

Gerhard Bäcker

Ältere Arbeitnehmer zwischen Dauerarbeitslosigkeit und demographischem Umbruch

1 Frühverrentung oder Lebensarbeitszeitverlängerung?

Der die Bundesrepublik Deutschland wie alle anderen Industriestaaten erfassende demographische Umbruch ist in aller Munde. Politik und Wissenschaft beschäftigen sich mit den Auswirkungen einer "alternden Gesellschaft". Die Frage nach der Erwerbstätigkeit im Alter spielt dabei eine vorrangige Rolle. Konkret: Wie sieht die Zukunft älterer Arbeitnehmer zwischen Beruf und Ruhestand aus? Die Informationen, die die Öffentlichkeit zu dieser Frage erhält, stiften in ihrer Widersprüchlichkeit aber Verwirrung:

- Auf der einen Seite ist die Rede davon, die Lebensarbeitszeit zu verlängern. So plädiert die Bundesregierung in ihren programmatischen Aussagen und Dokumenten dafür - so zuletzt in dem Papier "Zukunftssicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschland" -, die Lebensarbeitszeit möglichst bald und nachhaltig heraufzusetzen. Neuere Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes zielen in eine ähnliche Richtung, wenn festgestellt wird, daß Beschäftigte das Recht haben, auch über tarifvertraglich festgelegte Altersgrenzen, über das 65. Lebensjahr hinaus, in ihrem Beruf zu verbleiben.
- Auf der anderen Seite häufen sich die Meldungen über Vorruhestandsaktionen. Die Ausgliederung von älteren Arbeitnehmern kann gar nicht schnell genug gehen. Altersgrenzen von 50 Jahren sind im Gespräch. Auch die Bundesregierung als Arbeitgeber ist mit dabei, wenn sie den anstehenden Personalabbau in den drei Postunternehmen und bei der Bahn durch Vorruhestandsregelungen für Beamte ab dem 55. Lebensjahr bewältigen will.

Hinter diesem Widerspruch stehen zwei unterschiedliche Problemanalysen und Betrachtungsweisen. Es geht einerseits um die Reaktion auf den demographischen Wandel, andererseits um die Reaktion auf die durch Massenarbeitslosigkeit geprägte Arbeitsmarktlage in Ost- wie Westdeutschland. Die

Aufforderung, wieder länger zu arbeiten und die Altersgrenzen in den Alterssicherungssystemen heraufzusetzen, bezieht sich auf die Folgen des bereits wirksamen und sich ab der Jahrtausendwende verschärfenden demographischen Umbruchs: Durch die Doppelwirkung der weiter steigenden Lebenserwartung und der anhaltend niedrigen Geburtenrate werden immer mehr älteren Menschen immer weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter gegenüberstehen. Die Finanzierung der Rentenversicherung gerät in Probleme; starke Beitragssatzsteigerungen sind absehbar. Wird nun die Erwerbsphase zeitlich hinausgeschoben und die Ruhestandsphase verkürzt, läßt sich der demographisch bedingte Anstieg des Altersquotienten zumindest ein Stück weit abbremsen.

Bei der aktuellen Diskussion um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird häufig vergessen, daß die entsprechenden Weichen durch den Gesetzgeber bereits gestellt sind: So sind (in Westdeutschland) das Vorruhestandsgesetz Ende 1988 und das Altersteilzeitgesetz Ende 1992 ersatzlos ausgelaufen; und in Ostdeutschland konnte das (nur dort gültige) Altersübergangsgeld (ab 55 Jahren) letztmalig bis Ende 1992 neu beantragt werden. Vor allem aber ist durch das Rentenreformgesetz die Heraufsetzung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung vorprogrammiert. In gut sieben Jahren, ab dem Jahre 2001, werden die bisherigen vorgezogenen Altersgrenzen schrittweise auf die neue Regelaltersgrenze von 65 Jahren heraufgesetzt. Langjährig Versicherte, die bislang ihre Altersrente mit 63 Jahren in Anspruch nehmen können, müssen dann, wenn die Anhebung vollständig wirksam geworden ist, 2 Jahre länger auf ihre (ungekürzte) Altersrente warten. Und um immerhin 5 Jahre verlängert sich die Frist für Frauen und Arbeitslose, die nach geltendem Rechtsstand bereits mit 60 Jahren eine Altersrente beziehen können. Ausgenommen von dieser Altersgrenzenanhebung bleibt allein der Bezug einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie der vorgezogenen Altersgrenze (ab 60 Jahren) für Schwerbehinderte.

Nun mag die lange Frist von immerhin 13 Jahren zwischen der Ankündigung der Altersgrenzenanhebung (das Rentenreformgesetz wurde Ende 1989 beschlossen) und des Wirksamwerdens der ersten Schritte erstaunen. Aber Absicht des Gesetzgebers war es gerade, durch die frühzeitige Ankündigung eine rechtzeitige und kalkulierbare Verhaltensanpassung der betroffenen Akteure, d.h. der älteren Arbeitnehmer (und ihrer Interessenvertretungen) einerseits und der Betriebe andererseits, zu ermöglichen.

Fragt man allerdings nach der "Signalwirkung" der Regelung auf die *Realität* der Alterserwerbsarbeit knapp acht Jahre vor Beginn der ersten Anhebungsschritte, dann wird der bereits eingangs skizzierte, eklatante Gegensatz sichtbar. Von einem (langsam) beginnenden Trend hin zu einer Verlängerung

der Lebensarbeitszeit und einer betrieblichen wie beruflichen Förderung älterer Arbeitnehmer kann keine Rede sein. Im Gegenteil: Der die letzten Jahrzehnte prägende Trend einer "Entberuflichung des Alters" hält bis heute unvermindert an. Wie auch immer die Gruppe der "älteren" Arbeitnehmer definiert wird, so läßt sich zeigen, daß sich die Definitionsgrenze in den letzten Jahren weiter nach unten verlagert hat.¹ Die sog. "alterstypischen" Beschäftigungsprobleme setzen früh ein; dies vor allem dann, wenn das Qualifikationsniveau gering, der Grad der physischen und psychischen Anforderungen am Arbeitsplatz sehr hoch ist, wenig individuelle Handlungsmöglichkeiten vorhanden sind und sich am Arbeitsplatz und im Betrieb ein rascher technologischer sowie organisatorischer Wandel vollzieht. In diesen Tätigkeitsbereichen kumulieren schon ab dem 50. Lebensjahr die Probleme im Beruf und auf dem Arbeitsmarkt. Zu reden ist von der gesundheitlichen Beeinträchtigung, der Gefahr des beruflichen Abstiegs und Dequalifizierung und schließlich von Frühinvalidität, Arbeitslosigkeit und Frühverrentung.

In der Bundesrepublik ist der frühe Ausstieg aus dem Berufsleben zur Normalität geworden; ältere Arbeitnehmer werden auf dem Arbeitsmarkt nur noch wenig genutzt. So hat sich die Erwerbsquote jenseits des 60. Lebensjahres (in Westdeutschland) im Jahr 1991 gegenüber 1970 in etwa halbiert! Nur jeder dritte Mann (32,9%) und nur etwa jede 10. Frau (11,5%) dieser Altersgruppe stehen mittlerweile noch im Erwerbsleben.² 63jährige oder gar 65jährige Beschäftigte im Angestellten- vor allem aber im Arbeiterbereich sind zu einer raren Spezies geworden. In den Großbetrieben der Industrie findet man sie gar nicht mehr. Über das 63. Lebensjahr hinaus zu arbeiten, ist - überspitzt formuliert - heute entweder das Privileg von freiberuflich Tätigen bzw. von wenigen, in aller Regel hoch qualifizierten Fachkräften, oder aber spiegelt den ökonomischen Zwang insbesondere vieler Frauen und ehemaliger Selbständiger mit unzureichender Alterssicherung wider. Ein Rückgang der Erwerbstätigkeit ist selbst in der Altersgruppe der 55-59jährigen festzustellen. (Allerdings betrifft dies nur die Männer. Bei den Frauen dieser Altersgruppe wird die "Entberuflichung des Alters" von ihrer insgesamt steigenden Erwerbsbeteiligung überlagert).

Mit dem Trend zur beruflichen Frühausgliederung ist kein deutsches Spezifikum beschrieben, der Prozeß der Frühausgliederung findet sich, zwar in

¹ Die Bundesanstalt für Arbeit rechnet beispielsweise zu den "älteren" Arbeitslosen bereits die Personen über 45 Jahre!.

² Lüken, S. & Heidenreich, H.-J. (1991). Erwerbsquote und Erwerbsverhalten - Ergebnisse des Mikrozensus. *Wirtschaft und Statistik*, 12, 791.

den Formen und Wegen unterschiedlich geregelt, in allen westeuropäischen Industriegesellschaften.³

Bei einer Auswertung der Rentenstatistik wird sichtbar, daß der Rückgang der Alterserwerbstätigkeit zu einem großen Teil ein Spiegelbild der hohen und wachsenden Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrenten ist.⁴ Von den Rentenneuzugängen der Männer des Jahres 1991 in der Arbeiterrentenversicherung (Angestelltenversicherung) zählten.⁵

- 17,2% (25%) zu den Altersrenten wegen Vollendung des 65. Lebensjahres;
- 17,2% (28,7%) zu den Altersrenten wegen Vollendung des 63. Lebensjahres;
- 9,3% (11,5%) zu den Altersrenten wegen Vollendung des 60. Lebensjahres an Schwerbehinderte;
- 13% (12,5%) zu den Altersrenten wegen Vollendung des 60. Lebensjahres an Arbeitslose;
- 43,2% (22,1%) zu den Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrenten.

Insgesamt, d.h. einschließlich der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten, muß heute mit einem mittleren Rentenzugangsalter von 59 Jahren in der Arbeiterrentenversicherung und von 61 Jahren in der Angestelltenversicherung gerechnet werden. Eine durchaus vergleichbare Entwicklung zeigt sich im übrigen auch bei der Beamtenversorgung.⁶

2 Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer

Es kann wenig Zweifel daran bestehen, daß sich hinter vielen (jüngeren) Neurentnern versteckte Arbeitslose befinden, die unter günstigeren Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsbedingungen im Erwerbsleben geblieben wären. Es dürfte sich hierbei vor allem um diejenigen handeln, die aufgrund ihrer guten psycho-physischen Konstitution und des Interesses an der Arbeit für eine begrenzte Zeit eigentlich noch hätten berufstätig bleiben wollen, sich unter

³ Vgl. Kohli, M.E. Rein, M., Guillemard, A.- M. & Van Gunsteren, H. (Eds.). (1991). *Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. New York.

⁴ Vgl. Rehfeld, U. (1991). Das Rentenzugangsgeschehen im Zeitablauf. *Deutsche Rentenversicherung 10-11*, 682ff.

⁵ Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (1992). *Statistik Rentenzugang des Jahres 1991*. Frankfurt, S. 77.

⁶ Vgl. Stubig, H.-J. & Wagner, G. (1991). Trend zum vorzeitigen Ruhestand. *Bundesarbeitsblatt, 11*.

dem stummen Zwang der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb aber für die Option "Verrentung" entscheiden. Offensichtlich sind diese Zusammenhänge bei der Inanspruchnahme der Altersrente mit 60 Jahren wegen Arbeitslosigkeit und bei der Erwerbsunfähigkeit, und zwar dort in den Fällen, wo die "konkrete Betrachtungsweise" greift. Aber auch unter den Inanspruchnehmern der anderen vorgezogenen Altersrenten dürfte es beachtliche Anteile geben, die bei Vollbeschäftigung länger im Arbeitsleben geblieben wären.

Mit dem anhaltenden Trend zur Frühverrentung ist allerdings die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer nur unzureichend beschrieben. Das durchschnittliche Berufsaustrittsalter liegt noch deutlich niedriger als das Renteneintrittsalter. Zwischen Rentenbeginn und Ende der Berufstätigkeit werden häufig unterschiedliche "Zwischen- und Wartephasen" durchlaufen. Charakteristisch für Frauenbiographien ist nach wie vor, daß ein Großteil der erwerbstätigen Frauen nach einer erziehungsbedingten Erwerbsunterbrechung nicht wieder ins Berufsleben zurückkehrt, sondern bis zum Rentenalter in der Familie bzw. in der stillen Reserve (unterbrochen durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse) verbleibt. Bei den Männern zählt zu den Wartephasen ihr zwischenzeitlicher Verbleib im betrieblichen oder gesetzlichen Vorruhestand sowie vor allem die offen ausgewiesene Arbeitslosigkeit.

In den letzten Jahren sind, unbemerkt von der Öffentlichkeit, insbesondere Zahl und Anteil der älteren Arbeitslosen deutlich angestiegen. Mittlerweile (1992) machen die 55-59jährigen Arbeitslosen unter allen registrierten Arbeitslosen einen Anteil von 16,2% (absolut rd. 290.000) aus - bei einem Beschäftigtenanteil dieser Altersgruppe von 9%.⁷ Die 50- bis 64jährigen stellen 31% aller Arbeitslosen (absolut rd. 561.000). 1982 (bei einer in absoluten Zahlen nahezu gleich hohen Gesamtarbeitslosigkeit!) waren es hingegen "nur" 17,4% oder 318.000!

Arbeitslosigkeit für Ältere ist in aller Regel Dauerarbeitslosigkeit; das Hauptproblem besteht in dem "Verbleibsrisiko", d.h. darin, aus der Arbeitslosigkeit heraus ein neues und stabiles Beschäftigungsverhältnis zu finden. Demgegenüber und im Unterschied zu den Jüngeren ist ihr "Zugangsrisiko", d.h. arbeitslos zu werden, eher gering. Gründe dafür sind u.a. die gesetzlichen und vor allem tarifvertraglichen Kündigungsschutzbestimmungen, der informelle Senioritätsschutz sowie die Möglichkeit, in die Erwerbsunfähigkeit oder eine vorgezogene Altersrente auszugliedern oder (ab 58 Jahren) Ar-

⁷ Zu den folgenden Daten Arbeitsmarkt 1992, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 5/1993 sowie Rudolph, H. & Gommlich, H. (1993). Arbeitslosigkeit konzentriert sich mehr auf Problemgruppen. *IAB-Kurzbericht 6*.

beitslosengeld beziehen zu können, ohne dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen zu müssen und als arbeitslos und arbeitssuchend registriert zu werden (§ 105c AFG).

Infolge des strukturellen Überhangs an Arbeitskräften, auch jüngerer und damit zumeist auch besser qualifizierter und gesundheitlich leistungsfähigerer Arbeitssuchender mit längerer Beschäftigungsperspektive, haben sich die betrieblichen Selektionskriterien bei Neueinstellungen erheblich verschärft. In dieser Konkurrenzsituation geraten vor allem ältere Arbeitslose in eine Außenseiterposition. Dies gilt im besonderen Maße für die Situation in den neuen Bundesländern: In einer Phase des radikalen ökonomischen Strukturbruchs zählen die positiven Leistungselemente der Älteren wenig: Berufserfahrung und betriebspezifisches Wissen sind entwertet und werden bei Neugründungen, Betriebswechselln, Produktionsumstellungen, Einführung neuer Technologien gerade nicht verlangt. So verwundert es nicht, daß in den neu gegründeten Betrieben vorwiegend Jüngere beschäftigt werden, das Durchschnittsalter liegt hier bei 35 Jahren.⁸

Die 55-59jährigen stellen mit 25% einen Großteil aller Langzeitarbeitslosen, wobei fast 57% (34,2%) der Arbeitslosen zwischen 55 und 59 Jahren ein Jahr und länger (2 Jahre und länger) arbeitslos sind.⁹ Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit liegt in dieser Altersgruppe bei 20,9 Monaten. Hinzu kommt, daß ein Großteil der älteren Arbeitslosen weitere Risikofaktoren aufweist: 1992 machten 47% von ihnen gesundheitliche Beeinträchtigungen geltend, 13% sind schwerbehindert, 52% wiesen keine abgeschlossene Berufsausbildung aus. Da für ältere Arbeitslose faktisch keine Vermittelbarkeit und Chance zur Wiedereingliederung in Arbeit mehr besteht, ist Erwerbslosigkeit im fortgeschrittenen Alter nahezu gleichbedeutend mit einem endgültigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. 83% der über 55jährigen beendete aus sonstigen Gründen ihre Arbeitslosigkeit. Dabei dürfte es sich vor allem um Übergänge in Krankheit, Kur, Rente oder in den Status eines § 105c AFG-Leistungsempfängers handeln. Im August 1993 gab es rd. 130.000 "105c Fälle", (die wie bereits notiert, nicht als arbeitslos registriert werden)!

Vor dem Hintergrund dieses personellen Strukturalisierungsprozesses der Arbeitslosigkeit zu Lasten der Älteren nimmt es nicht wunder, daß diese Gruppe seit Jahren zur zentralen arbeitsmarktpolitischen Problemgruppe zählt. Zwar ist einerseits im Jahre 1988 das Vorruhestandsgesetz und Al-

⁸ Vgl. Schwarze, J. & Wagner, G. (1992). Zur Entwicklung der Effektivlohnstruktur in den neuen Bundesländern. *DIW - Wochenbericht* 23, S. 294f.

⁹ Arbeitsmarkt 1992, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 5/1993.

tersteilzeitgesetz nicht weiter verlängert und damit die Arbeitslosigkeit Älterer tendenziell noch verschärft worden, auf der anderen Seite aber wird (seit 1987) durch die Verlängerung des Arbeitslosengeldbezuges auf bis zu 32 Monate eine bessere soziale Absicherung der Älteren gewährleistet. Ältere ArbeitnehmerInnen, die mit dem Alter von 57 Jahren und 4 Monaten ihren Arbeitsplatz verlieren, können nach dem Auslaufen des Arbeitslosengeldanspruchs, nämlich mit Erreichen des 60. Lebensjahrs, nahtlos in den Bezug einer vorgezogenen Altersrente überwechseln. Zudem sieht das Arbeitsförderungsgesetz besondere Fördermaßnahmen (Eingliederungshilfen, Lohnkostenzuschüsse und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) für ältere Arbeitslose vor; auch das Sonderprogramm der Bundesregierung von 1989 zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zielt maßgeblich auf Ältere.

3 Ostdeutschland: Abrupte Verdrängung Älterer vom Arbeitsmarkt

Noch krasser als in Westdeutschland wird der Gegensatz zwischen der Perspektive einer Lebensarbeitszeitverlängerung und der realen Beschäftigungssituation der Älteren in Ostdeutschland sichtbar. Dort, wo einmal die Alterserwerbstätigkeit zur "Normalitätserwartung" wie auch zur Normalbiographie der Erwerbsbevölkerung zählte, wo also die nunmehr im Westen verfolgte neue Zielperspektive schon immer Realität war,¹⁰ ist innerhalb kürzester Frist, d.h. innerhalb weniger Monate (!), die westdeutsche Entwicklung, die sich über zwei Jahrzehnte vollzogen hat, nicht nur nachgeholt, sondern überholt worden. Ohne die massive Inanspruchnahme von Vorruhestands- und Altersübergangsgeld ab 55 Jahren läge die Zahl der registrierten Arbeitslosen im September 1993 in den neuen Bundesländern um 830.000 Personen höher. Die Älteren haben - wie es schon bei den Vorruhestandsregelungen in Westdeutschland hieß - ihre Arbeitsplätze im Sinne des sog. Generationenvertrags für ihre Kinder und Enkel "freigemacht" bzw. mußten sie "freimachen" und haben damit ganz maßgeblich zur Kanalisierung der dramatischen Arbeitsmarktkrise beigetragen.

¹⁰ Vgl. Schwitzer, K.P. (1992). Ältere Menschen in den neuen Bundesländern. *Aus Politik und Zeitgeschichte B 29-30*, S. 49f.

Um die Dimension dieses Einschnittes zu verdeutlichen ist ein Vergleich mit der Frühverrentung in Westdeutschland instruktiv: Leistungen nach dem Vorruhestandsgesetz haben in einem Zeitraum von vier Jahren und auf einem dreimal größeren Arbeitsmarkt nur etwa 160.000 Personen in Anspruch genommen. Zugleich hat sich in den neuen Bundesländern die ehemals beträchtliche Rentnererwerbstätigkeit fast auf Null abgebaut, und mit dem Inkrafttreten des Rentenreformgesetzes zum 1.1.1992 ist zu erwarten, daß auch dort Zahl und Quote von Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten und vorgezogenen Altersrenten deutlich nach oben schnellen. Wieviele zumeist ältere Frauen darüber hinaus noch zwangsweise in die "stille Reserve" abgewandert sind, ist nicht bekannt. Da die Altersübergangsregelung Ende 1992 ausgelaufen ist, dürfte die Freisetzung Älterer aber nun vermehrt über die offene Arbeitslosigkeit erfolgen.

4 Betriebliche Interessen an einer altersselektiven Personalpolitik

Bei der Suche nach den Gründen für die Frühausgliederung Älterer muß auf die Interessen und Handlungsoptionen der Akteure auf dem Arbeitsmarkt Bezug genommen werden. Eine entscheidende Rolle kommt hierbei den Betrieben zu. Denn es sind vor allem die Betriebe, die der frühzeitigen Beendigung der Berufstätigkeit positiv gegenüber stehen. Während die Arbeitgeberverbände auf der politischen Ebene vehement für eine längere Lebensarbeitszeit eintreten, steht in der betrieblichen Praxis die Frühausgliederung auf der Tagesordnung, dies seit Mitte der 70er Jahre bis hin zur aktuellen Arbeitsmarktkrise. Die Technologieschübe, Rationalisierungswellen sowie Produkt- und Verfahrensumstrukturierungen der letzten Jahre sind weitgehend mit jungen Belegschaften bewältigt worden, und für ihre altersselektive, jugendzentrierte Personalpolitik haben die Betriebe die verschiedenen gesetzlichen Regelungen zur Frühverrentung genutzt und weit unterhalb der ohnehin schon vorgezogenen gesetzlichen neue betriebliche Altersgrenzen etabliert.

Wie einleitend skizziert prägt diese Strategie die aktuelle Personalabbaupolitik in nahezu allen Branchen und Betrieben: Um den Personalabbau sozialverträglich zu gestalten und direkte Entlassungen zu vermeiden oder zu minimieren, werden Maßnahmen zur Frühverrentung angeboten. Beispiele dafür finden sich nicht nur bei den traditionellen Krisenbranchen Kohle (wobei es

im Bergbau bereits jetzt kaum noch ältere Beschäftigte gibt) und Stahl, sondern auch in der Automobilindustrie, den Zulieferfirmen, der chemischen Industrie, im Maschinenbau und eben auch im Öffentlichen Dienst.¹¹ Gängig ist folgende Regelung: Ältere Beschäftigte verlassen per einvernehmlich vereinbarten Aufhebungsvertrag den Betrieb, werden arbeitslos und beziehen Arbeitslosengeld (bei einer maximalen Bezugsdauer von 832 Tagen und brauchen ab dem 58. Lebensjahr dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen) und können dann mit Erreichen des 60. Lebensjahres eine vorgezogene Rente beantragen. Das Arbeitslosengeld bzw. die Arbeitslosenhilfe werden (bei Großbetrieben) im Rahmen von Sozialplänen durch Ausgleichszahlungen des Betriebes in je nach Vereinbarung unterschiedlicher Höhe aufgestockt, so daß der Netto-Einkommensverlust begrenzt bleibt.

Schaut man sich die Entwicklung in den vergangenen Jahren etwas näher an, dann läßt sich allerdings feststellen, daß die Frühverrentung nicht allein auf den Personalabbau bei konjunkturellen und/oder strukturellen Absatzeinbrüchen sowie auf schrumpfende Betriebe und Branchen zielt, sondern auch auf eine altersselektive Personalumschichtung. Denn selbst in wachstums- und beschäftigungsexpansiven Branchen und Betrieben, wie etwa im Dienstleistungssektor, besteht ein erheblicher formeller und informeller vorzeitiger Ausgliederungsdruck.¹² Das pauschale, biographische Auswahlkriterium "Alter" fungiert als Selektionsmerkmal, vergleichsweise unabhängig vom konkreten Produktivitäts-Kostenverhältnis des einzelnen älteren Arbeitnehmers.

- Frühverrentungen dienen der gezielten personalpolitischen Selektion von leistungsgeminderten und/oder gesundheitlich beeinträchtigten und behinderten älteren Beschäftigten, deren Weiterbeschäftigung, nicht zuletzt wegen des im Schnitt höheren Krankenstandes (geringere Häufigkeit aber längere Arbeitsunfähigkeitsdauer), im Vergleich zur Neueinstellung jüngerer Mitarbeiter zu kostenintensiv wäre.
- Sie erlauben eine gezielte Umschichtung der Qualifikations- und Altersstruktur der Belegschaften und bilden ein qualitatives Steuerungsinstrument.
- Sie vergrößern die personalpolitische Flexibilität in Richtung eines Abbaus des sog. "altersbedingten Innovationsstaus" und einer personellen

¹¹ Vgl. Knust, C. (1993). "Mit knapp über 50 schon zum alten Eisen" - Wie deutsche Unternehmen den Vorruhestand zum sanften Personalabbau nutzen. *Frankfurter Allgemeine Zeitung* Nr. 153, 6.7.1993.

¹² Vgl. Rosenow, J. & Naschold, F. (1993). Ältere Arbeitnehmer - Produktivitätspotential oder personalwirtschaftliche Dispositionsmasse? *Sozialer Fortschritt* 6-7, S. 146ff.

- Kontinuitätssicherung (Öffnung von Aufstiegs- und Karrierewegen für Jüngere mit positiven Auswirkungen auf Motivation und Betriebsklima).
- Sie sind ein Weg, um tarifvertragliche Schutzbestimmungen (Kündigungs- und Einkommenssicherung) zu umgehen bzw. die Folgen der Senioritätssentlohnung (steigende Personalkosten mit zunehmenden Alter bei gleichzeitig sinkender Produktivität) zu begrenzen. Sie bieten in aller Regel die Möglichkeit, die Kosten der Personalanpassung zumindest teilweise weiterzuwälzen, und zwar insbesondere auf die Sozialversicherungsträger.

Inwieweit sich durch die Neufassung des § 128 AFG, durch die der Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen verpflichtet ist, das Arbeitslosengeld für bis zu zwei Jahre zu erstatten, eine Änderung der Frühausgliederungspraxis einstellt, ist noch nicht abzuschätzen. Eine Fülle von Ausnahmeregelungen läßt eine lediglich begrenzte Wirksamkeit dieser Regelung erwarten.

5 Die Interessen älterer Arbeitnehmer: Je früher - desto besser?

Beteiligt an der Politik der Altersausgliederung sind aber auch die betroffenen Arbeitnehmer selber und ihre Vertretungsorgane wie Betriebsrat/Personalrat und Gewerkschaften. Der drastische Abbau der Alterserwerbstätigkeit wäre in den letzten Jahren kaum so reibungslos und konfliktfrei vonstatten gegangen, wenn er nicht zu großen Teilen zugleich den Interessen der davon betroffenen Arbeitnehmern entsprochen hätte, sondern ihnen ausschließlich gegen ihren Willen aufgezwungen worden wäre. Faktisch ergibt sich eine Interessenkoalition zwischen den Betrieben und den Beschäftigten. So zeigen alle empirischen Untersuchungen übereinstimmend, daß trotz steigender Lebenserwartung und möglicher sozialer Folgerisiken von Frühverrentungen auch heute noch überwiegend ein frühes Ende der Erwerbstätigkeit angestrebt wird.¹³ Zu den wichtigsten Motiven die Berufstätigkeit zu beenden, zählen

¹³ Kohli, M., Gather, C., Künemund, H., Mücke, B., Schürkmann, M., Voges, W. & Wolf, J. (1989). *Je früher - desto besser? Die Verkürzung des Erwerbslebens am Beispiel des Vorruhestands in der chemischen Industrie*. Berlin: Edition Sigma.
Der Wunsch nach Beendigung der Berufstätigkeit schließt nicht die Bereitschaft aus, während der Phase des Ruhestandes und Rentenbezugs einer neben- oder

gesundheitliche Gründe vor allem bei Arbeitern, Unzufriedenheit und Enttäuschung mit den Arbeitsbedingungen speziell in der Spätphase des Erwerbslebens, Resignation und konkrete Zukunftsängste z.B. vor neuen Technologien oder dem drohenden Arbeitsplatzverlust. Es sind also vielfach Motive, die sich auch als "Urteilsspruch" über insgesamt als verschlechtert wahrgenommene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen interpretieren lassen.¹⁴ Auffällig ist bei der Verrentung, daß nahezu ausschließlich der abrupte, d.h. stufenlose Übergang vom Arbeitsleben in die nachberufliche Phase praktiziert wird, und daß dieses traditionelle Austrittsmuster von den Betroffenen auch weitgehend gewünscht und akzeptiert wird.¹⁵

Zu den gesundheitlichen Gründen: Viele Frühverrentungen sind zugleich Ausdruck und Folge der eingeschränkten physischen und/oder psychischen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Mit steigendem Alter wachsen die Gesundheitsrisiken und -gefährdungen, so hinsichtlich (chronischer und schwerwiegender) Krankheiten, längerfristiger Arbeitsunfähigkeit (Krankenstand), Behinderungen und Frühinvalidität.¹⁶ Immerhin mußte 1991 mehr als die Hälfte der männlichen Arbeiter (56,2%) aus gesundheitlichen Gründen eine vorgezogene Rente beziehen (wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit zu 43,2%, wegen Schwerbehinderung zu 9,3%); bei den männlichen Angestellten lagen die entsprechenden Quoten bei 34,6% insgesamt (bzw. 22,1% (EU/BU) und 11,5% (Altersrente wegen Vollendung des 60. Lebensjahres an Schwerbehinderte).¹⁷ Bei diesen Zahlen ist zu berücksichtigen, daß die Frühinvaliditätsverrentung sich nicht *ausschließlich* auf Gesundheitsbeeinträchtigungen zurückführen läßt, sondern deren Niveau und Entwicklung spiegelt neben der geänderten Rechtslage ("konkrete Betrachtungsweise") auch deren betriebliche, arbeitsmarktabhängige Instrumentierung zur Förderung vorzeitiger Berufsaufgabe wider.

Von den gesundheitlichen Problemen ist allerdings nur ein Teil der Beschäftigten betroffen. Keineswegs *alle* älteren Arbeitnehmer sind krank, behindert oder in ihrer physisch-psychischen Konstitution gemindert. Eine der-

nachberuflichen Tätigkeit nachzugehen. Vgl. Warnken, J. (1993). Bislang unausgeschöpfte Potentiale. *Bundesarbeitsblatt* 4, S. 5ff.

¹⁴ Vgl. Kohli, M. & Wolf, J. (1987). Altersgrenzen im Schnittpunkt von betrieblichen Interessen und individueller Lebensplanung. *Soziale Welt* 1, S. 92ff.

¹⁵ Vgl. Bäcker, G. & Naegele, G. (1992). *Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit - Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand*. Köln: Bund-Verlag. S. 70 ff.

¹⁶ Im Überblick Naegele, G. (1992). *Zwischen Arbeit und Rente, Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer*. Augsburg: Maro Verlag, S. 227ff.

¹⁷ Dazu: Rentenversicherungsbericht 1992, Bundestagsdrucksache 12/311, S. 77.

artige Dramatisierung ist unangebracht, sie läßt sich weder empirisch bestätigen noch ist sie geeignet, Vorurteile über die berufliche Leistungsfähigkeit Älterer abzubauen. Wenn dennoch für einen frühen Berufsausstieg plädiert wird, dann auch deshalb, weil aus Sicht der überwiegenden Mehrzahl der Beschäftigten der "Ruhestand" längst kein Stigma mehr ist, er wird vielfach eher als "Befreiung" verstanden. Begrenzte Perspektiven *in* der Arbeit kontrastieren mit gewachsenen Handlungsmöglichkeiten, verbesserten Einkommensverhältnissen und neuen kulturellen Orientierungen *nach* und *außerhalb* der Arbeit. Auch wenn diese positive Einschätzung eines frühen Beginns der nachberuflichen Phase selbst wiederum nicht unabhängig von der Arbeitsmarktlage zu interpretieren ist und vor dem Hintergrund möglicher (schlechterer) Entscheidungs- und Lebensalternativen, die der Arbeitsmarkt allgemein und die Betriebe im besonderen den Betroffenen offen lassen, gesehen werden muß, so kann dies doch nicht darüber hinwegtäuschen, daß der "Run" auf die verschiedenen vorgezogenen Verrentungsmöglichkeiten zugleich ein "gewandeltes Ruhestandsbewußtsein" erkennen läßt.¹⁸

Neben der überwiegend positiven Einschätzung der nachberuflichen Lebensphase lassen sich aber auch Schattenseiten erkennen. Zu den wirklichen "Problemgruppen" zählen vor allem sehr früh, also noch z.T. weit vor dem 60. Lebensjahr, und/oder gegen den erklärten Willen vorzeitig Freigesetzte. Dies betrifft vorzugsweise Langzeitarbeitslose und Frühinvaliditätsrentner. Beide Gruppen zeichnen sich überdies häufig noch durch ungünstige ökonomische und gesundheitliche Voraussetzungen aus. Desweiteren zählen dazu Frühverrentete mit hoher beruflicher Bindung und/oder ungünstigen privaten und familialen Lebensbedingungen bzw. unzureichenden Kompensationsmöglichkeiten, so vor allem viele alleinstehende Frauen.¹⁹

Bei der Bewertung der gegenwärtigen Einstellung der Betroffenen zum Ruhestand verbietet sich ein Analogieschluß von West nach Ost. Die Situation in der ehemaligen DDR unterscheidet sich in mehrfacher Hinsicht von der in der "alten" Bundesrepublik. Wenn nämlich gilt, daß die Anpassung an die Berufsaufgabe um so schwieriger ist, je früher und je unfreiwilliger diese erfolgt, dann dürfte schon allein deshalb die individuelle Bewältigung im Osten sehr viel problematischer ausfallen, denn für die Betroffenen gab und gibt es angesichts der Dramatik der Transformationskrise und der Arbeitsmarktentwicklung sowie der Regelung von Vorruhestands- und Altersübergangsgeld faktisch keine Wahlfreiheit. Hinzu kommt die - verglichen mit

¹⁸ Vgl. Naegele, G. (Hrsg.). (1989). *Theorie und Praxis des Vorruhestandsgesetzes*. Augsburg.

¹⁹ Vgl. Fußnote 16, Naegele (1992, S. 311 ff).

dem Westen - sehr viel schlechtere finanzielle Absicherung der Betroffenen. Sie müssen von den Lohnersatzleistungen der Bundesanstalt für Arbeit bzw. den nachfolgend gezahlten Altersrenten leben, die im Schnitt um 35% unter dem West-Niveau liegen; und im Unterschied zur Situation im Westen verfügen die (Früh)Rentner aus dem Osten weder über nennenswerte materielle Rücklagen, z.B. in Form von Ersparnissen, noch über Ansprüche aus Lebensversicherungen oder betrieblichen Altersversorgungssystemen. Die für viele West-Frührentner materiell gut abgesicherte "frühe Chance zur späten Freiheit", die nicht unwesentlich zum Bild des "positiven Alters" beigetragen hat, ist für die Menschen in der ehemaligen DDR ein wirklichkeitsfremdes Bild. Die gleichermaßen abrupte wie vollständige Ausgliederung einer ganzen Generation vom Arbeitsmarkt (die wie beschrieben in ihren quanti-tativen Dimensionen die Effekte aller Vorruhestandsaktionen im Westen bei weitem übertrifft) ist Teil des radikalen Strukturbruchs beim Übergang in die Marktwirtschaft, der eben nicht nur durch einen ökonomischen, sondern auch durch einen gleichermaßen tiefgreifenden sozialen Anpassungsschock begleitet wird. Die gesellschaftliche Desintegration gerade der "DDR-Aufbaugeneration", die sich nun als "verlorene" Generation empfinden muß, führt dabei zu einer einzigartigen "Parallelität von Lebens- und Gesellschaftsgeschichte".²⁰

6 Die Wahl zwischen Übeln

Angesichts der dramatischen Arbeitsmarktlage vor allem in Ostdeutschland, aber zunehmend auch im Westen, stellt sich die grundsätzliche Frage nach den Alternativen zu einer Politik der Arbeitsmarktentlastung durch Frühausgliederung. Der Verzicht auf Frühverrentungen und Vorruhestandsregelungen hätte notwendigerweise eine Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und damit eine steigende Arbeitslosigkeit bei anderen Personengruppen zur Folge. Vor die Wahl gestellt, zwischen der Dauerarbeitslosigkeit und Perspektivlosigkeit vor allem von Jugendlichen oder einer sozialverträglich gestalteten Frühausgliederung von Älteren zu entscheiden, dürfte und müßte verantwortlichen Politik für den letzten Weg plädieren.

Vor diesem Hintergrund einer Arbeitsmarktkrise, die die Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft insgesamt gefährdet, sowie der Interessen- und Bewußtseinslage der Mehrzahl der betroffenen älteren Beschäftigten kann die

²⁰ Wolf, J. (1991). Die Vergesellschaftungslücke. Der Vorruhestand in den neuen Bundesländern. *Zeitschrift für Sozialreform* 11-12, S. 733.

breite Zustimmung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen zur Frühverrentung kaum überraschen. Vor allem ist die Lebensarbeitszeitverkürzung von allen personalpolitischen Abbau- und Anpassungsstrategien, die eine Beteiligung der Gewerkschaften vorsehen und voraussetzen, die konfliktfreieste. Sie ermöglicht im Unterschied zur offenen Entlassung einen individuell wie gesellschaftlich legitimierten Abgang vom Arbeitsmarkt, der nicht zum als diskriminierend empfundenen Status *Arbeitslosigkeit*, sondern zum Status *Rentner* oder *Vorruheständler* führt und in der Regel auch finanziell und sozial besser abgesichert ist.

Demgegenüber haben die negativen Folgeprobleme von Frühverrentungen in den öffentlichen Diskussionen eine eher nachrangige Rolle gespielt, wie z.B. die faktische Unterminierung des Rechts auf Arbeit auch im Alter durch den Vorrang der Arbeitsplatzzuteilung auf die Jüngeren, die mögliche Steigerung der Arbeitsintensität bei den in den Betrieben verbleibenden Beschäftigten oder die Folgen der generellen Verengung der auf die Humankapitalnutzung bezogenen Zeitperspektive bei den Betrieben. Auch ist nicht von der Hand zu weisen, daß frühe (innerbetriebliche) Altersgrenzen die berufliche Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen und/oder von Frauen nach Ablauf ihrer Familienphase zusätzlich erschweren können.

7 Demographischer Wandel und Arbeitsmarktperspektiven

Nun läßt sich von der skizzierten Ist-Situation der Alterserwerbstätigkeit nicht unbesehen auf die mittlere und fernere Zukunft schließen. Die aktuellen Bedingungen sind nicht statisch, sie unterliegen vor dem Hintergrund der zu erwartenden demographischen, ökonomischen und soziostrukturellen Verschiebungen einem dynamischen Anpassungsprozeß. Die Frage ist also, ob die Begründungen und Basisannahmen, die für den *zukünftigen* Perspektivenwechsel in der Alterspolitik in Richtung auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit und eine Heraufsetzung der gesetzlichen Altersgrenzen vorgebracht werden, stimmig sind. Die große Unbekannte ist die tatsächliche Entwicklung des Arbeitsmarktes. In welche Richtung werden in den nächsten Jahren (a) der Bedarf an Arbeitskräften, determiniert durch die Faktoren Wirtschaftswachstum, Produktivitätsentwicklung und Arbeitszeit, und (b) das Angebot an Arbeitskräften, determiniert durch den demographischen Wandel, durch die Erwerbsquoten und die Wanderungsbewegungen, tendieren? In-

wieweit führen die veränderte Alterszusammensetzung der Erwerbsbevölkerung und der demographische bedingte Rückgang des Arbeitskräfteangebots zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials insgesamt und zu einer Verbesserung der Beschäftigungschancen vor allem der älteren ArbeitnehmerInnen? Welche Zeitperspektive für diesen Wandel muß angenommen werden?

Die vorliegenden mittelfristigen Arbeitsmarktprognosen machen einmal mehr deutlich, daß die kontraktive demographische Komponente durch die zunehmende Frauenerwerbsbeteiligung und vor allem durch die Zuwanderung in den nächsten Jahren mehr als kompensiert werden wird. Bis weit über die Jahrtausendwende hinaus muß deshalb in Ost- wie Westdeutschland mit einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit gerechnet werden. Die Arbeitskräftenachfrage reicht bei weitem nicht aus, um die wachsende Zahl von Arbeitssuchenden zu absorbieren. Bis um das Jahr 2010, so die Berechnungen von Prognos,²¹ wird die Zahl der Erwerbsuchenden noch *über* dem 1990 erreichten Niveau von rund 41 Mio. Personen liegen. Erst dann dürfte der Geburtenrückgang deutlich auf das Erwerbspersonenpotential durchschlagen.

Diese Trends über die wahrscheinliche Entwicklung der Angebotskomponente auf dem Arbeitsmarkt müssen mit der Nachfragekomponente, d.h. der Nachfrage nach Arbeitskräften durch die Betriebe, bilanziert werden. Selbst wenn man nun auf der Nachfrageseite einen leicht optimistischen Verlauf von Wachstum, Produktivität und Arbeitszeitverkürzung unterstellt, ergibt sich eine ausgesprochen negative Arbeitsmarktbilanz. So rechnet Prognos damit, daß die Arbeitsplatzlücke von 5,2 Mio im Jahr 1992 auf 5,9 Mio im Jahr 2000 anwächst und sich erst ab dann langsam verringert.

Bei diesen Arbeitsmarktbilanzen ist allerdings zu berücksichtigen, daß sie auf den aggregierten Angebots- und Nachfrageentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt basieren und keine Aussagen über mögliche Diskrepanzen zwischen den Anforderungsprofilen der Betriebe einerseits und dem Leistungs- und Qualifikationspotential der Arbeitskräfte andererseits erlauben. Wenn es richtig ist, daß im Arbeitsleben gerade die qualifikatorischen Anforderungen steigen, dann dürfte für die schlecht ausgebildeten Zuwanderer aus den Nicht EG-Ländern nur ein begrenztes Arbeitsmarktsegment offen stehen. Es gilt also, bei den Arbeitsmarktszenarien nach berufsfachlichen, qualifikatorischen und regionalen Teilarbeitsmärkten zu differenzieren und zu berücksichtigen, daß es trotz eines generellen Arbeitskräfteüberhangs in einzelnen Bereichen zu Knappheitssituationen kommen kann. Verläßt man allerdings die kurze Sicht,

²¹ Rothkirch, Ch. von (1993). Langfristige Perspektiven der Arbeitsmarktentwicklung bis 2010. *Sozialer Fortschritt* 8, S. 181.

sollte weder die Durchlässigkeit zwischen den Teilarbeitsmärkten noch die Flexibilität von Betrieben wie Beschäftigten nicht unterschätzt werden.

Zusammenfassend: Betrachtet aus der Sicht des gesamten Arbeitsmarktes ist damit zu rechnen, daß die im Rentenreformgesetz ab der Jahrtausendwende vorgesehene schrittweise Heraufsetzung der Altersgrenzen in eine Phase anhaltend hoher Arbeitslosigkeit fällt. Wenn der Zeitpunkt der Anhebung nicht verschoben wird und/oder die Anhebungsschritte nicht gestreckt werden,²² dürfte der durch den späteren Rentenbezug ausgelöste Potentialanstieg auf dem Arbeitsmarkt zur Gefahr wachsender Arbeitslosigkeit führen. Lediglich diejenigen "produktiven" Älteren werden auch tatsächlich länger im Beruf verbleiben, die über ein überdurchschnittlich hohes Qualifikations- und Flexibilitätspotential und eine gute physio-psychische Konstitution verfügen und für den Betrieb unentbehrlich sind, während für die anderen *alternative* Ausgliederungspfade und Ausweichreaktionen gesucht und gefunden werden, um ihre Beschäftigung bis zur neuen Regelaltersgrenze zu vermeiden. Diese Ausgliederung wird dann über solche Wege, vor allem über die Arbeitslosigkeit, erfolgen, die die Betroffenen finanziell und sozial und hinsichtlich ihrer Rechtsposition wesentlich *schlechter* als derzeit stellen.

Einzustellen haben sich die älteren Arbeitnehmer dann auf den späteren Beginn der ungeschmälernten Zahlung von Altersrenten, aber nicht auf einen durchgängig verlängerten Verbleib an ihrem Arbeitsplatz. In diese Richtung lassen sich auch die versicherungstechnischen Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug interpretieren. Denn der Weg in den vorgezogenen Ruhestand ist mit dem Rentenreformgesetz nicht grundsätzlich verbaut worden. Dieser soll künftig weiterhin möglich sein. Er ist jedoch auf maximal 3 Jahre begrenzt (d.h. frühestens ab dem 62. Lebensjahr, so daß Männer sogar ein Jahr früher als derzeit eine Altersrente beziehen können) und kann nur unter Inkaufnahme von dauerhaften, über die gesamte Rentenbezugszeit hinweg reichenden Renteneinbußen von 0,3% pro Monat des vorgezogenen Rentenbezugs erfolgen. Diese Abschläge machen eine vorzeitige Verrentung zum finanziellen Risiko. Es dürften gleichwohl die arbeitslosen und die gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten sowie die Frauen sein, die mit 62 Jahren den vorzeitigen Rentenbezug beantragen. Im Unterschied zu den besser bezahlten (zusätzlich noch durch Betriebsrenten abgesicherten), qualifizierteren und auch gesünderen Angestellten können sie sich zwar die Abschläge von

²² Im Rentenreformgesetz ist ausdrücklich vorgesehen, daß ab 1997 im Rentenversicherungsbericht dargestellt wird, wie sich die Anhebung der Altersgrenzen auf die Arbeitsmarktlage auswirken wird.

rund 12% der Rente am wenigsten leisten, aber aufgrund ihrer sozialen und gesundheitlichen Situation haben sie kaum eine Alternative.

Daneben ist zu vermuten, daß die rentenrechtlichen "Ausweichalternativen" Frühverrentungen über Berufs- und Erwerbsunfähigkeit sowie über die Inanspruchnahme der Altersgrenze mit 60 Jahren bei Schwerbehinderung noch stärker genutzt werden.

8 Für eine Verknüpfung von längerfristigen Orientierungen und kurzfristigem Krisenmanagement

Unser Befund, daß *trotz* des demographischen Wandels die Alterserwerbstätigkeit in mittlerer Sicht kaum nachhaltig ansteigen wird, umschreibt die voraussichtliche Entwicklung vor dem Hintergrund eines anhaltenden Arbeitsmarktungleichgewichts und einer fortgesetzten altersselektiven Personalpolitik der Betriebe. Mit dieser Schlußfolgerung kann es allerdings nicht sein Bewenden haben, denn diese mittlere - bis etwa in die Jahre 2010 bis 2015 reichende - Perspektive kann die dramatischen Veränderungen in der Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung, die sich in den Jahren danach durchsetzen werden, nicht einfach ausblenden. Die Tatsache, daß die Verschiebungen der Bevölkerungsstruktur zunächst nur langsam auftreten und durch die anhaltend schlechte Lage auf dem Arbeitsmarkt zunächst kompensiert werden, darf nicht zu einer auf "Entwarnung" und "Abwarten" gerichteten Politik führen, denn die erforderlichen Anpassungsmaßnahmen benötigen für ihre Durchsetzung und Wirksamkeit Zeit. Die nach der Überwindung der Arbeitsplatzlücke erforderliche Politik einer vollen Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotentials läßt sich eben nicht "auf Knopfdruck" realisieren.

Längerfristige Orientierungen sind notwendig. Das ist in einer Situation von Massenarbeitslosigkeit und Personalabbau natürlich leichter gesagt als getan. In der betrieblichen Personalpolitik wie in der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik dominiert das kurzfristige Krisenmanagement; angesichts der wirtschaftlichen, und finanziellen Unwägbarkeiten fehlen Bereitschaft und Fähigkeit(?) für eine längerfristige, auf Beschäftigungs- und Qualifikationsförderung ausgerichtete Personal- und Arbeitspolitik. Es besteht vielmehr die Tendenz, die Arbeitslosigkeit durch eine Einschränkung des Arbeitskräfteangebots zu bekämpfen; so - wie wir gezeigt haben - hinsichtlich der Alterserwerbstätigkeit, aber auch hinsichtlich der Frauenerwerbstätigkeit. Das Problem bei beiden Fällen ist, daß dadurch hohe Humankapitalverluste entstehen

und spätere Kehrtwendungen sich nur mit einem Zeitverlust umsetzen lassen. Dazu zwei Beispiele:

- Das große Potential schulisch und beruflich gut qualifizierter Frauen in der mittleren Lebensphase entwertet sich, wenn die Betroffenen in längerfristige Familienpausen oder unterwertige Teilzeitarbeit verwiesen werden und den beruflichen Anschluß verlieren; Umschulungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen erweisen sich als außerordentlich aufwendig und mühsam.
- Bei der Fortdauer der Frühverrentung und einer entsprechenden Begrenzung der zeitlichen Beschäftigungserwartung besteht die Gefahr, daß die Betriebe sich daran gewöhnen, in ihrer Personal- und Arbeitspolitik nur noch bis zum 58. oder 60. Lebensjahr zu planen. Die Einsicht in die Notwendigkeit einer längerfristig angelegten Arbeitskraftnutzung und Humankapitalerhaltung, etwa durch die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Leistungsnormen und Qualifikationsmaßnahmen, entfällt. Setzen diese Maßnahmen erst dann ein, wenn sich die demographische Entwicklung auch auf dem Arbeitsmarkt niederschlägt, wird es für die verlängerte Beschäftigung eines gesundheitlich beeinträchtigten und unzureichend qualifizierten älteren Arbeitnehmers schon zu spät sein.

Notwendig wird die Suche nach einer Politik der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die zu den längerfristigen demographischen Herausforderungen nicht in Widerspruch gerät. Ich plädiere hinsichtlich Arbeitszeitverkürzungen also *nicht* für eine weitere Verkürzung der Lebensarbeitszeit (allerdings sollte die im Rentenreformgesetz vorgesehene Heraufsetzung der Altersgrenzen auf eine Phase eines ausgeglichenen Arbeitsmarktes verschoben werden), sondern für den Vorrang einer forcierten, schnell wirksamen Politik der allgemeinen Wochenarbeitszeitverkürzung noch über die 35-Stunden-Woche hinaus und für die Förderung von bedarfsgerechter, sozial abgesicherter Teilzeitarbeit, um einerseits das Erwerbspersonenpotential nicht zurückzudrängen, andererseits aber das begrenzte Arbeitsvolumen auf möglichst viele Köpfe zu verteilen. Allgemeine Arbeitszeitverkürzungen sollten zudem reversibel sein und Schritt für Schritt zurückgenommen werden können, wenn in der Phase des demographischen Umbruchs Arbeitskräftemangel eintritt. Dabei ist nicht auszuschließen, daß angesichts der verengten Verteilungsspielräume kein voller Lohnausgleich garantiert werden kann. Die Alternative dazu hieße aber, auf mittlere Sicht Arbeitslosigkeit in Millionenhöhe zu akzeptieren.