

Alterung der Erwerbsbevölkerung –ein zukünftiges und ein gegenwärtiges Problem?

Markus Hilpert, Ernst Kistler, Jürgen Wahse

Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:

Hilpert, Markus, Ernst Kistler, and Jürgen Wahse. 2000. "Alterung der Erwerbsbevölkerung –ein zukünftiges und ein gegenwärtiges Problem?" *Akteur: Zeitschrift des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur und des Europäischen Sozialfonds* 2000 (2): 38–41.



Alterung der Erwerbsbevölkerung

– Ein zukünftiges und ein gegenwärtiges Problem?

von Markus Hilpert, Ernst Kistler, Jürgen Wahse von INIFES, Stadtbergen und SÖSTRA, Berlin

Demographische Prozesse gelten in arbeitsmarktpolitischen Diskussionen als die „große Hintergrundvariable“. Einerseits wird ihnen der Hauptbeitrag zur gegenwärtigen Besserung – zumindest auf dem westdeutschen – Arbeitsmarkt zugeschrieben, andererseits geistern Szenarien durch die Debatten („Facharbeitermangel“, „Demographische Falle“, „genereller Arbeitskräftemangel“), die düstere Zukunftsbilder für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zeichnen. Der folgende Beitrag basiert auf einem Projekt der Institute INIFES und SÖSTRA aus dem Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das gegenwärtig im Rahmen eines vom Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation in Stuttgart koordinierten Umsetzungsvorhabens im Feld ist.

Als Untersuchungsgebiete des unter dem Titel „Sensibilisierung und Aktivierung für die Probleme älterer Erwerbspersonen in ausgewählten Regionen“ firmierenden Projekts wurden Bayern, Berlin und Thüringen gewählt.

Der „AKTEUR“ wird auch in weiteren Ausgaben über Aktivitäten und Ergebnisse dieses vom Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur unterstützten Vorhabens informieren.

Es ist unbestritten, dass aufgrund der demographischen Entwicklung in Deutschland das Durchschnittsalter der Bevölkerung in den nächsten Jahrzehnten steigen wird.

Schon heute ist jeder fünfte Deutsche älter als 60 Jahre, im Jahr 2030 wird es etwa jeder dritte sein. Ohne Einwanderungen würde sich die Bevölkerung Deutschlands bis zur Mitte des 21. Jahrhunderts etwa halbieren. Eine besondere Zuspitzung dieser Tendenz ist in Ostdeutschland zu erwarten. Hier hat sich vor allem als Folge der Wende die jährliche Geburtenzahl um mehr als die Hälfte vermindert. Die „Normalisierung“ geht nur sehr langsam voran.

Wie wirkt sich das auf die Altersstruktur der Betriebsbelegschaften aus, die nicht zwangsläufig eine einfache Widerspiegelung der Altersstruktur der Bevölkerung sein muss? 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 langfristig viel schwerer zu prognostizierende Ausmaß der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage. Liegt die Nachfrage mehr oder weniger deutlich unter dem Angebot, dann 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 dann durchaus weiterhin die Möglichkeit haben, vorrangig jüngere Arbeitskräfte einzustellen und Ältere zu entlassen.

In keinem Fall kann aber von dem abnehmenden und älter werdenden Erwerbspersonenpotenzial allein auf eine „Überalterung“ der Belegschaften

oder gar auf einen generellen Mangel an Arbeitskräften geschlussfolgert werden.

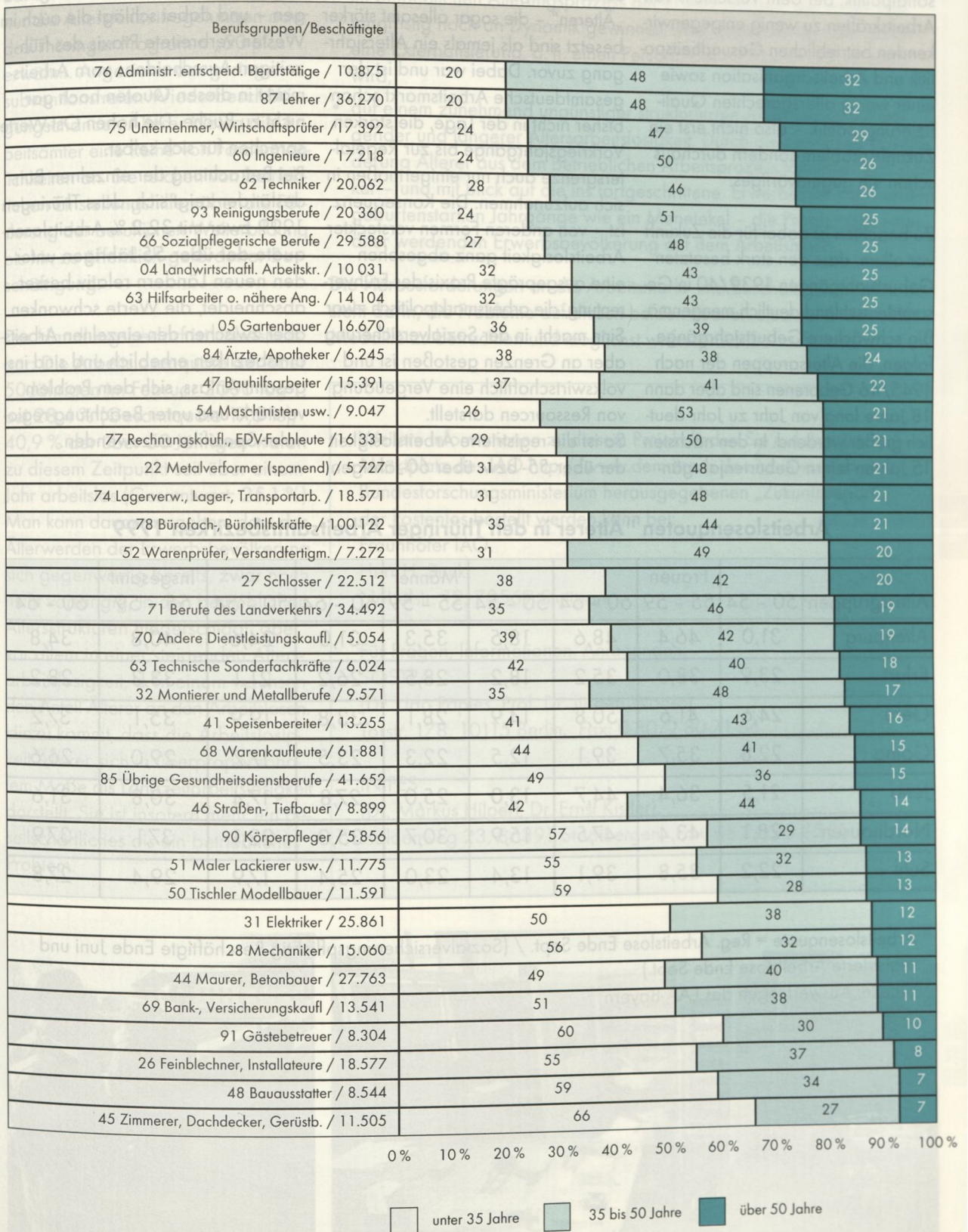
Ernst zu nehmende Prognosen sehen auch mittelfristig für Gesamtdeutschland allenfalls eine Reduzierung der Arbeitslosigkeit, nicht aber ihr Verschwinden auf mittlere Sicht voraus. So liegen die Extremwerte der Vorausschau der Prognos AG für den Verband der Rentenversicherungsträger für das Jahr 2040 im optimistischen Szenario bei knapp 5 % Arbeitslosenquote, im pessimistischen bei 11 % – mit allen offenen Implikationen im Ost-West-Vergleich. Nach unseren eigenen Vorausberechnungen wird das durchschnittliche Alter der Belegschaften bis 2030/2040 um maximal 2,2 Jahre steigen (in der Gesamtbevölkerung dagegen um gut 7 Jahre); es wird nicht zu einem „geräumten“ Arbeitsmarkt kommen, wohl aber steigt die Wahrscheinlichkeit von Mismatches.

Das „Durchschlagen“ der demographischen Entwicklung auf die Erwerbstätigen kann sich für die einzelnen Leistungs-, Berufs- und Qualifikationsprofile des Arbeitsmarktes sehr unterschiedlich darstellen, denn nicht jeder Beruf, jede Tätigkeit, jede Qualifikation ist gleichermaßen „reibunglos“ ersetz- und austauschbar.

Auch heute gibt es schon solche Probleme und auch heute gibt es schon, je nach Berufsgruppe, sehr verschiedene Altersstrukturen.

Unsere Darstellung zeigt die große Spannbreite zwischen verschiedenen Berufsgruppen in Thüringen beim Anteil der älteren Erwerbstätigen (über 50 Jahre), d. h. jener Gruppe, die in der Regel in den nächsten 10 bis 15 Jahren ersetzt werden muss, bzw. zum Teil schon vorher „ersetzt“ werden wird. Die Alterung der Belegschaften

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – Altersstruktur nach Berufsgruppen, Thüringen 30. 06. 1997 (Berufsgruppen mit über 5.000 Beschäftigten)



ist – vor allem wegen der von Vorurteilen und Stereotypen geleiteten Personalpolitik, der dem Verschleiß von Arbeitskräften zu wenig entgegenwirkenden betrieblichen Gesundheitspolitik und Arbeitsorganisation sowie einer wenig altersgerechten Qualifizierungspolitik – also nicht erst ein Zukunftsproblem sondern durchaus schon ein gegenwärtiges.

Zu beachten ist dabei für die Zukunft vor allem, dass den stark besetzten Geburtsjahrgängen 1939/40 in Gesamtdeutschland deutlich mengenmäßig schwächere Geburtsjahrgänge folgen, die Altersgruppen der nach 1945/46 Geborenen sind aber dann 18 Jahre lang von Jahr zu Jahr deutlich größer werdend. In den nächsten 15 Jahren feiern Geburtenjahrgän-

ge ihren 45. Geburtstag – in einer jugendfixierten Wirtschaft und Gesellschaft häufig schon die Grenze zum „Älteren“ – die sogar allesamt stärker besetzt sind als jemals ein Altersjahrgang zuvor. Dabei war und ist der gesamtdeutsche Arbeitsmarkt schon bisher nicht in der Lage, die starken Vorkriegsjahrgänge bis zur Regelaltersgrenze auch nur einigermaßen in sich aufzunehmen. Die Konsequenz ist – von anderen Formen versteckter Arbeitslosigkeit ganz abgesehen – eine ausgeprägte Praxis der Frühverrentung, die arbeitsmarktpolitisch zwar Sinn macht, in der Sozialversicherung aber an Grenzen gestoßen ist und volkswirtschaftlich eine Vergeudung von Ressourcen darstellt.

So ist die registrierte Arbeitslosigkeit der über 55- bzw. über 60-Jährigen

in Westdeutschland in den letzten Jahren deutlich und von einem sowieso schon höheren Niveau aus angestiegen – und dabei schlägt die auch im Westen verbreitete Praxis des frühzeitigen Ausscheidens vom Arbeitsmarkt in diesen Quoten noch gar nicht zu Buche. Die hohen Ost-Werte sprechen für sich selbst.

Bei Betrachtung der einzelnen Bundesländer zeigt sich, dass Thüringen 1999 zwar mit 32,2 % Arbeitslosenquote der über 55-Jährigen unter den neuen Ländern relativ besser abschneidet, die Werte schwanken aber zwischen den einzelnen Arbeitsamtsbezirken erheblich und sind insgesamt Anlass, sich dem Problem verstärkt und unter Beachtung regionaler Spezifika zuzuwenden.

Arbeitslosenquoten ¹⁾ Älterer in den Thüringer Arbeitsamtsbezirken 1999

Altersgruppen	Frauen			Männer			Insgesamt		
	50 - 54	55 - 59	60 - 64	50 - 54	55 - 59	60 - 64	50 - 54	55 - 59	60 - 64
Altenburg	31,0	46,4	48,6	18,5	35,3	31,0	24,6	40,8	34,8
Erfurt	23,9	38,0	35,2	18,2	28,5	26,2	21,1	33,3	28,2
Gera	24,6	41,6	50,8	14,9	28,1	33,8	19,9	35,1	37,2
Gotha	22,8	35,7	39,1	12,5	22,3	23,5	17,7	29,0	26,6
Jena	21,5	36,4	44,7	13,0	25,0	27,8	17,4	30,8	31,6
Nordhausen	28,1	43,4	47,5	15,9	30,7	35,0	22,1	37,1	37,9
Suhl	22,2	35,8	39,1	13,4	23,0	25,4	17,9	29,4	27,8

¹⁾ Arbeitslosenquote = Reg. Arbeitslose Ende Sept. / (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Ende Juni und registrierte Arbeitslose Ende Sept.)

Quelle: Auswertungen des LAA-Bayern

Einiges an Maßnahmen der (aktiven) Arbeitsmarktpolitik wird unbestreitbar schon unternommen. Hier seien nur die Altersteilzeitregelungen oder das Thüringer Programm „50-plus“ erwähnt. Angesichts der geringen subventionsfreien Wiederbeschäftigungschancen Älterer bieten die Arbeitsämter eine Reihe von Fördermöglichkeiten an. Sie reichen von betrieblichen Einstellungshilfen über die Förderung der beruflichen Weiterbildung bis hin zu öffentlich geförderter Beschäftigung.

Der Handlungsbedarf ist unbestreitbar: Die Arbeitslosenquote der über 50-Jährigen im Februar 2000 lag bei 28,4 % (Gesamtquote 17,5 %); 40,9 % der über 50-Jährigen waren zu diesem Zeitpunkt seit über einem Jahr arbeitslos (Gesamtwert: 25,1 %). Man kann davon ausgehen, dass das Älterwerden der Erwerbsbevölkerung sich gegenwärtig bereits, zwar noch nicht vorrangig, in den betrieblichen Altersstrukturen niederschlägt, aber vor allem in einer steigenden Altersarbeitslosigkeit, d. h. einem wachsenden Anteil Älterer an den Arbeitslosen. Hinzu kommt, dass die Arbeitslosigkeit Älterer sich in überproportionalem Maße als Langzeitarbeitslosigkeit darstellt. Sie ist insofern mehr ein gesellschaftliches als ein betriebliches Problem.

Die arbeitsmarkt- und sozialpolitische Problematik einer alternden Bevölkerung zeigt sich nämlich auf zwei Ebenen:

- im betrieblichen Alterungsprozess der Erwerbstätigen, der mittel- und langfristig noch an Dynamik gewinnen wird, gegenwärtig aber durch eine Externalisierung, d. h. einen Personalabbau Älterer, aufgehalten wird;
- auf einem zunehmend ungünstiger strukturierten Arbeitsmarkt mit steigender und längerer Altersarbeitslosigkeit. Durch die vorzeitige Ausgliederung Älterer aus dem betrieblichen Arbeitsprozess fokussiert sich stärker – und mit Blick auf die ins fortgeschrittene Erwerbsalter kommenden geburtenstarken Jahrgänge wie ein Menetekel – die Problematik einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung auf dem Arbeitsmarkt.

Die Herausforderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik besteht darin, die Probleme auf diesen beiden Ebenen als zwei Seiten einer Medaille zu betrachten und möglichst widerspruchsfrei zu lösen.

Weitere Informationen zu diesem Projekt finden Sie auf dem Internet-Marktplatz des IAO <http://www.demotrans.de> und in einem vom Bundesforschungsministerium herausgegebenen „Zukunftsreport“, der kostenlos bestellt werden kann bei:

Fraunhofer IAO,
Herr H. Buck,
Nobelstr. 12, 70569 Stuttgart.

Für Fragen, Informationen, Anregungen:
SÖSTRA
(Dr. Udo Papies, Prof. Dr. Jürgen Wahse),
Torstr. 178, 10115 Berlin, Fax: 0 30/2 80 71 66

INIFES
(Dr. Markus Hilpert, Dr. Ernst Kistler),
Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen, Fax: 08 21/43 25 31

