstatus und der Nähe zum Arbeitsmarkt, so wird noch einmal die große Bedeutung der Stillen Reserve für Westdeutschland deutlich (4,3 %; Ostdeutschland: 1,8 %). Die Frauen stellen hier den größten Anteil (knapp 70 %; Ostdeutschland: etwa die Hälfte)“ (Holst, Schupp 2000a, S. 459 f.).

31 Allerdings: „Selbst ein Zuwanderungsüberschuss von 13,2 Millionen Ausländern bis zum Jahr 2050 (das entspricht durchschnittlich etwa 300.000 Nettozuwanderungen pro Jahr, d.Verf.), der, abgerechnet die schätzungsweise zu erwartenden Einbürgerungen, zu einem Bevölkerungsanteil von 21 % Ausländer (statt heute 9 %) führen könnte, würde die Alterung nicht gravierend vermindern. Auf 100 20–59-Jährige im Erwerbsalter würden statt 40 (1999) dann (im Jahr 2050) 73 60-Jährige und Älter kommen. Die Ursache ist ganz einfach darin zu suchen, dass, wie jedermann, auch jung zugezogene Ausländer mit der Zeit älter werden“ (Schwarz 2001, S. 15).

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

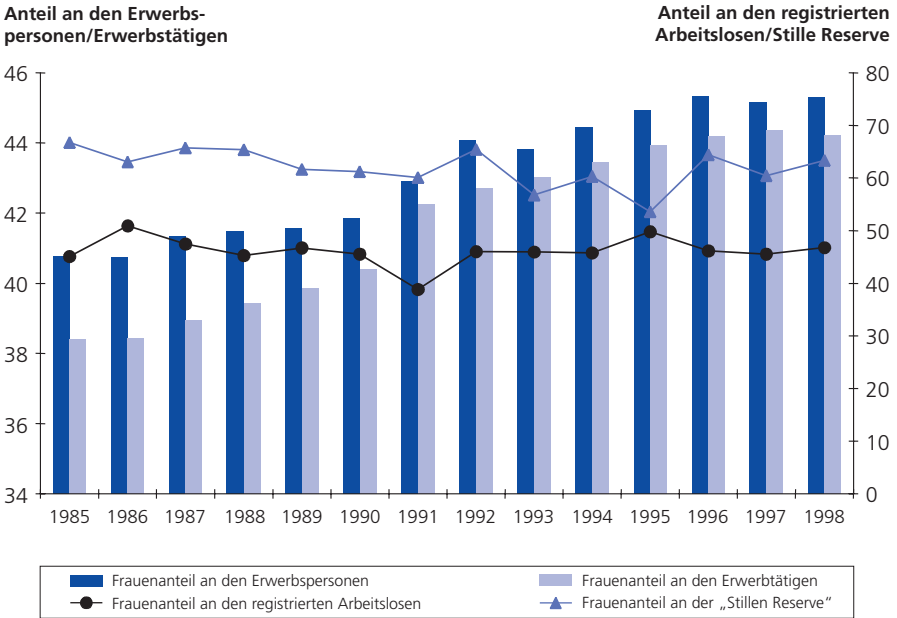


Abb. 12: Entwicklung des Anteils des weiblichen Erwerbspersonenpotentials und seiner Komponenten am gesamten Erwerbspersonenpotential von 1985 bis 1998 in Westdeutschland nach Daten des SOEP (Angaben in %) Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Daten des SOEP

greift, wenn man nur einmal die berufliche Qualifikationsstruktur der heute 15 bis unter 30-jährigen ausländischen Beschäftigten in Westdeutschland betrachtet (vgl. Abb. 13)³², die nach wie vor ein wesentlich ungünstigeres Qualifikationsniveau als Deutsche und damit ein höheres Arbeitsmarktrisiko aufweisen (vgl. zu qualifikationspezifischen Arbeitslosenquoten Reinberg,

32 Zur Bildungsbeteiligung von Ausländern vgl. auch Jeschek 2000: „Die gegenwärtig langsamer verlaufende Integration junger Ausländer in das Bildungssystem muss wegen der zu erwartenden Überalterung der deutschen Bevölkerung sowie des wohl weiterhin bestehenden Zuwanderungsdrucks wieder an Dynamik gewinnen – allein schon um die Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft aufrechtzuerhalten. Vor allem aber sind für eine offene Gesellschaft gleiche Chancen für alle beim Zugang und beim Besuch von Bildungseinrichtungen eine konstitutive Voraussetzung. Dies verlangt, dass ausländische Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene besser als bisher in Schule, Berufsausbildung und Hochschule eingegliedert werden“ (ebd., S. 476).

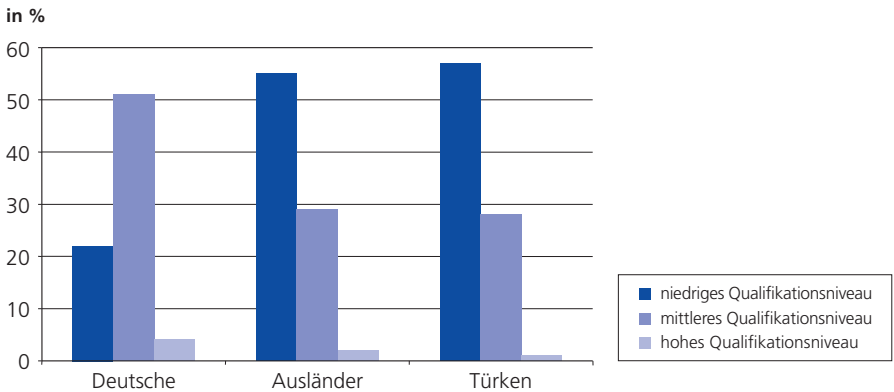


Abb. 13: Berufliches Qualifikationsniveau der Beschäftigten von 15 bis unter 30 Jahren (ohne Auszubildende) in Westdeutschland 1999 (Angaben in %)

Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Hönekopp 2000, S. 7

Rauch 1998). Jüngere Frauen haben dagegen hinsichtlich ihrer Ausbildung das Niveau der Männer inzwischen erreicht bzw. sogar übertroffen (vgl. Radke 2000, S. 214). Einwanderung führt damit zwar zu einer quantitativen Erhöhung des Arbeitsangebots, unter Berücksichtigung der Prognos-Ergebnisse (vgl. Eckerle, Oczipka 1998) für die Arbeitsmarktsituation im Jahre 2040 und der qualifikations- bzw. tätigkeitsspezifischen Prognosen für 2010 von Weidig et al. (1999)³³ ist jedoch zu befürchten, dass insbesondere Ausländer dann – ceteris paribus – zu den Arbeitslosen zählen werden, während der Arbeitsmarkt zunehmend auf die qualifizierten Frauen zurückgreifen wird.³⁴

33 Die Autoren dieser Studie gehen davon aus, dass zukünftig Erwerbsarbeit im Bereich der Dienstleistungen und der Tätigkeiten auf mittlerem und insbesondere hohem Anforderungsniveau zunehmen, während die Erwerbsarbeit im Produktionsbereich und auf niedrigem Niveau weiter abnehmen wird. Von diesen Entwicklungen haben in der Vergangenheit bereits insbesondere die Frauen profitiert.

34 Diese Argumentation ändert sich im Wesentlichen auch vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung nicht. Denn selbst wenn angenommen werden kann, dass die Zuwanderung aus den Beitrittsländern „natürlicherweise eher über die mobilitätsfreundlicheren Jüngeren stattfindet, die dort in der Regel eine gute Ausbildung erfahren haben“ (Kistler, Schönwälder 2001, S. 41), so ist – aufgrund der geringen erwarteten Zuwanderungszahlen (vgl. Hönekopp 2000a, S. 11) – kaum mit positiven Effekten für die Altersstruktur der deutschen (Erwerbs-)Bevölkerung zu rechnen.

5. Ausblick

Obwohl bereits an verschiedenen Stellen explizit auf notwendigen Forschungsbedarf hinsichtlich der Auswirkungen des demographischen Wandels auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot hingewiesen wurde (z. B. auf Defizite in der quantitativen und qualitativen Analyse des – vor allem frauenspezifischen – Phänomens der „Unterbeschäftigung“ sowie seiner Überwindung in den verschiedenen Phasen der Berufs- und Erwerbsbiographie (z. B. durch den Ausbau gesellschaftlicher Infrastrukturen, Umverteilung der (Haus-, Familien-, Erwerbs- etc.)Arbeit oder durch neue Konzepte zur langfristigen Arbeitsmarktintegration und Laufbahngestaltung von Frauen), auf Forschungslücken im Bereich der Erwerbsneigung und -wünsche ausländischer Frauen, auf Nachholbedarf bei der Ausbildung³⁵ bzw. Qualifizierung von Aus-

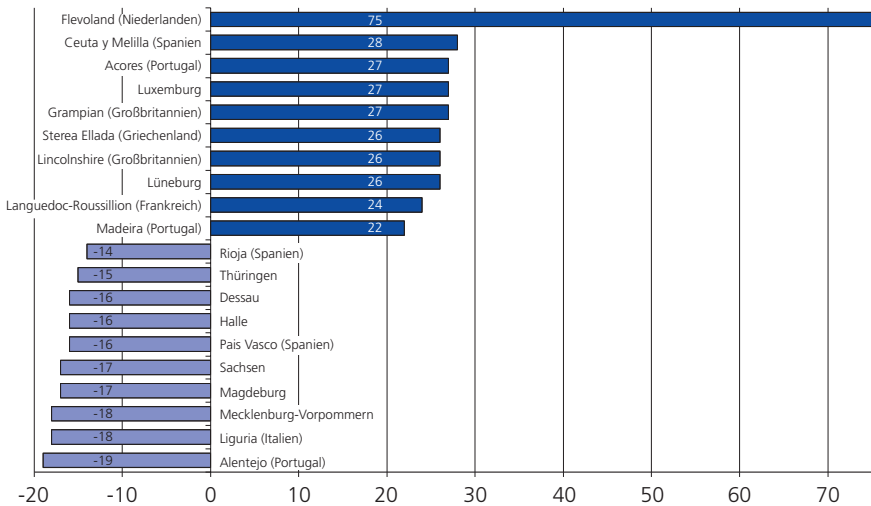


Abb. 14: EU-Regionen mit dem stärksten Wachstum bzw. Rückgang der Bevölkerung (Voraussichtliche Veränderung der Bevölkerung zwischen 1995 und 2025 in %) Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eurostat 1999, S. 1

35 "Bei der Förderung von ausländischen Kindern und Jugendlichen in Schule und Berufsausbildung wird weiterhin zu berücksichtigen sein, dass sie keine einheitliche Gruppe sind, sondern sich in vielerlei Hinsicht unterscheiden, so nach Vorbildung, Aufenthaltsdauer, Nationalität und Rechtsstatus" (Jeschek 2000, S. 476).

ländern, aber auch Älteren sowie auf verschiedene Mismatch-Probleme (z. B. Fachkräfteknappheit auf regionaler und sektoraler Ebene u. ä. m.)), sollen im folgenden einige ausgewählte Aspekte noch kurz vertieft bzw. ergänzt werden.

So ist zunächst zu beachten, dass nicht alle Regionen gleichermaßen von den demographischen Veränderungen bzw. ihren Folgen betroffen sind. Abbildung 14 zeigt diejenigen EU-Regionen, in denen nach Berechnungen von Eurostat jeweils der höchste Bevölkerungsrückgang bzw. -zuwachs erwartet wird. So gibt es selbst in Deutschland Gegenden, die gegen den Gesamttrend sogar mit einem starken Bevölkerungsanstieg rechnen können (z. B. Lüneburg: +26 %).³⁶ Für ostdeutsche Länder werden dagegen drastische Bevölkerungsrückgänge prognostiziert. Dies ist jedoch insoweit in Frage zu stellen, als den Vorausschätzungen sehr restriktive Annahmen bezüglich der Zuwanderungen zugrunde gelegt wurden. Vor allem vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung ist aber nicht auszuschließen, dass gerade diese Grenzregionen – wenn auch Bayern aus strukturellen Gründen für Zuwanderer oder Pendler interessanter sein dürfte – von der Freizügigkeit der osteuropäischen Arbeitskräfte profitieren werden.

Ein weiterer neben den differenzierten regionalen Betrachtungen wichtiger Aspekt ist, dass zukünftig nicht alle Sektoren, Branchen oder Wirtschaftszweige gleichermaßen von den demographischen und damit zusammenhängenden gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen betroffen sein werden. Abbildung 15 zeigt beispielhaft für verschiedene Berufsgruppen, dass die Altersstruktur der Belegschaften schon heute durchaus Differenzen (vgl. z. B. die Altersstruktur bei den „Übrigen Gesundheitsdienstberufen“ versus den „Dienst- und Wachberufen“) aufweisen. Dies bedeutet letztlich, dass die demographischen Veränderungen für einzelne Teilarbeitsmärkte durchaus eine „durchschlagende“ Wirkung haben können, auch wenn in Gesamtdeutschland mittelfristig Arbeitslosigkeit und noch ungenutzte Erwerbsarbeitspotenziale weiter fortbestehen. Wichtig ist somit, zunächst differenzierte Studien über die spezifischen erwartbaren Entwicklungen und darüber hinaus die jeweils zu erwartenden Auswirkung auf die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt durchzuführen.

Zwar sollten spätestens jetzt generell Maßnahmen zur möglichst vollständigen (Re-) Integration aller erwerbsfähigen Personen getroffen werden, um beispielsweise Dequalifizierungsprozesse zu vermeiden, aber auf der Grundlage differenzierter Analysen macht es dann auch Sinn, abgestimmte Strategien zur Beeinflussung spezifischer Personengruppen in ausgewählten Regionen, Branchen oder Wirtschaftszweigen, die z. B. unter Nachwuchsmangel leiden, anzuregen. Diese Argumentation betrifft letztlich auch den Aspekt der Osterweiterung³⁷: „Wegen Unsicherheiten bei den Schätzungen, wegen möglicher wirtschaftsstruktureller Probleme auf beiden Seiten,

36 Allerdings muss man hier mit der Interpretation der Ergebnisse insofern vorsichtig sein, da sich hinter solchen Phänomen regionale Besonderheiten, wie z. B. Wanderungsbewegungen von Ballungsräumen wie Hamburg in angrenzende Gebiete, wie eben z. B. Lüneburg, verbergen können.

37 „Eine neue Studie für die Europäische Kommission (DIW, IAB et al.) schätzt für die Länder der ersten Erweiterungsrunde eine Größenordnung von ca. 125.000 Einwanderungen nach Deutschland im ersten Jahr nach der Einführung der Freizügigkeit. Letztlich hängen die konkreten Wanderungszahlen davon ab, wann die Freizügigkeit eingeführt wird und wie die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in den Beitrittsländern und in der EU bis dahin verlaufen wird“ (Hönekopp 2000a, S. 11).

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

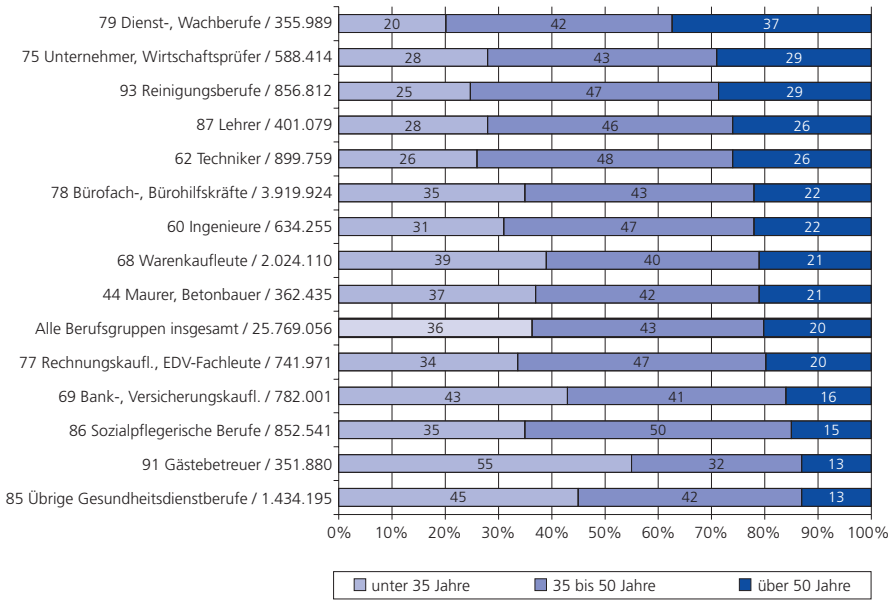


Abb. 15: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Deutschland am 30.06.1999 – Altersstruktur nach ausgewählten Berufen (nur Berufsgruppen mit über 150.000 Beschäftigten)
 Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach SÖSTRA 2001

aber auch wegen der Situation in den Grenzregionen wird es für die Politik überlegenswert sein, Übergangsfristen zu verhandeln. Gleichzeitig dürfte dies die gesellschaftliche Akzeptanz der Osterweiterung erleichtern. Die Einführung von Quoten oder Kontingenten, die kontrollierte partielle Öffnung von Wirtschaftszweigen, Berufen oder Regionen könnten ebenfalls in Frage kommen“ (Hönekopp 2000a, S. 11). Differenziertere Studien und Politikansätze können somit helfen, nicht nur durch globale Maßnahmen den Wirkungen des demographischen Wandels entgegenzuwirken, sondern auch den jeweiligen spezifischen Bedarfen von Regionen und Arbeitsmarktakteuren gerecht zu werden.

Literatur

Autorengemeinschaft: Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1999 und 2000. In: MittAB, 33. Jg., Heft 1, 2000, S. 5 ff.

Beck, U.: Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt? In: Beck, U. (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Frankfurt am Main 2000, S. 7 ff.

Beckenbach, N.; Treeck, v.W. (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Soziale Welt, Sonderband 9, Göttingen 1994.

Berger, P.A.; Hradil, S. (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensverläufe, Lebensstile. Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen 1990.

Bielenski, H.: Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und Europa. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. In: WSI-Mitteilungen, 53. Jg., Heft 4, 2000, S. 228 ff.

Boeri, T.; Brückner, H.: The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Labour Markets in the EU Member States, Deutsche Zusammenfassung, Berlin, Milano 2000.

Bosch, G.; Heinecker, P.; Kistler, E.; Wagner, A.: Arbeitskräftemangel und Facharbeiterknappheit: Deutschland, In: Europäisches Beschäftigungsobservatorium 2001, S. 75 ff.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen. Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Heft Nr. 4, 2000, Nürnberg 2000.

Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarktreport für Frauen. Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen, Situation und Tendenzen, Nürnberg 1994.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Bevölkerung. Fakten – Trends – Ursachen – Erwartungen. Sonderveröffentlichung im Rahmen der Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, o.O. o.J.

Bundesministerium des Innern (Hrsg.): Modellrechnungen zur Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahr 2050, o.O. 2000.

Coomans, G.: The workforce ageing in Europe. Issues and Priorities, hekt. Ms., Paris 2000.

Deutscher Bundestag (Hrsg.): Demographischer Wandel: Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik, Bonn 1998.

Dostal, W.: „Greencard“ für Computerfachleute. Anwerbung kann Ausbildung nicht ersetzen. IABKurzbericht, Nr. 3, 4.4.2000, Nürnberg 2000.

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

Eckerle, K.; Oczipka, T.: Prognos-Gutachten 1998. Auswirkungen veränderter ökonomischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland für den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Basel 1998.

Engelbrech, G.: Frauenspezifische Restriktionen des Arbeitsmarktes – Situationsbericht und Erklärungsansätze zu Phasen des Berufsverlaufs anhand von IAB-Ergebnissen. In: Mayer, K. U.; Allmendinger, J.; Huinink, J. (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe, Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt, New York 1991, S. 9ff.

Engelbrech, G.; Jungkunst, M.: Die Zukunft der Frauenbeschäftigung. Veränderung der Arbeitslandschaft nach Tätigkeiten und Qualifikationsebenen zwischen 1995 und 2010. IAB-Werkstattbericht, Nr. 20, 31.12.1999.

Eurostat (Hrsg.): Bevölkerung im Jahr 2025. Regionaler Bevölkerungsrückgang wird zur Regel. Die 10 EU-Regionen mit dem größten Bevölkerungsrückgang und dem größten Wachstum, news release, Nr. 66/1999, 9. Juli 1999.

Eurostat (Hrsg.): Die Erwerbsbevölkerung in den Regionen der EU: Jüngste Entwicklungen und künftige Perspektiven. Entwicklungsszenarien für die Erwerbsbevölkerung in den Regionen. 20/2001-20. Februar 2001. <http://europa.eu.int/comm/eurostat/public/datashop/print-product/DE?catalogue=Eurostatproduct=1-20022001-DE-AP-Demode=download22.02.01>.

Eurostat (Hrsg.): Die Erwerbsbevölkerung in den Regionen der EU: Jüngste Entwicklungen und zukünftige Perspektiven, Statistik Kurz gefasst, Thema 1, Heft 1, 2001a, S. 1ff.

Eurostat (Hrsg.): Jahrbuch 2000. Europa im Blickfeld der Statistik. Daten aus den Jahren 1988–1998, Luxemburg 2000.

Fuchs, J.; Schnur, P.; Zika, G.: Von der Massenarbeitslosigkeit zum Fachkräftemangel. Aktive Beschäftigungspolitik bleibt weiterhin erforderlich. IABkurzbericht Nr. 9, Nürnberg 28.6.2000.

Fuchs, J.; Thon, M.: Potentialprojektion bis 2040. Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. Selbst hohe Zuwanderungen werden diesen Trend nicht stoppen können. In: IABkurzbericht Nr. 4, Nürnberg 20.5.1999.

Grünheid, E.; Roloff, J.: Die demographische Lage in Deutschland 1999 mit dem Teil B „Die demographische Entwicklung in den Bundesländern – ein Vergleich“. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 25. Jg., Heft 1, 2000, S. 3ff.

Hermann-Stojanov, I.: Neue Wege aus der Sackgasse? In: Böckler zum Bündnis, Heft 5, 2000, S. 1ff.

Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J.: Demographischer Wandel, Arbeitsmarkt und Weiterbildung. In: Arbeit und Beruf, 51. Jg., Heft 9, 2000, S. 253ff.

Hof, B.: Auswirkungen und Konsequenzen der demographischen Entwicklung für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung. Gutachten im Auftrag des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. und des Verbandes der privaten Krankenversicherer, Köln 2001.

Hof, B.: Szenarien zur Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 8/2001a, S. 20 ff.

Holst, E.: Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Größe, Zusammensetzung, Verhalten, Berlin 2000.

Holst, E.; Maier, F.: Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: MittAB, 31. Jg., Heft 3, 1998, S. 509 ff.

Holst, E.; Schupp, J.: Förderung von Teilzeitarbeit durch gesetzlichen Rechtsanspruch – Reform oder Hindernis für mehr Beschäftigung? In: DIW-Wochenbericht, 67. Jg., Heft 49, 2000, S. 825 ff.

Holst, E.; Schupp, J.: Stille Reserve wichtig für die Arbeitsmarktflexibilität in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht, 67. Jg., Heft 29, 2000a, S. 457 ff.

Hönekopp, E.: EU-Osterweiterung: Mit kühlem Kopf voran. Die Erfahrungen mit der Migration innerhalb der EU und der Aufholprozess in den Beitrittsländern sprechen für die Lösbarkeit des Zuwanderungsproblems. In: IAB-Materialien, Nr. 3, 2000a, S. 10 ff.

Hönekopp, E.: Integration und Arbeitsmarkt: Bessere Qualifizierung ist der Schlüssel. Eine Analyse der Ausländerbeschäftigung in sieben Befunden. In: IAB-Materialien, Nr. 2, 2000, S. 6 ff.

Jeschek, W.: Die Integration junger Ausländer in das deutsche Bildungssystem kommt kaum noch voran. In: DIW-Wochenbericht, 67. Jg., Heft 29, 2000, S. 466 ff.

Kempe, W.: Steigende Erwerbsneigung kompensiert demographischen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Zukunft. In: Wirtschaft im Wandel, 6. Jg., Heft 4, 2000, S. 91 ff.

Kistler, E.; Hilpert, M.: Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B3-4/2001, S. 5 ff.

Kistler, E.; Hilpert, M.; Sing, D.: Entwicklungen und Perspektiven des Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt. In: Rothkirch, C. von (Hrsg.): Altern und Arbeit: Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung, Berlin 2000, S. 102 ff.

Kistler, E.; Schönwälder, T.: Die alternde Gesellschaft in Deutschland und in der Europäischen Union. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.): Expertisen für ein Berliner Memorandum zum Lebenslangen Lernen, Berlin 2001, S. 29 ff.

Köhler, D.; Kistler, E.: Subjektive Komponenten des Arbeitsangebots. Zu Gegenstand und Vorgehensweise des INIFES-Projekts. In: INIFES, ISF, SÖSTRA (Hrsg.), Arbeits- und Innovationspoten-

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

tiale im Wandel. Thesen und Befunde zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Starnberg 1997, S. 45 ff.

Köhler, D.; Kistler, E.; Kopp, A.: Frauenerwerbsneigung und Demographischer Wandel. In: INIFES, ISF, SÖSTRA (Hrsg.): Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel. Thesen und Befunde zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Starnberg 1997, S. 65 ff.

Kölling, A.: Fachkräftebedarf und unbesetzte Stellen – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2000, hekt. Ms., Nürnberg 2001.

Kölling, A.: Fachkräftemangel im betrieblichen Kontext – Untersuchungen mit dem IAB-Betriebspanel, hekt. Ms., Nürnberg 2000.

Mendius, H. G.: Das Handwerk und seine Beschäftigten – Verlierer des demographischen Umbruchs? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B3-4/2001, S. 23 ff.

Mutz, G.; Ludwig-Mayerhofer, W.; Koenen, E.; Eder, K.; Bonß, W. (1995): Diskontinuierliche Erwerbsverläufe – Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit, Opladen 1995.

Ochs, C.: Erwerbstätigkeit. In: Klammer, U. et al.: FrauenDatenreport, Berlin 2000, S. 43 ff.

Oschmiansky H.; Schmid, G.: Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich, WZB discussion paper FS I 00-204, Berlin 2000.

Pfaff A. B.: Soziale Sicherung der Frau im zukünftigen Sozialstaat: Veränderte Rahmenbedingungen und Gestaltungsperspektiven. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 216, Heft 4+5, 1997, S. 454 ff.

Radke; P.: Bildung und Ausbildung. In: Klammer, U. et al.: WSI-FrauenDatenreport, Berlin 2000, S. 193 ff.

Reinberg, A.; Rauch, A.: Bildung und Arbeitsmarkt: Der Trend zur höheren Qualifikation ist ungebrochen. IAB-Werkstattbericht Nr. 15, Nürnberg 17.12.1998.

Rössel, G.; Schaefer, R.; Wahse, J.: Alterspyramide und Arbeitsmarkt. Zum Alterungsprozess der Erwerbstätigen in Deutschland, Frankfurt a.M., New York 1999.

Schulz, E.: Migration und Arbeitskräfteangebot in Deutschland bis 2050. Drastischer Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen nach 2020. In: DIW-Wochenbericht, Heft 48, 2000, S. 809 ff.

Schulz, E.: Zur langfristigen Bevölkerungsentwicklung in Deutschland. Modellrechnungen bis 2050. In: DIW-Wochenbericht, Heft 42, 1999, S. 745 ff.

Schwarz, K.: Einwanderung und Altersstruktur der Bevölkerung. In: BiB-Mitteilungen, 22. Jg., Heft 1, 2001, S. 15 f.

Sing, D.: Die Situation älterer Menschen in der Phase nach dem Erwerbsleben. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3-4, 2001, S. 31 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.

Sommer, B.: Entwicklung der Bevölkerung bis 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes und der Länder. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 1, 2001, S. 22 ff.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis zum Jahr 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2000.

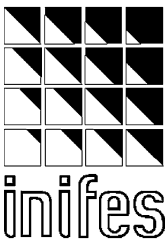
Tischer, U.: Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen der Erwerbsbeteiligung von Frauen. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 4, 1997, S. 215 ff.

United Nations (Hrsg.): World Population Prospects: The 2000 Revision (Highlights). <http://www.un.org/esa/p/wp.165> bzw. siehe <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>

Wagner, A.: Lebensphasenspezifische Arbeitszeiten – eine Voraussetzung für lebenslanges Lernen? Empirische Befunde und strategische Überlegungen. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.): Expertisen für ein Berliner Memorandum zum Lebenslangen Lernen, Berlin 2001, S. 121 ff.

Weidig, I.; Hofer, P.; Wolff, H.: Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. BeitrAB 227, Nürnberg 1999.

Kontakt



Internationales Institut für empirische Sozialökonomie gGmbH (INIFES)

Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen

Dorit Sing

e-mail: inifés@t-online.de

Tel. 0821-431052(-54)

Fax 0821-432531

www.inifés.de

Chancen und Probleme älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt in Bayern

Paul Bisping
Landesarbeitsamt Bayern

Wenn wir die großen Probleme Älterer auf dem Arbeitsmarkt in Berlin analysieren, könnte man der Hoffnung erliegen, all das wäre besser und leichter zu „händeln“, wenn es auch in Berlin einen Arbeitsmarkt gäbe wie in Bayern.

Aber wie steht es um die Arbeitslosigkeit der Älteren in Bayern wirklich?

1. Trotz eines überdurchschnittlichen Wirtschaftswachstums, trotz eines überdurchschnittlichen Beschäftigungswachstums, trotz eines großen Stellenangebotes und einer wachsenden Kräftenachfrage, trotz eines demographisch bedingten Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials und trotz einer starken Nutzung der Möglichkeiten zu einem „vorzeitigen“ Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt gab es Ende November 2000 in Bayern dennoch 300.068 registrierte arbeitslose Männer und Frauen, davon 119.627 mit 50 Jahren und älter. Das sind 39,9 % in Bayern im Vergleich zu 32,6 % Deutschland und 26,9 % in Berlin.
2. Ein Strukturvergleich der 50 Jahre und älteren Arbeitslosen mit allen Arbeitslosen zeigte im September 2000 in Bayern folgendes Bild: Unter den älteren Arbeitslosen gibt es mehr Männer als Frauen, mehr Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitarbeitssuchende, einen geringeren Anteil von Arbeitslosen mit Universitätsabschluss, mehr Langzeitarbeitslose, mehr Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen und mehr schwerbehinderte Arbeitslose, aber kaum mehr Arbeitslose ohne Berufsausbildung (vgl. Abb. 1).

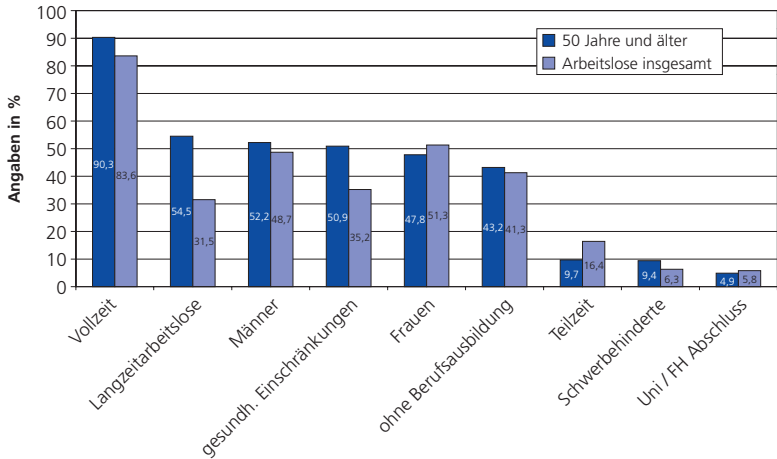


Abb. 1: Arbeitslose Ende September 2000 in Bayern nach Alter und ausgewählten Merkmalen
Quelle: Eigene Darstellung nach Landesarbeitsamt Bayern

3. Eine überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit der Älteren gibt es bei folgenden Berufsgruppen: Bei etlichen Produktionsberufen, bei Berufen der Landwirtschaft, aber auch – wenn auch in etwas geringerem Umfang – bei älteren Akademikern vor allem mit ingenieurwissenschaftlich bzw. naturwissenschaftlichem Studium (vgl. Abb. 2).
4. In die Zahl der registrierten Arbeitslosen werden arbeitslose Personen nicht hineingerechnet, wenn sie sich nach § 428 SGB III verpflichten, zum frühestmöglichen Zeitpunkt aus dem Erwerbsleben auszusteigen, ohne dass ihre Rente dadurch gekürzt wird. Diese Personen brauchen, auch beim Bezug von Arbeitslosengeld, den Vermittlungsbemühungen der Arbeitsämter nicht mehr zur Verfügung zu stehen. Diese Möglichkeit wird in den bayerischen Arbeitsamtsbezirken sehr unterschiedlich genutzt (vgl. Abb. 3). Ende September 2000 gab es in ganz Bayern 17.390 Personen, die von dieser Regelung Gebrauch machten.
5. Die Möglichkeiten der Altersteilzeitregelung werden in Bayern ebenfalls unterschiedlich genutzt. Im September 2000 gab es landesweit 7.398 Personen, die sich in Altersteilzeit befanden und für die eine andere berechnigte Person „nachgerückt“ ist.

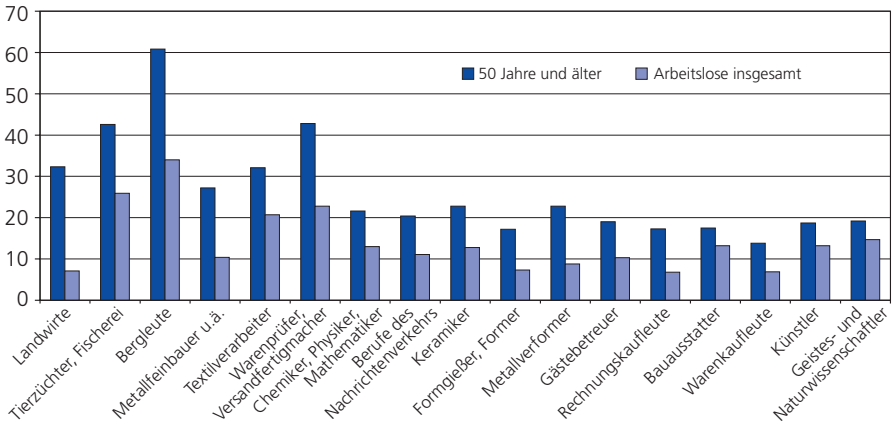


Abb. 2: Alters- und berufsspezifische Arbeitslosenquote in Bayern 1998 (Angaben in %)

Eine Analyse der Beschäftigungssituation zeigt folgendes Bild:

1. Am 30.06.1999 gab es in Bayern 776.622 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit 50 Jahren und älter. Das sind 18,3 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Land, im Vergleich zu 19,3 % in Deutschland und 21,7 % in Berlin.
2. Von 1993 auf 1999 ist die Zahl der 50–54-jährigen Beschäftigten um 20,5 % gesunken, die der 55–59-Jährigen um 6,1 % und die der 60–64-Jährigen um 22,1 % gestiegen, während die der über 64-Jährigen um 11,5 % gesunken ist, bei einem gleichzeitigen Rückgang aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 7,6 % (vgl. Abb. 4).
3. Besonders hohe Beschäftigungsanteile der 50 Jahre und Älteren gab es 1998 bei den Teilzeitkräften, bei den Beschäftigten ohne abgeschlossene Ausbildung sowie bei den Beschäftigten in ganz kleinen, aber auch in großen Betrieben (vgl. Abb. 5).
4. Besonders viele ältere Beschäftigte gibt es im Handel, bei den Gebietskörperschaften, ganz allgemein im Dienstleistungssektor, aber auch im Maschinenbau, der Kraftfahrzeugproduktion und -reparatur sowie in der Elektrotechnik und im Baugewerbe (vgl. Abb. 6).
5. Besonders stark besetzte berufliche Einsatzfelder für ältere Beschäftigte sind: Schlosser, Elektriker, Montierer und Metallberufe, Speisensbereiter, Maurer und Betonbauer, Warenprüfer und Versandfertigtmacher, Ingenieure, Techniker, Warenkaufleute, Bank- bzw. Versicherungskaufleute, Kraftfahrer, Lagerverwalter bzw. Lager- und Transportarbeiter, Unternehmer- bzw. Wirtschaftsprüfer, Rechnungskaufleute sowie EDV-Fachleute, Bürofach- und Bürohilfskräfte, Dienst- und Wachberufe, verschiedene Gesundheitsdienstberufe, sozialpflegerische Berufe, hauswirtschaftliche Berufe und Reinigungsberufe.
6. Eine Pendleranalyse hat schließlich gezeigt, dass in Bayern 50,8 % der 50 Jahre und älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten außerhalb ihrer Wohngemeinde einer Beschäftigung nachgehen. Der Mobilitätsgrad, bezogen auf alle Beschäftigten, liegt in Bayern bei 58,6 % (vgl. Abb. 7).

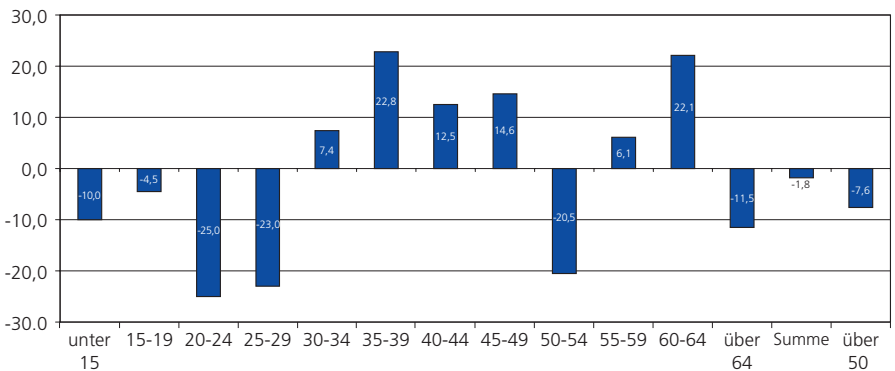


Abb. 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte jeweils am 30.06. in Bayern nach Alter – Veränderung 1993 zu 1999 (Angaben in %)

Chancen und Probleme
 älterer Arbeitnehmer
 auf dem Arbeitsmarkt
 in Bayern

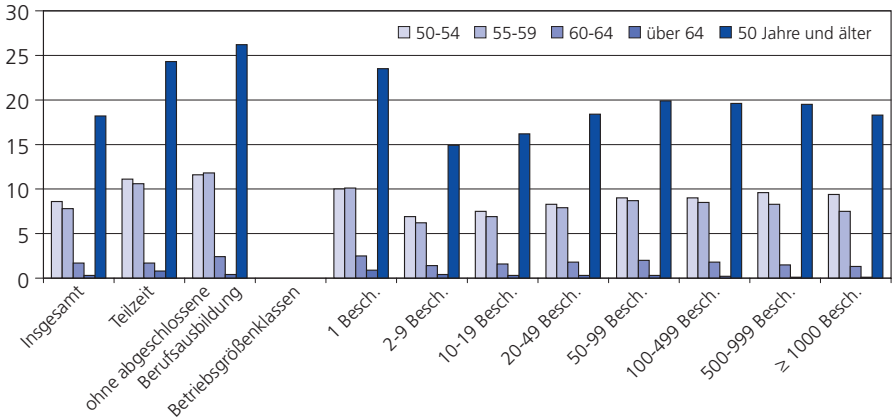


Abb. 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.6.98 nach ausgewählten Merkmalen in Bayern (Anteile in %)

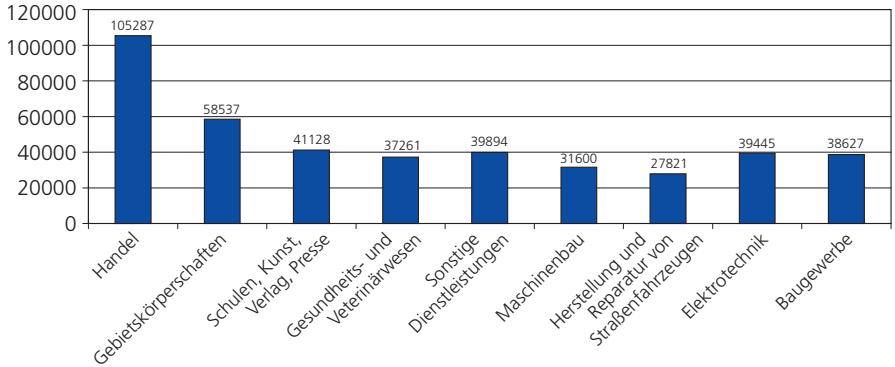
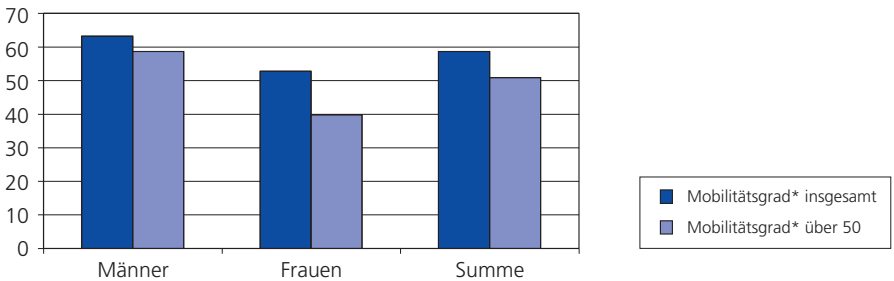


Abb. 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 50 Jahren und älter in Bayern nach Wirtschaftszweigen (am 30.6.98)



* Auspendler in Prozent an Beschäftigten am Wohnort

Abb. 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.1998 mit Wohnort in Bayern nach Geschlecht, Alter und Pendlerstatus (Angaben in %)

Resümee

1. Auch bei einer im Bundesvergleich relativ niedrigen Gesamtarbeitslosigkeit lösen sich die Arbeitsmarktprobleme Älterer nicht automatisch.
2. Wenn die Regelungen zum vorzeitigen Verzicht auf eine Beschäftigung bzw. Wiederbeschäftigung nicht zu unzumutbaren finanziellen Härten führen, wählen nicht wenige Ältere die Möglichkeit eines vorverlegten Ausscheidens aus dem Erwerbsleben.
3. Die Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in den 1. Arbeitsmarkt erweist sich auch in Bayern als schwierig, obwohl die Qualifikationsstruktur – gemessen an dem formalen Berufsabschluss – nur unwesentlich von der Qualifikationsstruktur aller Arbeitslosen abweicht.
4. Andererseits zeigt die Beschäftigtenstatistik, dass es insbesondere in bestimmten Wirtschaftszweigen und in bestimmten Tätigkeitsfeldern sehr wohl möglich ist, auch Ältere zu beschäftigen. Dies gilt insbesondere, wenn man den Blick auch auf die Selbständigen und die Führungskräfte in Wirtschaft und Politik ausweitet. Gerade hier scheint ein fortgeschritteren Lebensalter häufig geradezu als eine Voraussetzung für die Übernahme wichtiger Aufgaben.
5. Gerade die Analyse der tatsächlichen Beschäftigungssituation Älterer führte zu der Aktion der Bundesanstalt für Arbeit:
 „50 plus – Die können es.“
 Viele Ältere sind eben kompetent, leistungsfähig, erfahren, tolerant, motiviert, qualifiziert, flexibel und urteilsstark.
6. Es gilt daher, die Qualifikation und die Motivation der Älteren zu pflegen und weiter zu entwickeln, zum Vorteil der Älteren und der Betriebe.

Chancen und Probleme
älterer Arbeitnehmer
auf dem Arbeitsmarkt
in Bayern

Kontakt



Bundesanstalt für Arbeit
Landesarbeitsamt Bayern

Landesarbeitsamt Bayern
Referatsleiter

Regensburgerstr. 100, 90478 Nürnberg

Paul Bisping

e-mail: paul.bisping@arbeitsamt.de

Tel. 0911-1795342

Fax 0911-1793487

www.arbeitsamt.de/laa_b/index.html

Erfahrungen aus dem Thüringer Programm „50-plus“

Michael Reuße
GFAW mbH Erfurt

1. Zur Situation der älteren Erwerbslosen in Thüringen

Die aktuelle Strukturanalyse (November 2000) des LAA Sachsen-Anhalt/Thüringen weist für Thüringen 48.970 Arbeitslose im Alter von 50 bis 59 Jahren aus, davon 60,6 % Frauen. Der Anteil am gesamten Arbeitslosenbestand beträgt 26,7 %.

Die Quote der Langzeitarbeitslosen mit bereits über 6-monatiger Arbeitslosigkeit ist in dieser Altersgruppe mit 61,3 % überproportional hoch. Die Struktur der Zielgruppe ist für Berlin und Bayern in den Beiträgen in diesem Band hinreichend analysiert und sollte sich für Thüringen nicht grundlegend unterscheiden.

Auch ohne weitere demographische Bewertung ist aus diesen Zahlen zu erkennen, dass dieser Zielgruppe besondere arbeitsmarktpolitische Aufmerksamkeit gebührt und es entsprechender Programme bedarf, um deren Wiederbeschäftigung in erhöhtem Maß zu erreichen.

2. Einführung in die Fördersystematik

Im Ergebnis der Thüringer Landtagswahl im September 1999 wurde die Arbeitsmarktpolitik des Landes dem Wirtschaftsministerium zugeordnet. Die Landesregierung verband damit das Ziel, die Arbeitsmarktpolitik stärker wirtschaftsnah auszurichten. Als Ziel wurde insbesondere formuliert, Arbeitslose verstärkt in den ersten Arbeitsmarkt zu reintegrieren. Der Thüringer Wirtschaftsminister, Herr Schuster, erklärte in diesem Kontext in einer programmatischen Rede am 16. Dezember 1999 die Kernpunkte des Programmes „50-plus“, das mit einem ganzen Bündel von Maßnahmen umgesetzt werden soll.

Im Kern setzt das Programm „50-plus“ auf den bekannten Instrumenten der Arbeitsverwaltung auf, die zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen in Wirtschaftsunternehmen führen, und ergänzt und verlängert diese, wenn zusätzliche, dauerhafte Arbeitsplätze geschaffen und mit älteren Arbeitslosen besetzt werden. Mit diesen ergänzenden Anforderungen des Landesprogramms sollen Mitnahmeeffekte weitestgehend vermieden werden.

Dabei geht es vorwiegend um die Förderung von Eingliederungszuschüssen (EGZ) auch für Neugründungen (EZN), um Zuschüsse zur Einstellung aus dem Langzeitarbeitslosenprogramm des Bundes (BHI), aber auch um Strukturanpassungsmaßnahmen für Wirtschaftsunternehmen (SAM-OfW), wenn eine dauerhafte Beschäftigung erfolgt. Um auch Kommunen, Vereine und sonstige Organisationen bei der Umwandlung von Beschäftigungsmaßnahmen in dauerhafte Arbeitsplätze zu unterstützen, werden dafür Anschlussförderungen angeboten.

Bei innovativen Projekten kann auch eine Förderung der Sachausgaben für die Erstausrüstung der Arbeitsplätze und zusätzliche Verwaltungskosten erfolgen. In diesen Fällen muss die positive Stellungnahme eines regionalen Ausschusses vorliegen, der sich aus Vertretern der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und kommunaler Wirtschaftsförderung zusammensetzt und mögliche Wettbewerbsverzerrungen in der Region beurteilt.

Ziel der Förderung	dauerhafte Integration von älteren Arbeitslosen in sozialversicherte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt
Begünstigter Personenkreis	Frauen und Männer aus Thüringen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und langzeitarbeitslos bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind
Antragsteller	– geeignete Unternehmen und Einrichtungen des privaten Rechts – juristische Personen des öffentlichen Rechts mit Sitz oder Niederlassung in Thüringen
Voraussetzungen	– Schaffung eines zusätzlichen, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes – Bescheid des Arbeitsamtes über die laufende Förderung des einzustellenden Arbeitnehmers (EGZ, EZN, SAM-OfW, Bhi, Reha- und Behinderten-EGZ) bzw. über die abgelaufene Förderung des dauerhaft einzustellenden Arbeitnehmers (SAM-OfW, ABM, SAM) – bei innovativen Projekten: Begutachtung durch den Ausschuß des Regionalbeirates für Arbeitsmarktpolitik und Bestätigungsschreiben des TMWAI
Verfahren	Antrag nach „50-plus“ ist bei der Regionalstelle der GFAW mbH zu stellen, parallel zum Förderantrag beim Arbeitsamt

Tab. 1: Förderung der Einstellung älterer Arbeitsloser nach dem Programm „50-plus“

Landesförderung	Förderung des Arbeitsamtes				
	EGZ	SAM-OfW	Bhi, EZN	ABM + Verlängerung	SAM + Verlängerung
Dauer	wie AA	(wie AA +) 1 Jahr im Anschluß	wie AA + 1 Jahr im Anschluß	1 Jahr im Anschluß	1/2 Jahr im Anschluß
Lohnkostenzuschuss für Frauen	max. 400 DM monatl.	(max. 600 DM monatl.) + max. 1.200 DM monatl., wenn Maßnahmebeginn vom 1.09. – 31.12.2000	max. 400 DM monatl. + max. 1.200 DM monatl.	max. 1.200 DM monatl.	max. 1.200 DM monatl.
Lohnkostenzuschuss für Männer	max. 300 DM monatl.	(max. 500 DM monatl.) + max. 1.000 DM monatl., wenn Maßnahmebeginn vom 1.09. – 31.12.2000	max. 300 DM monatl. + max. 1.000 DM monatl.	max. 1.000 DM monatl.	max. 1.000 DM monatl.

Förderung des Arbeitsamtes	
Zuschuss für Sach- und Verwaltungsausgaben	– bei innovativen Projekten (mind. 2 zusätzliche Arbeitsplätze in neuen Beschäftigungsfeldern) – max. 500 DM monatl. pro AN, jährlich um 100 DM reduziert
Nachbeschäftigung	mind. 1/2 und max. 1 Jahr im Anschluß an die Förderung

Tab. 2: Förderung der Einstellung älterer Arbeitsloser nach dem Programm „50-plus“ – Dauer und Höhe der Leistung

3. Ergebnisse der Förderung

Das Förderprogramm „50-plus“ wurde zum 1. April 2000 in Kraft gesetzt. Durch eine intensive Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums und der mit der Umsetzung beauftragten GFAW (Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH) in enger Zusammenarbeit mit den Kammern im Freistaat und dem Verband der Thüringer Wirtschaft wurde das Programm sehr gut angenommen und erfreut sich eines kontinuierlichen Antragsenganges.

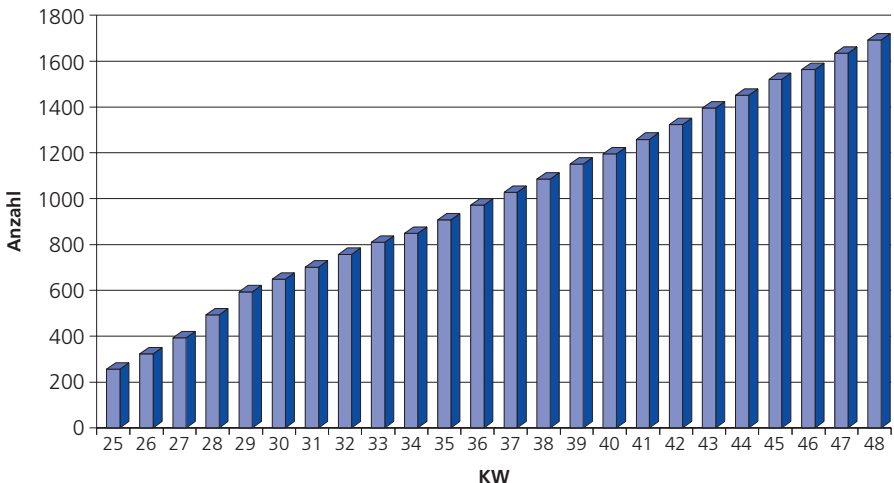


Abb. 1: Förderanträge im Programm „50-plus“ – kumulativ für das Jahr 2000

4. Zusammenwirken mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren

Das Programm „50-plus“ ist vor Programmstart im Landesbeirat für Arbeitsmarktpolitik und auch in den regionalen Gremien (Regionalbeiräte) durch die arbeitsmarktpolitischen Akteure diskutiert worden. Durch einen Ideenwettbewerb wurden alle potenziellen Antragsteller aufgefordert, sich in einem sehr frühen Stadium mit eigenen Ideen und Konzepten einzubringen. Zur weiteren Erhöhung des Bekanntheitsgrades des Programms wurden entsprechende Artikel in den Periodika der Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern abgedruckt. Daneben fanden weitere Informationsveranstaltungen der GFAW mit regionalen Wirtschaftsfördervereinen, Gründerzentren, Kreisinnungen und auch in Zusammenarbeit mit dem Verband der Thüringer Wirtschaft in direkter Ansprache mit Unternehmen statt. Durch die vielfältigen Aktionen in der Öffentlichkeitsarbeit ist inzwischen von einem hohen Bekanntheitsgrad des Programms bei den Rezipienten auszugehen. Nicht zuletzt führte auch die zum Teil kontrovers geführte Diskussion zur Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik des Landes auf politischer Ebene zu einer ständigen Medienpräsenz.

Das Förderprogramm wurde in der Vorbereitungsphase mit der Leitungsebene der Thüringer Arbeitsämter abgestimmt. Mit der Arbeitsverwaltung findet auf der regionalen Ebene auch weiterhin ein intensiver Informationsaustausch statt.

Antragsteller werden durch die 6 Regionalstellen der GFAW beraten, die auch die Förderanträge entgegennehmen. Die Sachbearbeiter der Arbeitsämter und deren Dienststellen informieren relevante Interessenten in ihren Beratungsgesprächen über die zusätzlichen Fördermöglichkeiten. Die Förderung ist auch Bestandteil der Beratungen zur Personalentwicklung von Wirtschaftsunternehmen bei den Berufsorientierungszentren (BOZ) des Bildungswerkes der Thüringer Wirtschaft.

5. Bewertung der Ergebnisse

Durch die Antragsteller wurden hauptsächlich die Basisförderungen nach EGZ und SAM-OfW genutzt. Durch die Verringerung der Förderhöhe bei SAM-OfW durch das BMA war im Verlauf des Jahres eine starke Tendenz zur Inanspruchnahme von EGZ zu verzeichnen.

Die Arbeitsplätze entstanden zu 95 % in Wirtschaftsbetrieben, vorwiegend in Kleinbetrieben. Das entspricht der Wirtschaftsstruktur Thüringens.

Die Antragsteller verteilen sich über das gesamte Spektrum der Wirtschaftsbereiche mit einem erfreulich hohen Anteil im verarbeitenden Gewerbe. Durch die „de minimis“-Regelung der EU, der diese Förderung unterliegt, sind bestimmte Wirtschaftszweige von der Förderung ausgeschlossen, so dass ca. 5 % der Anträge aus diesem Grund abgelehnt werden mussten. Betroffen sind insbesondere die Landwirtschaft und die deren Produkte verarbeitende Industrie sowie Verkehrsbetriebe.

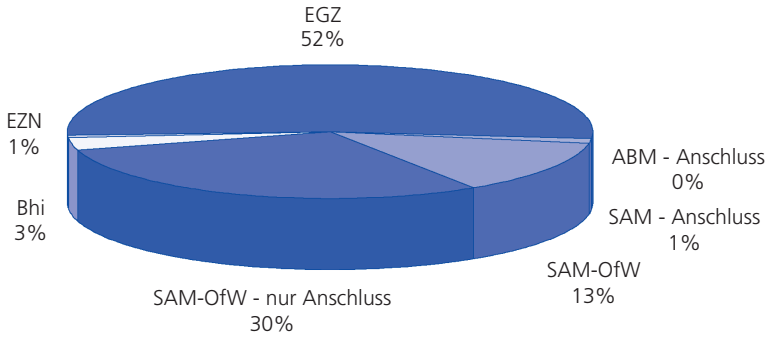


Abb. 2: Verteilung der geförderten Arbeitnehmer nach Basisförderung der Arbeitsverwaltung

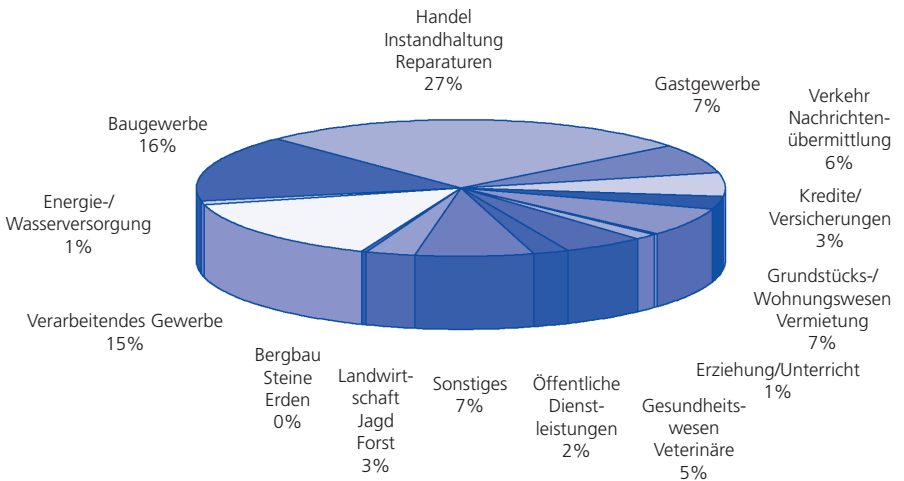


Abb. 3: Verteilung der Antragsteller nach Wirtschaftsbereichen (WZ93/BA)

Dauerarbeitsplätze für Frauen wurden mit einem Anteil von 56 %, d. h. in etwas geringerem Maß als ihrem Anteil in der Zielgruppe entsprechend, gefördert.

Das Förderprogramm hat einen Schwerpunkt bei der Schaffung einfacher Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen. Das mittlere Brutto-Arbeitsentgelt bei den geförderten Arbeitsplätzen liegt bei 2.560,- DM gegenüber einem allgemeinen mittleren Bruttoentgelt von 3.700,- DM in der Wirtschaft. Durch Veränderungen in den Förderbedingungen soll zukünftig eine verstärkte Orientierung auf anspruchsvollere Tätigkeiten erfolgen.

Die vorgetragenen Daten entstammen einer vorläufigen Auswertung des begleitenden Maßnahmecontrollings der GFAW. Weitere Aussagen, insbesondere auch zur Zielerreichung des Programms, sind späteren Analysen vorbehalten.

Kontakt



**Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung
des Freistaates Thüringen mbH (GFAW mbH)**

Dalbergsweg 6, 99084 Erfurt

Michael Reuße

e-mail: gfaw@thueringen.de

Tel. 0361-2223124

Fax 0361-222317

www.thueringen.de/gfaw

Chancen und Probleme älterer Arbeitnehmer auf dem Berliner Arbeitsmarkt

Cornelie Schlegel
Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg

Aus der Sicht der Arbeitsverwaltung stellt sich nicht nur die Frage nach den Strukturmerkmalen arbeitsloser Älterer, sondern gleichzeitig nach den Strukturmerkmalen der beschäftigten Älteren. Von besonderem Interesse sind die Fragen:

- Wer findet zurück in das Beschäftigungssystem?
- Was können die Arbeitsämter dazu beitragen?
- Wo besteht Handlungsbedarf – nicht nur bei den Arbeitsämtern?
- Der folgende Beitrag betrachtet die Altersgruppe der 50 Jahre und Älteren.

1. Wer ist beschäftigt?

Betrachtet man die Struktur sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, so zeigt sich, dass in den vergangenen Jahren der Anteil Älterer an allen Beschäftigten kontinuierlich auf zuletzt 21,7 % (1999) abgenommen hat (vgl. Abb. 1). Auf der Basis dieses Beschäftigtenanteils ergeben sich bezogen auf Wirtschaftszweige, Berufsgruppen, nach Betriebsgröße und Qualifikationsniveau folgende Beschäftigungsschwerpunkte:

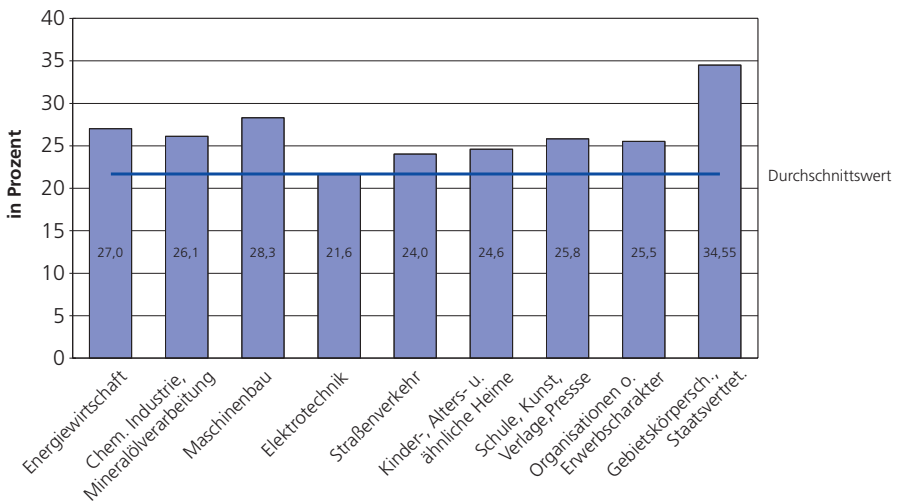


Abb. 1: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten älteren Arbeitnehmer (50 Jahre und älter) an der Gesamtheit der Beschäftigten für ausgewählte Wirtschaftsabteilungen 1999
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Chancen und Probleme
 älterer Arbeitnehmer
 auf dem Berliner
 Arbeitsmarkt

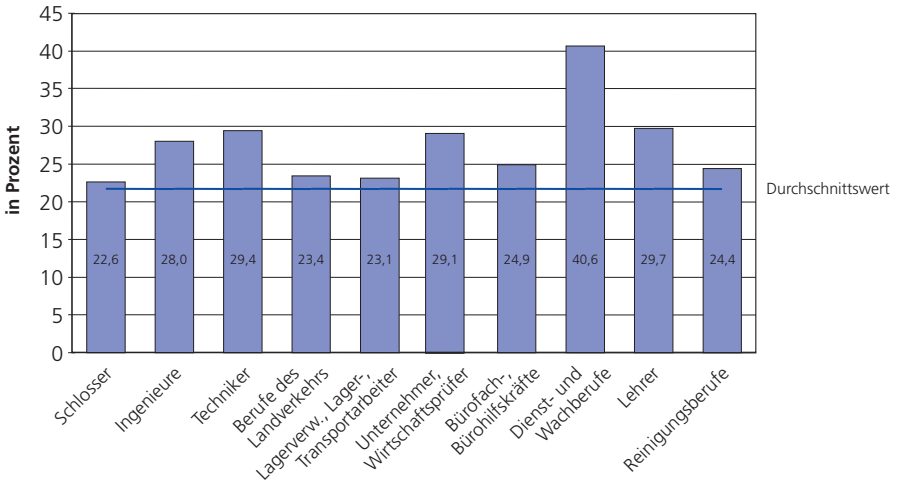


Abb. 2: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten älteren Arbeitnehmer (50 Jahre und älter) an der Gesamtheit der Beschäftigten für ausgewählte Berufsgruppen 1999
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

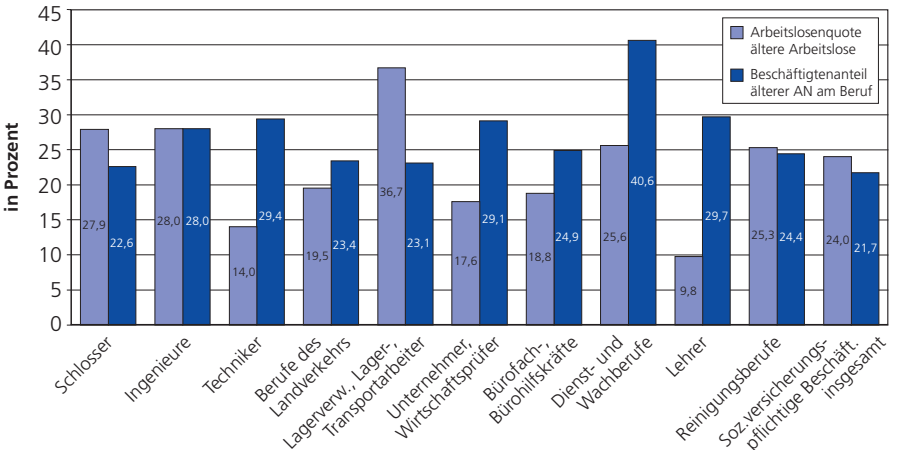


Abb. 3: Differenz zwischen Arbeitslosenquote für ältere Arbeitslose und dem Beschäftigungsanteil älterer AN für ausgewählte Berufsgruppen in Berlin 1999
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit*

Überdurchschnittlich viele Ältere sind in den Wirtschaftszweigen Gebietskörperschaften, Maschinenbau, Energiewirtschaft und chemische Industrie beschäftigt. Nach ausgewählten Berufsgruppen betrachtet, ist der Anteil Älterer insbesondere überdurchschnittlich hoch in den Dienstleistungs- und Wachberufen, bei den Unternehmern und Wirtschaftsprüfern, aber auch bei den Technikern, Ingenieuren und Lehrern (vgl. Abb. 2). Es wird deutlich, dass insbesondere in Wirtschaftszweigen mit einer ausgeprägten Arbeitsplatzsicherheit, wie z. B. dem Öffentlichen Dienst und auch in solchen mit tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsplatzschutzklauseln, ein überdurchschnittlich hoher Anteil älterer Arbeitnehmer beschäftigt ist. Vergleichbares gilt auch für ausgewählte Berufsgruppen. Mehr als 60 % der älteren Arbeitnehmer arbeiteten 1999 in Betrieben mit mindestens einhundert Beschäftigten, jeder vierte in einem Betrieb mit ein-tausend und mehr Beschäftigten. 57,3 % dieser Beschäftigtengruppe verfügten 1999 über eine abgeschlossene Berufsausbildung, bezogen auf alle Beschäftigten betrug dieser Anteil 52,9 %.

2. Wer ist arbeitslos?

Vergleicht man Arbeitslosenquoten und Beschäftigungsquoten der Älteren, so fallen positiv Techniker, übrige Gesundheitsdienstberufe, sozialpflegerische Berufe und Bank-/Versicherungskaufleute auf, deren Beschäftigungsanteile teilweise deutlich über den entsprechenden Arbeitslosenanteilen liegen (vgl. Abb. 3).

Der Anteil älterer Arbeitsloser an allen Arbeitslosen ist primär aus demographischen Gründen zurückgegangen. Im Jahr 2000 betrug er in Berlin 26,7 %, 1994 waren es 27,7 %. Zur Struktur der Arbeitslosen ist festzustellen, dass die Älteren im Vergleich zur Gesamtheit aller Arbeitslosen zunehmend höher qualifiziert sind. Sie haben verstärkt zuletzt als Angestellte mit gehobener Tätigkeit gearbeitet, sind häufiger langzeitarbeitslos, haben aber gleichzeitig seltener gesundheitliche Einschränkungen bzw. sind schwerbehindert. Betrachtet man die Struktur nach Berufsgruppen, so sind interessanterweise insbesondere Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker, aber auch Bank- und Versicherungskaufleute überdurchschnittlich häufig älter als 50 Jahre (vgl. Abb. 4). Zur Erinnerung: Im Durchschnitt sind 26,7 % der Arbeitslosen im Jahr 1999 älter als 50 Jahre gewesen, bezogen auf alle arbeitslos gemeldeten Ingenieure beträgt ihr Anteil jedoch 43,9 %. Betrachtet nach ausgewählten Wirtschaftszweigen sind überdurchschnittlich viele der älteren Arbeitslosen zuletzt in den Wirtschaftszweigen Energie, Versorgung, Maschinenbau, aber auch im Landverkehr und Transportwesen sowie in der Nachrichtenübermittlung beschäftigt gewesen. Das dürfte auch ein Beleg für den Strukturwandel in Berlin sein (vgl. Abb. 5).

Chancen und Probleme
 älterer Arbeitnehmer
 auf dem Berliner
 Arbeitsmarkt

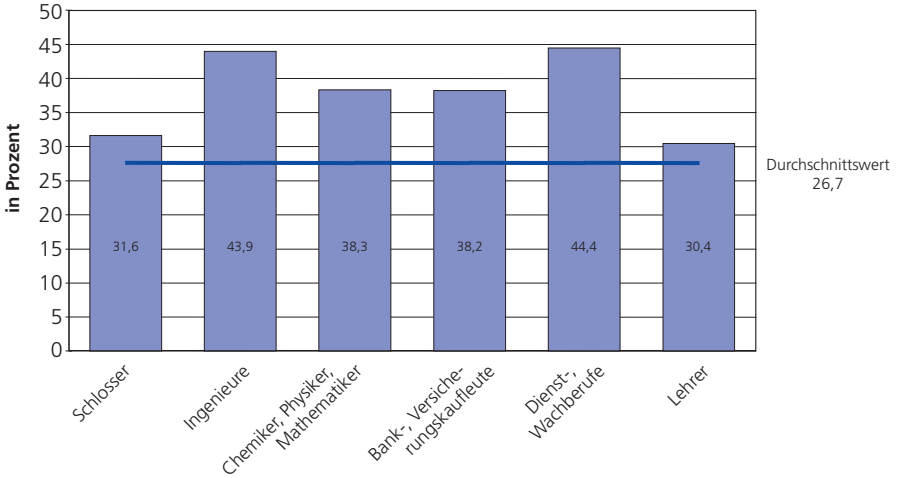


Abb. 4: Anteil des Bestandes älterer Arbeitsloser (50 Jahre und älter) an der Gesamtheit der Arbeitslosen für ausgewählte Berufsgruppen 10/2000
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

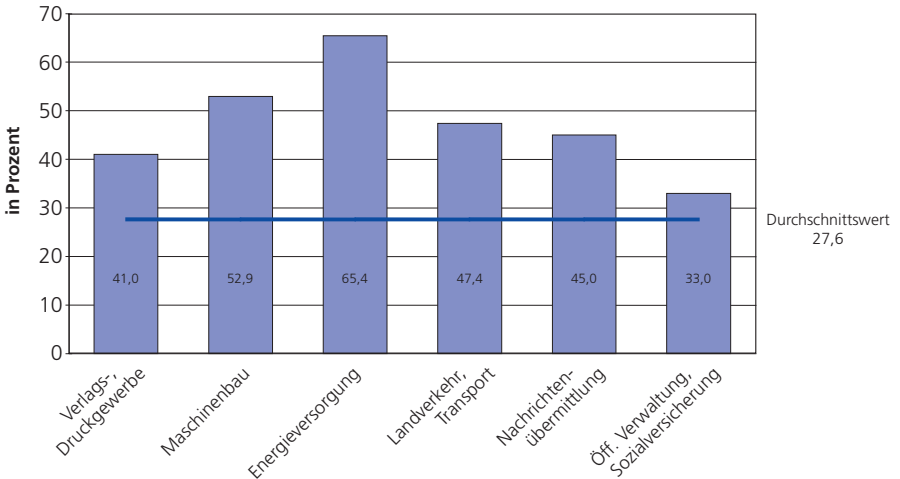


Abb. 5: Anteil des Bestandes älterer Arbeitsloser (50 Jahre und älter) an der Gesamtheit der Arbeitslosen für ausgewählte Wirtschaftsabteilungen 10/2000
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

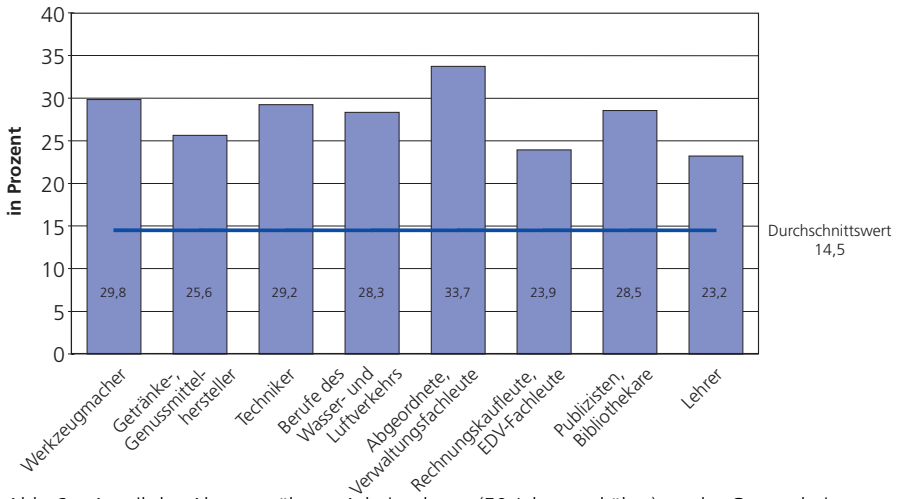


Abb. 6: Anteil des Abgangs älterer Arbeitnehmer (50 Jahre und älter) an der Gesamtheit der Abgänge in Beschäftigung für ausgewählte Berufsgruppen 10/2000
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

3. Wer findet wieder eine Beschäftigung?

Im Jahr 1999 betrug der Anteil älterer Arbeitsloser an allen Abgängen Arbeitsloser in Beschäftigung in Berlin durchschnittlich 14,5 % (vgl. Abb. 6). Überdurchschnittlich oft konnten ältere arbeitslos gemeldete Techniker, Rechnungs-/Verwaltungs- und IT-Fachleute, aber auch ausgewählte Metallberufsangehörige ihre Arbeitslosigkeit beenden. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass in diesen Bereichen die zunehmende Nachfrage nach Fachleuten auch Älteren neue Beschäftigungschancen eröffnet. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass bezogen auf die Zeiträume Januar bis November 1999 zu 2000 ältere Arbeitslose im Vergleich mit allen Arbeitslosen deutlich öfter eine Arbeit, auch im wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt und mit finanziellen Hilfen aufgenommen haben. Gleichzeitig mündeten aber auch mehr Ältere in eine Arbeitsbeschaffungs- bzw. eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme ein. Gleichwohl ist die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit weiter angestiegen.

4. Was können die Arbeitsämter tun?

Die Arbeitsämter setzen mit ihren Handlungsmöglichkeiten sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Arbeitskräfteangebotsseite an. Als erstes ist das seit Herbst 2000 laufende Programm „50 plus – die können es“ zu nennen, das Initiativen der Vermittlung auf dem wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt mit und ohne finanzielle Hilfen in den Mittelpunkt rückt. Es verstärkt gleichzeitig berufliche Weiterbildung, berücksichtigt aber auch die verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten im zweiten Arbeitsmarkt. Auf der Angebotsseite sind die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz zu erwähnen. Hier stiegen die Fallzahlen binnen Jahresfrist um fast 100 % auf 1079 (Oktober 2000). Leistungen nach § 428 SGB III „Arbeitslosengeldbezug unter erleichterten Bedingungen für 58 Jahre und ältere Arbeitslose“ werden auf weiterhin hohem Niveau gewährt (September 2000: 11.100). Die Gewährung dieser Leistungsart wurde über das Jahr 2000 hinaus verlängert.

Betrachtet man die Anteile Älterer an ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, so zeigt sich im Vergleich von November 1999 mit November 2000 eine teilweise deutliche Zunahme. Der Rückgang bei den Eingliederungszuschüssen wird durch die überproportionale Zunahme beim Eingliederungszuschuss für Ältere, der degressiv gestaffelt für 50-Jährige und ältere Arbeitslose für eine Dauer von bis zu fünf Jahren gewährt werden kann, überkompensiert.

	Alle Arbeitslosen Veränderung in %	Ältere Arbeitslose Veränderung in %
– in insgesamt Arbeit	+ 0,3	+ 12,2
1. Arbeitsmarkt – in Arbeit > 7 Tage	+28,3	+ 39,7
– mit Eingliederungszuschuss/Lohnkostenzuschuss-Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose (=EGZ/LKZ-Bhi)	+77,0	+101,6
2. Arbeitsmarkt – ABM	+40,4	+ 63,3
Förderung der beruflichen Weiterbildung (= FbW)	+44,8	+ 75,4
Dauer der Arbeitslosigkeit (Vorjahresvergleich – abs.)	8,2/8,9 Monate	15,0/16,0 Monate

Tab. 1: Abgänge Arbeitsloser nach ausgewählten Abgangsgründen (vgl. 1.–11.1999/1.–11.2000)
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

	November 1999	November 2000
FbW	7,2 %	9,2 %
ABM	33,4 %	37,3 %
SAM insgesamt	21,9 %	35,1 %
darunter SAMOfW	11,2 %	13,8 %
EGZ	43,8 %	40,3 %
EGZ Ältere	1.011 Fälle	2.419 Fälle/+239,3 %

Tab. 2: Anteile Älterer an allen Teilnehmern an ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Bestand)
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

5. Wo besteht Handlungsbedarf?

Fasst man zusammen, so zeigt sich unter Beachtung der dargestellten quantitativen Ansätze, dass ohne eine Veränderung der Betrachtungsweise durch Gesellschaft, Arbeitgeber, aber auch Arbeitnehmer und Arbeitsuchende eine Veränderung auf dem durch Strukturprobleme erheblich belasteten Arbeitsmarkt in Berlin kaum eine Verbesserung der Beschäftigungssituation eintreten kann. Erinnert sei beispielhaft daran, dass in vielen Fällen sich die Kunden eine Friseurin, die 55 Jahre und älter ist, kaum vorstellen können, viele Eltern durchaus Probleme sehen, wenn eine Erzieherin nicht mehr Mitte 30 ist und last but not least IT-Fachleute schon mit 35 Jahren den Anschein der Älteren erwecken. Es ist aber auch festzustellen, dass viele älterer Arbeitslose für sich selber kaum noch Beschäftigungsmöglichkeiten sehen und teilweise auch durch erfolglose Bewerbungen entmutigt, nicht mehr offensiv eine neue Beschäftigung anstreben. Eine verbesserte Motivation älterer Arbeitsloser ist hier genauso erforderlich, wie eine höhere Akzeptanz in der Gesellschaft und durch Arbeitgeber. In diesem Zusammenhang muss auch ein Umdenken erfolgen. Älteren fehlt es häufig nicht an der Lernfähigkeit (deficit-Ansatz), sondern vielmehr an der fehlenden Übung des Lernens (disuse-Ansatz). Aber es ist auch festzustellen, dass für Personalentscheider zunehmend Eigenschaften wie Erfahrung, Zuverlässigkeit, Solidität wieder als eigenständige Qualitätskriterien an Bedeutung gewinnen und damit insbesondere älteren Bewerbern neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

Gleichzeitig sei auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels darauf aufmerksam gemacht, dass zur Zeit die Alterskohorte der 40–55-Jährigen zwar hoch besetzt ist, die der jüngeren Altersgruppen jedoch deutlich schwächer. Auch die Betriebe in Berlin und Ostdeutschland werden in absehbarer Zeit Gefahr laufen, notwendiges Betriebswissen nicht in ausreichendem Umfang an Jüngere weitergeben und damit erhalten zu können.

Kontakt



Bundesanstalt für Arbeit
Landesarbeitsamt
Berlin-Brandenburg

Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg
Referatsleiterin

Friedrichstr. 34, 10969 Berlin

Cornelie Schlegel

e-mail: Cornelie.Schlegel@arbeitsamt.de

Tel. 030-25321717

Fax 030-25324994

www.arbeitsamt.de/laa_bb/index.html.

Erfahrungen des Arbeitsamtes Berlin Mitte beim Einsatz arbeitsmarktpolitischer Fördermaßnahmen für ältere Arbeitnehmer

Jürgen Bogdahn
Arbeitsamt Berlin Mitte

Die besonders schwierige Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt ist in den vorangegangenen Beiträgen bereits ausführlich dargestellt worden. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht besteht das Problem vor allem darin, dass die Rückkehrchancen älterer Arbeitsloser auf einen neuen Arbeitsplatz mit zunehmendem Alter rapide absinken. Bei ihnen ist die Gefahr besonders groß, dass sie Langzeitarbeitslose werden. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen ist in der Altersgruppe 50 Jahre und älter (50+) am höchsten. In dieser Altersgruppe ist die Hälfte aller Arbeitslosen ein Jahr und länger arbeitslos (vgl. Tab. 1).

Altersgruppen der Arbeitslosen	Anteil der Langzeitarbeitslosen (in %)		
	Deutschland	Berlin	Arbeitsamt Berlin Mitte
bis 50 Jahre	24,5	26,4	17,6
50 – unter 55 Jahre	45,2	46,1	34,0
55 – unter 60 Jahre	58,5	54,6	45,1
60 – unter 65 Jahre	55,3	55,6	51,4
50 und älter	53,9	51,7	42,9
alle Arbeitslose	34,1	33,6	25,2

Tab. 1: Anteil der Langzeitarbeitslosen (12 Monate und länger arbeitslos) an allen Arbeitslosen nach Altersgruppen

Ein Vergleich der Berufsausbildung älterer Arbeitsloser mit derjenigen aller Arbeitslosen zeigt, dass der höhere Anteil der Älteren an den Langzeitarbeitslosen nicht primär auf Qualifikationsunterschiede zurückzuführen ist (vgl. Tab. 2). Unter ihnen sind nicht etwa besonders viele Niedrigqualifizierte vertreten. Im Gegenteil, die Gruppe der älteren Arbeitslosen weist sogar eine etwas höhere Qualifikation als der Durchschnitt aller Arbeitslosen auf.

Berufsausbildung	Ältere Arbeitslose	Alle Arbeitslose
	(in %)	
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	35,0	37,6
mit abgeschlossener Berufsausbildung	65,0	62,4
darunter – betriebliche Ausbildung	53,7	51,9
– Berufsfach-/Fachschule	6,0	5,5
– Fachhochschule	1,7	1,4
– Universität/Hochschule	3,6	3,6

Tab. 2: Ältere Arbeitslose im Vergleich zu allen Arbeitslosen nach ihrer Berufsausbildung (1999)

Es ist wohl eher das stark jugendzentrierte, von Vorurteilen über die Leistungsfähigkeit Älterer beeinflusste Rekrutierungsverhalten einiger Betriebe, das zu der hohen Externalisierung älterer Arbeitnehmer führt. Wandlungen in der Leistungsfähigkeit Älterer werden in diesen Betrieben anscheinend einseitig in Richtung Leistungsminderung interpretiert.

Wir im Arbeitsamt Berlin Mitte sehen die aus diesem Verhalten resultierenden spezifischen Anforderungen an die Vermittlung älterer Arbeitsloser, leiten daraus aber nicht die Notwendigkeit ab, die älteren Arbeitslosen als besondere Problemgruppe einzustufen. Unsere besondere Aufmerksamkeit richtet sich darauf, die Zahl der Langzeitarbeitslosen gering zu halten. Und in diese Bemühungen sind insbesondere die älteren Arbeitslosen integriert. Nach unserer Erfahrung sind Fortschritte in der Vermittlung älterer Arbeitsloser in neue Tätigkeiten zu erzielen, wenn alle Beteiligten – die Mitarbeiter im Hause, die Träger und die Älteren – für eine engagierte Mitwirkung gewonnen werden. Alle Beteiligten müssen von der Position ausgehen, dass das Arbeitsamt keine Verwahrstation für ältere Arbeitslose ist.

Die bisher erzielten praktischen Ergebnisse bestärken uns in unserem Herangehen. Trotz der in den vergangenen Jahren generell stark angestiegenen Arbeitslosigkeit hat sich die Zahl der älteren Arbeitslosen in unserem Arbeitsamtsbezirk nur geringfügig erhöht. Sie stieg von 1995 bis 2000 um rund 2 %, während die Zahl aller Arbeitslosen um rund 22 % zunahm (vgl. Tab. 3).

Durch diese Entwicklung hat sich der Anteil der älteren Arbeitslosen an allen Arbeitslosen in unserem Arbeitsamtsbezirk von 1995 bis 2000 deutlich reduziert. Er ging von 30 % auf 25 % zurück (vgl. Tab. 4).

	Arbeitslose insgesamt (in Tausend)		Arbeitslose 50 Jahre und älter (in Tausend)	
	1995 (jeweils September)	2000 (jeweils September)	1995 (jeweils September)	2000 (jeweils September)
Deutschland	3.521,0	3.780,7	1.128,2	1.215,5
	(+7,4 %)		(+7,7 %)	
Berlin	212,7	260,9	61,0	69,7
	(+22,7 %)		(+14,3 %)	
Arbeitsamt Berlin Mitte	20,8	25,3	6,3	6,4
	(+21,6 %)		(+2,2 %)	

Tab. 3: Entwicklung der Arbeitslosigkeit 1995 bis 2000

	Anteil der Altersgruppe 50+ an allen Arbeitslosen (in %)	
	1995 (Ende September)	2000 (Ende September)
Deutschland	32,0	32,2
Berlin	28,7	26,7
Arbeitsamt Berlin Mitte	30,1	25,3

Tab. 4: Anteil der Altersgruppe 50+ an allen Arbeitslosen

Ältere Arbeitslose nicht als gesonderte Problemgruppe zu behandeln, zeigt sich beispielsweise daran, dass wir sie bei Maßnahmen entsprechend den fachlichen Erfordernissen in gemischte Altersgruppen integrieren und nicht nach Alterskriterien zuordnen.

Zugleich nutzen wir aber den modularen Aufbau unserer Kurse, um das größere Erfahrungswissen, über das ältere Arbeitslose in vielen Fragen verfügen, zur Geltung zu bringen. Ältere Arbeitslose können in Abstimmung mit uns ihren Erfahrungen entsprechend entscheiden, ob sie dieses oder jenes Modul brauchen.

Dem geht eine individuelle Stärken/Schwächen-Analyse voraus, die die persönlichen Fähigkeiten, die beispielsweise auch in Hobbys deutlich werden können, möglichst optimal erfasst. Auf dieser Grundlage wird gemeinsam besprochen, was gebraucht wird und sinnvoll sein kann. Dazu gehören Fragen der beruflichen Qualifikation wie auch psychologische Fragen der Motivation und des Bewerbungsverhaltens sowie, über Praktika, auch Fragen der Wiedereinordnung in betriebliche Abläufe. Letzteres auch mit der Zielstellung, „Klebeeffekte“ zu nutzen.

Über Lohnkostenzuschüsse versuchen wir dann auch Unternehmer für ältere Arbeitslose zu interessieren, um zunächst noch bestehende Hemmnisse zu überwinden.

Insgesamt kommt dadurch – trotz der nicht altersmäßigen Zuordnung Älterer zu den Maßnahmen – eine differenzierte Inanspruchnahme der Leistungen der Arbeitsförderung für ältere Arbeitslose zustande (vgl. Tab. 5–8).

Erfahrungen des Arbeitsamtes Berlin Mitte
 beim Einsatz arbeitsmarktpolitischer
 Fördermaßnahmen für
 ältere Arbeitnehmer

	Arbeitslose insgesamt		darunter ältere Arbeitslose (50 +)		in % nach Zeilen
	absolut	in %	absolut	in %	
I. Eingliederungstitel					
Arbeitnehmer					
Unterstützung der Beratung und Vermittlung	2.607	14,3	282	8,7	10,8
Trainingsmaßnahmen	5.162	28,3	540	16,6	10,5
Mobilitätshilfen	535	2,9	37	1,1	6,9
Berufliche Weiterbildung	3.721	20,4	600	18,5	16,1
Arbeitgeber					
Eingliederungszuschuss	786	4,3	234	7,2	29,8
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	262	1,4	28	0,9	10,7
Eingliedervertrag	0	–	0	–	X
Träger					
ABM	1.559	8,6	816	25,1	52,3
Freie Förderung	1.687	9,3	289	8,9	17,1
Summe Eingliederungstitel	(16.319)		(2.826)		(17,3)
II. Weitere Ermessensleistungen					
Überbrückungsgeld	604	3,3	55	1,7	9,1
Strukturanpassungsmaßnahmen darunter: SAM-OfW SAM für Ältere	1.121 (508) (68)	6,2	352 (81) (67)	10,8	31,4 (15,9) (98,5)
Beschäftigungshilfen für Langzeit-arbeitslose	173	1,0	18	0,6	10,4
Summe	18.217		3.251		17,9

Tab. 5: Leistungen der Arbeitsförderung – Zugänge – im Arbeitsamt Berlin Mitte Berichtszeit: Januar–Oktober 2000

	Arbeitslose insgesamt	Ältere Arbeitslose (50+)
	(in %)	
(Egt) Arbeitnehmer	65,9	44,9
(Egt) Arbeitgeber	5,7	8,1
(Egt) Träger	8,6	25,1
(Egt) Freie Förderung	9,3	8,9
Weitere Ermessensleistungen	10,5	13,1

Tab. 6: Struktur der Leistungen der Arbeitsförderung im Arbeitsamt Berlin Mitte

Dieses an den individuellen Fähigkeiten und nicht primär am Alter orientierte differenzierte Vorgehen der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser hat nach unserer Erfahrung mehrere positive Wirkungen:

Die Vorbereitung der älteren Arbeitnehmer auf eine neue Tätigkeit erfolgt zielgerichteter. Individuelle Fähigkeiten können wirksamer berücksichtigt und gestärkt werden. Defizite können zielgerichteter abgebaut werden.

Wir erreichen eine Beschleunigung der Vorbereitung älterer Arbeitsloser auf neue Tätigkeiten.

Die Vorbereitung der Arbeitslosen wird billiger, wenn sie vorher fertig werden und dementsprechend früher vermittelt werden können.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	Deutschland	Berlin	Berlin Mitte
ABM	29,5	33,0	47,6
SAM	17,1	19,6	26,0
FbW	7,3	7,9	11,4
EGZ	36,7	48,1	35,6
Sonstige	8,1	8,9	9,1
Insgesamt	17,2	20,1	27,0

Tab. 7: Beteiligung Älterer (50+) an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (in %) – Jahresdurchschnitt 1999

Erfahrungen des Arbeitsamtes Berlin Mitte beim Einsatz arbeitsmarktpolitischer Fördermaßnahmen für ältere Arbeitnehmer

Anteil der Altersgruppe ab 50 Jahre	Berlin	Berlin Mitte
an allen Arbeitslosen	26,75	25,07
an allen geförderten Arbeitnehmern	24,08	34,64

Tab. 8: Anteil der Altersgruppe ab 50 Jahre an allen Arbeitslosen und an allen geförderten Arbeitnehmern (in %)

Kontakt



Bundesanstalt für Arbeit
Arbeitsamt Berlin-Mitte

Arbeitsamt Berlin Mitte
Direktor

Gotlindestr. 93, 10365 Berlin

Jürgen Bogdahn

e-mail: berlin-mitte@arbeitsamt.de

Tel. 030-55555

Fax 030-555888-4600

www.arbeitsamt.de/berlin_mitte/index.html.

Differenzierte Verläufe und Wahrnehmungen der Alterung von Betriebsbelegschaften

Udo Papies, Jürgen Wahse
SÖSTRA Berlin

In Deutschland ist in den nächsten 30 bis 40 Jahren – darüber ist man sich in Theorie und Praxis weitgehend einig – ein spürbarer demographischer Wandel zu erwarten. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland wird im Jahre 2040 um etwa 7 Jahre höher als heute sein (statt 41 dann 48 Jahre). Wirkungen dieser demographischen Entwicklung in bezug auf die Finanzierung des Rentensystems und auf die Struktur des Gesundheitswesens sind bereits erkennbar und werden intensiv diskutiert.

Weniger bekannt und erst teilweise in der öffentlichen Debatte verankert ist der Zusammenhang von demographischem Wandel und Alterung der Betriebsbelegschaften.

Mit der Alterung der Bevölkerung ist auch eine Alterung der Erwerbstätigen und damit der betrieblichen Alterspyramiden verbunden. Allerdings wird die Alterung der Bevölkerung von 7 Jahren nicht in vollem Umfang auf die betrieblichen Alterspyramiden durchschlagen. Erste Prognosen gehen hier von einer Alterung von ca. 2 Jahren in Richtung 2040 aus (vgl. Rössel, Schäfer, Wahse 1999, S. 84).

Mehrere Gründe sprechen für diese unterschiedliche Entwicklung:

1. Die Altersstruktur der Erwerbstätigen (Altersgruppe 15–65 Jahre) entwickelt sich anders als die Struktur der Gesamtbevölkerung.
Unterschiedliche Entwicklungen ergeben sich beispielsweise durch die steigende Lebenserwartung. Sie erhöht den Anteil der über 65-Jährigen und damit das Durchschnittsalter der Gesamtbevölkerung. Eine Erhöhung des Durchschnittsalters der Erwerbstätigen ist damit jedoch nicht verbunden.
2. Eine Veränderung des Erwerbsverhaltens, das den Wunsch nach Erwerbstätigkeit ausdrückt, beeinflusst die Altersstruktur der Erwerbspersonen.
Deutliche Veränderungen im Erwerbsverhalten sind insbesondere bei den Frauen in Westdeutschland zu erkennen. Während sich die hohe Erwerbsquote der Frauen in den neuen Bundesländern kaum verringert, nimmt sie bei den Frauen in den alten Bundesländern infolge des zunehmenden Wunsches nach ökonomischer Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung im Berufsleben zu. Es sind vor allem jüngere Frauen, bei denen eine entsprechende Veränderung des Erwerbsverhaltens zu erkennen ist.
3. Nicht nur das Angebot an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt hat Einfluss auf die Rekrutierung und Zusammensetzung der Belegschaften. Eine mindestens genauso große Rolle spielt das Ausmaß der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage.
Liegt die Nachfrage mehr oder weniger deutlich unter dem Angebot, ist mit einer hohen Arbeitslosigkeit bzw. Unterbeschäftigung zu rechnen. In diesem Fall kann sich die betriebliche Einstellungspolitik relativ unabhängig von der Alterszusammensetzung der Bevölkerung entwickeln, weil Arbeitgeber durchaus weiterhin die Möglichkeit haben, vorrangig jüngere Arbeitskräfte einzustellen.

Eine solcher Durchschnittswert der Alterung der Erwerbstätigen von ca. 2 Jahren verharmlost allerdings die realen Probleme. Derartige volkswirtschaftliche Durchschnittszahlen sagen noch nichts über die Differenziertheit der Alterung und der Altersstruktur der Erwerbstätigen in Teilarbeitsmärkten aus, zum Beispiel in berufsfachlicher oder regionaler Hinsicht.

1. Unterschiedliche Altersstruktur der Beschäftigten in den Berufen

Deutliche Differenzierungen werden bei einer Betrachtung der Altersstruktur der Erwerbstätigen nach beruflicher Tätigkeit erkennbar. Eine solche Betrachtungsebene ist insbesondere für die Planung und Steuerung der Aus- und Weiterbildung, aber auch für Reaktionen der regionalen Akteure auf Entwicklungstendenzen am Arbeitsmarkt relevant.¹ So können aus der Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten in den Erwerbsberufen, d. h. aus dem Anteil der Älteren in den einzelnen beruflichen Tätigkeiten, vorausschauende Erkenntnisse zum altersbedingten Ersatzbedarf an Fachkräften gewonnen werden.

In Berlin beträgt der Anteil der Älteren an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 22 %. Mindestens jeder 5. Beschäftigte in Berlin ist 50 Jahre oder älter und muss im Verlaufe der nächsten 10 Jahre – unter der Annahme eines gleichbleibenden Beschäftigtenbestandes und unter Beibehaltung der gegenwärtig vorrangig praktizierten Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben – ersetzt werden. Dieser mögliche Ersatzbedarf in der Größenordnung von einem Fünftel der gegenwärtig Beschäftigten kann aber in den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich ausfallen. Die tiefergehende Betrachtung der Altersstruktur der Beschäftigten nach Berufstätigkeiten zeigt ein breites Spektrum an Differenzierungen. Bereits auf der Ebene der Berufsgruppen² weichen die Anteile Älterer stark vom Durchschnittswert ab (vgl. Abb. 1). Die Schwankungsbreite der Anteile Älterer in den Berufsgruppen reicht in Berlin von 11 bis 43 %. In einigen Berufsgruppen – z. B. bei den Gästebetreuern (Kellner, Hotelfachleute) – ist nur etwa jeder zehnte Beschäftigte über 50 Jahre. In anderen Berufsgruppen – z. B. bei den Dienst- und Wachberufen – ist dagegen fast jeder zweite Beschäftigte 50 Jahre bzw. älter. In den Berufsgruppe Lehrer und in der Berufsgruppe Abgeordnete/administrativ entscheidende Berufstätige gehört jeder dritte Beschäftigte zu dieser Altersgruppe.

Je nach Hauptgeschäftsfeldern und den sich daraus ergebenden Strukturen beruflicher Tätigkeiten der Beschäftigten können die Betriebe daher sowohl in ihrer jeweiligen Gesamtheit als auch in ihren jeweiligen einzelnen Betriebsbereichen sehr unterschiedlich mit den sich aus der Alterung ergebenden Anforderungen konfrontiert sein.

1 Mit der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit liegen detaillierte Daten zur Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Erwerbsberufen (im Sinne ausgeübter beruflicher Tätigkeit, unabhängig von der absolvierten Ausbildung) vor.

2 Berufsgruppen sind eine Aggregationsebene in der Klassifizierung der Berufe durch die Bundesanstalt für Arbeit. Zu Berufsgruppen sind Berufe zusammengefasst, die hinsichtlich der Arbeitsaufgaben bzw. Tätigkeit, der Art des verwendeten Materials oder des Berufsmilieus fachlich näher zueinander gehören. In der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit werden 83 Berufsgruppen ausgewiesen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1988).

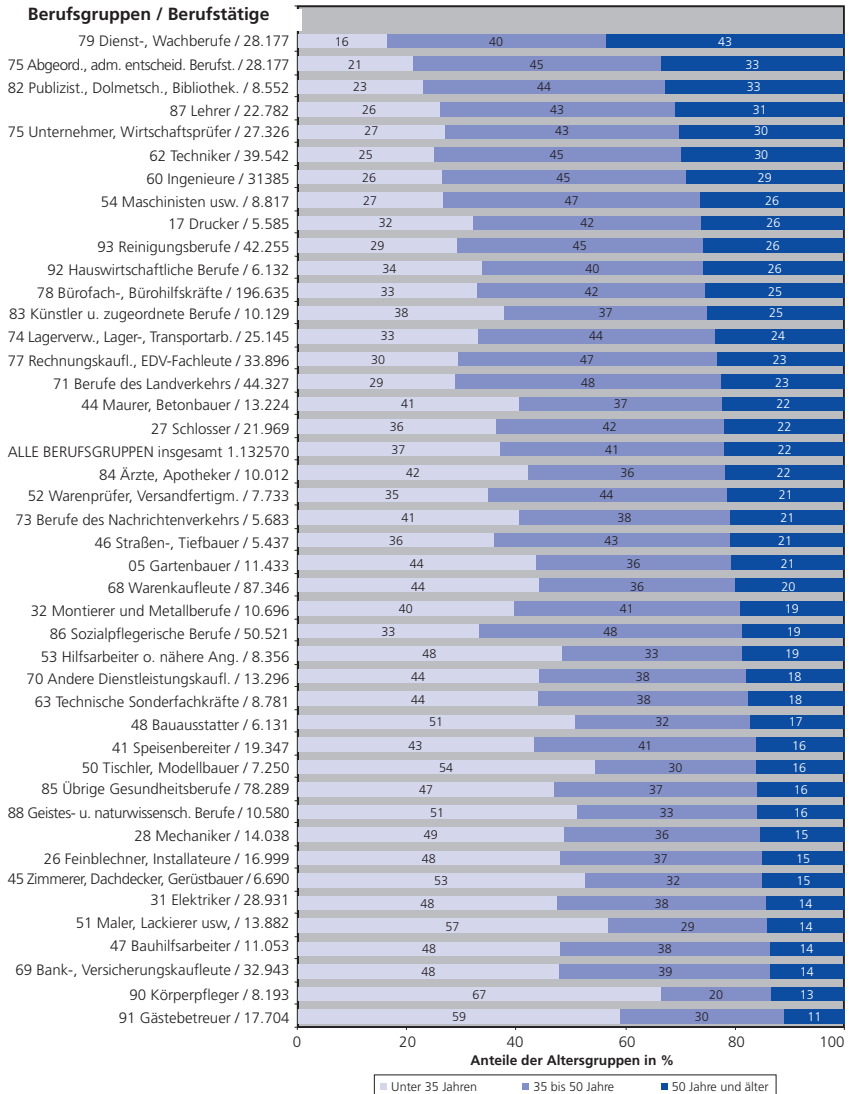


Abb. 1: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsgruppen in Berlin, 30.06.1998 (Berufsgruppen mit über 5.000 Beschäftigten)

2. Unterschiedliche Anteile älterer Beschäftigter in den Regionen

Differenzierungen in der Altersstruktur der Beschäftigten sind auch nach regionalen Gesichtspunkten erkennbar. Unterschiedliche demographische Verläufe wie auch unterschiedliche Erwerbsmöglichkeiten bewirken spezifische Ausprägungen der Altersstrukturen der Beschäftigten in den einzelnen Regionen, sowohl auf der Ebene der beiden Bundesgebiete Ost und West als auch auf der Ebene der Bundesländer, der Arbeitsamtsbezirke oder darunter liegender Regionsabgrenzungen.

In Ostdeutschland (einschließlich Berlin-Ost) sind 19,2 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 50 Jahre oder älter. Auf der Stufe der ostdeutschen Bundesländer und Berlin-Ost schwankt der Anteil der Älteren zwischen 17,2 und 21,6 %. Unterdurchschnittliche Anteile älterer Beschäftigter weisen Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg auf. Berlin-Ost liegt dagegen um 2,4 Prozentpunkte über dem ostdeutschen Durchschnitt (vgl. Tab. 1).

	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte*		
	unter 35 Jahre	35–49 Jahre	50 Jahre und älter
	Anteile in %		
Berlin	37,1	41,2	21,7
darunter Berlin-Ost	35,8	42,6	21,6
Berlin-West	37,8	40,5	21,7
Brandenburg	36,2	45,5	18,3
Mecklenburg-Vorpommern	37,1	45,8	17,1
Sachsen	37,2	43,0	19,8
Sachsen-Anhalt	36,4	44,4	19,2
Thüringen	36,4	44,2	19,4
Ostdeutschland (einschl. Berlin-Ost)	36,7	44,1	19,2
Westdeutschland	40,9	39,9	19,2
Deutschland insgesamt	40,1	40,7	19,2

* am Arbeitsort

Tab. 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppen in Berlin und den ostdeutschen Bundesländern sowie in Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland insgesamt (30. Juni 1999)

Quelle: berechnet nach Daten des Statistischen Bundesamtes

Der Anteil der Älteren an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Ostdeutschland genauso hoch wie der entsprechende Anteil in Westdeutschland bzw. im Bundesgebiet insgesamt (vgl. Tab. 1). Eine aus Vergleichen zu westdeutschen Unternehmen gelegentlich abgeleitete höhere Alterung bzw. Überalterung ostdeutscher Betriebsbelegschaften ist daher nicht generell für Ostdeutschland zutreffend.

Die Wahrscheinlichkeit ist allerdings groß, dass in einigen Jahren die Alterung der Belegschaften in Ostdeutschland schneller als in Westdeutschland voranschreiten wird. Die zurzeit 35 bis 50-jährigen Beschäftigten, die in ca. 10 Jahren die Gruppe der Älteren bilden werden, weisen in Ostdeutschland einen erheblich höheren Anteil als in Westdeutschland auf (44,1 zu 39,9 %). Zugleich schränken die drastischen Geburtenrückgänge der 90er Jahre die Möglichkeiten der ostdeutschen Betriebe ein, künftig stärker als bisher oder auch nur in gleichem Umfang wie bisher Ältere durch Jüngere zu ersetzen. Voraussichtlich um das Jahr 2010 beginnend wird daher die Beschäftigtenaltersgruppe 50 Jahre und älter in Ostdeutschland höhere Anteile als in Westdeutschland aufweisen. Besonders deutlich wird sich dieser Prozess der schnelleren Alterung der Belegschaften wahrscheinlich in Mecklenburg-Vorpommern und in Brandenburg vollziehen, da in diesen beiden Bundesländern zurzeit unterdurchschnittlich Ältere aber überdurchschnittlich 35 bis 50-Jährige beschäftigt sind.

Unterschiedlich sind Ältere auch bereits gegenwärtig in Ost- und Westdeutschland in den einzelnen beruflichen Tätigkeiten vertreten (vgl. Tab. 2). In der weit überwiegenden Mehrzahl der Fertigungsberufe, also der Berufe, die primär im produzierenden Gewerbe ausgeübt werden (Berufsgruppen 10–54), sind in Ostdeutschland anteilig weniger Ältere als in Westdeutschland beschäftigt. Besonders ausgeprägt sind diese Unterschiede in einigen Metallberufen, in Berufen des Ernährungsgewerbes und in den Bau- bzw. baubezogenen Berufen. In der Berufsgruppe Maurer / Betonbauer – sie ist die größte Gruppe der Bauberufe – sind in Ostdeutschland anteilmäßig nur halb so viele Ältere beschäftigt wie in Westdeutschland (12 % von 119.000 Beschäftigten zu 25 % von 244.000 Beschäftigten; Stand 30.06.1999, ohne Auszubildende). Bei den Bauausstattern beträgt die entsprechende Relation sogar 8 zu 20 %.

Offensichtlich wurde in den vergangenen Jahren der Personalabbau in der Industrie und im Baugewerbe Ostdeutschlands vor allem zu Lasten der Älteren vollzogen. Jüngere konnten in den betreffenden Berufsgruppen dennoch nicht verstärkt in Beschäftigung nachrücken, da die mittlere Altersgruppe (35 bis unter 50 Jahre) relativ stark besetzt blieb.

Höhere Anteile älterer Beschäftigter als in Westdeutschland bestehen dagegen in Ostdeutschland in den Agrarberufen, in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen (Berufsgruppen 60–63) sowie in den Gesundheitsdienst-, Sozial- und Erziehungsberufen (Berufsgruppen 84–87). Ein relativ großer Teil der zu diesen Gruppierungen gehörenden Beschäftigten ist in qualifizierten Dienstleistungen tätig. Diese bieten anscheinend unter den konkreten ostdeutschen Bedingungen gegenwärtig Älteren bessere Beschäftigungschancen als die Fertigungsberufe. Hierzu hat sicherlich eine Kombination verschiedener Faktoren beigetragen: das relativ schnelle Wachstum der Dienstleistungen, die hier bestehende Dominanz von Kleinst- und Kleinbetrieben mit ihren in der Regel engeren sozialen Bindungen sowie die zum Teil begrenzten Möglichkeiten der kurzfristigen Gewinnung Jüngerer. In einigen Tätigkeiten wird die Altersstruktur der

Differenzierte Verläufe
und Wahrnehmungen
der Alterung von
Betriebsbelegschaften

Beschäftigten vermutlich auch durch beschäftigungsfördernde Maßnahmen für Ältere beeinflusst (z. B. in Agrarberufen und in sozialpflegerischen Berufen).

Die Alterung der Bevölkerung schlägt also sehr differenziert auf die Alterung und die Altersstruktur der Betriebsbelegschaften durch. Über eine Vielzahl von Einflüssen vermittelt und variiert wirkt sie auf die betrieblichen Alterspyramiden. Welche betriebliche Brisanz das Problem der Alterung im konkreten Einzelfall erreicht, ist insbesondere von der Branchenzugehörigkeit, der Betriebsgröße und den umgebenden regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen abhängig.

Berufsgruppe (BA-Klassifizierung der Berufe)	Anteile Älterer (50 Jahre und älter) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende; in %)		
	Ost-deutschland	West-deutschland	Deutschland
01 Landwirte	32	16	24
02 Tierzüchter, Fischereiberufe	23	24	23
03 Verwalter in der Landwirtschaft	30	24	26
04 Landwirtschaftliche Arbeitskräfte	23	16	20
05 Gartenbauer	23	16	18
06 Forst-, Jagdberufe	25	23	24
07 Bergleute	28	3	4
08 Mineral-, Erdöl-, Erdgasgewinner	20	24	24
09 Mineralaufbereiter	21	24	24
10 Steinbearbeiter	14	18	18
11 Baustoffhersteller	15	22	20
12 Keramiker	20	20	20
13 Glasmacher	16	18	18
14 Chemiarbeiter	19	18	19
15 Kunststoffverarbeiter	16	16	16
16 Papierhersteller, -verarbeiter	18	20	20
17 Drucker	17	24	23
18 Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger	17	20	20
19 Metallerzeuger, Walzer	21	21	21
20 Former, Formgießer	23	22	22
21 Metallverformer (spanlos)	17	21	20
22 Metallverformer (spanend)	22	22	22

Berufsgruppe (BA-Klassifizierung der Berufe)	Anteile Älterer (50 Jahre und älter) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende; in %)		
	Ost- deutschland	West- deutschland	Deutschland
23 Metalloberflächenbearbeiter	20	23	23
24 Metallverbinder	17	24	23
25 Schmiede	18	22	22
26 Feinblechner, Installateure	11	18	16
27 Schlosser	21	21	21
28 Mechaniker	15	16	16
29 Werkzeugmacher	26	20	20
30 Metallfeinbauer usw.	13	12	13
31 Elektriker	14	15	15
32 Montierer und Metallberufe.	15	16	16
33 Spinnberufe	18	25	24
34 Textilhersteller	22	29	28
35 Textilverarbeiter	26	28	28
36 Textilveredler	21	25	25
37 Lederhersteller, -verarbeiter	20	24	24
39 Back-, Konditorwarenhersteller	14	13	13
40 Fleisch-, Fischverarbeiter	17	19	19
41 Speisenbereiter	16	18	17
42 Getränke-, Genussmittelhersteller	19	24	23
43 Übrige Ernährungsberufe	18	21	21
44 Maurer, Betonbauer	12	25	21
45 Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer	8	13	12
46 Straßen-, Tiefbauer	15	25	22
47 Bauhilfsarbeiter	18	18	18
48 Bauausstatter	8	20	17
49 Raumausstatter, Polsterer	14	18	17
50 Tischler, Modellbauer	13	15	15
51 Maler, Lackierer usw.	13	18	17
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	20	21	21
53 Hilfsarbeiter ohne nähere Angabe	21	13	15

Differenzierte Verläufe
und Wahrnehmungen
der Alterung von
Betriebsbelegschaften

Berufsgruppe (BA-Klassifizierung der Berufe)	Anteile Älterer (50 Jahre und älter) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende; in %)		
	Ost- deutschland	West- deutschland	Deutschland
54 Maschinisten usw.	21	28	26
60 Ingenieure	28	21	22
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	30	21	22
62 Techniker	25	26	26
63 Technische Sonderfachkräfte	19	16	16
68 Warenkaufleute	16	22	21
69 Bank-, Versicherungskaufleute	13	16	16
70 Andere Dienstleistungskaufleute	19	16	17
71 Berufe des Landverkehrs	19	25	23
72 Berufe des Wasser- und Luftverkehrs	30	28	28
73 Berufe des Nachrichtenverkehrs	16	21	20
74 Lagerverw., Lager-, Transportarbeiter	21	21	21
75 Unternehmer, Wirtschaftsprüfer	32	28	29
76 Abgeord., admin. Entscheid. Berufstätige	34	30	32
77 Rechnungskaufleute, EDV-Fachleute	21	20	20
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	23	22	22
79 Dienst-, Wachberufe	38	37	37
80 Sicherheitswahrer	22	25	24
81 Rechtswahrer, -berater	20	15	16
82 Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare	29	23	24
83 Künstler und zugeordnete Berufe	23	18	19
84 Ärzte, Apotheker	24	18	19
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	16	12	13
86 Sozialpflegerische Berufe	24	13	15
87 Lehrer	34	21	26
88 Geistes- und naturwissenschaftl. Berufe	20	12	13
89 Seelsorger	35	36	36
90 Körperpfleger	18	11	13
91 Gästebetreuer	10	13	13
92 Hauswirtschaftliche Berufe	24	28	27

Berufsgruppe (BA-Klassifizierung der Berufe)	Anteile Älterer (50 Jahre und älter) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende; in %)		
	Ost-deutschland	West-deutschland	Deutschland
93 Reinigungsberufe	24	30	29
Alle Berufsgruppen	21	20	20

Tab. 2: Anteile älterer Beschäftigter (50 Jahre und älter) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) nach Berufsgruppen (Stand 30.06.1999)
Quelle: Daten aus: Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1993–1999, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 60, Nürnberg 2000

3. Betriebliche Wahrnehmung der Alterung

Vor dem Hintergrund dieser differenzierten Entwicklungen der Altersstrukturen der Erwerbstätigen stellt sich die Frage, ob und in welchem Maße sich die Betriebe des Problems der alternden Erwerbsbevölkerung bewusst sind, und wie stark die Sensibilisierung für dieses Thema zurzeit ist.

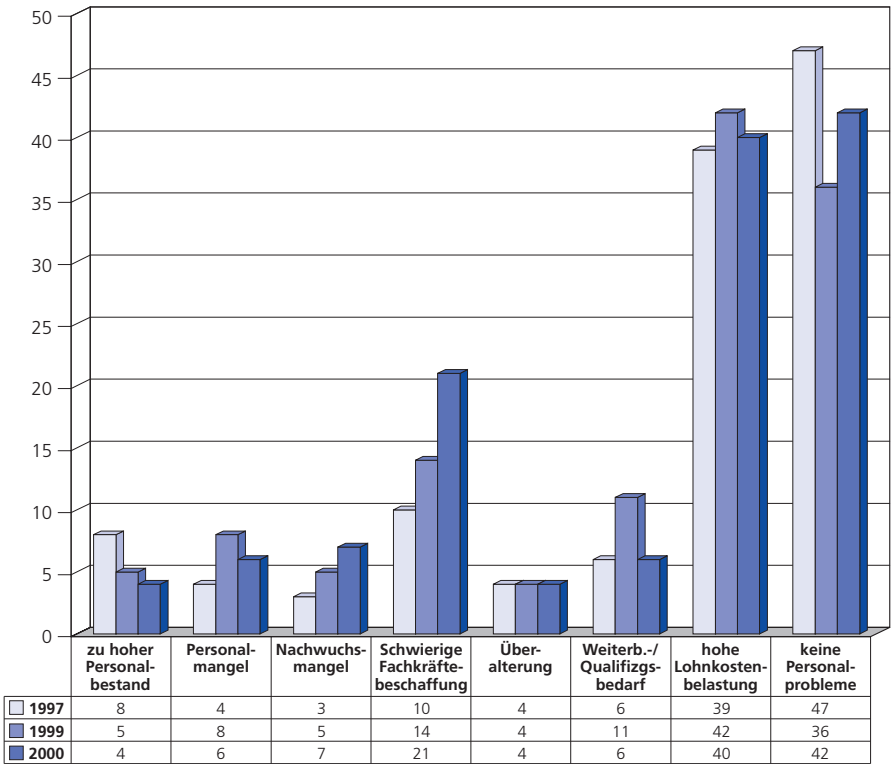
Das IAB-Betriebspanel, das Unternehmen repräsentativ nach Branchen und Betriebsgrößenklassen befragt, erlaubt Aussagen über die branchen- und unternehmensspezifische Antizipation des Problems betrieblicher Alterung. Im Rahmen dieses Panels wurden die Betriebe befragt, inwieweit die Alterung ihrer Belegschaften im negativen Sinne einer Überalterung für sie ein personalpolitisches Problem darstellt.

In Ostdeutschland sehen zurzeit im Durchschnitt nur 3 % – in Berlin 4 % – der Unternehmen das personalpolitische Problem der Überalterung ihrer Belegschaft (vgl. Schäfer, Wahse 2001, S. 59). Das entspricht weitgehend auch den Werten für Westdeutschland.

Das Gros der Unternehmen sieht anscheinend die gegenwärtigen Altersstrukturen ihrer Belegschaften und die kurzfristig zu erwartende weitere Entwicklung der Alterung als unproblematisch an. Der massive Stellenabbau der vergangenen Jahre, der in besonderem Maße Ältere betraf, sowie die zur Verfügung stehende große Zahl an Arbeitslosen tragen dazu bei, dass die Alterung der Belegschaften und die sich daraus ergebenden Anforderungen an eine langfristige strategische Personalplanung zurzeit in vielen Unternehmen kein relevantes Thema sind.

In der Sicht der Unternehmen in Berlin wie auch der Unternehmen in Ostdeutschland sind hohe Belastungen durch Lohnkosten und die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften wesentlich wichtigere Personalprobleme als die Überalterung (vgl. Abb. 2). Ebenfalls bedeutender, wenngleich bei einer abnehmenden Anzahl von Unternehmen, ist ihr zu hoher Personal-

**Anteil der Betriebe mit Personalproblemen*
an den in Berlin befragten Betrieben des IAB- Betriebspanels
(in Prozent)**



* Die Betriebe wurden in den genannten Jahren befragt, ob sie in den beiden Folgejahren die aufgeführten Personalprobleme erwarten.

Abb. 2: Personalprobleme der Betriebe Berlins – Befragungsergebnisse des IAB-Betriebspanels 1997, 1999 und 2000

bestand. Häufiger als die Überalterung werden in Berlin darüber hinaus Nachwuchsmangel, Personalmangel und großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung als Personalprobleme benannt.

Aufgrund ihrer direkteren Wirkungen auf die betrieblichen Handlungsspielräume und -resultate finden all diese Fragen zwangsläufig größere Aufmerksamkeit als die Überalterung. In manchen Unternehmen wirken diese Personalprobleme sicherlich so gravierend, dass selbst vorhandene Prozesse der Alterung der Betriebsbelegschaft nur sehr begrenzt wahrgenommen oder sogar verdrängt werden.

In einer Reihe von Betrieben ist aber der Verlauf der Alterung so deutlich ausgeprägt, dass er bereits als Problem der Überalterung der Belegschaft wahrgenommen wird.

Der Durchschnittswert von 3 bzw. 4 % der Betriebe, die die Überalterung der Belegschaft als personalpolitisches Problem angeben, ergibt sich aus hiervon zum Teil stark abweichenden Einzelwerten in den verschiedenen Wirtschaftszweigen (vgl. Tab. 3).

Deutlich überdurchschnittlich wird die Überalterung im Bereich Erziehung und Unterricht – in Ostdeutschland von 11 % und in Berlin sogar von 38 % der Betriebe dieses Bereiches – als Personalproblem angesehen. Dieses Befragungsergebnis ist nicht überraschend, ist in Ostdeutschland und in Berlin doch jeder dritte Lehrer gegenwärtig 50 Jahre und älter (vgl. Biersack, Parmentier, Schreyer 2001, S. 431). Ebenfalls überdurchschnittlich sind die Nennungen in der öffentlichen Verwaltung (9 % bzw. 13 % der Betriebe). In Berlin ist des Weiteren im verarbeitenden Gewerbe der Anteil der Betriebe mit von den Personalverantwortlichen genannten Überalterungsproblemen (10 %) überdurchschnittlich hoch.

Weitere Aufschlüsse zur Wahrnehmung der Alterung ergeben sich aus der Differenzierung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen. In der Tendenz gilt – besonders in den Berliner Betrieben aber auch in den ostdeutschen Betrieben, dass das Problem der Überalterung mit der Größe der Unternehmen zunimmt (vgl. Tab.4).

Wenn kleinere Unternehmen im Durchschnitt deutlich weniger Probleme mit älteren Arbeitnehmern haben, so muss sich das Durchschnittsalter nicht unbedingt so sehr von dem der Großunternehmen unterscheiden. Vielmehr kann die „soziale Akzeptanz“ in den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen anders sein. In kleineren Betrieben bilden die Älteren häufig den produktiven Kern eines Betriebes, die aufgrund ihrer langjährigen Verbundenheit mit dem Betrieb und dem Eigentümer durch Jüngere nur schwer zu ersetzen sind.

Differenzierte Verläufe
und Wahrnehmungen
der Alterung von
Betriebsbelegschaften

Wirtschaftszweig	Anteil der Betriebe mit Überalterungsproblemen* (in %)		
	Berlin	Ost- deutschland	West- deutschland
Land- und Forstwirtschaft	0	2	10
Bergbau / Energie / Wasser	20	6	6
Verarbeitendes Gewerbe	10	5	6
Baugewerbe	4	2	5
Handel und Reparatur	2	2	4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4	2	6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	3	3
Dienstleistungen	4	3	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	4	3	3
Erziehung und Unterricht	38	11	11
Gesundheits- und Sozialwesen	3	2	1
Sonstige Dienstleistungen	1	2	2
Organisationen ohne Erwerbscharakter	8	8	2
Öffentliche Verwaltung	13	9	12
Insgesamt	4	3	4
darunter produzierendes Gewerbe	6	4	6

* Die Betriebe wurden befragt, ob sie für die Jahre 2001 und 2002 die Überalterung als personalpolitisches Problem erwarten.

Tab. 3: Stellenwert des Problems der Überalterung in Betrieben Berlins sowie Ost- und Westdeutschlands nach Wirtschaftszweigen
Quelle: Daten des IAB-Betriebspanels 2000

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Überalterungsproblemen* (in %)		
	Berlin	Ost- deutschland	West- deutschland
1 bis 4 Beschäftigte	1	1	1
5 bis 19 Beschäftigte	4	3	5
20 bis 99 Beschäftigte	18	12	11
100 bis 499 Beschäftigte	31	19	15
ab 500 Beschäftigte	44	28	13
Insgesamt	4	3	4

* Die Betriebe wurden befragt, ob sie für die Jahre 2001 und 2002 die Überalterung als personalpolitisches Problem erwarten.

Tab. 4: Stellenwert des Problems der Überalterung in Betrieben Berlins sowie Ost- und Westdeutschlands nach Betriebsgrößenklassen
Quelle: Daten des IAB-Betriebspanels 2000

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

Ganz eindeutig geht im Alter die physische Leistungsfähigkeit zurück. Auch sind Ältere oft weniger flexibel, weniger risikobereit und weniger kreativ. Geistige Umstellungsfähigkeit und Beweglichkeit, Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung, Reaktions- und Abstraktionsvermögen sinken in der Regel mit dem Alter. Demgegenüber nehmen andere, insbesondere prozessübergreifende Fähigkeitskomponenten zu. So sind Urteilsvermögen, Erfahrungswissen und Beharrungsvermögen im Durchschnitt bei älteren Beschäftigten größer als bei jüngeren. Wieder andere Qualifikationsdimensionen bleiben konstant. Dazu gehören Aufmerksamkeit, Konzentrations- und Merkfähigkeit oder das Langzeitgedächtnis.

Von INIFES und SÖSTRA in Bayern, Berlin und Thüringen durchgeführte Unternehmensbefragungen bestätigen die differenzierte Bewertung der Leistungsfähigkeit jüngerer und älterer Erwerbstätiger (vgl. Tab. 5). Beiden Altersgruppen werden unterschiedliche, altersspezifische Leistungspotenziale zugeordnet. Die Unternehmen schätzen bei den Älteren vor allem deren

Erfahrungswissen, Arbeitsmoral und -disziplin, Einstellung zur Qualität, Zuverlässigkeit und Loyalität. Die Leistungspotenziale Jüngerer werden vor allem in deren Kreativität, Lernbereitschaft und -fähigkeit, Flexibilität und körperlichen Belastbarkeit gesehen.

Die Nennungen der Unternehmen für Leistungspotenziale beider Altersgruppen erfolgten zwar auf qualitativ unterschiedlichen Gebieten, jedoch erreichten Ältere und Jüngere jeweils insgesamt die gleiche Anzahl der Nennungen. Ältere Erwerbstätige bleiben in der quantitativen Bilanz der Leistungspotenziale aus der Sicht der Unternehmen nicht hinter den Jüngeren zurück. Die Befragungsergebnisse stützen die Aussage, dass Ältere genauso leistungsfähig sind wie Jüngere. Auch aus diesen Befragungen lässt sich die Schlussfolgerung ableiten, dass die Zusammenführung der spezifischen Fähigkeiten Älterer und Jüngerer in altersgemischten Teams die optimale Kombination von Leistungspotentialen ermöglicht.

Leistungspotenziale	Jüngere Erwerbstätige	Ältere Erwerbstätige
	Nennungen der Betriebe*	
Erfahrungswissen	+	+++
Theoretisches Wissen	++	++
Kreativität	+++	+
Lernbereitschaft	+++	+
Lernfähigkeit	+++	+
Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin	+	+++
Einstellung zur Qualität	+	+++
Zuverlässigkeit	+	+++
Loyalität	+	+++
Teamfähigkeit	++	++
Führungsfähigkeit	+	+++
Flexibilität, Reaktionsfähigkeit	+++	+
Körperliche Belastbarkeit	+++	+
Psychische Belastbarkeit	++	++
Beruflicher Ehrgeiz	+++	+

* +++ = sehr häufig genannt ++ = häufig genannt + = wenig genannt

Tab. 5: Vergleich der Leistungspotenziale jüngerer und älterer Erwerbstätiger – Ergebnisse von Unternehmensbefragungen

Quellen: INIFES/SÖSTRA-Befragungen von Unternehmen in den Arbeitsamtsbezirken Berlin Mitte, Schweinfurt und Suhl, 2000/2001; Rössel, Schaefer, Wahse 1999

Ähnliche Erkenntnisse ergeben sich aus den Unternehmensbefragungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels. Sie beruhen auf einem breiten Erfahrungshintergrund der Betriebe in der Beschäftigung Älterer. Immerhin 40 % der Berliner Betriebe und 43 % der ostdeutschen Betriebe gaben an, Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer (50 Jahre und älter) zu haben (vgl. Tab. 6).

Bei der branchenmäßigen Betrachtung fällt auf, dass die Betriebe in Berlin bei den unternehmensnahen Dienstleistungen nur zu 33 %, bei den personenbezogenen sonstigen Dienstleistungen – kleinbetrieblich, hoher Anteil Neugründungen, teilweise körperliche, einfache Arbeiten – nur zu 36 % Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern haben. Demgegenüber weisen die Branchen Bergbau/Energie/Wasser zu 91 %, Erziehung und Unterricht zu 73 % sowie die öffentliche Verwaltung zu 68 % in der Regel überwiegend solche Erfahrungen auf.

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2000	Erfahrungen mit Älteren (in %)	Zustimmung					
		A	B	C	D	E	F
		(Anteil an der Zahl der Betriebe, die Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer haben; in %)					
Land- und Forstwirtschaft	19	100	0	83	100	100	13
Bergbau / Energie / Wasser	91	92	21	52	94	100	16
Verarbeitendes Gewerbe	49	77	33	66	91	81	19
Baugewerbe	40	82	27	61	89	80	21
Handel und Reparatur	42	84	21	57	84	79	12
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	42	76	34	71	79	79	25
Kredit- und Versicherungsgewerbe	69	96	77	17	100	100	3
Dienstleistungen	37	93	23	53	90	84	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	33	94	20	46	88	84	19
Erziehung und Unterricht	73	91	23	37	92	97	44
Gesundheits- und Sozialwesen	39	93	24	59	86	87	20
Sonstige Dienstleistungen	36	93	27	63	97	77	13
Organisationen ohne Erwerbscharakter	59	91	14	65	99	97	4
Öffentliche Verwaltung	68	98	14	72	99	99	3

Differenzierte Verläufe
und Wahrnehmungen
der Alterung von
Betriebsbelegschaften

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2000	Erfahrungen mit Älteren (in %)	Zustimmung					
		A	B	C	D	E	F
		(Anteil an der Zahl der Betriebe, die Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer haben; in %)					
1 bis 4 Beschäftigte	27	86	18	59	89	80	13
5 bis 19 Beschäftigte	47	93	27	55	86	85	16
20 bis 99 Beschäftigte	86	82	32	55	95	84	26
ab 100 Beschäftigte	54	77	28	61	96	86	26
Berlin insgesamt	40	88	25	57	89	83	17
Ostdeutschland	43	84	23	58	89	82	18
Westdeutschland	42	85	32	63	88	87	17

A Ältere Arbeitnehmer sind im Prinzip genauso leistungsfähig wie jüngere.

B Älteren Mitarbeitern mangelt es oft an der Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue Entwicklungen und Anforderungen einzustellen.

C Nur durch einen altersgerechten Einsatz der Mitarbeiter kann man die Stärken der Älteren nutzen und Probleme vermeiden.

D Es ist sinnvoll, ältere und jüngere Mitarbeiter gemeinsam in altersgemischten Teams und Arbeitsgruppen einzusetzen.

E Man sollte auch ältere Mitarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einbeziehen.

F Es ist günstiger, sich von älteren Mitarbeitern zu trennen und sie durch jüngere Mitarbeiter zu ersetzen, um der Überalterung entgegenzuwirken.

Tab. 6: Meinung der Betriebe in Berlin über ältere Arbeitnehmer nach Branchen und Betriebsgrößenklassen
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000

Extrem unterschiedlich sind auch die Erfahrungswerte beim Umgang mit Älteren zwischen den Betriebsgrößenklassen. Während der Wert bei Kleinstbetrieben unter 30 % liegt, weisen die größeren Betriebe ausgeprägtere Erfahrungen mit altersgemischten Belegschaften auf. Von den Betrieben ab 100 Beschäftigten verfügen 87 % über Erfahrungen mit älteren Erwerbstätigen.

Von den Betrieben mit Erfahrungen bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer sagt der weit überwiegende Teil (88 %), dass ältere Arbeitnehmer im Prinzip genauso leistungsfähig sind wie jüngere. Allerdings fallen bei den Betrieben des produzierenden Gewerbes die Bewertungen Älterer etwas ungünstiger aus (vgl. Abb. 3). Dies ist sicherlich darauf zurückzuführen, dass im produzierenden Gewerbe die physische Belastbarkeit – ein Punkt, bei dem Ältere eher Grenzen haben – eine größere Rolle spielt.

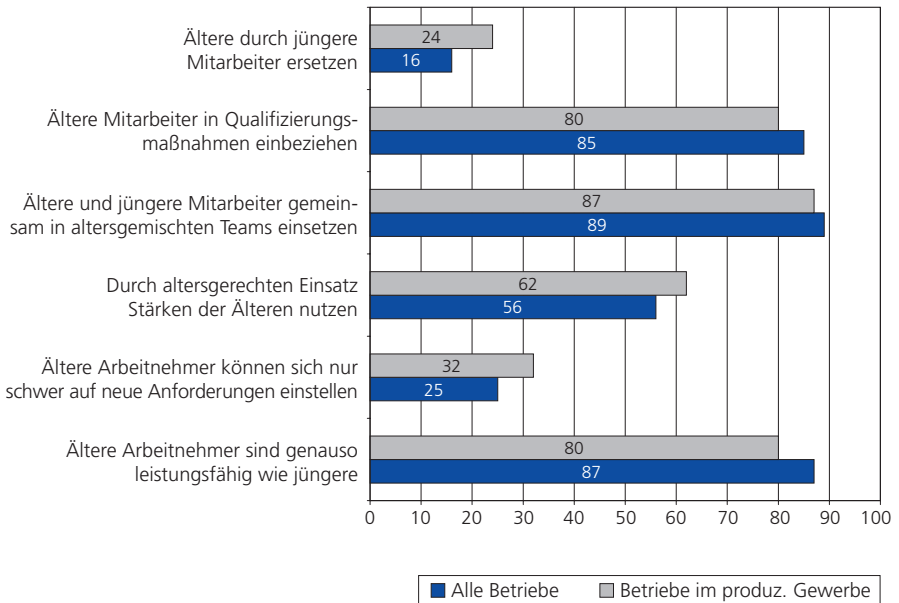


Abb. 3: Meinungen der Betriebe insgesamt und im produzierenden Gewerbe über ältere Arbeitnehmer in Berlin (Befragungsergebnisse des IAB-Betriebspanels 2000 – Anteil an den befragten Betrieben in %)
Quelle: IAB Betriebspanel 2000

Personalpolitisch muss aber dann auch etwas dafür getan werden, damit diese Leistungsfähigkeit erhalten bleibt bzw. richtig genutzt wird.

- 57 % der Berliner Betriebe halten einen altersgerechten Einsatz der älteren Mitarbeiter für notwendig, um das Leistungspotenzial der Älteren effizient zu nutzen.
- 89 % der Betriebe in Berlin sind der Meinung, dass die Bildung von altersgemischten Teams und Arbeitsgruppen sinnvoll ist. Eine ausgeglichene Altersstruktur in derartigen Teams verhindert einerseits das „Abreißen“ des Wissenstransfers und den Verlust von Erfahrungen gegenüber den jeweils nachrückenden Arbeitnehmergenerationen. Ältere Arbeitnehmer gelten als routiniert, loyal, zuverlässig. Andererseits steht eine ausreichende Zahl junger nachwachsender Arbeitskräfte dafür, dass sich keine Betriebsblindheit einschleicht. Darüber hinaus sorgen junge Beschäftigte durch ihr Karriere- und Aufstiegsstreben für neue Ideen

und bringen so die Innovationsfähigkeit sowie Flexibilität voran. Diese anzustrebenden ausgewogenen Alterspyramiden werden künftig allerdings ein höheres Durchschnittsalter aufweisen.

- 83 % fordern, dass auch Ältere in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden.

Immerhin 17 % glauben, dass es grundsätzlich günstiger ist, sich von älteren Mitarbeitern zu trennen und sie durch jüngere Mitarbeiter zu ersetzen. Nur für diese Betriebe bedeutet eine Alterung der Belegschaften eine Überalterung. Auch beklagt ein Viertel der Betriebe bei den älteren Mitarbeitern mangelnde Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue Entwicklungen und Anforderungen einzustellen.

Wenn Stellen im ersten Halbjahr 2000 nicht besetzt werden konnten, dann führten nur rund 3 % der betroffenen Betriebe dies darauf zurück, dass die Bewerber zu alt waren.

4. Wahrnehmung des „Problems“ ältere Arbeitnehmer durch Akteure in der Politik

Das „Problem“ älterer Arbeitnehmer wird in der Politik sehr kontrovers diskutiert. Die Ansichten reichen von Forderungen, das Rentenalter auf 67 Jahre heraufzusetzen, bis hin zu Vorschlägen, Arbeitslosen über 55 Jahre nach Auslaufen des Arbeitslosengeldes mit Hilfe eines Überbrückungsgeldes ab dem 60. Lebensjahr Rente zu zahlen. Die widersprüchliche Behandlung wird deutlich, wenn man die verschiedenen Akteure betrachtet.

Arbeitgeber sind häufig der Meinung, Ältere seien teuer (Lohn- und Lohnnebenkosten) bzw. häufig leistungsgemindert. Daher werden Vorruhestandsregelungen praktiziert.

Arbeitnehmer haben geteilte Interessen. Ein Teil der Älteren will weiter arbeiten aus Gewohnheit, aufgrund finanzieller Aspekte, wegen fehlender anderer Interessen oder Freizeitalternativen. Ein anderer Teil will in den vorgezogenen Ruhestand infolge gesundheitlicher Probleme, alternativer Freizeitinteressen, wegen Überlastung usw.

Betriebsräte vertreten häufig die Ansicht, man solle Älteren den wohlverdienten Ruhestand gönnen und dafür Jüngeren eine Chance eröffnen.

Der Gesetzgeber hat über das Arbeitsförderungs- und Rentenrecht Möglichkeiten zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess geschaffen: Altersteilzeit, vorgezogene Rente wegen Arbeitslosigkeit (ab 60 Jahren), „Verfügbarkeitsprivileg“ für Arbeitslosengeldbezieher ab 58 Jahren.

Populistische Sprüche wie „Deutschland braucht nicht mehr Rentner, sondern mehr ältere Arbeitnehmer“ greifen zu kurz. Auch wird es keinen allgemein gültigen Königsweg geben, der die unterschiedlichen Interessen auf einen Nenner bringt. Letztlich fokussiert sich das Problem auf zwei völlig unterschiedlichen Ebenen, nämlich einerseits in den Betrieben und Einrichtungen

und zum anderen auf den Arbeitsämtern. Darüber hinaus betrifft es Arbeitnehmer mit völlig unterschiedlichen Interessen, Neigungen und Bedürfnissen, auf verschiedenen Qualifikationsstufen, in unterschiedlichen Berufen und mit differenziertem Gesundheitsgrad. Unter dem Aspekt der widersprüchlichen Interessen und unterschiedlichen Voraussetzungen kann eine Doppelstrategie sinnvoll sein: einerseits Modelle für den Wiedereinstieg bzw. die Weiterbildung von älteren Erwerbswilligen praktizieren und andererseits Modelle für den Ausstieg von Älteren aus dem Erwerbsleben und Überführung von Arbeitslosen in den vorgezogenen Ruhestand verfolgen.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat das Problem der Älteren aufgegriffen und eine bundesweite Aktion zur Vermittlung älterer Arbeitnehmer unter dem Motto „50 plus – die können es“ initiiert. Dabei wird sowohl das Interesse der Arbeitgeber an Fachkräften als auch das Interesse älterer Arbeitnehmer an Beschäftigung berücksichtigt (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2000).

Zusammenfassend kann zur arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Problematik einer alternden Betriebsbelegschaft festgehalten werden:

1. Der Alterungsprozess der Bevölkerung wird demographisch bedingt mittel- und langfristig an Dynamik gewinnen, diese Alterung der Bevölkerung schlägt aber nur abgeschwächt auf die betriebliche Altersstruktur durch. In den vergangenen Jahren wurde die Alterung der Betriebsbelegschaften vor allem durch eine Externalisierung, d. h. einen Personalabbau Älterer, aufgehalten.
2. Die Alterung der Betriebsbelegschaften vollzieht sich sehr differenziert. Jede Pauschalierung eines Alterungsproblems der Betriebe an sich verbietet sich. Vielmehr ist in betriebspezifischer Hinsicht eine sehr differenzierte Betrachtung und Bewertung nach Branchen, Regionen, Betriebsgrößenklassen usw. notwendig.
3. In Ostdeutschland sehen im Durchschnitt nur 3 %, in Berlin 4 % der Unternehmen die Überalterung ihrer Belegschaft als problematisch an. Das entspricht auch in etwa den Werten für Westdeutschland. Weit gravierender als die Überalterung sind aus Unternehmenssicht offensichtlich personalpolitische Fragen wie hohe Lohnkosten und Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften.
4. Ob aus einer Alterung eine Überalterung der Betriebsbelegschaft wird, hängt letztlich davon ab, wie in den Betrieben generell die Leistungsfähigkeit der Älteren genutzt und erhalten wird. Das betrifft einerseits einen altersgerechten Einsatz der älteren Mitarbeiter und die Bildung von altersgemischten Teams wie andererseits die Einbeziehung Älterer in Qualifizierungsmaßnahmen.
5. Von den Betrieben, die Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer haben, sagt der überwiegende Teil, dass ältere Arbeitnehmer im Prinzip genauso leistungsfähig sind wie jüngere, nur die Komponenten der Leistungsfähigkeit sind unterschiedlich ausgeprägt.
6. Durch die vorzeitige Ausgliederung Älterer aus dem betrieblichen Arbeitsprozess fokussiert sich zunehmend die Problematik einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung auf dem Arbeitsmarkt. Dies dokumentiert sich bereits heute auf einem zunehmend ungünstiger strukturierten Arbeitsmarkt mit steigender und längerer Altersarbeitslosigkeit.

Literatur

Biersack, W.; Parmentier, K.; Schreyer, F.: Berufe im Spiegel der Statistik, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1993–1999, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 60, Nürnberg 2000.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Ältere Bewerber und Fachkräftebedarf, Informationsmaterial der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 2000.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Nürnberg 1988.

Rössel, G.; Schaefer, R.; Wahse, J. (1999): Alterspyramide und Arbeitsmarkt. Zum Alterungsprozess der Erwerbstätigen in Deutschland, Frankfurt/Main, New York 1999.

Schaefer, R.; Wahse, J.: Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost 2000, IABWerkstattbericht Nr. 8/14.08.2001, Nürnberg 2001.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 1, Reihe 4.2.1, 30. Juni 1999, Wiesbaden 2000.

Kontakt



Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA)

Torstr. 178, 10115 Berlin

Dr. Udo Papies

Prof. Dr. Jürgen Wahse

e-mail: papies@soestra.de
wahse@soestra.de

Tel. 030-2807175

Fax 030-2807166

www.soestra.de

Weitere Auskünfte zu den Inhalten des Gesamtvorhabens erteilen:

DLR – Projektträger des BMBF

Südstraße 125, 53175 Bonn

Dr. Günter Neubauer, Tel. (0228) 3821-145, e-mail: guenter.neubauer@dlr.de

Fraunhofer IAO – Institut Arbeitswirtschaft und Organisation

Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart

Hartmut Buck, Tel. (0711) 970-2053, e-mail: hartmut.buck@iao.fhg.de

Alexander Schletz, Tel. (0711) 970-2184, e-mail: alexander.schletz@iao.fhg.de

www.demotrans.de

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



**Broschürenreihe:
Demographie und Erwerbsarbeit**