ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Ebert, Andreas; Kistler, Ernst

Article

Keine "demographische Wende" am Arbeitsmarkt in Sicht

Intervention. Zeitschrift fuer Ökonomie / Journal of Economics

Provided in Cooperation with:
Edward Elgar Publishing

Suggested Citation: Ebert, Andreas; Kistler, Ernst (2006) : Keine "demographische Wende" am Arbeitsmarkt in Sicht, Intervention. Zeitschrift fuer Ökonomie / Journal of Economics, ISSN 2195-3376, Metropolis-Verlag, Marburg, Vol. 03, Iss. 2, pp. 216-225, https://doi.org/10.4337/ejeep.2006.02.05

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/277076

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Keine »demographische Wende« am Arbeitsmarkt in Sicht

No »Demographic Turn« in Sight on the Labour Market

Andreas Ebert, Ernst Kistler**

Betrachtet man die in jüngster Zeit vorgelegten Vorausberechnungen zur mittel- und langfristigen künftigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bzw. der Arbeitsmarktbilanz, so ist – bei aller Skepsis über die Treffsicherheit solcher Prognosen – von wenig rosigen Perspektiven für Arbeitnehmer und Politik zu sprechen:

- Der Prognos Deutschland Report 2030 sagt noch einen kurzfristigen weiteren Anstieg der Arbeitslosenquote und dann zwar einen deutlichen Rückgang voraus; der Wert für 2015 wird aber nach dieser Quelle immer noch bei neun Prozent liegen, für 2030 ist von 5,9 Prozent die Rede. Mit den Worten »Deutschlands Zukunft fehlen Jobs« und »Vollbeschäftigung ist auch langfristig nicht in Sicht« betitelte das Handelsblatt (vgl. Storbeck 2006) die Berichterstattung über diese Studie.
- »Wer bei hohen Arbeitslosenzahlen auf eine baldige demographische Entlastung der Arbeitsmärkte hofft, sieht sich getäuscht. Die hinter den globalen Zahlen stehenden Altersgruppen erzeugen eine andere Dynamik, die die erwartete Trendwende weiter in die Zukunft hinaus verzögert« (Bucher / Schlömer 2006: 69), so das einschlägige Ergebnis aus der Raumordnungsprognose 2020 / 2050 des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung.
- Auch die neue Projektion der Arbeitsmarktbilanz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erwartet bis 2015 eine Unterbeschäftigung von 10,3 Prozent des Arbeitsangebots, bis 2020 von 6,8 Prozent (vgl. Fuchs et al. 2005). Dabei sind die vom IAB auf der Basis der neuen Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials (vgl. Fuchs / Dörfler 2005) vorgelegten Zahlen inzwischen realistischer als die alten Projektionen (aus diesen haben speziell die Arbeitgeberverbände mit Lust und List die besonders niedrigen Varianten für ihre Propaganda herausgegriffen; vgl. Kistler 2006), wenn auch die interpretative Aufmerksamkeit von Teilen des IAB – für ein Institut der Bundesagentur für Arbeit erstaunlich (!) – vor allem einer sehr langfristig rechnerisch denkbaren Verknappung von Arbeitskräften und weniger der auch nach IAB-Zahlen persistierenden Massenarbeitslosigkeit gilt.[1]

Solchen Prognosen[2] einer noch lange anhaltenden Massenarbeitslosigkeit stehen in der politischen und medialen Öffentlichkeit breit kolportierte Aussagen gegenüber, die eine baldige »demographische Wende« am Arbeitsmarkt beschwören. Von einem angeblich schon

* INIFES, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH, Stadtbergen.

1 Das sehen mittlerweile auch Teile des ifo-Instituts so: »Mit der demografischen Entwicklung werden annähernd gleiche Arbeitslosenquoten mitgehen.« (Ruhland 2006)

2 Nimmt man die einschlägigen Studien zusammen (Kistler 2005: 70), so kann man vereinfachend folgende Aussage treffen: Die Berechnungen zeigen unter Zugrundelegung optimistischer

bestehenden »Fachkräftemangel« ist die Rede, der sehr bald in einen generellen Arbeitskräftemangel umschlagen werde. Auch hierzu einige Beispiele:

– »Ab 2010 und danach fortschreitend werden in Deutschland die Arbeitskräfte rar« (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2001: 1).
– »Bis zum Jahr 2015 fehlen nach Schätzungen im ungünstigsten Fall rund 7 Millionen Erwerbspersonen, wenn man von einem Anstieg des Arbeitskräftebedarfs von knapp 3 Millionen ausgeht« (Kommission zum Abbau 2002: 118).
– »Der demographische Wandel beschneidet die Wachstumsaussichten der Industrieländer in den kommenden Jahrzehnten, weil mit der Überalterung der Bevölkerung die Zahl der Erwerbstätigen abnimmt […]. In Ländern mit absehbarem beträchtlichem Arbeitskräftemangel werde das Angebot von Gütern und Diensten die Nachfrage der Konsumenten nicht befriedigen können, sagte Richard Smans vom Weltwirtschaftsforum« (o.V. 2004: 1).

Eine mittlere »Prognose« des Erwerbspersonenpotenzials

Um die demographische Veränderung des Potenzials an Arbeitskräften grob abschätzen zu können, sei hier zunächst die Entwicklung von Zahl und Altersstruktur der Bevölkerung betrachtet. Abbildung 1 (S. 218) basiert auf der fünften, mittleren Variante der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung der Statistischen Ämter. Diese ist zwar keine im statistischen Sinne irgendwie »wahrscheinlichste« Variante, aber eine sehr plausible, die auch nahe bei den mittleren Varianten anderer Szenarien liegt. Zur Einschätzung der »Prognosesicherheit« ist anzumerken, dass bis zum Zeithorizont 2020 allenfalls die Annahmen zur Höhe der Nettozuwanderung im vorliegenden Zusammenhang relevant sind. Die diesbezüglichen Differenzen zu anderen einigermaßen plausiblen Varianten sind im Ergebnis gar nicht so groß.

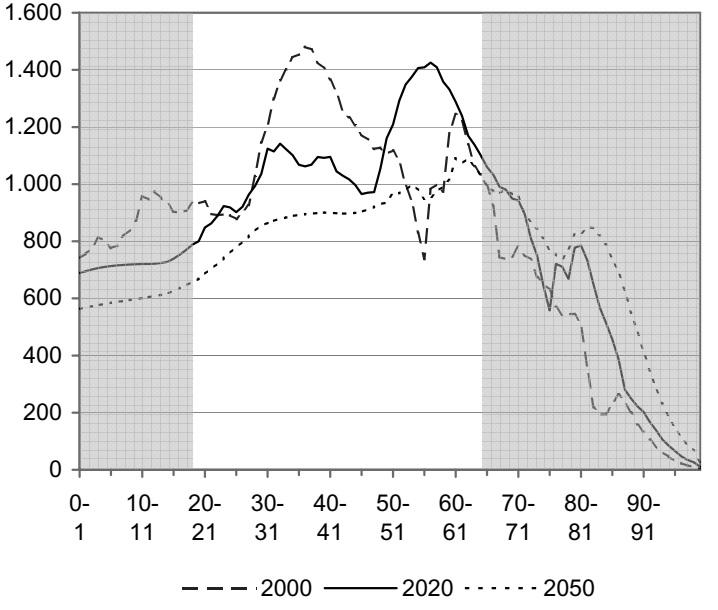
Aus dem Bild ist ersichtlich – die Fläche unter den Kurven entspricht der Bevölkerungszahl –, dass weder diese noch die Zahl der Personen im Erwerbsalter (hier 18 bis 64 Jahre) bis 2020 wirklich abnehmen wird. Erst danach setzt ein sich allmählich beschleunigender Rückgang ein.

Als zweites und weiter unten näher zu besprechendes Ergebnis ist – wenig überraschend – festzuhalten, dass die Zahl der Personen bis 2020 zwar nicht geringer, die Altersstruktur aber eine ganz andere sein wird: Die Babyboomer werden dann nämlich nahe am Rentenalter, jedoch zum großen Teil noch nicht verrentet sein.

Hinsichtlich der Erwerbsquoten verwenden wir für unsere Berechnungen die Annahmen, die die Prognos AG in ihren Studien für die Rürup-Kommission (vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003) bzw. den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (vgl. Eitenmüller / Schüssler 2004) als Basisvariante (d.h. ohne größere weitere Änderungen beim Rechtsrahmen etc.) gesetzt haben. Abbildung 2 (S. 219) zeigt

Annahmen zur Wirtschaftsentwicklung bis 2040 eine Arbeitslosenquote von vier bis sechs Prozent, bei pessimistischeren Annahmen von zehn bis 13 Prozent.

Abbildung 1: Altersstruktur der Bevölkerung Deutschlands 2000, 2020 und 2050 nach dem mittleren Szenario der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Kohortenstärke in Tausend)



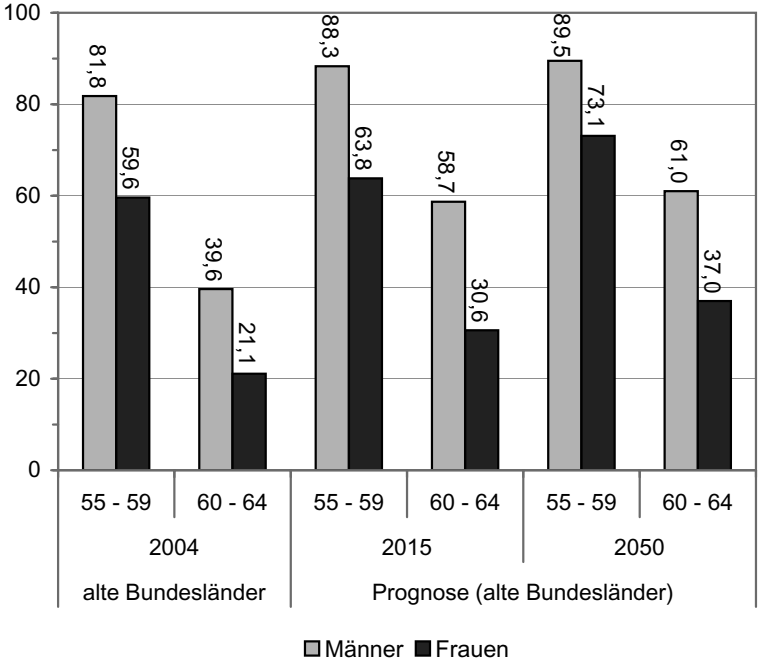
Quelle: Statistisches Bundesamt 2003, eigene Darstellung

die errechneten Erwerbsquoten Älterer für 2015 und 2050 im Vergleich zu 2004. Diese Annahmen sind u.E. im Gegensatz zu der Kritik von Kaufmann (2005: 3) keine ungebührlich optimistische »Schönrechnerei«. Sie wären wohl unter der Annahme besserer, alternsgerechter Arbeitsbedingungen (Weiterbildung, präventiver Gesundheitsschutz, bessere Arbeitsorganisation etc.) im Prinzip erreichbar,[3] wiewohl sie für viele Arbeitnehmer unter den gegebenen Verhältnissen nicht realistisch sind! Aber auch eine entsprechende Nachfrage nach Arbeitskräften muss gegeben sein, und die Altersdiskriminierung durch die Betriebe muss aufhören.

Unter Zugrundelegung der genannten mittleren Annahmenkombinationen zeigt sich jedenfalls, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Westdeutschland in den nächsten Jahren – bis ca. 2015 – sogar noch zunehmen wird. Erst nach dem Jahr 2020 nimmt dann die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen wieder unter das Niveau des Jahres 2000 ab und geht danach, erst langsam und später sich beschleunigend, zurück. Abbildung 3 (S. 220) enthält eine dementsprechende Vorausberechnung des Erwerbspersonenpotenzials für Ost- und Westdeutschland und verdeutlicht, dass noch auf lange Sicht von einem Arbeitskräfte-

3 Die Zahlen für 2015 in Abbildung 2 entsprechen in etwa dem »Stockholm-Ziel« der Europäischen Beschäftigungsstrategie (Anhebung der Beschäftigungsquote für Ältere auf 50 Prozent).

Abbildung 2: Erwerbsquoten Älterer heute und morgen (in Prozent)



Quellen: Statistisches Bundesamt o.J., Eitenmüller/Schüssler 2004, eigene Zusammenstellung

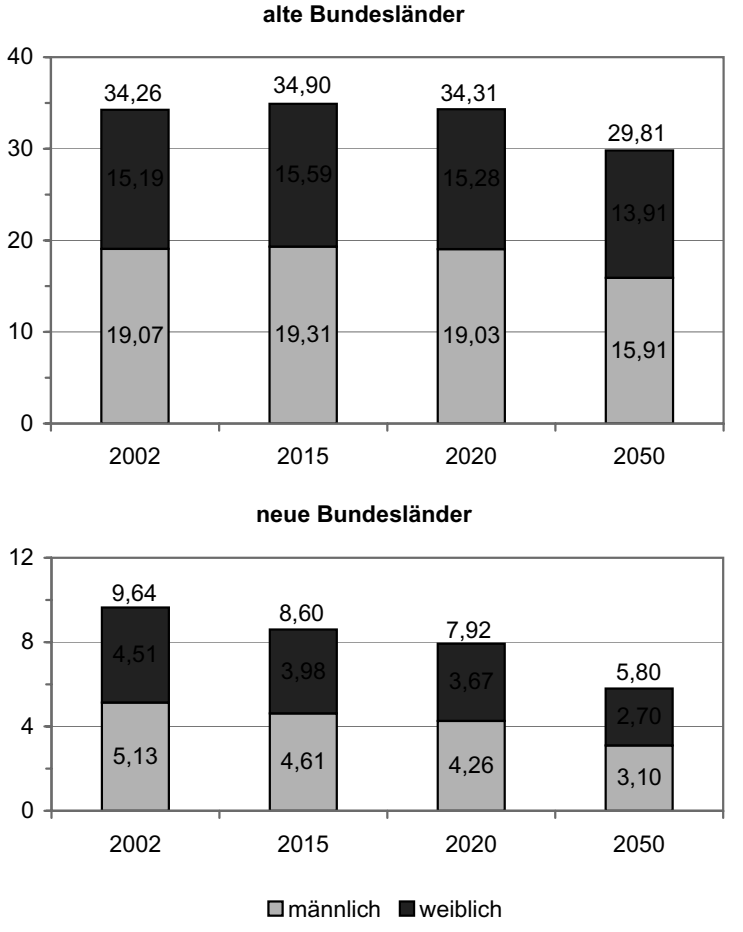
mangel auf breiter Front keine Rede sein kann.[4] Auch die inzwischen vorliegende aktuelle Variante der IAB-Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials (vgl. Fuchs / Dörfler 2005) bewegt sich in ihrer realistischen, mittleren Variante genau in diesen Größenordnungen, was in der öffentlichen Präsentation und Perzeption aber, wie erwähnt, leider oft zu sehr untergeht.

Angesichts der Arbeitslosenzahlen in Ostdeutschland, der starken Wanderung und Pendlerbewegungen[5] ist auch ein isolierter Blick auf das Erwerbspersonenpotenzial in den Neuen Bundesländern nicht ausreichend. Langfristig ist der extrapolierte Rückgang dort zweifellos dramatisch. Die Prognose »Arbeitskräftemangel« wäre jedoch falsch. Es ist auch dort völlig fehlindiziert, in den nächsten 20 Jahren schnelle und radikale Maßnahmen zur Steigerung des Arbeitsangebots zu verfolgen, ohne Rücksicht auf die katastrophale Arbeitsmarktsituation und -entwicklung.

4 Noch nicht mitgezählt sind hier die sonstigen Formen der Unterbeschäftigung, wie die hohen Anteile unfreiwilliger Teilzeit und auch ein nicht unerheblicher Teil an Frühverrentung.

5 Hinzu kommt die in der öffentlichen Debatte zur Migration aus den EU-Beitrittsländern bisher zu wenig beachtete Tatsache, dass in Polen, Tschechien etc. ein hoher Anteil gut ausgebildeter Erwerbspersonen heute zwischen ca. 20 und 35 Jahre alt ist, während hierzulande die am stärksten besetzten Jahrgänge um 15 Jahre früher allmählich »ältere Arbeitnehmer« werden.

Abbildung 3: Vorausschätzung[1] des Erwerbspersonenpotenzials in West- und Ostdeutschland bis 2050 (in Millionen)



1 Basis: Bevölkerungsentwicklung nach 10. koordinierter Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 5 (Statistisches Bundesamt 2003). Potenzialerwerbsquoten nach Prognos AG (zit. in Eitenmüller / Schüssler 2004: 26). Aus Datenverfügbarkeitsgründen wurden bei den Erwerbsquoten die Werte für 2015 auf die Bevölkerungsstruktur 2015 und 2020 angewendet, womit die Zahlen für 2020 noch etwas unterschätzt sein dürften.

Quelle: Eigene Berechnungen

Natürlich muss bei einer solchen modellhaften Betrachtung, wie sie in Abbildung 3 skizziert ist, angefügt werden, dass hinter den Zahlen enorme regionale Unterschiede in der demographischen Entwicklung und der Erwerbsbeteiligung stehen (vgl. dazu ausführlich Conrads et al. 2005, Kistler / Ebert 2005). So wird es in Deutschland Regionen geben, wie

z. B. die Stadt München, aber auch das kleine Brandenburg an der Havel, in denen die Zahl der Personen im höheren Erwerbsalter (55 bis 64 Jahre) im Jahr 2020 in etwa so hoch sein wird, wie sie im Jahr 2002 war. Dem stehen Kreise gegenüber (z. B. Eichstätt in Bayern), in denen die Zahl der Personen in dieser Altersgruppe um bis zu zwei Drittel zunehmen wird. Was dies arbeitsmarktseitig bedeuten wird, mag man sich gar nicht ausmalen. Außerdem ist hier noch nichts über einen qualitativen Mismatch gesagt, dessen Zunahme auch wir für plausibel halten. Angesichts der von kurzfristigen Argumenten bestimmten Sparpolitik von Staat und Unternehmen im Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsbereich ist eine qualifikatorische Lücke in der mittleren und fernen Zukunft durchaus kein völlig abwegiges Szenario. So produzieren wir Exklusion und steigende Zahlen von schwer oder überhaupt nicht vermittelbaren Personen.

Allerdings muss auch – insbesondere angesichts der völlig überzogenen Zahlen in der Debatte um einen »Fachkräftemangel« (vgl. Bosch et al. 2003) – angeführt werden, dass es schon eine seltsame Vorstellung ist, dass für eine offene Stelle zu jeder Zeit, an jedem Ort und unter welchen Konditionen auch immer ein (oder gar mehrere?) Arbeitsplatzbewerber bereit stehen müsse. Wer da heute über einen Fachkräftemangel klagt, dem geht es in Wirklichkeit meist darum, ein Überschusspotenzial an Arbeitskräften zu halten. Eine gewisse Suchzeit bei offenen Stellen ist in einer dynamischen Wirtschaft so normal wie eine gewisse friktionelle Arbeitslosigkeit.

Die Erwerbsneigung der Älteren steigt

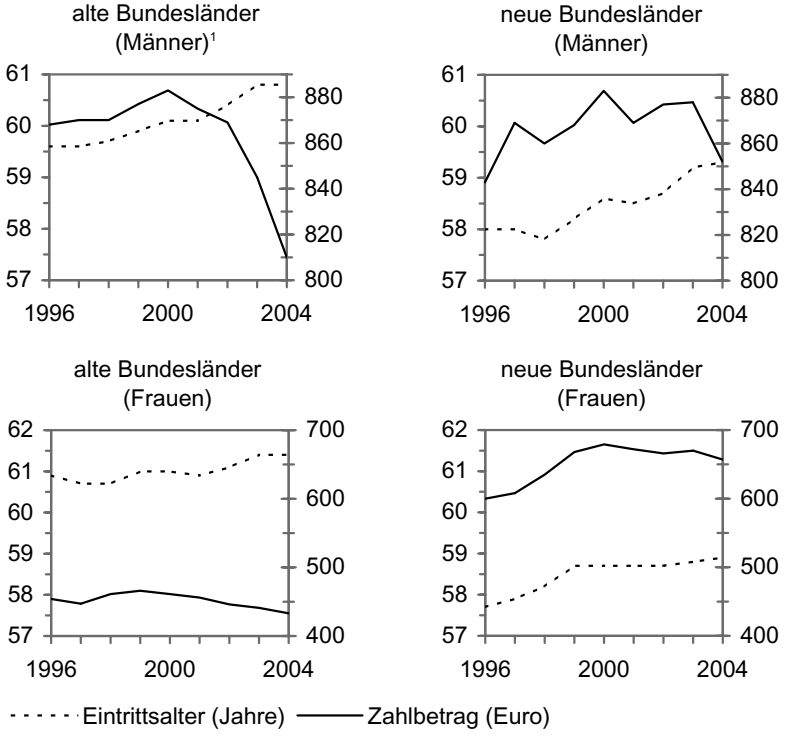
Natürlich gab es neben der Altersdiskriminierung der Betriebe auch unter den Beschäftigten in der Vergangenheit eine recht verbreitete Frühverrentungsmentalität. Diese führt angesichts der steigenden Lebenserwartung bei mehr werdenden Älteren und kürzeren Lebensarbeits- bzw. Beitragszeiten längerfristig (nicht aktuell!)[6] mit zu Problemen in den Rentenkassen. Insofern ist das Ziel einer Annäherung des faktischen an das gesetzliche Regelrentenalter auch durchaus sinnvoll. Die Mehrheit der vorzeitig aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedenen ist aber nicht freiwillig ausgeschieden, sondern konnte (v. a. aus gesundheitlichen Gründen) oder durfte (betriebliche Externalisierung und geringe Arbeitsmarktchancen) nicht länger arbeiten.

Im Hinblick auf das subjektiv erwartete bzw. angestrebte Renteneintrittsalter ist laut Befragungen auch Einiges in Bewegung geraten. Die »demographische Botschaft« ist bei vielen Beschäftigten – im Gegensatz zu den meisten Betrieben – zumindest ein Stück weit angekommen. Sie wissen, dass sie länger werden arbeiten müssen (sie wissen nur noch nicht, wie das gehen soll). Die aktuelle Arbeitsmarktpolitik (Stichwort: Hartz-Gesetze) erhöht

6 Die aktuellen Probleme in den Rentenkassen und öffentlichen Haushalten haben andere Ursachen als den demographischen Wandel (Arbeitslosigkeit, falsche Finanzierung der Deutschen Einheit, Förderung sozialversicherungsfreier Beschäftigungsverhältnisse, viel zu geringe Entwicklung der Lohnsumme). In Bezug auf den »Gesamtlastkoeffizienten« leben wir zurzeit sogar in einer demographisch sehr günstigen Situation (vgl. Kistler 2006).

den Arbeitsangebotszwang massiv[7] – dies ist bekannt und soll hier nicht weiter ausgeführt werden. Weniger bekannt ist, dass durch die »Reformen« in der Alterssicherung seit 1992 bereits heute, vor der drohenden Einführung der »Rente mit 67«, massive Rentenkürzungen bei den Neurentnern programmiert wurden. Abbildung 4 zeigt dies in aller Kürze: Trotz in den letzten Jahren deutlich gestiegenem Renteneintrittsalter ist der Zahlbetrag der neuen Versichertenrenten seit 2000 massiv gesunken. Insbesondere bei westdeutschen Männern ist der Rückgang geradezu dramatisch – und das bei noch dazu sehr großen Unterschieden nach Bundesländern und Landkreisen (vgl. Conrads et al. 2005).

Abbildung 4: Entwicklung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters (linke Skala) und des Zahlbetrags der Neurenten (Versichertenrenten; rechte Skala) in West- und Ostdeutschland



1 Durch Einbeziehung der Auslandsrenten, die deutlich niedriger liegen, wird hier besonders der Zahlbetrag der westdeutschen Männer etwas nach unten verzerrt.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund 2005: 88 f., 112

7 Interessant ist, dass internationale Vergleiche (vgl. Kraatz et al. 2006) zeigen, dass Erfolge in den Vorbildländern mit hoher Beschäftigungsquote Älterer nicht an einer Politik des »fordernden« Arbeitsangebotszwanges liegen, sondern an Maßnahmen einer »fördernden« Steigerung der Beschäfti-

Es fehlt an den entsprechenden Arbeitsbedingungen

Auch wenn der Zwang länger zu arbeiten steigt – und das noch viel mehr bei einer Rente mit 67 –, werden viele Arbeitnehmer nicht länger arbeiten können. Diese Aussage bezieht sich nicht nur auf die gezeigten schlechten Arbeitsmarktperspektiven; immerhin fällt auch das Gesamtarbeitsvolumen seit langem. Zu bedenken ist auch, dass die altersdiskriminierende Personalpolitik der Betriebe ungebrochen ist – rund ein Viertel aller Personalverantwortlichen bekannte sich in der Repräsentativerhebung IAB-Betriebspanel im Jahr 2002 offen zu altersdiskriminierender Rekrutierungspolitik (vgl. Kistler 2006).

Noch gravierender ist jedoch der Befund, dass es die Arbeitsbedingungen für weite Kreise der Beschäftigten nicht zulassen werden, bis zu einem abschlagfreien Rentenbeginn mit 67 Jahren zu arbeiten. Die physischen Arbeitsbelastungen nehmen nicht ab, sondern verschieben sich eher, die psychischen Arbeitsbelastungen nehmen deutlich zu[8] – das vor allem bei den jüngeren und mittleren Altersgruppen (die in Kürze wie eine Bugwelle als ältere Erwerbspersonen auf uns zukommen). Nur bei neun Prozent der Arbeitnehmer kann man mit Blick auf das Fehlbeanspruchungsniveau und die Ressourcenpotenziale von sehr guten, bei weiteren 28 Prozent von einigermaßen guten Arbeitsbedingungen sprechen (und das noch ohne Berücksichtigung der Einkommensseite) – so die Ergebnisse einer repräsentativen Erwerbstätigenbefragung, die wir im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) im Jahr 2004 zusammen mit TNS-Infratest Sozialforschung durchgeführt haben (vgl. Fuchs 2006). 24 Prozent der Befragten meinten dabei, dass sie ihre Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter ausüben könnten. Dies gilt für die Beschäftigten in deutlicher Abhängigkeit von ihren aktuellen Arbeitsbelastungen und deren Niveau während ihrer bisherigen Erwerbsbiographie.

Fazit

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen – Arbeitsbedingungen, betriebliche Personalpolitik und Arbeitsmarktperspektiven – ist die Rente mit 67 ein groß angelegtes Rentenkürzungsprogramm. Als langfristige Perspektive sind Maßnahmen notwendig, die die Teilnahme Älterer am Erwerbsleben ermöglichen. Präventive Ansätze der Gesundheitsförderung und der Weiterbildung müssen über die gesamte Erwerbsbiographie greifen, um Beschäftigungsfähigkeit im Alter zu finden. Kurz- und mittelfristig ist eine moderate Fortführung der bisherigen Vorruhestandsinstrumente in verbesserter Form notwendig. Ansonsten droht eine Wiederkehr der überwunden geglaubten Altersarmut.

---

gungsfähigkeit und einer stärkeren Intervention des Staates. In Großbritannien werden die Scheinerfolge durch steigende Prekarität und Armut erkauft (vgl. Kistler 2006a).

8 Auch aufgrund dieser Entwicklung ist die verbreitete Hoffnung, dass mit dem zunehmenden Gewicht von Dienstleistungstätigkeiten die Arbeitsbelastungen abnehmen, unbegründet.

Literatur

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2001): Zukunft von Bildung und Arbeit, Pressemitteilung, Nr. 08, 18. Juni 2001

Bosch, Gerhard / Heinecker, Paula / Kistler, Ernst / Wagner, Alexandra (2003): Aktueller und künftiger Fachkräftemangel und Fachkräftebedarf. Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin, Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Bd. 57, Berlin

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2003): Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme. Bericht der Kommission, Berlin

Bucher, Hansjörg / Schlömer, Claus (2006): Die Erwerbspersonen, in: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hg.), Raumordnungsprognose 2020/2050, Bonn, S. 57–70

Conrads, Ralph / Ebert, Andreas / Huber, Andreas / Kistler, Ernst / Staudinger, Thomas (2005): Arbeit und Arbeitsmarkt im demographischen Wandel – Perspektiven im Freistaat Bayern und den Regionen, Broschüre des IG Metall Bezirks Bayern, 2. Auflage, München

Deutsche Rentenversicherung Bund (2005): Rentenversicherung in Zeitreihen. DRV-Schriften, Bd. 22, Berlin

Eitenmüller, Stefan / Schüssler, Reinhard (2004): Auswirkungen veränderter Rahmenbedingungen auf die Finanzen der gesetzlichen Rentenversicherung, DRV-Schriften, Bd. 49, Frankfurt am Main

Fuchs, Johann / Schnur, Peter / Zika, Gerd (2005): Besserung langfristig möglich, IABKurzbericht, Nr. 24

Fuchs, Johann / Dörfler, Katrin (2005): Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen, IABKurzbericht, Nr. 11

Fuchs, Tatjana (2006): »Was ist gute Arbeit?«, BAuA-Schriftenreihe, Dortmund et al., i.E.

Kaufmann, Franz-Xaver (2005): Schrumpfende Gesellschaft. Vom Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen, Frankfurt am Main

Kistler, Ernst (2005): Demographie, in: SOFI/IAB/ISF/INIFES (Hg.), Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland – Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, Wiesbaden, S. 63–70

Kistler, Ernst (2006): Die Methusalem Lüge. Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird, München

Kistler, Ernst (2006a): Auf beiden Seiten fördern und fordern – Anregungen aus internationalen Vergleichen zur Beschäftigung Älterer, in: Sproß, Cornelia (Hg.), Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa, BeitrAB, Nr. 299, S. 85–110

Kistler, Ernst / Ebert, Andreas (2005): Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – Deutschland, in: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hg.), Smart Region. Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demographischen Wandels in europäischen Regionen, DRV-Schriften, Bd. 62, Berlin, S. 101–124

Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Berlin

Kraatz, Susanne / Rhein, Thomas / Sproß, Cornelia (2006): Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn, IABKurzbericht, Nr. 5

o.V. (2004): Weltwirtschaftsforum. Arbeitskräftemangel mindert Deutschlands Wachstumschancen, in: FAZ.NET vom 21.01.2004

Ruhland, Michael (2006): Die Zukunft der Zuwanderung, in: Süddeutsche Zeitung vom 25.01.2006

Statistisches Bundesamt (2003): Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden (CD)

Statistisches Bundesamt (o. J.): Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden

Storbeck, Olaf (2006): Deutschlands Zukunft fehlen Jobs, in: Handelsblatt vom 03.04.2006

Versicherungspflicht gegen Elementarschäden: Warum wir sie brauchen, aber nicht bekommen

Mandatory Insurance Against Elementary Risks: Why We Need It But Won't Get It

Reimund Schwarze, Gert G. Wagner***

Einführung

Die Jahrhundertflut 2002 an der Oberelbe und die nachfolgende Serie großer und kleiner Hochwasserereignisse in Deutschland haben dazu geführt, dass von unterschiedlichen Seiten vorgeschlagen wurde, eine Versicherungspflicht zur finanziellen Vorsorge gegen künftige Hochwasser- und andere Elementarschäden[1] einzuführen.[2] Die Autoren dieses Beitrags haben sich mit einem konkreten Gestaltungsvorschlag an dieser Diskussion frühzeitig beteiligt (vgl. Schwarze / Wagner 2002 und 2003). Die Finanzministerkonferenz (FMK) hat diesen Vorschlag aufgegriffen und im Juni 2003 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die das Thema »Versicherungspflicht für Elementarschäden« in mehreren Treffen mit Experten und Vertretern der Länderjustizministerien erörterte. Inzwischen ist dieses Anliegen aber aufgegeben

* DIW Berlin und EUV Frankfurt / Oder.

** TU Berlin und DIW Berlin.

1 Der Begriff »Elementarschäden« bezeichnet allgemein die ökonomischen Folgen von Naturereignissen. Dabei handelt es sich insbesondere um Schäden durch Vulkanausbrüche, Erdbeben, Erdsenkungen, Erdrutsche, Lawinen, Schneedruck, Stürme, Hagel, Starkregen sowie Hochwasser und Sturmflut.

2 Das politische Spektrum der Unterstützer dieser Idee reichte dabei von der PDS (Roland Claus) bis zur CSU (Edmund Stoiber).