

Schmid, Josef; Rürup, Bert; Klauder, Wolfgang

Article — Digitized Version

Die demographische Entwicklung - welche Optionen bestehen?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Schmid, Josef; Rürup, Bert; Klauder, Wolfgang (2000) : Die demographische Entwicklung - welche Optionen bestehen?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 80, Iss. 9, pp. 523-536

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/40559>

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.

Die demographische Entwicklung – Welche Optionen bestehen?

In gut zehn Jahren wird die seit längerer Zeit alternde Bevölkerung in Deutschland beschleunigt schrumpfen. Welchen wirtschaftlichen Probleme werden sich hieraus ergeben? Welche Optionen bestehen?

Josef Schmid

Die demographische Lage Deutschlands – Gegenwart und vorhersehbare Zukunft

Mit der Vereinigung Deutschlands hat die „deutsche Bevölkerungsfrage“ auch ihr Gesicht verändert. Die beiden deutschen Staaten waren zuvor eigene Wege in der Behandlung von Bevölkerungsfragen gegangen, obwohl die demographischen Entwicklungstendenzen ähnlich waren:

□ deutliche Geburtenrückgänge ab Mitte der 60er Jahre, die sich Anfang der 70er Jahre zur Bevölkerungsabnahme kumulierten. Nur die ehemalige DDR suchte dem ab 1974 familienpolitisch entgegenzuwirken, mit beachtlichem Anfangserfolg, der allerdings mit der Wende verebbte.

□ steigende Zuwanderung, die zuerst „Arbeitsmigration“ war. Im Osten blieb sie schwach, im Westen stark und fächerte sich da auf in unterschiedliche Zuwanderungsformen: Aufnahme von Aussiedlern, Arbeitsmigration mit meist anschließender Familienzusammenführung, Asyl mit häufig ausgesprochener Aufenthaltsduldung und Flüchtlingsaufnahme, die – obwohl zeitlich begrenzt – einen gewissen Teil an Daueraufenthalt zur Folge hat.

Der übliche Überhang der Zuzüge über die Fortzüge bewirkte zumeist, dass die auf Bevölkerungsabnahme eingestellte „natürliche Bevölkerungsbewegung“ (als Verhältnis von Geburten und Sterbefällen) aufgehalten und überkompensiert wird.

Das Verhältnis von Zuflüssen (Geburten, Zuwanderung) zu Abgängen (Todesfälle, Fortzüge) wird jährlich registriert. Im Rückblick der letzten Jahre, besonders seit Ergänzung des Asyl-Artikels 16 im Grundgesetz („Drittstaatenregelung“), hat sich diese Bevölkerungsbewegung verfestigt. Das letztverfügbare Jahr 1999 zeigt folgendes Bild: Die deutsche Wohnbevölkerung besteht derzeit aus 82 Mill. Menschen, wovon 7,4 Mill. legal anwesende Ausländer sind. 1999 wurden in Deutschland 771 000 Kinder geboren, was – im Vergleich zu den Vorjahren – als neues „Rekordtief“ gilt. Verursacht wurde dies durch den starken Geburtenrückgang in Westdeutschland um 2,7% gegenüber dem Vorjahr 1998 bei 664 000 Geburten. Demgegenüber konnte der Geburtenanstieg in Ostdeutschland um 3,8% gegenüber 1998,

nun auf 107 000 Neugeborene, wenig ausrichten.

Noch im Jahre der Wiedervereinigung war die ostdeutsche Geborenenziffer, mit aufwendiger DDR-Familienpolitik ab 1974 gesteigert, auf westdeutsches Niveau von 1,3 Kindern pro Frau gefallen – und in der Folgezeit sogar als ein weltweit einmaliges Geburtentief von 0,7 Kindern pro Frau bestaunt. Die neuen Lebensunsicherheiten für Mütter und der Wegfall der ausgedehnten Einrichtungen zur Kinderbetreuung zu DDR-Zeiten gelten gemeinhin als Ursache hierfür und dann das Abwarten bzw. zeitliche Hinausschieben von Kinderwünschen. Nun arbeitet sich die ostdeutsche Geborenenziffer wieder langsam nach oben, kann aber am Zustand eines quasi-definitiven gesamtdeutschen Geborenendefizits nichts ändern.

In den letzten Jahren verzeichnete Deutschland einen negativen Wanderungssaldo. Die Zu- und Fortzüge schwankten um je 600 000 und erst 1999 zeigte sich wieder ein Überhang der Zuzüge: der Zuzug von 105 000 deutsch-

stämmigen Aussiedlern und ein Wanderungsüberschuss bei Ausländern von 118 000 waren so bedeutend, dass das Geburtendefizit wettgemacht werden konnte.

Veränderung der Alterspyramide

Ein Geborenenendefizit ist kurzfristig an einer negativen Bevölkerungsbilanz, also an einem Überhang der Sterbefälle über die Geburten auszumachen. 1999 wurden bundesweit 846 000 Sterbefälle gezählt. Das bedeutet, gemessen an der oben genannten Gesamtzahl der Geburten, einen Sterbeüberschuss, und damit ein Geborenenendefizit von 76 000. Seit 1973 häufen sich – von Zuwanderungseffekten einmal abgesehen – solche Defizite und verändern die Alterspyramide. Der Jugendsockel wird schmaler, während der Alterskopf schwillt. Hat eine Alterspyramide eine Glockenform, wäre dies für eine moderne Gesellschaft ein Idealzustand: keine Altersklasse wäre überrepräsentiert, das Verhältnis von Jung zu Alt wäre sozialpolitisch problemlos, eine Bevölkerung im aktiven Erwerbsalter zwischen 20 und 60 machte mehr als 50% der Gesamtbevölkerung aus und würde – bei günstiger Beschäftigungslage – leicht mit der „Last“ der beiden abhängigen Altersgruppen der Jugend und des Alters fertig.

Doch eine solche Stabilisierung ist nur mit starken politischen Eingriffen, vor allem familienpolitischen Maßnahmen, herzustellen. Die nordeuropäischen Länder, Großbritannien und Frankreich achten schon seit Anfang bzw. Mitte des 20. Jahrhunderts darauf, dass ihre Alterspyramide nicht über das Gleichmaß hinaus altert, d.h. „kopflastig“ wird. Der demographische Wandel in Richtung einer alternden Bevölkerung mit Beginn der 70er Jahre hat die deutsche Politik unvorbereitet ge-

troffen und damit auf „kompensatorische Stückwerktechnik“ verwiesen: steigende Kosten bei den Alterssicherungssystemen und Gesundheitsdiensten drückten auf Lohnnebenkosten und Sozialversicherungsbeiträge und erforderten bald – bei Beitragsausfällen wegen Arbeitslosigkeit – „Bundeszuschüsse“, d.h. Steuermittel, um den sozialstaatlichen Verpflichtungen aus dem „Generationenvertrag“ (geschlossen 1957) nachkommen zu können.

Bevölkerungsbedingte Probleme

Ökonomische und sozialpolitische Belastungen wurden in den vergangenen 25 Jahren noch nicht

Die Autoren unseres Zeitgesprächs:

Prof. Dr. Josef Schmid, 63, ist Inhaber des Lehrstuhls für Bevölkerungswissenschaft der Universität Bamberg und u. a. Mitglied des Kuratoriums des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung Wiesbaden.

Prof. Dr. Bert Rürup, 56, lehrt Finanz- und Wirtschaftspolitik an der Technischen Universität Darmstadt. Er ist Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, des Sozialbeirates der Bundesregierung und seit 1992 der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ des Deutschen Bundestages.

Dr. Wolfgang Klauder, 68, war bis Ende 1996 leitender wissenschaftlicher Direktor beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg.

direkt mit dem Geborenenendefizit in Verbindung gebracht, denn seit Ende des letzten Krieges kannte Deutschland eigentlich keine Bevölkerungsprobleme im Sinne eines Arbeitskräftemangels. Der Flüchtlingszustrom von Kriegsende bis zum Mauerbau 1961 brachte integrierte deutsche Facharbeit, danach ausgesuchte „Gastarbeit“ aus dem Mittelmeerraum. Erst mit den 80er Jahren begannen sich bevölkerungsbedingte Probleme zu bündeln: Produktivitätssteigerungen und technischer Fortschritt, die menschen-sparend wirkten, brachten Beschäftigungsprobleme für die letzten geburtenstarken Jahre des „Babybooms“ der 60er Jahre. Der Zuwanderungsdruck über steigende Asylanträge („Asyl-Schiene“) und die Familienzusammenführung brachten erstmals nicht-integrierte und ökonomisch nicht einsetzbare ausländische Bevölkerung, nachdem 1973 die offizielle Anwerbung ausländischer Arbeitskraft angesichts der Beschäftigungsprobleme in der damals angebrochenen Energie- und Computer-Revolution beendet wurde.

Seitdem ist eine immer stärkere Verzahnung von wirtschaftlichen, sozialen und demographischen Bewegungen zu beobachten. Kostensteigerungen und Einnahmensenkungen, Engpässe am Arbeitsmarkt, Qualifikationsdefizite bei obendrein schwindendem Nachwuchs, der bald auf die Absolventenzahlen benötigter Studiengänge durchschlägt, spiegeln letztlich das Geburten- und Sterblichkeitsniveau und Formen und Auswirkung der Wanderbewegungen wider.

Längere Rentenbezugszeiten

Die Alterung einer ganzen Bevölkerung ist an sich ein objektiver Vorgang. Mit ihr klettert rechnerisch das künstliche Maß des „Durchschnittsalters“ in die Höhe.

Es liegt dort, wo sich die Alterspyramide in zwei gleichgroße Flächen teilt. In der Dritten Welt mit viel jungen Einwohnern liegt es bei 20 Jahren, das alte Europa entwickelt sich in Richtung eines Durchschnittsalters zwischen 40 und 50 Jahren. Geburtenrückgang bedeutet an sich schon Alterung, weil dadurch der Anteil der älteren Jahrgänge sich erhöht. Ebenso bedeutet stetiger Anstieg der Lebenserwartung in den höheren Altersklassen Alterung der Bevölkerungsstruktur, wenn die Kinder- und Erwachsenensterblichkeit weitestgehend zurückgedrängt sind.

Was die deutsche Bevölkerung zur am raschest alternden der Welt macht, ist die Tatsache, dass der Geburtenrückgang als Alterungsfaktor schon vor einem Vierteljahrhundert eingesetzt hat und unvermindert andauert, während gleichzeitig ein gut ausgebautes und großzügiges Gesundheitswesen die Langlebigkeit weiter vergrößert. Eine Geburtenzahl, konstant unter der Zahl der Sterbefälle, bei stärker werdenden Altenjahrgängen, d.h. größerer Wahrscheinlichkeit in Altenjahrgängen, die nächsthöhere Altersstufe zu erreichen, haben die Lebenserwartung für Männer auf 74, die der Frauen auf 80 gebracht.

Die noch zu durchlebenden Jahre betragen für 60-jährige Männer 18 Jahre, für 60-jährige Frauen 23 Jahre. Diese Entwicklung zeigt in etwa die verlängerte Bezugszeit von Altersrenten, die von der aktiven Bevölkerung aufgebracht werden muss. Wird diese in ihrer Leistung durch Arbeitslosigkeit geschwächt, während die Zahl der Bezieher und ihrer politisch ermöglichten Ansprüche steigen, dann geraten Gesellschaften in die spannungsgeladene Entscheidung zwischen kurzfristigem Flickwerk und Systemänderung.

Beide bringen keine Lösung, wenn die demographischen Pressionen über Geborenendefizite, Langlebigkeit und begrenzte Handlungsmöglichkeiten im Zuwanderungsbereich andauern. Während die Zuwanderung für staatliche Steuerung offen wäre, ist eine grundsätzliche Trendänderung in der „natürlichen Bevölkerungsbewegung“ im Zusammenspiel von Geburtenzahlen und Sterbefällen nur schwer vorstellbar, zumal sich ein politischer Eingriff zugunsten von mehr Geburten mit der dafür nötigen Radikalität nicht abzeichnet.

Vorausberechnung der Bevölkerung

Die Bevölkerungsbilanz liefert einen kurzfristigen Blick auf den Reproduktionsmodus einer Bevölkerung. Die „Gesamtfruchtbarkeit“ dagegen, die durchschnittlich geborenen Kinder im Leben einer Frau, ermöglicht eine Vorausberechnung der Gesamtbevölkerung. Diese durchschnittliche Kinderzahl kann zur Stärke der Elterngeneration in Beziehung gesetzt werden. Sie gibt preis, in welchem Umfang der Nachwuchs der Stärke der Elterngeneration entspricht oder um wie viel er zahlenmäßig darunterliegt, bzw. den Generationenersatz verfehlt. Dafür wären nämlich etwas mehr als zwei Geburten (2,2) pro Frau nötig. Die deutsche Gesamtfruchtbarkeit liegt mit 1,3 ein ganzes Drittel unter dem, was eine Bevölkerung von der Nachwuchsseite her stabilisiert. Damit ist ein Faktor der Bevölkerungsabnahme vorhanden, der mit verschiedenen Annahmen über die weitergehende Lebenserwartung und die Wanderungssalden prognostisch kombiniert werden kann.

Die kürzlich vom Statistischen Bundesamt vorgestellte „9. koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung für Deutschland“ hat dies

nach Maßgabe der jüngsten Entwicklungen vorgenommen. Sie ist bis zum Jahre 2050 ausgelegt und unterstellt

- eine weitere Zunahme der Lebenserwartung um vier Jahre,
- eine gleichbleibende Geburtenentwicklung im Durchschnitt der letzten Jahre: 1,4 Kinder pro Frau, und schließlich
- Varianten von Wanderungsannahmen: ein jährlicher Zuwanderungssaldo von 100 000 bzw. 200 000 scheint seit Änderung der Asylgesetzgebung 1993 realistisch – soweit die Politik im Prognosezeitraum nicht andere strikte Vorgaben macht.

Sollte es bei einer geringen Zuwanderung von nur 100 000 jährlich bleiben, dann würden sich die 82 Mill. Einwohner des Jahres 2000 bis 2030 auf 75 Mill. und bis 2050 auf 65 Mill. verringern. Beträgt der Wanderungssaldo das Doppelte, dann sinkt die Einwohnerzahl bis 2030 immerhin auf 78 Mill. und bis 2050 auf 70,4 Mill.

Lehren aus der Prognose

Aus dieser Vorausberechnung sind folgende Lehren zu ziehen:

- Die Bevölkerungsabnahme zeigt eine Beschleunigung im Verlauf des Prognosezeitraums und damit den untrüglichen Hinweis auf eine demographische Implosion: Geburtenrückgang ist zugleich Rückgang der Mütterbasis der kommenden Generation. Folgt diese nun dem gleichen „generativen Verhalten“ mit 1,3 oder 1,4 Kindern, die eine weitere Elterngeneration nur noch zu zwei Dritteln ersetzen, dann ist das Schwinden des angestammten Staatsvolks zwar für den Einzelnen nicht zu erleben, aber berechenbare Tatsache.
- Die fortgesetzte Bevölkerungsabnahme aufgrund fehlenden Nachwuchses von einem Drittel

unter Ersatzniveau entwickelt eine Sogwirkung abwärts, die auch mit einem noch höheren Zuwanderungssaldo von etwa 300 000 nicht aufzuhalten wäre.

Sodann bleibt festzuhalten:

Zuwanderer können nur integrierbare und mindestens qualifizierte jüngere Menschen sein, und das würde aber bedeuten, dass sie sich auch hinsichtlich der Kinderzahlen dem Aufnahmeland anpassen werden und als erwachsene „Quereinsteiger“ nach gut 30 Jahren schon ins Rentenalter eintreten. Man muss davon ausgehen, dass in den kommenden Jahrzehnten der Bevölkerungsgewinn Deutschlands als wiedervereintes Land durch eine defizitäre Demographie wieder verloren geht.

Eine Zuwanderung, welche die demographische Implosion und zusätzlich den Alterungsprozess auszugleichen imstande wäre, würde ein Ausmaß erreichen, das jenseits aller Vorstellungskraft liegt. Von 3,5 Mill. Menschen jährlich ist in einer Zielprojektion der Vereinten Nationen vom Frühjahr dieses Jahres die Rede. Da solche

Menschenmassen kaum auf den Weg nach Mitteleuropa gebracht und auch nur aus kulturfernen Räumen Zentralasiens und Afrikas abgezogen werden könnten, ist diese Projektion eher ein Anschauungsunterricht über den Ernst der Lage und der Tatsache, dass gegen die Tendenzen der demographischen Implosion in Mittel- und Südeuropa – neben Österreich und der Schweiz steuern auch Portugal, Spanien, Italien und Griechenland darauf zu – noch kein Rezept gefunden wurde.

Deutschland befindet sich also in einem demographischen Dilemma, wofür es bis heute keine Steuerungsziele, geschweige denn Steuerungsinstrumente besitzt. Das Geburtenniveau wird mit Zeitgeist, modernem Lebenszuschnitt und Plazierungszwängen in neuen Ökonomien und Arbeitsmärkten begründet, die eine stabile Zweierbeziehung mit zwei Kindern im Durchschnitt der Bevölkerung geradezu unmöglich machen.

Eine weitere Zunahme der Einwanderung ist nur denkbar, wenn dafür gesorgt wird, daß sie sozial-

und kulturverträglich erfolgt – und sie wird unter der Vorgabe einer Einwanderungsgesetzgebung nur Arbeitsmarktlücken schließen können. Sie wäre als bloße quantitative Füllmenge von Einbuchtungen der Alterspyramide politisch nicht durchzusetzen, wirtschaftspolitisch fragwürdig und integrationspolitisch sogar gefährlich.

Ein langfristig sinnvolles Ziel wäre die Stabilisierung der aktiven Bevölkerung zwischen 20 und 60, des „Erwerbspotentials“. Dies würde jedoch eine jährliche Zuwanderung von ca. 400 000 jüngeren, leistungsbereiten Menschen erfordern, die im Weltmaßstab beschafft werden müssten. Da die Sozialkosten der Einwanderung sehr hoch sind, drängt sich die Überlegung auf, ob nicht wenigstens die Hälfte dieser Zahl über eine geburtenfördernde Familienpolitik zu beheben wäre. Damit verbindet sich zwar – gegenüber einem raschen Menschenimport – eine Zeitverzögerung, doch dürften enorme Einwanderungskosten ohne gleichzeitige Familienförderung im Lande sozial- und innenpolitisch kaum zu legitimieren sein.

Bert Rürup

Politische Konsequenzen der Bevölkerungsalterung

Die Bevölkerung in Deutschland altert seit längerem, und in gut zehn Jahren wird ein sich beschleunigender Schrumpfungsprozeß einsetzen. Diese Entwicklung wird – wenn nicht auf mehreren Politikfeldern Konsequenzen gezogen werden – die Wachstumsaussichten beeinträchtigen:

Erstens wird in den Jahren 2010 bis 2040 aufgrund der Geburtenentwicklung – bei konstanter Er-

werbsquote und ohne Zuwanderung – das Arbeitskräfteangebot kontinuierlich zurückgehen. Und wenn man diesen Rückgang mit der derzeitigen Produktionselastizität der Arbeit von 0,7 gewichtet, bedeutet diese Verringerung des Arbeitskräfteangebotes für sich al-

leine einen jährlichen Wachstumsverlust in der Größenordnung von 1 Prozentpunkt pro Jahr während dieses Zeitabschnittes¹.

Zweitens gibt es Gründe anzunehmen, dass in alternden Gesellschaften die Kapitalrendite und damit die Realkapitalbildung zurückgeht.

Drittens ist zu vermuten, dass als Folge des alternden Humankapitals die Inventionsrate und als

¹ Näheres hierzu siehe z.B. bei H. Siebert: Wirtschaftliche Perspektiven für alternde Gesellschaften, in: Neue Züricher Zeitung vom 26./27. 8. 2000, S. 57.

Folge einer höheren Risikoaversion alternder Gesellschaften auch die Innovationsrate und damit der Wachstumsfaktor „technischer Fortschritt“ ebenfalls beeinträchtigt werden.

Eine zweite Konsequenz der Bevölkerungsentwicklung neben der Wachstumsbeeinträchtigung ist, nicht zuletzt vermittelt über unser umlagefinanziertes Sozialversicherungssystem, ein wachsender intergenerativer Umverteilungsdruck von Jung nach Alt.

Politische Antworten – nach Möglichkeit abgestimmte – auf diese beiden durch die demografische Entwicklung bedingten Konsequenzen müssen nicht nur im Bereich der sozialen Sicherungssysteme gefunden werden, sondern auch und vielleicht gerade im Bereich der

- Bildungspolitik,
- Beschäftigungspolitik,
- Familienpolitik und
- Zuwanderungspolitik.

Bildungspolitik

Es ist evident, dass ein Steigen des Sozialprodukt eine Befriedigung des zunehmenden intergenerativen Umverteilungsbedarfs erleichtert. Vor diesem Hintergrund ist ferner darauf hinzuweisen, dass heute und verstärkt in der Zukunft neben „Kapital“ „Wissen“ der wichtigste Produktionsfaktor ist und dass die Träger des neuen und damit besonders wachstumsintensiven Wissens insbesondere die 20- bis 35-Jährigen sein dürften. Deren Zahl wird – legt man die derzeitige Standardprojektion der Bevölkerungsentwicklung zugrunde – in den nächsten 40 Jahren ganz deutlich zurückgehen. Will man den potenziell damit verbundenen negativen Konsequenzen für das langfristige Wirtschaftswachstum begegnen, gilt es alles

daran zu setzen, diesem vorprogrammierten quantitativen Rückgang des entscheidend wichtigen Produktionsfaktors Humankapital durch dessen qualitative Veredlung entgegen zu treten.

Die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum der Wirtschaft und damit die Beschäftigungs- und Einkommenschancen der Bevölkerung können im Hochkostensland Deutschland letztlich nur durch Informations- und Wissensvorsprünge, die in Produktivitäts- und Innovationsvorsprüngen umgesetzt werden, gesichert werden. Die „Wissengesellschaft“ des 21. Jahrhunderts braucht Innovationsfähigkeit und exzellente Wissensbasen zur Sicherung von Wachstum und Beschäftigung. Auf eine einfache Formel gebracht: Entscheidend für die wirtschaftliche und damit soziale Zukunft unseres Landes ist das Humankapital, d.h. die Kenntnisse und Fähigkeiten der Erwerbstätigen bzw. der Bevölkerung.

Und genau an diesem Punkt sind Zweifel an der zukünftigen Qualität des Wirtschaftsstandortes Deutschland angebracht, denn es sind deutliche Defizite im Bereich der Bildungs- und Weiterbildungspolitik anzumelden.

Internationaler Vergleich

Mit einem staatlich finanzierten Anteil von Bildungsausgaben (im Jahr 1997) in Höhe von 4,5% des BIP liegt Deutschland deutlich unter dem Durchschnitt aller OECD-Länder mit 4,8%. Nimmt man die Ausgaben der Wirtschaft hinzu, steigt dieser Prozentsatz auf 5,7, bleibt aber immer noch unter dem OECD-Schnitt von 6,1%. Dieser deutsche Wert ist zudem noch durch die im internationalen Vergleich „guten“ Lehrer- und Professorengehälter nach oben überzeichnet. In bildungspolitischer

Sicht ist Deutschland dabei, aus der Champions League abzustiegen, und dies obwohl gerade vor dem Hintergrund der mit der globalisierten Informationsgesellschaft wesensmäßig verbundenen beschleunigten Wissensproduktion und -diffusion Investitionen in Humankapital die wohl wichtigsten standort- und wohlstandssichernden Maßnahmen in einer alternden Wohlstandsgesellschaft wie der deutschen sind.

In Deutschland beginnt ein weit aus geringerer Prozentsatz eines Jahrgangs ein Studium, als dies in den meisten OECD-Ländern der Fall ist. Von den Studienanfängern in Deutschland bricht ferner fast die Hälfte ihr Studium ab, und die Studentenzahlen in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern sind außerordentlich niedrig, mit der Folge, dass Deutschland am unteren Ende der OECD-Skala liegt. Zudem ist das Studium in Deutschland auch noch teuer, was weniger an den Ausgaben pro Student und pro Jahr liegt – diese liegen nicht deutlich über dem OECD-Durchschnitt –, sondern daran, dass in Deutschland sehr viel länger studiert wird. Problematisch ist dies auch deswegen, da die hohen Pro-Kopf-Aufwendungen nur einem relativ kleinen Teil der Bevölkerung zugute kommen.

Diese Defizite wird man nicht nur, wie es derzeit versucht wird, mit einer – notwendigen – Modernisierung des Dienstrechtes und des Rechnungswesens der Hochschulen, kurz einer Mobilisierung zweifellos vorhandener interner Effizienzreserven, beheben können. Will man den internationalen Anschluß nicht verlieren, führt an einer besseren Ressourcenausstattung unseres Bildungssystems, sprich mehr Geld – seien es Steuermittel oder horribile dictu

Studiengebühren – kein Weg vorbei. Mit nur 0,08% des BIP (1997) sind die Zahlungen der privaten Haushalte an Bildungseinrichtungen im Tertiärbereich im übrigen außerordentlich gering.

Die Bildungspolitik muß zudem auch mit der Migrationspolitik abgestimmt werden, da die Integration junger Ausländerinnen und Ausländer in das deutsche Bildungssystem höchst unbefriedigend ist. Stieg in den 90er Jahren deren Beteiligung an der schulischen, beruflichen und Hochschulausbildung noch an, läßt sich jetzt ein Stagnieren der Entwicklung, teilweise sogar ein Rückgang verzeichnen. Da eine gute (Schul-) Bildung aber in Zukunft für den Einzelnen und für die Gesellschaft in einer globalisierten Welt immer unerlässlicher sein wird, muß die Bildungsbeteiligung der ausländischen Bevölkerung gefördert werden – diese sind insbesondere an den Hochschulen wenig vertreten –, zusätzlich müssen sie auch deswegen weiter in das deutsche Bildungssystem integriert werden, weil bei der ausländischen Bevölkerung jüngere Altersklassen stärker besetzt sind als bei der deutschen. Auf dieses Potenzial darf nicht verzichtet werden.

Überspitzt, aber nicht falsch, wird man sagen können, dass über die langfristige wirtschaftliche Zukunft der alternden Wirtschaftsweltmacht Deutschland und damit über die zukünftigen Lebenschancen der Bevölkerung und auch deren gerechten Verteilung mindestens so sehr auf dem Feld der Bildungspolitik wie auf dem der Finanz- und Wirtschaftspolitik entschieden wird.

Beschäftigungspolitik

Es ist ein bemerkenswerter Befund, dass die Bevölkerung älter wird, während gleichzeitig ver-

sucht wird, die Belegschaften der Betriebe zu verjüngen.

Ausweislich des Mikrozensus waren im April 1999 von den gut 5,6 Mill. Menschen zwischen 60 bis unter 65 in Deutschland 1,1 Mill. oder 19,5% erwerbstätig, 260 000 davon als Selbständige und 800 000 als abhängig Beschäftigte. In der gewerblichen Privatwirtschaft finden sich nach den massiven Restrukturierungsprozessen Mitte der neunziger Jahre heute kaum noch ältere Arbeitnehmer. In der Diskussion um die „Rente mit 60“ wurde darauf hingewiesen, dass nur gut 450 000 Beschäftigte über 60 und nur etwa 2,1 Mill. zwischen 55 und 59 Jahre alt sind.

Die niedrige Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer in Deutschland ist das Ergebnis

□ einer altersselektiven jugendzentrierten Personalpolitik der Unternehmen, bzw. der Annahme der Arbeitgeber, mit alternden Belegschaften nicht im Wettbewerb bestehen zu können,

□ dem Glauben der Gewerkschaften, durch Frühverrentungen das Problem der Arbeitslosigkeit lösen zu können, und

□ eine lange Zeit den Gewerkschaft- und Arbeitgeberwünschen entgegenkommende staatliche Frühverrentungspolitik.

Arbeitsmarktpolitisch motivierte Vorverlegungen des Renteneintrittsalters sind zwar vordergründig plausibel, vor dem demografischen Hintergrund aber kontraproduktiv und zudem auch hinsichtlich ihrer arbeitsmarktentlastenden Wirkungen zweifelhaft.

Empirisch belastbare Belege, dass eine Herabsetzung des Pensionseintrittsalters die Beschäftigung der Jüngeren erhöht, sind äußerst spärlich. Die Mehrzahl der

internationalen Querschnittsvergleiche deutet eher auf das Gegenteil hin; denn in der überwiegenden Zahl der OECD-Staaten korrelieren das Pensionseintrittsalter und die Höhe insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit negativ. Eine alle EU-Staaten einbeziehende Analyse² kommt zu dem Ergebnis: „Early retirement of older workers does not induce lower youth unemployment.“

Es wird zudem oft übersehen bzw. verdrängt, dass selbst für den hypothetischen Fall, dass die durch eine Vorverlegung des Pensionseintrittsalters freigemachten Stellen zu 100% wieder besetzt würden, kein einziger zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen würde. Da nun aber nie alle so „freigemachten“ Stellen wieder besetzt werden, bedeutet jede Begünstigung eines vorzeitigen Renteneintritts – sei es durch die fragwürdige Idee der „Rente mit 60“ oder aber auch durch „Verbesserungen bei der Altersteilzeit“ – immer die Begünstigung eines gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsabbaus bzw. eine Verschärfung des Umverteilungsdruckes von Jung nach Alt und einen Verstoß sowohl gegen die politischen Prinzipien der Beschäftigungs- und Wachstumseffizienz wie auch gegen die Generationengerechtigkeit.

Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang ein Blick über die Grenzen: In der Schweiz sind 71% der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig, in Norwegen 67%, in Japan 64% und in den USA immerhin noch 58%, während es in Deutschland keine 39% sind. Dies zeigt, dass hier ein noch nicht ausgeschöpftes Potenzial liegt, die

² M. Boldrin, J. J. Dolado, J. F. Jemeno, F. Peracchi: „The Future of Pensions in Europe“, in: *Economic policy* Nr. 28, April 1999, S. 289-320.

vorprogrammierten demografischen Probleme in durchaus relevanten Maße zu verringern, zumal es auch wenig wahrscheinlich ist, dass in den anderen Ländern die Arbeitswelt so viel humaner und der Rationalisierungsdruck so viel geringer ist, dass aus diesen Gründen dort so viele ältere Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Weniger eine Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters von derzeit 65 Jahren, sondern ein höherer Beschäftigungsgrad der 55-64-Jährigen sollte im Focus einer zukunftsorientierten Wirtschafts- und Sozialpolitik stehen. Nicht nur die Gewerkschaften sollten dies akzeptieren, auch die Unternehmer sollten sich darauf einstellen, mit alternden Belegschaften im Wettbewerb zu bestehen.

Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Einen politischen „Königsweg“ zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit gibt es nicht. Eine solche Politik erfordert gleichermaßen

- einen Abbau von Fehlanreizen im Renten- und Steuersystem,
- einen Rückbau der Senioritätselemente in unserem Entlohnungssystem,
- eine altersgerechte Gestaltung und Organisation der Arbeitsplätze und nicht zuletzt
- eine betriebliche Weiterbildungspolitik, die nicht mehr wie bisher ältere Arbeitnehmer sträflich vernachlässigt, sondern ihnen ein berufsbegleitendes Lernen, eben ein Lifelong learning ermöglicht. Aufgrund des beschleunigten Wissenszuwachses und den damit verbundenen Verkürzungen der Halbwertszeiten eines einmal erworbenen Wissenfundus wird der

Weiterbildungspolitik ohnehin ein wachsender Stellenwert zukommen müssen.

Familienpolitik

In Deutschland besteht – gemessen am bestandserhaltenden Niveau – ein Geburtendefizit von ca. 35%. Anekdotische Evidenzen gibt es einige, befriedigende und valide Ursachenerklärungen für diesen Befund gibt es nicht. Gäbe es sie, könnte man eine aktive Bevölkerungsentwicklung nicht nur propagieren – wie es gelegentlich getan wird –, sondern auch erfolgreich praktizieren. Bislang ist es aber noch keinem Land gelungen, eine nachhaltige und erfolgreiche pronatalistische Bevölkerungspolitik im Sinne einer Steuerung der Geburtenraten zu betreiben. Was durch staatliche Steuer- und Transferpolitik möglich zu sein scheint, ist den Zeitpunkt bzw. die zeitliche Abfolge von ohnehin geplanten Geburten zu beeinflussen, kaum aber die Zahl.

Und wenn in einigen modernen Staaten die Geburtenzahlen anstiegen, ginge dies weniger mit zusätzlichen finanziellen Unterstützungen einher, sondern mehr mit staatlichen Dienstleistungsangeboten und solchen Maßnahmen, die die Gleichzeitigkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit begünstigten, um auf diese Weise die mit dem steigenden Ausbildungsniveau (der Frauen) höheren und steigenden Opportunitätskosten von Kindern bei einem Rückzug aus der Erwerbsarbeit zu verringern.

Aus dem Aufziehen und Erziehen von Kindern in unserer alternenden Gesellschaft resultieren positive Externalitäten, d.h. Wohlfahrtsgewinne für die Gesellschaft und damit insbesondere auch für die Kinderlosen. Aus diesem Grunde ist ein Ausbau der staatlichen, d.h.

über steuerliche Erleichterungen und staatliche Transferzahlungen vermittelte Familienpolitik dringend geboten.

Akzeptiert man aber, dass man dem ansteigenden intergenerativen Umverteilungsbedarf am ehesten begegnen kann, je höher die wirtschaftliche Wertschöpfung und vor allem auch je höher die Beschäftigung ist, dann sollte bei allen dringend zu intensivierenden kinder- und familienpolitischen Bemühungen darauf geachtet werden, dass damit keine Anreize verbunden sind, dass sich insbesondere die Frauen aus der Erwerbsarbeit zurückziehen. Denn dadurch würde – wie durch jeden Rückzug aus der Erwerbsarbeit in einer alternenden Gesellschaft – der intergenerative Umverteilungsdruck weiter erhöht werden. Negativ zu beurteilen wäre in diesem Zusammenhang die Einführung eines Erziehungs- oder Elterngeldes oder die Aufstockung der Kindererziehungszeiten für die ersten beiden Kinder. Wünschenswert sind dagegen ein verstärkter Ausbau der Kinder- und Familienförderung, aber nicht als Substitut für Erwerbstätigkeit: d.h. Verbesserungen beim Kindergeld, Kinderfreibetrag, Erziehungsfreibeträge oder Betreuungsschecks und Elternurlaub sowie die Aufstockung der Rentenanwartschaften teilzeitarbeitender Mütter.

Und ein entscheidender, gleichermaßen familien- wie frauen- und beschäftigungspolitischer Fortschritt wäre es, das Dogma der Halbtagsschule zu überwinden.

Zuwanderungspolitik

Zuwanderung kann die Alterung der Bevölkerung auf keinen Fall und ihr Schrumpfen nur mit einer äußerst geringen Wahrscheinlichkeit verhindern. Nach der vor kur-

zem vorgelegten Studie der Vereinten Nationen „Replacement Migration“ wäre es erforderlich, dass um

die derzeitige Wohnbevölkerung konstant zu halten, in den nächsten 50 Jahren 17,2 Mill. Menschen nach Deutschland einwandern müssten

die Erwerbsbevölkerung, d.h. die Anzahl der 15-64-Jährigen konstant zu halten, 24,3 Mill. Menschen zuwandern müssten und

den Altenquotienten, d.h. das Verhältnis der über 64-Jährigen zu den 15-64-Jährigen konstant zu halten, 181,5 Mill. Menschen zuwandern müssten.

Ziel einer wie auch immer gesteuerten oder gestalteten Zuwanderung sollte aber nicht eine konstante bzw. bestimmte Bevölkerungszahl oder eine bestimmte Bevölkerungsstruktur sein. Zahl und Struktur der Bevölkerung an sich können keine erstrebenswerten Größen sein; denn entscheidend ist nicht das physische „Dasein“ von Migranten, sondern deren Integration in Gesellschaft und Wirtschaft. Zuwanderungssteuerung, die nichts mit Asylpolitik bzw. dem Gewähren von Asyl zu tun hat, sollte auf eine Verbesserung der ökonomischen Wohlfahrt der gesamten Wohnbevölkerung ausgerichtet sein.

Akzeptiert man ein solches gesamtwirtschaftliches Wohlfahrtsziel, wird man Volumen und Mix der Zuwanderung an nationalen Kriterien im allgemeinen und an arbeitsmarktpolitischen im besonderen ausrichten und nicht an irgendwelchen Bevölkerungszahlen. Eine solche – nationalökonomisch konditionierte – Politik kann, je nach Sichtweise eine Begrenzung oder eine gezielte Erhöhung der Zuwanderung beinhalten. Denn Zuwan-

derer bzw. Arbeitsmigranten können grundsätzlich

substitutive, d.h. verdrängende Wirkungen auf die heimischen Arbeitskräfte haben oder

„komplementäre“, d.h. die Beschäftigungschancen der vorhandenen Arbeitskräfte verbessern.

Die in aller Regel illegalen Bauarbeiter und Reinigungshilfskräfte aus Osteuropa dürften der Kategorie „Substitute“ zuzuordnen sein; die IT-Spezialisten den „Komplementen“, da jeder dieser Zuwanderer bis zu sieben neue Arbeitsplätze schaffen dürfte.

Steuerung der Migration

Akzeptiert man dies, dann folgt daraus, dass angesichts der langfristig schrumpfenden und alternden Erwerbsbevölkerung in Deutschland ein Zuwanderungsbedarf erwächst. Deutschland sollte dann nicht mehr die bisherige Einwanderungsgesellschaft, in der Einwanderung hingenommen wurde, bleiben sondern ein Einwanderungsland werden, in dem versucht wird, über ein Einwanderungsgesetz diese Migration nach bestimmten Kriterien zu steuern.

Bei einer solchen Zuwanderungssteuerung ist sowohl auf den Bedarf der Unternehmen an Arbeitskräften zu achten als auch darauf, dass es nach Möglichkeit zu einer positiven Beeinflussung des Wirtschaftswachstums ohne unerwünschte Verdrängungen auf dem Arbeitsmarkt kommt. Angesichts des prognostizierten qualifikatorischen Strukturwandels ist davon auszugehen, dass sich das Angebot an Arbeitsplätzen für Nichtqualifizierte in den nächsten zehn Jahren halbieren wird und damit die Beschäftigungschancen dieses Teils der vorhandenen Erwerbspersonen potenziell abnimmt, eine zuwanderungsbeding-

te Substitutionskonkurrenz im Bereich der nicht oder wenig qualifizierten Arbeit sollte daher vermieden werden.

Wenn man für eine derartige, an nationalen arbeitsmarktpolitischen Bedürfnissen orientierte Politik plädiert, verbietet es sich im übrigen, Asylsuchende bzw. Kriegsflüchtlinge auf das Kontingent der im nationalen Interesse erforderlichen bzw. erwünschten Arbeitsmigration anzurechnen. Wenn eine bestimmte Höhe und ein bestimmter Mix wirtschaftlich zweckmäßig, ja notwendig sind, dann kann es keinen Sinn machen, diese Beschäftigungs- und wachstumspolitisch erwünschte Zuwanderung mit der Zahl der Asylsuchenden zu verrechnen; es sei denn, man erteilt den Asylsuchenden, deren Qualifikationsprofil dem einwanderungspolitischen Anforderungsprofil entspricht, die Arbeitserlaubnis.

Asylpolitik ist Menschenrechtspolitik, und Zuwanderungspolitik ist nationale Wirtschaftspolitik.

Da, um es zu wiederholen, aus der demografischen Entwicklung ein wachsender Zuwanderungsbedarf resultiert, wäre es wünschenswert, wenn die Politik alsbald den Mut fände, ein Einwanderungsgesetz zu erlassen – ohne das Recht auf Asyl preiszugeben oder weiter zu verwässern –, nicht zuletzt deshalb, um in den nächsten Jahren, in denen noch kein ausgeprägter Zuwanderungsbedarf besteht, eine derartige Gesetzesanwendung zu „üben“ und zu „lernen“.

Es sollte klar geworden sein, dass die als negativ beurteilten Auswirkungen der Bevölkerungsalterung auf Wachstum und Verteilung, ein Bündel Maßnahmen erfordert, die weit über den sozialpolitischen Bereich hinausgehen.

Wolfgang Klauder

Geburtenrückgang und Arbeitsmarkt

Im Jahr 1990 war noch jede dritte Erwerbsperson unter 30 Jahre alt, 1997 nur noch jede vierte, in wenigen Jahren wird es nur noch jede fünfte sein. Seit 1997 schrumpft ebenfalls das Gesamtangebot an Erwerbspersonen. Die seit den 70er Jahren weit unter dem Bestandserhaltungsniveau der Bevölkerung liegenden Geburtenziffern schlagen nunmehr voll auf den Arbeitsmarkt durch.

Bereits gegen Ende der 70er Jahre war es in Wissenschaft und Öffentlichkeit zu einer intensiven Erörterung aller Aspekte dieser demographischen Entwicklung und der gleichzeitig zu beobachtenden deutlichen Verstärkung der Erwerbsbeteiligung der verheirateten Frauen gekommen¹. Die Tendenzen wurden als säkulare Trends mit weitreichenden Folgen für alle Gesellschaftsbereiche eingestuft. Für den Arbeitsmarkt interpretierte man dementsprechend das damals einsetzende Hineinwachsen der geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge in das Erwerbsleben als vorübergehende demographische Welle und prognostizierte bereits damals für die Zeit ab etwa 1990 eine fortlaufende Schrumpfung und Alterung des Erwerbspersonenpotentials.

Nicht vorausgesehen wurden allerdings verständlicherweise die einschneidenden Veränderungen der internationalen Rahmenbedingungen um 1990. Im Gefolge der überraschenden Überwindung der Grenzen schloss sich auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes an die demographische Welle der 80er Jahre eine Zuwanderungswelle an, die selbst 1991 bis 1997 noch zu einem Nettozustrom von ca. 1,7 Mill. Erwerbspersonen nach Gesamtdeutschland führte. Erst ab 1998 liegt der Wanderungssaldo nahe Null. Seitdem wirkt dem demographischen Schrumpfungseinfluss (2000 ca. -240 000 Personen) praktisch nur noch der Anstieg der Verhaltenskomponente (2000 ca. +50 000 Personen) entgegen, der sich als Saldo vor allem aus den steigenden westdeutschen und einigen leicht sinkenden ostdeutschen Frauenerwerbsquoten sowie Frühverrentungen ergibt. Auf den Altersprozess hatte die Zuwanderung dagegen kaum Einfluss. Dieser könnte nur dann wesentlich gemildert werden, wenn dauerhaft vorwiegend Kinder im Umfang des deutschen Geburtendefizits zuwanderten².

Globale Perspektiven

Welche Perspektiven, welche Handlungsoptionen ergeben sich nunmehr für die Zukunft? Zunächst zur globalen Entwicklung.

² Vgl. z.B. Reiner H. Dinkel, Uwe Lebok: Die langfristige Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials bei alternativen Annahmen über die (Netto)Zuwanderung, in: MittAB 4/1993, S. 495-506.

Wie Modellrechnungen des IAB zeigen (vgl. Abbildung), würde das Erwerbspersonenpotential bei unveränderten Erwerbsquoten und weiter ausgeglichener Wanderungsbilanz aufgrund der natürlichen Bevölkerungsentwicklung in naher Zukunft noch drastischer sinken als zur Zeit, in diesem Jahrzehnt zwar um nur insgesamt -1,8 Mill. Personen, im zweiten und dritten Jahrzehnt, wenn die stark besetzten Nachkriegs-Jahrgänge ins Rentenalter kommen, jedoch sogar um rund 4 Mill. und 5,7 Mill., im vierten Jahrzehnt um knapp 4 Mill. 2040 gäbe es fast 40% weniger Erwerbspersonen als heute. Die durchschnittlich-jährlichen Schrumpfungsraten betragen in diesen vier Jahrzehnten 0,5%, 1,1%, 1,8%, 1,5%. Das bedeutet: Nur in dem Umfang, wie bei Vollbeschäftigung der Produktivitätsfortschritt je Erwerbstätigen diese Raten übertreffen würde, ergäbe sich noch ein positiver Wachstumsspielraum. Ansonsten käme es zu wirtschaftlicher Stagnation oder Rezession³.

Somit droht der Geburtenrückgang bei sonst unveränderten Bedingungen zweifellos bei Annäherung an die Vollbeschäftigung zu

¹ Vgl. z.B. Bevölkerungsentwicklung und nachwachsende Generation, Bericht eines Arbeitskreises der Gesellschaft für sozialen Fortschritt, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 93, Stuttgart 1980. Wolfgang Klauder: Die Bedeutung des Bevölkerungsrückganges für Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Politik, in: MittAB 4/1980, S. 485-497.

³ Häufig wird versucht, diesen Effekt mit dem Hinweis zu relativieren, dass wegen der gleichzeitig sinkenden Bevölkerung die Pro-Kopf-Einkommen und damit der Lebensstandard ja noch steigen könnten. Eine solche Argumentation übersieht jedoch, wie ernst Wirtschaft und Arbeitsmarkt gefährdet sind, wenn im Schnitt der Volkswirtschaft das Wirtschaftswachstum über Jahre hinweg gegen Null tendieren würde und somit vermutlich die halbe Volkswirtschaft schrumpfen müsste.

einer Wachstum und Wohlstand auf breiter Front gefährdenden allgemeinen Arbeitskräfteknappheit zu führen. Hierzu müsste jedoch zunächst einmal die Arbeitslosigkeit auf ein akzeptables Maß zurückgeführt werden. Wie die derzeitige Wirtschaftsentwicklung sowie die vorliegenden Simulationen und Strategievorschläge nahelegen, scheint dies durchaus innerhalb von fünf bis zehn Jahren bereits allein über einen anhaltenden Beschäftigungsaufschwung im Rahmen des Möglichen zu liegen⁴. Aufgrund des Potentialrückganges wäre dieses Ziel sogar noch schneller erreichbar.

Allerdings könnte es sich als gefährliche Illusion erweisen, bei der Lösung des Arbeitslosigkeitsproblems zu sehr auf den rein demographischen Potentialrückgang zu hoffen, wie auch das Beispiel der 80er Jahre lehrt. Außerdem ist das Beschäftigungsproblem viel größer, als es die amtlichen Arbeitslosenzahlen suggerieren. Nach wie vor sind viele Struktur- und Flexibilitätsprobleme nicht gelöst, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Die Weltwirtschaft befindet sich im Umbruch. Für einen nachhaltigen Beschäftigungsaufschwung ist ein Wachstumspfad von 3% noch zu gering. Der Anstieg der Beschäftigung ist noch weitgehend auf Westdeutschland beschränkt.

Zählt man die Menschen in der Arbeitsmarktförderung und der Stillen Reserve hinzu, so fehlen in

Deutschland 6 bis 7 Mill. reguläre Arbeitsplätze. Berücksichtigt man außerdem die von Subventionen und Steuervergünstigungen abhängenden Arbeitsplätze sowie die dem Arbeitsmarkt durch den Irrweg der massenhaften Frühverrentung vorzeitig entzogenen Menschen, dürften in Deutschland um die 10 Mill. wettbewerbsfähige reguläre Arbeitsplätze fehlen. Auch der Streit um den Anteil echter und unechter Arbeitsloser ist bei dieser Größenordnung müßig. Während in den neunziger Jahren das Schreckgespenst ausgehender Erwerbsarbeit an die Wand gemalt wurde, sollte daher der derzeitige Konjunkturaufschwung nicht dazu verleiten, die noch zu lösenden Beschäftigungsprobleme zu unterschätzen.

Andererseits sollte man in einer offenen Marktwirtschaft aber auch die Gefahr einer dauerhaften allgemeinen Arbeitskräfteknappheit nicht überschätzen, wenn Wirtschaft und Gesellschaft zu flexiblen Anpassungen bereit sind und der nötige Strukturwandel nicht behindert wird. Bei zunehmender Arbeitskräfteknappheit ist auf jeden Fall mit gegenläufigen Reaktionen der Marktteilnehmer und der Politik zu rechnen.

Ansatzpunkte zum Marktausgleich

So sind bei allgemeiner Arbeitskräfteknappheit verstärkte Rationalisierungen und damit zusätzliche Produktivitätsfortschritte zu erwarten. Eine allmähliche Steigerung der Fortschrittsrate um bis zu 0,5% dürfte noch nicht aus dem Rahmen der bisherigen Entwicklung fallen. Damit könnte die demographische Schrumpfungskomponente bereits zu einem erheblichen Teil kompensiert werden; im Schnitt bis 2040 um immerhin 40%. Allerdings könnten

die Alterung des Erwerbspersonenpotentials, unzureichende Weiterbildung oder eine Zuwanderung vorwiegend ungelernter Arbeitskräfte diesen Bemühungen Grenzen setzen. Auch müsste die Investitionsquote zu Lasten der Konsumquote erhöht werden. Der vorgesehene Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge wäre auch hierfür hilfreich.

Einen weiteren Ansatzpunkt bietet die Jahresarbeitszeit. Seit 1960 wurde in der alten Bundesrepublik im Schnitt immerhin nahezu 1% des jährlichen Produktivitätsfortschritts zur Verkürzung der Jahresarbeitszeit verwendet. Zwar überwiegen zur Zeit noch die Wünsche nach etwas kürzeren effektiven Arbeitszeiten. Auch ist die Ost-Anpassung noch nicht ganz abgeschlossen. Ferner sind Forderungen nach allgemeinen schematischen Arbeitszeitverkürzungen noch nicht generell vom Tisch.

Im Zuge des Strukturwandels der Wirtschafts- und Arbeitswelt, wie er vor allem durch die neuen Informationstechnologien, aber auch durch die Globalisierung und den Werte- und sozialen Wandel ausgelöst wird, sind jedoch nur noch eine Flexibilisierung und Individualisierung der Jahres- und Lebensarbeitszeit sinnvoll und zukunftsfruchtig. Das starre Vollzeit-Normalarbeitsverhältnis des Industriezeitalters wird allmählich immer mehr an Bedeutung verlieren. Arbeits-, Wohn- und Freizeitwelt werden autonom, flexibel und dezentralisiert neu gestaltet werden. Je rascher diese Entwicklung voranschreitet, um so eher dürfte sicherlich der Wunsch nach weiteren Arbeitszeitverkürzungen an Bedeutung verlieren und bei manchen auch die Bereitschaft zu wieder längerer Jahresarbeitszeit wachsen, zumal wenn die Arbeit interessant genug ist, um sie als

⁴ Vgl. hierzu das Strategiebündel des IAB von 1996 in: Wolfgang Klauder, Peter Schnur, Gerd Zika: Wege zu mehr Beschäftigung. Simulationsrechnungen bis zum Jahr 2005 am Beispiel Westdeutschland. IABWerkstattbericht Nr. 5/1996. Eine Erweiterung des IAB-Strategiebündels auf Basis einer ausführlichen Ursachenanalyse der deutschen Arbeitslosigkeit enthält Wolfgang Klauder: Arbeit, Arbeit, Arbeit – Mit offensiven Strategien zu mehr Beschäftigung, Zürich, Osnabrück 1999.

einen sinnvollen Bestandteil des Lebens anzusehen. Somit stünde in Zukunft der Produktivitätsfortschritt voll zur Substitution knapper Arbeitskräfte und zur realen Wohlstandsmehrung zur Verfügung, mithin auch ein größerer kostenneutraler Lohnerhöhungsspielraum als sonst für gezielte Marktanzreize zur eventuellen Wiederverlängerung von Arbeitszeiten.

Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotentials

Bei der Erwerbsbeteiligung gibt es im wesentlichen nur zwei Bereiche, in denen das Erwerbspersonenreservoir noch nicht ausgeschöpft ist: die Alterserwerbstätigkeit und die Frauenerwerbstätigkeit. Wie bereits angesprochen, gibt es in allen Industrieländern einen säkularen Trend zu vermehrter Erwerbsbeteiligung auch der verheirateten Frauen. Diesen hat selbst die hohe Arbeitslosigkeit der letzten 25 Jahre nicht brechen können.

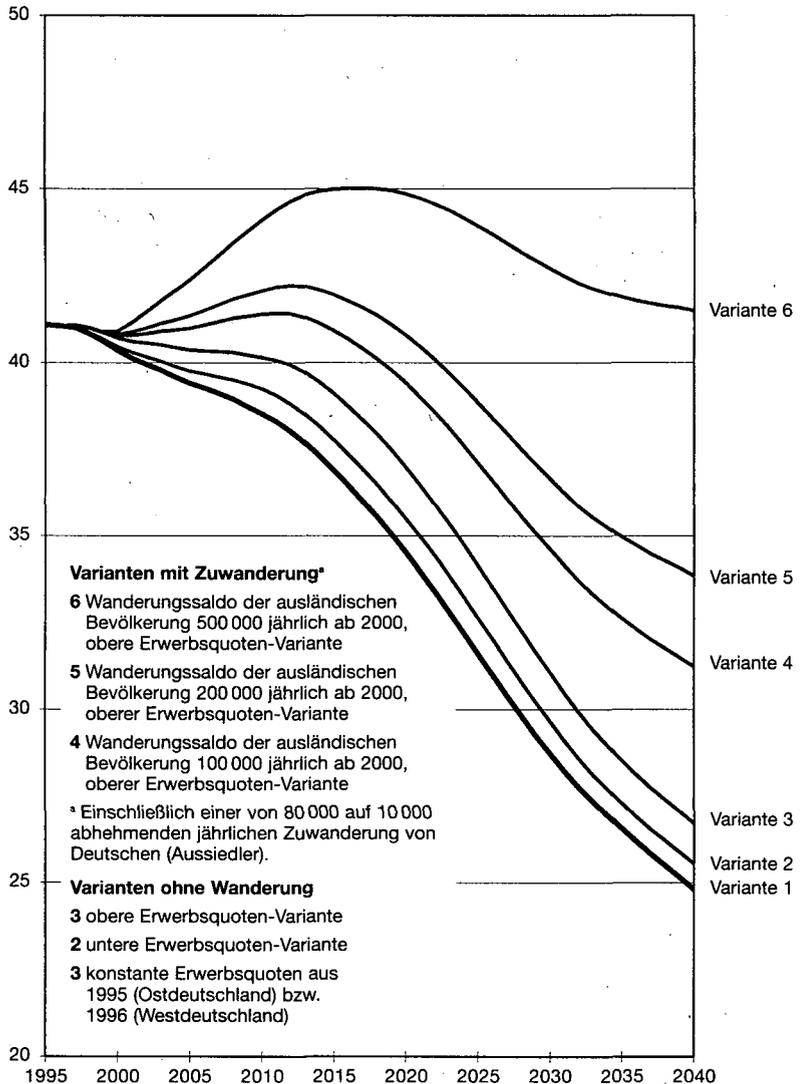
Im Gegensatz zu früher planen heute auch in Westdeutschland über 90% der Mädchen und ihrer Eltern eine im Prinzip lebenslange Berufstätigkeit in ihre Lebensvorstellungen ein. Rollenkonflikte sollen vor allem über Teilzeit und zeitweilige Unterbrechung gelöst werden.

Außerdem wird längerfristig der absehbare Strukturwandel der Arbeitswelt zu entkoppelten Arbeits- und Betriebszeiten, zu dezentralisierten, kleineren Arbeitsstätten und zu Heimarbeit und Selbständigkeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erheblich erleichtern.

⁵ Vgl. Peter Schnur: Arbeitslandschaft 2010 – Teil 1, Dienstleistungsgesellschaft auf industriellem Nährboden. IABKurzbericht Nr. 9/26.8.1999. Werner Dostal, Alexander Reinberg: Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2, Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft, IABKurzbericht Nr. 10/27.8.1999.

Projektion des Erwerbspersonenpotentials in Gesamtdeutschland¹ 1995 bis 2040

(Wohnortkonzept, in Mill. Erwerbspersonen)



¹ Die Zahlen berücksichtigen noch nicht die durch die VGR-Revisionen bedingten Anpassungen der Arbeitsmarktdaten.

Quelle: Johann Fuchs, Manfred Thon: Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. IABKurzbericht Nr. 4 / 20.5.1999.

Ferner kommt ebenfalls der Wandel der Tätigkeitsstruktur zu den Dienstleistungen einer vermehrten Frauenbeschäftigung entgegen. Allerdings steigt – abgesehen vom Bereich der geringfügigen und Niedriglohnbeschäftigung – vor allem der Bedarf an höher qualifizierten Dienstleistungen⁵.

Wie interregionale und internationale Vergleiche zeigen, dürfte in Westdeutschland auch heute immer noch ein Potential für eine weitere Anhebung der Erwerbsquoten der verheirateten Frauen vorhanden sein – trotz des bereits in den letzten 25 Jahren vollzogenen Anstiegs. Das Institut für Ar-

beitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat daher bei seiner Potentialprojektion zwei Verhaltensvarianten gerechnet. Die obere Variante gibt praktisch bereits die Obergrenze des Spielraums an. Denn bei dieser steigen auch die Quoten der 25-54-jährigen westdeutschen Frauen bis 2030 auf das Männerniveau, wie es heute bereits weitgehend in Ostdeutschland der Fall ist. Größere Abweichungen zu den Männern gibt es dann in Ost und West nur noch bei den älteren Frauen aufgrund der unterschiedlichen Rentenzugangsmöglichkeiten.

Wie die Abbildung veranschaulicht, könnte mit einer höheren Frauenerwerbsbeteiligung der demographisch bedingte Rückgang des Erwerbspotentials immerhin zunächst deutlich abgeschwächt werden (2000/2010 von fast -2 Mill. auf rund -0,5 Mill., 2000/2020 von knapp -6 Mill. auf annähernd -4 Mill. Erwerbspersonen). Nach zunehmender Ausschöpfung des Spielraumes setzt sich naturgemäß die Abnahmetendenz wieder voll durch.

Vermehrte Alterserwerbstätigkeit

Denkbar ist längerfristig auch eine vermehrte Alterserwerbstätigkeit durch eine schrittweise Anhebung der durchschnittlichen Altersgrenze. Angesichts der bislang noch weiter steigenden Lebenserwartung und der Trends zu flexibleren und individuelleren Arbeitszeiten, zu selbständigerer Tätigkeit und Heimarbeit sowie zu körperlich weniger anstrengenden Dienstleistungstätigkeiten wird es sicherlich in Zukunft nicht nur viele Selbständige, Künstler und Politiker, sondern auch immer mehr Arbeitnehmer geben, die von sich aus noch über das 65. Lebensjahr hinaus tätig sein wollen. Wer heute in den Ruhestand tritt, hat immer-

hin im Durchschnitt noch ein Viertel seines Lebens vor sich und ist häufig als Siebzigjähriger körperlich und geistig so fit, wie es die Sechzigjährigen in den 70er Jahren waren. Außerdem bestätigt die Altersforschung immer wieder: Das Gefühl, gebraucht und nicht abgeschoben zu werden, ist für das Wohlbefinden im Alter von äußerster Wichtigkeit und einer humanen Gesellschaft angemessen, die ansonsten das Soziale so sehr betont. Gerade bei Frührentnern kommt es daher nicht selten zu einem plötzlichen Abfall der Leistungsfähigkeit und einem schnellen Alterungsprozess.

Viele Vorbehalte gegenüber der Erwerbstätigkeit älterer Menschen beruhen offensichtlich auf Vorurteilen oder entstammen noch einer Wirtschaftsstruktur, die den Arbeitnehmern vor allem physische Kraft abverlangte: Die Vermutung eines „natürlichen“ altersbedingten Abbaus von Befähigungen ist empirisch nicht belegt. Es kommt nur zu einer Umschichtung in der Rangordnung⁶. Unfreiwillige Frührentenierungen und eine starre Altersgrenze bedeuten deshalb ei-

ne große Verschwendung von Humankapital und somit von Wachstums- und Beschäftigungschancen.

Die Defensiv-Strategie, bei unzureichender Beschäftigungslage die Arbeit von „alt“ auf „jung“ umzuverteilen, kann zwar auf einzelwirtschaftlicher Ebene richtig sein. Gesamtwirtschaftlich verkennen derartige Vorstellungen dagegen die Dynamik einer Marktwirtschaft und die Überlegenheit offensiver Maßnahmen im volkswirtschaftlichen Kreislauf. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene gibt es kein feststehendes Beschäftigungsvolumen. Angesichts der steigenden Lebenserwartung und des Strukturwandels der Arbeitswelt droht überdies ein Festhalten an der derzeitigen Altersgrenze von 65 Jahren und an der derzeitigen Verteilung von Ausbildung, Arbeit und Arbeitsruhe auf drei streng geteilte Lebensphasen anachronistisch zu werden.

Die abgebildeten IAB-Projektionen berücksichtigen lediglich die bisher absehbaren Trends einschließlich der bereits gesetzlich verabschiedeten schrittweisen Rückführung verschiedener Frühverrentungsmöglichkeiten⁷. Um eine erste Vorstellung über die Größenordnung zu erhalten, wieviele ältere Erwerbspersonen bei veränderten Rahmenbedingungen gegebenenfalls noch zusätzlich denkbar oder aktivierbar wären, wurde daher für die Fünfjahres-Altersgruppen zwischen 55 und 74 Jahren angenommen, dass die für diese Altersgruppen vom IAB (in seiner oberen Verhaltensvariante ohne Wanderungen) für 2030 vorausgeschätzten Erwerbsquoten weiter ansteigen auf das Niveau

⁶ Nach Untersuchungen der Sozial- und Altersforschung ist zwar im Alter vor allem bei körperlichen Anstrengungen, aber auch bei Lernfähigkeit, Flexibilität, Reaktionsvermögen und Konzentrationsfähigkeit im allgemeinen mit einem Leistungsabfall zu rechnen. Keine generellen Unterschiede zu jüngeren Kollegen bestehen jedoch in den Bereichen der Intelligenz und des planvollen Handelns, des Systemdenkens, der Kreativität, Kooperationsfähigkeit, Ausdauer und Kommunikation. Tendenziell besser schneiden ältere Arbeitnehmer sogar ab hinsichtlich Erfahrungswissens, handwerklichen Könnens, Urteilsfähigkeit, Besonnenheit, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Qualitätsbewusstseins, Verantwortungsbereitschaft sowie im Umgang mit Stresssituationen. Handicaps in der Anwendung neuer Technologien beruhen oft nur auf unzureichender Erstausbildung, fehlender Fortbildung und vor allem mangelndem Training. Die größte Leistungs- und Lernbarriere für Ältere sind langfristig ausgeführte Routinetätigkeiten, bei denen sogar das Lernen verlernt wird (Disuse-Effekt). Vgl. insbesondere Barbara Koller, Hans-Eberhard Plath: Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer, in: MittAB 1/2000, S. 112-125.

⁷ So schätzt das IAB z.B. für die Potentialerwerbsquoten der westdeutschen Männer im Alter von 55-59 Jahren bis 2030 gegenüber 1996 einen Anstieg von 0,808 auf 0,874 und im Alter von 60-64 Jahren von 0,525 auf 0,692 voraus.

der jeweils vorangehenden Fünfjahres-Altersgruppe, dass sich das Erwerbsverhalten also um fünf Jahre verschiebt.

Unter dieser Annahme errechnet sich für 2030 immerhin ein zusätzliches Erwerbspersonenpotential von rund 5 Mill. Personen. Allerdings dürfte dieses Plus wohl nur zu reduzierten Arbeitszeiten realisierbar sein. Je früher außerdem ein Erwerbstätiger seine Arbeitszeit seinen persönlichen Bedürfnissen wie z.B. seinem Gesundheitszustand anpassen und seine Qualifikation „up-to-date“ halten kann, um so eher wird er im übrigen auch in der Lage sein, seine Erwerbslebensphase zu verlängern⁹.

Auswirkungen von Zuwanderungen

Einen weiteren Ansatzpunkt zum Ausgleich des Geburtenrückganges bilden die Zuwanderungen. Zur Abschätzung der quantitativen Auswirkungen unterschiedlich hoher Zuwanderungen auf das Erwerbspersonenpotential hat das IAB in seiner Potentialprojektion seine obere Verhaltensvariante ohne Wanderungen um drei Varianten mit alternativen Nettozuwanderungen von jährlich 100 000, 200 000 und 500 000 Ausländern ab 2000 ergänzt.

Wie die Abbildung zeigt, wäre bei allen drei Zuwanderungsannahmen zunächst mit einem weiteren Anstieg des Erwerbspersonenpotentials zu rechnen. Bei allen drei Varianten erreichen die Potentialkurven aber aufgrund der natürlichen demographischen Entwicklung bereits zwischen 2010 und 2020 ihren Gipfel. Das Niveau von 2000 wird jedoch bei 100 000 Zuwanderern erst um 2015, bei 200 000 Zuwanderern erst um 2020 und bei 500 000 Zuwanderern sogar erst nach 2040 unterschritten.

Rein rechnerisch könnte natürlich jede Arbeitskräfteknappheit über Zuwanderungen ausgeglichen werden. Wanderungspotential ist weltweit mehr als genug vorhanden. Praktisch setzen dem jedoch die Absorptionsbereitschaft der heimischen Bevölkerung, die Qualifikation und die Integrationsfähigkeit der Zuwanderer und die jeweilige Aufnahme-fähigkeit des Arbeitsmarktes enge Grenzen. Über das Pro und Contra war es zuletzt im Zuge des Wiedervereinigungsbooms, der Zuwandererwelle dieser Jahre und der 1993er Rezession zu einer ausführlichen Diskussion gekommen⁹. Das IAB zog damals aus ökonomischer Sicht folgendes Fazit¹⁰:

Im allgemeinen sind von einer Zuwanderung wie bei einer Bevölkerungsexpansion per Saldo letztlich günstige Impulse auf Wirtschaftswachstum, Arbeitsmarkt und öffentliche Haushalte zu erwarten. Das positive Ausmaß steigt mit dem Anteil qualifizierter und engagierter Arbeitskräfte unter den Zuwanderern. Bis zu Beginn der 93er Rezession hat sich auch das tatsächliche Wandergeschehen insgesamt gesehen eher positiv als nachteilig ausgewirkt, auch wenn es kurzfristig teilweise zunächst Anpassungslasten auslöste. In den Rezessionsjahren gereichte der Anwerbestopp zum Vorteil. Bei hoher Arbeitslosigkeit werden unqualifizierte und der deutschen Sprache kaum mächtige Zuwanderer eher zu einer Belastung.

Zuwanderungen können nur einen Bevölkerungsrückgang, kaum jedoch eine Alterung kompensieren. Angesichts möglicher Handlungsalternativen besteht selbst nach 2010 kein Zwang zu umfangreichen Zuwanderungen. Wenn eine Überforderung des Arbeitsmarktes, der Bevölkerung und der Zuwanderer vermieden werden soll, bedarf es einer sowohl integrierenden als auch reglementierenden bewussten Einwanderungspolitik¹¹.

Wie die Abbildung zeigt, wäre bei allen drei Zuwanderungsannahmen zunächst mit einem weiteren Anstieg des Erwerbspersonenpotentials zu rechnen. Bei allen drei Varianten erreichen die Potentialkurven aber aufgrund der natürlichen demographischen Entwicklung bereits zwischen 2010 und 2020 ihren Gipfel. Das Niveau von 2000 wird jedoch bei 100 000 Zuwanderern erst um 2015, bei 200 000 Zuwanderern erst um 2020 und bei 500 000 Zuwanderern sogar erst nach 2040 unterschritten.

⁹ Die Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand mit vermehrter „echter“ Teilzeitarbeit älterer Erwerbspersonen dürfte daher auch allen Arten von „Frühverrentungsprogrammen“ vorzuziehen sein. Bei einer „echten“ Teilzeitleistung käme es außerdem zu der gegenwärtig noch vorteilhaften sofortigen Entlastung des Arbeitsmarktes. Die derzeitige Nutzung des Alterszeitgesetzes zu einer mehrjährigen Vollzeit-Arbeitsphase und anschließender Freistellungsphase pervertiert jedoch diese Idee und ist letztlich auch nichts anderes als ein staatlich subventioniertes Programm zur Frühauflösung von Arbeitnehmern.

⁹ Vgl. z.B. György Barabas, Arne Gieseck, Ullrich Heilemann, Hans Dietrich von Loeffelholz: Gesamtwirtschaftliche Effekte der Zuwanderung 1988 bis 1991; in: RWI-Mitteilungen, Jg. 43, 1992, S. 133-154. Bernhard Blanke (Hrsg.): Zuwanderung und Asyl in der Konkurrenzgesellschaft, Opladen 1993. Wolfgang Franz: Zur ökonomischen Bedeutung von Wanderungen und den Möglichkeiten und Grenzen einer Einwanderungspolitik, Diskussionspapier Nr. 3, Konstanz: Universität Konstanz 1993. Bernd Hof: Europa im Zeichen der Migration. Szenarien zur Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung in der Europäischen Gemeinschaft bis 2020, Köln 1993. Robert Koll, Wolfgang Ochel, Kurt Vogler-Ludwig: Auswirkungen der internationalen Wanderungen auf Bevölkerung, Arbeitsmarkt und Infrastruktur; in: ifo-Schnelldienst 6/1993, S. 7-17.

¹⁰ Vgl. Wolfgang Klauder: Zu den demographischen und ökonomischen Auswirkungen der Zuwanderung in die Bundesrepublik in Vergangenheit und Zukunft, in: MittAB 4/1993, S. 477-494.

¹¹ Aus heutiger Sicht wäre dem nur noch hinzuzufügen: Green-Card und Blue-Card sind erste Schritte in die richtige Richtung. Die verbreitete Vorstellung, Ausländer würden Deutschen Arbeitsplätze wegnehmen, ist in dynamischer gesamtwirtschaftlicher Betrachtung nicht haltbar, sondern wiederum Ausdruck statischer, einzelwirtschaftlicher Sichtweise. Allerdings dürften für die Wirkungszusammenhänge auch die jeweiligen Marktbedingungen wie z.B. Arbeitsverbote für Ausländer, Marktregulierungen, Möglichkeiten einer Niedriglohnbeschäftigung usw. von Bedeutung sein. Schutzmaßnahmen lassen sich ökonomisch zumeist nur als zeitweilige Überbrückungshilfen zur Anpassung an den erforderlichen Strukturwandel vertreten. Längerfristige Abschottungen von Produkt- oder Arbeitsmärkten führen in aller Regel im gesamtwirtschaftlichen Saldo zu Wohlstands- und Beschäftigungseinbußen.

Strukturelle Perspektiven

Von gravierender Bedeutung sind die altersstrukturellen Folgen der demographischen Entwicklung. Der Anteil der unter 30-jährigen Erwerbspersonen pendelt sich in wenigen Jahren bei rund 20% ein, nachdem er 1990 noch bei fast einem Drittel lag. Nachwuchs wird zur „Mangelware“. Der Anteil der Altersgruppe „50 Jahre und älter“ wird dagegen – ausgehend von rund 23% in den 90er Jahren – mit dem Älterwerden der stark besetzten Nachkriegsjahrgänge kontinuierlich ansteigen. Spätestens 2020 hat sich die Alterspyramide von 1990 genau umgedreht: Jede dritte Erwerbsperson gehört dann zu den über 50-Jährigen, nur noch jede fünfte zu den unter 30-Jährigen.

Aufgrund dieser Alterung wird in Zukunft nicht nur der übliche Transfer neuen Wissens, sondern ausgerechnet auch der – vor allem von den Informationstechnologien und der Globalisierung ausgehende – fundamentale Strukturwandel unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt in einem wesentlich bedeutenderen Ausmaß als bisher statt von der jeweils nachrückenden jungen Generation nunmehr von den Erwerbstätigen mittleren und höheren Alters selbst bewältigt werden müssen. Berufliche Mobilität und Fortbildung pflegen den Erwerbspersonen jedoch mit zunehmendem Alter immer schwerer zu fallen, wenn sie nicht an ein ständiges Lernen gewöhnt sind. Für die Masse der Arbeitnehmer kann von einer nennenswerten Weiterbildung nach der Berufsausbildung aber immer noch kaum die Rede sein.

Die aus dem Geburtenrückgang resultierende Alterung könnte somit den bereits vorhandenen Mangel geeigneter Fachkräfte ver-

stärken und die vermehrt geforderte Innovations- und Anpassungsfähigkeit der Volkswirtschaft ernsthaft behindern. Außerdem dürfte für ältere Arbeitnehmer, die nicht up-to-date geblieben sind, die Gefahr der Dequalifizierung oder auch der Freisetzung zunehmen, sofern dies tarifvertraglich oder gesetzlich möglich ist.

Was kann man tun? – Nach den vorliegenden Untersuchungen spricht viel dafür, dass der beschäftigungsfördernde Strukturwandel dauerhaft gesteigert und den altersstrukturellen Gefahren wirksam begegnet werden könnte

durch einen massiven Ausbau der Weiterbildung und

durch eine entsprechende Anpassung und Verbesserung der allgemeinen Bildung und beruflichen Erstausbildung¹².

Außerdem bedarf es einer längerfristig und altersorientiert ausgerichteten betrieblichen Personalpolitik.

Wegen des langen Vorlaufs bildungs- und ausbildungspolitischer Maßnahmen müssten die entsprechenden Weichen aber bereits heute gestellt werden, damit die jungen Leute von heute die Arbeitswelt von morgen bewältigen können. Vermehrte Investitionen in die Weiterbildung werden sich außerdem für Staat und Wirtschaft

¹² Erstens besteht generell ein positiver Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum und Qualifikation, zweitens werden in der Bundesrepublik Strukturwandel und Innovationen durch Qualifikationsdefizite behindert. Drittens wird der Anteil derjenigen Arbeitsplätze steigen, bei denen es vermehrt auf mit dem Alter zunehmende Eigenschaften wie Erfahrung, Zuverlässigkeit, Verantwortungsgefühl, allerdings auch auf erhöhte Flexibilität und Qualifikation ankommt. Viertens sind Bereitschaft und Fähigkeit zur Mobilität und Fortbildung um so größer, je höher das ursprüngliche Bildungsniveau ist. Fünftens lässt sich durch Fortdauer der Schulung und durch Training gerade auch bei den zunehmend fragten geistigen und vielen anderen Fähigkeiten ein Leistungsabfall verzögern.

um so eher rechnen, je später dadurch ein Erwerbstätiger ausscheidet.

Selbst bei allen Bemühungen um Training und Fortbildung wird jedoch nicht jeder auch als Älterer noch den sich aus dem Strukturwandel ergebenden Arbeitsmarktanforderungen physisch, psychisch oder mental gewachsen sein. Eine allen Seiten zufriedenstellende Lösung des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben dürfte nur über eine weitergehende Flexibilisierung der Regelaltersgrenze nach oben und unten zu erreichen sein. Diese müsste außerdem mit weitgehenden Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und Teilrente – bei voller Aufrechterhaltung der personalpolitischen Integration – verbunden sein. Nicht nur die verbreiteten Wünsche nach mehr Zeitsouveränität auf der einen Seite oder nach vermehrter marktwirtschaftlicher Steuerung und quantitativem Marktausgleich auf der anderen Seite, sondern auch die Alterungstendenzen des Erwerbspersonenpotentials sprechen somit für eine baldige weitgehende Flexibilisierung und Individualisierung der Lebens- und Jahresarbeitszeiten.

Fazit

Deutschland steht auch auf dem Arbeitsmarkt von der demographischen Entwicklung her vor gewaltigen Herausforderungen. Angesichts der Handlungsspielräume ist aber zumindest in den nächsten zehn bis 20 Jahren weniger eine globale Arbeitskräfteknappheit das Problem, sondern die Alterung. Die bestmögliche Qualifizierung aller Erwerbspersonen und die Flexibilisierung der Lebens- und Jahresarbeitszeiten werden zu Schlüsselgrößen für die zukünftige Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung.