

Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel: Ergebnisse und offene Fragen

Kratzer, Nick; Sing, Dorit

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kratzer, N., & Sing, D. (1998). Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel: Ergebnisse und offene Fragen. In *Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel: Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft* (S. 259-280). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-237681>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel – Ergebnisse und offene Fragen

Noch vor wenigen Jahren wurden die Folgen einer Alterung der Bevölkerung überwiegend aus dem Blickwinkel der Auswirkungen auf die Renten und das soziale Sicherungssystem diskutiert. Daran schloß sich die Überlegung an, daß sich die demographische Entwicklung auch in einer zukünftigen Arbeitskräfteknappheit und als Innovationsproblem infolge „alternder Belegschaften“ manifestieren könnte. Durch die langfristige Schrumpfung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und durch die altersstrukturelle Verschiebung (wachsende Anteile der über 50jährigen gegenüber sinkenden Anteilen der Jüngeren) könnten – so wurde bzw. wird angenommen – in absehbarer Zukunft immer mehr Arbeitsplätze nicht mehr adäquat besetzt werden. In der Folge wäre die Innovations- und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie letztlich des Standortes nachhaltig beeinträchtigt.

Angesichts eines seit Jahren bestehenden immensen Arbeitskräfteüberhangs auf dem Arbeitsmarkt – verbunden mit pessimistischen Prognosen über die künftige Arbeitskräftenachfrage – rückt jedoch inzwischen zunehmend die Frage in den Vordergrund, wie sich die demographischen Entwicklungstrends tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt auswirken werden. In dieser Perspektive ist es erforderlich, Bevölkerungsentwicklung und den Wandel der Arbeitswelt auf den jeweiligen Ebenen (vor allem: Arbeitsmarkt, Arbeitskräfte, Unternehmen) im einzelnen zu untersuchen, aber auch stärker als bisher zusammenzuführen. Daher wurden in den einzelnen Panels der – diesem Band zugrundeliegenden – Tagung entsprechend den unterschiedlichen Ausgangsfragestellungen der drei Verbundinstitute jeweils thematische Schwerpunkte gesetzt und die spezifischen Ergebnisse im Gesamtkontext des demographischen Wandels diskutiert.

Im nachfolgenden Überblick über die zentralen Ergebnisse und Aussagen der einzelnen Beiträge wird die Breite der behandelten Aspekte ebenso deutlich wie die Tatsache, daß sich sowohl in der jeweiligen Perspektive als auch aus der Zusammenführung der Befunde noch völlig ungelöste Frage- und Problemstellungen ergeben. Ein erster Versuch der Bündelung solcher „offenen“ Fragen sowie – darüber hinausgehend – von bislang noch kaum beachteten Problemdimensionen des demographischen Wandels bildet daher auch den Abschluß dieses Beitrages.

Demographische Grundlagen und Arbeitsmarkt

Die Beiträge in Teil A dieses Bandes befassen sich gemäß dem Forschungsschwerpunkt von SÖSTRA mit der Beantwortung der Frage, inwieweit die Alterung der Bevölkerung insgesamt auch auf die Alterung der Erwerbstätigen, die ja nur einen Teil der Gesamtbevölkerung ausmachen, durchschlägt. Dabei zeigen die makroökonomischen empirischen Befunde – in Übereinstimmung mit anderen Prognosen (vgl. z.B. Prognos/VDR) –, daß die Bevölkerungszahl Deutschlands bis zum Jahre 2040 voraussichtlich deutlich zurückgehen wird. Nach gegenwärtig absehbaren Bevölkerungsfortschreibungen wird sie um etwa acht Millionen kleiner sein als heute. Gleichzeitig ist damit zu rechnen, daß aufgrund der zunehmenden Lebenserwartung und weiterhin restriktiver Geburtenraten das Durchschnittsalter der Bevölkerung zwischen 1995 und 2040 um etwa acht Jahre ansteigt (von 40 auf 48 Jahre).

Die Alterung der Bevölkerung insgesamt hat natürlich Auswirkungen auf das Alter der Erwerbstätigen, jedoch kann nach den im Projektbericht von *Wahse* vorgestellten Befunden nicht von einem uneingeschränkten demographischen Determinismus in der Weise ausgegangen werden, daß in gleichem Maße auch die Erwerbstätigen altern. So liegt das Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um 2040 bei 42 Jahren und damit nur um zwei Jahre höher als 1995. Da auch in Zukunft zunächst weiterhin mit einer steigenden Erwerbsbeteiligung bzw. -neigung gerechnet werden kann und – eng damit verbunden – wohl kaum ein Arbeitskräftemangel zu erwarten ist, dürften viele Unternehmen keine wesentlichen Schwierigkeiten haben, ihre Belegschaften durch Rückgriff auf den externen Arbeitsmarkt nach ihren Wünschen altersgemäß zusammenzusetzen. Unter diesen Bedingungen kann davon ausgegangen wer-

den, daß die Alterung der Bevölkerung zwar auf die Altersstruktur der Erwerbstätigen durchschlagen wird, allerdings „nur“ in abgeschwächter Form.

Dieses „Nur“ wird durch die anderen, weitergehenden Analysen von SÖSTRA aber auch wiederum relativiert. Im Vergleich mit der Alterung der Bevölkerung insgesamt scheint es zwar gerechtfertigt, von „nur“ 2,2 Jahren im Vergleich zu acht Jahren Alterung bei der Bevölkerung insgesamt zu sprechen, betrachtet man aber demgegenüber die Entwicklung in den vergangenen 35 Jahren (zwischen 1960 und 1995), so wird deutlich, daß in diesem Zeitraum, der eine ähnliche Zeitspanne umfaßt wie der Projektionszeitraum bis 2040, die Alterung der Erwerbstätigen lediglich 0,5 Jahre betrug. Das bedeutet, daß die zu erwartende zukünftige Alterung von 2,2 Jahren etwa viermal so hoch sein wird wie in der Vergangenheit.

Die Auswertungen von repräsentativen Unternehmenserhebungen scheinen diesen „Widerspruch“ zwischen der durchaus dramatischen Alterung der Bevölkerung und der nur geringen Wahrnehmung der dadurch möglicherweise verursachten betrieblichen Personalprobleme zu bestätigen. Befragt nach den gravierendsten aktuellen personalpolitischen Problemen, gaben im Durchschnitt nur 4 % der ostdeutschen und 3 % der westdeutschen Unternehmen die Überalterung ihrer Belegschaft als problematisch an. Weit bedeutender als die Überalterung waren aus Unternehmenssicht personalpolitische Fragen wie zu hohe Lohnkosten, die in Ostdeutschland von 40 % aller Unternehmen und in Westdeutschland von rd. einem Drittel der befragten Betriebe als belastend bezeichnet wurden. An zweiter Stelle auf der personalpolitischen Problemskala rangierten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften. Dies war für 11 % der Ostbetriebe und 17 % der Westunternehmen belastend. Wichtiger noch als die Überalterung ist in beiden Teilen Deutschlands gegenwärtig ein „zu hoher Personalbestand“. Von daher ist plausibel, daß bei einem Überbesatz an Beschäftigten und einem Überangebot an Arbeitskräften auf dem externen Arbeitsmarkt das Problem der Überalterung im Durchschnitt der Unternehmen gegenwärtig nicht unbedingt in den Vordergrund rückt.

Wenn bzw. dort wo die Überalterung als betriebliches Problem identifiziert wird, können sich dahinter ganz verschiedene Sachverhalte verbergen. Dies kann Indiz für eine „Verjüngung“ von Arbeitsplatzanforderun-

gen bei durchschnittlicher oder sogar unterdurchschnittlicher Altersstruktur sein. Gerade moderne Branchen wie die der Informatik, Werbung und Telekommunikation arbeiten in der Regel mit einer sehr jungen Belegschaft, so daß in deren Wahrnehmung schon ein Durchschnittsalter von 35 Jahren als „alt“ gelten kann. Ein Problem mit der Überalterung kann auch dann auftreten, wenn die Lohnkosten mit dem Alter kontinuierlich steigen und gar nicht so sehr das Alter an sich, sondern eher die Lohnkostenbelastung drückt. Kostenprobleme können ebenso durch höheren Krankenstand oder längere Ausfallzeiten verursacht werden.

Weiter kann sich in den Aussagen der Unternehmen zu einem Überalterungsproblem auch „lediglich“ die (ungeklärte) Frage der Nachfolge der Geschäftsführung verbergen. Schließlich können Überalterungsprobleme auch Ausdruck tatsächlicher Flexibilitäts- und Leistungsprobleme sein, wenn die Altersstruktur nicht mehr den betrieblichen Arbeitsplatzanforderungen an Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit entspricht. Auch in diesem Fall gibt es eine breite Palette von Einzelproblemen, die von geringer Motivation infolge ungenügender Aufstiegs- und Karrierechancen Jüngerer über hohe „Betriebsblindheit“ bis hin zu veralteten Denkweisen und unzureichenden kreativen Potentialen reichen. Insofern muß jedes betriebliche Problem einer Überalterung genauer untersucht werden.

Branchenspezifische Betrachtungen und Differenzierungen nach Betriebsgrößenklassen liefern dafür zusätzliche Aufschlüsse. So gilt in der Tendenz, daß die Wahrnehmung eines Problems der Überalterung mit der Größe der Unternehmen zunimmt. Das gilt sowohl für die neuen als auch die alten Bundesländer, wobei diese Tendenz in den neuen Ländern weit stärker ausgeprägt ist. Während also 3 bis 4 % der Kleinbetriebe bis zu zehn Beschäftigten Überalterungsprobleme angeben, sind es bei den mittelständischen bereits 10 bis 15 % und bei Großunternehmen etwa 20 %. Diese Befunde korrespondieren mit den Branchenanalysen in der Weise, daß offensichtlich hinter diesen Überalterungsproblemen in Großunternehmen weniger eine Verjüngung der Arbeitsplätze und Arbeitsplatzanforderungen steht als vielmehr eine tatsächliche Überalterung durch die Spezifik der Personalabbauprozesse in den Unternehmen mit vergleichsweise hohem Tarifschutz der Älteren.

Inwieweit sich hinter dem Überalterungsproblem nun tatsächlich ein Innovationsproblem verbirgt, wird in dem Beitrag von *Rössel* durch tiefergehende betriebliche Recherchen untersucht. Danach befürchten vor al-

lem Betriebe mit lokaler Markt- und Kundenbindung und Betriebe mit speziellen, oft kundenwunschorientierten Leistungen und Produkten negative Auswirkungen durch alternde Belegschaften. Dabei handelt es sich vor allem um die in Zukunft zunehmenden Dienstleister und um Kleinbetriebe mit engem Kundenbezug und hochspezialisierter Produktion.

Im großen und ganzen ist jedoch nach diesen Befunden davon auszugehen, daß die Überalterung der Bevölkerung und mit ihr der Erwerbstätigen weder ein ernsthaftes Standortproblem noch ein betriebliches Innovationsproblem werden wird. Die Recherchen haben gezeigt, daß die Mehrzahl der Unternehmen ausreichend Anpassungspotentiale besitzt, um mit den dadurch hervorgerufenen Schwierigkeiten fertig zu werden, wenngleich es auch vereinzelt nicht zu unterschätzende Anstrengungen erfordert.

Daß Strategien, die Probleme der „Überalterung“ von Belegschaften durch die Rekrutierung Jüngerer zu lösen, jedoch zukünftig auch an spezifische Grenzen stoßen können, ergibt sich nicht zuletzt aus einem von *Engelbrech* und *Reinberg* analysierten neuen Aspekt der Beschäftigungskrise der 90er Jahre, die zunehmend auch in Deutschland gerade Jugendliche und damit das demographische „Verjüngungspotential“ der Altersstruktur der Erwerbstätigen betrifft. Denn während Deutschland in der Vergangenheit als ein Land galt, in dem Jugendliche von der Arbeitsmarktkrise weniger tangiert waren als in anderen europäischen Ländern, ist der Anteil jugendlicher Erwerbstätiger – bei einem gleichzeitigen Anstieg Arbeitsloser und Nichterwerbstätiger – gesunken. Zwar ist auch der Anteil der Jugendlichen in einer Ausbildung gestiegen, diese Jugendlichen entlasten aber den Arbeitsmarkt lediglich für nur kurze Zeit.

Der starke Beschäftigungsrückgang Jugendlicher gegenüber anderen Altersgruppen geht dabei mit 40 % nur zu einem geringen Teil auf die demographische Verschiebung, also eine rückläufige Zahl an Personen in der Altersgruppe zwischen 15 und 24 Jahren an der Gesamtbevölkerung, zurück. Die Hauptursache ist vielmehr in der Arbeitsmarktkrise mit den geringeren Möglichkeiten für Berufseinsteiger zu sehen. Wie in anderen westlichen Industrieländern waren von der rückläufigen Beschäftigung männliche Jugendliche stärker als die traditionell benachteiligten weiblichen sowie ausländischen Jugendlichen betroffen.

Die Fortentwicklung dieser Veränderungen wird auch für die Zukunft erwartet. So wird die bis Mitte der 90er Jahre zurückgegangene Zahl Ju-

gendlicher im Bildungs- und Ausbildungssystem aufgrund der nun wieder stärkeren Jahrgänge zunehmen, so daß auch vermehrt Personen nach einer „unfreiwilligen“ Warteschleife auf den Arbeitsmarkt drängen werden. Treffen diese Entwicklungen, die aus den Analysen der Bildungsgeamtrechnung des IAB und aus dem Mikrozensus abgeleitet wurden, tatsächlich zu, so gehen nicht nur die älteren Erwerbstätigen, sondern auch bereits die Jugendlichen in Deutschland schwierigen Zeiten entgegen. Letzteres erfordert aber in besonderem Maße politisches Handeln. Denn gelingt die Integration von jungen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt nicht frühzeitig, erfahren zentrale Bestandteile des Humankapitals bereits nach der Ausbildung eine dramatische Entwertung – und dies in einer Gesellschaft, in der „Wissen“ eine immer größere Bedeutung erlangt.

Alle Anzeichen sprechen folglich dafür, daß sich die Probleme einer „alternden“ Erwerbsbevölkerung auf die externen Arbeitsmärkte verlagern und hier nicht nur zu neuen oder veränderten Segmentationslinien, sondern auch zu massiven Verteilungskonflikten führen können. Gleichfalls ist anzunehmen, daß diese Tendenzen, die sich heute schon nationalstaatlich abzeichnen, sich durch Prozesse der Europäisierung und Globalisierung der Wirtschaft bzw. des Arbeitsmarktes eher noch weiter zuspitzen werden.

Arbeitsangebot, Erwerbsneigung und -verhalten

Die Untersuchungen von INIFES – und damit die Ausrichtung von Teil B dieses Bandes – gehen von der Erkenntnis aus, daß die Altersstruktur, aber auch der Umfang der Erwerbstätigen in Deutschland, neben der rein demographischen Komponente durch weitere Faktoren, speziell von einem veränderten Erwerbsverhalten, beeinflusst werden. Nachdem in Teil A schon am Beispiel der jungen Erwerbsfähigen gezeigt wird, daß spezifische Teile der Erwerbspopulation nach der schulischen Ausbildung in die Nichterwerbstätigkeit „verschwinden“, steht in Teil B das Erwerbsverhalten bzw. die Erwerbsneigung insbesondere von Frauen im Vordergrund. Sie bilden durch eine relativ hohe Nichterwerbsquote im Vergleich zu den Männern – läßt man die Zuwanderungen außen vor – das größte zusätzliche Erwerbspersonenpotential für die Zukunft und beeinflussen damit letztlich auch den Umfang und die Altersstruktur der Erwerbspersonen.

In zahlreichen Prognosen wie z.B. des IAB oder der Prognos AG wird bereits ein weiterhin deutlicher Anstieg der weiblichen Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland antizipiert. Es bleibt jedoch zu fragen, wie realistisch diese Berechnungen sind. Dies hängt einerseits vom tatsächlichen (zukünftigen) Eintreffen der jeweiligen Prognose-Annahmen und andererseits von der zugrundegelegten Ist-Situation ab. Der Projektbericht von *Sing* setzt sich daher zunächst mit spezifischen Fragen des gegenwärtigen Arbeitsangebotsverhaltens bzw. der Erwerbsneigung insbesondere von Frauen auseinander. Ausgehend von den Diskrepanzen vorliegender Berechnungen zur Stillen Reserve und ihrer Zusammensetzung werden vor allem Aussagen zu soziodemographischen bzw. -ökonomischen Merkmalen von erwerbstätigen, teilzeitbeschäftigten, erwerbslosen und nicht-erwerbstätigen Frauen getroffen.

So scheint nach den verschiedenen analysierten Datenquellen die Interdependenz zwischen der haushaltsbezogenen Einkommenssituation und dem Erwerbsverhalten der Frauen relativ eindeutig: Während Faktoren wie das Vorhandensein von Kindern unter 16 Jahren oder das Bildungsniveau der Frauen auch das Erwerbsverhalten sowie den Umfang der Erwerbstätigkeit natürlich beeinflussen, ist dennoch über alle weiblichen Subpopulationen hinweg der Einfluß des Haushaltsnettoeinkommens pro Kopf (jeweils in der fiktiven Alternative berechnet ohne das Einkommen der Frau) markant zu erkennen. Mit anderen Worten heißt das z.B., daß auch bei Frauen mit einem hohen Bildungsniveau – ceteris paribus bezüglich Alter der Frau, Familienstand, Vorhandensein von Kindern etc. – mit steigendem Pro-Kopf-Haushaltsnettoeinkommen (ohne Einkommen der Frau) sowohl die Nichterwerbstätigkeit der Frauen zunimmt als auch der zeitliche Erwerbsumfang derer abnimmt, die arbeiten. Berücksichtigt man bei diesen Überlegungen die Wirkungen des Ehegattensplittings, so erklärt dies zu einem wesentlichen Teil die Anreize auch für Frauen, die keine Kinder erziehen, intrafamiliare Arbeitsteilung dahingehend zu gestalten, daß der häufig besser verdienende Mann voll-erwerbstätig ist, während die Ehefrau keiner oder aber nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Eine Änderung dieser familienpolitischen Maßnahme impliziert möglicherweise eine Veränderung des weiblichen (und evtl. männlichen!) Erwerbsverhaltens.

Allerdings greift die alleinige Betrachtung ökonomischer Erwerbsmotive für die Abschätzung der Entwicklung des zukünftigen Arbeitsangebots zu kurz. So haben vor allem auch subjektive Faktoren wie die Einstellung der Frauen zur Berufstätigkeit oder die Rolle der Frau im Geschlechter-

verhältnis eine zentrale Bedeutung für die Entwicklung des Arbeitsangebots (bzw. vice versa). Gerade die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit seit den 60er Jahren in Westdeutschland, die insgesamt steigende Erwerbsorientierung insbesondere der jüngeren Kohorten durch z.B. Veränderungen im Bildungsverhalten und die persistent hohe Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen sprechen für eine weitere Zunahme der Erwerbstätigkeit gerade bei westdeutschen Frauen. Dabei beziehen sich die unausgeschöpften Potentiale nicht nur auf die bisher nichterwerbstätigen Frauen oder Frauen in der Stillen Reserve, sondern auch auf diejenigen Teilzeitbeschäftigten, die eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit wünschen. Daß dieses zusätzliche potentielle Arbeitsvolumen nicht gering ist, belegen in dem Projektbericht von Sing komparative Auswertungen bzw. Ergebnisse von IPOS, des SOEP, des Mikrozensus, der IAB-Frauenstudie von Infas sowie einer eigenen Erhebung bei Infratest.

Weitergehende Analysen von unerfüllten Erwerbswünschen von z.B. teilzeit- bzw. geringfügig beschäftigten Frauen finden sich schließlich in dem Beitrag von *Beckmann*. Sie zeigen, daß Vollzeiterwerbstätige bezüglich ihrer Arbeitszeitwünsche am wenigsten und Nichterwerbstätige am häufigsten ihre gegenwärtige Situation verändern wollen. Darüber hinaus stehen denjenigen „unterbeschäftigten“ Frauen, die als Nichterwerbstätige grundsätzlich gerne erwerbstätig wären bzw. die als Teilzeitbeschäftigte mehr arbeiten wollen, eine deutlich geringere Anzahl von „überbeschäftigten“ Frauen gegenüber, die sich eine Reduzierung der Arbeitszeit wünschen. Vergleicht man ferner das gewünschte mit dem tatsächlichen Arbeitsvolumen, so ist auch hier – entgegen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung des seit längerem sinkenden Jahresarbeitsvolumens aller Beschäftigten in Deutschland – ein (vor allem in Ostdeutschland) deutliches Potential zusätzlichen (weiblichen) Erwerbsarbeitsvolumens erkennbar. Das Arbeitsvolumen westdeutscher Frauen würde dagegen aufgrund des hohen Interesses an Teilzeitarbeit nur geringer steigen. In diesem Punkt sei jedoch noch einmal auf das Problem der freiwilligen bzw. unfreiwilligen Teilzeitarbeit verwiesen. Denn wie die EMNID/WSF-Umfrage im Jahre 1997 nachwies, gibt zwar z.B. die überwiegende Mehrheit (68 %) unbefristet teilzeitbeschäftigter Frauen an, daß diese Form der Beschäftigung der gesuchten entspricht. Gleichzeitig räumten aber ebensoviele ein, daß äußere Zwänge, wie die Versorgung von Kindern oder der Familie, ursächlich dafür sind. Unter anderen Rahmenbedingungen wie flexibleren Arbeitszeitmodellen bzw. geeigneteren Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen könnten sich die bisher „freiwillig“

teilzeitarbeitenden Frauen durchaus vorstellen, ihre Arbeitszeit auszuweiten.

Diese eher quantitativen Betrachtungen werden durch den Beitrag von *Allmendinger u.a.* für eine Subpopulation – d.h. hier hochqualifizierte Frauen – durch qualitative Aspekte ergänzt. Denn nicht nur die tatsächliche Erwerbsunterbrechung bzw. die Probleme der sukzessiven und simultanen Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen zu Arbeitsmarktbarrieren, sondern bereits die Antizipation oder das Vorhandensein frauenhinderlicher Strukturen in Organisationen oder Betrieben können zu – auch „freiwilligen“ – Einbrüchen in der Berufs- bzw. Karrierebiographie führen. So untersuchten Allmendinger u.a. die Karrierewege von Wissenschaftlerinnen der Max-Planck-Gesellschaft bzw. ihre Optionen auf einen Verbleib in der Wissenschaft. Die Untersuchung weist im Fazit auf die Verengung der Handlungsspielräume dieser hochqualifizierten Frauen durch den institutionellen Kontext hin, die nach einer häufig erst spät realisierten Mutterschaft zudem Schwierigkeit haben, ihr spezielles Fachwissen in anderen Arbeitsmarktsektoren adäquat einzusetzen.

Während zunächst also das weibliche Arbeitsangebot sowie Erwerbsneigung und -verhalten von Frauen vor dem Hintergrund der IAB-Prognose diskutiert werden, macht die Erläuterung des Erwerbsspersonentialkonzeptes des IAB durch den Beitrag von *Fuchs* gewisse Grenzen dieses Ansatzes deutlich. Ohne hier nochmals die methodischen Problem im Detail wiederholen zu wollen, wird die Gültigkeit bzw. Aussagekraft – im Sinne konkreter Absolutwerte – dadurch in Frage gestellt, daß die Berechnungen auf unterstellten hypothetischen und zeitlich weit zurückliegenden „Hochkonjunkturbedingungen“ basieren. Denn je nach Festlegung des Hochkonjunkturwertes wirkt sich dies extrem stark auf den Arbeitsmarktkonjunkturindikator bzw. die Potentialerwerbsquoten und damit auf die Stille Reserve aus.

Durch das so fehlende valide „Außenkriterium“ bleiben diese Berechnungen auf glaubwürdige Hypothesen bzw. Annahmen beschränkt. Die Gegenüberstellung der gegenwärtigen Stillen Reserve des IAB, die weitgehend aus der Langfristprognose abgeleitet wird, mit der durch das DIW mittels Befragung (SOEP) erfaßten Stillen Reserve zeigt schließlich auch Differenzen sowohl in Umfang als auch der Struktur der Berechnungen (vgl. auch den Projektbericht von Sing). Denn während das IAB 1996 für Westdeutschland eine Stille Reserve von 2,4 Mio. ausweist, die sich je zur

Hälfte aus Frauen und Männer rekrutiert, liegt der Vergleichswert beim DIW zwischen 1,3 bis 1,8 Mio. bei einem deutlichen Übergewicht des Frauenanteils.

Mit anderen Worten bedeutet dies, daß schon für das gegenwärtige Ausmaß an verdeckter Arbeitslosigkeit geeignete Indikatoren bzw. Meßgrößen fehlen (mit Tendenzen deutlicher Unterschätzung), so daß bei einer Fortschreibung von Entwicklungen mit weiteren Verzerrungen zu rechnen ist. Darüber hinaus sprechen die von *Holst* und *Schupp* belegten hohen Fluktuationsraten der Personengruppen, die sich in der Stillen Reserve befinden, oder aber auch bei denjenigen, die zum Befragungszeitpunkt überhaupt keinen Erwerbswunsch äußern und dennoch in einer der nächsten Erhebungsphasen erwerbstätig sind, dafür, daß die Anstrengungen zur Erfassung und Abgrenzung auch der Stillen Reserve künftig erhöht werden müssen. Dies gilt um so mehr, als sich die arbeitsmarkttheoretische Hypothese, daß sich in Zeiten der Arbeitsmarktkrise die erwerbslosen Personen verstärkt vom Arbeitsmarkt in die Stille Reserve bzw. in die Gruppe der Nichterwerbstätigen zurückziehen, durch die Autoren nicht nachweisen ließ. Allerdings fehlen dazu auch langfristige Zeitreihen zur Zusammensetzung dieser Personengruppen nach soziodemographischen bzw. -ökonomischen Faktoren sowie über Hintergründe und Motive, die zu ihrer Erfassung in der Stillen Reserve oder aber bei den Arbeitslosen (Problem des Meldeverhaltens in einem erweiterten Sinn) führen. Diesbezügliche Analysen könnten dann auch die von *Holst* und *Schupp* analysierten höheren Chancen, aus der (stark arbeitsmarktorientierten) Stillen Reserve als aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, tiefgehend begründen.

In diesem Kontext spielen auch die durch den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) gewonnen makro- wie auch mikroökonomischen Erkenntnisse eine wichtige Rolle. So weist *Rehfeld* in seinem Beitrag auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt und Rentenversicherung hin, wobei letztere noch durch Frühverrentungen und Erwerbsunfähigkeitsrenten in gewissem Maße die Arbeitslosenstatistik entlastet (und damit teilweise zur Bildung einer größeren Stillen Reserve beiträgt). Darüber hinaus erläutert er durch die vorliegenden und akquirierten Datenbestände des VDR mögliche Aussagen über (vor allem auch weibliche) Erwerbsbiographien, die anhand der erworbenen Ansprüche gegenüber dem Rentenversicherungssystem rekonstruierbar sind. Somit stehen dem Rentenversicherungsträger zur Frage der Verknüpfung von Arbeits-

markt, Rentenversicherung und Alterssicherung Erhebungen und Sonderuntersuchungen zur Verfügung, die die Abbildung des Wandels in der Arbeitswelt, der sich in veränderten Erwerbsbeteiligungen der Frauen oder in unsteten Versicherungsverläufen und Teilzeitbeschäftigung äußert, ermöglichen.

Zusammenfassend läßt sich als Ergebnis von Teil B festhalten, daß durch die Berücksichtigung der Stillen Reserve und der unerfüllten Erwerbswünsche von Teilzeitbeschäftigten neben der durch die amtliche Statistik erfaßten Arbeitslosigkeit erst das gesamte Ausmaß an gegenwärtiger Unterbeschäftigung deutlich wird. Insgesamt lassen die Beiträge den Schluß zu, daß das Erwerbspersonenpotential bei weitem noch nicht ausgeschöpft und somit in näherer Zukunft kein Mangel an Arbeitskräften zu erwarten ist. Vielmehr ist auch künftig mit einer massiven „Beschäftigungslücke“ zu rechnen, die weiterhin Exklusionsmechanismen – gerade in bezug auf Frauen – auf dem Arbeitsmarkt forciert. Gesellschaftspolitisches Gegensteuern ist daher dringend geboten: nicht nur für ein breiteres und jüngerer Fundament an Erwerbspersonen, sondern auch im Sinne des Rechts auf Chancengleichheit und der ökonomischen Vernunft, das (vor allem weibliche) Humankapital nicht nutzlos brach liegen zu lassen.

Wandel von Arbeitsplatzstrukturen

Entsprechend der Konzeption des vom ISF durchgeführten Forschungsvorhabens stehen in Teil C Entwicklungstendenzen der Arbeitsplatzstruktur und deren Folgen für eine in sozialer und demographischer Hinsicht veränderte Erwerbsbevölkerung im Zentrum. Ausgangspunkt dieses Forschungsvorhabens bildet die These, daß sich Unternehmen zur Bewältigung zunehmend komplexer werdender Anforderungen (Nachfrageschwankungen, steigende Kunden- und Marktanforderungen, wachsender Konkurrenz- und Kostendruck u.ä.) in „vernetzten“ Produktions- und Dienstleistungsstrukturen neu formieren. Die beobachteten Reorganisationsprozesse zielen dabei vor allem auf die effiziente Verknüpfung der unterschiedlichen („heterogenen“) Potentiale der einzelnen Produktions- und Dienstleistungsbereiche. Damit gehen eine Ausdifferenzierung der Unternehmensprozesse (Externalisierung direkter und indirekter Funktionen, „marktgesteuerte Dezentralisierung“ u.a.) und eine Neustrukturierung der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung einher, die mit neuen

bzw. veränderten Anforderungen an die Produktions- und Dienstleistungsunternehmen verbunden sind.

Gegenstand der Beiträge in Teil C ist demnach die Frage, wie sich im Zuge solcher Reorganisationsprozesse strukturelle und arbeitsinhaltliche Merkmale der Arbeitsplätze verändern und welche Folgen daraus für die Arbeitskräfte insgesamt und vor allem für ältere Arbeitskräfte abgeleitet werden können. Neben Befunden über Entwicklungstendenzen in ausgewählten Produktions- und Dienstleistungsunternehmen bzw. -branchen in Deutschland sollten auch – zumindest ansatzweise – in einer international vergleichenden Perspektive Ergebnisse aus Untersuchungen in anderen Ländern eingebracht werden, die Einblicke sowohl in die Bedeutung unterschiedlicher institutioneller Arrangements als auch in den Umgang mit spezifischen Problemstellungen des demographischen Wandels erwarten lassen.

Ausgehend von Beobachtungen in exemplarisch ausgewählten Industrieunternehmen auf der einen und gegenwärtigen Entwicklungstrends der Arbeitsmarktstrukturierung auf der anderen Seite werden im Projektbericht von *Kratzer, Döhl* und *Sauer* die mittlerweile deutlich beobachtbaren Tendenzen einer Entstandardisierung und Flexibilisierung von Arbeit und Beschäftigung aufgegriffen und in den Kontext von arbeitskraftbezogenen Rationalisierungsstrategien gestellt. Nach den vorliegenden Befunden richten sich arbeitsbezogene Rationalisierungsmaßnahmen im einzelnen vor allem auf eine Umgestaltung der Arbeitsorganisation (etwa „Selbstorganisation“, Gruppenarbeit) und eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnisse (neue Schicht- und Arbeitszeitmodelle, vermehrter Einsatz geringfügiger und befristeter Arbeitskräfte sowie von Leiharbeitern und z.T. von Selbständigen bzw. „Scheinselbständigen“).

Dabei liegen – so zeigen die Befunde – die wesentlichen, bislang weitgehend unzugänglichen, Rationalisierungsreserven nicht alleine in einer Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes, sondern (und deutlich darüber hinausgehend) darin, daß solche Flexibilisierungsstrategien zugleich Elemente eines viel weitreichenderen „Konzepts“ der Arbeitskraftnutzung sind, welches zunehmend an Bedeutung gewinnt. Es geht darin um einen breiteren Zugriff auf die Potentiale der einzelnen Arbeitskraft, und dies setzt auf der Seite der Arbeitskraft die Auflösung von motivationalen und institutionellen Begrenzungen ihrer Verfügbarkeit und Leistungsbereit-

schaft voraus. Es kommt zu einer *sachlichen, zeitlichen und sozialen Entgrenzung von Arbeit*: des inhaltlichen Arbeitsvermögens, der zeitlichen Verfügbarkeit und der Stellung auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb, d.h. des Arbeitsverhältnisses. „Entgrenzung“ von Arbeit ist demnach gleichbedeutend mit der strategisch genutzten Erosion zentraler Institutionen von Arbeit und Beschäftigung, die zumindest für die industrielle Produktion unter den Bedingungen der traditionellen, fordistisch geprägten Produktionsweise und bei Vollbeschäftigung „typisch“ bzw. strukturprägend waren (etwa das beruflich fixierte Arbeitsvermögen, die Regulierung der Arbeitszeiten, die institutionelle Trennung von Arbeit und Freizeit, das in vielfältige institutionelle Regulierungen und soziale Sicherungssysteme eingebettete Arbeitsverhältnis, die Regulierung und Fixierung von Arbeitsanforderungen u.ä.).

Die spezifische Situation Älterer ist bislang allerdings weniger durch eine zunehmende „Entgrenzung“ der Arbeitsanforderungen bzw. Beschäftigungsmerkmale geprägt als vielmehr durch ihre bevorzugte Betroffenheit von „Externalisierungsstrategien“. Im Zuge allgemeinen Personalabbaus oder einer Umstrukturierung der Belegschaft sind es vor allem die Älteren, die massiv unter Druck geraten und in der Folge häufig aus dem Betrieb ausscheiden. Daß dies insgesamt bislang weitgehend konsensuell geschieht (bzw. geschehen kann), liegt vor allem daran, daß mit der institutionellen Flankierung (d.h. vor allem Frühverrentung) ein vergleichsweise sozialverträgliches Instrument und mit dem „Defizit-Modell“ (d.h. der Annahme einer generell verminderten Leistungsfähigkeit Älterer) ein nur selten hinterfragtes Legitimationsmuster gegeben war. Daß Strategien einer „entgrenzenden“ Arbeitskraftnutzung jedoch in Zukunft auch für die Gruppe der älteren Arbeitskräfte eine zunehmende Rolle spielen werden, wird deutlich, wenn man sich vor Augen hält, daß Ältere sich einerseits in motivationaler, vor allem aber auch in struktureller Hinsicht bislang einer „entgrenzenden“ Arbeitskraftnutzung weitgehend entziehen, andererseits aber deren „Externalisierung“ mehr und mehr an spezifische Grenzen stößt: etwa angesichts veränderter institutioneller Rahmenbedingungen (d.h. vor allem der Renten- und Vorruhestandsregelungen), der heute bereits in bestimmten Sektoren, Regionen oder für bestimmte Qualifikationen nicht ausreichenden „externen“ Rekrutierungspotentiale, der wachsenden Kritik am „Defizit-Modell“ oder auch – und nicht zuletzt – angesichts der Erkenntnis, daß mit den Älteren auch deren Know-how „externalisiert“ wird.

Hinsichtlich des Wandels von Arbeitsanforderungen – und somit implizit auch der Arbeitsanforderungen, denen sich Ältere zunehmend ausgesetzt sehen – kommt *Lehndorff* in seinem Beitrag zu vergleichbaren Ergebnissen. Im Zuge der breiten Verallgemeinerung der „Just-in-time-Produktionslogik“ in den Wertschöpfungsketten der europäischen Automobilzulieferindustrie („pufferlose“ und flexible Produktionslogistik, Vermarktlichung der Kooperationsbeziehungen innerhalb und zwischen den Teilsegmenten der Wertschöpfungskette, relative „Verselbständigung“ und „Autonomisierung“ der Produktionssegmente u.a.) lassen sich spezifische Wandlungstendenzen der Arbeitsstrukturen beobachten: vor allem steigende Flexibilitätserfordernisse und die zunehmende Delegation von Verantwortung an die Mitarbeiter. Die hohe Unsicherheit der Lieferabrufe, rasche Wechsel von Varianten und Losgrößen, die wachsende Abhängigkeit von vor- oder nachgelagerten Produktionsprozessen, all dies erzeugt enorme zeitliche Flexibilitätsanforderungen, die – so *Lehndorff* – angesichts relativ geringer technischer Flexibilitätspotentiale und „schlanker Belegschaften“ vor allem durch Strategien einer flexiblen Arbeitskraftnutzung bewältigt werden. Welche personalpolitischen Instrumente – Mehrarbeit, Leiharbeit oder befristete Beschäftigungsverhältnisse – bevorzugt zum Einsatz kommen, das hängt vor allem von den institutionellen Regulierungsmodi der jeweiligen Länder ab. Wachsende Leistungsanforderungen entstehen jedoch nicht nur durch forcierte Flexibilisierungsstrategien, sondern auch durch die Komprimierung der Arbeit innerhalb der gegebenen Arbeitszeit („Zeitnot“) und der wachsenden Verantwortung. Problematisch – zunächst für die Beschäftigten, längerfristig aber auch für die Unternehmen – ist dabei die offensichtliche Diskrepanz zwischen der geforderten Autonomie und der wachsenden Verantwortung auf der einen und den tatsächlichen Entscheidungs- und Handlungsspielräumen auf der anderen Seite.

Daß belastende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geradezu prototypisch für bestimmte Dienstleistungsbranchen bzw. -tätigkeiten sind, darauf verweist *Trautwein-Kalms* in ihrem Beitrag über qualifizierte Arbeitskräfte in der Softwarebranche. Unregelmäßige Arbeitszeiten, wechselnde Arbeitsorte, allzu knapp kalkulierte Projekttermine, ständiger Qualifizierungszwang und ein verhältnismäßig hoher Anteil „ungeschützter“ Beschäftigungsverhältnisse (Freiberufler, „Scheinselbständige“ u.ä.) sorgen nicht nur für eine „permanente Leistungsverdichtung“, sondern auch für hohe – und belastende – Anforderungen an eine individuelle Gestaltung der Erwerbsarbeit, die weit in die privaten oder Freizeit-Berei-

che hineinwirkt. Für ältere Beschäftigte (und für Frauen) wirkt sich dies nicht nur durch das stark „jugendzentrierte“ Image und Selbstbild der Branche negativ aus, sondern auch – ganz real – durch die Arbeits- und Leistungsbedingungen, die vornehmlich auf jüngere Jahrgänge (bzw. deren „maximales Arbeitsengagement“) ausgerichtet sind. Ohne eine Umkehr dieser Tendenz wird sich auch der demographische Wandel bzw. die damit zumindest langfristig potentiell einhergehende Abnahme des Rekrutierungspotentials jüngerer, qualifizierter Fachkräfte kaum positiv auf die Beschäftigungschancen Älterer in diesen Bereichen auswirken. Im Gegenteil: Auch in den boomenden Dienstleistungsbranchen sind Personalaustauschprozesse keine Seltenheit, und die Potentiale einer Verlagerung auch hochqualifizierter Dienstleistungstätigkeiten ins Ausland werden vermutlich eher noch zunehmen. Gleichzeitig werden die Möglichkeiten eines „sozialverträglichen“ Ausstiegs tendenziell weiter abnehmen, so daß auch qualifizierte Fachkräfte auf lange Sicht gesehen weder von einem demographisch verringerten Angebot an jüngeren Arbeitskräften noch von der Expansion dieser Branchen profitieren und überdies insgesamt schwindenden Erwerbs-(oder Ruhestands-)alternativen gegenüberstehen dürften.

In Japan gelten – wie *Weber* in ihrem Beitrag aufzeigt – eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit und eine verstärkte Integration von Frauen in das Erwerbssystem als Hauptkorrektive gegen die hier weitaus drastischeren Implikationen einer „Überalterung“ von Erwerbsbevölkerung und Belegschaften im Zuge des demographischen Wandels. Beide Strategien stehen jedoch unter dem Generalvorbehalt, das „kostentreibende“ System der Dauerbeschäftigung nicht auszuweiten bzw. die Kernbelegschaften nicht zu vergrößern. Da in Japan trotz der anstehenden Problemlagen (optimistischerweise) davon ausgegangen wird, daß das Dauerbeschäftigungsprinzip in reduziertem Umfang aufrechterhalten werden kann, soll der demographische Wandel vor allem mit Hilfe sog. diversifizierter Arbeitsplatz- und Beschäftigungsstrukturen bewältigt werden. Die kostengünstige Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird dabei durch die Begrenzung senioritätsabhängiger Lohnsteigerungen, vor allem aber durch Weiterbeschäftigung in lohnreduzierten Anschlußtätigkeiten, angestrebt. Dem Netzwerk der Partner- bzw. Zulieferfirmen kommt dabei die Funktion einer Art Rückzugszone für ausgegliederte Belegschaftsangehörige zu. Demgegenüber erfolgt die verstärkte Integration von Frauen in das Erwerbssystem nur zögernd über die Kooptierung in Kernbelegschaften. Quantitativ viel bedeutender ist nach wie vor die Frauener-

werbsintegration auf dem bewährten Wege der Ausweitung irregulärer, flexibler Beschäftigung (Teilzeit, Leih- und Kontraktarbeit). Dabei ist insgesamt noch nicht absehbar, ob und wie die diskutierten Lösungsansätze (etwa spezifische Laufbahn-Optionen für Frauen oder Kompromißlösungen bei der geforderten Versetzungsbereitschaft innerhalb der Kernbelegschaften bzw. die Institutionalisierung geregelter Übergänge oder auch die Schaffung abgestufter Aufstiegswege aus Aushilfszeit- bis zur regulären Vollzeitbeschäftigung u.ä.) in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden.

Die Ergebnisse der Beiträge, die sich mit der Frage des Wandels von Arbeitsplatzstrukturen und damit verbundener Folgen vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung aus jeweils unterschiedlicher Perspektive befassen, lassen sich in zwei – hier kurz umrissenen – Thesen zusammenführen:

- Ausgehend von der wachsenden Anforderung an eine nicht nur effiziente, sondern auch flexible Organisation von Produktions- und Dienstleistungsprozessen sind in den letzten Jahren spezifische Entwicklungstrends der Arbeitskraftnutzung beobachtbar: In den Unternehmen selbst sind deren Merkmale vor allem eine Flexibilisierung der Arbeitsinhalte, der Arbeitszeiten und – zunehmend – der Beschäftigungsformen bzw. -verhältnisse sowie eine Tendenz zur „Vermarktlichung“ der Arbeitsbeziehungen. Folgen sind insgesamt erweiterte (und häufig geradezu „jugendzentrierte“) Leistungsanforderungen, die zunehmende „Flexibilisierung“ von Grenzen (etwa der beruflichen Anforderungen, der Arbeitszeit oder auch des Arbeitnehmerstatus) und – auf dem Arbeitsmarkt – wachsende Anteile von „Nicht-Normarbeitsverhältnissen“ (vgl. dazu den Projektbericht von Kratzer, Döhl und Sauer und die Beiträge von Lehndorff und Trautwein-Kalms).
- Ältere Beschäftigte befinden sich in einer ambivalenten Situation: Einerseits geraten sie – nicht zuletzt durch die geschilderten Veränderungen von Arbeitsanforderungen und Beschäftigungsmerkmalen – zunehmend unter Druck. Andererseits ist ihre (betriebliche) Situation durch einen vergleichsweise hohen Beschäftigungsschutz geprägt. In der Folge sind Ältere in spezifischer Weise vor allem von „Externalisierungsstrategien“ betroffen. Insbesondere über das Instrument der Frühverrentung, z.T. flankiert durch Abfindungen,

konzentrieren sich Maßnahmen der quantitativen oder qualitativen Umstrukturierung von Belegschaften überwiegend auf Ältere. Daß dabei institutionelle und auch kulturelle „Rahmenbedingungen“ der Erwerbstätigkeit Älterer eine große Rolle spielen, zeigt sich unter anderem daran, daß die Externalisierung Älterer bislang offenbar weitgehend konsensfähig abgewickelt und durch das „Defizit-Modell“ auch entsprechend legitimiert werden konnte (vgl. Kratzer, Döhl, Sauer und Trautwein-Kalms sowie – mit Blick auf Japan – Weber in diesem Band).

Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel – offene Fragen

Schlägt man nun zunächst wieder den Bogen zur Ausgangsfrage nach den Folgen des demographischen Wandels für die Zukunft der Erwerbsarbeit zurück, dann lassen sich die bisherigen Ergebnisse des Forschungsverbundes und der diesbezüglichen Beiträge in diesem Band als deutliche Relativierung der eingangs dargestellten Annahmen interpretieren. Sowohl die Annahme eines für die nahe Zukunft zu erwartenden durchgängigen „Arbeitskräftemangels“ als auch die eines verbreiteten „Innovationsproblems“, das durch den demographischen Wandel (d.h. vor allem der abnehmenden Anteile Jüngerer) insbesondere in den Unternehmen entstehen könnte, erwiesen sich in den jeweiligen Untersuchungsperspektiven als nicht haltbar. Das geht aus der Projektion der künftigen Erwerbsbevölkerung ebenso hervor wie aus der wissenschaftlichen Diskussion zur „Leistungsfähigkeit“ Älterer, aus neueren Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung bzw. der anhaltenden „Beschäftigungslücke“, ebenso wie aus den Befunden zu Wandlungstendenzen der Arbeitsnachfrage.

Dies heißt jedoch nicht, daß mit steigenden Anteilen Älterer an der Erwerbsbevölkerung keinerlei Problemlagen verbunden wären. Die vorliegenden Befunde verdeutlichen auch, daß es – trotz der insgesamt zu relativierenden Negativszenarien – bereits heute zu Personalanpassungsproblemen etwa in kleinen und mittleren Unternehmen, in bestimmten Regionen oder bei spezifischen Qualifikationsanforderungen kommen kann, die u.U. auch auf demographisch bedingte Veränderungen des Arbeitsangebots zurückgeführt werden können. Ebenso evident ist, daß die „Externalisierung“ solcher Personalanpassungsprobleme negative Folgen – al-

lerdings auf jeweils anderen Ebenen – mit sich bringt: auf der Arbeitskräfteebene, da das mehr oder weniger freiwillige Ausscheiden aus dem Betrieb – so „sozialverträglich“ es insgesamt oft auch sein mag – durchaus hochproblematisch sein kann; auf der sozialpolitischen Ebene, da die Subvention einzelwirtschaftlicher Strukturanpassungsprozesse (hier vor allem durch die sozialen Sicherungssysteme) an immer deutlichere finanzielle Grenzen stößt. Und schließlich auf der Ebene des Arbeitsmarktes, da die forcierte Freisetzung Älterer wesentlich zur Entstehung einer immer größeren „Problemgruppe“ beigetragen hat.

Insgesamt also davon auszugehen, es gäbe kein „demographisches Problem“, wäre daher nicht nur inhaltlich falsch, sondern würde auch zu einer gravierenden Unterschätzung der für die Zukunft drohenden Problemlagen führen. Vor dem Hintergrund der bisher vorliegenden Ergebnisse und Befunde lassen sich demgegenüber zumindest sechs noch weitgehend ungeklärte (thesenartig aufgeführte) Fragestellungen für die Zukunft von Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung in einer „alternden“ Gesellschaft benennen:

(1) *Gegenwärtige und zukünftige Folgen des demographischen Wandels werden erst umfassend bestimmbar, wenn das „Leistungspotential“ älterer Erwerbspersonen in einer deutlich erweiterten Perspektive untersucht wird.*

Bislang wurden die „nachfrageseitigen“ Probleme mit älteren Beschäftigten überwiegend vor dem Hintergrund des sog. Defizit-Modells diskutiert. Deutlich wurde dabei vor allem, daß die Annahme einer qualifikatorischen, physischen und/oder psychischen Leistungsminderung wissenschaftlich nicht generell haltbar ist. Vielmehr wirken über die Zeit (bzw. den Erwerbsverlauf) spezifische Risiken, die in der Kumulation zu einer verminderten Leistungsfähigkeit führen können – aber eben nicht müssen. Aber auch die Annahme von – sozusagen kompensierenden – „Stärken“ Älterer (soziale Kompetenzen, „Erfahrungswissen“, Zuverlässigkeit u.ä.) greift offenbar zu kurz. Über diese Annahmen hinaus müßte weitaus stärker berücksichtigt werden, daß die Arbeitskräftegruppe „Ältere“ weniger durchgängige (d.h. gemeinsame) *persönliche* als vielmehr *strukturelle Merkmale* aufweist. Die Folgen des demographischen Wandels werden demnach erst umfassend sichtbar, wenn man den Blick auf das tatsächliche „Leistungsprofil“ Älterer um jene strukturellen Komponenten (z.B. der Potentiale räumlicher Mobilität oder zeitlicher Flexibilität oder auch

der Familienzusammenhänge oder Vermögensstrukturen) erweitert, die die Beschäftigungslage Älterer nachhaltig (mit-)bestimmen.

(2) Erweiterte Leistungsanforderungen auf der einen und die zunehmend sichtbar werdenden Grenzen einer Externalisierung Älterer auf der anderen Seite können zukünftig dazu führen, daß in den Unternehmen selbst in wachsendem Maße demographisch bedingte Personalprobleme wirksam werden.

Einem erweiterten „Leistungsbegriff“ muß die Analyse bzw. Folgenabschätzung „moderner“ arbeitskraftbezogener Rationalisierungsstrategien gegenübergestellt werden. Dabei könnte rasch ersichtlich werden, daß sich ältere Arbeitskräfte in motivationaler, vor allem aber in struktureller Hinsicht einem „entgrenzenden“ Zugriff auf ihre Arbeitskraft weitgehend entziehen. Sofern also Ältere nicht bruchlos in „moderne“ Strategien der Arbeitsorganisation und des Personaleinsatzes integrierbar sind und sofern es den Unternehmen nicht (oder nicht mehr) gelingt, die damit verbundenen Problemlagen zu externalisieren (durch Freisetzung von Beschäftigten oder auch die strategische Nutzung wachsender Randbelegschaften – Stichwort: „virtuelle Belegschaften“), wirkt sich der demographische Wandel zukünftig massiv auf die Unternehmen bzw. deren Anpassungskapazitäten aus. Dort jedoch, wo eine solche „Externalisierung“ weiterhin gelingt, entstehen die Folgeprobleme vor allem auf den externen Arbeitsmärkten.

(3) Der demographische Wandel wird die bereits heute gravierenden Mismatch-Probleme des Arbeitsmarktes drastisch verschärfen.

Gerade weil der demographische Wandel häufig nicht in erster Linie ein Mikro- bzw. ein betriebliches Problem darstellt, verlagert sich das Problem auf die Makroebene, den Arbeitsmarkt. In dem Maße, wie Unternehmen zur Lösung (demographisch bedingter) Mismatch-Probleme der internen betrieblichen Arbeitsmärkte die externen Arbeitsmärkte instrumentalisieren (können), wird der demographische Wandel (vor allem aufgrund der auch weiterhin anhaltenden Massenarbeitslosigkeit) die bereits bestehenden Mismatch-Probleme des Arbeitsmarktes dramatisch verschärfen – die wachsenden Verteilungskonflikte könnten dann eine immer größere Verlierergruppe haben: ältere Erwerbspersonen, die sich schließlich unter den Arbeitslosen oder aber in der Stillen Reserve wiederfinden.

(4) Mit den Versäumnissen einer frühzeitigen Integration heute noch ungenutzter Arbeitskräftepotentiale schwindet langfristig auch die Flexibilitätsfunktion solcher „Reservearmeen“.

Wesentliche Bedingung der „Externalisierbarkeit“ Älterer bzw. betrieblicher Personalprobleme ist – neben den rechtlichen und auch kulturellen Rahmenbedingungen –, daß auch weiterhin ein quantitativ und qualitativ adäquates Rekrutierungspotential auf den externen Arbeitsmärkten verfügbar ist. Zukünftig werden daher bestimmte Arbeitskräftegruppen, deren Potentiale heute noch weitgehend brachliegen, immer stärkere Bedeutung im Rahmen betrieblicher Beschäftigungspolitik erhalten. Ohne deren frühzeitige sowie anforderungs- und lebenslagenadäquate Integration in das Beschäftigungssystem veralten deren Qualifikationen rascher, ihre Qualifizierungsfähigkeit nimmt ab, Motivation und Erwerbsinteressen werden (bis hin zur „Entmutigung“) schwächer. Ohne arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, wie die gezielte Aus- und Weiterbildung bzw. die Förderung (quantitativ und qualitativ) ausreichender Beschäftigungsmöglichkeiten, wächst die Gefahr, daß (die heutigen) Jugendlichen und jungen Erwachsenen – aber gerade auch Frauen nach einer (kinderbedingten) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit – langfristig immer schwieriger (re-)integrierbar sind.

(5) Im Zuge des demographischen Wandels einerseits und veränderter Arbeitsanforderungen andererseits könnte für eine wachsende Teilpopulation der Erwerbsbevölkerung die Gefahr einer zunehmenden Entkoppelung von altersspezifischen Erwerbsvorstellungen und (realen) Erwerbsbedingungen entstehen.

Im Zuge des demographischen Wandels trifft eine zunehmend „alternde“ Erwerbsbevölkerung auf sich beschleunigt verändernde (und in der Tendenz immer mehr „jugendzentrierte“) Arbeits- und Leistungsanforderungen. Dabei sind die heute älteren bzw. seit längerem Erwerbstätigen u.U. einer wachsenden Diskrepanz ausgesetzt: zwischen ihren, unter gänzlich anderen Voraussetzungen entwickelten (und vergleichsweise stabilen) individuellen Erwerbserwartungen und den (neuen) Anforderungen und Unsicherheiten der Arbeitswelt. Unklar ist bislang, ob und in welcher Weise sich auch künftige Erwerbsgenerationen mit solchen Diskrepanzen zwischen ihren Erwartungen und der tatsächlichen Beschäftigungslage konfrontiert sehen bzw. hier neue Modi der Anpassung entwickelt werden (müssen). Dies berührt zunächst Fragen der individuellen Gestaltung von Lebens- und Erwerbsbiographien, die sich vor allem mit dem Pro-

blem einer wohl insgesamt reduzierten Planbarkeit auseinandersetzen müssen. Dies berührt auch die Frage, ob eine weitgehende „De-Institutionalisierung“ von Erwerbsverläufen (d.h. vor allem der De-Institutionalisierung „altersspezifischer“ Erwerbsphasen) nicht langfristig überhaupt zu einer generellen Entkoppelung von einerseits Lebens- und andererseits Erwerbsverläufen führt. Und dies berührt letztlich auch die Frage, ob die wachsende Gruppe der älteren Erwerbstätigen künftig von den „neuen Freiheiten“ entstandardisierter Biographien profitieren wird oder – in der negativen Wendung – einer forcierten Kumulation von Risiken ausgesetzt ist. Darüber hinaus besteht die Gefahr, daß – „quer“ zum Alter – vor allem gruppenspezifische Unterschiede in der Verteilung von Handlungsressourcen zu neuen Exklusionsmechanismen und der Verschärfung alter Disparitäten führen.

(6) Die mit dem demographischen und strukturellen Wandel verbundenen Problemlagen eines von Mismatches geprägten Arbeitsmarktes können sich durch interregionale und internationale Mobilitätsprozesse in Zukunft weiter verschärfen.

In den Fragestellungen zum demographischen Wandel und der Zukunft der Erwerbsarbeit sind die Folgen interregionaler Mobilitätsprozesse sowie der Arbeitskräfteströme vor allem im Rahmen der EU auf die demographische Struktur einzelner Regionen und die Mismatch-Probleme nationaler und regionaler Arbeitsmärkte weitgehend unterbelichtet. So wirft etwa auch die Osterweiterung der EU eine ganze Reihe von offenen Fragen nach Umfang und Struktur der Migrationsströme und deren Folgen etwa für sektorale oder qualifikationsbezogene Mismatch-Probleme auf. Solche Mobilitäts- und Migrationsprozesse lassen insgesamt erwarten, daß einzelne Regionen bzw. Nationen zukünftig „Gewinner“ sein werden, indem sie zum Zielgebiet (in der Regel jüngerer) gut ausgebildeter oder – im weitesten Sinne – „leistungswilliger“ (in- oder ausländischer) Erwerbspersonen werden. Andere Regionen werden dagegen mit einem wachsenden „Abfluß“ ihres „innovativen“ Erwerbspersonenpotentials konfrontiert sein. In beiden Fällen treten jedoch massive Problemlagen auf: in den „Gewinnerregionen“ neben u.U. großen Integrationsproblemen vor allem das Problem, daß hier ältere Erwerbspersonen unter einem forcierten Konkurrenzdruck stehen – der Verteilungskonflikt verschärft sich. In den „Verliererregionen“ drohen „regionale Abwärtsspiralen“, in denen sich die Alterung der Bevölkerung, negative Wanderungssaldi und die (dadurch bedingt) abnehmende „Standortattraktivität“ zu einer fortschreitenden Schwächung des Standorts kumulieren.

Ausblick

Die Schwierigkeit einer Beurteilung des demographischen Wandels hinsichtlich dessen Folgen besteht demnach überwiegend darin herauszufinden, auf bzw. zwischen welchen Ebenen – d.h. vor allem der Unternehmen, der Arbeitskräfte und des Arbeitsmarktes – jeweils spezifische Problemlagen gegeben sind und – mehr noch – für die Zukunft tatsächlich erwartet werden können. Die Projektberichte und Beiträge dieses Bandes haben nachdrücklich verdeutlicht, daß der „demographische Wandel“ je nach Perspektive höchst unterschiedliche Phänomene umfassen kann und es insbesondere keinen (wie auch immer gearteten) „einfachen“ Determinismus zwischen etwa der Alterung der Bevölkerung und betrieblichen Personalanpassungsproblemen, der Arbeitsmarktstrukturierung oder gar der individuellen Erwerbchancen oder -risiken gibt.

Das wissenschaftliche Problem der Abschätzung möglicher Folgen des demographischen Wandels besteht also vor allem darin, die vielfältigen Wechselwirkungen und Einflußfaktoren auf bzw. zwischen den jeweiligen Ebenen zu erfassen und in ihrem Zusammenwirken zu erklären. Die Schwierigkeit der Politik besteht dagegen darin, daß Ansätze zur Lösung gegenwärtiger oder zukünftiger Probleme in Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung sich tendenziell mit spezifischen Dilemmata konfrontiert sehen: etwa zwischen einer Entlastung des Arbeitsmarktes und einer Belastung der sozialen Sicherungssysteme; zwischen der Förderung bestimmter Arbeitskräftegruppen und den u.U. dadurch bedingt verminderten Chancen anderer Arbeitskräftegruppen; zwischen den Erwerbswünschen oder -notwendigkeiten auf der einen und den realen Arbeitsmarktchancen auf der anderen Seite; zwischen dem Abbau von Mobilitätsbarrieren und dem Risiko verschärfter regionaler Heterogenitäten oder etwa auch zwischen Lösungsansätzen, die solche Probleme auf der Unternehmensebene zumindest abschwächen, auf den externen Arbeitsmärkten aber massiv verschärfen (und umgekehrt). Solche Dilemmata aufzuzeigen, deren Einflußfaktoren zu beschreiben und in ihrem Zusammenwirken zu erklären, das ist – wie gesagt – Aufgabe der Wissenschaft. Zu deren Lösung kann sie jedoch „nur“ indirekt beitragen, indem sie mit differenzierten Informationen und fundierten Interpretationen die Grundlage für Antworten auch auf die offenen Fragen nach der Zukunft der Arbeit in einer „alternden Gesellschaft“ schafft.