

Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel

Anpassungsprobleme einer
alternden Gesellschaft

Herausgegeben vom

Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES Stadtbergen)

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München)

Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen e.V. (SÖSTRA Berlin)

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Das dieser Veröffentlichung zugrundeliegende Verbundvorhaben wird mit Mitteln des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) unter den Förderkennzeichen 01 HH 96031, 01 HH 96044 gefördert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel :

Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft / hrsg. vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES Stadtbergen) ... - Frankfurt (Main) ; New York : Campus Verlag, 1998 (Veröffentlichung aus dem Verbund „Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel“) ISBN 3-593-36136-1

Copyright © 1998 ISF München.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ohne Zustimmung des Instituts ist unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.
Vertrieb: Campus Verlag, Heerstraße 149, 60488 Frankfurt.
Redaktion und Satz: Christa Hahlweg, ISF München.
Druck und Bindung: Druckerei Novotny, 82319 Starnberg.
Printed in Germany.

Inhalt

Vorwort	7
<i>Ernst Kistler</i> Zwischen Szylla und Charybdis – Zukünfte der Erwerbsarbeit angesichts des demographischen Wandels	9
Teil A: Demographische Grundlagen und Arbeitsmarkt	
<i>Jürgen Wahse</i> Zum Wandel der Alterspyramiden der Erwerbstätigen in Deutschland	29
<i>Gottfried Rössel</i> Die Alterung der Belegschaften aus betriebswirtschaftlicher Sicht	47
<i>Gerhard Engelbrech, Alex Reinberg</i> Beschäftigungschancen von Jugendlichen in der alternden westdeutschen Gesellschaft	65
Teil B: Arbeitsangebot, Erwerbsneigung und -verhalten	
<i>Dorit Sing</i> Komponenten und subjektive Determinanten der langfristigen Entwicklung des Arbeitsangebots	79
<i>Johann Fuchs</i> Das IAB-Erwerbspersonenpotential	111
<i>Petra Beckmann</i> Erwerbsstatus und Erwerbsneigung west- und ostdeutscher Frauen	133

<i>Jutta Allmendinger, Nina von Stebut, Stefan Fuchs, Marion Hornung</i>	
Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft	143
<i>Elke Holst, Jürgen Schupp</i>	
Zum Auf- und Abbau der Stillen Reserve in unterschied- lichen konjunkturellen Phasen	153
<i>Uwe Rehfeld</i>	
Der Arbeitsmarkt: Eckpfeiler für die gesetzliche Rentenversicherung	163
Teil C: Arbeitsplatzstrukturen	
<i>Nick Kratzer, Volker Döhl, Dieter Sauer</i>	
Entgrenzung von Arbeit und demographischer Wandel	177
<i>Gudrun Trautwein-Kalms</i>	
Ältere Beschäftigte in qualifizierter Dienstleistungsarbeit	211
<i>Steffen Lehndorff</i>	
Arbeiten in der Just-in-time-Fabrik	223
<i>Claudia Weber</i>	
Demographischer Wandel in Japan	245
<i>Nick Kratzer, Dorit Sing</i>	
Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel – Ergebnisse und offene Fragen	259
Die Autoren	281
Die Institute	282

Vorwort

Der vorliegende Sammelband geht aus einem am 5. und 6. März 1998 im Internationalen Begegnungszentrum der Wissenschaften (IBZ) in München durchgeführten Workshop des Forschungsverbundes „Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel“ hervor. Dieser Verbund ist – neben vier weiteren Verbänden – Teil des Förderschwerpunktes „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“, der vom Bundesminister für Forschung und Technologie eingerichtet wurde und durch den Projektträger DLR seit 1995 gefördert wird.

Ziel der Verbundarbeiten ist es, den Zusammenhang zwischen dem mit der demographischen Entwicklung verbundenen strukturellen Wandel der Erwerbsbevölkerung einerseits und dem Wandel von Arbeitsmarkt- und Unternehmensstrukturen andererseits zu untersuchen. In den nachfolgend genannten Projekten der drei dem Verbund angeschlossenen Institute kommt daher sowohl deren jeweilige inhaltliche Schwerpunktsetzung zum Ausdruck als auch die Konzeption des Gesamtverbundes, in der – gleichsam als inhaltliche Schnittstelle – die Perspektive wechselseitig wirksamer Einflußfaktoren auf bzw. zwischen verschiedenen Ebenen – Arbeitsmarkt, Arbeitsangebot, Arbeitsnachfrage – im Mittelpunkt steht:

- „Innovationsfähigkeit und veränderte Altersstrukturen – Zur Spezifik der Problemlage in Ostdeutschland und zu den Erfordernissen eines breiten betrieblichen und öffentlichen Antizipierungsprozesses“ (SÖSTRA – Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen e.V., Berlin);
- „Subjektive Komponenten der langfristigen Arbeitsangebotsentwicklung – Verdichtung vorliegender Ergebnisse, Erarbeitung eines Beobachtungsrasters und realistischer Bandbreiten gruppenspezifischer Arbeitsangebote“ (INIFES – Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie, gGmbH, Stadtbergen);
- „Im Schatten der Innovation – Zur Entwicklung restriktiver Arbeit in vernetzten Produktions- und Dienstleistungsstrukturen vor dem Hintergrund demographischer Veränderungen“ (ISF – Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München).

Durch die Vorstellung erster eigener Ergebnisse auf der Tagung „Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel“ und die Ergänzung um externe Beiträge der eingeladenen Experten (u.a. aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI), dem Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR), der Ludwig-Maximilians-Universität München und dem Institut für Arbeit und Technik (IAT)) ist es – so hoffen wir – gelungen, wesentliche Einblicke in die Breite und die Heterogenität der mit dem demographischen Wandel verbundenen Problemstellungen zu geben sowie Handlungsbedarf deutlich zu machen.

An dieser Stelle möchten die drei herausgebenden Institute die Gelegenheit nutzen, sich bei dem Projektträger der DLR für die finanzielle Förderung der Forschungsaktivitäten und – im speziellen – dieses Workshops zu bedanken. Unser Dank gilt darüber hinaus Prof. Dr. Dr. h.c. Karl Martin Bolte, der es uns ermöglichte, die ruhigen, für den wissenschaftlichen Disput anregenden Räumlichkeiten des IBZ für diese Tagung in Anspruch nehmen zu können. Schließlich wäre die Veranstaltung jedoch nicht ohne die aktive Mitgestaltung der Referenten und das engagierte Mitdiskutieren der Workshop-Teilnehmer gelungen. Ihnen gilt für die schriftlichen Beiträge bzw. ihren inhaltlichen „Input“ besonderer Dank. Für die redaktionelle Aufbereitung des Sammelbandes bedanken wir uns bei Christa Hahlweg vom ISF München.

Stadtbergen/München/Berlin, im August 1998

INIFES Stadtbergen
ISF München
SÖSTRA Berlin

Zwischen Szylla und Charybdis – Zukünfte der Erwerbsarbeit angesichts des demographischen Wandels

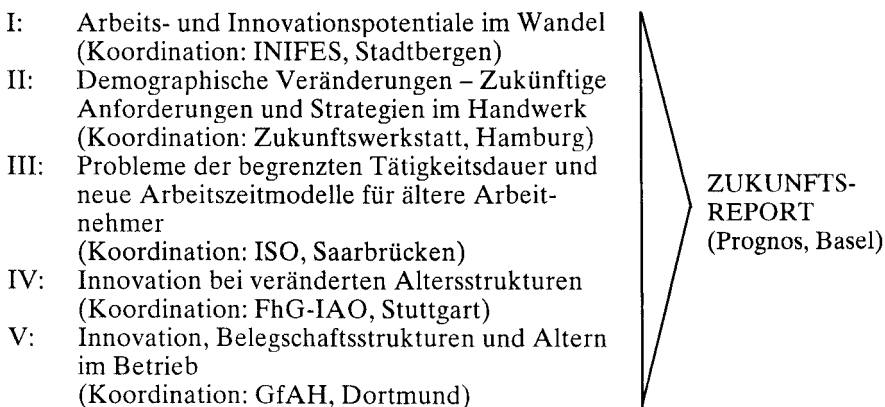
1. Der Verbund „Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel“

„In Deutschland steigt das Durchschnittsalter der Bevölkerung, zugleich nimmt ihre Zahl ab. Diese demographische Entwicklung betrifft auch die Erwerbstätigen. Die veränderte Altersstruktur der Beschäftigten fällt zusammen mit Innovations- und Umgestaltungsprozessen in der Wirtschaft. Daraus resultieren neue Anforderungen an die Unternehmens- und Betriebsorganisation und die Qualifikation der Mitarbeiter. Im Rahmen des FuE-Programms ‚Arbeit und Technik‘ werden daher Analysen, Prognosen und Szenarien erarbeitet, um mögliche Zukunftssituationen sichtbar zu machen“ (BMFT 1996, S. 193 f.).

Mit diesen Worten stellte der Bundesminister für Forschung und Technologie in seinem Bundesbericht Forschung 1996 den im Jahre 1994 ausgeschrieben und vom Projektträger AuT der DLR organisierten und betreuten Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“ vor. Dieser Förderschwerpunkt, der im Gefolge des Kongresses „Erwerbsarbeit der Zukunft – Arbeit und Technik bei veränderten Alters- und Belegschaftsstrukturen“ (vgl. Bullinger u.a. 1993) entstand, begann Ende 1995 mit den ersten Verbänden bzw. Projekten. Unter Verweis auf die wachsende Bedeutung des menschlichen Faktors für die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft im internationalen Wettbewerb wurde eine Reihe von Projekten in Gang gebracht, deren Beantragungen und Bewilligungen sehr stark unter dem Eindruck der Prognosen und Warnungen vor der Alterung nicht nur der Bevölkerung, sondern auch der Belegschaften, ja sogar einem schon im zweiten Jahrzehnt des nächsten Jahrhunderts bevorstehenden Mangel an Arbeitskräften in Deutschland standen, wie sie vor allem auch im Zwi-

schenbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel (vgl. Enquete-Kommission 1994) vorgelegt wurden. Die fünf Verbände, die sich in diesem Förderschwerpunkt mit Aspekten dieses Themenfeldes auf der Makro- und Mikroebene auseinandersetzen und deren einzelne Projektlaufzeiten bis Mitte des Jahres 1998 und teilweise erst im Jahr 2000 enden, sind in ihren Titeln/thematischen Schwerpunkten in Abb. 1 unter Nennung des jeweiligen die Verbände koordinierenden Institutes dargestellt. Die Ergebnisse der Verbände werden in einem von der Prognos AG zu erstellenden „Zukunftsreport“ zusammenfaßt, der in knapper Form die zentralen Grundlinien für die Politik, die Akteure auf verschiedenen Ebenen und auch die breite Öffentlichkeit aufbereiten wird.

Verbände



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 1: Der Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland“ (BMBF; Projektträger DLR) im Überblick

Der vorliegende Sammelband ist aus einem Workshop des Verbundes I hervorgegangen, der am 5. und 6. März 1998 im Internationalen Begegnungszentrum der Wissenschaften in München stattfand. Dieser Verbund I firmiert unter dem Titel „Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel“ und besteht aus drei Projekten:

- „Innovationsfähigkeit und veränderte Altersstrukturen – Zur Spezifik der Problemlage in Ostdeutschland und zu den Erfordernissen eines breiten betrieblichen und öffentlichen Antizipierungsprozesses“

(SÖSTRA – Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen e.V., Berlin);

- „Subjektive Komponenten der langfristigen Arbeitsangebotsentwicklung – Verdichtung vorliegender Ergebnisse, Erarbeitung eines Beobachtungsrasters und realistischer Bandbreiten gruppenspezifischer Arbeitsangebote“ (INIFES – Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie, gGmbH, Stadtbergen);
- „Im Schatten der Innovation – Zur Entwicklung restriktiver Arbeit in vernetzten Produktions- und Dienstleistungsstrukturen vor dem Hintergrund demographischer Veränderungen“ (ISF – Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München).

Abbildung 2 skizziert in einer groben Übersicht die thematischen Arbeitsschwerpunkte dieser drei Projekte vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung. Diese Abbildung zeigt im übrigen gleichzeitig auch bereits ein Problem der Arbeiten in diesem Verbund und, darüber hinausgehend, im gesamten Förderschwerpunkt: Eine eigene quantitative Prognose der Nachfrage nach Arbeitskräften, des Arbeitskräftebedarfs, für den Zeitraum der nächsten 20 bis 40 Jahre findet in den Projekten weder des Verbundes noch des gesamten Förderschwerpunktes statt. Dies stellt zunächst für die Verbundprojekte eine gewisse Schwierigkeit dar, da für die Prognosen und Szenarien keine expliziten Entwicklungspfade oder gar eine Projektion der künftigen Arbeitsnachfrage vorliegen. Andererseits macht das die Arbeit der Projekte im Verbund I auch unabhängiger von einer bestimmten – und sei es auch in Bandbreiten – vorhergesagten Entwicklung. Das heißt, die Projekte sind dadurch freier in ihren alternativen Zukunftssichtweisen sowie Perspektiven auch auf die Gegenwart und nicht an eine bestimmte Vorgabe einer künftigen, als wahrscheinlich angesehenen Entwicklung der Arbeitsnachfrage gebunden. Diese wäre u.E. angesichts der bestehenden Umbrüche in unserer Wirtschaft und Gesellschaft sowieso mit vielen Fragezeichen zu versehen – wie die gegenwärtigen Diskussionen beispielsweise im Umfeld der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996; 1997; 1997a, sowie kritisch dazu Offe u.a. 1998; Kistler, Schönwälder 1998; Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen 1998), der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998), aus dem Unternehmensberatungslager (Andersen Consulting u.a. 1998; Gutmann 1997) oder etwa der neue Bericht an den Club of Rome (Giarini, Liedtke 1998) deutlich belegen.

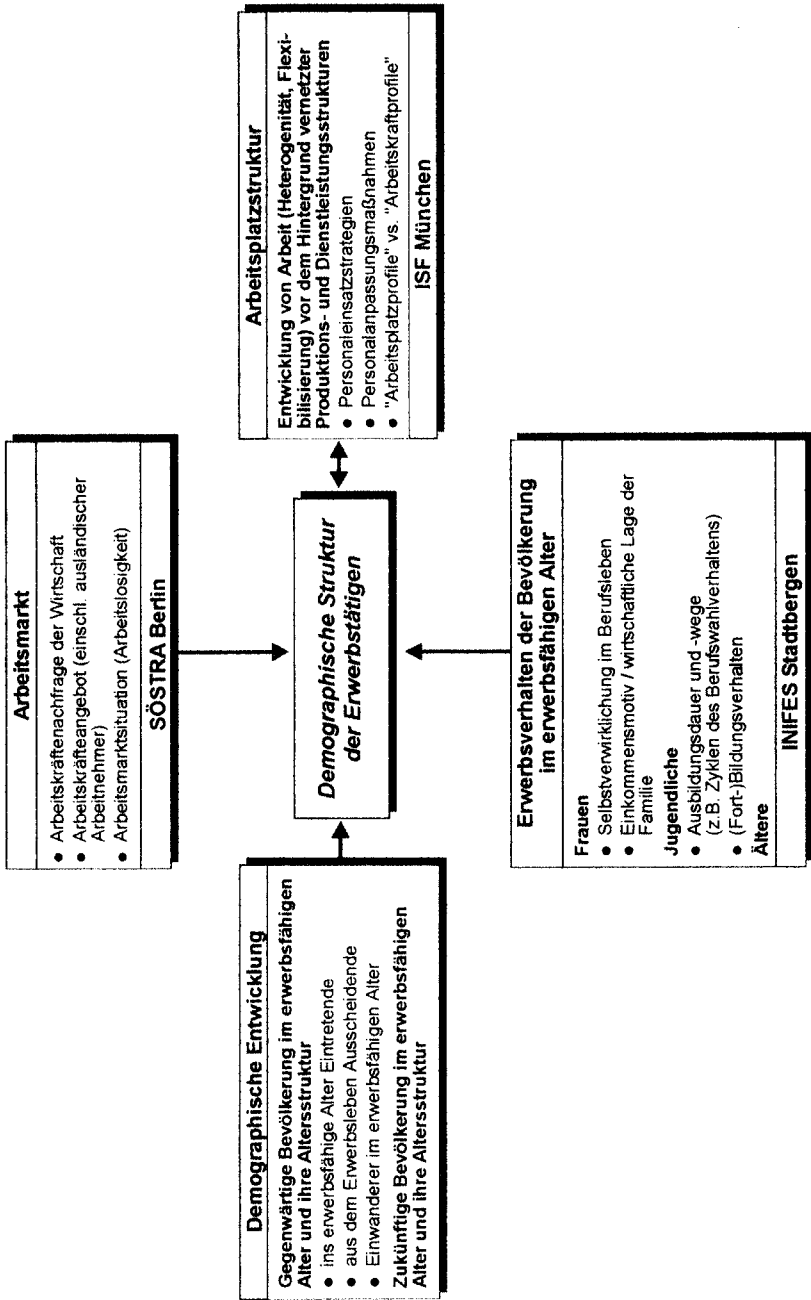


Abb. 2: Der Verbund "Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel"

Damit sind auch zwei weitere fundamentale Schwierigkeiten benannt, vor denen der Verbund I wie auch der gesamte Förderschwerpunkt stehen.

Erstens ist es offensichtlich, daß die einzelnen Projekte die großen Linien der Diskussion („Zukunft der Arbeitsgesellschaft“, „Wertewandel“, „Ökonomisierung der Gesellschaft“, um nur einige zu nennen) nicht alle aufarbeiten können, sondern „nur“ in den Ausgangs- und Berührungspunkten mit den demographischen Entwicklungen mit harter empirischer Fundierung verbinden müssen. Dafür sind aber sowohl zur Beschreibung von Vergangenheit und Gegenwart als auch für die Skizzierung der Zukünfte in vielen Facetten unserer Wirtschaft und Gesellschaft die Daten von amtlicher Statistik, empirischer Wirtschafts- und Sozialforschung usw. häufig arg, oft zu lückenhaft. Unsere Forschungen müssen sich von da her auf bestimmte zentrale, aber konkrete Ausschnitte aus den komplexen Themenzusammenhängen beschränken, wollen sie sich von der Trendliteratur der Beratergurus und ihren hohlen, manchmal höhleren Oberflächenbeschreibungen abgrenzen. Dies erfordert automatisch eine Auseinandersetzung mit und ein Einmischen in spezifische Fachdiskussionen (in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, aber auch zwingend darüber hinaus; vgl. Ziegler 1998), in denen durchaus Uneinigkeit in der Diagnose gegenwärtiger Entwicklungen und noch mehr in den empfohlenen Therapien herrscht. Genau dies ist aber in kurzzufassenden Forschungsberichten, in noch kürzeren Beiträgen zu einem Sammelband, wie dem vorliegenden zumal, nur begrenzt darstellbar. Als Beispiele seien hier nur die Unterschiede zwischen den Hysterese-Theorien auf dem Arbeitsmarkt und den Annahmen einer „dynamischen Arbeitslosigkeit“, die Vermutung eines „Fahrstuhleffektes auf breiter Front in eine zweite Moderne“ versus die Beobachtungen einer Zweidrittelgesellschaft oder die gängigen Beschreibungen einer „Absicherung des Beschäftigungsrisikos auf hohem Niveau“ versus der Befunde aus der Sozial- und Armutsberichterstattung und jeweils der Bezug dieser Trends (bzw. zyklischen Erscheinungen) zum demographischen Wandel genannt, die auf eine um sich greifende und nachhaltiger werdende Exklusions- und Pauperisierungsgefahr hinweisen.

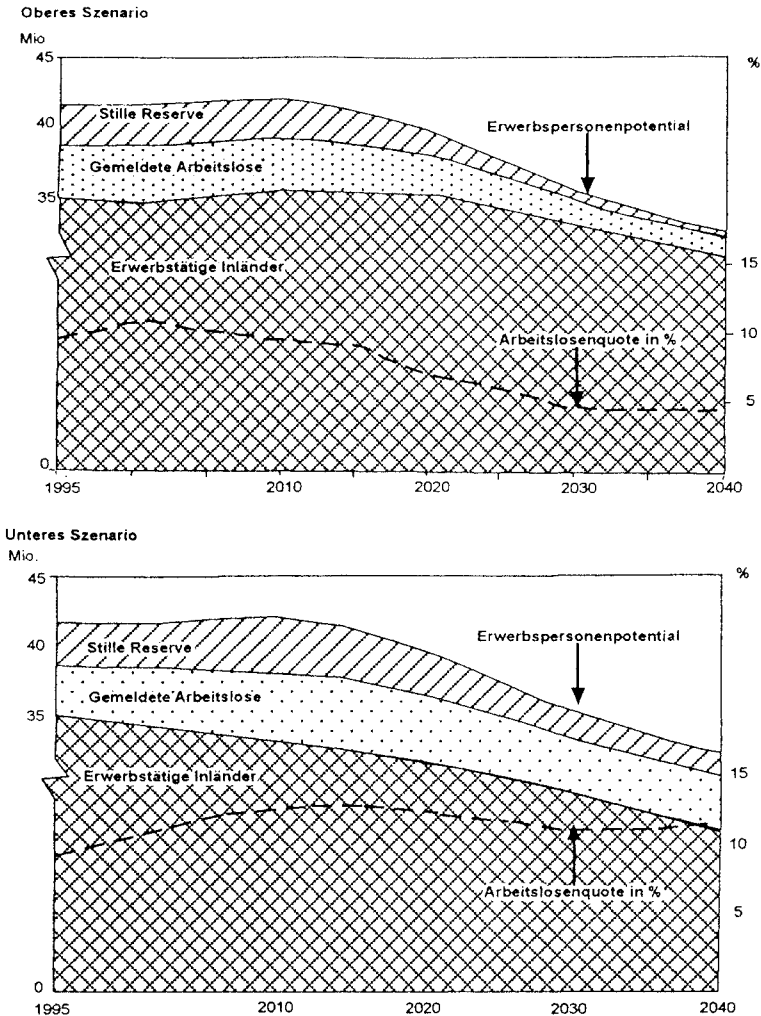
Zweitens ist festzustellen, daß die Dramatik, mit der noch vor einigen Jahren die Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung in ihrer Wirkung auf die Belegschaften im Sinne sogar eines bald bevorstehenden großen Mangels an Arbeitskräften diskutiert wurde (vgl. z.B. Enquete-Kommission 1994, S. 230; Klauer 1993, S. 29), inzwischen mehrheitlich doch et-

was anders gesehen wird. So schreibt etwa die Europäische Kommission in ihrem Bericht zur „Beschäftigung in Europa 1997“: „Die künftige Entwicklung wird das Beschäftigungsproblem in der Europäischen Union nicht lösen, es könnte sich jedoch ändern, indem es sich von hoher Arbeitslosigkeit zu einer hohen Abhängigkeitsrate (der Arbeitslosen von den Beschäftigten) verlagert“ (1997, S. 63). Auch andere Zukunftsprognosen benennen entweder auf mittlere Frist weiterhin verbleibende erhebliche Unterbeschäftigung (vgl. z.B. Eckerle, Schlesinger 1995) oder gehen, wenn auch ohne exakte Quantifizierung der Prognose, von sogar langfristig weiterbestehenden Überhängen des Arbeitsangebotes aus (vgl. z.B. Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998), soweit sie nicht gar ein Ende der (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft überhaupt prognostizieren (vgl. Giarini, Liedtke 1998) oder, ebenfalls von dieser Idee ausgehend, dem Phänomen der mittel- bis langfristigen demographischen Entwicklung – erstaunlich für eine Zukunftskommission! – überhaupt keine Beachtung schenken (vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996; 1997a).

Die Abbildung 3 zeigt exemplarisch aus dem im Frühjahr 1998 vorgelegten Prognos-Gutachten für den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger die in einer Bandbreite zwischen einem oberen, eher optimistischen und einem unteren, eher pessimistischen Szenario prognostiziert wichtigsten angebotsseitigen Arbeitsmarktkennziffern.

Da sich die Erwartung einer mittel-, ja evtl. auch langfristig anhaltenden Massenarbeitslosigkeit nicht nur in immer mehr Zukunftsbeschreibungen, wie gezeigt, niederschlägt, sondern auch in der Sichtweise von Experten und Bevölkerung, auch von Arbeitsmarktakteuren (Unternehmen, Arbeitnehmer, Intermediäre), steht die Arbeit in diesem Förderschwerpunkt, stehen die einzelnen Verbände und Projekte, deswegen mit ihrer scheinbar anachronistischen Ausgangsfragestellung vor einer besonderen Herausforderung. Immerhin waren in der letzten deutschen Delphi-Umfrage drei Viertel der befragten Experten der Meinung, daß die Massenarbeitslosigkeit auch weit in die Zukunft hinein bestehen bleiben wird (vgl. Cuhls u.a. 1998, S. 13), und auch Bevölkerungsumfragen wie z.B. der Eurobarometer vom Herbst 1997 zeigen großen Pessimismus (nicht nur in der deutschen Bevölkerung): „68 % feel that unemployment will be at least as important as it is today and 61 % feel that there will be even more poor and socially excluded people“ (European Commission 1998, S. 5). Angesichts solcher Erwartungen und der durch leichtfertige Verspre-

chungen enttäuschten Hoffnungen auf eine Wende am Arbeitsmarkt ist es natürlich für die einzelnen Projekte schwierig, die sich sozusagen unterhalb dieser Oberfläche abspielenden Prozesse oder zumindest möglichen Entwicklungen einer Alterung von Belegschaften – bis hin zu zu-



Quelle: Eckerle, Oczipka 1998, S. 54

Abb. 3: Entwicklung der Arbeitsmarktbilanz und ihrer Komponenten

mindest regional oder branchenbezogen potentiell eintretendem Arbeitskräftemangel – als rationalen, als andenkbaren Diskussions- und Betrachtungsgegenstand zu vermitteln.

2. Die Zukunft: Arbeitskräftemangel oder anhaltende Arbeitslosigkeit?

In der Konfrontation zwischen der Ausgangsthese des gesamten Förderschwerpunktes auf der einen Seite, der demographische Wandel führe bereits mittelfristig zu einer Verknappung von Arbeitskräften, die sich außerdem bereits heute in einzelnen regionalen oder branchenbezogenen Rekrutierungsproblemen festmachen lasse, und auf der anderen Seite der – zumindest ohne politisches Gegensteuern und Zutun – immer wahrscheinlicher werdenden düsteren Zukunftsprognose für den Arbeitsmarkt, daß die Massenarbeitslosigkeit noch über lange Zeit hinweg anhalten wird, liegt jedoch auch ein besonderer dialektischer Reiz.

Zunächst ist darin auf einer operativen, politischen Ebene die wichtige Fragestellung nach dem richtigen Weg zwischen der Szylla eines Arbeitskräfteüberschusses und der Charybdis eines Arbeitskräftemangels mit Blick auf die notwendige bessere Verzahnung speziell von Beschäftigungs- und Qualifizierungsebene gestellt. Gleichzeitig ist damit die Frage verknüpft, wem im Hinblick auf die funktionale und personale Einkommensverteilung und die Machtfragen in der Gesellschaft ein Überangebot an Arbeitskräften nützt und was diesbezüglich eine Abwendung vom Ziel eines hohen Beschäftigungsstandes – allein und bereits auf der Ebene gesellschaftlicher/gesamtwirtschaftlicher Ziele – bedeutet. Auch wenn viele der heutigen Klagen über beispielsweise einen Facharbeitermangel in bestimmten begrenzten Bereichen erst einmal unter dem Aspekt geprüft werden müssen, ob die wahre Ursache solcher Engpaßphänomene nicht zuallererst in den schlechten Konditionen liegt, unter denen diese Arbeitsplätze angeboten werden (Bezahlungsniveau, zu geringer Aufstiegschancen u.a. wegen immer flacher werdender Hierarchien etc.), verbleiben natürlich angesichts der gerade in jüngster Zeit beklagten Engpässe auf dem Markt für z.B. IuK-Berufe erhebliche Probleme auch für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, wegen der ökonomischen Potenz dieser Wachstumsbranche, zu konstatieren. Zunächst sind aber auch solche Erscheinungen nicht neu – ihre in Wirtschaftskreisen

immer noch häufige Fehlinterpretation etwa als Folge einer Abkehr der nachwachsenden Generation vom technischen Fortschritt ist längst als widerlegt anzusehen (vgl. Jaufmann u.a. 1989) und aus ökonomischer Sicht nicht anders zu werten als eine besondere Variante des Spinnwebtheorems: Das Nichtvorhandensein eines räumlichen und zeitlichen „Punktmärktes“, d.h. einer unendlich geringen Angebotsreaktionsgeschwindigkeit, führt zu zyklischen Engpässen, wie sie auch aus dem Bereich anderer „Güter“ bekannt sind, die einer gewissen Ausreifungszeit unterliegen (wie etwa auch Agrarprodukte).

Auf einer – tieferliegenden – wissenschaftlichen Ebene hat diese Suche zwischen der Szylla und Charybdis eines generellen quantitativen Mismatch auf dem Arbeitsmarkt aber eine tiefergehende Bedeutung und führt im Sinne der obenerwähnten Dialektik der Fragestellungen des Verbundes (bzw. auf den Analyseebenen der drei einzelnen Projekte) weiter. Es ist ein scheinbarer Anachronismus, in einer Zeit eines bestehenden und wahrscheinlich lange anhaltenden enormen Überschusses an Arbeitskräften trotzdem an die Zukunft des Arbeitsmarktes unter der Leithypothese zu denken, daß es im Jahr 2015 oder 2030 zu einem Arbeitskräftemangel kommen könnte oder zumindest zu massiven Verschiebungen in den Betriebsbelegschaften (Alterung, Feminisierung, steigender Ausländeranteil usw.) mit entsprechenden Konsequenzen. Dies eröffnet aber die Perspektive auf die Frage, wo bereits auch in der Gegenwart bisher unentdeckte Reserven für einen künftigen – und sei es auch nur angenommen – Arbeitskräftemangel schlummern. Damit ist z.B. die Frage gestellt, wie für die Gesellschaft und für die Betroffenen ihre Qualifikationen nachfrageadäquater gemacht oder zumindest erhalten werden können, ohne sie mit einem inhumanen und volkswirtschaftlich widersinnigen Achselzucken im Sinne der neoliberalen Wirtschaftsdogmatik als „natürliche Rate der Arbeitslosigkeit“ abzutun.

3. Aufgaben für die Forschung und die Politik

Gerade angesichts der gegenwärtig allfälligen – und bei unkritischem, oberflächlichem Blick auf die Arbeitsmarktstatistik aus der gruppenspezifischen Arbeitsmarktsituation scheinbar naheliegenden – Forderung nach der Erschließung von gering entlohnten Arbeitsplätzen im niedrig qualifizierten Bereich oder beispielsweise der von der bayerisch-sächsischen Zukunftskommission vorgeschlagenen Strategie einer massiven Zurück-

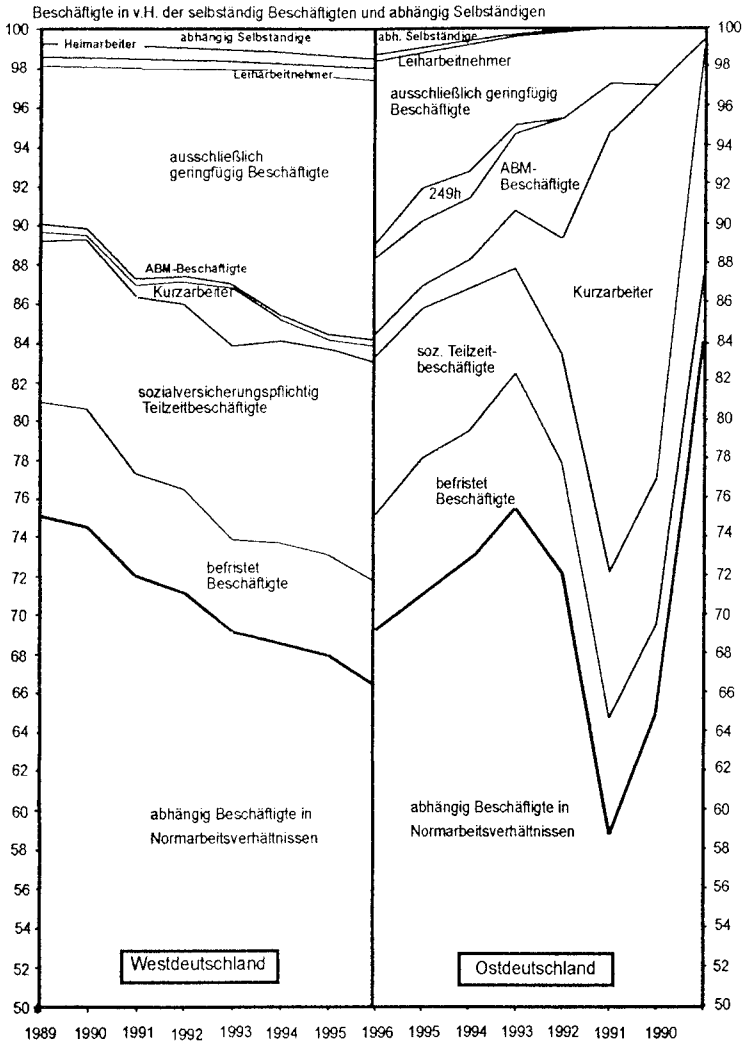
drängung der steigenden Erwerbsneigungen, des Arbeitsangebotes (unbesehen jeglicher demographischer und soziokultureller Trends) eröffnen die dialektisch angelegten Fragestellungen der drei Projekte eine andere und u.E. wesentlich realistischere und weitergehende Perspektive. Da das Humankapital wohl der wichtigste Produktionsfaktor ist und auch bleiben wird (vgl. z.B. Dohmen 1996; Buttler, Tessaring 1993), sich die Qualifikationen des Erwerbspersonenpotentials für die Wissensgesellschaft – was immer das genau jenseits der heutigen, noch eher schlagwortartigen Skizzierungen sein wird – aber weder jederzeit beliebig abrufen lassen (sondern im o.g. Sinne eben ihre Ausreifungszeit brauchen), noch beliebig lagern lassen (sondern sogar einem schnellen und beschleunigten Entwertungsprozeß bei Nichtnutzung unterliegen; vgl. exemplarisch Engelbrech, Kraft 1992), erweisen sich solche Vorstellungen einer Zurückdrängung der steigenden Erwerbsneigung jenseits ihrer sozialpolitischen Fragwürdigkeit als extrem kurzfristig und hochgradig interessengebunden im Sinne kurzfristiger Verwertungsinteressen. Nur wenn die Arbeitskraft auf einen schlichten Warencharakter reduziert würde, wie beispielsweise von der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, ließe sich eine solche Strategie sowohl vom Menschenbild her als auch ökonomisch logisch ableiten. Da eine solche Politik des „stop and go“ in bezug auf das Arbeitsangebot aber wohl weit jenseits des Grundkonsens unserer Wirtschafts- und Sozialordnung liegt und nicht nur weg vom „rheinischen Kapitalismus“, sondern sogar ein gutes Stück zurück hinter das „amerikanische“ oder „asiatische“ Modell führen würde, müssen andere Wege als diese zynisch-banalen Ökonomisierungsversuche der Gesellschaft, die nichts anderes sind als Ausdruck einer resignativen politischen Strategie (Unterordnung der Politik und Demokratie unter das Marktsystem), gesucht werden.

Derartige andere Wege, Alternativmodelle empirisch, auch im Detail, zu unterfüttern, ist natürlich besonders in einer Zeit und angesichts einer Diskussion reizvoll, die die in ihren Facetten so vielfältigen Zukünfte der Erwerbsarbeit jenseits der theoretischen Auseinandersetzung (vgl. etwa Forum 1998) sehr verkürzt, plakativ und demagogisch in Form von politischen Schlagwortdiskussionen behandelt. Die z.B. von Horst Eberhard Richter immer wieder betonte instrumentelle Funktion der Massenkommunikation („Worte machen Politik“) findet in den allfälligen Standortdiskussionen ihren besten Beleg: Mit schöner Regelmäßigkeit und zyklisch wechselnder Richtung wird – nicht nur in der Bundesrepublik – der eigene Standort einmal gut-, einmal schlechtgeredet und damit gleichzei-

tig Schuld und Verdienst zugeordnet. Ein schönes Bild dazu liefert die Süddeutsche Zeitung. Sie wirbt seit einigen Jahren mit einem Spot im Rundfunk, der diese instrumentelle Funktion zum Ausdruck bringt: In einer Art „Bastonade-Szene“ fallen die Schlagworte der Standortdebatten wie Peitschenhiebe „Globalisierung, Arbeitslosigkeit, Wertewandel, ...“ gefolgt von der Aufforderung, sich mehr und Hintergrund-Informationen durch ein Abonnement der Zeitung einzuholen. Gerade da fast die gesamte „Trend-Literatur“ meist empirisch nicht viel gehaltvoller ist, als es diese „Bastonade-Szene“ karikiert, stecken in konkreten empirischen Arbeiten zu solchen Thematiken natürlich außerordentliche Herausforderungen. Gefährlich wird es nämlich, wenn Entwicklungen wie die Auflösung des Normarbeitsverhältnisses (vgl. exemplarisch zum Befund der freistaatlerischen Zukunftskommission Abb. 4) einfach als gott- oder zumindest vom Markt gegeben hingenommen, als unabänderliche Trends hingestellt werden, ohne die Konsequenzen einer entsprechenden laissez-faire-Politik überhaupt weiter zu hinterfragen. Die sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnisse, Befristungsmöglichkeiten etc. sind aber nicht vom Himmel gefallen, sondern wurden hierzulande (im Gegensatz z.B. zu den Niederlanden, wo sich damit auch das „Teilzeitwunder“ anders darstellt) ermöglicht, ja z.T. sogar gefördert und werden unter dem Schlagwort von der „Flexibilisierung“ positiv konnotiert.

Genausowenig sind z.B. die die Globalisierung befördernden verkehrs- und kommunikationstechnischen Möglichkeiten von der Wirtschaft allein vorangebracht worden – sie wurden in allen Ländern ja gerade erst vom Staat (aus Steuermitteln) angestoßen. Die inzwischen vielbeklagte Diskriminierung (und Entlassung) älterer Arbeitnehmer ist ebenfalls kein Naturprozeß, sondern wurde geradezu gefördert. „Flexibilität“ kann sich aber nicht nur in der Anpassung an einzelwirtschaftliche Kostenkalküle, auch nicht in ihrer aggregierten Form (vgl. Roth 1996, S. 112), erschöpfen – vielmehr gilt: „Governments will consequently be obliged to find new and more flexible organisational forms and mechanisms for preserving social cohesion and solidarity ...“ (Stevens, Michalski 1994, S. 23). Insofern ist auch die (mikro-)ökonomistische Begründung einer „natürlichen Rate der Arbeitslosigkeit“ genaugenommen analytisch wenig gehaltvoller und politisch wenig hilfreicher als Lassalles „ehernes Lohngesetz“. Die allfälligen Versuche, all dies dann darüber hinaus noch als Chance zu „selbst-reflexiver Freiheit“ (Beck 1997) zu beschönigen (vgl. extrem Beck 1998), müssen daher zumindest auf ihren empirischen Gehalt und die Breite ihrer Tragfähigkeit hin bewiesen werden. Spätestens seit Voltaires Kritik

an euphemistischen Weltdeutungen im Sinne eines Professor Pangloß verbietet sich eigentlich intellektuell eine solche verkürzte Sichtweise.



Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte um Überschneidungen mit anderen Beschäftigungsformen bereinigt.

Quelle: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997b, S. 37

Abb. 4: Der Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse – ein unabänderlicher Trend?

Sicherlich ist die heute aus allen Ecken zu hörende Diagnose nicht nur für den Sozialstaat, sondern auch für die staatliche Wirtschaftspolitik richtig: „Der Sozialstaat ist durch Engpässe der Finanzierung, der Rationalität und der Legitimation in Schwierigkeiten geraten“ (Mezger, West 1998, S. 7). Allerdings ist dieser Befund nicht ganz neu (vgl. z.B. Grauhan, Hickel 1978) und zumindest dahingehend zu hinterfragen, inwieweit die Legitimationskrise des Steuer-, Interventions-, Sozialstaates nicht über weite Strecken hinweg herbeigeredet („Worte machen Politik“) und durch eine neoliberale Politik ohne Gestaltungsanspruch gegenüber der Wirtschaft, eine Politik, die Probleme des Marktversagens schlicht ignoriert, mit herbeigeführt wurde. Nach über zwei Jahrzehnten neoliberaler Politik (an das Haushaltsstrukturgesetz vom 18.12.1975 sei erinnert; es ist um sieben Jahre älter als die konservativ-liberale Koalition!) stellt sich das Problem erneut und verstärkt: „Immer widersprüchlicher gärt unter der engen Form des auf indirekte Politik eingeschränkten Staats die Notwendigkeit direkter Eingriffe in die Konkurrenzökonomie und – letztlich – der Schaffung genuin politischer Produktion“ (Grauhan, Hickel 1978, S. 12).

Das gilt, wie die Europäische Konferenz zum Thema „Alterung und Arbeitsmarkt“ in Twente 1997 festgestellt hat, gerade auch für die hier verhandelten Probleme: „Leaving it up to market forces will not solve the problems of ageing and the labour market. A more active approach is needed“ (Denman 1998, S. 24). Für die staatliche Politik (aber auch für die intermediären Akteure), wollen sie wirklich einen Gestaltungsanspruch geltend machen, erfordert eine zukunftsorientierte Politik jedoch die Kenntnisnahme der empirischen Realitäten und ihrer Ursachen in der Entwicklung der Erwerbsarbeit.

Die Politik, die Gesellschaft muß sich der Tatsache bewußt werden, daß der grassierende „antistaatliche Affekt“ seinen Hintergrund in dem „Unwille(n) der Wohlhabenden, zu solidarischen Leistungen für die Minderbemittelten herangezogen zu werden“ (Roß 1997, S. 94), hat. Und – er versteckt sich dazu noch ideengeschichtlich völlig zu Unrecht mit der Maske neoliberaler Wirtschaftstheorie hinter der Programmatik der „Wealth of Nations“ von Adam Smith (vgl. Kerber 1997). Befunde, wie sie aus den drei im Mittelpunkt des Münchener Workshops stehenden Projekten, aber auch aus den anderen Referaten deutlich werden, können jedenfalls nicht einfach nach dem Motto „Der Markt wird es schon richten, und wie es der Markt richtet, so ist es gut“ als unabänderlich akzeptiert werden.

4. Die Projektberichte und Beiträge in diesem Band

Unbestreitbar ist, daß die Bevölkerung in Deutschland altern wird. Schon heute ist jeder fünfte Deutsche älter als 60 Jahre – im Jahre 2030 wird es vermutlich jeder Dritte sein. Als dafür ursächlich können vor allem die niedrigen Fertilitätsraten angesehen werden; ohne Einwanderung würde sich die Bevölkerung Deutschlands nach den gegenwärtig prognostizierbaren Entwicklungstendenzen bereits bis Mitte des 21. Jahrhunderts etwa halbieren. Dabei sind diese demographischen Trends bislang in der Öffentlichkeit überwiegend unter dem Aspekt ihrer Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Generationenvertrag, d.h. auf die Rentenversorgung und die anderen sozialen Sicherungssysteme, allenfalls noch mit Blick auf den „grauen Markt“ (vgl. z.B. BBE 1996) diskutiert worden. Weniger thematisiert wurden dagegen die Auswirkungen einer älter werdenden Bevölkerung auf die Erwerbstätigen, die damit verbundenen Folgen für Innovations- sowie Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie letztlich die Standortbedingungen in der Bundesrepublik Deutschland an sich. Da jedoch sowohl volkswirtschaftliche, gesellschaftspolitische als auch betriebliche Konzeptionen zur Lösung dieser Fragen – in vielen Dingen ähnlich wie die Fragen nach den Konsequenzen für das Bildungssystem (und überhaupt die soziale Infrastruktur) – sehr langfristig angelegt sein müssen, wächst heute schon das Erfordernis nach umfassender Erforschung, Diskussion und Erarbeitung von Gestaltungsansätzen zu den einzelnen Problemen.

Die Beiträge in Teil A dieses Bandes gehen daher zunächst auf der Makroebene der Frage nach, in welchem Maße die Bevölkerung in den nächsten Jahrzehnten voraussichtlich altert und inwieweit dieser Alterungsprozeß sich direkt auf die Erwerbstätigen auswirkt (vgl. den Projektbericht von *Wahse*). Der Beitrag von *Rössel* setzt sich aus betriebswirtschaftlicher Sicht mit alternden Belegschaften und ihrer Bedeutung als ein mögliches Innovationshemmnis für Unternehmen auseinander. Der Beitrag von *Engelbrech* und *Reinberg* weist schließlich auf ein Problem hin, das bisher in der einschlägigen Debatte und auch in der öffentlichen Wahrnehmung weitgehend verdrängt wurde: Die Jugendarbeitslosigkeit steigt besorgniserregend an, und auch die „Bildungs-Warteschleifen“ können diesem Phänomen kaum noch entgegenhalten.

Während in Teil A zunächst Fragen der Bevölkerungsentwicklung und des „Durchschlagens“ der Alterungsprozesse der Gesamtbevölkerung auf

die Anteile der Personen im erwerbsfähigen Alter im Vordergrund der Diskussion stehen, befaßt sich Teil B dieses Buches mit spezifischen Fragen des zukünftigen Arbeitsangebotsverhaltens bzw. der Entwicklung der Erwerbspersonen, um auf diese Weise „verdeckte“, ungenutzte Potentiale zu identifizieren (vgl. den Projektbericht von *Sing*). Im Beitrag von *Fuchs* werden das Erwerbspersonenpotentialkonzept des IAB sowie die Ermittlung der Stillen Reserve als Residuum vorgestellt und vor allem die zugrunde gelegten Annahmen und Hypothesen erörtert. Aufgrund der z.T. diskussionswürdigen Implikationen des Konzepts werden die speziellen Berechnungsverfahren für die Langfristprognose zusätzlich mit IAB-internen Erhebungsergebnissen über das (veränderte) weibliche Erwerbsverhalten, aber auch die Erwerbsneigung und -wünsche kontrastiert (vgl. den Beitrag von *Beckmann*). Daran knüpft eine spezifische Betrachtung von höherqualifizierten Frauen an, um aus diesem Beispiel heraus evtl. übertragbare Erkenntnisse für eine stärkere und „gelungener“ Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu gewinnen (vgl. den Beitrag von *Allmendinger* u.a.). Durch den Beitrag von *Holst* und *Schupp* vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung werden die Berechnungen der Stillen Reserve nach dem IAB-Konzept um die Methode der Befragung ergänzt. Im Beitrag von *Rehfeld* schließlich werden der Bestand und der eigentliche Bedarf an Daten für langfristige Projektionen, speziell der Arbeitsmarktbilanz (anhand der Erfahrungen und des hierzu besonders nachhaltigen Interesses des VDR), diskutiert.

Nicht nur die anhaltende Massenarbeitslosigkeit macht deutlich, daß die Frage nach den Beschäftigungs- und Innovationspotentialen einer „alternden Arbeitsgesellschaft“ ohne Berücksichtigung der „nachfrageseitigen“ Entwicklungstendenzen kaum zu beantworten ist. In Teil C dieses Bandes stehen daher Veränderungen auf der Nachfrageseite, d.h. vor allem der Wandel von Arbeitsorganisations- und Personaleinsatzstrategien im Zuge allgemeiner Restrukturierungsprozesse (Dezentralisierung, Outsourcing, Just-in-time-Produktion u.ä.), im Mittelpunkt. Im Projektbericht von *Kratzer*, *Döhl* und *Sauer* wird dazu die These einer neuen, übergreifenden Tendenz der Arbeitskraftnutzung („Entgrenzung von Arbeit“) aufgestellt und vor diesem Hintergrund die Frage diskutiert, von welchen Personalanpassungsmaßnahmen Ältere in spezifischer Weise betroffen sind. Gegenstand des Beitrags von *Trautwein-Kalms* sind Trends der Entwicklung relevanter Merkmale von Arbeit und Beschäftigung im Dienstleistungssektor, denen angesichts rückläufiger Beschäftigungsmöglichkeiten in der industriellen Produktion und dem neuen Gewicht von

Dienstleistungen insgesamt, aber auch für die Beschäftigung Älterer zunehmende Bedeutung zukommt. Daran schließen sich zwei Beiträge an, die den Wandel von Arbeitsplatzstrukturen und Arbeitsinhalten in einer international vergleichenden Perspektive behandeln. *Lehndorff* fokussiert dabei insbesondere Auswirkungen einer breiten Durchsetzung des Just-intime-Prinzips in der europäischen Automobilindustrie. Teil C endet mit den Ausführungen *Webers*, die – mit Blick auf Japan – spezifische Lösungsansätze für das Problem einer „alternden“ Bevölkerung diskutieren.

Der abschließende Aufsatz von *Kratzer* und *Sing* faßt die Ergebnisse aus den einzelnen Beiträgen kurz zusammen und entwirft in einigen Aspekten Fragen und interessante Forschungsperspektiven, die sich aus diesen Befunden vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung einerseits und der gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Umbrüche andererseits ergeben.

Literatur

- Andersen Consulting u.a.: Modell Deutschland 21 – Wege in das nächste Jahrhundert, Reinbek 1998.
- Autorengemeinschaft (H.-U. Bach; H. Kohler; E. Magvas; E. Spitznagel): Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt 1998, IABkurzbericht, Nr. 6, Nürnberg, 31.3.1998.
- BBE: Der Handel – Strategic-Outlook 1996. Teil B: Der Seniorenmarkt – Umsatzträger der Zukunft, Köln 1996.
- Beck, U.: Kinder der Freiheit – Wider das Lamento über den Werteverfall. In: U. Beck (Hrsg.): Kinder der Freiheit, Frankfurt am Main 1997, S. 9 ff.
- Beck, U.: Das große Los – arbeitslos. In: Süddeutsche Zeitung, 19.6.1998.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie): Bundesbericht Forschung 1996, Bonn 1996.
- Bullinger, H.-J.; Volkholz, V.; Betzl, K.; Köchling, A.; Risch, W. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg 1993.
- Buttler, F.; Tessaring, M.: Humankapital als Standortfaktor – Argumente zur Bildungsdiskussion aus arbeitsmarktpolitischer Sicht. In: MittAB, Heft 4, 1993, S. 467 ff.
- Cuhls, K. u.a.: Delphi '98 – Studie zur globalen Entwicklung von Wissenschaft und Technik, Zusammenfassung der Ergebnisse, Karlsruhe 1998.
- Denman, M.: Ageing and the Labour Market – Policies and Initiatives within the European Union, London 1998.

- Dohmen, G.: Das lebenslange Lernen – Leitlinien einer modernen Bildungspolitik, Bonn 1996.
- Eckerle, K.; Oczipka, T.: Auswirkungen veränderter ökonomischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland, Prognos-Gutachten 1998 für den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Endbericht/Textband, DRV-Schriften Bd. 9, Frankfurt am Main 1998.
- Eckerle, K.; Schlesinger, M.: Perspektiven der gesetzlichen Rentenversicherung für Gesamtdeutschland vor dem Hintergrund veränderter politischer und ökonomischer Rahmenbedingungen, Prognos-Schlußbericht, DRV-Schriften Bd. 4, Frankfurt am Main 1995.
- Engelbrech, G.; Kraft, H.: Frauenbeschäftigung und betriebliche Personalpolitik in den alten Bundesländern, IABWerkstattbericht, Nr. 5, Nürnberg 1992.
- Enquete-Kommission: Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik, Zwischenbericht, Bundestagsdrucksache 12/7876, Bonn 1994.
- Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa 1997, Luxemburg 1997.
- European Commission: Eurobarometer Report Number 48, Brüssel 1998.
- Forum: Die Arbeit der Zukunft. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 6/7, 1998, S. 330 ff.
- Fröhlich, S.: Die neue Freiheit – Verträge unter Angehörigen. In: Capital, Heft 4, 1998, S. 297 ff.
- Giarini, O.; Liedtke, P.M.: Wie wir arbeiten werden – Der neue Bericht an den Club of Rome, Hamburg 1998.
- Grauhan, R.R.; Hickel, R.: Krise des Steuerstaats? – Widersprüche, Ausweichstrategien, Perspektiven staatlicher Politik. In: R.R. Grauhan; R. Hickel (Hrsg.): Krise des Steuerstaats, Leviathan, Sonderheft 1, 1978, S. 7 ff.
- Gutmann, J. (Hrsg.): Flexibilisierung der Arbeit – Chancen und Modelle für eine Mobilisierung der Arbeitsgesellschaft, Stuttgart 1997.
- Jaufmann, D.; Kistler, E.; Jansch, G.: Jugend und Technik – Wandel der Einstellungen im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York 1989.
- Kerber, M.C.: Die sichtbare Hand des Staates – Staatlichkeit, Gerechtigkeit und Fortschritt im Denken von Adam Smith. In: Merkur, Heft 9/10, 1997, S. 949 ff.
- Kistler, E.; Schönwälder, T.: Eliten und Heloten – herrschen und dienen. Die rechtskonservativen Ideen der bayerisch-sächsischen Zukunftskommission. In: Soziale Sicherheit, Heft 4, 1998, S. 121 ff.
- Klauder, W.: Ausreichend Mitarbeiter für Tätigkeiten von morgen? – Europäisches Arbeitskräftepotential und demographiebedingte Engpässe des Arbeitsmarktes. In: H.J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg 1993, S. 22 ff.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn 1996.

- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil II: Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn 1997.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage, Bonn 1997a.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Leitsätze, Zusammenfassung und Schlußfolgerungen der Teile I, II und III des Kommissionsberichts, Bonn 1997b.
- Mezger, E.; West, K.-W.: Vorwort. In: E. Mezger; K.-W. West (Hrsg.): Neue Chancen für den Sozialstaat, Marburg 1998, S. 7 ff.
- Offe, C. u.a.: Zurück in die Zukunft – Stellungnahmen zum dritten Bericht der Miegel-Kommission. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 3, 1998, S. 295 ff.
- Roß, J.: Staatsfeindschaft – Anmerkungen zum neuen Vulgärliberalismus. In: Merkur, Heft 2, 1997, S. 93 ff.
- Roth, W.: Mythos Markt – Über die „sozialen Kosten der Marktwirtschaft“. In: Vorgänge, Heft 3, 1996, S. 105 ff.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.): Berliner Memorandum. Innovation, Beschäftigung, Wachstum und Wettbewerb – Strategien zur Halbierung der Arbeitslosigkeit, Berlin 1997.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.): Die Sackgassen der Zukunftskommission – Streitschrift wider die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Nr. 33, Berlin 1998.
- Stevens, B.; Michalski, W.: Long-term Prospects for Work and Social Cohesion in OECD Countries – An Overview of the Issues. In: OECD (ed.): OECD Societies in Transition, Paris 1994, pp. 7 ff.
- Ziegler, H.: Bausteine für eine Wissenschaftliche Sozialberichterstattung. In: Soziologie, Heft 2, 1998, S. 38 ff.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung: Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg, Bonn 1998.

Teil A

Demographische Grundlagen und Arbeitsmarkt

Zum Wandel der Alterspyramiden der Erwerbstätigen in Deutschland

Vorbemerkung

Im Rahmen des Förderschwerpunktes „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland“ hat sich SÖSTRA u.a. mit der Frage beschäftigt, inwieweit sich in Zukunft die eintretende Alterung der Bevölkerung auf die Erwerbstätigen bzw. die Betriebsbelegschaften auswirken wird.

Die demographischen Entwicklungstrends sind bislang überwiegend unter dem Aspekt ihrer Auswirkungen auf den Generationenvertrag der gesetzlichen Rentenversicherung diskutiert worden, d.h. in bezug auf die Finanzierung der Altersbezüge von immer mehr Rentnern durch immer weniger Beitragszahler. Weniger ins Blickfeld wurde dagegen gerückt, inwieweit der Alterungsprozeß der Bevölkerung auch eine entsprechende Verschiebung der Altersstruktur der Erwerbstätigen mit sich bringen kann. Mit anderen Worten: Werden die Alterungsprozesse der Bevölkerung, die zweifellos auch die Altersgruppen im erwerbsfähigen Alter betreffen werden, letztlich auch auf die betrieblichen Alterspyramiden durchschlagen? Es muß daher eingehend untersucht werden, ob eine deutliche Verschiebung der Altersstruktur der Erwerbstätigen in Richtung einer Überalterung doch möglicherweise Folgen für den Wirtschaftsstandort Deutschland haben könnte. Es wäre fatal, würde ein tiefgreifender Alterungsprozeß übersehen werden, der sich naturgemäß nur langsam und fast unmerklich vollziehen kann. Eine schematische Übertragung der Tendenz einer demographisch bedingten Alterung der Bevölkerung auf die Alterung der Erwerbstätigen wäre allerdings ohne genauere Untersuchung in dieser Allgemeinheit schlichtweg unzulässig.

Um der Beantwortung dieser Frage näher zu kommen, müssen zunächst einige volkswirtschaftliche Dimensionen des Alterungsprozesses abge-

steckt und Bevölkerungsprognosen, Modelle und Annahmen für die Entwicklung der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ins Kalkül gezogen werden. Zielgröße derartiger Betrachtungen ist eine Projektion über das Ausmaß der Alterung der Erwerbstätigen und damit der betrieblichen Belegschaften. Diesem Ziel kann man sich iterativ nähern, indem erstens die Alterung der Bevölkerung insgesamt prognostiziert und zweitens daraus die Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter abgeleitet wird. Drittens kann durch begründete Annahmen zum altersspezifischen Erwerbsverhalten das Arbeitskräfteangebot in Form des Erwerbspersonenpotentials ermittelt und viertens letztlich der Einfluß der Arbeitskräftenachfrage auf die Altersstruktur der Betriebsbelegschaften eingeschätzt werden.

1. Bevölkerungsentwicklung insgesamt

Um die künftige Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bewerten zu können, wird auf Modellrechnungen vom Dezember 1996 zurückgegriffen, die von der Interministeriellen Arbeitsgruppe Bevölkerungsfragen unter dem Vorsitz des Bundesministeriums des Innern erarbeitet und vom Statistischen Bundesamt durchgeführt wurden (im folgenden: Modellrechnung BMI). Dabei wird die Variante IB verwendet.¹ Sie geht von einer konstanten Geburtenhäufigkeit und einem jährlichen Wanderungsgewinn von 200.000 aus.

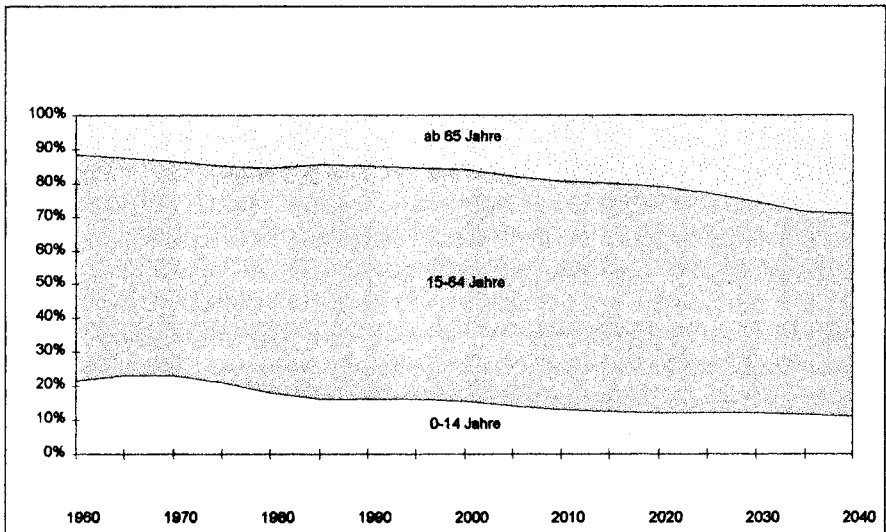
Die Bevölkerungszahl Deutschlands wird nach diesen Modellrechnungen um 2040 etwa acht Millionen kleiner sein als heute. Es gelten, wie für die meisten anderen Bevölkerungsprognosen auch, folgende Prämissen (Fuchs 1997, S. 17 ff.; Hof 1996, S. 31 ff.; Eurostat 1997):

- Die *Geburtenziffern* bleiben weit unter der für die „einfache Reproduktion“ (Bestandserhaltung) notwendigen Größe, vor allem in den neuen Bundesländern. Die Gesamtfruchtbarkeitsrate (Anzahl der Kinder je Frau) in Deutschland sank bis 1995 auf 1,28. Diese Rate wird zwar bis 2050 auf 1,50 ansteigen, aber damit immer noch am Ende der europäischen Skala liegen (ebd., S. 6).

1 Variante IA legt ebenfalls eine konstante Geburtenhäufigkeit, allerdings einen jährlichen Wanderungsgewinn von 100.000 zugrunde.

- Die weitere Zunahme der *Lebenserwartung* ist ein auch international gesicherter Trend. Die durchschnittliche Lebenserwartung bei der Geburt lag 1995 in Deutschland bei 73,4 Jahren bei Männern und 79,7 Jahren bei Frauen. Sie wird bis 2050 voraussichtlich auf 79,0 bzw. 84,0 Jahre ansteigen (ebd., S. 6). Als verantwortlich für die zukünftig höhere Lebenserwartung wird u.a. die Wirkung präventiver und kurativer Gesundheitsleistungen angesehen.
- Deutschland wird auch in Zukunft einen *positiven Nettowanderungssaldo* aufweisen.² Europa wird auch zukünftig eine attraktive Region für Zuwanderer sein, und Deutschland wird weiterhin das beliebteste Zuwanderungsland bleiben (Eurostat 1997). 1995 hatte Deutschland einen Zuwanderungssaldo von 420.000 Personen.³ Allerdings wird in Zukunft ein deutlicher Rückgang erwartet.⁴

Abb. 1: Anteil der Altersgruppen an der Bevölkerung in Deutschland 1960 bis 2040



Quellen: Statistische Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland; Statistische Jahrbücher der DDR; Modellrechnung BMI

- 2 Münz, Seifert und Ulrich machen den Versuch, getrennt nach Typus und Herkunftsland ein Szenario für die künftige Nettozuwanderung zu entwickeln (Münz u.a. 1997, S. 151).
- 3 Das war mehr als die Hälfte aller Nettozuwanderungen in den EU-Staaten.
- 4 Eurostat nimmt eine Verringerung dieses Saldos in Deutschland auf 200.000 Personen bis 2050 an (Eurostat 1997, S. 6).

Das Durchschnittsalter der Bevölkerung wird zwischen 1995 und 2040 voraussichtlich um etwa acht Jahre steigen (von 40 auf 48 Jahre). Abbildung 1 zeigt die Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland zwischen 1960 und 2040.

2. Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre)

Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird sich unter Status quo-Bedingungen bis 2040 um etwa elf Millionen und damit stärker als die Gesamtbevölkerung verringern. Es treten weniger Jugendliche ins erwerbsfähige Alter ein als Ältere aus dem erwerbsfähigen Alter ausscheiden und ins Rentenalter übergehen.

Das Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird um 2040 bei 42 Jahren und damit um zwei Jahre höher liegen als 1995. Der Höhepunkt des Alterungsprozesses wird um 2025 mit fast 43 Jahren erreicht, danach wird eine leichte Entspannung eintreten. Der Grund für die deutlich stärkere Alterung der Gesamtbevölkerung gegenüber der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter liegt vorrangig in der steigenden Lebenserwartung und dem damit verbundenen großem Umfang der Rentnerjahrgänge, die aber naturgemäß so gut wie keinen Einfluß auf das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen haben.

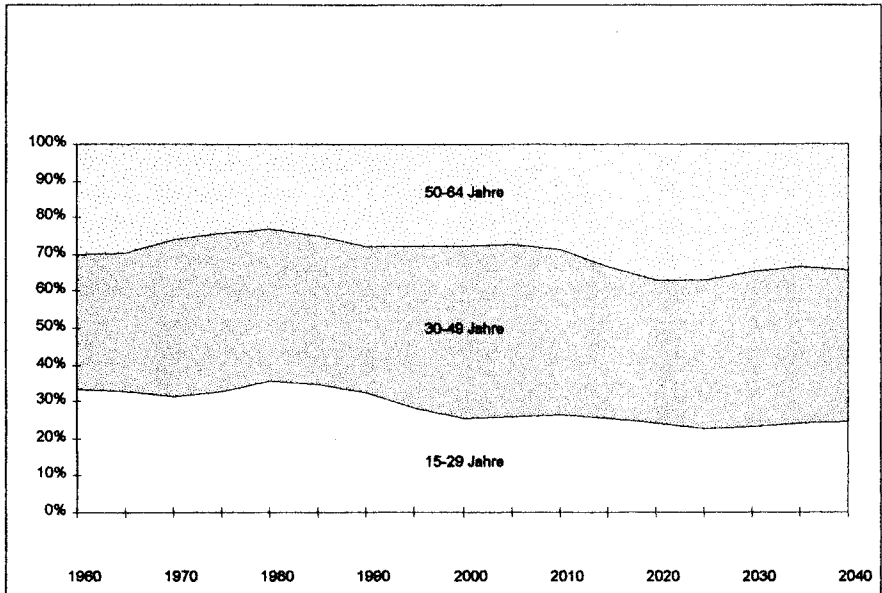
Hinter dieser Gesamtentwicklung der Alterung verbergen sich zwei Prozesse, auf die aufmerksam gemacht werden soll. *Erstens* weichen die Verschiebungen im Umfang und Anteil der einzelnen Altersgruppen deutlich voneinander ab.

Innerhalb der Bevölkerungsgruppe zwischen 15 und 64 Jahren verringert sich der Anteil Jüngerer (15 bis 29 Jahre) von gegenwärtig 28 % auf 24 % um das Jahr 2020. Danach bleibt er etwa konstant.

Die mittlere Altersgruppe (30 bis 49 Jahre) vermindert ihren Anteil von heute etwa 44 % auf 41 % um 2040. Bis etwa 2000 steigt ihr Anteil auf 47 %, um mit 39 % um das Jahr 2020 einen Tiefpunkt zu erreichen.

Der Anteil Älterer (50 bis 64 Jahre) liegt heute bei 28 %. Er wird um 2040 etwa 34 % erreichen; der Höhepunkt liegt im Zeitraum zwischen 2020 und 2025 mit 37 %.

Abb. 2: Anteil der Altersgruppen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Deutschland 1960 bis 2040



Quellen: Statistische Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland; Statistische Jahrbücher der DDR; Modellrechnung BMI

Abbildung 2 zeigt die Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Deutschland zwischen 1960 und 2040.

Zweitens können die strukturellen Verschiebungen auch nicht nur zwischen dem Ausgangsjahr 1995 und dem Prognosejahr 2040 (lt. Modellrechnung BMI) betrachtet werden, sondern vielmehr darf die Entwicklung im gesamten Zeitverlauf, also auch in den Zwischenjahren, nicht übersehen werden, weil sich keine kontinuierliche Entwicklung bei den Altersstrukturen erkennen läßt. Vor allem um das Jahr 2010 sind Trendwenden zu erwarten. Von diesem Zeitraum an steigt das Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sprunghaft an. *Der Höhepunkt des Alterungsprozesses ist voraussichtlich um 2025 erreicht, danach tritt eine leichte Entspannung ein.*⁵ Dies ist im wesentlichen darauf zurück-

5 Einen ähnlichen Verlauf zeigt die Projektion des IAB für das Erwerbspotential im früheren Bundesgebiet (vgl. Thon 1995, S. 295; zu neueren Ergebnissen vgl. auch Autorengruppe 1998).

zuführen, daß die „Babyboom-Generation“ der Nachkriegszeit aus der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ausscheidet.

3. Erwerbspersonenpotential

Im Erwerbspersonenpotential (Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose und Stille Reserve) spiegelt sich der Umfang des Arbeitskräfteangebots wider. Das Erwerbsverhalten entscheidet darüber, welcher Teil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zum Erwerbspersonenpotential zu rechnen ist. Infolgedessen gehen Ansätze zur Ermittlung des künftigen Arbeitskräfteangebots (so z.B. Thon, Fuchs) von der demographischen und strukturellen Entwicklung der Bevölkerung aus, quantifizieren in einem zweiten Schritt das Erwerbsverhalten nach Alter, Geschlecht und Nationalität,⁶ um dann letztlich das Volumen des Erwerbspersonenpotentials (darunter auch der Stillen Reserve) zu bestimmen.

Wie wird sich in den verschiedenen Altersgruppen das Erwerbsverhalten in Zukunft verändern? Als relativ gesicherte Erkenntnis gilt,⁷ daß

- für die alten Bundesländer eine steigende Erwerbsneigung bei Frauen (vor allem im Alter zwischen 30 und 50 Jahren) erwartet wird,
- für die neuen Bundesländer zukünftig von einer Erwerbsneigung bei Frauen ausgegangen werden kann, die sich langfristig an westdeutsches Niveau anpassen wird,⁸

6 Die eingewanderten Ausländer sind auch gegenwärtig im Durchschnitt eher jünger als die deutsche Bevölkerung. Daher haben die heute in Deutschland lebenden Ausländer auch einen deutlich höheren Anteil an Erwerbsfähigen, d.h. 15- bis 64jährigen, als die Deutschen (75 % gegenüber 67 %). Auch der Anteil an Kindern ist bedeutend höher (22 % gegenüber 15 %) (Statistisches Bundesamt 1996, S. 47, 50).

7 Vgl. dazu auch die Annahmen der Prognos AG aus den Jahren 1995 und 1998 (Eckerle, Schlesinger 1995; Eckerle, Oczipka 1998).

8 Dieser Prozeß der Angleichung dürfte sehr lange dauern, vielleicht eine ganze „Arbeitsgeneration“ von rund 40 Jahren, da vorrangig erst die nachwachsenden Geburtenkohorten das neue Erwerbsverhalten in den Arbeitsmarkt hineinbringen (Fuchs 1998, S. 9).

- die Erwerbsneigung der Älteren (über 60 Jahre) aufgrund der Veränderungen in der Rentengesetzgebung wahrscheinlich steigen wird,⁹
- die Erwerbsneigung der Jugendlichen sich auf dem Mitte der 90er Jahre erreichten Niveau stabilisieren wird (einerseits Trend zu höheren Schulabschlüssen, andererseits mögliche Verkürzung der Ausbildungszeiten),¹⁰
- durch zu erwartende verstärkte Teilzeitarbeit die Erwerbsbeteiligung steigen wird (Köhler, Kistler 1997, S. 55 ff.) (lt. IAB-Betriebspanel beträgt die Teilzeitquote 1997 in Westdeutschland 22 % und in Ostdeutschland 15 %, in beiden Fällen mit zunehmender Tendenz).

Aber auch wenn man annimmt, daß sich die Erwerbsneigung in allen Altersgruppen langfristig erhöht (möglicherweise auch in unterschiedlichem Ausmaß), so zeigt sich beim Erwerbspersonenpotential per saldo in Zukunft keine grundsätzliche Verschiebung der Altersstruktur. Auch das Erwerbspersonenpotential würde (wie die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) zwischen 1995 und 2040 im Durchschnitt um etwa zwei Jahre altern.

4. Erwerbstätige

Aufgrund der Alterung der Gesamtbevölkerung, darunter der im erwerbsfähigen Alter, ist zu erwarten, daß auch das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen steigt. Es muß aber die Frage aufgeworfen werden, in welchem Ausmaß sich diese demographische Komponente in der Altersstruktur der Erwerbstätigen widerspiegeln wird.

Erstens ist für die Altersstruktur der Erwerbstätigen in erster Linie die der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren verantwortlich. deren Durchschnittsalter wächst nach bisherigen Prognosen „nur“ um zwei Jahre.

9 Diese Annahme wird für Ostdeutschland noch dadurch verstärkt, daß die Erwerbsquote der Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren bereits seit 1993 wieder ansteigt, vor allem aufgrund des Auslaufens der spezifisch ostdeutschen Vorruhestandsregelungen (Fuchs 1998, S. 8).

10 Für Ostdeutschland geht Fuchs von einer sinkenden Erwerbsbeteiligung aus, spiegelbildlich zur steigenden Bildungsbeteiligung (ebd.).

Zweitens wirkt sich auch das Erwerbsverhalten der verschiedenen Altersgruppen auf die Altersstruktur der Erwerbstätigen aus. Allerdings wird es selbst bei einer altersabhängig unterschiedlichen Entwicklung der Erwerbsneigung zu keinen tiefgreifenden Verschiebungen in der Alterszusammensetzung der Erwerbstätigen kommen.

Drittens führt, wenn man die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes in die Betrachtung einbezieht, das Auseinanderklaffen von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage zu einer Arbeitsmarktsituation, in der viele Unternehmen keine wesentlichen Schwierigkeiten haben dürften, ihre Belegschaft nach ihren Wünschen altersgemäß zusammenzusetzen. Unter der Annahme, daß auch in Zukunft ein Arbeitskräftemangel kaum zu erwarten ist, wird sich auch unter diesem Aspekt keine Zuspitzung in bezug auf überalterte Belegschaften ergeben. Anders ausgedrückt: Solange das Potential an Erwerbspersonen nicht ausgeschöpft ist, d.h., solange es Arbeitslosigkeit und eine Stille Reserve gibt (vgl. dazu auch Eckerle, Schlesinger 1995; Eckerle, Oczipka 1998), wird sich die Alterung der Erwerbstätigen, wenn überhaupt, nur in begrenztem Maße vollziehen.

Von der Enquete-Kommission Demographischer Wandel wurde 1994 geschlußfolgert: „Während es gilt, für die nächsten 10 bis 15 Jahre die Zahl der Arbeitsplätze zu erhöhen, spricht vieles dafür, daß sich in den Jahren danach ein Mangel an Arbeitskräften bemerkbar machen wird“ (Enquete-Kommission 1994). Häufig wird von einer „demographisch bedingten Verknappung“ (Klose 1997) nach dem Jahre 2010 ausgegangen.

Sind diese Szenarien wirklich begründet? Wird hier möglicherweise der Einfluß paralyisierender Ursachen unterschätzt? Selbst wenn das Erwerbspersonenpotential ausgeschöpft sein sollte – muß dann tatsächlich mit Arbeitskräfteknappheit gerechnet werden?

Folgende entgegenwirkende Faktoren (für die Erhöhung des Arbeitskräfteangebots bzw. die Senkung der Arbeitskräftenachfrage) sind denkbar:

- Zunahme der Erwerbsquote in einzelnen oder in allen Altersgruppen (bis ein Grenzwert erreicht ist),
- höhere Nettozuwanderungen nach Deutschland,¹¹

¹¹ Zugegebenermaßen lassen sich über Wanderungsbewegungen „lediglich mehr oder minder gut fundierte Annahmen treffen“ (vgl. Fuchs 1997, S. 30).

- weitere Produktivitätssteigerung und Rationalisierung, die Arbeitsplätze z.T. überflüssig machen,
- Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland infolge der Globalisierung,
- sinkende Bevölkerungszahl, die den Bedarf an Arbeitskräften (z.B. in vielen Bereichen des Dienstleistungsgewerbes, im Handel oder auch bei Gebietskörperschaften) zurückgehen läßt.

Bisher gab es (vielleicht mit Ausnahme von Kriegswirtschaften) jedenfalls keine historischen Parallelen, bei denen eine moderne Wirtschaft durch ein zu geringes Arbeitskräfteangebot in Schwierigkeiten gekommen wäre.¹² Immer sind Lösungen gefunden worden – so z.B. in den 60er Jahren mit der Zuwanderung von Gastarbeitern.

Selbst bei veränderten Erwerbsbiographien (Reduzierung der Zahl der Norm-Arbeitsverhältnisse, Zunahme von Teilzeitarbeit, Auflösung der Normalbiographie Ausbildung – Beruf – Ruhestand, gleitenden Übergängen zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit, zwischen Aus- bzw. Weiterbildung und Arbeit) ist daher eine nicht zu bewältigende Verknappung von Arbeitskräften auch nach 2010 kaum zu erwarten.

Alles in allem ist daher das Szenario eines ausreichenden Arbeitskräfteangebots aus gesamtwirtschaftlicher Sicht eher wahrscheinlich als das einer Arbeitskräfteknappheit.

Unter diesen Hypothesen kann davon ausgegangen werden, daß die Alterung der Bevölkerung zwar auf die Altersstruktur der Erwerbstätigen durchschlagen wird, allerdings „nur“ in abgeschwächter Form. Dieses „Nur“ gilt es allerdings zu relativieren. Im Vergleich mit der Alterung der Bevölkerung insgesamt ist es sicher 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 (vgl. Tab. 1). Das bedeutet, daß die zu erwartende zukünftige Alterung von 2,2 Jahren etwa viermal so hoch sein wird wie in der Vergangenheit.

12 Auch der Arbeitskräftemangel in den sozialistischen Volkswirtschaften Europas war lediglich ein scheinbarer.

Tab.1: Durchschnittsalter der Bevölkerung, der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, des Erwerbspersonenpotentials und der Erwerbstätigen in Deutschland*

	1960	1970	1980	1990	1995	2000	2010	2020	2030	2040
	Jahre									
Bevölkerung insgesamt	36,0	36,3	37,9	39,3	40,0	40,8	43,1	45,0	46,8	48,2
<i>Veränderung gegenüber 1995</i>						+0,8	+3,1	+5,0	+6,8	+8,2
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter	39,2	38,9	37,6	39,1	39,7	40,3	40,7	42,3	42,4	41,9
<i>Veränderung gegenüber 1995</i>						+0,6	+1,0	+2,6	+2,7	+2,2
Erwerbspersonenpotential					39,0	39,6	40,2	41,3	41,5	41,2
<i>Veränderung gegenüber 1995</i>						+0,6	+1,2	+2,3	+2,5	+2,2
Erwerbstätige		38,6	37,7	39,0	39,2
<i>Veränderung gegenüber 1995</i>						<=+2,2

* Im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre). Für Ostdeutschland standen keine Angaben für die Jahre 1970, 1980, 1985 und 1990 zur Verfügung. Daher wurden die Werte der Jahre 1969, 1979, 1984 und 1989 verwendet.

Betriebliche Personalstrategien werden sich immer an der Situation auf dem externen Arbeitsmarkt ausrichten. Finden die Betriebe auf dem externen Arbeitsmarkt ein ausreichendes Angebot an gut ausgebildeten, flexiblen, motivierten und leistungsfähigen jüngeren Arbeitskräften, können sie sich relativ konfliktarm (z.B. über Vorruhestandsregelungen) eine ihren Vorstellungen entsprechende „altersgerechte“ Betriebsbelegschaft zusammenstellen. Von den drei möglichen Wegen, den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken, nämlich

- durch eigene betriebliche Ausbildung,
- durch Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter,
- durch Neueinstellungen von bereits ausgebildeten Arbeitskräften,

wird sicher die kostengünstigste Variante, d.h. die Rekrutierung auf dem externen Arbeitsmarkt, einen hohen Stellenwert haben. Eigene Ausbildung bzw. Fort- und Weiterbildung eigener Mitarbeiter könnten unter

diesen Bedingungen an Bedeutung verlieren. Eine altersspezifische Mismatch-Situation auf dem internen betrieblichen Arbeitsmarkt wird auf den externen Arbeitsmarkt verlagert (vgl. den Beitrag von Kratzer, Döhl und Sauer in diesem Band, S. 177 ff.). Das demographische Problem einer alternden Betriebsbelegschaft spiegelt sich auf dem externen Arbeitsmarkt in Form der großen Problemgruppe älterer Arbeitssuchender wider. Unter dem Kostenaspekt, wonach ältere Arbeitnehmer im allgemeinen höhere Personal- und Personalnebenkosten verursachen, können im Rahmen betrieblichen „Effizienzdenkens“ u.a. durch Vorruhestandsregelungen, Altersteilzeit, aber auch im Rahmen von gesetzlichen Kündigungen ältere Arbeitnehmer „entsorgt“ werden. Unter diesem Aspekt verwundert es auch nicht, daß das Problem einer Überalterung von Betriebsbelegschaften zumindest im volkswirtschaftlichen Maßstab eine eher nur geringe Beachtung findet. In einzelnen Branchen, Betriebsgrößenklassen, Betriebstypen und Regionen stellt sich diese Wahrnehmung des Überalterungsproblems allerdings recht differenziert dar.

Auch im IAB-Betriebspanel 1997 wurde das Problem der unterschiedlichen betrieblichen Rekrutierungsstrategien hinterfragt. In der Tendenz gilt, daß – im Rahmen der drei Alternativen zur Deckung des Fachkräftebedarfs – der Fort- und Weiterbildung in Ostdeutschland deutlich stärkeres Gewicht beigemessen wird als beruflicher Erstausbildung und der Neueinstellung von Fachkräften. Westdeutsche Betriebe setzen dagegen stärker auf berufliche Erstausbildung als Hauptweg zur Deckung des Fachkräftebedarfs (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Vorrangiger Weg zur Deckung des Fachkräftebedarfs* in Betrieben Ost- und Westdeutschlands in den nächsten Jahren (Anteil an den Betrieben)

Alternativen zur Deckung des Fachkräftebedarfs	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent	Prozent
Eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften	26	32
Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern des Betriebes	37	30
Neueinstellung von bereits ausgebildeten Fachkräften	27	27

* Die Summe der Prozentwerte kann nicht 100 ergeben, weil die Angaben das Ergebnis einer getrennten Fragestellung nach Rangziffern über den Stellenwert der Möglichkeiten zur Deckung des Fachkräftebedarfs sind. Dabei war auch die Antwort „Möglichkeit kommt nicht in Frage“ vorgesehen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997

Ungeachtet der schwierigen gesamtwirtschaftlichen Lage haben viele ostdeutsche Betriebe in den letzten Jahren in das Know-how ihrer Mitarbeiter investiert. Dabei scheint inzwischen bei einem Großteil der befragten Betriebe ein Qualifikationsniveau aufgebaut worden zu sein, das die Betriebe für ausreichend halten, um im Wettbewerb bestehen zu können. Gleichwohl deutet sich an, daß gerade jene Branchen, die nicht nur der nationalen, sondern auch der internationalen Konkurrenz ausgesetzt sind, verstärkt auf das Humankapital setzen.

Tab. 3: In den nächsten beiden Jahren erwartete Personalprobleme in den Betrieben Ost- und Westdeutschlands
(Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich)

Personalproblem aus Sicht der Betriebe	Ost-deutschland insges.	West-deutschland insges.
	Prozent	Prozent
zu hoher Personalbestand	9	6
hohe Personalfuktuation	1	2
Personalmangel	2	5
Nachwuchsmangel	2	6
Abwanderung von Fachkräften	2	4
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	11	17
Überalterung	4	3
organisatorische Probleme in Zusammenhang mit Mutterschaft und Erziehungsurlaub	2	6
großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	5	7
mangelnde Arbeitsmotivation	5	9
hohe Fehlzeiten/Krankenstand	3	5
hohe Belastung durch Lohnkosten	41	33
andere Personalprobleme	4	4
keine Personalprobleme	45	48

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997

In dem bereits angeführten IAB-Betriebspanel 1997 wurden die Betriebe auch gebeten, Personalprobleme zu benennen, die sie in den nächsten beiden Jahren¹³ für ihren Betrieb erwarten. 45 % bzw. 48 % gaben an, daß es für sie keine derartigen Probleme geben wird.

¹³ Der Zeitraum der nächsten zwei Jahre muß als problematisch eingeschätzt werden, wenn daraus Schlußfolgerungen für längere Zeiträume abgeleitet

Die genannten Probleme konzentrieren sich mit großem Abstand auf eine hohe Belastung durch Lohnkosten (41 % aller Betriebe in Ostdeutschland klagen darüber); 11 % rechnen mit Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften, 9 % nennen einen zu hohen Personalbestand als ein wichtiges Personalproblem der nächsten Jahre (vgl. Tab. 3).

Interessant sind Vergleiche darüber, welche Probleme stärker ostdeutsche und welche eher westdeutsche Betriebe bewegen. Ostdeutsche Betriebe fühlen sich eindeutig stärker als westdeutsche durch Lohnkosten und zu hohen Personalbestand belastet. Westdeutsche Betriebe wiederum klagen eher über Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, über Nachwuchsmangel und mangelnde Arbeitsmotivation.

Die Aussage, daß im Durchschnitt „nur“ 55 % der ostdeutschen Betriebe in den nächsten beiden Jahren Personalprobleme haben, muß relativiert werden. Als Faustregel gilt nämlich: Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden Personalprobleme genannt. Von den Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten geben 79 % an, Personalprobleme zu haben. Sie repräsentieren zwar nur 2 % aller Betriebe, aber immerhin 39 % aller Beschäftigten.

Eine mögliche Überalterung der Betriebsbelegschaften in Gegenwart und naher Zukunft haben nur 4 % der ostdeutschen und 3 % der westdeutschen Betriebe als Personalproblem angegeben. Dies sind Größenordnungen, die auf den ersten Blick relativ unerheblich erscheinen. Tiefgehend, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen betrachtet, fallen aber doch große Unterschiede auf, die diese Probleme in einem anderen Licht erscheinen lassen. Speziell in Ostdeutschland gibt es Branchen – Bergbau/Energie/Wasser, Bildungsstätten/Verlage/Kunst, Grundstoffverarbeitung – mit zweistelligen Zahlen (vgl. Tab. 4).

Noch deutlicher strukturiert sich das Problem der Überalterung zwischen den Betriebsgrößenklassen. Die Rangfolge der Personalprobleme verändert sich deutlich zwischen großen und kleinen Betrieben. Personalprobleme, die in kleinen Betrieben und im Durchschnitt aller Betriebe „unter ferner liefen“ rangieren, spielen in den großen Betrieben eine Rolle.

werden sollen. Personalprobleme, die in der Regel langfristiger Art sind, lassen sich nicht einer derartig fixierten Zeitspanne zuordnen. Bei den Antworten der Betriebe vermischen sich Gegenwartsprobleme mit zukünftigen Einschätzungen.

Tab. 4: Überalterung als Personalproblem aus Sicht der Betriebe Ost- und Westdeutschlands nach Branchen
(Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich)

Branche	Überalterung als Personalproblem	
	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	4	5
Bergbau/Energie/Wasser	12	3
Verarbeitendes Gewerbe	6	5
Grundstoffverarbeitung	10	4
Investitionsgüter	8	6
Verbrauchsgüter	3	4
Baugewerbe	3	4
Handel	2	4
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	9	4
Kredit-/Versicherungsgewerbe	0	3
Dienstleistungen	3	1
Gaststätten/Heime	3	2
Bildungsstätten/Verlage/Kunst	11	3
Gesundheitswesen	1	0
übrige Dienstleistungen (Rechtsberatung usw.)	2	1
Organisationen ohne Erwerbscharakter	5	1
Gebietskörperschaften/Sozialversicherung	5	8
insgesamt	4	3

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997

Dazu gehören auch das Problem der Überalterung sowie die Weiterbildung und Qualifizierung. Immerhin 21 % der Großbetriebe (über 500 Beschäftigte) in Ostdeutschland und 17 % in Westdeutschland sehen die Überalterung ihrer Belegschaften bereits gegenwärtig und auch in naher Zukunft als ein Personalproblem. Im Produzierenden Gewerbe sind es in Ostdeutschland sogar 38 % (vgl. Tab. 5).

Die Überalterung von Betriebsbelegschaften wird durch die Personalverantwortlichen in den Betrieben unter zwei Aspekten problematisiert.

Zum einen ist es die differenzierte körperliche und geistige Leistungsfähigkeit alternder Belegschaften, die wie folgt zu klassifizieren wäre:

- Psychische Belastbarkeit, Zuverlässigkeit, Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin gelten als Stärken „der Alten“.
- Demgegenüber gehören körperliche Belastbarkeit, Lernfähigkeit und Flexibilität zu den Schwächen älterer Beschäftigter.
- Kreativität und Lernbereitschaft sind vom Alter nahezu unabhängig.

Tab. 5: Überalterung als Personalproblem aus Sicht der Betriebe Ost- und Westdeutschlands nach Betriebsgrößenklassen
(Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.1997	Überalterung als Personalproblem		
	Ostdeutschland	darunter Produzierendes Gewerbe	Westdeutschland
	Prozent		
1 bis 19 Beschäftigte	3	4	2
20 bis 99 Beschäftigte	9	9	8
100 bis 499 Beschäftigte	15	16	15
ab 500 Beschäftigte	21	38	17
insgesamt	4	5	3

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997

Damit wird eine relative Ausgewogenheit der Vorzüge Älterer und Jüngerer erkennbar. Man kann die Schlußfolgerung ziehen, daß mit alternenden Belegschaften im Prinzip durchaus effektiv gearbeitet werden kann. Das heißt aber nicht, daß alle betrieblichen Ziele und alle betrieblichen Funktionen mit einer solchen Belegschaftsstruktur voll erfüllt werden können. Vielmehr sind bestimmte Ziele und Funktionen gut und leicht, andere offensichtlich schwerer oder kaum zu realisieren.

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

Zum anderen sind die Betriebe sicher auch mit dem Problem konfrontiert, daß eine ältere Betriebsbelegschaft „teurer“ ist als eine jüngere. Un-

tersuchungen von Rössel (1997) zeigen, daß aufgrund des Senioritätsprinzips viele Unternehmen bei alternden Belegschaften Schwierigkeiten mit den Kosten erwarten. Danach glauben viele Betriebe, mit älteren Belegschaften schlechtere Voraussetzungen zu haben, um ihre Kostenziele zu erreichen. Die höheren Personalkosten und -nebenkosten ergeben sich aus einer bei älteren Mitarbeitern höheren Qualifikation und Einstufung in die Lohngruppen, umfangreicheren Zuschlägen, betrieblichen Rentenansprüchen, häufigerer und längerer Krankheit, höheren Abfindungen im Entlassungsfall u.a.m. Viele Rechte dieser Arbeitnehmergruppe sind tariflich abgesichert, so daß es schwieriger ist, mit einer älteren Belegschaft flexibel auf die schwankende Auftragslage, d.h. auf die Marktsituation, zu reagieren. Tariflicher Kündigungsschutz, Abfindungen usw. sind nach Meinung der Betriebe offensichtlich Hemmnisse für eine flexible Produktionsgestaltung.

Resümee

Die Bevölkerung in Deutschland wird langfristig dramatisch altern. Diese Alterung schlägt aber nur bedingt auf die Erwerbstätigen durch. Trotzdem darf das Problem älter werdender Belegschaften nicht bagatellisiert werden, sehen sich doch bestimmte Betriebstypen, Branchen, Regionen, Qualifikations- und Tätigkeitsgruppen durchaus mit der Alterung der Erwerbstätigen und deren Folgewirkungen konfrontiert.

Literatur

- Autorengemeinschaft (H.-U. Bach; H. Kohler; E. Magvas; E. Spitznagel): Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt 1998, IABkurzbericht, Nr. 6, Nürnberg, 31.3.1998.
- Bäcker, G.; Naegele, G.: Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit, Köln 1993.
- Bullinger, H.-J.; Volkholz, V.; Betzl, K.; Köchling, A.; Risch, W. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg 1993.
- Eckerle, K.; Oczipka, T.: Auswirkungen veränderter ökonomischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland, Prognos-Gutachten 1998 für den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Endbericht/Textband, DRV-Schriften Bd. 9, Frankfurt am Main 1998.

- Eckerle, K.; Schlesinger, M.: Perspektiven der gesetzlichen Rentenversicherung für Gesamtdeutschland vor dem Hintergrund veränderter politischer und ökonomischer Rahmenbedingungen, Prognos-Schlußbericht, DRV-Schriften Bd. 4, Frankfurt am Main 1995.
- Enquete-Kommission: Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik, Zwischenbericht, Bundestagsdrucksache 12/7876, Bonn 1994.
- Eurostat, Jenseits des Vorhersagbaren: Demographische Veränderungen in der EU bis zum Jahr 2050. In: Statistik kurzgefaßt, Bevölkerung und soziale Bedingungen, Heft 7, Luxembourg 1997.
- Fuchs, J.: Die Alterung des Arbeitskräfteangebots in Deutschland. In: Forum Demographie und Politik, Heft 9, 1997, S. 17-35.
- Fuchs, J.: Arbeitsmarkt Ostdeutschland – Angebot an Arbeitskräften bleibt weiter hoch, IABkurzbericht, Nr. 10, Nürnberg 1998.
- Fuchs, J.; Magvas, E.; Thon, M.: Erste Überlegungen zur zukünftigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials im Gebiet der neuen Bundesländer – Modellrechnung bis 2010 und Ausblick bis 2030. In: MittAB, Heft 4, 1991, S. 689-705.
- Hof, B.: Europa im Zeichen der Migration – Szenarien zur Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung in der Europäischen Gemeinschaft bis 2020, Köln 1993.
- Hof, B.: Mittelfristige Konsequenzen des Geburtenrückgangs in den neuen Bundesländern. In: iw trends 3, Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln 1994, S. 3-52.
- Hof, B.: Szenarien künftiger Zuwanderungen und ihre Auswirkungen auf Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarkt und soziale Sicherung, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik Nr. 227, Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln 1996.
- Hofer, P.; Weidig, I.; Wolff, H.: Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen, BeitrAB 131.1 und 131.2, Nürnberg 1989.
- Klauder, W.: Deutschland im Jahr 2030: Modellrechnungen und Visionen. In: K.J. Bade (Hrsg.): Deutsche im Ausland – Fremde in Deutschland, München 1992.
- Klauder, W.: Zu den demographischen und ökonomischen Auswirkungen der Zuwanderung in die Bundesrepublik Deutschland in Vergangenheit und Zukunft. In: MittAB, Heft 4, 1993, S. 477-494.
- Klose, H.-U.: Zur Einführung: Alterung und Innovationsfähigkeit. In: Forum Demographie und Politik, Perspektiven der alternden Arbeitsgesellschaft, Heft 9, 1997, S. 5-16.
- Köhler, D.; Kistler, E.: Subjektive Komponenten des Arbeitskräfteangebots – Zu Gegenstand und Vorgehensweise des INIFES-Projekts. In: INIFES u.a.: Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel, Stadtbergen/München/Berlin 1997, S. 45-63.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Leitsätze, Zusammenfassung und Schlußfolgerungen der Teile I, II und III des Kommissionsberichts, Bonn 1997.

- Kratzer, N.; Döhl, V.; Sauer, D.: Methodische und inhaltliche Aspekte einer Analyse heterogener Arbeitsstrukturen – Zur Notwendigkeit „integrierter Analyseansätze“ vor dem Hintergrund aktueller Arbeitsmarktprojektionen. In: INIFES u.a.: Arbeits und Innovationspotentiale im Wandel, Stadtbergen/München/Berlin 1997, S. 111-134.
- Mittelstrass, J.: Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. In: Forum Demographie und Politik, Deutschland kann erfolgreich altern, Heft 2, 1994, S. 10-19.
- (Modellrechnung BMI) Modellrechnungen zur Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2040, hrsg. v. Statistischen Bundesamt Wiesbaden, Wiesbaden 1996.
- Münz, R.; Seifert, W.; Ulrich, R.: Zuwanderung nach Deutschland – Strukturen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt/New York 1997.
- Rössel, G.: Innovationsfähigkeit und veränderte Altersstrukturen – Die Alterung der Belegschaften aus betriebswirtschaftlicher Sicht, unveröffentl. Manuskript (im Auftrag von SÖSTRA im Rahmen der Bearbeitung des Verbundprojektes im Förderschwerpunkt Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland), Berlin 1997.
- Schulz, E.: Alternde Gesellschaft – Zur Bedeutung von Zuwanderungen für die Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland. In: Wochenbericht 33, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin 1995, S. 579-589.
- Sommer, B.: Entwicklung der Bevölkerung bis 2040 – Ergebnis der achten koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. In: Wirtschaft und Statistik, Nr. 7, 1994, S. 497-503.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Ergebnisse des Mikrozensus 1995, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1., Wiesbaden 1996.
- Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin, verschiedene Jahrgänge.
- Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge.
- Thon, M.: Neue Modellrechnungen zur zukünftigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials im bisherigen Bundesgebiet bis 2010 mit Ausblick bis 2030. In: MittAB, Heft 4, 24. Jg., 1991, S. 673-688.
- Thon, M.: Perspektiven des Erwerbspersonenpotentials in Gesamtdeutschland bis zum Jahre 2030. In: MittAB, Heft 4, 1991a, S. 706-712.
- Thon, M.: Demographische Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung – die Alterung des Erwerbspersonenpotentials. In: MittAB, Heft 3, 1995, S. 290-299.
- Wachtler, G.; Franzke, H.; Balcke, J.: Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften, Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, Mai 1997.
- Wahse, J.: Arbeitskräfteprojektion 2000/2010 – Verbundprojekt für die fünf neuen Bundesländer und Berlin (Ost), hektogr. Bericht, Berlin 1995.
- Weißhuhn, G.; Wahse, J.; König, A.: Arbeitskräftebedarf in Deutschland bis 2010, Studien zu Bildung und Wissenschaft Nr. 116, Bonn 1994.
- Wolf, J.: Die Veränderung der Altersgrenzen – betriebliche Interessen und demographische Perspektiven. In: Ältere Arbeitnehmer, Nr. 4, 1997, S. 97.

Die Alterung der Belegschaften aus betriebswirtschaftlicher Sicht

1. Ziele und Problemstellung

Mit dem vorliegenden Beitrag wird das Ziel verfolgt, einige Auswirkungen alternder Belegschaften in ostdeutschen Betrieben vorzustellen. Im Kern geht es um mehr Transparenz zu den Aspekten der betrieblichen Problemsensibilität, um Auswirkungen und Verhaltensmuster, die diese Betriebe bei Konfrontation mit alternden Belegschaften entwickeln. Damit soll auch vertiefend analysiert werden, ob die von Wahse und Schaefer (Wahse, Schaefer 1997, S. 23) aufgestellte These trägt, die einerseits von einer „Entschärfung“, andererseits von einer „Verschärfung“ des Problems alternder Belegschaften ausgeht.

Untersucht werden vorrangig folgende drei Fragen:

- Werden sich ostdeutsche Betriebe des Problems der alternden Bevölkerung und dessen Konsequenzen bei wachsenden innovativen Herausforderungen schon bewußt, und wie stark ist die Sensibilisierung für dieses Thema zur Zeit?
- Wie sind die zu erwartenden Wirkungen alternder Belegschaften auf die Realisierung der betrieblichen Ziele und der betrieblichen Funktionen unter den Bedingungen der Globalisierung einzuschätzen?
- Welche Verhaltensmuster entwickeln unterschiedliche Betriebe in diesem Prozeß, und worauf begründen sich diese Verhaltensweisen?

Der vorliegende Beitrag stützt sich auf zwei Vorarbeiten.

(1) Eine Betriebsbefragung mittels Fragebogen:

- Um wichtige Zusammenhänge zum Problem alternder Belegschaften und der zu erwartenden betrieblichen Reaktionen zu ermitteln, wur-

de eine schriftliche Befragung gestartet. Sie erfaßte 309 Betriebe, von denen 103 Betriebe mit 24.165 Beschäftigten die Fragen beantworteten.

- Befragt wurden Betriebe aus allen neuen Bundesländern und aus Berlin-Ost. Die Betriebe gehörten den Branchen der Grundstoff- und der Bauindustrie, dem Maschinenbau und der Elektroindustrie sowie dem Dienstleistungssektor an. Eine Betriebsgruppe „sonstige Branchen“ erfaßte u.a. einige Betriebe des Nahrungsmittelgewerbes, der Chemischen Industrie, Betriebe der Forschung und Entwicklung u.a.
- Wenn auch die geringe Zahl der Betriebe, die Einmaligkeit der Befragung und die begrenzte Anzahl der Fragen keine allgemeingültigen repräsentativen Antworten zu diesem komplexen und komplizierten Thema erwarten lassen, so werden doch einige wichtige Tendenzen und Grundorientierungen zur Problematik alternder Belegschaften in diesen Betrieben sichtbar. Gleichzeitig wird die weitgehende Differenzierung in den Problemlagen und den Lösungsansätzen deutlich.

(2) Betriebsinterviews in einigen ausgewählten Betrieben:

- Befragt wurden Geschäftsführer und Personalleiter. Die Aussagen und Grundorientierungen sind folglich weitgehend Positionen des Managements und subjektiv geprägt. Sie dienen vor allem der Vertiefung der Problematik; teilweise gelingt es, Hintergründe für bestimmte Verhaltensweisen und Vorgehensweisen deutlicher zu machen.

2. Ergebnisse aus Befragungen und Interviews

2.1 Bestimmende Einflußfaktoren für das notwendige betriebliche Arbeitskräftepotential und mögliche Verhaltensmuster bei alternenden Belegschaften

Besonders in den Interviews wurde deutlich, daß es neue Rahmenbedingungen sind, die den konkreten Arbeitskräftebedarf maßgeblich bestimm-

men. Die Globalisierung, die turbulenten Käufermärkte, neue (d.h. wesentlich anspruchsvollere und massiv fordernde) Kundentypen und die Intensivierung des weltweiten Wettbewerbs führen zu grundlegenden Veränderungen des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs (vgl. auch Frei u.a. 1993, S. 60 ff.; Warnecke 1993, S. 19). Technologieumbrüche, tiefgreifende, komplex wirkende Innovationen, das Innovationstempo und der Einsatz völlig neuer Materialien bewirken Produktivitätsschübe, die diese Tendenz noch verstärken. Erzwungen durch diese Veränderungen muß das betriebliche Arbeitskräftepotential sowohl nach Anzahl als auch nach Qualifikation, Organisation, Leistungsangebot und Leistungsabforderung auf neue Leitbilder orientiert werden, wenn die Betriebe wettbewerbsfähig bleiben sollen (vgl. auch Lutz u.a. 1996, S. 33 f.).

Das Problem eines effektiven Einsatzes von alternden Belegschaften in deutschen Betrieben kann nur in diesem Kontext verstanden werden. Deshalb ist es wichtig, die dynamischen Einflußfaktoren für das betriebliche Arbeitskräftepotential zu untersuchen. Diese können einerseits zu einer Verschärfung des Problems führen bzw. andererseits den erfolgreichen Einsatz älterer Mitarbeiter, auch bei sich rasch veränderndem Umfeld, ermöglichen. Dabei wirkt eine Vielzahl objektiver und subjektiver Faktoren in hoher Komplexität.

Die wichtigsten sind

- aus der Sicht der Betriebe externe Faktoren, die vorrangig in Gestalt der Kunden, des Wettbewerbs, der Märkte und der Faktorbereitstellung wirken;
- interne betriebliche Faktoren, die besonders an die Unternehmensziele, die Branchen- und Betriebsspezifika, die betriebliche Leistungsfähigkeit und die Arbeitskräfteresourcensituation gebunden sind (vgl. Abb. 1).

Während sich die externen Faktoren für die Unternehmen weitgehend als objektive Größen darstellen, denen die Betriebe mit einem adäquaten Arbeitskräftepotential zu entsprechen versuchen, beinhalten die internen Faktoren die konkreten Chancen, um alternde Belegschaften durch spezielle betriebliche Maßnahmen den obengenannten Aspekten anzupassen. Dabei geht es insbesondere um Qualifizierung, Arbeitsplatzgestal-

ung, Arbeitszeitflexibilisierung, veränderte Unternehmenskulturen, Organisation u.a.

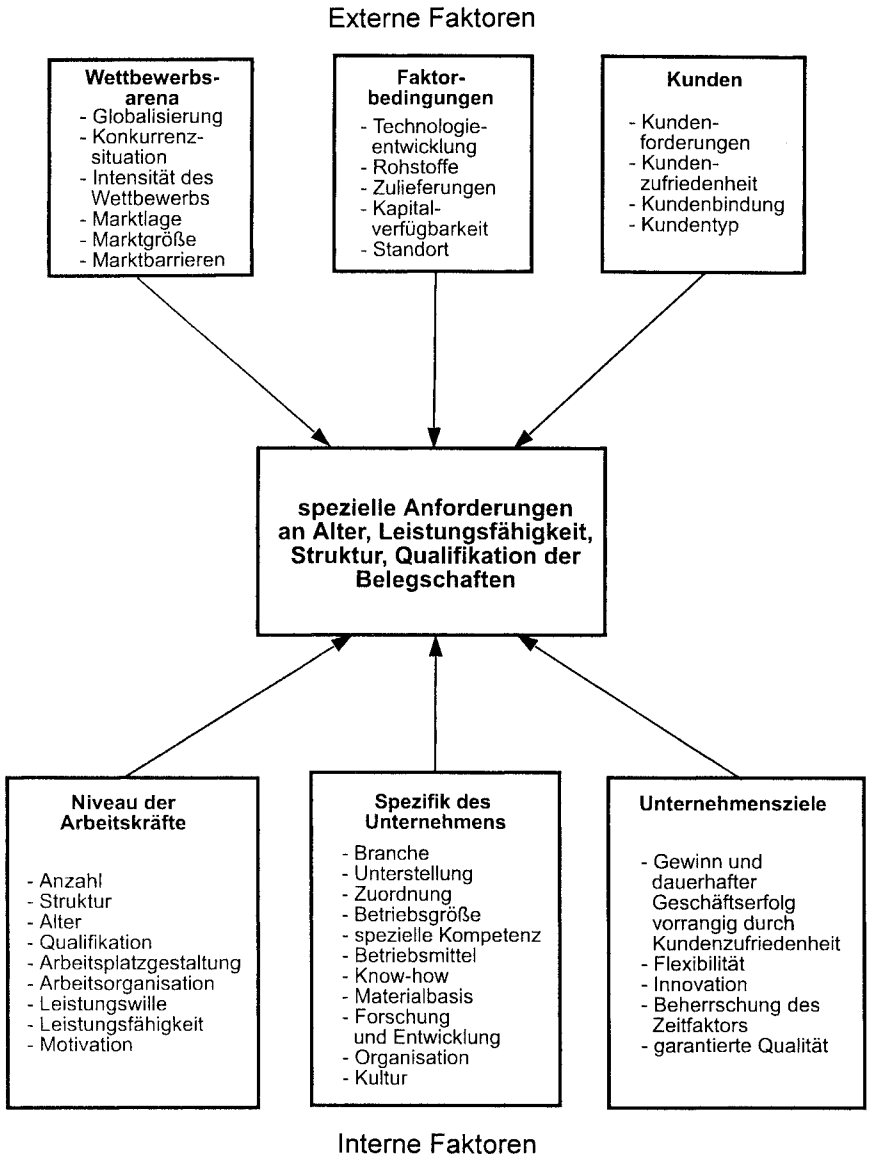


Abb. 1: Einflußfaktoren für das betriebliche Arbeitskräftepotential

Naegele stellt zu diesem Problem fest: „Generell sind Betriebe die wichtigsten Adressaten. Hier werden die eigentlichen Grundlagen für eine freiwillige Weiterarbeit auch im höheren Lebensalter gelegt, z.B. bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, der Festlegung von Arbeitsanforderungen“ (Naegele 1993, S. 20).

Nachdem die Frage wichtiger Einflußfaktoren für das notwendige betriebliche Arbeitskräftepotential diskutiert wurde, geht es nun darum, zu untersuchen, welche generellen Möglichkeiten für betriebliche Verhaltensmuster bei alternden Belegschaften zur Zeit erkennbar sind. Diese Vorgehensweise wurde gewählt, um

erstens die differenzierten möglichen Verhaltensweisen von Betrieben aufzuzeigen. Erkennbar werden der Grad der Problemsensibilität, der Problembetroffenheit und erste systematisch strukturierte betriebliche Reaktionen auf das Problem alternder Belegschaften;

zweitens die Befragungen zu fundieren und die notwendige Clusterung der Betriebsgruppen inhaltlich zu begründen. Dabei wird der Versuch gemacht, Betriebstypen zu erkennen und zu analysieren, gleichzeitig werden bestimmte Trends und Verhaltensmuster erkennbar;

drittens die Frage zu stellen, welche generellen denkbaren Möglichkeiten der Reaktion bzw. Nichtreaktion die Betriebe haben und welche Betriebsgruppen voraussichtlich wie und in welcher Weise reagieren werden.

Abbildung 2 zeigt die gegenwärtig erkennbaren Verhaltensmuster.

Dabei sind mehrere alternative Clusterungen in den Verhaltensmustern wichtig:

- dem Problem ausweichende Betriebe versus dem Problem nicht ausweichende Betriebe,
- das Problem reflektierende Betriebe versus das Problem (noch) nicht reflektierende Betriebe,
- das Problem aktiv reflektierende Betriebe versus das Problem passiv reflektierende Betriebe,
- die aktiv reflektierenden Betriebe; sie tun dies in Form
 - der Sensibilisierung und der Entwicklung von Problembewußtsein,

- der Erarbeitung von Konzepten und Gestaltungsstrategien,
- der Einleitung von Reaktionen und Aktivitäten.

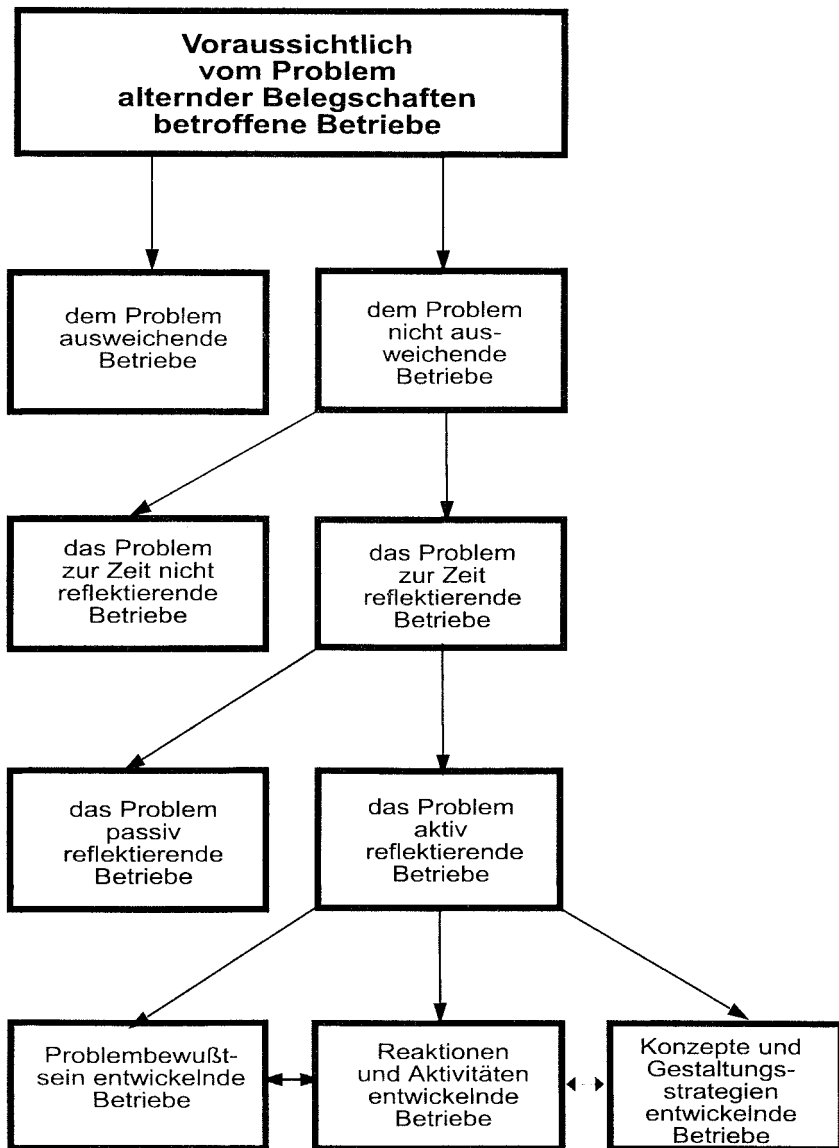


Abb. 2: Verhaltensmuster der Betriebe bei alternden Belegschaften

2.2 Die Auswertung der betrieblichen Befragungen

Inhaltlich war die Befragung auf folgende Probleme orientiert:

- die betriebliche Altersstruktur der Beschäftigten, die Branchenzugehörigkeit der Betriebe,
- die aktuellen personalpolitischen Probleme, darunter besonders das Problem der Überalterung der Belegschaften,
- die Problemsensibilität gegenüber alternden Belegschaften und betriebliche Lösungsansätze,
- die dominanten Eigenschaften alternder Belegschaften als Stärken-Schwächen-Profile,
- die Wirkungen alternder Belegschaften auf die betriebliche Zielsicherung und die Funktionserfüllung.

Aus der Fülle der Befragungsergebnisse sollen hier nur Auswertungen zu vier Problemkomplexen vorgestellt werden:

- die Problemsensibilität gegenüber alternden Belegschaften,
- die Einschätzungen zur körperlichen und psychischen Belastbarkeit alternder Belegschaften,
- die Erreichung betrieblicher Zielsetzungen mit alternden Belegschaften,
- die Sicherung betrieblicher Funktionen mit alternden Belegschaften.

Problemsensibilität der Betriebe

Zunächst wurde hinterfragt, welche personalpolitischen Probleme die Betriebe zur Zeit bewegen. Zur Auswahl standen die Kriterien Personalkosten, Qualifizierungsprobleme, Motivationsprobleme, die Überalterung der Belegschaft und die Relation von Verwaltungs- und Produktionspersonal.

Im Durchschnitt hielten

- 35 % der Betriebe die Überalterung für sehr wichtig,
- 42 % für weniger wichtig,
- 23 % für nicht wichtig.

Für den Nachweis der *Problemsensibilität* hatte die Frage „Glauben Sie, daß eine älter werdende Belegschaft für Ihr Unternehmen ein Problem ist oder werden könnte?“ besonderes Gewicht.

Diese Frage beantworteten mit

	ja	möglich	nein
gegenwärtig	15 %	15 %	70 %
in 5 bis 10 Jahren	39 %	49 %	11 %
später	47 %	40 %	13 %

Körperliche und psychische Belastbarkeit alternder Belegschaften

Körperliche Belastbarkeit: Im Durchschnitt sind 97 % der Betriebe der Auffassung, daß dieses Kriterium durch jüngere Mitarbeiter besser erfüllt werden kann, nur 3 % sind gegenteiliger Auffassung (Dienstleistungen, sonstige Branchen). 10 % halten die Belastbarkeit von Alten und Jungen für annähernd gleich.

Psychische Belastbarkeit: Offensichtlich zeichnet sich hier ein Erfahrungs-, vielleicht auch Einstellungswandel in den Unternehmen ab. 46 % der Unternehmen halten die psychische Belastbarkeit von älteren und jüngeren Mitarbeitern für gleich, 25 % halten diese bei älteren Mitarbeitern für besser, und nur 28 % geben der Jugend den Vorzug.

Zuverlässigkeit: Zuverlässigkeit gilt offensichtlich immer mehr als Tugend der Älteren. Im Branchendurchschnitt sind 61 % dieser Meinung, 39 % betrachten Zuverlässigkeit gleichermaßen als Tugend der Alten und der Jungen.

Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin: Ganz ähnlich wie die Einschätzungen der Zuverlässigkeit sind die der Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin. 61 % der Befragten schätzen Moral und Disziplin der älteren Arbeitnehmer besonders, 39 % sehen bei diesen Faktoren ein Gleichgewicht von Alten und Jungen, keiner der befragten Betriebe hält Jugendliche bei diesen Kriterien für überlegen.

Kreativität: Diese für die Innovationsfähigkeit der Unternehmen so wichtige Eigenschaft wird im Branchendurchschnitt wie folgt bewertet (vgl. Tab. 1):

Tab. 1: Kreativitätseinschätzung: Vergleich jüngerer und älterer Kollegen

	besser bei jüngeren Kollegen	besser bei älteren Kollegen	bei beiden gleich
Branchendurchschnitt	41 %	10 %	49 %
Elektrotechnik/Elektronik	63 %	–	37
Grundstoffverarbeitung	29 %	14 %	57 %

Die beiden genannten Branchen vertreten relative Extrempositionen. Im Durchschnitt wird vor allem eine Gleichrangigkeit von älteren und jüngeren Mitarbeitern gesehen. Ein eindeutiges Defizit-Modell für die älteren Arbeitnehmer konnte nur teilweise festgestellt werden, so z.B. in den Unternehmen der Elektrotechnik/Elektronik.

Flexibilität: Die turbulenten, dynamischen Märkte erfordern immer mehr Flexibilität und Reaktionsfähigkeit. In der durchgeführten Befragung gilt Flexibilität offensichtlich als Domäne der jüngeren Mitarbeiter (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Flexibilitätseinschätzung: Vergleich jüngerer und älterer Kollegen

	besser bei jüngeren Kollegen	besser bei älteren Kollegen	bei beiden gleich
Branchendurchschnitt	78 %	1 %	21 %
Elektrotechnik/Elektronik	100 %	–	–
Grundstoffverarbeitung	57 %	14 %	29 %

Die Betriebe der Elektrotechnik/Elektronik und die der Grundstoffindustrie dokumentieren die Extrempositionen.

Lernbereitschaft und Lernfähigkeit: In der Einschätzung der Lernbereitschaft im Branchendurchschnitt dominiert die Gleichrangigkeit von jungen und älteren Mitarbeitern (52 %). Danach ist die Lernbereitschaft der Jüngeren höher als die der Älteren (37 % zu 11 %).

Bessere Lernfähigkeit wird in der vorliegenden Untersuchung den jüngeren Mitarbeitern bescheinigt (79 % im Durchschnitt), etwa gleich schätzen die Lernfähigkeit von alten und jüngeren Beschäftigten 21 % der Befragten ein. Den Alten wird bessere Lernfähigkeit generell nicht zugesprochen (0 %).

Erreichung betrieblicher Zielsetzungen mit alternden Belegschaften

Gewinnsicherung: Im Durchschnitt sind 50 % der befragten Unternehmen der Auffassung, daß sich eine alternde Belegschaft weder besonders positiv noch besonders negativ auf den Gewinn auswirkt. 46 % der Unternehmen erwarten von alternden Belegschaften eine negative Wirkung und nur 4 % eine positive.

Insbesondere die sonstigen Branchen (10 % positiv, 50 % wie bisher) und die Dienstleister (6 % positiv, 61 % wie bisher) erwarten progressive Wirkungen. Eindeutig negative Wirkungen erwartet das Baugewerbe (76 % schlechter und 24 % wie bisher).

Wahrscheinlich kann aus dieser Befragung die Hypothese aufgestellt werden, daß in vielen Branchen der Gewinn mit alternden Belegschaften „gehalten“ werden kann, wenn einige Gegensteuerungen erfolgen (z.B. Qualifizierung, Gesundheit und Fitneß, Arbeitsorganisation u.a.).

Kostensenkung: Sicher auch aufgrund des Senioritätsprinzips erwarten viele Unternehmen bei alternden Belegschaften Schwierigkeiten mit den Kosten. Im Branchendurchschnitt sind das 56 % der Unternehmen, 38 % sehen keine Veränderung, 6 % erwarten eine günstigere Positionierung. Die Betriebe des Baugewerbes rechnen zu 76 % mit einer Verschlechterung bei der Erreichung der Kostenziele. Verbesserungen werden nur in den Betrieben der Grundstoffverarbeitung (17 %) und in den sonstigen Branchen (15 %) erwartet.

Ohne Zweifel gilt vor allem für ostdeutsche Betriebe, die die wirtschaftliche Stabilisierung noch nicht abgeschlossen haben, daß die Arbeitskraft oft sehr vordergründig als Kostenfaktor gesehen wird. Das Senioritätsprinzip steht (teilweise oder nur scheinbar) dem Leistungsprinzip entgegen. Hier existieren bestimmte Denkmuster im Management, die sich wahrscheinlich in der Befragung niederschlagen. Zu hohe Lohnkosten verhindern oder erschweren den Einsatz der „Alten“.

Produktivitätsentwicklung: 62 % aller Betriebe schätzen ein, daß alternde Belegschaften sich auf die Produktivität nachteilig auswirken. 34 % sehen keine Veränderungen, 4 % erwarten bei alternden Belegschaften Produktivitätssteigerungen.

Die Verschlechterung wird vor allem von den Betrieben der Baubranche (76 %) und von Firmen der Elektrotechnik/Elektronik (71 %) erwartet.

Positive Wirkungen sehen Betriebe der Dienstleistungsbranche (11 %) und der sonstigen Branchen (5 %).

Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung: Alternden Belegschaften wird in der vorliegenden Befragung bestätigt, daß sie die Qualitätsanforderungen der Zukunft erreichen können (57 % des Samedurchschnitts). 39 % der Unternehmen erwarten eine Verbesserung der Qualitätssituation und nur 4 % eine Verschlechterung.

Qualität scheint sich gut mit alternden Belegschaften, vielleicht auch mit Arbeitsdisziplin, Arbeitsmoral und Zuverlässigkeit zu koppeln. Hier liegen also offensichtlich Vorzüge alternder Belegschaften.

Marktanpassung: Im Branchendurchschnitt wird eingeschätzt, daß die Zielgröße Marktanpassung mit alternden Belegschaften so gut wie bisher erreicht werden kann (54 %), günstiger zu sichern ist (2 %), schlechter möglich ist (44 %). Besondere Nachteile erwartet die Elektrotechnik/Elektronik mit 57 %. Die Betriebe der Grundstoffverarbeitung schätzen ein, daß die gegenwärtige Position weitgehend gehalten werden kann (67 %).

Innovationsfähigkeit: Die Innovationsfähigkeit der Unternehmen entscheidet heute weitgehend über deren Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftschancen. Schnelligkeit, Neuheitsgrad, Intensität und Vermarktungsfähigkeiten von Innovationen sind für viele Firmen existenzentscheidend. Innovationskompetenz, Innovationsbereitschaft, Innovationsfähigkeit hängen keineswegs dominant vom Alter der Belegschaften ab (Jasper, Rohwedder 1996, S. 46 f.), sondern vielmehr vom Typ und Charakter der Menschen, der konkreten Persönlichkeitsstruktur, der Mentalität und inneren Einstellung und Antriebsregulation über Interesse, Motivation, Neugierde und Spaß an der Arbeit. „Es bestätigt sich überwiegend die bereits dargelegte Ansicht, daß die Attributierung von Jüngeren als innovativ und der Älteren als beharrend und konservativ zu vereinfachend ist“ (ebd., S. 50).

Gerade diese vereinfachte Ansicht scheint in der Befragung erkennbar. Alternde Belegschaften, so das Befragungsergebnis, wirken im Durchschnitt auf die betrieblichen Innovationen zu 57 % nachteilig, zu 40 % unverändert, zu 3 % fördernd.

Sicherung betrieblicher Funktionen mit alternden Belegschaften

Weiterhin war von Interesse, wie die Unternehmen die Sicherung ihrer Standardfunktionen mit älteren Belegschaften einschätzen, ob die jeweiligen Funktionen gleichbleibend besser oder schlechter erfüllt werden können. Die Ergebnisse der Befragung im Branchendurchschnitt spiegelt Tabelle 3 wider.

Tab. 3: Funktionserfüllung bei älter werdenden Belegschaften

Betriebliche Funktion	eher besser	wie bisher	eher schlechter
Management	31 %	53 %	16 %
Absatz	8 %	53 %	39 %
Forschung und Entwicklung	7 %	41 %	52 %
Produktion	2 %	45 %	53 %
Beschaffung	12 %	65 %	23 %
Controlling	24 %	73 %	3 %
Verwaltung	14 %	80 %	6 %

Dabei zeigen sich einige Trends, die die bisherigen Untersuchungsergebnisse verfeinern bzw. stützen. Die positiven Seiten alternder Belegschaften, nämlich Erfahrung, psychische Leistungsfähigkeit, Zuverlässigkeit, hohe Arbeitsmoral, führen wahrscheinlich dazu, daß insbesondere für die Funktionen

- Management,
- Controlling,
- Verwaltung und
- Beschaffung

eine spürbare Verbesserung der Aufgabenerfüllung erwartet wird. So halten z.B. die Betriebe der Grundstoffverarbeitung eine Verschlechterung der Funktionserfüllung im Management und Controlling durch alternde Belegschaften für unmöglich (0 %).

Eine spürbar eher negative Funktionserfüllung durch alternde Belegschaften wird insbesondere für

- Forschung und Entwicklung,
- Produktion und
- Absatz

angenommen. Die erkennbaren Besorgnisse der Betriebe berühren Hauptfunktionen, die die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen entscheidend bestimmen und die große Teile der Belegschaft binden. So sind hinsichtlich von Elementen der Zielerreichung und der Realisierung bestimmter Funktionen analoge skeptische Ansätze in den Betrieben erkennbar. Gleichzeitig erscheinen viele wichtige betriebliche Funktionen mit älteren Belegschaften durchaus machbar.

2.3 Erkennbare betriebliche Verhaltensmuster

Hier stellte sich die Frage, ob die Betriebe dem Problem der alternden Belegschaften ausweichen oder ob sie sich dem Problem stellen und welche Wege sie sehen, um eine teilweise oder vollständige Problemlösung zu erreichen. Offensichtlich hoffen fast alle befragten Betriebe noch darauf, daß eine Verjüngung der Belegschaften möglich sein wird. Aufgrund der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage, der Entwicklung des vereinten Europa und der Globalisierung ist diese Vorstellung gegenwärtig weitverbreitet (94 % der Betriebe). Die Arbeitsplatzvernichtung durch Verlagerung von Aufgaben ins Ausland spielt in der Befragung eine geringe Rolle (2 %) und wird nur von Betrieben des Maschinenbaus thematisiert (10 %). Die Beschäftigung älterer Mitarbeiter auf der Basis veränderter betrieblicher Bedingungen wird von 43 % der Betriebe (Durchschnitt des Sample) als wichtiger Lösungsansatz benannt. Besonders Betriebe aus dem Baugewerbe (53 %), den sonstigen Branchen (50 %) und dem Maschinenbau (43 %) betrachten diesen Weg als wichtig. Hieraus läßt sich ableiten, daß eine große Anzahl von Betrieben die Bereitschaft entwickelt, durch betriebliche Veränderungen auch mit älteren Belegschaften erfolgreich am Markt agieren zu können. Offensichtlich spielen auch die Veränderung von Technologien (12 % der Betriebe, im Sample in der Elektrotechnik/Elektronik sogar 38 % der Betriebe), Strukturveränderungen (6 %) und Outsourcing (7 %) eine entsprechende Rolle bei der Problemlösung. Damit bieten sich wahrscheinlich Maßnahmen der Unternehmenspolitik an, die in der Summe durchaus geeignet sind, die Problemlösung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wirksam zu unterstützen. Die Befragung läßt vermuten, daß hier von seiten der Betriebe auch eine betriebliche Akzeptanz besteht, solche Wege zu gehen.

Die personalpolitischen Maßnahmen wurden wie folgt gewertet:

- spezielle Qualifizierung für ältere Mitarbeiter → 32 %,
- altersgerechte Betriebs- und Arbeitsorganisation → 36 %,
- verbesserter Gesundheitsschutz für ältere Mitarbeiter → 19 %.

Dabei gibt es in den Branchen wiederum differenzierte Schwerpunktsetzungen. Für die Betriebe der Grundstoffverarbeitung ist die spezielle Qualifizierung (71 %), für die Unternehmen der Elektrotechnik/Elektronik die altersgerechte Organisation (75 %) und für das Dienstleistungsgerwerbe der verbesserte Gesundheitsschutz (23 %) besonders wichtig.

Die Ergebnisse der Befragung lassen durchaus die Hypothese zu, daß die Betriebe in der Lage sind, betriebspolitisch und personalpolitisch aktiv zur Problemlösung beizutragen.

Die durchgeführten Interviews in ausgewählten Betrieben zur Gesamtproblematik, insbesondere aber zu den Verhaltensmustern, lassen stark unterschiedliche Positionen erkennen:

- Der „global player“ negiert das Problem alternder Belegschaften. Globale Konzernstrategien, der Aufbau neuer Werke im Ausland, die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte, Internet und Datenauto-bahn ermöglichen es nach Auffassung des Managements jederzeit, die erforderlichen Arbeitskräfte zu günstigsten Konditionen weltweit anzuwerben. Alternde deutsche Belegschaften haben in dieser Firmenphilosophie keinen Platz.
- Der „junge Betrieb auf der grünen Wiese“ hat ein geringes betriebliches Durchschnittsalter und sieht das Problem älterer Belegschaften als eine Zukunftsaufgabe, die zur Zeit keine Aktivitäten erfordert.
- Ein kleiner Betrieb der Chemieindustrie hat bereits gegenwärtig Probleme mit der Überalterung seiner Belegschaft. Die niedrige Belegschaftsstärke ermöglicht intensive Personalarbeit. Die künftigen Probleme mit der rasch alternden Belegschaft werden erkannt. Zahlreiche Tagesprobleme überlagern gegenwärtig diese Situation. Aktive Reaktionen sind noch nicht erkennbar.
- Zwei der befragten Betriebe, die ebenfalls von der Überalterung der Belegschaften bereits stark betroffen sind, entwickelten Problembewußtsein und reagieren aktiv auf diese Situation:

- Verjüngung der Belegschaften über gezielte Neueinstellungen,
- Schaffung von Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterbeschäftigung alternder Belegschaftsmitglieder über Qualifizierung und Teilzeitarbeit,
- Personalpolitik der zweiten Reihe, d.h. für wichtige Funktionen und Arbeitsplätze, die zur Zeit von älteren Mitarbeitern besetzt sind, werden Festlegungen für einen jüngeren Ersatz getroffen,
- Aufbau einer „kleinen brillanten Stammebelegschaft“, die zeitweise mit Leiharbeitskräften ergänzt wird.

Wichtig erscheint in diesen Betrieben „die richtige Mixtur“ von verschiedenen Maßnahmen, um ältere Belegschaften effektiv einsetzen zu können.

3. Alternde Belegschaften – Problementschärfung contra Problemverschärfung?

Wenn eingangs die von Wahse und Schaefer (1997, S. 23) aufgestellte These der Ent- bzw. Verschärfung des Problems alternder Belegschaften aufgeworfen wurde, so soll jetzt im Resümee diese These vertieft und präzisiert werden:

Die Befragung, vor allem auch die Interviews lassen folgende Aspekte vermuten, die eher für eine „Entschärfung“ des Problems alternder Belegschaften sprechen:

- die spezielle Leistungsfähigkeit alternder Belegschaften und ihr effizienter Einsatz unter konkreten Bedingungen,
- die Globalisierung, die schon in den nächsten Jahren Dimensionen erreichen wird, die den nationalen Arbeitsmarkt sprengen,
- die Produktivitätsentwicklung, die gestützt auf die modernen Technologien in den nächsten 10 bis 20 Jahren „in Sprüngen“ zu erwarten ist und ohne Zweifel viele Arbeitsplätze in Frage stellen wird.

Der Arbeitskräftebedarf und dessen Deckung sind für manche Konzerne und Großbetriebe nur noch als globales Problem verständlich. Der Welt-Wettlauf um höchste Effizienz und niedrigste Löhne ist bereits voll im

Gänge. Die Haltung der deutschen „global player“ läßt die Dynamik ahnen, die hier in Gang gekommen ist. Ohne diesen Bezug läßt sich die Frage der alternden Belegschaften in Deutschland nicht mehr ernsthaft diskutieren. Dabei ist es zur Zeit offen, welche Teile des deutschen Arbeitskräftepotentials von dem Problem der Globalisierung in welchem Grade erfaßt werden. Eindeutig ist jedoch die rasch anwachsende Tendenz. Erkennbar ist der Ansatz, daß sich die großen und kleinen „global player“ dem Problem der alternden Belegschaften nicht stellen werden, sie halten die Problemstellung für irrelevant und indiskutabel.

Eine „Verschärfung“ des Problems alternder Belegschaften scheint durchaus bei einem Teil der Unternehmen erkennbar. Ausgehend von der schon vorhandenen bzw. sich abzeichnenden Alterung der Belegschaften kann Überalterung für bestimmte Branchen oder bestimmte Berufsgruppen zeitweise lokal durchaus auftreten. Die große Differenzierung dieser Problemlage wurde in den Untersuchungen deutlich.

Offensichtlich sind es vorrangig Betriebe

- mit starker lokaler Markt- und Kundenbindung,
- die aus verschiedenen Gründen keine Chancen in der Globalisierung sehen,
- die ganz spezielle kundenwunschorientierte Leistungen und Dienstleistungen in hoher Qualität erbringen,

die den Druck alternder Belegschaften besonders spüren und differenziert reflektieren.

Mit der Entwicklung der Dienstleistungswirtschaft in Deutschland könnte sich hier ein Trend der Problemverschärfung andeuten. Die Analysen machten deutlich, daß in vielen Betrieben Ideen, Konzepte, Strategien und Maßnahmen existieren, wie man mit alternden Belegschaften umzugehen denkt bzw. umgeht.

Dabei zeigt sich, daß die Personalpolitik der Geschäftspolitik des Unternehmens nachgeordnet ist. Sie ist in der Regel nicht eigenständig und dominiert die Geschäftspolitik nicht. Deshalb geht es auch zuerst darum, die geeignete Mixtur von veränderten Produkt- und Leistungsangeboten, Outsourcing, Verlagerung ins Ausland, neuen Geschäftsprofilen und Strukturen u.a. aktiv zu beherrschen. Die Betriebe selbst und ihre Marktangebote sind wandelbar und dynamisch – sie müssen es sein, wenn sie im

Wettbewerb bestehen wollen. Die Personalpolitik vollzieht dann die Anpassung der Hauptressource Arbeitskraft an die veränderten Geschäftsstrategien. Die Geschäftsstrategie aber folgt vorrangig dem Leitgedanken der Effizienz, der Rationalität und des Wettbewerbs und leider noch viel zu wenig dem der Beschäftigungssicherung auch für alternde Belegschaften.

Die Analysen zeigen weiterhin, daß es keinen „Königsweg“ betrieblicher Verhaltensmuster beim Umgang mit alternden Belegschaften geben wird und geben kann. Immer wieder wurde in den Interviews auf die betriebs-spezifischen Mixturen zwischen Entscheidungen der Geschäftspolitik und den sie ergänzenden Entscheidungen der Personalpolitik hingewiesen. Auch die Personalpolitik kennt viele Wege, die den Einsatz alternder Belegschaften erleichtern. In den Betrieben werden sich spezielle Verhaltensmuster ausprägen, die vor allem hinsichtlich der differenzierten Mixturen ihrer Bestandteile immer interessanter werden. Hier deuten sich wenig besetzte Forschungsfelder für die Zukunft an.

Literatur

- Bäcker, G.; Naegele, G.: *Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit*, Köln 1993.
- Forum Demographie und Politik: Deutschland kann erfolgreich altern, Resümee der gleichnamigen Tagung am 5. Mai 1994, Heft 2, 1994.
- Frei, F.; Hugentobler, M.; Alioth, A.; Duell, W.; Ruch, L.: *Die kompetente Organisation*, Stuttgart 1993.
- Jasper, G.; Rohwedder, A.: *Projektbericht: Änderung der betrieblichen Alterszusammensetzung: Gestaltungsherausforderungen*, a & o research, Berlin 1996.
- Klose, H.-U.: *Wir brauchen neue Leitbilder für eine neue Gesellschaft*. In: *Kommission Demographischer Wandel/Seniorenpolitik des SPD-Partei Vorstandes* (Hrsg.): *Materialien: Perspektiven unserer alternden Gesellschaft*, Bonn 1993, S. 3.
- Lutz, B.; Hartmann, M.; Hirsch-Kreinsen, H. (Hrsg.): *Produzieren im 21. Jahrhundert – Herausforderungen für die deutsche Industrie – Ergebnisse des Expertenkreises „Zukunftsstrategien“ Band I*, Frankfurt/New York 1996.
- Militky, H.-J.; Rössel, G.: *Neue Chancen wahrnehmen – nah am Markt agieren*. In: M. Hartmann (Hrsg.): *Dynapro*, Stuttgart 1996, S. 203-222.
- Naegele, G.: *Zur Zukunft älterer Arbeitnehmer – Die Entscheidung für oder gegen die Alterserwerbsarbeit fällt in den Betrieben und ist dort zu beeinflussen*. In: *Soziale Sicherheit*, Heft 6, 37. Jg., 1988, S. 169-178.

- Naegele, G.: Demographische Veränderungen in der Arbeitswelt und Anforderungen an darauf bezogene Zukunftskonzepte. In: Kommission Demographischer Wandel/Seniorenpolitik des SPD-Parteivorstandes (Hrsg.): Materialien: Perspektiven unserer alternden Gesellschaft, Bonn 1993, S. 18-23.
- Rössel, G.: Zwischen Neutaylorismus und Lean Production – Ausgewählte Rationalisierungskonzepte ostdeutscher Betriebe. In: B. Lutz; H. Schröder (Hrsg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit im Transformationsprozeß, München/Mering 1995, S. 249-320.
- Wahse, J.; Schaefer, R.: Zum Wandel der Alterspyramide der Erwerbstätigen in Ostdeutschland im Transformationsprozeß. In: INIFES u.a.: Arbeits und Innovationspotentiale im Wandel, Stadtbergen/München/Berlin 1997, S. 15-44.
- Warnecke, H.-J.: Revolution der Unternehmenskultur, Berlin/Heidelberg/New York 1993.

Beschäftigungschancen von Jugendlichen in der alternden westdeutschen Gesellschaft

1. Ausgangslage

Deutschland galt all die Jahre als ein Land, in dem Jugendliche, also Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, von der Arbeitsmarktkrise weniger betroffen waren als in anderen europäischen Ländern. Noch Anfang der 90er Jahre waren mit etwa 3 % relativ wenig Jugendliche arbeitslos. Auch im Vergleich mit der übrigen, zunehmend älter werdenden Erwerbsbevölkerung lag die Arbeitslosenquote Jugendlicher in Westdeutschland unter dem Durchschnitt. Bei rückläufigen Bevölkerungszahlen der Jugendlichen wurden somit die Probleme am Arbeitsmarkt eher im erwarteten Fachkräftemangel als bei fehlenden Ausbildungs- und Arbeitsplätzen gesehen.

Inzwischen sind drastische Veränderungen eingetreten, die zu Besorgnis Anlaß geben. So ist bei weiter deutlich sinkender Zahl der 15- bis 24jährigen Erwerbstätigen die Arbeitslosenquote Jugendlicher auf das Durchschnittsniveau angestiegen, und auch eine zunehmende Ausbildungs- bzw. Bildungsbeteiligung kann den Arbeitsmarkt nur kurzfristig entlasten.

Führt somit in Westdeutschland die alternde Erwerbsbevölkerung bei deutlichem demographischen Anstieg der Jugendlichen zu deren Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt? Dies hätte Konsequenzen sowohl für den Humankapitalerhalt bei Jugendlichen als auch für die mittel- und längerfristige Sicherung verfügbarer Qualifikations- und Innovationspotentiale in der Gesellschaft.

2. Bevölkerungs- und Beschäftigtenzahlen Jugendlicher gehen deutlich zurück

Zwischen 1991 und 1995 hat sich die Zahl erwerbstätiger Jugendlicher (ohne Auszubildende) im Alter zwischen 15 bis 24 Jahren laut Bildungsgesamtrechnung (BGR; Fischer u.a. 1993, S. 9 ff.)¹ in Westdeutschland um 1,1 Mio. verringert (Tab. 1). Da sich die unter 20jährigen noch überwiegend in einer Ausbildung befanden, betraf dies vor allem ältere Jugendliche. Im Vergleich dazu kam es in allen höheren Altersgruppen lediglich zu geringen Schwankungen. Dieses auf den ersten Blick besorgniserregende Ergebnis wird auch durch den Mikrozensus bestätigt.²

Tab. 1: Mit den geburtenschwachen Jahrgängen sinken die Beschäftigungszahlen bei Jugendlichen

(Veränderung der Zahl Erwerbstätiger, Arbeitsloser, Nichterwerbspersonen und derer in Ausbildung in Westdeutschland im Alter zwischen 15 und 24 Jahren zwischen 1991 und 1995 – Angaben in 1.000)

Status	1991	1995	Differenz
Erwerbstätig	3.405	2.254	- 1.151
In Ausbildung	4.275	4.154	- 121
Arbeitslose	249	332	+ 83
Nichterwerbspersonen	470	547	+ 77
Insgesamt	8.399	7.287	- 1.112

Quelle: IAB-Bildungsgesamtrechnung

Einer der Gründe für die rückläufige Erwerbstätigkeit Jugendlicher ist in der demographischen Entwicklung dieser Altersgruppe zu sehen. So be-

- Die folgenden Analysen stützen sich auf die Bildungsgesamtrechnung (BGR), und zwar aus zweifachem Grund: Zum einen basiert die BGR auf amtlichen Statistiken, die gerade für die Jugendphase wesentlich sind (insbesondere Bildungs- und Ausbildungsstatistiken). Zum anderen erfaßt sie die Daten nach Einzelaltersjahren und Geschlecht getrennt und ermöglicht damit einen differenzierten Einblick in altersspezifische Entwicklungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem.
- Laut Mikrozensus (MZ) betrug der Beschäftigungsrückgang bei Jugendlichen zwischen 1991 und 1995 eine knappe Million. Die Niveauabweichungen zwischen beiden Datenquellen um etwa 100.000 sind auf unterschiedliche Erfassungszeitpunkte (MZ im April, BGR zum Jahreswechsel) und verschiedener Erfassungsmethoden (MZ basiert auf Haushaltbefragungen, BGR auf der Zusammenführung verschiedener amtlicher Statistiken) zurückzuführen.

fanden sich Anfang der 80er Jahre die geburtenstarken Jahrgänge der 60er Jahre in ihrer Jugendphase. Im Jahre 1983 erreichte die Zahl der Jugendlichen im Alter zwischen 15 bis 24 Jahren mit 10,2 Mio. ihren Höhepunkt. Danach machte sich der sog. „Pillenknicke“ bemerkbar. Die Zahl der Jugendlichen sank bis Mitte der 90er Jahre weiter kontinuierlich und hatte 1996 den Tiefstand erreicht. Allein zwischen 1991 und 1995 betrug der Bevölkerungsrückgang bei Jugendlichen ca. 1,1 Mio. Nach Prognosen des Statistischen Bundesamtes³ ist in Zukunft allerdings mit einem nachhaltigen Wiederanstieg der jugendlichen Bevölkerung in Westdeutschland zu rechnen.

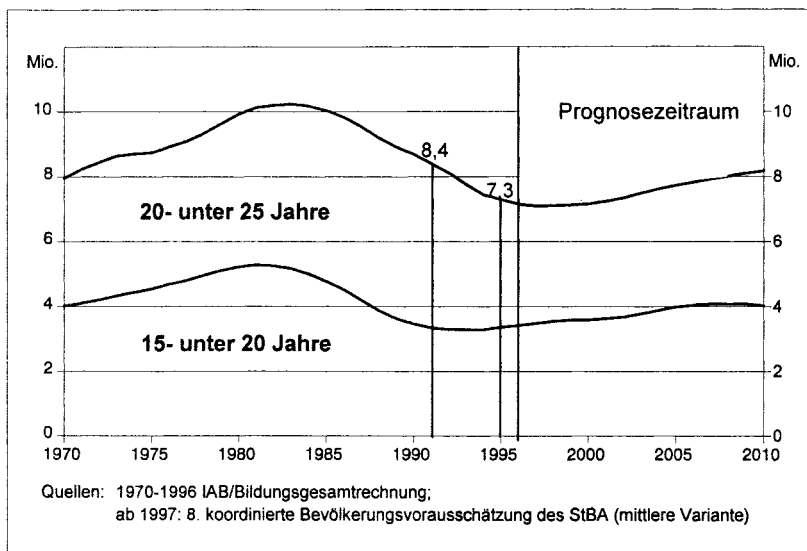


Abb. 1: Jugendliche Bevölkerung nach Altersgruppen in Westdeutschland

Damit ist zwar der Beschäftigungsrückgang der Jugendlichen mit etwa 1,1 Mio. nahezu deckungsgleich mit dem Bevölkerungsrückgang zwischen 1991 und 1995 in dieser Altersgruppe. Dennoch wäre es vorschnell, die gesunkene Zahl erwerbstätiger junger Menschen allein demographisch erklären zu wollen, denn im gleichen Zeitraum haben sich auch die Arbeitsmarktchancen Jugendlicher erheblich verschlechtert.

3 Mittlere Variante der 8. koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung des Statistischen Bundesamtes.

3. Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit bei Jugendlichen nehmen zu

Tabelle 2 zeigt die rückläufigen Beschäftigungsanteile der jugendlichen Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 24 Jahren bei prozentualer Zunahme der Personen in Arbeitslosigkeit, in Nichterwerbstätigkeit oder in Ausbildung in den Jahren 1991 und 1995. Diese relativen Werte geben – unabhängig von den Schwankungen der absoluten Bevölkerungszahlen – Aufschluß über strukturelle Verschiebungen aufgrund individueller Verhaltensänderungen oder veränderter Beschäftigungsmöglichkeiten im Beobachtungszeitraum.

Tab. 2: Rückläufige Beschäftigtenanteile bei zunehmender Ausbildungsbeteiligung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit

(Veränderung der Anteile Erwerbstätiger, Arbeitsloser, Nichterwerbspersonen und derer in Ausbildung in Westdeutschland im Alter zwischen 15 und 24 Jahren zwischen 1991 und 1995 – Angaben in %)

Status	1991	1995	Differenz in Prozentpunkten
Erwerbstätige	40	31	- 9
In Ausbildung	51	57	+ 6
Arbeitslose	3	4	+ 1
Nichterwerbspersonen	6	8	+ 2
Insgesamt	100	100	-

Quelle: IAB-Bildungsgesamtrechnung

Während die Erwerbsbeteiligung Jugendlicher zwischen 1991 und 1995 von 40,5 % auf 30,9 % sank, erhöhten sich parallel dazu die Anteile jugendlicher Arbeitsloser um 1,6 Prozentpunkte und jugendlicher Nichterwerbspersonen – also solcher, die weder beschäftigt noch arbeitslos gemeldet waren und sich auch nicht in Ausbildung befanden – um 1,9 Prozentpunkte. Mit einem Plus von 6,1 Prozentpunkten ist jedoch die Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung besonders stark gestiegen.

Solche Wechselwirkungen zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem sind nicht neu. Auch in der Vergangenheit führten Probleme am Arbeitsmarkt und die Expansion des Bildungssektors zu verlängerten Ausbildungszeiten der nachwachsenden Generationen und in der Folge zu einer Abnahme der Erwerbsbeteiligung Jugendlicher. Neu hingegen ist zweierlei:

- Zum einen das Ausmaß und die Geschwindigkeit des Beschäftigungsrückgangs. Binnen fünf Jahren sind die Erwerbstätigenquoten der Jugendlichen stärker gesunken als im gesamten vorherigen Jahrzehnt.
- Zum anderen der Umstand, daß der Rückgang der Erwerbsbeteiligung nur zu etwa zwei Dritteln mit einem Anstieg der Ausbildungsbeteiligung erklärt werden kann. Das restliche Drittel führte einerseits zu einer Erhöhung der Jugendarbeitslosigkeit, andererseits aber auch – und dies ist qualitativ neu – zu einem spürbaren Anstieg des Anteils jugendlicher Nichterwerbspersonen.

Bis Ende der 80er Jahre war der Anteil jugendlicher Nichterwerbspersonen selbst in Zeiten mit angespannter Arbeitsmarktlage kontinuierlich gesunken. Dieser langfristige Trend kippte erst mit Beginn der 90er Jahre. Im Jahre 1995 lag der Anteil jugendlicher Nichterwerbspersonen mit 7,5 % über dem Anteil arbeitsloser Jugendlicher an der gleichaltrigen Bevölkerung (4,6 %). Die absoluten Werte zeigen ein ähnliches Bild. Im Jahre 1995 zählten mit 547.000 – wie bereits 1991 – mehr Jugendliche zum Kreis der Nichterwerbspersonen, als offiziell arbeitslos gemeldet waren (332.000). Dies bedeutet aber auch, daß die Beobachtung der registrierten Jugendarbeitslosigkeit nur noch den kleineren Teil einer wachsenden Ausgrenzung bzw. eines zunehmenden Rückzugs Jugendlicher vom Ausbildungs- und Arbeitsmarkt widerspiegelt.

4. 700.000 Jugendliche weniger in Beschäftigung als zu erwarten war

Bleibt die Frage, in welchem Umfang sich der absolute Beschäftigungsrückgang Jugendlicher von besagten 1,1 Mio. zwischen 1991 und 1995 durch die demographische Entwicklung oder aber durch strukturelle Veränderungen erklären läßt.

Dies wird deutlich, wenn die prozentuale Verteilung von Erwerbstätigen, Arbeitslosen, Nichterwerbspersonen und Personen in Ausbildung (einschl. Auszubildende) des Jahres 1991 auf das Jahr 1995 übertragen wird. Im Ergebnis entsteht eine hypothetische Verteilung der Jugendlichen für das Jahr 1995, die sich ausschließlich aus der demographischen Verände-

rung im Beobachtungszeitraum ergeben hätte (demographischer Erwartungswert).

Tab. 3: Trotz deutlichem demographischen Rückgang mehr Jugendliche in Ausbildung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit

(Zahl Erwerbstätiger, Arbeitsloser, Nichterwerbspersonen und derer in Ausbildung in Westdeutschland im Alter zwischen 15 und 24 Jahren im Jahre 1995 nach der tatsächlichen Verteilung 1995 und nach der prozentualen Verteilung des Jahres 1991 – Angaben in 1.000)

Status	tatsächliche Verteilung 1995	Verteilung 1995 nach der Struktur des Jahres 1991	Differenz
Erwerbstätige	2.254	2.954	- 700
In Ausbildung	4.154	3.710	+ 444
Arbeitslose	332	216	+ 116
Nichterwerbspersonen	547	407	+ 140
Insgesamt	7.287	7.287	-

Quelle: IAB-Bildungsgesamtrechnung

Tab. 4: Rückläufige Beschäftigtenzahl Jugendlicher überwiegend verhaltens- bzw. arbeitsmarktbedingt

(Veränderung der Zahl Erwerbstätiger, Arbeitsloser, Nichterwerbspersonen und derer in Ausbildung in Westdeutschland im Alter zwischen 15 und 24 Jahren zwischen 1991 und 1995 – gegliedert nach demographischen und strukturellbedingten Komponenten – Angaben in 1.000)

Status	Veränderungen 1995 gegenüber 1991		
	demographisch bedingt	strukturell bedingt	insgesamt
Erwerbstätige	- 450	- 700	- 1.150
In Ausbildung	- 565	+ 444	- 121
Arbeitslose	- 33	+ 116	+ 83
Nichterwerbspersonen	- 62	+ 140	+ 78
Insgesamt	- 1.110	-	- 1.110

Quelle: IAB-Bildungsgesamtrechnung

Hätte nur die demographisch bedingte Änderung gewirkt, so wäre im Jahre 1995 mit 2,95 Mio. erwerbstätigen Jugendlichen zu rechnen gewesen, also lediglich mit 450.000 weniger als vier Jahre zuvor. Der tatsächliche Beschäftigungsrückgang betrug aber 1,15 Mio. Dieser Beschäfti-

gungsrückgang um weitere 700.000 Jugendliche ist also auf die bereits beschriebenen strukturellen Ursachen zurückzuführen. Der Gesamtbeschäftigungsrückgang bei Jugendlichen ist nur zu knapp 40 % demographisch bedingt. Umgekehrt hätte die Zahl der Jugendlichen in Ausbildung bei gleichem Verhalten wie vier Jahre zuvor allein aufgrund rückläufiger Jahrgangsstärken bis 1995 nicht nur um 121.000, sondern um 565.000 sinken und die Zahl der Arbeitslosen und der Nichterwerbspersonen nicht zu-, sondern abnehmen müssen.

5. Junge Männer und ausländische Jugendliche sind besonders betroffen

Wenngleich im Rahmen dieses Beitrages nicht auf alle Ursachen dieser Entwicklungen eingegangen werden kann, so zeigen sich in der Arbeitsmarktkrise der 90er Jahre folgende Auffälligkeiten:

Bei stagnierenden oder rückläufigen Beschäftigungsmöglichkeiten reagieren Betriebe – bevor es zu Kündigungen kommt – häufig erstmals mit einem Stop bei Neueinstellungen. Dies hat vor allem Konsequenzen für die Gruppe nichterwerbstätiger Arbeitssuchender, unter denen sich insbesondere jugendliche Schul- und Ausbildungsabgänger befinden (vgl. O’Higgins 1997, S. 67 ff.). Diese stärkere Betroffenheit von der wirtschaftlichen Krise spiegelt sich in dem – im Vergleich zu den übrigen Erwerbspersonen – überproportionalen Anstieg der Arbeitslosigkeit auch bei Jugendlichen wider.

Für den Rückgang der Erwerbstätigkeit und den gleichzeitigen Anstieg der Zahl jugendlicher Nichterwerbspersonen scheiden traditionelle geschlechtsspezifische Erklärungsmuster aus. Im Gegensatz zu früheren Jahren sanken die Erwerbstätigenanteile (einschl. der Wehr- und Zivildienstleistenden) junger Männer (– 10,2 Prozentpunkte) im Vergleich zu denen junger Frauen (– 8,9 Prozentpunkte) überproportional (Abb. 2). Hier kam zum Tragen, daß sich der Beschäftigungsabbau der 90er Jahre insbesondere auf das männerdominierte Verarbeitende Gewerbe konzentrierte (Engelbrech, Reinberg 1997; 1997a). Wie in anderen Industrieländern waren die Beschäftigungsmöglichkeiten männlicher Jugendlicher in Westdeutschland stärker vom Strukturwandel betroffen als die weiblicher Jugendlicher. Gegenläufig zur abnehmenden Beschäftigung stieg folglich der Anteil arbeitsloser männlicher Jugendlicher an der gleichaltrigen Be-

völkerung um zwei Prozentpunkte, der arbeitsloser weiblicher Jugendlicher hingegen um 1,1 %. Vergleichbares zeigt sich auch bezüglich der zunehmenden Zahl jugendlicher Nichterwerbspersonen. In der Vergangenheit gehörten hierzu überwiegend Frauen mit Familienpflichten bzw. als „Stille Reserve“. Noch 1991 waren unter diesen Nichterwerbspersonen mehr als doppelt so viele junge Frauen wie junge Männer zu finden. Zwischen 1991 und 1995 beruhte der Anstieg jugendlicher Nichterwerbspersonen hingegen hauptsächlich auf dem Zuwachs von 3,3 % auf 5,8 % bei den Männern. Junge Frauen stellten 1995 zwar mit 9,2 % nach wie vor den größeren Teil der Nichterwerbspersonen. Junge Männer waren in der Beschäftigungskrise aber nicht nur stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als diese. Ihre Zahl nahm auch bei denen deutlich zu, die sich trotz Erwerbslosigkeit nicht (mehr) beim Arbeitsamt meldeten. Eine gesunkene Erwerbsneigung junger Frauen war für diese Entwicklungen also nicht verantwortlich.

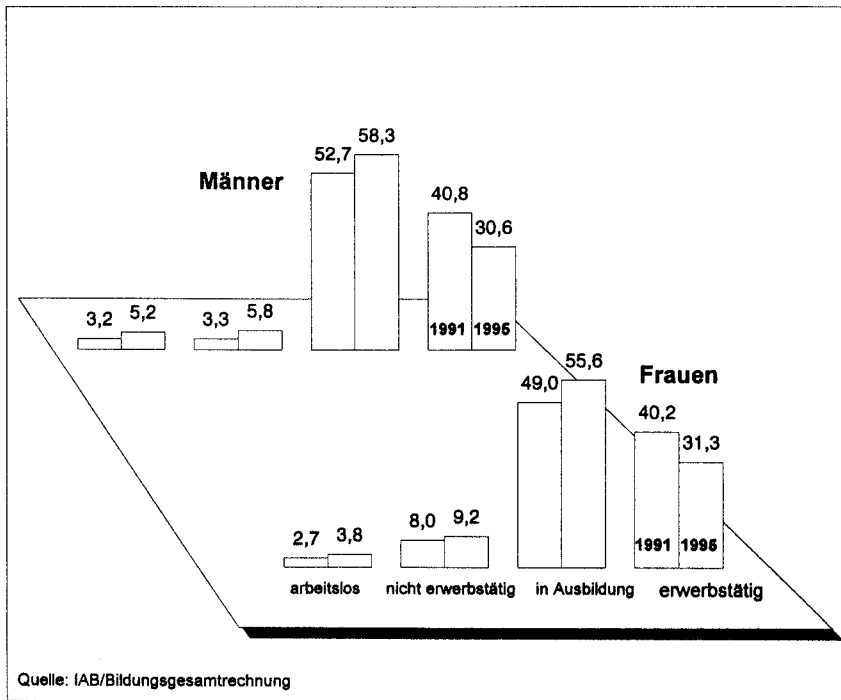


Abb. 2: Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung Jugendlicher nach Geschlecht in Westdeutschland (in % der Bevölkerung gleichen Alters)

Weiterhin zeigte sich, daß junge Ausländer stärker als deutsche Jugendliche von der Beschäftigungskrise betroffen waren. Zusätzlich kam es mit 260.000 Zuzügen in dieser Altersgruppe zwischen 1991 und 1995 zu einer Entwicklung gegen den allgemeinen demographischen Trend. Damit lag der Ausländeranteil unter den 15- bis 24jährigen Jugendlichen mit 16,5 % deutlich höher als unter der 15- bis 65jährigen Bevölkerung mit 10,2 %. Ausländische Jugendliche waren in deutlich geringerem Maße erwerbstätig oder in einer Ausbildung als deutsche Jugendliche. Dagegen stellten die Ausländer über ein Drittel aller arbeitslosen Jugendlichen und mehr als 40 % aller jugendlichen Nichterwerbspersonen. Sie trugen somit im Beobachtungszeitraum sowohl aus demographischen als auch aus strukturellen Gründen erheblich zum Anstieg der Zahlen jugendlicher Arbeitsloser und Nichterwerbstätiger bei.

Tab. 5: Überproportionaler Anteil ausländischer Jugendlicher unter den Arbeitslosen und Nichterwerbspersonen

(Erwerbsstatus der 15- bis 24jährigen Jugendlichen in Westdeutschland im Jahre 1995 – Angaben in %)

Status	Deutsche	Ausländer	insgesamt
Erwerbstätige	85,1	14,9	100
In Ausbildung	85,9	14,1	100
Arbeitslose	64,7	35,3	100
Nichterwerbspersonen	56,4	43,6	100
insgesamt	83,5	16,5	100

Quelle: Mikrozensus

6. Zunehmende Jahrgangsstärken und Warteschleifen erhöhen in Zukunft die Nachfrage nach Arbeit

Die rückläufige Entwicklung der Erwerbsquoten sowie die steigende Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung Jugendlicher wurden noch zu Beginn der 90er Jahre kaum als Arbeitsmarktproblem zur Kenntnis genommen. Man diskutierte dieses Phänomen meist unter dem Stichwort „Entzugseffekt für den Arbeitsmarkt“. Von einer drohenden „Facharbeiterlücke“ und einer „Akademikerschwemme“ war die Rede. Hinzu kam die Sorge um die Funktionsfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme, wenn sich wegen immer längerer Ausbildungszeiten der Berufsstart weiter verzögert und damit die Lebensarbeitszeit verkürzt wird.

Mit Beginn der Beschäftigungskrise der 90er Jahre rückten dann die verengten Beschäftigungsperspektiven für Jugendliche in den Mittelpunkt der Überlegungen (Schober 1995). Dabei traf der Beschäftigungsrückgang die Jugendlichen bis dato nur in abgeschwächter Form, weil die aktuelle Arbeitsmarktkrise mit dem demographischen Minimum der 15- bis 24jährigen Bevölkerung zusammenfiel. Diese relativ günstigen Rahmenbedingungen verschlechtern sich aber in den kommenden Jahren. Einige Indikatoren weisen bereits jetzt darauf hin, daß sich die geschilderte Entwicklung seit 1995 verschärft hat. So ist die Zahl der sozialversicherungs-pflichtigen jugendlichen Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) laut Beschäftigtenstatistik (eigene Berechnungen) zwischen 1995 und 1997 in Westdeutschland erneut um über 300.000 zurückgegangen. Parallel dazu erhöhte sich die Dauer der Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen in diesem Zeitraum. Der seit Mitte der 90er Jahre wieder steigende Bevölkerungstrend wird sich bei Jugendlichen über die Jahrtausendwende fortsetzen. Mit einer demographisch bedingten Entlastung ist also in den kommenden Jahren nicht mehr zu rechnen. Zusätzlich wird die gestiegene Bildungsbeteiligung der letzten Jahre – ob nun die Arbeitsmarktchancen verbessert oder ob lediglich „unfreiwillige“ Warteschleifen angehängt werden sollten – zu einer zeitlich verzögerten Nachfrage nach Beschäftigung führen. Die demographische Entwicklung sowie eine wachsende Zahl von Ausbildungsabsolventen und arbeitslosen Jugendlichen wirken zusammen und werden das Bewerberpotential in Zukunft drastisch erhöhen.

Unsicherheiten über die zukünftige Bevölkerungsentwicklung und damit in der Abschätzung der potentiellen Nachfrage nach Arbeitsplätzen erwachsen vor allem daraus, daß die Veränderungen der Zu- und Abwanderungen von Ausländern nicht vorhersehbar sind. Neben den unmittelbaren quantitativen Effekten auf das Erwerbspersonenpotential hat die zukünftige Entwicklung der ausländischen Bevölkerung zusätzlich strukturelle Auswirkungen: So führt eine Zu- oder Abnahme ausländischer Jugendlicher weniger zu Veränderungen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem, weil deren Bildungs- und Erwerbsbeteiligung deutlich niedriger ist als das deutscher Jugendlicher. Dagegen sind überproportionale Auswirkungen bei der Gruppe der Arbeitslosen und der Nichterwerbspersonen zu erwarten.

Ohne positive Beschäftigungsimpulse wird sich somit selbst bei rückläufigen Zuzügen die Integration Jugendlicher ins Berufsleben schwierig ge-

stalten. Zielgruppenspezifische Maßnahmen können helfen, Qualifikations- oder Sprachdefizite auszugleichen und der sozialen Ausgrenzung von Jugendlichen entgegenzuwirken. Für den Großteil der gut qualifizierten Jugendlichen werden zusätzliche Ausbildungsangebote ohne eine Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten kaum mehr als eine vorübergehende Linderung der Arbeitsmarktprobleme bringen. Ein ausreichendes Arbeitsplatzangebot kann bei der gegenwärtig stagnierenden Beschäftigungsentwicklung vor allem durch eine Umverteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens zwischen jüngeren und älteren Erwerbspersonen erfolgen. Dies muß sowohl im Interesse der Jugendlichen als auch der Betriebe liegen: Die so gewonnenen zusätzlichen Arbeitsplätze für Jugendliche sind Voraussetzung für den Erhalt des von ihnen erworbenen Humankapitals, für die Verjüngung der alternden Arbeitsgesellschaft und damit für die künftige Sicherung eines qualifizierten Beschäftigungspotentials.

Literatur

- Engelbrech, G; Reinberg, A.: Frauen und Männer in der Beschäftigungskrise der 90er Jahre, IABwerkstattbericht, Nr. 11, Nürnberg 1997.
- Engelbrech, G.; Reinberg, A.: Beschäftigungskrise trifft im Westen vor allem die Männer, im Osten die Frauen, IABkurzbericht, Nr. 9, Nürnberg 1997a.
- Fischer, G.; Reinberg, A.; Tessaring, M.: Bestand und Bewegungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland – Ergebnisse der Bildungsgesamtrechnung für die alten und neuen Bundesländer, BeitrAB Nr. 170, Nürnberg 1993.
- O’Higgins, N.: Die Herausforderung der Jugendarbeitslosigkeit. In: Internationale Revue für Soziale Sicherheit, Band 50, Heft 4, 1997, S. 67-100.
- Schober K.: Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle, IABkurzbericht, Nr. 5, 1995.

Teil B

Arbeitsangebot, Erwerbsneigung und -verhalten

Komponenten und subjektive Determinanten der langfristigen Entwicklung des Arbeitsangebots

Die „Stillen Reserven“ sind größer, als man denkt

Ende der 60er Jahre wurde in der Arbeitsmarktforschung die Konzeption für die Quantifizierung der Stillen Reserve entwickelt – im übrigen gerade weil das Arbeitskräfteangebot der entscheidende künftige Engpaßfaktor für die allgemein angestrebten hohen Wachstumsraten zu sein schien (vgl. Gross u.a. 1980, S. 28). Heute besteht bezogen auf die Zukunft ein wesentlich komplexeres, ja sogar widersprüchliches „Engpaßproblem“: Ein Gutteil dieser Schwierigkeiten begründet sich aus der gegenwärtigen – desolaten – Arbeitsmarktsituation einerseits und den demgegenüber andererseits nur schwer anzudenkenden, demographisch bedingten Alterungs- bzw. Verknappungsszenarien auf dem Arbeitsmarkt. Als ein zugespitztes Beispiel dafür können die jüngsten „Zukunftsreports“ (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997; Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998; Giarini, Liedtke 1998) angesehen werden, die alle das Problem eines künftigen Arbeitskräftemangels bzw. einer zukünftigen Alterung der Belegschaften ausklammern und ihre Empfehlungen überhaupt nicht vor diesem Aspekt prüfen.

Aber auch die neuesten Prognosen der Prognos AG, die im Auftrag des VDR im Jahre 1998 Modellrechnungen durchgeführt hat, weisen unter der Voraussetzung optimistischer Rahmenbedingungen für ein oberes Szenario¹ im Jahre 2040 eine Arbeitslosenquote von 4,7 % aus, unter ungünstigeren Entwicklungen (= unteres Szenario) sogar von 12,6 % (vgl. Eckerle, Oczipka 1998, S. 53). Diesen Erwartungen entsprechend und oh-

1 In diesem Fall beträgt das jährliche Welthandelwachstum 4,5 % und das jährliche Wirtschaftswachstum 1,9 %, während im unteren Szenario von 3,3 % bzw. 1,3 % ausgegangen wird (für weitere Unterschiede in den Annahmen vgl. Eckerle, Oczipka 1998, S. 23).

ne Berücksichtigung von nach Branchen bzw. Regionen differenzierten Sonderentwicklungen (vgl. den Beitrag von Wahse in diesem Band, S. 29 ff.) steht im folgenden *kein* angebotsseitiges „Engpaßproblem“ im Vordergrund der Untersuchungen, sondern vielmehr das gegenwärtige Ausmaß an Unterbeschäftigung, da dieses schon heute in seinem Volumen unterschätzt wird und infolgedessen Prognosen z.T. von unvollständigen Basisdaten ausgehen – dies auch schon ohne Berücksichtigung der Zuwanderungsfrage (vgl. zu diesbezüglichen Szenarien und Prognosen Münz u.a. 1997). Denn über die durch die amtliche Statistik erfaßte Arbeitslosigkeit hinaus bestehen eklatante Unterschiede in den Angaben zu Umfang und Struktur der verdeckten Arbeitslosigkeit sowie anderen Formen statistisch nicht erfaßter Unterbeschäftigung, so daß gewisse Einwände gegenüber der Berechnung bzw. Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials berechtigt erscheinen; beispielsweise weichen die jüngsten Ergebnisse zum gegenwärtigen Umfang und zur Struktur der Stillen Reserve² – nicht zuletzt auch aufgrund definitorischer Abgrenzungsprobleme der verschiedenen Subgruppen und der unterschiedlichen Berechnungsmethoden – elementar voneinander ab.

Darüber hinaus ist es aber auch für künftige Diskussionen unerlässlich, die Konzepte zur Ermittlung der Stillen Reserve nicht nur um generelle, sondern um gruppenspezifische Aspekte gegenwärtiger Unterbeschäftigung – das bedeutet z.B. die Berücksichtigung unerfüllter Erwerbswünsche von geringfügig Beschäftigten oder unfreiwillig (unterhalb der eigentlich gewünschten Stundenzahl) Teilzeitbeschäftigten, von Frauen (*und* Männern), von Älteren, die einen gleitenden Übergang in den Ruhestand wünschen, von Geringqualifizierten usw. – zu ergänzen (vgl. dazu auch Stobernack 1986, S. 206). Es gilt also, kritische Überlegungen zu einer Ausweitung des Phänomens und nicht nur des Begriffs der Stillen Reserve anzustellen, der – im Sinne eines umfassenden Begriffs von „labour market slack“ (vgl. vom Ansatz her auch OECD 1995, S 43 ff.) – sämtliche (quantitativen) Formen der Unterbeschäftigung enthalten sollte. Nur so können schließlich valide Ausgangsrechnungen über das zukünftige Angebot an Erwerbspersonen angestellt werden.³ Gleichzeitig ist damit

-
- 2 Angesprochen sind hier vor allem die jährlichen Publikationen der Autoren-gemeinschaft des IAB (Autorengemeinschaft 1997) sowie von Holst und Schupp (Holst, Schupp 1997), die in diesem Band ebenfalls mit einem diesbe-züglichen Beitrag vertreten sind (S. 153 ff.).
 - 3 Neben diesen quantitativen, das Arbeitsvolumen betreffenden Aspekten wäre es für die Erhaltung und den Ausbau des Humankapitals der erwerbsfähigen

(vgl. zur Dialektik dieser Betrachtungsweise den Einführungsbeitrag in diesem Band) natürlich immer die Frage gestellt, ob die Statistiken wie auch die arbeitsmarktpolitischen Diskurse der Gegenwart die bestehenden Arbeitsmarktprobleme überhaupt in ihrem Ausmaß richtig einschätzen und behandeln.⁴

Ziel dieses Beitrages sind somit – verkürzt gesagt – die Offenlegung datenseitiger Widersprüche sowie die Feststellung enormer zusätzlicher, (noch) völlig ungenutzter Arbeitskräftepotentiale. Während hier allerdings noch darauf verzichtet wird, die „verdeckten Reserven“ altersdifferenziert zu analysieren bzw. deren Einfluß auf die zukünftige Altersstruktur der Beschäftigten zu untersuchen, wird es an anderer Stelle trotz der empirischen Defizite schon notwendig sein, diesbezügliche Szenarien zu diskutieren, zumal schließlich gerade auch für die Unterbeschäftigten mittel- bzw. langfristig geeignete Maßnahmen getroffen werden müssen, um die Chance einer späteren adäquaten (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Allerdings würde vor dem Hintergrund neuerer Entwicklungen z.B. bei Jugendlichen (vgl. den Beitrag von Engelbrech und Reinberg in diesem Band, S. 65 ff.) oder bei einer veränderten Rentengesetzgebung der letztgenannte Aspekt den Rahmen dieses Beitrages sprengen.

1. Die definitorischen und operationalisierbaren Bestimmungen und Analysen zur Stillen Reserve

Grundsätzlich stehen verschiedene Wege zur Ermittlung der potentiellen Erwerbspersonen bzw. der Stillen Reserve zur Verfügung (vgl. in diesem

Bevölkerung außerdem erforderlich, das Problem der qualitativen Unterbeschäftigung aufzugreifen, die nicht nur die Nichtnormarbeitsverhältnisse betrifft, also z.B. den Aspekt der Beschäftigung unter Qualifikation (vgl. z.B. Büchel, Wenzel 1995). Letzteres würde jedoch über den hier gesteckten inhaltlichen Rahmen deutlich hinausgehen: „The problem is that unemployment measures only one aspect of the problem in a given country: that of total lack of work. Less obvious situations, such as partial lack of work, low employment income, underutilization of skills or low productivity, are not accounted for in unemployment statistics at all“ (ILO 1995, S. 2).

- 4 Auf weiterführende Aspekte dieser Frage ist an anderer Stelle einzugehen (vgl. z.B. für die Begründung der Notwendigkeit einer Neufokussierung der gesellschaftlichen Berichterstattung angesichts der Umbrüche in Wirtschaft und Gesellschaft Kistler, Sing 1998).

Band auch die Beiträge von Fuchs, S. 111 ff., sowie von Holst und Schupp, S. 153 ff.). Von diesen werden hier nur die wichtigsten erwähnt, nämlich zum einen die direkte Erfassung der Stillen Reserve durch die Methode der Befragung der erwerbsfähigen, nicht arbeitslos gemeldeten und nicht erwerbstätigen Bevölkerung nach deren Erwerbswünschen, Hindernissen etc. und zum anderen durch die Schätzung des Erwerbspersonenpotentials, das sich aus der Summe der statistisch erfaßbaren Größen der Erwerbstätigen und der registrierten Arbeitslosen sowie der Stillen Reserve als Residuum ergibt (sog. IAB-Konzept).⁵ Die Diskussion der Stillen Reserve bzw. der Vergleich verschiedener Messungen gestaltet sich dabei – neben einer Reihe weiterer Probleme wie z.B. der Notwendigkeit eines Bezugsjahres mit einer „Vollbeschäftigungssituation“, das zeitlich nicht zu weit entfernt sein sollte – nicht zuletzt deshalb schwierig, da zur Umschreibung einzelner Untergruppen mehrere spezifizierende Begriffe – wie aktive und passive Stille Reserve, Stille Reserve im engeren und weiteren Sinne, konjunkturelle versus latente Stille Reserve u.ä.m. – Verwendung finden, die zum einen in ihrer Abgrenzbarkeit und vor allem über Zeit⁶ nicht immer trennscharf sind und zum anderen eine mehr oder weniger große und heterogene Personenzahl zusammenfassen (vgl. z.B. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996, S. 79; Autoren-gemeinschaft 1996, S. 11 f.; Trabert 1996; Pfeiffer 1996).

Stellt man schließlich die Ergebnisse der Autoren-gemeinschaft des IAB (Autoren-gemeinschaft 1997), die jeweils zu Jahresbeginn Kurzfristprognosen erstellt, und die jüngsten via Befragungskonzept ermittelten Ergebnisse des DIW (Holst, Schupp 1997) zum Umfang der Stillen Reserve in Ost- und Westdeutschland gegenüber (vgl. Abb. 1),⁷ so unterscheiden

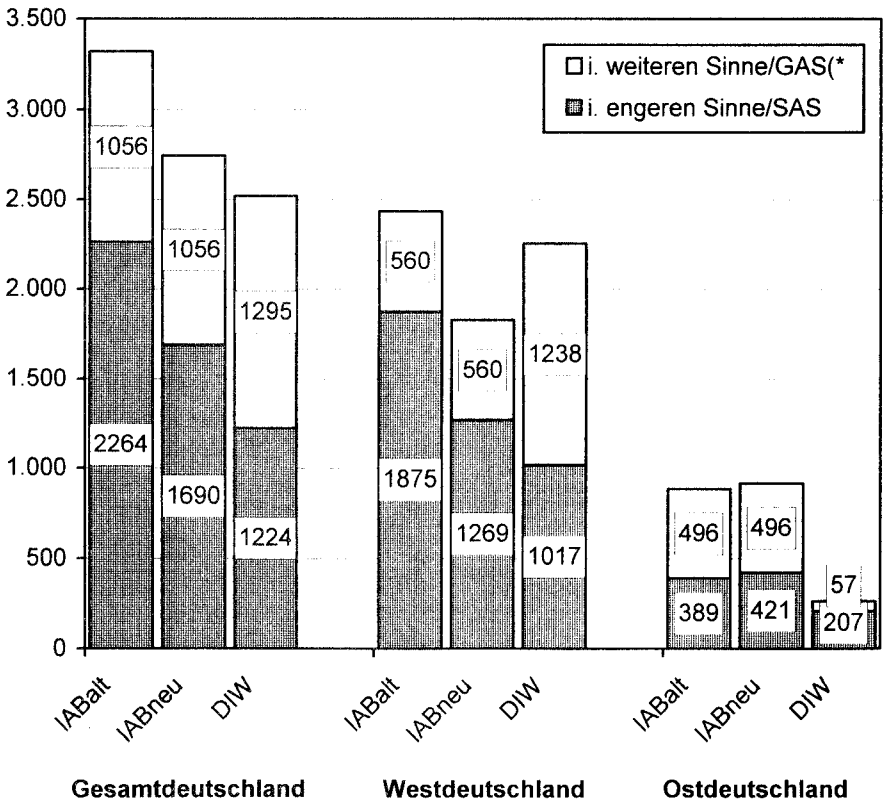
- 5 Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Erfassung der Veränderung von sog. Bestandskonten. Indem die Bewegungsströme von verschiedenen Personengruppen, z.B. von Schülern, die erwerbstätig werden, detailliert gemessen werden, läßt sich auch die Stille Reserve ermitteln (vgl. dazu z.B. Gross u.a. 1980, S. 30). Zur Arbeitskräfte-Gesamtrechnung (AGR) vgl. auch Klauder, Kühlewind 1980, S. 9 ff.
- 6 Für die Abgrenzung verschiedener Teilgruppen der Stillen Reserve bietet sich u.a. die Variable „Zeit“ an, die zum einen angeben kann, wann jemand eine Erwerbsaufnahme beabsichtigt, und zum anderen, ob jemand z.B. in der Lage ist, innerhalb von zwei Wochen eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder erst später (aufgrund von Krankheit etc.).
- 7 Inzwischen liegen mit dem jüngst veröffentlichten Kurzbericht der Autoren-gemeinschaft (1998) und dem Arbeitsmarktbericht 1997 (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1998, S. 28, 32) Neuberechnete Zeitreihen des IAB zum Umfang

sich die beiden Ansätze im untersuchten Personenkreis. Während sich die Stille Reserve gemäß der IAB-Autoren-gemeinschaft aus einem Personenkreis, der sich zum einen in Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit befindet – die sog. Stille Reserve im weiteren Sinne –, und zum anderen der Stillen Reserve im engeren Sinne⁸ zusammensetzt, unterscheidet das DIW eine stark arbeitsmarktorientierte Stille Reserve (SAS), deren Personen sofort bzw. spätestens im kommenden Jahr eine Arbeit aufnehmen wollen, und eine gemäßigt arbeitsmarktorientierte Stille Reserve (GAS), deren Mitglieder erst in zwei bis fünf Jahren erwerbstätig werden wollen. Diese unterschiedlichen Vorgehensweisen und definitorischen Abgrenzungen, die z.B. den Verbleib von Personen in Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit im Konzept des DIW teilweise ungeklärt lassen – so daß die Autoren sogar selbst vermuten, daß diese sich zumindest partiell fälschlicherweise bei den arbeitslos Gemeldeten einordnen (vgl. Holst, Schupp 1997, S. 924) –, führen schließlich zu heterogenen Quantitäten, aber auch Strukturen.

der Stillen Reserve vor. Da man sich dort jedoch weniger mit methodischen und inhaltlichen Hintergründen dieser nicht ganz unwesentlichen Revision – immerhin erreicht im Jahre 1996 die (statistische) Reduktion der Stillen Reserve i.e.S. in Gesamtdeutschland einen Wert von 574.000 Personen, in Westdeutschland sogar von 606.000 Personen – befaßt, zeigt die Analyse des vorliegenden Datenmaterials hinsichtlich der das Arbeitsangebot beeinflussenden Komponenten, daß in den vergangenen Jahren insbesondere die Einwanderungen scheinbar unterschätzt wurden. Veränderungen ergeben sich bei den Neuberechnungen aber auch hinsichtlich der Demographie- und der Verhaltenskomponente. So wurde nun der altersbedingte Abbau der Erwerbspersonen niedriger als noch vor einem Jahr (Autoren-gemeinschaft 1997) eingeschätzt – bei einer gleichzeitig deutlich höheren Verringerung der Zahl der Erwerbspersonen aufgrund eines veränderten Erwerbsverhaltens. Gerade der letztgenannte Befund bedarf, auch wenn er sich nach dem Konzept des IAB sozusagen nur als „Restgröße“ ergibt, u.E. nach dem Vorliegen weiterer detaillierterer Informationen des IAB der eingehenden Analyse (vgl. dazu auch Abschnitt 2.2).

Der Vergleich der neuen IAB-Ergebnisse für das Jahr 1996 mit denen des DIW zeigt schließlich – zumindest für Gesamtdeutschland – eine gewisse Konvergenz. Die differenziertere Betrachtung nach Bundesländern erscheint dagegen allerdings um so widersprüchlicher. Denn während zuvor durch das IAB die Stille Reserve in Ost- und Westdeutschland jeweils höher eingeschätzt wurde als durch das DIW, liegt nun für Westdeutschland – bei einer gleichzeitigen Erhöhung der Personenzahl in der Stillen Reserve i.e.S. in Ostdeutschland – eine niedrigere Schätzung vor.

- 8 Darunter wird jede Person subsumiert, die „nicht arbeitslos gemeldet ist, aber unter den gegebenen oder günstigeren Arbeitsbedingungen arbeiten möchte (Stille Reserve i.e.S.)“ (Autoren-gemeinschaft 1996, S. 11).



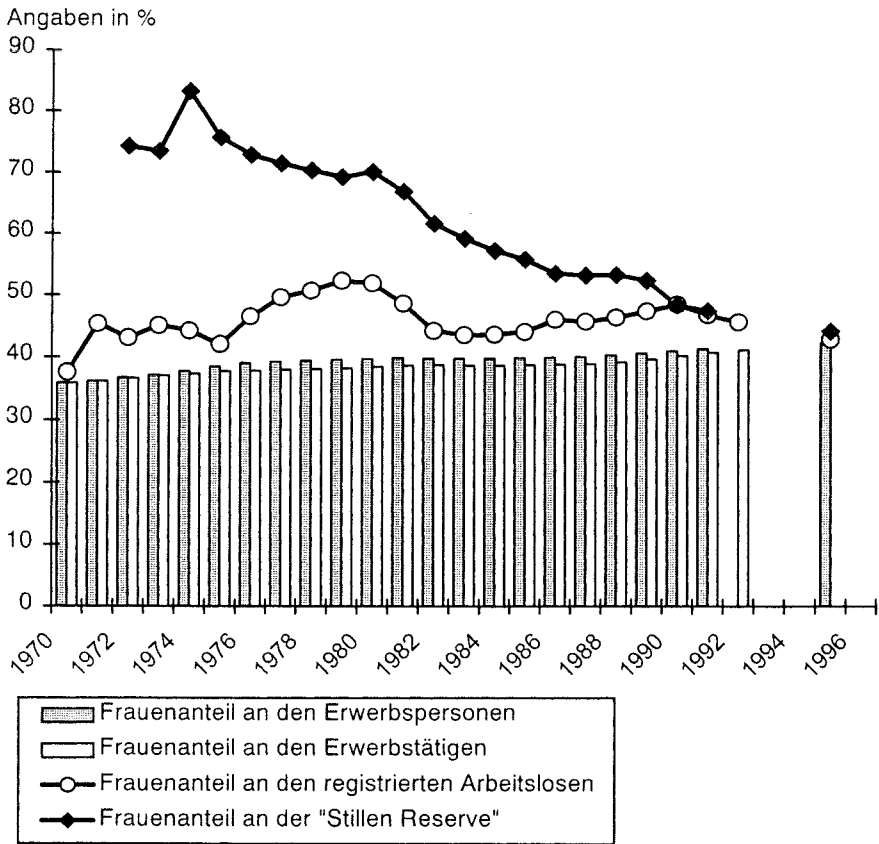
(* Stille Reserve im engeren Sinne
 Stille Reserve im weiteren Sinne bzw. in Maßnahmen
 SAS: Stark arbeitsmarktorientierte Stille Reserve
 GAS: Gemäßigt arbeitsmarktorientierte Stille Reserve

Quellen: eigene Darstellung nach Autorengemeinschaft 1997, S. 25;
 Autorengemeinschaft 1998, S. 10; Holst, Schupp 1997, S. 923

Abb. 1: Vergleich der Stillen Reserve nach dem Konzept des IAB und des DIW für das Jahr 1996 (Angaben in 1.000)

Betrachtet man darüber hinaus nämlich weitere strukturelle Angaben zur Zusammensetzung der Stillen Reserven z.B. nach Geschlecht, so werden die Abweichungen noch deutlicher.⁹ In Abbildung 2 ist noch einmal ex-

⁹ Da die geschlechtsdifferenzierten Daten für die neuberechnete Stille Reserve noch nicht vorliegen, werden in der Abbildung 2 die bisher veröffentlichten Werte verwendet.

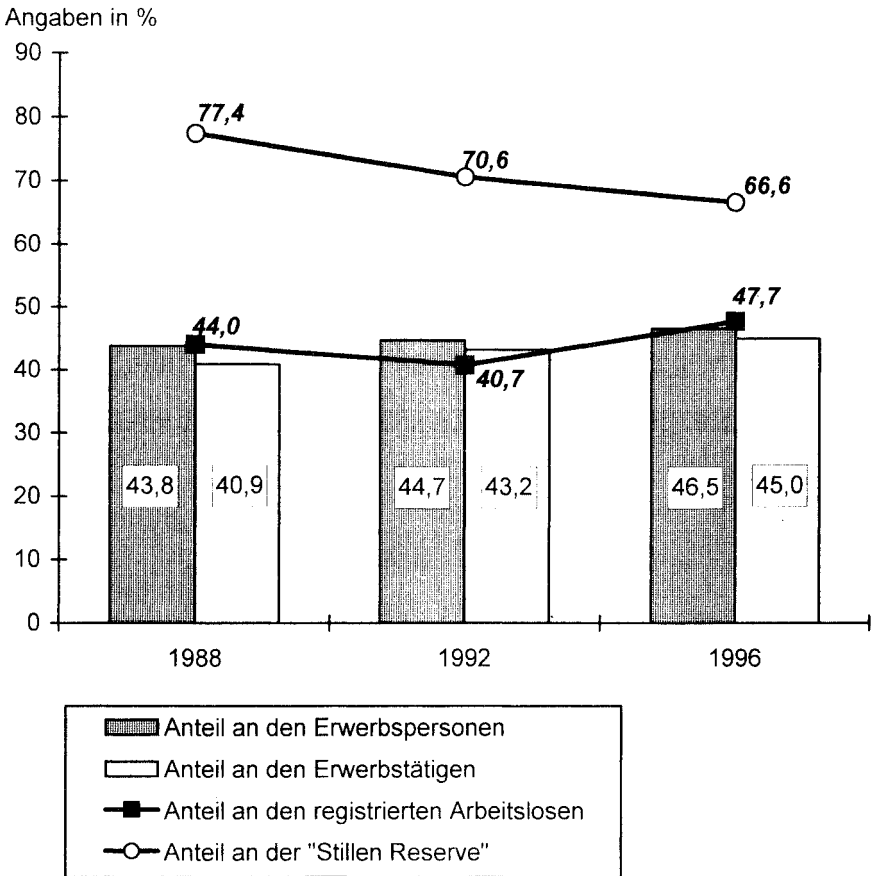


Quellen: eigene Darstellung nach Bundesanstalt für Arbeit 1994, S. 25;
Tischer 1997, S. 237

Abb. 2: Entwicklung des Anteils des weiblichen Erwerbspersonenpotentials und seiner Komponenten am gesamten Erwerbspersonenpotential von 1970 bis 1995 in Westdeutschland

plizit die Entwicklung des weiblichen Erwerbspersonenpotentials sowie seiner Komponenten im Verhältnis zum gesamten Erwerbspersonenpotential (bzw. seiner Komponenten) nach dem IAB-Konzept wiedergegeben, da häufig gerade von Frauen vermutet wird, daß sie als „Arbeitsmarktpuffer“ fungieren (vgl. zu weitergehenden „Pufferfunktionen“ Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997, S. 275) und damit mehr als die männlichen Erwerbspersonen vom konjunkturellen „Auf und Ab“ betroffen sind. Denn während der Anteil der

Frauen am Erwerbspersonenpotential zwischen 1970 und 1990 in Westdeutschland zwar kontinuierlich von 35,9 % auf 41,1 % anstieg, gestaltete sich das Verhältnis bei den registrierten Arbeitslosen und vor allem bei der Stillen Reserve umgekehrt. 1974 erreichte der Anteil der weiblichen Stillen Reserve an der gesamten sogar einen Spitzenwert von 83,3 % (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1994, S. 25). Seitdem nähert sie sich nach dem IAB-Konzept allmählich der durchschnittlichen Quote an allen Erwerbs-



Quelle: eigene Darstellung nach Holst, Schupp 1997, S. 923

Abb. 3: Entwicklung des Anteils des weiblichen Erwerbspersonenpotentials und seiner Komponenten am gesamten Erwerbspersonenpotential in den Jahren 1988, 1992 und 1996 in Westdeutschland

personen an, so daß der Anteil der Frauen an der Stillen Reserve 1995 schließlich nur noch ca. 44,2 % betrug (vgl. Tischer 1997, S. 237).

Nach den Daten des DIW bilden aber nach wie vor gerade die Frauen in Westdeutschland – wenn auch zwischen den Jahren 1988 und 1996 leicht nachlassend – mit 66,6 % *den* unsichtbaren „Arbeitsmarktpuffer“ bei einem Anteil an allen Erwerbspersonen von 46,5 % (vgl. Abb. 3).

Diese quantitativ und strukturell stark voneinander abweichenden Ergebnisse resultieren jedoch nachweislich nicht aus dem im DIW-Konzept unterstellten – recht weiten – zeitlichen Bezugsrahmen der Abgrenzung der Stillen Reserve. Denn unabhängig davon, ob die Nichterwerbstätigen im Jahre 1996 angaben, „sofort“, „im kommenden Jahr“, „in zwei bis fünf Jahren“ oder aber später eine Erwerbsaufnahme zu beabsichtigen, wuchs der Anteil der Frauen in Westdeutschland an der Stillen Reserve von 62,4 % („möglichst sofort“) bis auf 93,3 % („in mehr als fünf Jahren“). In Ostdeutschland dagegen hielten sich 1996 der weibliche und männliche Anteil an der Stillen Reserve für den Zeithorizont bis zu fünf Jahren etwa die Waage; erst danach nahm der Frauenanteil auf bis zu 75 % („in mehr als fünf Jahren“) zu.

2. Vergleichende Aussagen zur Struktur des (ungenutzten) Arbeitskräftereservoirs in der Stillen Reserve anhand verschiedener Datenquellen

2.1 Identifizierung bestimmter Personenkreise nach soziodemographischen und -ökonomischen Merkmalen

Die bisherigen Ergebnisse haben gezeigt, daß der aktuelle Forschungsstand zur Analyse der Arbeitskräftepotentiale – und dabei insbesondere der Stillen Reserven – schon bei der Erfassung gegenwärtiger und kurzfristig retrospektiver Quantitäten eine Reihe von Widersprüchen erkennen läßt, so daß die folgende Untersuchung der Struktur des (noch vollständig) ungenutzten Arbeitskräftereservoirs anhand einer vergleichenden Datenanalyse notwendig ist; dies vor allem unter Beachtung der Tatsache, daß bei einer realitätsnäheren Beschreibung der quantitativen Unterbeschäftigung auch Personen berücksichtigt werden müssen, die zwar

heute als Nichtberufstätige nicht zwingend einer Subpopulation der Stillen Reserve zuzurechnen sind,¹⁰ aber aufgrund von infrastrukturellen, institutionellen oder aber auch Einstellungsänderungen durchaus in den kommenden Jahren dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnten bzw. gegenwärtig nur verdrängt sind.

	Westdeutschland			Ostdeutschland			Deutschland			Gesamt
	Nicht-erwerbstätige	Erwerbslose	Erwerbstätige	Nicht-erwerbstätige	Erwerbslose	Erwerbstätige	Nicht-erwerbstätige	Erwerbslose	Erwerbstätige	
Fallzahlen	152.440	15.712	183.406	31.734	8.361	43.430	184.174	24.073	226.836	435.083
Gesamt (%)	35,1	3,8	42,4	7,1	1,9	9,8	42,2	5,7	52,2	100,0
Männer (%)	25,4	4,3	51,7	5,9	1,4	11,3	31,3	5,7	63,0	100,0
Frauen (%)	43,7	3,1	33,7	8,4	2,4	8,6	52,1	5,5	42,3	100,0

Quelle: eigene Berechnungen nach Mikrozensus 1995, Scientific-Use-File

Tab. 1: Anteil der Nichterwerbstätigen, der Erwerbslosen und der Erwerbstätigen an der Bevölkerung über 15 Jahre im Jahre 1995

Demnach bilden, um ein Hauptergebnis vorwegzunehmen, vor allem die (verheirateten) Frauen in Westdeutschland sowohl nach den Datenquellen des Mikrozensus als auch des SOEP – und mit gewissen Einschränkungen auch nach den Daten des IAB zur Frauenerwerbstätigkeit – das entscheidende Reservoir für eine Ausweitung des Arbeitskräftepotentials (vgl. Tab. 1). Dies ist wenig überraschend; sehen doch auch die Prognostiker des IAB (vgl. Fuchs 1997; Thon 1995), aber auch der Prognos AG gerade im veränderten Erwerbsverhalten dieses Personenkreises *das* zusätzliche Erwerbspotential nach 2010 (vgl. Eckerle, Oczipka 1998, S. 30 ff.). Dennoch erscheinen uns differenzierendere Analysen erforderlich, da nur die nach objektiven und subjektiven Determinanten untersuchten Teilgruppen schließlich Aussagen darüber erlauben, inwiefern langfristig tatsächlich mit ihrer Arbeitsmarktintegration gerechnet werden kann

¹⁰ So berücksichtigt z.B. das IAB nicht die latente Stille Reserve, also diejenigen Personen, die unter anderen als den gegenwärtigen Arbeitsmarkt-Rahmenbedingungen (z.B. bessere Wahlmöglichkeiten bzw. Chancen auf einen individuell geeigneten Arbeitsplatz) durchaus gerne erwerbstätig wären.

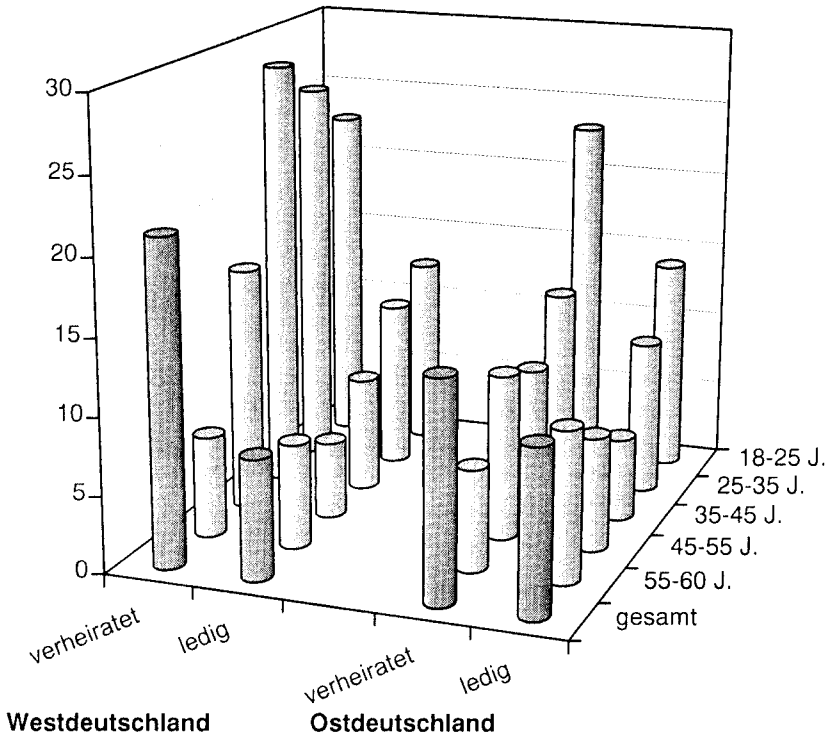
bzw. welche (gesellschaftspolitischen) Maßnahmen dazu getroffen werden müßten.

Ausgangspunkt für die einzelnen Betrachtungen ist im folgenden der Mikrozensus, bei dem unter den Erwerbstätigen all diejenigen subsumiert werden, die in der Erhebungswoche – unabhängig von ihrem Arbeitsvolumen – erwerbs- oder berufstätig waren. Dazu zählen auch geringfügig Beschäftigte und Personen, die in der Erhebungswoche zwar wegen Krankheit oder Urlaub nicht berufstätig waren, grundsätzlich aber berufstätig sind (u.a. sind hier auch Frauen im Mutterschutz und Erziehungsurlaub zu verorten). Die Gruppe der Erwerbslosen setzt sich dagegen aus den registrierten Arbeitslosen und den (nicht registrierten) Arbeitssuchenden zusammen, die angeben, „sofort“, d.h. innerhalb von zwei Wochen, eine Arbeitsstelle antreten zu können. Einen quantitativen Vergleich zu der Zahl derjenigen Frauen, die sich unter den Erwerbslosen beim Arbeitsamt arbeitslos melden bzw. nicht melden, enthält die Abbildung 4. Ohne näher auf die einzelnen Zahlen eingehen zu wollen, sind die deutlichen Verhaltensunterschiede im Meldeverhalten zum einen zwischen den ost- und westdeutschen Frauen und zum anderen zwischen den nicht verheirateten und den verheirateten westdeutschen Frauen ersichtlich. Aber auch das Alter der Frauen spielt nicht zuletzt aufgrund der z.T. (noch) nicht erworbenen Ansprüche gerade von jungen Frauen gegenüber der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung eine wesentliche Rolle.

Durch die relativ enge Definition der Erwerbslosen schließt die Gruppe der Nichterwerbstätigen eine als nicht zu niedrig einzuschätzende Zahl an weiteren potentiellen Arbeitskräften ein, die z.B. zwar nicht sofort, aber vielleicht im kommenden Jahr oder später an einer Arbeitsstelle interessiert oder auch jetzt schon gerne berufstätig wären, dies aber mit ihren gegenwärtigen (z.B. familiären) Verpflichtungen nicht vereinbaren können und von daher in der Befragungssituation entsprechend reagieren.¹¹ Während die hier als erwerbslos Bezeichneten also dem Arbeitsmarkt teilweise sehr nahe stehen und davon ausgegangen werden kann, daß sie zu einem erheblichen Teil relativ uneingeschränkt dem Arbeitsmarkt zur

11 So belegen auch Holst und Schupp (in diesem Band, S. 153 ff., sowie Holst, Schupp 1997) sowohl für die Gruppe der stark bzw. gemäßigt arbeitsmarktorientierten Stillen Reserve als aber gerade auch für die sog. Nichterwerbspersonen eine gewisse Dynamik, die das Arbeitsangebot deutlich über das (statistisch) meßbare Angebot hinaus erweitern kann.

Verfügung stehen, bedarf u.E. vor allem die Gruppe der Nichterwerbstätigen der besonderen Aufmerksamkeit.¹²



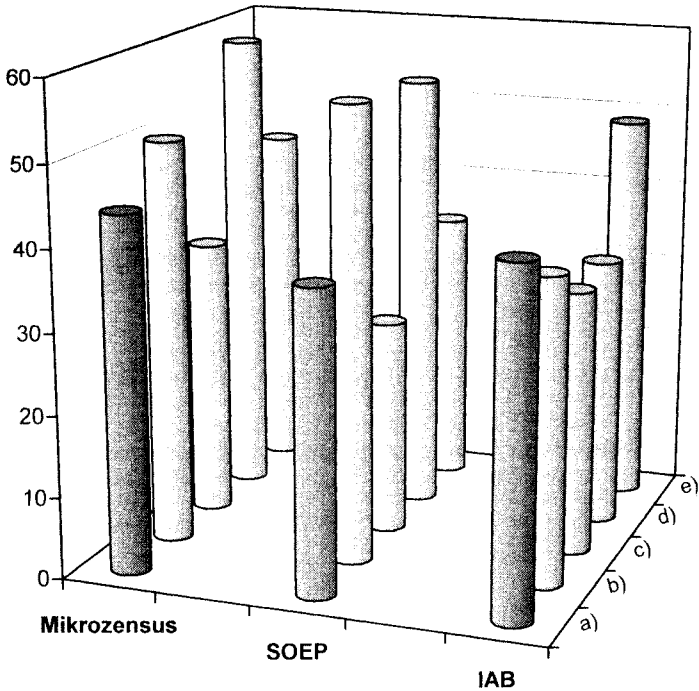
Quelle: eigene Berechnungen nach Mikrozensus 1995, Scientific-Use-File

Abb. 4: Anteil der nicht beim Arbeitsamt registrierten arbeitslosen Frauen an allen erwerbslosen Frauen in West- und Ostdeutschland nach Alter und Familienstand im Jahre 1995 (Angaben in %)

Aufgrund der Komplexität der Zusammenhänge zwischen den die Erwerbsbeteiligung bzw. Nichterwerbsbeteiligung letztlich beeinflussenden

¹² Ein Vergleich mit den SOEP- und IAB-Befragungsdaten ist prinzipiell möglich. So entspricht die Konstruktion der Variablen im wesentlichen denen des Mikrozensus; ein entscheidender Unterschied liegt allenfalls bei den Ergebnissen des SOEP bei der Gruppe der Erwerbslosen bzw. Nichterwerbstätigen. Denn hier sind nun bei den Erwerbslosen auch nicht erwerbstätige Personen eingeschlossen, die erst im kommenden Jahr beabsichtigen, eine Berufstätigkeit aufzunehmen.

Faktoren sollen im folgenden zunächst nur einige wenige ausgewählte Determinanten kurz dargestellt werden, um anschließend das gleichzeitige Wirken verschiedener objektiver Faktoren bzw. subjektiver Eigenschaften der untersuchten Population aufzuzeigen. Betrachtet man so z.B. die Anteile der nicht erwerbstätigen verheirateten Frauen nach dem Vorhandensein von Kindern gewisser Altersstufen im Haushalt (vgl. Abb. 5), so fällt auf, daß entgegen der landläufigen Erwartung vor allem bei Frauen, die keine Kinder unter 16 Jahren haben, höhere Nichterwerbsquoten vorliegen als bei verheirateten Frauen mit Kindern zwischen sechs und



- a) gesamt
- b) nur Kinder unter 6 Jahren
- c) nur Kinder unter 6 Jahren und unter 16 Jahren
- d) Kinder unter 6 Jahren und Kinder unter 6 und unter 16 Jahren
- e) keine Kinder unter 16 Jahren

Quellen: eigene Berechnungen und eigene Darstellung nach Mikrozensus 1995, Scientific-Use-File; SOEP 1995; IAB 1995

Abb. 5: Nicht erwerbstätige Frauen in Westdeutschland nach dem Alter der Kinder im Haushalt (Angaben in %)

16 Jahren. Das zudem relativ große Gewicht dieser Gruppe – etwa 60 % aller verheirateten Frauen in Westdeutschland haben keine Kinder unter 16 Jahren – läßt vermuten, daß hier hohe Erwerbspersonenpotentiale schlummern, die sogar ohne Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschlossen werden könnten, wie sie normalerweise mit Blick auf Kinder diskutiert werden. Allerdings ist hier auch das in seiner Verbreitung angesichts der Alterung der Gesellschaft sicher ernstzunehmende Problem der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege zu beachten (vgl. Ehling 1996). Da diese Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen aber vor allem Ältere (unter 65 Jahre) umfaßt, müßten für diese wiederum andere spezifische Maßnahmen geschaffen werden, wollte man sie in den Arbeitsmarkt integrieren.

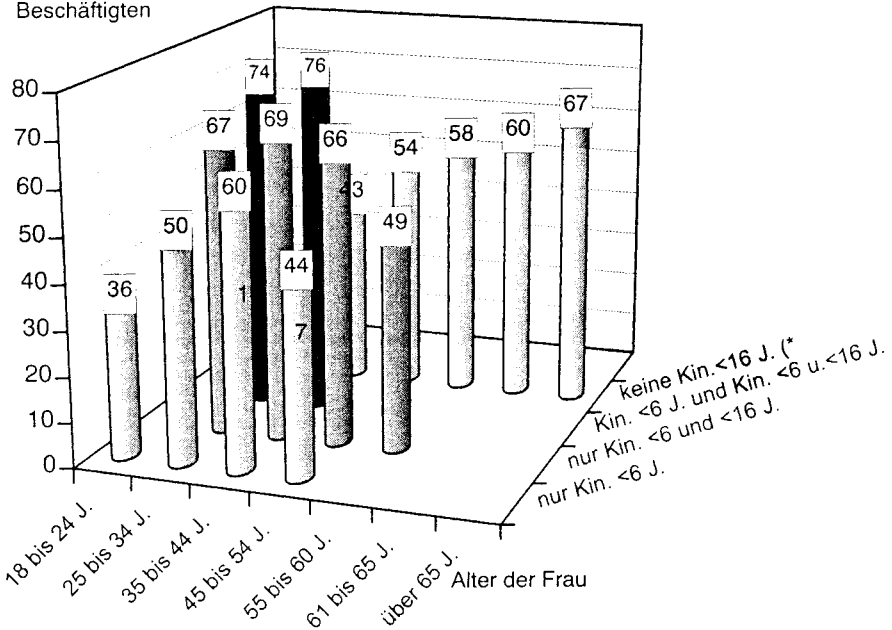
Langfristig gesehen wird das Problem der Vereinbarkeiten jedoch unter Aspekten der Arbeitsmarktintegration von Frauen wohl dadurch relativiert, daß weithin immer kürzer werdende Unterbrechungszeiten in der Kindererziehungsphase konstatiert werden bzw. immer mehr Frauen mit Kindern unter sechs Jahren eine (Wieder-)Aufnahme der Berufstätigkeit beabsichtigen,¹³ was zu einer leichteren Reintegration der Frauen führt und das früher übliche häufig endgültige Ausscheiden der Frauen aus dem Berufsleben mit der Geburt des ersten Kindes verhindert.¹⁴ Auf der anderen Seite sind in diesem Zusammenhang auch die Teilzeitbeschäfti-

13 So hat z.B. Munz festgestellt, daß zwar ost- und westdeutsche Mütter „ihre Pläne zur Dauer der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubes an den gesetzlichen Möglichkeiten“ (Munz 1997, S. 37) ausrichten, aber sowohl in Westdeutschland eine steigende Erwerbsorientierung – immer mehr Mütter mit Kindern unter drei Jahren geben an, ganz sicher eine Erwerbstätigkeit in Zukunft aufnehmen zu wollen (1990: 36 %; 1993: 43 %) – zu verzeichnen ist, als auch in Ostdeutschland die Erwerbsorientierung infolge der vereinigungsbedingten Arbeitsmarktkrise kaum abnimmt. Hier will die Mehrheit der jungen Mütter sogar sofort bzw. im kommenden Jahr eine Erwerbstätigkeit aufnehmen.

14 Kritik an der sog. Drei-Phasen-Theorie von Myrdal und Klein wird aber nicht erst heute geäußert. Schon 1971 schrieb Weltz: „Aber auch von den verheirateten Frauen mit Kindern ist die Mehrheit in der dritten Phase nicht erwerbstätig, wie auch umgekehrt in der zweiten Phase viele Frauen nicht aus dem Erwerbsprozeß ausscheiden“ (Weltz 1971, S. 204). Betrachtet man darüber hinaus logarithmische Trendschätzungen der altersspezifischen Erwerbsquoten von Frauen verschiedener Geburtskohorten in den alten Bundesländern (vgl. Pfaff 1997, S. 458), so wird auch hier das allmähliche „Verschwinden“ der geburtenbedingten Unterbrechungsphasen der Erwerbsbiographie – sichtbar als „Delle“ – deutlich (zu den Auswirkungen familienpolitischer Maßnahmen in diesem Zusammenhang vgl. auch Kistler, Sing 1998).

gungen der Frauen von hoher Bedeutung. Denn bei einer nach eigenen Auswertungen des SOEP (1995) subjektiv gleich stark verbreiteten Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf bei den verheirateten Frauen mit Kindern bis sechs Jahren und Kindern zwischen sechs und 16 Jahren von etwa 35 %¹⁵ nennen diese zu etwa einem Viertel die Teilzeitarbeit als eine geeignete Lösungsstrategie für ihren Konflikt.¹⁶ Betrachtet

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten



(* "<" bedeutet "unter" x Jahre

Quelle: eigene Berechnungen nach Mikrozensus 1995, Scientific-Use-File

Abb. 6: Anteil der teilzeitbeschäftigten verheirateten Frauen an allen erwerbstätigen (verheirateten) Frauen in Westdeutschland nach Alter der Frau und dem Alter der Kinder (Angaben in %)

15 Diese Entwicklung zeichnet sich z.T. auch schon in Ostdeutschland ab, wo die Mehrfachbelastungen von Müttern zu einem Anstieg der Teilzeitarbeit von 13 % (1991) auf 18 % (1995) geführt haben (Holst, Schupp 1997a, S. 498 ff.).

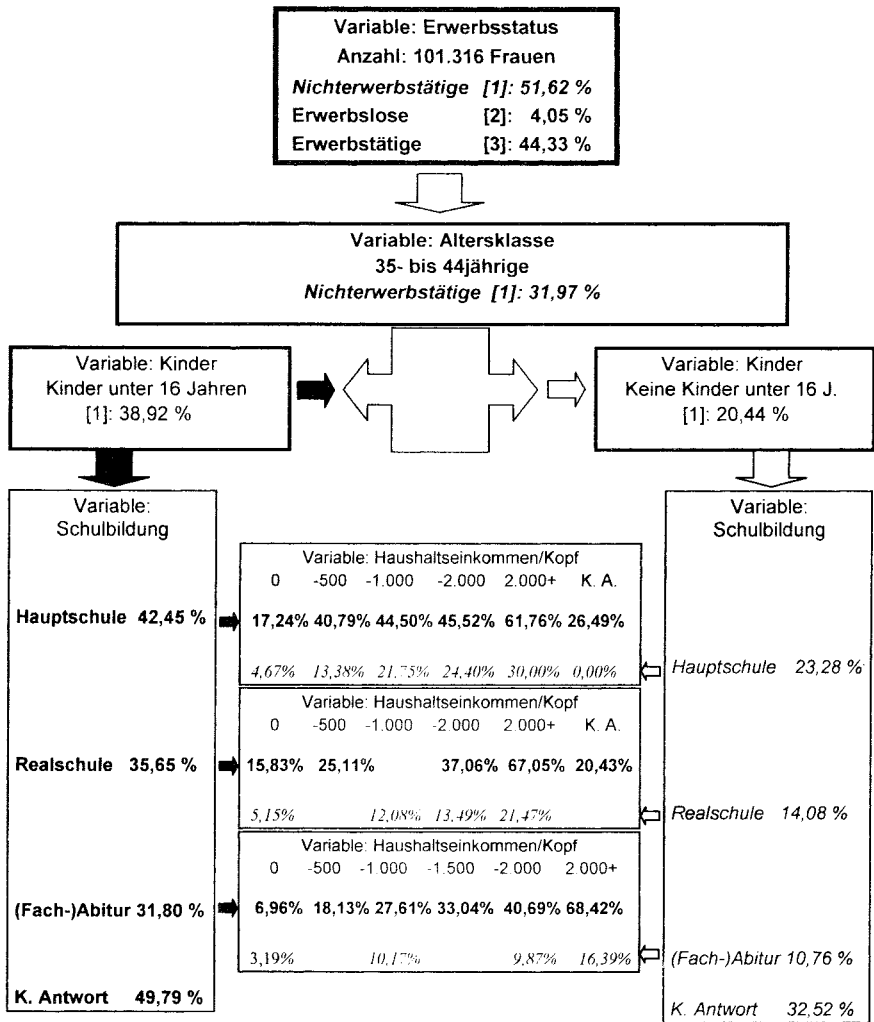
16 „It has been argued that part-time work is for German woman the most important form of reemployment upon the termination of the ‚family-break‘“ (Drobnic u.a. o.J., S. 26).

man nun aber die tatsächliche Verteilung der Teilzeitquoten altersdifferenziert, vor allem anhand des Mikrozensus, so ist wiederum klar, daß vor allem auch Frauen in höheren Altersstufen, die in der Regel keine Kinder unter 16 Jahren mehr zu versorgen haben, von dieser Arbeitszeitform Gebrauch machen (vgl. Abb. 6; dazu auch Lankes 1997, S. 712). Allerdings könnte dies auch ziemlich unfreiwillig und durch andere Mechanismen indirekt bedingt sein: So weisen nicht wenige Autoren darauf hin, daß Teilzeitarbeit durch Marginalisierungsprozesse gekennzeichnet ist und in deren Folge der Sprung von Teilzeitarbeit zu Vollzeitarbeit häufig nicht ohne weiteres erfolgen kann (vgl. z.B. Bauer u.a. 1996, S. 423).

Die Komplexität der sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren nimmt noch weiter zu, berücksichtigt man zusätzlich die finanzielle Situation der Haushalte. Denn neben Familien-, Kinder- oder Bildungsstand, deren Einfluß auf die Erwerbsneigung hinlänglich bekannt ist (vgl. z.B. Munz 1997, S. 6 ff., 121 ff.), spielt vor allem die Einkommenslage der Haushalte eine wichtige Rolle bei der Entscheidung, ob beide Ehepartner aus finanziellen Gründen erwerbstätig sind bzw. sein müssen oder ob andere Optionen bestehen. Eigene Berechnungen, die das weibliche Erwerbsverhalten in Abhängigkeit des Haushaltsnettoeinkommens *pro Kopf* (ohne das jeweilige Einkommen der Frau) untersuchen – dieser Ansatz ist insofern neu, da (im Gegensatz zu den Berechnungen des IAB) bewußt nicht nur das Einkommen der Frau herausgerechnet wurde (um das Familieneinkommen bei der Nichterwerbstätigkeit der Frau zu simulieren und dadurch das weibliche Erwerbsverhalten zu erklären), sondern dieses Haushaltsnettoeinkommen gleichzeitig pro Kopf gerechnet wurde –, zeigen deutliche Auswirkungen in Richtung eines steigenden Arbeitsangebots gerade bei Niedrigeinkommensbeziehern. In Abbildung 7 sind die wesentlichen Zusammenhänge und Tendenzen zwischen objektiven Faktoren wie Alter des jüngsten Kindes, schulische Bildung bzw. Einkommen und dem Erwerbsverhalten der Frauen (sehr deutlich und differenziert in der Gruppe der verheirateten Frauen in Westdeutschland, hier beispielhaft für die Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren) wiedergeben. Es läßt sich also diesbezüglich zusammenfassend sagen, daß sowohl bei den Frauen mit und ohne Kinder generell als auch bei diesen Frauen differenziert nach dem jeweils höchsten schulischen Abschluß – wenn auch auf verschiedenem Niveau – das Erwerbsverhalten (im Sinne der Erwerbsbeteiligung) mit steigendem Einkommen eindeutig zurückgeht.

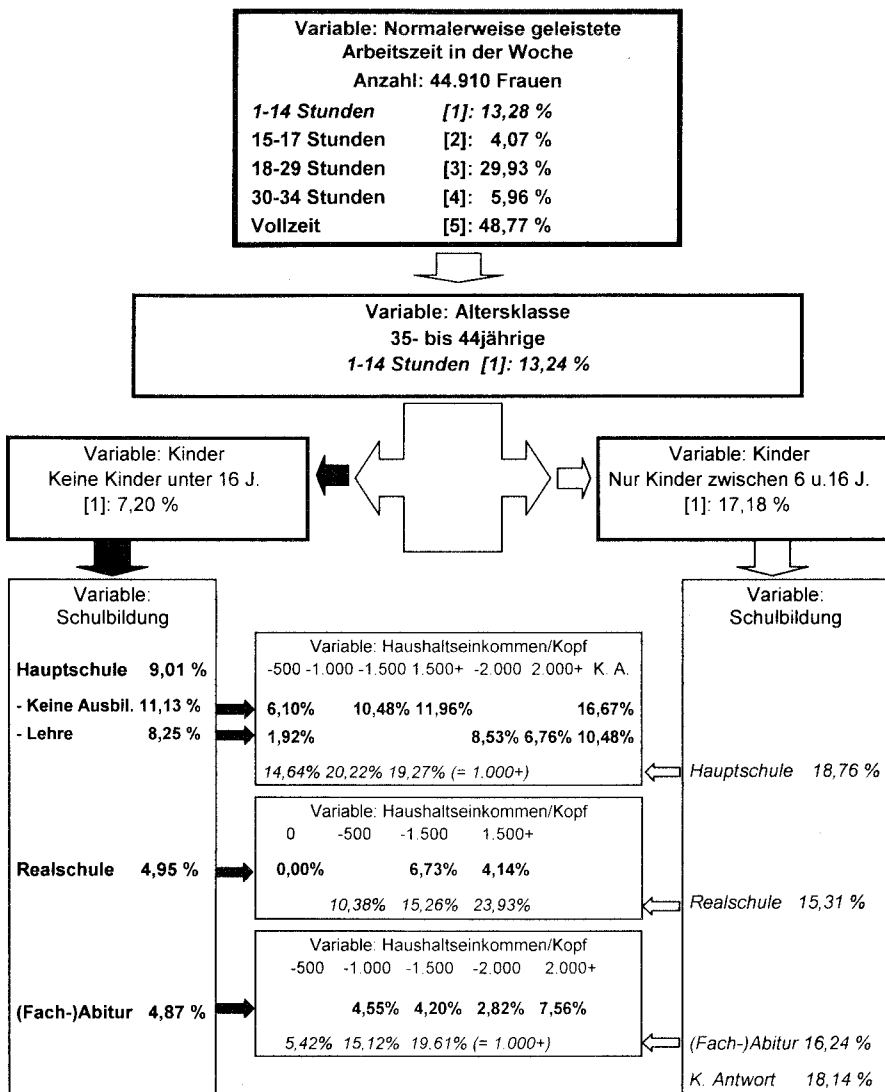
Differenziert man darüber hinaus nach dem Erwerbsumfang (in Arbeitsstunden pro Woche; vgl. Abb. 8: hier nur beispielhaft für Frauen ohne

Kinder unter 16 Jahren und Frauen mit Kindern zwischen sechs und 16 Jahren), so ist auch in diesem Fall ein eindeutiger Einkommenseffekt im



Quellen: eigene Berechnungen und eigene Darstellung nach Mikrozensus 1995, Scientific-Use-File

Abb. 7: Analyse zur Nichterwerbstätigkeit verheirateter Frauen der Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren nach dem Vorhandensein von Kindern unter 16 Jahren und Schulbildung in Westdeutschland in Abhängigkeit von Ceteris-paribus-Pro-Kopf-Einkommen



Quellen: eigene Berechnungen und eigene Darstellung nach Mikrozensus 1995, Scientific-Use-File

Abb. 8: Analyse zum Erwerbsumfang verheirateter Frauen der Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren ohne Kinder (unter 16 Jahren) und mit Kindern zwischen 6 und 16 Jahren und Schulbildung in Westdeutschland in Abhängigkeit von Ceteris-paribus-Pro-Kopf-Einkommen

Sinne abnehmender Arbeitszeit pro Woche bei steigendem Haushaltseinkommen pro Kopf (auch hier immer ohne das Einkommen der Frau gerechnet) feststellbar. Diese Effekte führen also nicht zu den gleichen Erwerbs- oder Teilzeitquoten verschiedener weiblicher Subpopulationen – beispielsweise hinsichtlich der Bildung oder dem Vorhandensein von Kindern –, sondern sie entsprechen sich entlang der Variation des Haushaltsnettoeinkommens pro Kopf (auch hier ohne Einkommen der Frau) in ihrer Tendenz. Aus unserer Sicht scheint es vor diesem Hintergrund besonders erforderlich, über familienpolitische Maßnahmen wie das Ehegattensplitting, das auch kinderlosen Paaren gleichermaßen zusteht, und deren Wirkungen auf das weibliche (und männliche!) Erwerbsverhalten nachzudenken.

2.2 Einstellungswandel? – Eine „Tätigkeitsgesellschaft“ ist (noch?) nicht, die (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft aber sehr wohl im Denken der Menschen verankert

Obwohl subjektiven Determinanten der Erwerbstätigkeit oder Erwerbsneigung häufig das Problem der mangelnden Genauigkeit in der Messung unterstellt wird, kann im folgenden nicht darauf verzichtet werden, dazu wenigstens einige wenige Aspekte anzuführen,¹⁷ da ohne „subjektive Einstellungen zur Arbeit oder gesellschaftliche Wertvorstellungen und Verhaltensnormen, d.h. allgemeine soziologische und kulturelle Entwicklungen, das Phänomen der Erwerbsbeteiligung nicht hinreichend erklärbar ist“ (Cornetz 1986, S. 427; vgl. dazu auch Köhler u.a. 1997). So haben zwar das steigende Bildungsniveau von Frauen (und Männern), die gesamtwirtschaftliche Entwicklung seit den 70er Jahren oder auch der Wandel der Erwerbs- oder Arbeitszeitstrukturen direkte Auswirkungen auf das weibliche Erwerbsverhalten gehabt (vgl. dazu Schulze Buschoff 1996, S. 115 ff.), die Frage jedoch, inwieweit dies z.B. mit einem veränderten Rollenverständnis von Mann und Frau oder einer wie auch immer wertewandelsbedingten Änderung des gesellschaftlichen und individuellen „Stellenwerts“ von Arbeit in Verbindung steht, bleibt damit vorerst unbeantwortet. Daher soll hier – nur ausschnitthaft – auf Grundlage des Wohlfahrtssurveys des Jahres 1993 gezeigt werden, daß schon innerhalb einer Gesellschaft differenziert nach den verschiedenen Altersgruppen

17 Ausführlich wird hierauf – immer im Vergleich verschiedener Datenquellen – im Endbericht des Projektes eingegangen werden (vgl. mit einer Reihe von Beispielen Kistler, Sing 1998a).

und nach Geschlecht unterschiedliche Ansichten zu beobachten sind. Tabelle 2 läßt anhand vier verschiedene, normative Werthaltungen identifizierender Statements zur Rolle der Frau zwischen Familie und Beruf die Schlußfolgerung zu, daß in jüngeren Alterskohorten eher aufgeschlossener, egalitäre Auffassungen zu finden sind, während mit dem Alter am traditionellen Familienbild orientierte Grundeinstellungen zunehmen.

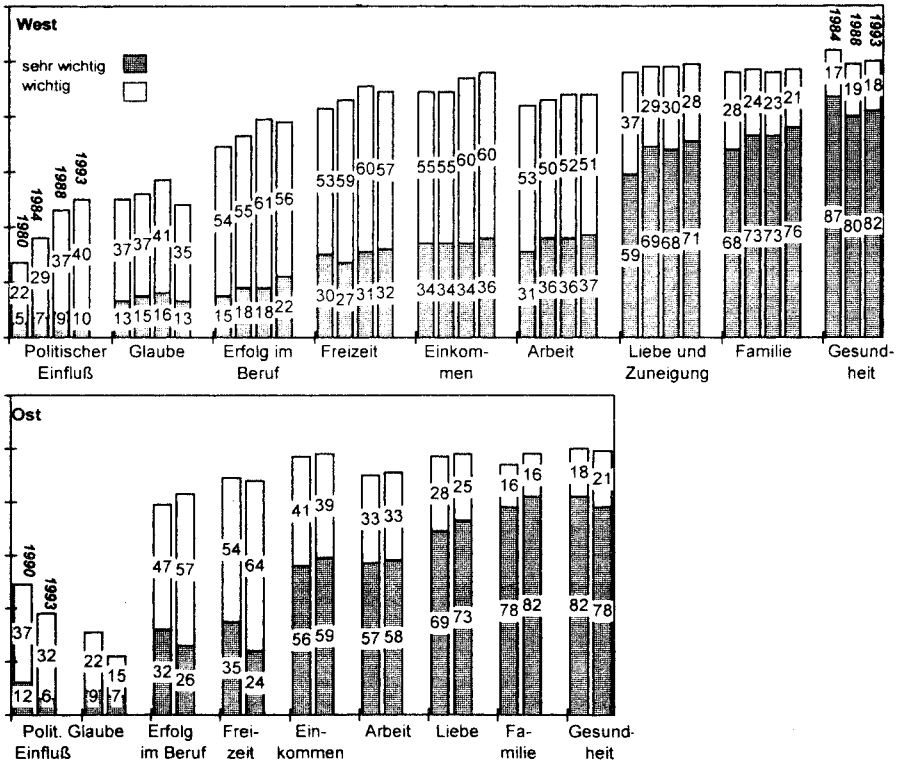
Alter und Geschlecht der Befragten	unter 20 Jahre	20 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 60 Jahre	60 Jahre und älter	Gesamt	Frauen	Männer
Verheiratete Frauen, die Kinder im Vorschulalter haben, sollten nicht arbeiten, es sei denn, es ist für die Familie finanziell unbedingt notwendig.	23,7	26,4	30,2	32,5	43,2	46,0	36,8	37,9	35,6
Eine verheiratete Frau, die lieber im Beruf weiter kommen möchte und keine Kinder haben will, sollte deswegen kein schlechtes Gewissen haben.	65,8	60,9	54,4	53,5	43,4	36,4	48,2	58,1	41,9
Der alte Ausspruch, „die Frau gehört ins Haus und zur Familie“, ist im Grunde richtig, und es sollte auch so bleiben.	0,0	2,7	4,6	4,0	8,7	16,6	8,3	7,6	9,1
In einer modernen Gesellschaft sollte es für Frauen selbstverständlich sein, sich um Haushalt und Kinder kümmern zu können, ohne dadurch Nachteile im Beruf zu haben.	73,7	66,2	64,0	63,5	58,2	49,4	59,1	62,3	55,5

Quelle: eigene Berechnungen nach Wohlfahrtssurvey 1993

Tab. 2: Subjektive Einstellungen zur Rolle der Frau zwischen Familie und Beruf nach Alter (Antwortkategorie „stimme voll zu“ jeweils für jede Altersgruppe) (Angaben in %)

Neben den altersspezifischen Einstellungen wird in diesem Zusammenhang häufig auch die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Ansichten diskutiert (vgl. Cornetz 1986, S. 427 f.), da ein hoher Einfluß der Ehemänner auf ihre Frauen vermutet wird. Anhand der Daten des Wohlfahrtssurveys des Jahres 1993 sind bei den Bewertungsunterschieden zu den in Tabelle 2 aufgeführten Statements zwischen den Geschlechtern allerdings nur geringere Abweichungen als nach dem Alter zu konstatieren. Dies

bestätigen auch viele andere neue Meinungsumfragen (vgl. z.B. IPOS 1996, S. 56).



Quelle: eigene Darstellung nach Habich, Spellerberg 1994, S. 441

Abb. 9: Wichtigkeit von Lebensbereichen (Angaben in %)

Auf genereller Ebene weisen aber auch weitere vorliegende Ergebnisse aus der empirischen Sozialforschung recht einheitlich darauf hin, daß von einem Verfall der (Erwerbs-)Arbeitsorientierung nicht die Rede sein kann. Wenn es ein „Ende der Arbeitsgesellschaft“ geben sollte, so liegt dies weder an einer generellen Erosion der Arbeitsmoral noch an einem wie auch immer gewandelten Wertesystem in Richtung „kollektiver Freizeitpark“ (vgl. Strümpel 1984; 1988, S. 170 f.).¹⁸ Abbildung 9 zeigt ein

18 Vielmehr sind durch den vieldiskutierten Wertewandel andere Lebensbereiche wie Familie und Freizeit *neben* die Erwerbsarbeit getreten, haben aber

Beispiel aus einer ganzen Palette entsprechender Befunde. Selbst die diesbezüglichen zyklischen Schwankungen der 70er und 80er Jahre, die manche konservative Kommentatoren beunruhigten, sind inzwischen wieder überwunden. Außerdem deutet nichts darauf hin, daß dieses ‚Meinungsklima‘ bei Frauen anders ausfällt.

Betrachtet man darüber hinaus aktuelle Ergebnisse zur Berufs- bzw. Arbeitsorientierung von Frauen, so werden von allen im Projekt auf voller Breite analysierten Datenquellen zudem gerade den jüngeren Altersgruppen überdurchschnittliche Werte in Richtung Erwerbsorientierung attestiert.

Die noch höhere Verankerung des Wertes Arbeit in den neuen Bundesländern braucht hier nicht extra mit Zahlen untermauert werden. Die Persistenz der ostdeutschen „Arbeitsgesellschaft“, für die die hohe Erwerbsorientierung der ostdeutschen Frauen der schlagendste Ausdruck ist, gerät ja sogar für manche politische Kreise geradezu zum Ärgernis (vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996, S. 2).

3. Die „Stillen Reserven“ sind größer, als man denkt: (Un-)Freiwillige Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Marginalisierung vor dem Hintergrund eines langfristig gesunkenen Arbeitsvolumens

Die Zahl der erwerbstätigen Personen und das Arbeitsvolumen entwickeln sich nicht in die gleiche Richtung (vgl. auch Abb. 12). Dies ist keine deutsche Besonderheit: „In der Aufschwungsphase von 1994 bis 1996 sank die entsprechend Vollzeitäquivalenten bereinigte Beschäftigungsquote in der Europäischen Union leicht ab, während die nicht bereinigte anstieg“ (Europäische Kommission 1997, S. 50). Teilzeitarbeit z.B. hat – unbenommen ihrer gegenwärtigen Relevanz für die Arbeitsmarktbilanz – unter den gegebenen Rahmenbedingungen für viele Frauen eine hohe Attraktivität und macht theoretisch unter einer Reihe auch volkswirtschaftlicher und gesamtgesellschaftlicher Aspekte ebenso Sinn wie gene-

nicht zu einem Bedeutungsverlust geführt (vgl. dazu Kistler, Sing 1998; Hilpert 1998).

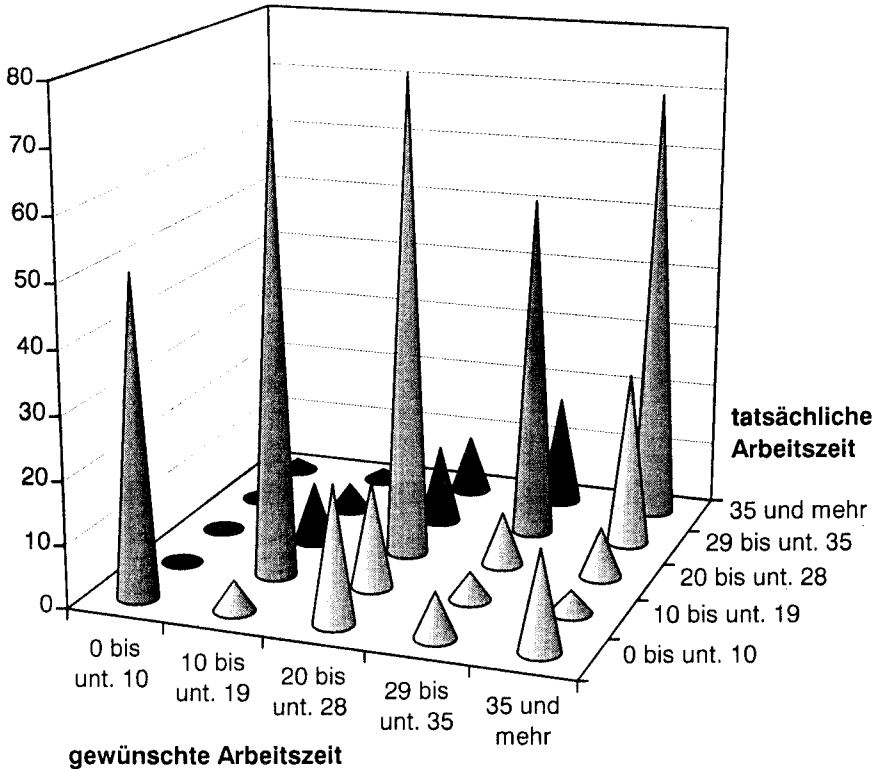
relle Arbeitszeitverkürzungen.¹⁹ Nur darf dies nicht so gedeutet werden, als würden sich die Präferenzen unter anderen Bedingungen nicht auch ändern können, sich nicht evtl. in Umfragen und im Erwerbsverhalten anders darstellen. Die Verfügbarkeit von Vollzeitarbeitsplätzen in der näheren Umgebung, das Vorhandensein von Betreuungseinrichtungen oder aber die Zuspitzung der gesamtwirtschaftlichen oder finanziellen Situation der Haushalte – man denke nur an die zukünftige Alterssicherung der Frauen (vgl. Pfaff 1997), auch unter soziokulturell veränderten Bedingungen wie den steigenden Scheidungsraten – können dabei durchaus eine wesentliche Rolle spielen.

Im folgenden seien daher auf der Grundlage verschiedener Erhebungen empirische Belege angeführt, die schon unter den gegenwärtigen Bedingungen höhere volumenmäßige Erwerbswünsche von Frauen in Teilzeitarbeit erkennen lassen:

- So geben rund zwei Drittel der westdeutschen Frauen in den IPOS-Erhebungen in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts an, eine Halbtagsstelle einer Vollzeitbeschäftigung vorzuziehen; dies allerdings mit abnehmender Tendenz über die drei Befragungswellen hinweg (auch in Ostdeutschland, wo aber die Mehrheit der Frauen für einen Vollzeitarbeitsplatz votiert).
- Deutlich mehr Frauen in West-, noch markanter in Ostdeutschland ordnen sich in der IAB-Frauen-Studie von Infas hinsichtlich des Vergleichs tatsächlicher und gewünschter Arbeitsstunden als „unterbeschäftigt“ ein (vgl. Beckmann 1997, S. 636).
- Auch Auswertungen des SOEP weisen recht deutlich darauf hin, daß die Arbeitszeitverkürzungswünsche – bei beiden Geschlechtern – vor allem nur die jeweils nächst niedrigere Stundenkategorie – und dies vor allem bei den Vollzeitbeschäftigten – betreffen, während umgekehrt relativ viele Teilzeitbeschäftigte – vor allem solche mit relativ geringem gegenwärtigen Arbeitszeitumfang – eine deutliche Ausweitung der wöchentlichen Stundenzahl wünschen (vgl. Holst, Schupp 1994, S. 619 f.).

¹⁹ Die unterschiedliche Beurteilung individueller versus kollektiver Formen der Arbeitszeitverkürzung hängt von anderen Dingen ab. Sie werden insbesondere unter einzelwirtschaftlichen Kostenaspekten, ordnungspolitischen Gesichtspunkten und vor allem mit Blick auf die Veränderung von Reaktionsspielräumen verschieden gewertet (vgl. vor allem Nicaise 1997).

- Die Ergebnisse der Mikrozensus-Auswertungen zeigen ebenfalls, wenn auch in einer anderen Systematik, in die gleiche Richtung. Etwa die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten, die gegenwärtig eine Arbeit suchen, kann sich vorstellen, auch vollzeitbeschäftigt zu sein (eigene Berechnungen nach Mikrozensus, Scientific-use-file 1995).



- △ Berufstätige Frauen, die gerne mehr arbeiten würden
- ▒ Berufstätige Frauen, die mit ihrem Arbeitszeitumfang zufrieden sind
- ▴ Berufstätige Frauen, die gerne weniger arbeiten möchten

Quelle: eigene Darstellung nach einer bei Infratest in Auftrag gegebenen Erhebung 1998

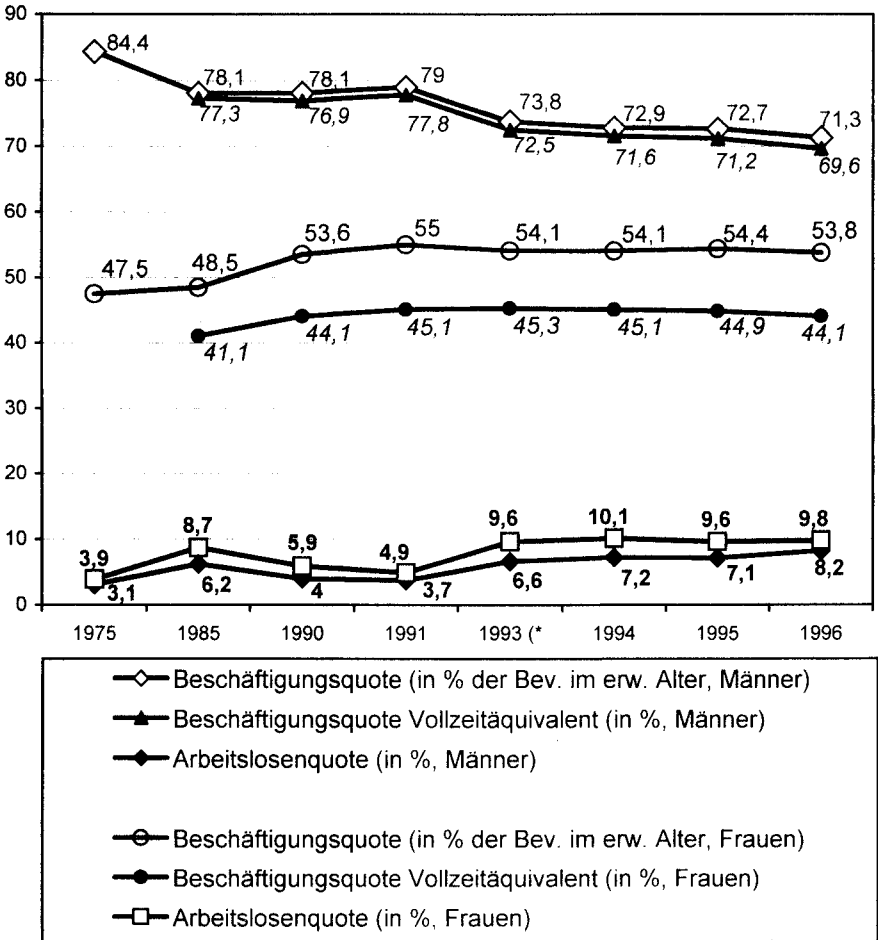
Abb. 10: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen im Vergleich im Jahre 1998 (Angaben in %)

- Zuletzt sollen an dieser Stelle auch erste Ergebnisse einer eigenen bei Infratest geschalteten Umfrage vorgestellt werden (vgl. dazu Hilpert u.a. 1998). Noch deutlicher als erwartet präferieren auch hier die teilzeitbeschäftigten Frauen eher eine Erhöhung als eine Minderung der wöchentlichen Arbeitszeit, wobei dieser Effekt um so stärker ist, je weniger Stunden die wöchentliche Arbeitszeit beträgt. In der Abbildung 10 grenzt die diagonale Säulenreihe, die die Zufriedenheit der jeweiligen Gruppen mit ihrer gegenwärtigen Arbeitszeit widerspiegelt, die subjektiv „Unterbeschäftigten“ – dargestellt in den hellen Kegeln im Vordergrund – von den (dunklen) „Überbeschäftigten“ im Hintergrund ab.

Letztlich bleibt also zu fragen, wie „freiwillig“ die bestehenden Arbeitszeitformen von den Beschäftigten gewählt werden (vgl. dazu ausführlicher Kistler, Sing 1998) und darüber hinaus, welche Chancen der Realisierung tatsächlicher Arbeitszeitwünsche bestehen.²⁰ Dazu ist es jedoch erforderlich, „Erwerbsverhalten bzw. -entscheidungen und damit Entscheidungen für Teilzeitarbeit nicht allein dem individuellen Nutzenkalkül folgend als ökonomisches Verhalten zu interpretieren, sondern immer auch als Reaktion auf die Strukturbedingungen des Arbeitsmarktes oder die Organisation des wohlfahrtsstaatlichen Systems zu verstehen“ (Bothfeld 1997, S. 2 f.). Bezüglich der beiden letztgenannten Gründe deuten vor allem internationale Vergleichszahlen der Teilzeitbeschäftigung – gerade auch von Männern – auf eine neue Trendentwicklung hin, die in der Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen ein gewolltes „Ventil“ zur Verringerung der Arbeitslosigkeit vermuten lassen. So entfiel beispielsweise „in den Jahren 1994 bis 1996 ... bei den Männern das gesamte Beschäftigungswachstum in der Europäischen Union auf die Zunahme der Teilzeitarbeitsplätze und bei den Frauen über 85 %“ (Europäische Kommission 1997, S. 47), wobei Männer, die im Jahre 1995 arbeitslos waren und 1996 wieder eine Beschäftigung aufnahmen, eine Teilzeitquote aufwiesen, die dreimal so hoch war wie die aller erwerbstätiger Männer (ebd., S. 48).

20 Vor allem die Ergebnisse der EMNID/WSF-Umfrage im Jahre 1997 zur Freiwilligkeit und zur sozialen Sicherung von Nichtnormarbeitsverhältnissen aus Sicht der Beschäftigten zeigt, daß zwar 68 % der unbefristet teilzeitbeschäftigten Frauen angeben, daß diese Form der Beschäftigung der gesuchten entspricht – und damit als gewünscht bezeichnet werden kann. Allerdings ist diese „Freiwilligkeit“ in Frage zu stellen, da gleichzeitig 68 % der unbefristet teilzeitbeschäftigten Frauen aussagen, daß äußere Zwänge – nämlich aus familiären Gründen nicht anders arbeiten zu können – letztlich dafür ausschlaggebend sind (vgl. Friedrich 1998, S. 82).

Betrachtet man allerdings die deutsche Entwicklung der Beschäftigungsquoten nach Geschlecht (vgl. Abb. 11), so ist nicht zu leugnen, daß die Beschäftigungsquote von Frauen in Vollzeitäquivalenten 1996 nach wie vor knapp zehn Punkte unter ihrer „Pro-Kopf“-Beschäftigungsquote liegt,



(* ab.1993 für Gesamtdeutschland)

Quelle: eigene Darstellung nach Europäische Kommission 1997, S. 120

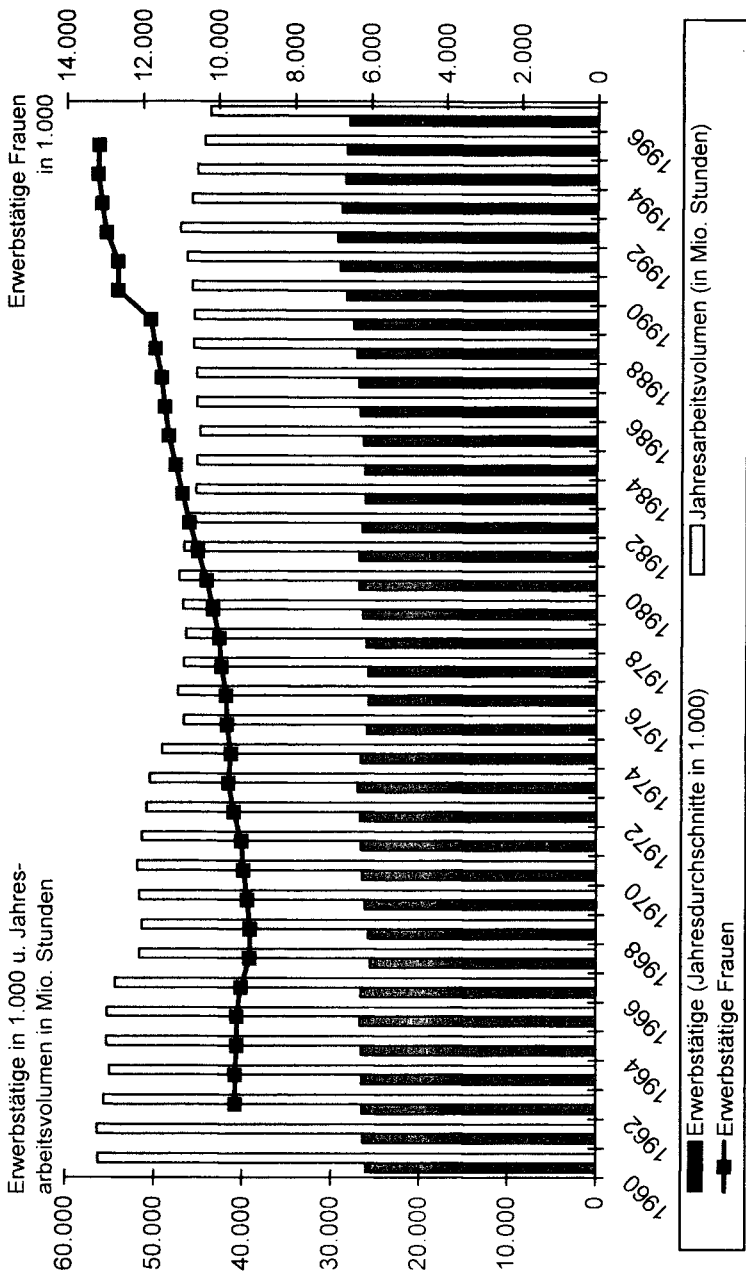
Abb. 11: Beschäftigungsquote der erwerbsfähigen Bevölkerung und in Vollzeitäquivalenten sowie Arbeitslosenquote für Männer und Frauen in Deutschland

während dieser Abstand bei den Männern auf einem insgesamt höheren Beschäftigungsniveau immer noch marginal (1,7 Punkte) ist. Ebenso unverändert „ungleichverteilt“ ist das Risiko, arbeitslos zu werden; denn bei einer geringeren weiblichen Erwerbstätigkeit übertreffen die Arbeitslosenquoten der Frauen diejenigen der Männer deutlich.

4. Fazit

In diesem Beitrag wurde gezeigt, daß das potentielle und das realisierte Arbeitsangebot nicht allein durch die Zahl der Erwerbspersonen wiedergegeben werden kann. Für künftige Prognosen des Erwerbspersonenpotentials ist es daher schon heute erforderlich, das gegenwärtige – gruppenspezifische – Maß an Unterbeschäftigung zu erfassen, um bisherige Aussagen zu zukünftigen Potentialen auf ihren Gehalt hin zu prüfen; aufgrund der unterschiedlich berechneten Größenordnungen – z.B. der Stillen Reserve des IAB und des DIW – scheint dies um so notwendiger. Der Vergleich unterschiedlicher Datenquellen zeigte so dann auch, daß gerade sowohl für Nichterwerbstätige als auch für Frauen mit einer geringen wöchentlichen Arbeitszeit ein deutlicher Wunsch nach Erhöhung ihres Erwerbsumfanges vorliegt.

Vor diesen Ergebnissen und angesichts z.B. des hier schon zitierten Maßnahmenkatalogs der bayerisch-sächsischen Zukunftskommission (vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997, S. 140 ff.), die insbesondere im Zurückdrängen der weiblichen Erwerbsorientierung und der individuellen Verkürzung der Arbeitszeit eine diskutierbare Lösung der Beschäftigungskrise sieht, werden die gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen der Zukunft noch mehr um die Frage der (freiwilligen/unfreiwilligen) Teilzeitarbeit bzw. vielleicht sogar um völlig neue Tätigkeitsformen „jenseits der Erwerbstätigkeit“ (vgl. Bonß 1998) kreisen. Allerdings kann es wohl nicht angehen, daß dies dann zu Lasten der Frauen geschieht (vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen 1998). Im Gegenteil ist zu bedenken: „Eines der Probleme des deutschen Modells mag der Mangel an Möglichkeiten sein, sich für andere Lebensweisen und Präferenzen zu entscheiden. Das heißt, daß die, die sich nicht voll und ganz dem traditionellen Modell verschreiben, effektiv der Chance beraubt werden, sich für Kinder zu entscheiden“ (Ruberly 1998).



Quelle: eigene Darstellung nach Daten des IAB

Abb. 12: Entwicklung der Zahl aller erwerbstätigen Personen bzw. Frauen und des Jahresarbeitsvolumens in Westdeutschland

Bei einer insgesamt steigenden Erwerbsorientierung insbesondere der jüngeren weiblichen Kohorten (vgl. Pfaff 1997, S. 458) durch z.B. das veränderte Bildungsverhalten und aufgrund eines höheren Bildungsniveaus, aber auch aufgrund subjektiver Faktoren wie Freude am Beruf oder am Kontakt mit anderen Menschen im Beruf und nicht zuletzt aufgrund zunehmender Notwendigkeit, die durch die Arbeitsmarktlage bedingten Einkommensrisiken z.B. der (Ehe-)Partner auszugleichen, kann in den kommenden Jahren mit einem (von westdeutschen Frauen gewünschten) Anstieg des weiblichen Arbeitsangebots gerechnet werden. Wenn auch bisher das gesamte westdeutsche Arbeitsvolumen (hier gemessen in Mio. Stunden pro Jahr) insgesamt langfristig abnahm (vgl. Abb. 12), so blieb bei einer steigenden Zahl erwerbstätiger Frauen in Westdeutschland – vor allem wegen der nun höheren Zahl an teilzeitbeschäftigten bzw. geringfügig beschäftigten verheirateten Frauen – das weibliche Arbeitsvolumen zumindest annähernd konstant.

Literatur

- Autorengemeinschaft: Der Arbeitsmarkt 1995 und 1996 in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB, Heft 1, 1996, S. 5 ff.
- Autorengemeinschaft: Der Arbeitsmarkt 1996 und 1997 in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB, Heft 1, 1997, S. 5 ff.
- Autorengemeinschaft (H.-U. Bach; H. Kohler; E. Magvas; E. Spitznagel): Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt 1998, IABkurzbericht, Nr. 6, Nürnberg, 31.3.1998.
- Bauer, F.; Groß, H.; Schilling, G.: Zur Geschlechtsspezifik der Arbeitszeitformen, der Arbeitszeitwünsche und der Arbeitszeitverwendung bei den abhängigen Beschäftigten. In: MittAB, Heft 3, 1996, S. 409 ff.
- Beckmann, P.: Beschäftigungspotentiale der Ausweitung von Teilzeitarbeit – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: WSI-Mitteilungen, Heft 9, 1997, S. 634 ff.
- Bonß, W.: Vorarbeiten und Vorbereitungen für die Erarbeitung von arbeits(markt)bezogenen Zukunftsszenarien. In: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland: Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Zukunft der Arbeit sowie Entkopplung von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung, Anlagenband 3, Bonn 1998, S. 49 ff.
- Bothfeld, S.: Teilzeit für alle? – Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten. Discussion Papers No. FS I 97-205, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin 1997.

- Büchel, F.; Wenzel, M.: Die Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung bei Berufsanfängern mit Fachhoch- und Hochschulabschluß. Diskussionspapier der wirtschaftswissenschaftlichen Dokumentation der Technischen Universität Berlin, Nr. 10, Berlin 1995.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarktreport für Frauen – Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen, Situation und Tendenzen, Nürnberg 1994.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt 1997, ANBA-Sondernummer, Nürnberg 1998.
- Cornetz, W.: Theorie und Empirie des Arbeitsangebots – Über die Bestimmungsgründe und den Wandel des geschlechtsspezifischen Erwerbsverhaltens. In: MittAB, Heft 3, 1986, S. 422 ff.
- Drobnic, S.; Blossfeld, H-P; Rohwer, G.; Wittig, I.: Women's Part-time Work – Reconciliation between Family and Employment? A Comparison between Germany and the USA. In: Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen (Hrsg.): Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf, Arbeitspapier Nr. 32, Bremen o.J.
- Eckerle, K.; Oczipka, T.: Auswirkungen veränderter ökonomischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland, Prognos-Gutachten 1998 für den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Endbericht/Textband, DRV-Schriften Bd. 9, Frankfurt am Main 1998.
- Ehling, M.: Pflegebedürftige in privaten Haushalten. In: K. Blanke u.a. (Hrsg.): Zeit im Blickfeld, Stuttgart etc. 1996, S. 129 ff.
- Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa 1997, Luxemburg 1997.
- Friedrich, W.: Freiwilligkeit und soziale Sicherung von Nicht-Normbeschäftigung aus Sicht der Beschäftigten. In: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland: Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Entwicklung, Bewertung und Entlohnung von Erwerbsarbeit sowie Wirkungen der Globalisierung auf die Beschäftigung, Anlagenband 1, Bonn 1998, S. 61 ff.
- Fuchs, J.: Welche Wirkungen gehen von der demographischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt aus? In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistische Informationen zum Arbeitsmarkt – Konzepte und Kritik, Anwendung und Auslegung, Forum der Bundesstatistik, Stuttgart 1997.
- Giarini, O.; Liedtke, M.P.: Wie wir arbeiten werden – Der neue Bericht an den Club of Rome, Hamburg 1998.
- Gross, J; Rosenberg, P.; Sarrazin, Th.: Zum Problem der Schätzung des Erwerbspersonenpotentials und der „Stillen Reserve“. In: D. Mertens; W. Klauer (Hrsg.): Probleme der Messung und Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotentials, BeitrAB 44, Nürnberg 1980, S. 28 ff.
- Habich, R.; Spellerberg, A.: Wertorientierungen, Ansprüche und Erwartungen. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 1994 – Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1994, S. 428 ff.
- Hilpert, M.: Altersspezifische Differenzen im Stellenwert von (Erwerbs-)Arbeit? Hektogr. Bericht, Stadtbergen 1998.

- Hilpert, M.; Sing, D.; Kistler, E.: „Die ‚Stille Reserve‘ zum Sprechen bringen“ – Informationen zur gegenwärtig laufenden Befragung im Rahmen des AuT-Projektes „Subjektive Komponenten der Arbeitsangebotsentwicklung“, hektogr. Bericht, Stadtbergen 1998.
- Holst, E.; Schupp, J.: Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg? – Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland. In: DIW-Wochenbericht, Heft 35, 1994, S. 619 ff.
- Holst, E.; Schupp, J.: Hohe Fluktuation in der Stillen Reserve. In: DIW-Wochenbericht, Heft 47, 1997, S. 921 ff.
- Holst, E.; Schupp, J.: Situation und Erwartungen auf dem Arbeitsmarkt. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 1997 – Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1997a, S. 489 ff.
- ILO: World Labour Report 1995, no. 8, Geneva 1995.
- IPOS: Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung – IPOS Umfrage November 1995, BMFSFJ-Materialien zur Frauenpolitik Nr. 55, Bonn 1996.
- Kistler, E.; Sing, D.: Mangelnde Integration von Arbeitsangebot und -nachfrage, Marginalisierung und Humankapitalentwicklung. Oder: Wie kann gestandenen Soziologen so etwas passieren? In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Sonderband 1: Beobachtungsfeld Arbeit, Berlin 1998 (im Erscheinen).
- Kistler, E.; Sing, D.: Erodierende Arbeitsorientierungen? – Ausgewählte Datengrundlagen zur Prognose von Erwerbsneigungen und Erwerbsverhalten I, hektogr. Bericht, Stadtbergen 1998a.
- Klauder, W.; Kühlewind, G.: Überblick über das Erwerbspersonenpotentialkonzept des IAB – Bedeutung, Messung, Projektion. In: D. Mertens; W. Klauder (Hrsg.): Probleme der Messung und Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotentials, BeitrAB 44, Nürnberg 1980, S. 8 ff.
- Köhler, D.; Kistler, E.; Kopp, A.: Frauenerwerbsneigung und demographischer Wandel – Empirische Skizzen. In: INIFES u.a.: Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel, Stadtbergen/München/Berlin 1997, S. 65-97.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn 1996.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigung, Bonn 1997.
- Lankes, F.: Entgeltverteilung der versicherungspflichtig Beschäftigten. In: VDR (Verband Deutscher Rentenversicherungsträger) (Hrsg.): Deutsche Rentenversicherung, Heft 11/12, 1997, S. 703 ff.
- Münz, R.; Seifert, W.; Ulrich, R.: Zuwanderung nach Deutschland – Strukturen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt/New York 1997.

- Munz, S.: Ansätze zur Überwindung der Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben, Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Endbericht, Ifo-Institut, München 1997.
- Nicaise, I.: Welche Partnerschaften für die Beschäftigung brauchen wir? – Sozialpartner, NRO und Behörden. Forum Doc2, hektogr. Bericht, Brüssel 1997.
- Pfaff, A.B.: Soziale Sicherung der Frau im zukünftigen Sozialstaat – Veränderte Rahmenbedingungen und Gestaltungsperspektiven. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 216, Heft 4/5, 1997, S. 454 ff.
- Pfeiffer, B.: Erwerbsbeteiligung und Stille Reserve ostdeutscher Frauen. In: MittAB, Heft 1, 29. Jg., 1996, S. 117-136.
- OECD: Employment Outlook 1995, Paris 1995.
- Rubery, J.: Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Zukunft der Arbeit. In: G. Bosch (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit, Gelsenkirchen 1998 (im Erscheinen).
- Schulze Buschoff, K.: Der Konflikt Familie und Erwerbsarbeit – die Situation in West- und Ostdeutschland. In: Zeitschrift für Frauenforschung, Heft 1/2, 1996, S. 115 ff.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.): Die Sackgassen der Zukunftskommission – Streitschrift wider die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Nr. 33, Berlin 1998.
- Stobernack, M.: Umfang und Struktur der Stillen Reserve auf dem Arbeitsmarkt – Eine Schätzung auf der Grundlage des sozio-oekonomischen Panels. In: Konjunkturpolitik, Heft 4, 1986, S. 195 ff.
- Strümpel, B.: Ein Verteilungskampf um humane Arbeitsplätze. In: E. Noelle-Neumann; B. Strümpel: Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? München 1984, S. 48 ff.
- Strümpel, B.: Bruchstücke einer größeren Konfession – Zur Einbettung der Technik in das Gesellschaftsdenken. In: D. Jaufmann; E. Kistler (Hrsg.): Sind die Deutschen technikfeindlich? Opladen 1988, S. 167 ff.
- Thon, M.: Demographische Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung – die Alterung des Erwerbsspersonentials. In: MittAB, Heft 3, 1995, S. 290 ff.
- Tischer, U.: Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen der Erwerbsbeteiligung von Frauen. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 4, 1997, S. 215 ff.
- Trabert, L.: Verdeckte Arbeitslosigkeit in West- und Ostdeutschland – Die Bedeutung der Stillen Reserve. In: Wirtschaft im Wandel, Heft 1, 1996, S. 3 ff.
- Weltz, F.: Bestimmungsgrößen der Frauenerwerbstätigkeit. In: MittAB, Heft 2, 1971, S. 201 ff.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung: Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg, Bonn 1998.

Das IAB-Erwerbspersonenpotential

Konzept und Berechnungsweise

Vorbemerkung

Das zentrale gesellschaftliche Problem Deutschlands vor der Jahrtausendwende ist die Arbeitslosigkeit. So waren 1997 im Jahresdurchschnitt bei den bundesdeutschen Arbeitsämtern fast 4,4 Mio. Arbeitslose registriert, und die Arbeitslosenquote lag bei 11,4 % aller Erwerbspersonen. Für 1998 prognostiziert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit 4,4 bis 4,5 Mio. Arbeitslose (Autorengemeinschaft 1998).

Wie bekannt ist, erfassen die vorliegenden Statistiken zur Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit nicht alle Bewegungen am Arbeitsmarkt. Ohne dem folgenden vorgreifen zu wollen, kann schon einmal gesagt werden, daß die Stille Reserve die Angebotsseite des Arbeitsmarktes in Hinblick auf ein Arbeitskräftepotential ergänzt sowie die Arbeitslosigkeit und die Stille Reserve zusammen ein besseres Maß für die Arbeitsplatzlücke sind.

Das IAB schätzt für das Jahr 1997 eine Stille Reserve von rd. 2,7 Mio. Personen. Nach der jüngsten IAB-Prognose dürfte die Stille Reserve auch in 1998 mit 2,6 bis 2,7 Mio. nur unwesentlich geringer sein. Diese Größenordnungen machen klar, daß die Stille Reserve keine für den Arbeitsmarkt zu vernachlässigende Größe ist.

Aus diesem Grund mißt das IAB das Arbeitskräfteangebot mit dem Erwerbspersonenpotential und nicht – wie es beispielsweise in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung geschieht – mit den Erwerbspersonen, in die lediglich die Zahl der Erwerbstätigen und die der Arbeitslosen eingeht. Der folgende Beitrag geht den Fragen nach, was das IAB unter dem Erwerbspersonenpotential versteht, wie dieses ermittelt wird und wie die Stille Reserve darin eingebettet ist.

Im Mittelpunkt der Ausführungen stehen die Konzeption und das Berechnungsverfahren des IAB-Erwerbspersonenpotentials. Dabei wird der Berechnungsansatz dargestellt, den das IAB im Rahmen seiner Langfristprognose des Arbeitsmarktes verwendet. Auf davon abweichende methodische Herangehensweisen, insbesondere der Ermittlung der Stillen Reserve via direkter Befragungen, wird der Kürze halber verzichtet (vgl. dazu z.B. Brinkmann u.a. 1987 sowie Mertens, Klauder 1980; Klauder, Kühlwind 1981).

In Abschnitt 1 werden einige konzeptionelle Vorüberlegungen getroffen. Es folgt der statistisch-methodische Weg, den das IAB zur konkreten Berechnung des Erwerbspersonenpotentials und der Stillen Reserve in Westdeutschland geht. (Aus wohl verständlichen Gründen wird für Ostdeutschland derzeit noch ein ganz anderes Berechnungsverfahren angewandt.) Im Anschluß an einige Ergebnisse werden die wichtigsten Probleme mit diesem Ansatz diskutiert.

1. Konzeptionelle Überlegungen zum Arbeitskräfteangebot

Die Stille Reserve soll Bewegungen am Arbeitsmarkt beschreiben und transparent machen, die sonst nur durch sprunghafte Veränderungen in den dem Arbeitsangebot zugrundeliegenden Verhaltensweisen erklärbar wären. Die effektive Erwerbsbeteiligung¹ ist nämlich unter anderem konjunkturabhängig. Insbesondere meldet sich nicht jeder Arbeitslose bei den Arbeitsämtern arbeitslos – aus welchen Gründen auch immer. Im Konjunkturabschwung „verschwindet“ deshalb ein Teil derjenigen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, aus den Statistiken, weil sie nicht mehr er-

1 Die „effektive“ Erwerbsbeteiligung mißt die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung anhand der Zahl der Erwerbspersonen, also den Erwerbstätigen und Arbeitslosen. (Statt den bei den Arbeitsämtern registrierten Arbeitslosen werden auch häufig die Erwerbslosen aus dem Mikrozensus genommen.) Die im Text vorkommenden Begriffe potentielle Erwerbsbeteiligung und Potentialerwerbsquote beziehen sich dagegen auf das Erwerbspersonenpotential, berücksichtigen also neben den Erwerbspersonen auch die Stille Reserve. Die Begriffe Erwerbsbeteiligung, Erwerbsneigung und Erwerbsquote werden im übrigen im Text weitgehend synonym verwendet: Im Prinzip stehen sie für die Relation von Erwerbspersonen(-potential) zu Bevölkerung, evtl. differenziert nach bestimmten soziodemographischen Merkmalen.

werbstätig sind, jedoch auch nicht statt dessen in der Arbeitslosenstatistik auftauchen. Dadurch schwankt die effektive Erwerbsquote im Konjunkturverlauf, ohne daß sich die zugrundeliegenden Verhaltensweisen geändert haben.

Mit anderen Worten: Die vorliegenden Statistiken zur Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit erfassen nicht alle Veränderungen am Arbeitsmarkt, bzw. – wenn man sich den Arbeitsmarkt als Kontensystem vorstellt – die Kontensystematik ist ohne das Konzept der Stillen Reserve unzureichend (vgl. Brinkmann u.a. 1987).

Wenn nicht alle Bewegungen erfaßt werden, dann kann auch die Arbeitsmarktpolitik nicht richtig auf Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren. Bedenken muß man insbesondere, daß im langjährigen Durchschnitt – so das IAB – drei Arbeitsplätze entstehen müssen, damit die Arbeitslosigkeit um zwei Personen sinkt (vgl. ebd., S. 388).

Ein besonderes methodisches Problem tritt auf, wenn man das konjunkturabhängige Arbeitskräfteangebot in seiner Definition als Erwerbspersonenzahl prognostizieren will. Für eine (längerfristige) Prognose dieses Angebots müßte die jeweilige Konjunktursituation in den Prognosejahren bekannt sein, was zum einen sowieso schon für längere Zeiträume kaum möglich ist, zum anderen aber zusätzlich dadurch Schwierigkeiten macht, weil die (registrierte) Arbeitslosigkeit selbst als Teil der Konjunktur zu begreifen ist.

Mit dem Erwerbspersonenpotential versucht das IAB, das Arbeitskräfteangebot in einer Weise zu quantifizieren, die den obengenannten Problemen gerecht wird. Für die begriffliche Abgrenzung des IAB-Erwerbspersonenpotentials dient die folgende Übersicht, die das Arbeitskräfteangebot tiefer untergliedert.

Entsprechend der weit verbreiteten Abgrenzung für das Arbeitskräfteangebot nach dem „labour force“-Konzept des International Labour Office (ILO) ist das Arbeitskräfteangebot gleich der Zahl der Erwerbstätigen und der registrierten Arbeitslosen resp. Erwerbslosen. Zusammengenommen ergibt das die Erwerbspersonen. Hinzu kann man sich eine Gruppe von Personen denken, die – ohne das Arbeitsamt einzuschalten – aktiv Arbeit suchen. Dieser Personenkreis wird manchmal als „aktive Stille

Angebot an Arbeitskräften

Erwerbstätige	} offiziell erfaßt
+ registrierte Arbeitslose	
<hr/>	
= Erwerbspersonen	
+ aktive Stille Reserve	
	d.h. arbeitsuchende Erwerbslose, die beim Arbeitsamt nicht arbeitslos gemeldet sind
<hr/>	
= effektives Angebot	
+ passive Stille Reserve	
	entmutigte Personen (discouraged workers), die bei ungünstiger Arbeitsmarktlage die Arbeitssuche entmutigt aufgeben, aber bei guter Arbeitsmarktlage Arbeitsplätze nachfragen
	+ Personen in „Warteschleifen“ des Bildungs- und Ausbildungssystems oder die in (Vollzeit-)Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen teilnehmen
	./ „Zusatzkräfte“ (added workers), die z.B. nur bei Arbeitslosigkeit eines Angehörigen Arbeit suchen
	+ Personen, die aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (Vorruhestand, arbeitsmarktbedingte Invaliditäts- und vorzeitige Altersrenten)
<hr/>	
= konjunkturelles Potential = IAB-Konzept	
+ Personen, die unter anderen Arbeitsmarkt-Rahmenbedingungen erwerbsbereit sind	
<hr/>	
= latentes Potential	
+ sonstige Nichterwerbspersonen	
<hr/>	
= totales Potential bzw. Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter	

Reserve“ bezeichnet.² Auf die konzeptionellen Schwierigkeiten, die sich ergeben, weil die bei den Arbeitsämtern registrierten Arbeitslosen und die im Mikrozensus erfaßten Erwerbslosen definitionsgemäß nicht übereinstimmen und weil zu den Erwerbslosen auch diejenigen zählen, die Arbeit abseits der Arbeitsämter suchen, sei hier nur hingewiesen. Für das Prinzip des vom IAB gewählten Schätzansatzes ist dies ohne Bedeutung, obgleich nicht für die Umsetzung in die Praxis (vgl. Abschnitt 4).

Bei der passiven Stillen Reserve handelt es sich zum einen um Personen, die aktuell mangels Angebot an (geeigneten) Arbeitsplätzen im Augenblick keine Arbeit suchen, zum anderen um Personenkreise, die aus Arbeitsmarktgründen auf Dauer vorzeitig ausgeschieden sind (vgl. Brinkmann u.a. 1987, S. 388).

Zur ersten Kategorie gehören insbesondere die sog. entmutigten Arbeitskräfte. Diese haben die (aktive) Arbeitssuche aufgegeben, weil sie für sich am Arbeitsmarkt keine Chancen sehen. Ein weiteres Beispiel für die passive Stille Reserve sind Frauen, die ihre Familienpause verlängern und damit auf einen Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt vorübergehend verzichten (sofern sie nicht als Erziehungsurlauberinnen nach dem „labour force“-Konzept schon zu den Erwerbstätigen zählen). Auch ist an Schüler und Studenten in Warteschleifen im Bildungssystem zu denken. Ein ähnlich gelagertes Beispiel ist die Teilnahme an von den Arbeitsämtern geförderten Maßnahmen zur Fortbildung und Umschulung (FuU), weil diese Teilnehmer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssen und zugleich weder erwerbstätig noch arbeitslos sind. In all den genannten Fällen ist ein mehr oder minder kurzfristiger Eintritt ins Berufsleben möglich. Der Status „Nichterwerbsperson“ bzw. „Teil der Stillen Reserve“ ist somit reversibel.

Gerade in der jüngsten Vergangenheit verließen viele Beschäftigte den Arbeitsmarkt über das Ventil „Vorruhestand“. Auch wenn dies häufig freiwillig, ja sogar vom Arbeitnehmer gewünscht war, gilt: Ohne die Vorruhestandsregelungen hätten die weitaus meisten bis zum Erreichen des normalen Ruhestandsalters weiter gearbeitet. Wahrscheinlich sind die Betroffenen endgültig aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden und nähmen

2 Die Unterscheidung zwischen „aktiver“ und „passiver“ Stiller Reserve wird zwar oft getroffen, ist aber nicht unproblematisch und insbesondere nicht trennscharf. Sie sollte bestenfalls als erste gedankliche Näherung an eine sicherlich wünschenswerte Kategorisierung der Stillen Reserve dienen.

nur in Einzelfällen wieder Arbeit auf, wenn ihnen denn eine angeboten würde. Unter sehr guten Arbeitsmarktbedingungen wären sie aber noch in Arbeit, und nachrückende Jahrgänge würden bei einer Besserung der Arbeitsmarktlage (oder wenn es keine Vorruhestandsregelungen mehr gäbe) dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Der Status „Nichtwerbeperson“ ist zwar individuell faktisch irreversibel, der Entzugseffekt durch den Vorruhestand unter langfristigen Gesichtspunkten sehr wohl reversibel. Der Vorruhestand sollte deshalb als Bildung von Stiller Reserve betrachtet werden (vgl. Brinkmann u.a. 1987, S. 388 ff.).

Beim Arbeitskräfteangebot berücksichtigen muß man noch die „Zusatzarbeitskräfte“, die z.B. wegen Arbeitslosigkeit eines Haushaltsangehörigen nur in schlechter Konjunkturlage Arbeit suchen, ansonsten aber am Arbeitsmarkt nicht in Erscheinung treten.

An dieser Stelle ist in der Übersicht gewissermaßen als Zwischensumme der Begriff des „konjunkturellen Erwerbepersonenpotentials“ genannt. Dieses konjunkturelle Potential entspricht genau dem IAB-Konzept des Erwerbepersonenpotentials. Das Attribut „konjunkturell“ weist auf die Abhängigkeit der drei Komponenten Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Stille Reserve von der Arbeitsmarktkonjunktur hin. „Konjunktur“ bezieht sich auch im weiteren nicht auf die allgemeine konjunkturelle Lage, sondern immer auf den Arbeitsmarkt! Weil sich deren konjunkturelle Schwankungen weitgehend gegenseitig kompensieren, ist das IAB-Erwerbepersonenpotential selbst von Konjunkturschwankungen bereinigt; es ist also „konjunkturfrei“ (aber nicht „konjunkturneutral“).

Der Vollständigkeit halber seien die beiden darauf aufbauenden Erweiterungen erwähnt. Unter veränderten Rahmenbedingungen ist ein Arbeitsmarkt denkbar, bei dem es für weitere, bislang dem Arbeitsmarkt fernstehende Personen vorteilhaft, überhaupt erst möglich oder notwendig wird zu arbeiten. Ein typisches Beispiel für die Rolle dieser Rahmenbedingungen ist die im Juli 1991 erteilte Arbeitserlaubnis für Asylbewerber, die schlagartig das Arbeitskräfteangebot erhöhte. Solche Änderungen im Datenkranz deckt das Konzept des konjunkturellen Potentials nicht ab. Hierzu bedarf es der Vorstellung eines „latenten Potentials an Arbeitskräften“, welches sich gegen das konjunkturelle in der Weise abgrenzt, daß es nur unter deutlich anderen Arbeitsmarktbedingungen erreichbar ist (vgl. Thon 1986, S. 18).

In einer noch weiteren Fassung könnte man die gesamte Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter als Arbeitskräftepotential bezeichnen.

Zusammengefaßt läßt sich das IAB-Erwerbspersonenpotential als Arbeitskräfteangebot unter Hochkonjunkturbedingungen bei gegebenen Rahmenbedingungen bezeichnen (vgl. Thon 1986, S. 19). Die Stille Reserve ist Teil des Erwerbspersonenpotentials, und zwar unabhängig von Fragen der (individuellen) Reversibilität des Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt bzw. des Nichteintretens in denselben. Inwieweit jemand der Stillen Reserve zugerechnet werden kann oder nicht, hängt davon ab, ob das Ausscheiden/Nichteintreten durch die Arbeitsmarktlage induziert ist (vgl. Brinkmann u.a. 1987, S. 389).

2. Die Schätzverfahren des IAB zur empirischen Ermittlung des Erwerbspersonenpotentials

Das Erwerbspersonenpotential setzt sich also aus drei Komponenten zusammen: den Erwerbstätigen, den Arbeitslosen und der Stillen Reserve. Die Zahl der Erwerbstätigen und die der Arbeitslosen – oder alternativ die der Erwerbslosen – ist aus den amtlichen Statistiken bekannt. Übrig bleibt einzig die Stille Reserve. Das große Problem lautet, woher man empirische Werte für die Stille Reserve bekommen soll, wenn keine (amtlichen) Statistiken dazu existieren.

Die Stille Reserve muß deshalb eigens geschätzt werden. Eine naheliegende Idee ist es, die möglicherweise betroffenen Nichterwerbspersonen zu befragen. Allerdings: Wie soll vernünftig nach dem Status „Teil des Erwerbspersonenpotentials bzw. der Stillen Reserve“ gefragt werden? Man müßte eine hypothetische Situation abfragen, etwa folgendermaßen:

„Wenn am Arbeitsmarkt Hochkonjunktur herrschte, wären Sie dann bereit und in der Lage, einer Beschäftigung nachzugehen?“

Sozialwissenschaftliche Kenntnisse über Befragungen zeigen die Problematik solcher Fragen. Trotzdem hat auch das IAB immer wieder Befragungsergebnisse für seine Analysen herangezogen.³ Hauptsächlich aber beruht heute die Schätzung der Stillen Reserve auf dem im folgenden beschriebenen indirekten Verfahren.

3 Neuere Schätzungen der Stillen Reserve mit Befragungsdaten auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels liegen beispielsweise von Holst und Schupp vor (Holst, Schupp 1997).

2.1 Das regressionsanalytische Schätzverfahren

Ausgangspunkt für die Ermittlung der Stillen Reserve ist eine Schätzung des Erwerbspersonenpotentials. Der Ansatz stützt sich unmittelbar auf die Definition des Erwerbspersonenpotentials als Arbeitskräfteangebot unter Hochkonjunkturbedingungen.

Das Erwerbspersonenpotential (EPP) läßt sich in die Komponenten Bevölkerung und Erwerbsbeteiligung zerlegen, wobei das IAB Teilpopulationen nach vier Merkmalen bildet, die zugleich äußerst wichtige Faktoren der Erwerbsbeteiligung sind. Gemeint sind die demographischen Größen Alter (x), Geschlecht (g), Familienstand (f) und Nationalität (n).⁴

$$(1) \text{ EPP}_{ngfx;t} = \sum \sum \sum \sum \hat{e}_{ngfx;t}^p * B_{ngfx;t}$$

Erwerbspersonenpotential = Potentialerwerbsquote * Bevölkerung

$ngfx;t$ ist die Schreibweise für die Differenzierung nach Nationalität n, Geschlecht g, Familienstand f und Alter x, gemessen jeweils zum Zeitpunkt t. Für die IAB-Schätzungen sind g= {Männer, Frauen}; f= {verheiratet, nicht verheiratet}, allerdings nur für die deutschen Frauen; n= {Deutsche, Ausländer}; x= {15-75 in 5er Altersklassen}.

Die Bevölkerung sei im weiteren gegeben; zu ermitteln sind dann nur noch die Potentialerwerbsquoten $\hat{e}_{ngfx;t}^p$.

Im ersten Schritt werden die effektiven, statistisch gemessenen Erwerbsquoten „klassisch“ geschätzt. Die Erwerbsquote wird dazu mittels einer Regressionsanalyse in seiner Abhängigkeit von bestimmten Einflußfaktoren erklärt.

Als ein sehr einfaches Beispiel für die Schätzung der effektiven Erwerbsquoten $e_{ngfx;t}$ nach Nationalität, Familienstand, Geschlecht und Alter dient Gleichung (2).

4 Aus der formalen Darstellung wird eine Beschränkung deutlich: Das IAB-Potentialkonzept bezieht sich auf ein Arbeitskräfteangebot nach Köpfen, ist also ein Personenkonzept. Ausgehend von der ökonomischen Theorie wäre eigentlich ein Arbeitsangebot in Stunden wenigstens als Ergänzung höchst wünschenswert. Leider fehlen hierzu sowohl theoretisch-konzeptionelle als auch methodische Vorstellungen, wie dessen Schätzung möglich sein könnte.

$$(2) \quad e_{\text{ngfx};t} = \beta_0 + \beta_1 z_{1;t} + \gamma a_t + \varepsilon_t$$

$e_{\text{ngfx};t}$ (= Erwerbspersonen_{ngfx;t} / Bevölkerung_{ngfx;t}) ist die tatsächlich gemessene Erwerbsquote im Jahr t

$z_{1;t}$ ist ein „normaler“ Regressor, bspw. die Teilzeitquote

a_t ist ein Indikator für die Arbeitsmarktlage, z.B. die Arbeitslosenquote

β_0, β_1, γ sind Regressionsparameter

ε_t ist das Residuum der Regressionsgleichung

Die Regressionsgleichung stellt einen Zusammenhang her zwischen der Erwerbsquote einer Subpopulation, z.B. der verheirateten deutschen Frauen im Alter zwischen 40 und 44 Jahren, und bestimmten erklärenden Variablen.

In der Literatur wird eine Vielzahl von Faktoren diskutiert, die einen mehr oder weniger großen Effekt auf die Erwerbsbeteiligung haben oder haben könnten. Dies soll hier nicht weiter ausgeführt und kommentiert werden. Zu beachten ist, daß dem IAB für seine Berechnungen keine Mikrodaten (Individualdaten) zur Verfügung stehen. Die Schätzung des Erwerbspersonenpotentials basiert auf Zeitreihen, und zwar sowohl bei den abhängigen Variablen, den Erwerbsquoten, die aus dem Mikrozensus stammen, als auch bei den unabhängigen Variablen. Manche auf der Mikroebene theoretisch klaren Zusammenhänge und Abhängigkeiten müssen auf der Makroebene nicht unbedingt vorliegen, was für die Auswahl und Interpretation der Regressoren von Bedeutung ist. Die Schätzgleichungen enthalten deshalb auch nur Einflußfaktoren aus der Makroebene, wie die durchschnittliche Kinderzahl, die Teilzeitquote usw.

Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Auswahl der erklärenden Variablen ist der Zweck, den man mit der Berechnung des Erwerbspersonenpotentials verfolgt. Bei dem hier gezeigten Schätzverfahren steht das Ziel der Prognose des Arbeitskräfteangebots im Vordergrund. Dies hat unmittelbare Konsequenzen: Geleitet durch viele Jahre Projektionsarbeit finden mittlerweile zu einem Großteil schlichte Zeittrends Eingang in die Prognosefunktionen für das Arbeitskräfteangebot – was für die Prognose vorteilhaft ist. Erklärbar ist diese Modellierung, weil viele Variablen in einer makroökonomischen Perspektive einen Trend aufweisen und deshalb oft durch die Variable Zeit ersetzbar sind.⁵

5 Im übrigen können selbst veränderte Rahmenbedingungen z.B. über Dummyvariablen in die Regressionsgleichung integriert werden. Sollten die für den

2.2 Arbeitsmarktkonjunkturindikator und Potentialerwerbsquote

Die Regressions-schätzung liefert für jede Subpopulation eine Gleichung etwa der Form

$$(3) \quad \hat{e}_{ngfx;t} = b_0 + b_1 z_{1;t} + c a_t$$

$\hat{e}_{ngfx;t}$ ist der Schätzwert für die effektive Erwerbsquote; b_0 , b_1 und c sind die geschätzten Regressionsparameter.

Hervorzuheben ist, daß in jedem Falle, also in jeder einzelnen Gleichung, aus konzeptionellen Gründen ein Arbeitsmarktkonjunkturindikator als Regressor vorkommen muß, weil die effektive Erwerbsbeteiligung in Abhängigkeit von der Arbeitsmarktkonjunktur schwankt. Der Arbeitsmarktkonjunkturindikator bildet diese kurzfristigen Veränderungen der effektiven Erwerbsquote im Regressionsansatz ab.

Der Arbeitsmarktkonjunkturindikator ist die zentrale Größe des IAB-Ansatzes zur Schätzung der Stillen Reserve bzw. des Erwerbspersonenpotentials. Eine Verschlechterung der Arbeitsmarktlage drückt einerseits die effektiven Erwerbsquoten nach unten und geht andererseits einher mit schlechteren Werten für den Arbeitsmarktkonjunkturindikator. Das theoretisch zu erwartende Vorzeichen für den Parameter c des Arbeitsmarktkonjunkturindikators ist damit eindeutig festgelegt. Welches Vorzeichen zu erwarten ist, hängt von dem gewählten Indikator ab.

Einige Beispiele für den Arbeitsmarktkonjunkturindikator sind (zu erwartendes Vorzeichen des Regressionsparameters in Klammern):

- die Relation „Offene Stellen zu abhängigen Erwerbsspersonen“ (+),
- die Relation „Offene Stellen zu Arbeitslosen“ (+),
- die „Arbeitslosenquote der Frauen“ (-),
- die „Teilzeitarbeitslosenquote (der Frauen)“ (-).

Arbeitsmarkt relevanten Rahmenbedingungen in irgendeiner Form einer „trendmäßigen“ Änderung unterliegen, dann kann die Regressionsgleichung sogar diese Entwicklung durch Aufnahme eines Trendgliedes abbilden. Grundsätzlich lassen sich also „echte“ Verhaltensänderungen und die durch andere Rahmenbedingungen bedingten Entwicklungen der Erwerbsbeteiligung voneinander trennen.

Für den Übergang von geschätzten effektiven Erwerbsquoten zu Potentialerwerbsquoten fehlt noch ein Schritt. Dieser beruht auf der Überlegung, was denn – regressionstechnisch betrachtet und unter gleichen Bedingungen – die Hochkonjunktur von der (z.B. derzeitig miserablen) Arbeitsmarktlage unterscheidet und wie sich dies in Gleichung (3) äußert. Im Falle einer Hochkonjunktur nähme der Arbeitsmarktkonjunkturindikator einen Wert an, den man als „Boom-Wert“ oder Vollbeschäftigungswert bezeichnen könnte. Um ein Beispiel zu geben: Wenn die Gleichung für den Arbeitsmarktkonjunkturindikator die Arbeitslosenquote enthält, dann wäre der Vollbeschäftigungswert eine extrem niedrige Arbeitslosenquote.

Es sei a^* der Wert, den der Arbeitsmarktkonjunkturindikator a_t bei Hochkonjunktur am Arbeitsmarkt annimmt. Entsprechend der Definition des Erwerbspersonenpotentials wird in die Gleichung (3) zur Schätzung der Potentialerwerbsquote \hat{e}^P der Hochkonjunkturwert a^* des Arbeitsmarktkonjunkturindikators eingesetzt und damit gewissermaßen eine Vollbeschäftigungssituation simuliert.

Ersetzt man in Gleichung (3) den effektiven Wert a_t durch den Hochkonjunkturwert a^* , dann ergibt das die Potentialerwerbsquote $\hat{e}^P_{ngfx;t}$

$$(4) \quad \hat{e}^P_{ngfx;t} = b_0 + b_1 z_{1;t} + c a^*$$

Die Potentialerwerbsquote $\hat{e}^P_{ngfx;t}$ aus Gleichung (4) geht sowohl in die Schätzung der Stillen Reserve als auch in die Prognose des Arbeitskräfteangebots ein.

Die Gleichung zeigt, warum das Erwerbspersonenpotential unabhängig von der Arbeitsmarktkonjunktur ist: Weil $c a^*$ eine Konstante ist, hat die Arbeitsmarktlage offensichtlich keinen Einfluß auf die Potentialerwerbsquote.⁶

2.3 Berechnung der Stillen Reserve

Aus den Gleichungen (3) und (4) kann die Stille Reserve unmittelbar abgeleitet werden, da die nach Subpopulationen differenzierte Stille Reser-

6 Demnach kann nur die zweite Komponente des Erwerbspersonenpotentials, die Bevölkerungsentwicklung, eine Konjunkturabhängigkeit des Erwerbspersonenpotentials bewirken. Ein solcher Einfluß dürfte aber zumindest in kurzfristiger Sichtweise wohl kaum gegeben sein.

ve-Quote $r_{ngfx;t}$ die Differenz aus Potentialerwerbsquote und geschätzter effektiver Erwerbsquote ist:

$$(5) \quad r_{ngfx;t} = \hat{e}_{ngfx;t}^P - \hat{e}_{ngfx;t}$$

Unter Zuhilfenahme von (3) und (4) kann die Gleichung (5) gekürzt werden. Das führt zu einer besonders einfachen Darstellung der Stille Reserve-Quote. Man sieht an Gleichung (6), daß die Stille Reserve-Quote rechnerisch gleich dem mit dem Regressionsparameter c gewichteten Unterschied zwischen tatsächlichem Arbeitsmarktdikator und seinem Hochkonjunkturwert ist.

$$(6) \quad r_{ngfx;t} = c (a^* - a_t)$$

Bei Kenntnis der Bevölkerung wird aus der Stille Reserve-Quote durch Multiplikation und Summation über alle Teilpopulationen die gesamte Stille Reserve R errechnet:

$$(7) \quad R = \sum \sum \sum \sum r_{ngfx;t} B_{ngfx;t}$$

Ein Rechenexempel

Folgendes empirisches Beispiel aus der Projektion von 1991 soll das Vorgehen näher erläutern. Die Potentialerwerbsquote der verheirateten deutschen Frauen im Alter von 35 bis 40 Jahren in den alten Bundesländern wurde ermittelt, indem als erstes aus den Mikrozensus-Erwerbsquoten folgende Gleichung mittels Regressionsanalyse geschätzt wurde:

$$\begin{aligned} \hat{e}_{dvw35;t} &= 0,029515 + 0,0166 z_t - 0,0026 a_t \\ (t\text{-Werte}) & \qquad \qquad \qquad (32,48) \qquad \qquad \qquad (4,43) \\ R^2 &= 0,99576 \\ F(2,17) &= 995,7 \\ D-W &= 1,35 \end{aligned}$$

Anzahl der Beobachtungen (Zeitreihenwerte): 20, von 1968 bis 1987.

Die erklärende Variable z der Gleichung ist der Trend der Teilzeitquote. Als Arbeitsmarktdikator wurde die Arbeitslosenquote der teilzeitbeschäftigten Frauen ausgewählt, dessen Werte von 2,9 bis 13,0 reichten. Für den Hochkonjunkturwert a^* wurde der Wert 3,0 angenommen. Dieser Wert in die Gleichung eingesetzt, ergibt die Potentialerwerbsquote:

$$\hat{e}_{dvw35;t}^P = 0,029515 + 0,0166 z_t - 0,0026 * 3,0$$

Aus der Differenz von Potentialerwerbsquote und effektiver Erwerbsquote folgt die Stille Reserve-Quote r für die 35- bis 40jährigen verheirateten deutschen Frauen:

$$r_{dww35:t} = \hat{e}_{dww35:t}^p - \hat{e}_{dww35:t} = -0,0026 * (3,0 - a_t)$$

Wie die Gleichungen zeigen, kann die Stille Reserve keine negativen Werte annehmen, weil die Potentialerwerbsquote immer größer als die effektive Quote ist.⁷ Dies deckt sich mit der Überlegung, daß es sich bei der Stillen Reserve um Personen handelt, für die lediglich eine statistische Zählung fehlt.

Beachten muß man dabei die Möglichkeit des Zustroms in das oder aus dem latente(n) Arbeitskräfteangebot, wenn Teile der Stillen Reserve bzw. des latenten Arbeitskräftepotentials auf einschneidende Änderungen in den Arbeitsmarktrahmenbedingungen reagieren. Sollte beispielsweise eine extreme Hochkonjunkturphase Auswirkungen auf die allgemeinen Rahmenbedingungen haben, dann könnte das bereits vorhandene Arbeitskräfteangebot um Teile des latenten Angebots erhöht werden. Ohne das latente Potential müßte man ansonsten eine Überauslastung des konjunkturell gegebenen Erwerbspersonenpotentials annehmen, was zwar hinsichtlich der Arbeitszeit/-intensität, aber natürlich nicht auf Personen bezogen möglich ist.

Hochgerechnet über alle Teilpopulationen erhält man in der Tendenz eine seit langem wachsende Stille Reserve.⁸ Dabei verläuft dieser Anstieg teils parallel, teils zeitlich verschoben zur Veränderung der registrierten

7 Das gilt, wenn der Vollbeschäftigungswert „besser“ ist als der jeweilige tatsächliche Wert des Arbeitsmarktindicators. Dies ist im ausgewählten Beispiel gerade nicht der Fall, so daß eine entsprechende Konvention notwendig wird, nach der effektive Werte des Arbeitsmarktindicators kleiner als 3.0 dem Wert 3.0 gleichgesetzt werden. Die dadurch bewirkte Unterschätzung der Stillen Reserve ist auf dem Hintergrund der großen Schätzunsicherheit zu verstehen.

8 Bei einer Verschlechterung des Arbeitsmarktes wird Stille Reserve aufgebaut, bei einer Verbesserung abgebaut. Es ist aber möglich, daß trotz eines selbst starken Beschäftigungsanstieges die absolute Größenordnung der Stillen Reserve zunimmt. Man muß dazu lediglich einmal an die Jahre 1990 bis 1992 denken, als in Westdeutschland ein hohes Beschäftigungswachstum zu beobachten war, gleichzeitig aber ein enormer Zustrom aus dem Ausland die Bevölkerung und damit auch das potentielle Arbeitskräfteangebot erhöhte, so daß trotz des Beschäftigungsanstieges und eines Abbaus von registrierter Arbeitslosigkeit die Stille Reserve sogar um fast 400.000 Personen zunahm.

Arbeitslosigkeit. Bezogen auf die Arbeitslosigkeit ist der Umfang der Stillen Reserve enorm hoch und wird für Westdeutschland im Augenblick auf rd. zwei Drittel der registrierten Arbeitslosigkeit geschätzt (Autoren-gemeinschaft 1998). Zugleich verwischen die in der Vergangenheit festge-stellten Unterschiede nach Geschlecht zunehmend, denn mittlerweile stimmen die Relationen von Stiller Reserve zu Arbeitslosigkeit bei Män- nern und Frauen nahezu überein.

3. Entwicklungslinien des Erwerbspersonenpotentials

Das Erwerbspersonenpotential ergibt sich rechnerisch als Summe der sta- tistisch erfaßten Erwerbspersonen und der geschätzten Stillen Reserve. Abbildung 1 verdeutlicht die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots am Beispiel Westdeutschlands seit 1965. Mit der Untergliederung nach Er- werbstätigen, Arbeitslosen und der Stillen Reserve wird noch einmal deutlich, daß die Unterbeschäftigung ohne die Stille Reserve in ihrem Ausmaß nicht voll erkannt wird und daß das Arbeitskräfteangebot unter- schätzt wird, wenn man nur die Erwerbspersonen, also die Zahl der Er- werbstätigen und der registrierten Arbeitslosen, als Meßlatte verwendet.

Für die Prognose folgt die Berechnung des Erwerbspersonenpotentials unmittelbar anhand der geschätzten Potentialerwerbsquoten. Dazu müs- sen die künftigen Werte der exogenen Variable vorausgeschätzt werden. Für den Arbeitsmarktkonjunkturindikator ist dies dagegen nicht erfor- derlich, d.h., wir müssen keine Kenntnis oder Vorstellung über die künftige Arbeitsmarktlage in die Schätzung des Arbeitskräftepotentials hinein- stecken. Der Arbeitsmarktindikator bleibt konstant im Prognosezeit- raum, was angesichts seiner prinzipiellen Konjunkturabhängigkeit von Vorteil ist.⁹

Abschließend zu diesem Punkt noch ein Ergebnis der IAB-Projektion von 1991, dessen Grundtendenz aber immer noch gilt. Die langfristige Perspektive für das Potential an Arbeitskräften in Westdeutschland wird vor allem von den Wanderungen bestimmt (vgl. Abb. 2).

9 Selbstverständlich ist für die Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotentials auch eine Bevölkerungsprojektion erforderlich, und zwar entsprechend der sozio-demographischen Faktoren, nach denen die Potentialerwerbsquoten ge- gliedert wurden.

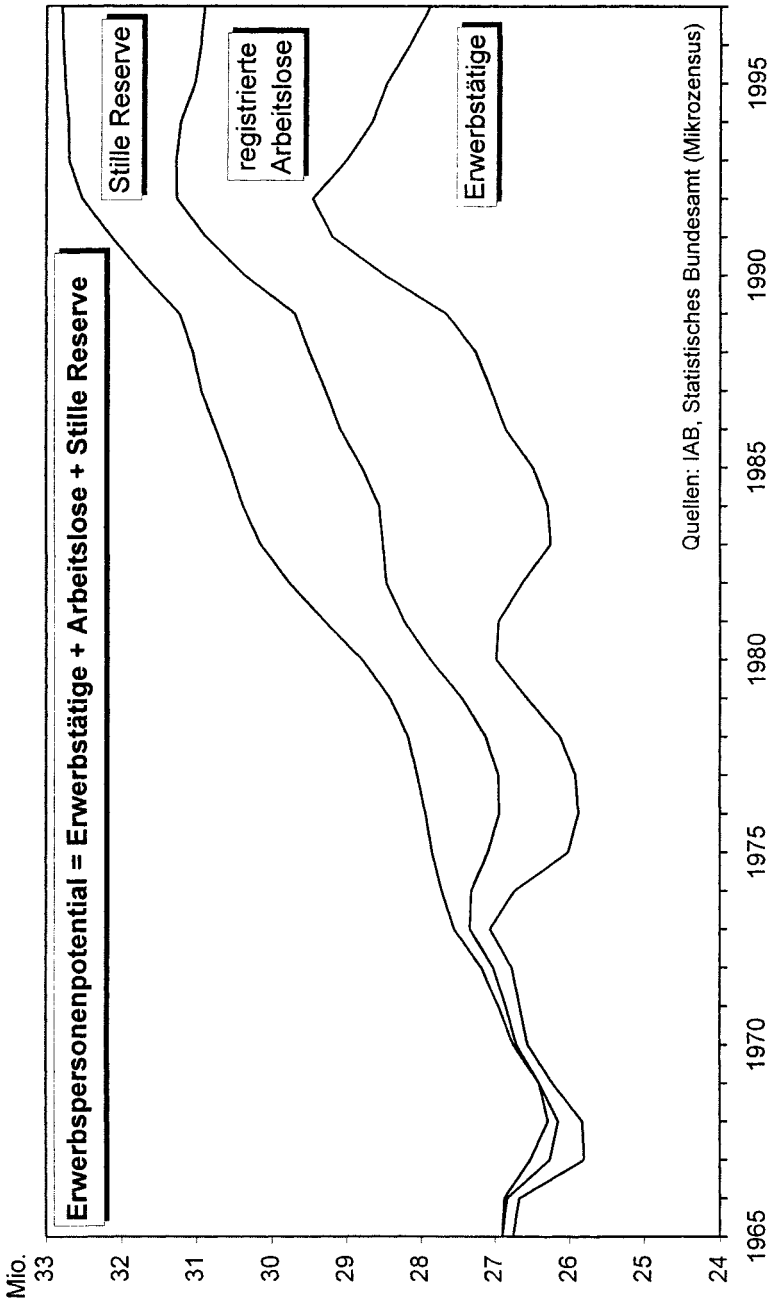


Abb. 1: Westdeutsche Arbeitsmarktbilanz 1965 - 1997

- Inlandskonzept -

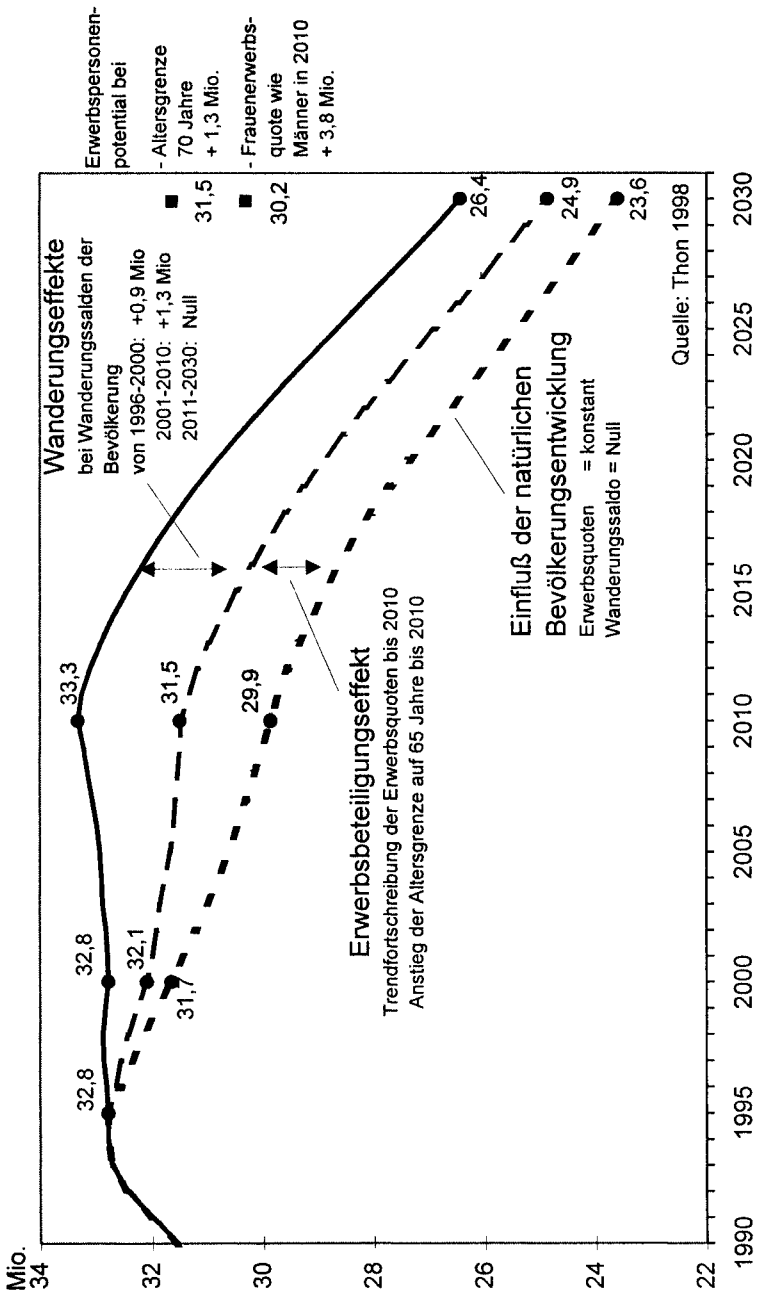


Abb. 2: Westdeutsches Erwerbspersonenpotential 1990 - 2030

Die Abbildung zeigt auch, daß eine deutlich höhere Frauenerwerbsbeteiligung einiges bewegen und zu einem weiter wachsenden Arbeitskräfteangebot führen kann. Man muß hier aber die langfristige Perspektive im Auge behalten: Irgendwann sind die Steigerungsmöglichkeiten zu Ende, denn über 100 % kann die Erwerbsbeteiligung nicht steigen.

4. Hauptprobleme und Einschränkungen der Aussagekraft

Es gibt eine ganze Reihe offener konzeptioneller, datentechnischer und auch schätzstatistischer Fragen, wovon die wichtigsten hier kurz angesprochen werden sollen.¹⁰

– Mikrozensus versus VGR-Konzept

Wenn das Arbeitskräfteangebot der Arbeitskräftenachfrage (Zahl der Erwerbstätigen) gegenübergestellt werden soll – im Sinne einer Bilanzierung wie in Abbildung 1 –, dann müssen beiden Seiten des Arbeitsmarktes selbstverständlich dieselben Konzepte zugrunde liegen. Die in Abbildung 1 dargestellte Nachfrage nach Arbeitskräften beruht auf der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR). Somit muß auch das Erwerbspersonenpotential auf VGR-Basis geschätzt werden.

Für das eigentliche Schätzverfahren bzw. die Konzeption von Erwerbspersonenpotential und Stiller Reserve ist das nicht von so großer Bedeutung, jedoch sehr wohl für das Verständnis des praktischen Vorgehens. Denn die für die Schätzungen der Potentialerwerbsquoten erforderlichen Basisdaten (Erwerbsquoten) nach Alter, Geschlecht, Familienstand und Nationalität stammen aus dem Mikrozensus. Nur er liefert entsprechend strukturiertes Datenmaterial. Nun weichen Mikrozensus und VGR konzeptionell und hinsichtlich der ausgewiesenen Erwerbspersonenzahl voneinander ab. Deshalb wird das auf MZ-Basis berechnete Erwerbspersonenpotential auf VGR-Niveau transferiert. Dabei wird die Gesamtzahl der Erwerbspersonen der VGR entnommen und um die (via MZ) errech-

¹⁰ Rein statistische Fragen, wie die der Ober- und Untergrenze der Erwerbsquoten, Probleme mit Heteroskedastizität, Autokorrelation usw., werden im weiteren – weil nicht themenspezifisch – ausgeblendet.

nete Stille Reserve ergänzt.¹¹ Das IAB-Erwerbspersonenpotential für die Vergangenheit setzt sich damit faktisch zusammen aus der effektiven Erwerbspersonenzahl der VGR und der vom IAB geschätzten Stillen Reserve.

- Güte der Regressions-schätzungen und Modifikationen der Gleichungen für einzelne Personengruppen

Die Regressionsanalysen lieferten in den früheren Projektionsarbeiten nicht immer für alle Teilpopulationen befriedigende Ergebnisse (vgl. Thon 1986, S. 39 ff.; Thon 1991). In diesen Fällen sind Modifikationen der aus den Regressionen gewonnenen Gleichungen sinnvoll. Solche Modifikationen stützen sich auf zusätzliche Informationen, z.B. aus den Rentenstatistiken.

Eine Besonderheit gilt für die Erwerbsbeteiligung der 65jährigen und Älteren. Zwar lassen sich auch für sie Regressionsrechnungen anstellen, jedoch gibt es Gründe, sie nicht mehr in die Stille Reserve einzubeziehen (vgl. Thon 1986, S. 42 f.). Aufgrund ihrer absolut wie auch relativ sehr niedrigen Erwerbsbeteiligung wird eine statistische Schätzung von Erwerbsquoten und insbesondere der noch niedrigeren Stille Reserve-Quoten höchst unsicher. Auch dürfte die Zusammensetzung der Stillen Reserve eine ganz andere sein als die anderer Altersgruppen (vor allem Selbständige und mithelfende Familienangehörige), und die angebotene Arbeitszeit wird deutlich niedriger sein als üblich.

- Arbeitsmarktkonjunkturindikator

Die größten Probleme verursacht der Arbeitsmarktkonjunkturindikator. Für die insgesamt 50 Subpopulationen und die entsprechende Anzahl an Regressionsgleichungen müssen inhaltlich einleuchtende und statistisch gute Indikatoren gefunden werden. In die verschiedenen Gleichungen gehen deshalb unterschiedliche Arbeitsmarktindikatoren ein. Deren „Bestwerte“ liegen nun nicht immer im selben Jahr – insbesondere nicht im Jahr 1970, dem Jahr mit der vielleicht besten Arbeitsmarktlage, die wir uns aus heutiger Sicht denken können.

11 Anstelle von Erwerbstätigen und registrierten Arbeitslosen nach VGR könnten auch die registrierten Arbeitslosen nach VGR (Daten der Bundesanstalt für Arbeit!) und die Erwerbstätigen nach dem Mikrozensus der Bilanz zugrunde gelegt werden. Bei den Arbeitsämtern registrierte Arbeitslose dürfen jedoch nebenbei geringfügig erwerbstätig sein, was zu Doppelzählungen führen kann.

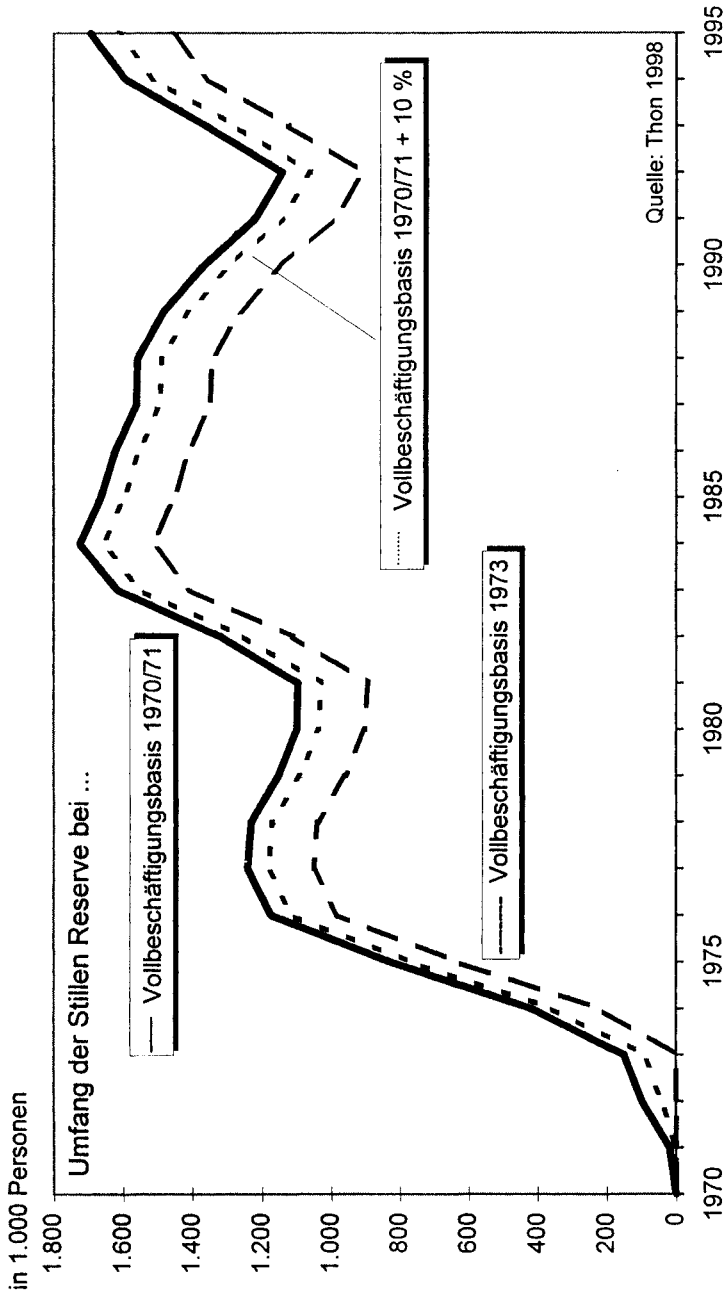


Abb. 3: Schätzung der Stillen Reserve bei unterschiedlichen Vollbeschäftigungsannahmen
(ein Beispiel für die alten Bundesländer)

Besonders problematisch ist die Festlegung des Vollbeschäftigungswertes. Immerhin liegen die letzten Jahre mit Vollbeschäftigung schon längere Zeit zurück. War der Hochkonjunkturwert eines Indikators früher einmal bei beispielsweise 3 %, könnten dies heute ja auch 5 % sein. Mit anderen Worten: Was bedeutet heute „Vollbeschäftigung“?

Diese Unsicherheit bezüglich des Arbeitsmarktindikators wirkt sich auf den Umfang der Stillen Reserve aus, was schon unmittelbar aus den Gleichungen hervorgeht. Die Abbildung 3 illustriert dies für die Stille Reserve insgesamt.

Dies führt abschließend zu einer wirklichen Schwachstelle des Ansatzes: Eine harte Validierung ist mangels eines Außenkriteriums nicht möglich. Die Ergebnisse können natürlich auf ihre Plausibilität hin überprüft werden. Außerdem wurden in der Vergangenheit Befragungsergebnisse herangezogen, um wenigstens für Teilpopulationen Prüfungen durchzuführen. Es wäre deshalb wünschenswert, über eine externe Statistik zu verfügen, die über einen längeren Zeitraum hinweg in sich konsistente Daten zur Stillen Reserve liefert. Selbst wenn gewisse konzeptionelle Differenzen wohl unvermeidbar sind und obgleich Reliabilität und Validität von auf Befragungen gestützten Berechnungen zur Stillen Reserve Fragen offen lassen, könnte dies als Fortschritt gesehen werden.¹²

Literatur

- Autorengemeinschaft (H.-U. Bach; H. Kohler; E. Magvas; E. Spitznagel): Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt 1998, IABkurzbericht, Nr. 6, Nürnberg, 31.3.1998.
- Brinkmann, Ch.; Klauder, W.; Reyher, L.; Thon, M.: Methodische und inhaltliche Aspekte der Stillen Reserve. In: MittAB, Heft 4, 20. Jg., 1987, S. 387-409.
- Fuchs, J.: Long-Term Labour Force Projections for Germany – the Concept of the Potential Labour Force, IAB Labour Market Research Topics, Nr. 11, Nürnberg (o.J.).
- Fuchs, J.: Das IAB-Konzept der „Stillen Reserve“. In: J. Schupp u.a. (Hrsg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion, Berlin 1998 (im Erscheinen).

12 Vgl. dazu Berechnungen von Pfeiffer 1996; Stobernack 1991 und – ganz aktuell – Holst, Schupp 1997, mit Daten aus dem IAB-Arbeitsmarktmonitor bzw. dem Sozio-oekonomischen Panel.

- Holst, E.; Schupp, J.: Hohe Fluktuation in der Stillen Reserve. In: DIW-Wochenbericht, Heft 47, 64. Jg., 1997, S. 921-928.
- Klauder, W.: Arbeitskräfte-Potentialrechnung. In: D. Mertens (Hrsg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB (Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) Nr. 70, 3. überarbeitete Aufl., Nürnberg 1988, S. 103-122.
- Klauder, W.; Kühlewind, G. (Hrsg.): Probleme der Messung und Vorausschätzung des Frauenerwerbspotentials, BeitrAB Nr. 56, Nürnberg 1981.
- Mertens, D.; Klauder, W. (Hrsg.): Probleme der Messung und Vorausschätzung des Erwerbspotentials, BeitrAB Nr. 44, Nürnberg 1980.
- Pfeiffer, B.: Erwerbsbeteiligung und Stille Reserve ostdeutscher Frauen. In: MittAB, Heft 1, 29. Jg., 1996, S. 117-136.
- Stobernack, M.: Die Stille Reserve und ihre Bindung an den Arbeitsmarkt. In: Ch. Helberger u.a. (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, BeitrAB Nr. 144, Nürnberg 1991, S. 149-159.
- Thon, M.: Das Erwerbspotential in der Bundesrepublik Deutschland, BeitrAB Nr. 105, Nürnberg 1986.
- Thon, M.: Neue Modellrechnungen zur zukünftigen Entwicklung des Erwerbspotentials im bisherigen Bundesgebiet bis 2010 mit Ausblick bis 2030. In: MittAB, Heft 4, 24. Jg., 1991, S. 673-688.
- Thon, M.: Die Schätzung von Potentialerwerbsquoten, Stiller Reserve und Erwerbspotential für die alten Bundesländer 1970 – 1995, IABwerkstattbericht, Nürnberg 1998 (im Erscheinen).

Petra Beckmann

Erwerbsstatus und Erwerbsneigung west- und ostdeutscher Frauen

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung aus dem Jahre 1995

Vorbemerkung

In der Diskussion um die Frauenerwerbstätigkeit sind mittlerweile folgende Tatbestände unumstritten: Bei westdeutschen Frauen hat sich in den letzten Jahrzehnten ein erheblicher Wandel in ihrem Ausbildungs- und Erwerbsverhalten vollzogen (Lauterbach u.a. 1994) in Richtung einer Höherqualifizierung und einer – damit einhergehenden – gestiegenen Erwerbsbeteiligung. Demgegenüber blieben die traditionelle Rollenzuschreibung und die daraus resultierende Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern nahezu unverändert. Infolgedessen sind es auch heute in der Regel immer noch die Frauen, die für die Wahrnehmung der Familienpflichten (allein) zuständig sind. Viele Frauen können daher immer noch nicht in dem von ihnen eigentlich gewünschten Umfang erwerbstätig sein bzw. müssen sich für die Zeit der Kindererziehung vorübergehend oder dauerhaft ganz vom Arbeitsmarkt zurückziehen.

Ostdeutsche Frauen hingegen sind aufgrund anderer Sozialisierungserfahrungen, besserer Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie stärkerer ökonomischer Zwänge häufiger und in größerem Umfang erwerbstätig (vgl. Beckmann, Kempf 1996). Entgegen anfänglichen Vermutungen wird inzwischen auch kaum mehr angenommen, daß die Erwerbsbeteiligung ostdeutscher Frauen in nennenswertem Umfang sinken wird bzw. daß sich arbeitslose Frauen freiwillig vom Arbeitsmarkt zurückziehen werden (Engelbrech u.a. 1997; Fuchs 1998).

Unter günstigeren Arbeitsmarktbedingungen wären somit wahrscheinlich weit mehr Frauen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland erwerbstätig, als dies gegenwärtig der Fall ist. Um die Erwerbs- und Arbeitszeit-

wünsche von Frauen in Ost und West näher zu ergründen, führte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Ende 1995 ein Projekt durch (P3-466A „Erwerbswünsche und Erwerbsverhalten von Frauen in Ost- und Westdeutschland“), in dessen Rahmen 6.742 repräsentativ zufällig ausgewählte Frauen im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 65 Jahren befragt wurden.¹ Die Ergebnisse dieses Projekts bilden die Grundlage der folgenden empirischen Analysen.

1. Erwerbsstatus und Erwerbsumfang west- und ostdeutscher Frauen Ende 1995

Betrachtet man zunächst den Erwerbsstatus und -umfang west- und ostdeutscher Frauen, wie er sich Ende 1995 darstellte, ergibt sich folgendes Bild:

Tab. 1: Erwerbsstatus und Erwerbsumfang west- und ostdeutscher Frauen (18 – 65 Jahre)

Erwerbsumfang/ Erwerbsstatus	westdeutsche Frauen	ostdeutsche Frauen
Vollzeit	29 %	42 %
Teilzeit	20 %	12 %
nicht erwerbstätig	51 %	46 %
n = 100 %	4.059	2.683

Quelle: IAB-Projekt 3-466A, 1995

Die Erwerbstätigenquote² ostdeutscher Frauen lag demnach nur noch fünf Prozentpunkte über der westdeutscher Frauen. Wesentlich mehr ost- als westdeutsche Frauen arbeiteten jedoch Vollzeit.

2. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche von Frauen

Da sich die individuellen Erwerbs- und Arbeitszeitpräferenzen vieler Erwerbstätiger und Nichterwerbstätiger unter den gegenwärtigen Bedingun-

-
- 1 Schülerinnen, Studentinnen und Auszubildende gehörten nicht zur Grundgesamtheit.
 - 2 Die Erwerbstätigenquote ist hier definiert als der prozentuale Anteil der Erwerbstätigen an den 18- bis 65jährigen Befragten.

gen am Arbeitsmarkt nicht realisieren lassen, sollen im folgenden die konkreten Gegebenheiten mit den Erwerbswünschen von Frauen verglichen werden. Um die Abweichungen zwischen Wunsch und Wirklichkeit zunächst auf globaler Ebene darzustellen, werden die Frauen anhand ihres gegenwärtigen und gewünschten Erwerbsstatus und -umfangs in drei Gruppen unterteilt (vgl. Rübel 1997):

- „*Unterbeschäftigte*“ Arbeitnehmerinnen und Nichterwerbstätige, deren optimale gewünschte Arbeitszeit größer wäre als ihre derzeitige Arbeitszeit.
- „*Überbeschäftigte*“ Arbeitnehmerinnen, bei denen die umgekehrte Relation gilt.
- „*Normalbeschäftigte*“ Arbeitnehmerinnen, bei denen gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit übereinstimmen, und Nichterwerbstätige, die nicht (wieder) erwerbstätig sein wollen.

Tab. 2: Anteile „unterbeschäftigter“, „überbeschäftigter“ und „normalbeschäftigter“ Arbeitnehmerinnen und Nichterwerbstätiger nach dem gegenwärtigen Erwerbsumfang und Erwerbsstatus (Angaben in %)

Gegenwärtiger Erwerbsumfang/ Erwerbsstatus	„Unterbeschäftigte“**		„Überbeschäftigte“***		„Normalbeschäftigte“****	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Vollzeit	–	–	16	15	84	85
Teilzeit	27	55	11	5	62	40
nicht erwerbstätig****	42	80	–	–	58	20

Quelle: IAB-Projekt 3-466A, 1995

- * Teilzeiterwerbstätige, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, und Nichterwerbstätige, die grundsätzlich gerne erwerbstätig wären.
- ** Voll- und Teilzeiterwerbstätige, die ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Berufstätigkeit ganz aufgeben wollen.
- *** Voll- und Teilzeiterwerbstätige, die ihre Arbeitszeit nicht verändern wollen, und Nichterwerbstätige, die nicht (wieder) erwerbstätig sein wollen.
- **** Zu den nicht erwerbstätigen Frauen zählen Arbeitslose, Frauen in beruflicher Fortbildung und Umschulung, Vorrüheständlerinnen, Hausfrauen und Frauen, die aus sonstigen Gründen nicht berufstätig sind. Erziehungsurlauberinnen wurden nicht berücksichtigt, da diese nach Beendigung ihres Erziehungsurlaubs einen Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz haben. Selbständige, Rentnerinnen und Frauen im Mutterschutz wurden nicht zu ihren Erwerbswünschen befragt.

Aus Tabelle 2 läßt sich auf der Ebene der Globalbetrachtung von Erwerbswünschen folgendes ablesen: Zunächst verdeutlichen die Zahlen eindrucksvoll, daß vollzeiterwerbstätige Frauen am wenigsten und Nichterwerbstätige am häufigsten ihre gegenwärtige Situation verändern wollen (vgl. Spalte „Normalbeschäftigte“ in Tab. 2). Daneben sticht hervor, daß den „überbeschäftigten“ Frauen, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, erheblich mehr „Unterbeschäftigte“, die mehr arbeiten wollen bzw. grundsätzlich gerne erwerbstätig wären, gegenüberstehen. Auch ohne den jeweils gewünschten Arbeitsumfang zu berücksichtigen, ist hier bereits abzusehen, daß sich durch die freiwillige Arbeitszeitreduzierung auf seiten der Voll- und Teilzeitbeschäftigten bei weitem nicht alle Wünsche derer, die (mehr) arbeiten wollen, befriedigen lassen.

Von Interesse ist unter dem Aspekt des zur Verfügung stehenden, aber derzeit nicht genutzten Erwerbspersonenpotentials vor allem die Gruppe der *unterbeschäftigten* Frauen, von denen besonders viele unter den nicht Erwerbstätigen zu finden sind. 42 % der Ende 1995 nicht erwerbstätigen Frauen im Westen und 80 % im Osten gingen lieber einer bezahlten Arbeit nach. Abhängig vom jeweiligen Grund der Nichterwerbstätigkeit (Vorruhestand, Hausfrau, Arbeitslosigkeit etc.) schwanken die Werte jedoch zwischen 30 % und 100 %. Außer bei den Nichterwerbstätigen gibt es auch unter den teilzeitbeschäftigten Frauen viele, die gerne mehr arbeiten bzw. in Vollzeit wechseln würden, insbesondere in Ostdeutschland.

Um den Personenkreis der Nichterwerbstätigen – auch hinsichtlich des gewünschten Erwerbsumfanges – genauer eingrenzen zu können, sollen im folgenden diejenigen Frauen gesondert betrachtet werden, die innerhalb der letzten zwölf Monate Arbeit gesucht haben.³ Tabelle 3 faßt alle Informationen zusammen und gibt einen Überblick über die Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Frauen in West und Ost.

Auf den ersten Blick erkennbar ist aus allen Angaben in Tabelle 3, daß die Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen auch Ende 1995 noch wesentlich stärker ist als die westdeutscher Frauen (vgl. auch Engelbrech u.a. 1997). Dies bezieht sich sowohl auf ihre grundsätzliche Erwerbsbereitschaft, die in etwa „doppelt so hoch“ ist wie unter westdeutschen

3 Für Frauen, die angaben, grundsätzlich an einer Berufstätigkeit interessiert zu sein, sich aber in den letzten zwölf Monaten nicht um einen Arbeitsplatz bemüht haben, liegen keine Informationen zu ihrem konkret gewünschten Erwerbsumfang vor.

Tab. 3: Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Frauen (Angaben in %)

	West- deutschland	Ost- deutschland
Nicht erwerbstätige Frauen (n = 100 %)	1.447	754
darunter wären grundsätzlich gerne berufstätig	42	80
darunter haben in den letzten 12 Monaten Arbeit gesucht	43	87
darunter suchen eine Vollzeitstelle	40	81

Quelle: IAB-Projekt 3-466A, 1995

Frauen, als auch auf ihre aktive Arbeitssuche. Legt man die letztere, engere Definition von Erwerbsneigung zugrunde, so sucht im Westen rund ein Fünftel aller nicht erwerbstätigen Frauen Arbeit gegenüber mehr als zwei Dritteln im Osten. Darüber hinaus wünschen sich ostdeutsche Frauen insgesamt einen wesentlich größeren Erwerbsumfang als ihre westdeutschen Geschlechtsgenossinnen. Während westdeutsche nicht erwerbstätige Frauen überwiegend an einer Teilzeitstelle interessiert sind, möchte das Gros der ostdeutschen Frauen Vollzeit arbeiten. Ließen sich die Erwerbsabsichten der Frauen realisieren, so würde sich in Westdeutschland der Trend der 80er Jahre – Zunahme der Erwerbsbeteiligung bei nur geringfügig steigendem Arbeitsvolumen – in Zukunft fortsetzen. Hingegen würde in Ostdeutschland die höhere Frauenerwerbsbeteiligung unmittelbar eine deutliche Ausweitung des Arbeitsvolumens voraussetzen (Beckmann, Kempf 1996, S. 404).

Daß der Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit weder bei westdeutschen und noch weniger bei ostdeutschen Frauen durch Kinder gehemmt wird, zeigen die Ergebnisse in Tabelle 4. Von den (jüngeren) Frauen mit Kindern unter 16 Jahren⁴ wären sogar erheblich mehr „grundsätzlich gerne berufstätig“ als von den (älteren) Frauen, die keine Kinder unter 16 Jahren (mehr) haben.⁵ Arbeit gesucht haben von den Nichterwerbstätigen mit Kindern im Westen insgesamt aber nur 18 % der Frauen gegenüber 87 % im Osten. Die große Diskrepanz zwischen Erwerbswunsch und Arbeitssuche im Westen dürfte im wesentlichen auf folgenden Umstand zu-

4 Das Durchschnittsalter der nicht erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 16 Jahren beträgt in Westdeutschland 35 Jahre und in Ostdeutschland 34 Jahre.

5 Nicht erwerbstätige Frauen ohne Kinder unter 16 Jahren sind im Westen im Schnitt 52 Jahre und im Osten 49 Jahre alt.

rückzuführen sein: Von den Frauen, die angaben, in den letzten zwölf Monaten keine Arbeit gesucht zu haben, wurden am häufigsten (32 %) unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten als Hauptschwierigkeit beim Wiedereintritt in den Beruf genannt. Würden auf diesem Gebiet bessere Rahmenbedingungen geschaffen, wären sehr wahrscheinlich erheblich mehr Frauen aktiv auf Arbeitssuche. Für diese Annahme sprechen auch die Vergleichswerte für Ostdeutschland: Während die Kinderbetreuung nur für jede zehnte Frau, die keine Arbeit gesucht hat, die Hauptschwierigkeit bei der Rückkehr in den Beruf darstellte, nannten 42 % ihr Alter als größtes Hindernis.

Tab. 4: Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Frauen nach Familientyp
(Angaben in %)

	West- deutschland	Ost- deutschland
Nicht erwerbstätige Frauen mit Kindern unter 16 Jahren (n = 100 %)	622	279
darunter wären grundsätzlich gerne berufstätig	60	95
darunter haben in den letzten 12 Monaten Arbeit gesucht	33	91
Nicht erwerbstätige Frauen ohne Kinder unter 16 Jahren (n = 100 %)	821	473
darunter wären grundsätzlich gerne berufstätig	29	70
darunter haben in den letzten 12 Monaten Arbeit gesucht	58	84

Quelle: IAB-Projekt 3-466A, 1995

Könnten die Erwerbswünsche *aller Frauen* realisiert werden, hätte dies bei einer genaueren Betrachtung der einzelnen Wünsche zur Folge, daß die Erwerbstätigenquote, d.h. die tatsächliche Erwerbsbeteiligung, in West und Ost erheblich steigen würde (vgl. Tab. 5). Bedingt durch die höhere Erwerbsbeteiligung nähme auch die Teilzeitquote weiter zu.

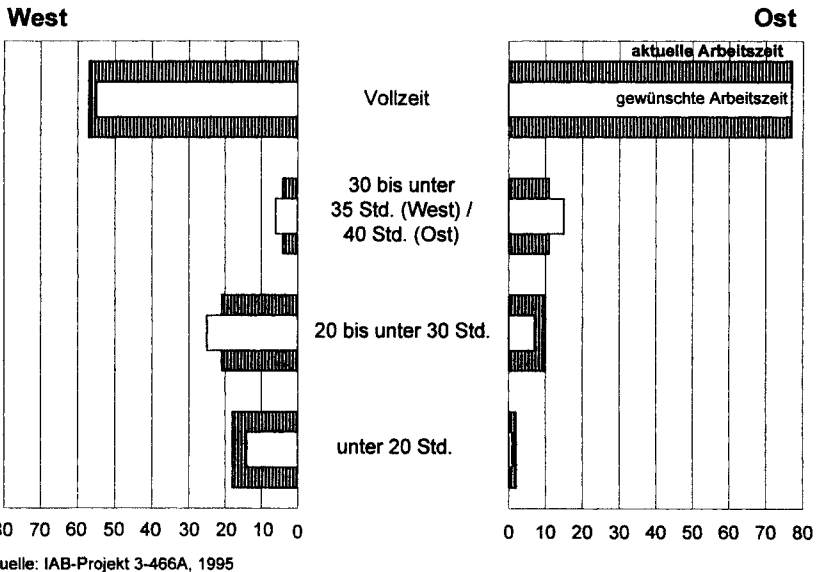
Betrachtet man nur die Arbeitszeitwünsche der *erwerbstätigen Frauen*, so hätte deren Verwirklichung vor allem eine Erhöhung der Arbeitsstundenzahl in Teilzeitarbeit zur Folge (vgl. die Abb.). Während die Beschäftigung unterhalb der Halbtagsgrenze zurückginge, wären mehr Frauen im

Tab. 5: Aktuelle und gewünschte Erwerbstätigen-/Teilzeitquote
(Frauen zwischen 18 und 65 Jahren, ohne Selbständige)

Aktuelle Erwerbstätigenquote	Veränderung	Gewünschte Erwerbstätigenquote
West: 47 % Ost: 52 %	+ 15 % + 40 %	West: 54 % Ost: 73 %
Aktuelle Teilzeitquote	Veränderung	Gewünschte Teilzeitquote
West: 44 % Ost: 23 %	+ 18 % + 9 %	West: 52 % Ost: 25 %

Quelle: IAB-Projekt 3-466A, 1995

vollzeitnahen Stundenbereich tätig. Damit stehen die Arbeitszeitwünsche dieser Frauen in deutlichem Gegensatz zum Arbeitsplatzangebot, das gekennzeichnet ist durch eine Expansion der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Ochs 1997).



Aktuelle und gewünschte Arbeitszeit in West- und Ostdeutschland
(abhängig beschäftigte Frauen – in %)

3. Fazit

Die Befragungsergebnisse aus dem Jahre 1995 haben gezeigt, daß unter den nicht erwerbstätigen Frauen in West- und Ostdeutschland noch ein großes Potential an Erwerbstätigen vorhanden ist, das gegenwärtig brach liegt. Dies gilt insbesondere für Frauen mit Kindern. Darüber hinaus wurde deutlich, daß die Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen noch weit höher ist als die westdeutscher Frauen. Außerdem wünschen sich Frauen im Osten einen erheblich größeren Erwerbsumfang als westdeutsche Frauen. Neben unterschiedlichen Einstellungen dürften die in West und Ost verschiedenen Rahmenbedingungen einen wesentlichen Einfluß auf die unterschiedlich hohe Erwerbsorientierung haben. So wirken die besseren Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die schlechteren ökonomischen Bedingungen im Osten sicher zusätzlich verstärkend auf die Erwerbsneigung von Frauen. Der Grund für ihre Nichterwerbstätigkeit ist daher primär in der schlechten Arbeitsmarktlage zu suchen. Demgegenüber ist die ökonomische Lage im Westen etwas besser, viele westdeutsche Frauen mit Kindern können aber dort vor allem deshalb keine Arbeit aufnehmen, weil nicht genügend Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden sind.

Des weiteren wurde festgestellt, daß das Arbeitsangebot von Frauen auch innerhalb von Teilzeitbeschäftigung höher ist als das aktuelle Arbeitsvolumen. Viele Frauen sind unfreiwillig teilzeitbeschäftigt bzw. wollen den Erwerbsumfang im Rahmen von Teilzeitarbeit erhöhen. Insgesamt gesehen kann man daher sagen, daß auch unter den gegebenen Bedingungen die Erwerbsbeteiligung von Frauen in West und Ost steigen würde, wenn adäquate Arbeitsplätze in ausreichendem Maße vorhanden wären.

Literatur

- Beckmann, P.; Kempf, B.: Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche von Frauen in West- und Ostdeutschland. In: MittAB, Heft 3, 1996, S. 388-408.
- Engelbrech, G.; Gruber, H.; Jungkunst, M.: Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. In: MittAB, Heft 1, 1997, S. 150-169.
- Fuchs, J.: Arbeitsmarkt Ostdeutschland – Angebot an Arbeitskräften bleibt weiter hoch, IABkurzbericht, Nr. 10, Nürnberg 1998.

- Lauterbach, W.; Huinink, J.; Becker, R.: Erwerbsbeteiligung und Berufschancen von Frauen – Theoretische Ansätze, methodische Verfahren und empirische Ergebnisse aus der Lebensverlaufperspektive. In: P. Beckmann; G. Engelbrech (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? BeitrAB (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) Nr. 179, Nürnberg 1994, S. 175-208.
- Ochs, C.: Mittendrin und trotzdem draußen – geringfügige Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen, Heft 9, 1997, S. 640-650.
- Rübel, G.: Arbeitszeitverkürzung oder längere Arbeitszeit? In: Wirtschaftsdienst, Nr. I, 1997, S. 37-44.

Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft

Vorbemerkung

Wissenschaftskarrieren bzw. berufliche Verläufe in der Wissenschaft – und hier insbesondere von Frauen in der Wissenschaft – stehen im Zentrum unserer Untersuchung beruflicher Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. Unser Ansatz soll frauenförderliche bzw. -hinderliche Strukturen innerhalb von Organisationen in ihrer Verflechtung mit individuellen Verläufen sichtbar und somit gestaltbar machen.

Wir setzen dabei an einem Punkt an, der einige gängige Hypothesen zur mangelnden Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt bereits vorwegnimmt: Fehlende Orientierung auf die Wissenschaft als Beruf oder etwa unzureichendes „Humankapital“ in Form von Ausbildung und beruflichen Abschlüssen sind Indikatoren, die häufig als Ursachen für die mangelnde oder sogar Nicht-Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ausgemacht werden. Die Frauen in unserer Untersuchung sind alle sehr gut ausgebildet und haben durchweg gute oder sogar sehr gute Examina abgelegt. Sie haben sich für eine anspruchsvolle berufliche Aufgabe entschieden und bereits einen oder mehrere Schritte in die Wissenschaft – und damit in den Arbeitsmarkt hinein – gemacht. Sie haben eine klare Orientierung auf den Beruf zum Ausdruck gebracht.

Trotzdem gehen auch von diesen Frauen viele dem Wissenschaftssystem wieder verloren. Wir finden sie in anderen Berufsfeldern oder sie scheiden – zumindest für unabsehbare Zeit – ganz aus Wissenschaft und Beruf aus.

1. Ausgangslage

Die Angebotsverbesserung bei den Ausbildungsabschlüssen wird vom Wissenschaftssystem nicht aufgenommen. Anders als in anderen Ländern zeigt sich in Deutschland auch im zeitlichen Verlauf keine Verbesserung der Integration von Frauen in das Wissenschaftssystem. In der Bundesrepublik wird das Potential qualifizierter Frauen kaum ausgeschöpft, insbesondere auch in höheren Positionen. Dies gilt für die Universitäten wie auch für alle bundesdeutschen Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen und wird hier am Beispiel der Hochschulen, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) gezeigt (s. Abb.).

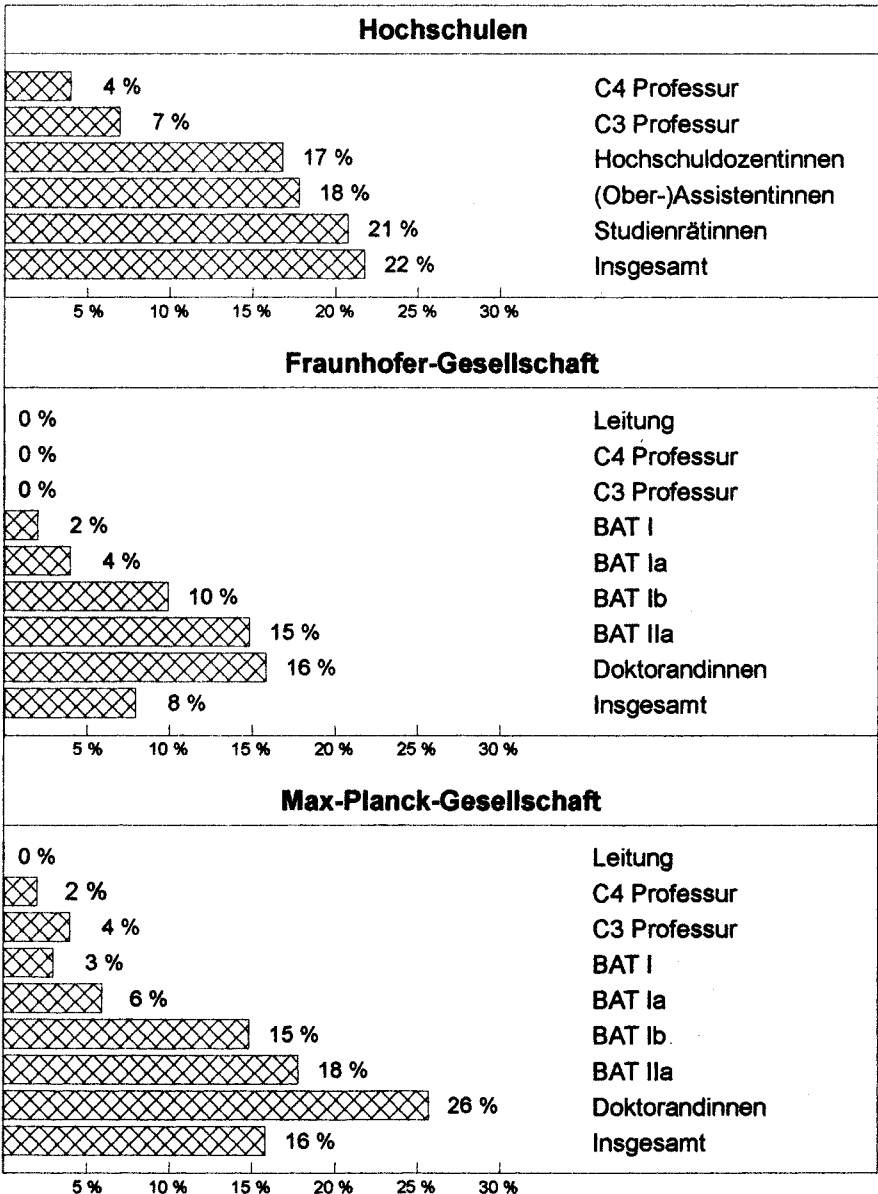
Die drei Organisationen unterscheiden sich kaum darin, in welchem Maße sie Wissenschaftlerinnen integrieren. Der Anteil von Frauen mit C4-Professuren beträgt an den Hochschulen 4 %, in der MPG gerade 2,4 %, in der Fraunhofer-Gesellschaft ist auf dieser Ebene keine einzige Frau zu finden.

Auch auf der Ebene der Eingangspositionen zeigen sich erhebliche Spielräume für eine verstärkte Integration von Frauen: Der Frauenanteil bei Assistenzen an Hochschulen liegt gerade bei 18 %, der Frauenanteil bei den Promotionsstellen in der Fraunhofer-Gesellschaft bei 16 %, in der MPG wird weniger als jede dritte Promotionsstelle (26 %) mit einer Frau besetzt.

2. Die Untersuchung

Die Daten, auf die wir uns stützen, stammen aus unserem laufenden Forschungsprojekt „Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft“.¹ Für unsere Analysen stehen uns die Personaldaten, die Zu- und Abgangstatistik aller Max-Planck-Institute von 1989 bis 1995 (*Organisationsdaten*) sowie die Ergebnisse unserer schriftlichen, retrospektiv-biographischen Längsschnittbefragung von 97 derzeitigen und ehemaligen Wissenschaftlerinnen an neun ausgewählten Max-Planck-Instituten (*Individualdaten*) zur Verfügung.

1 Wir möchten an dieser Stelle insbesondere der Volkswagen-Stiftung für ihre Förderung des Projektes und der Expertise unserer studentischen Mitarbeiter Julia Güßgen und Andreas Britzke danken.



Quellen: Deutscher Bundestag 1996; eigene Erhebungen

Frauenanteile in verschiedenen Wissenschaftsinstitutionen

In Zukunft werden wir auch einen Vergleich mit den Männern in der Max-Planck-Gesellschaft machen können: Die Befragung der jetzigen Wissenschaftler wurde vor kurzem abgeschlossen, die der ehemaligen ist gerade im Feld.

Zwei Fragen stehen im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen: Warum *verlassen* viele Frauen die Wege einer wissenschaftlichen Karriere? Und warum ist es einigen Frauen *möglich* – oder wird es ihnen ermöglicht –, in der Wissenschaft zu bleiben, während andere trotz beachtlicher Fähigkeiten aus der Wissenschaft aussteigen?

2.1 Empirisches Vorgehen

Um diesen Fragen nachgehen zu können, haben wir einen umfangreichen Fragebogen entwickelt. Dabei erschien es uns besonders wichtig, die wissenschaftliche Entwicklung der Frauen in Zusammenhang mit ihren Lebensverläufen abzubilden. Viele retrospektive Fragen (zur eigenen Karriere wie auch zum familiären Hintergrund, PartnerInnen, Kindern etc.), Items zur Persönlichkeit der Wissenschaftlerinnen, ihrer wissenschaftlichen Situation und Entwicklung (etwa Anzahl und Qualität der Publikationen, Preise, akademische Netzwerke etc.) und schließlich Fragen zu den Instituten, den Direktoren und anderen Vorgesetzten, der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, Mentoring etc. ermöglichen es uns, auf unterschiedlichen Ebenen nach Antworten zu suchen.

2.2 Die Begrenztheit von Handlungsspielräumen

Weniger als zwei Drittel der Frauen in unserem Sample bleiben bzw. wollen in der Wissenschaft bleiben (Persister). Alle anderen Frauen gehen der Wissenschaft verloren: Sie sind entweder ganz oder für unabsehbar lange Zeit aus dem Beruf ausgeschieden, arbeiten in außerwissenschaftlichen Feldern oder beenden ihre Promotion, ohne in der Wissenschaft bleiben zu wollen (Switcher).² Was unterscheidet diese beiden Gruppen?

Unsere Analysen zeigen, daß traditionelle Erklärungsansätze der Sozialisations-, Geschlechtsrollen- und Humankapitaltheorie nicht greifen: Her-

2 Diese Terminologie haben wir von Seymour und Hewitt (1997) entlehnt.

Tab. 1: Persister und Switcher: Herkunft und Ausbildung

	Persister (N=57)	Switcher (N=35)
Mindestens ein Elternteil mit (Fach-)Abitur	65 %	54 %
Mindestens ein Elternteil mit Hochschulabschluß	53 %	51 %
Mindestens ein Elternteil in der Wissenschaft tätig	14 %	29 %
Mit Partner	76 %	85 %
Verheiratet	39 %	43 %
Partner in der Wissenschaft	66 %	86 %
Kind(er)	32 %	23 %
Mittleres Alter bei Erstgeburt	32 Jahre	32 Jahre
Abiturnote (Mittelwert)	1,8	1,9
Hochschulabschlußnote (Mittelwert)*	1,4	1,5
Studiendauer (Mittelwert)	5,6 Jahre	6,1 Jahre
Alter bei Eintritt in das MPI (Mittelwert)	27 Jahre	27 Jahre

* ohne Juristinnen

kunftsfamilie, jetzige Familiensituation, Abitur- und Hochschulabschlüsse entsprechen sich in beiden Gruppen (s. Tab. 1). Es finden sich nur einige wenige Unterschiede, auf die wir kurz verweisen wollen: Genau doppelt so viele Switcher wie Persister haben mindestens ein Elternteil, der selbst in der Wissenschaft tätig war oder ist (29 % gegenüber 14 %). Eine abschließende Erklärung läßt sich hierfür im Moment nicht geben. Die Vertrautheit mit den Schwierigkeiten und Unsicherheiten einer wissenschaftlichen Laufbahn ließe sich genauso anführen wie die Antizipation sich verschlechternder Rahmenbedingungen wie etwa der Abbau unbefristeter wissenschaftlicher Positionen. Etwas mehr Switcher als Persister haben einen Partner bzw. eine Partnerin, der oder die auch in der Wissenschaft tätig ist (86 % gegenüber 66 %). Wir werten dieses Ergebnis als

Verweis auf die Schwierigkeiten, zwei berufliche Karrieren zu vereinbaren, insbesondere auch dann, wenn die Männer wissenschaftlich „weiter“ und stärker „verankert“ sind. Gleichzeitig haben 32 % der Persister, aber nur 23 % der Switcher Kinder, ein Indikator dafür, daß Wissenschaft und Kinder sich nicht grundsätzlich ausschließen.

Übereinstimmungen zwischen beiden Gruppen finden sich hinsichtlich relevanter Persönlichkeitsmerkmale. Persister wie Switcher äußern sich deutlich und in gleichem Maße selbstbewußt in bezug auf ihre Fähigkeiten, sind ebenso zielstrebig und auf die Arbeit hin orientiert (s. Tab. 2).

Tab. 2: Persister und Switcher: Zielstrebigkeit, Arbeitsorientierung und Selbstbewußtsein

Aussage*	Persister	Switcher	Sig.	N
Wenn ich etwas begonnen habe, dann führe ich es auch zu Ende. (Zielstrebigkeit)	6,0	6,1	n.s.	92
Ich glaube, daß ich auch in Zukunft erreichen werde, was ich erreichen möchte. (Selbstbewußtsein)	5,0	4,9	n.s.	90
Erst wenn ich meine Arbeit beendet habe, kann ich meine Freizeit genießen. (Arbeitsorientierung)	4,4	4,7	n.s.	91

* Skala mit Werten von 1 („stimmt überhaupt nicht“) bis 7 („stimmt voll und ganz“)
 °° = signifikant auf 0,05 %-Niveau; ° = signifikant auf 0,1 %-Niveau

Der „Verlust“ eines beträchtlichen Anteils von Frauen („cooling out“) ist fast ausschließlich auf Muster unterschiedlicher Teilhabe am wissenschaftlichen Leben zurückzuführen. Wie Tabelle 3 ausweist, unterscheiden sich Frauen, die in der Wissenschaft bleiben, deutlich bezüglich ihrer Integration in das MPI wie auch in die „scientific community“ insgesamt.

Tab. 3: Externe und interne Integration

	Persister (N=56)	Switcher (N=35)
scientific community	80 %	49 %
Max-Planck-Institut	86 %	17 %

80 % der Frauen, die in der Wissenschaft bleiben, aber nur 49 % der Frauen, die die Wissenschaft verlassen, sind in die scientific community integriert. Die Frauen, die in der Wissenschaft bleiben, haben fast alle wissenschaftliche Erfahrungen in anderen MPIs, Universitäten oder Forschungseinrichtungen – teilweise auch im Ausland – gemacht. Weiterhin zeigt Tabelle 3, daß Persister auch wesentlich häufiger (86 % gegenüber 17 %) in ihre jeweiligen Institute eingebunden sind, daß sie einen Mentor haben, der sich um sie kümmert, ihre Dissertationskapitel liest, Publikationen und Vorträge auf Kongressen fördert oder das eigene wissenschaftliche Netzwerk zur Verfügung stellt.

Noch deutlicher zeigt sich dieser Zusammenhang in Tabelle 4, in der die Indikatoren der externen und internen Integration kombiniert wurden: Während 70 % der Persister eine doppelte Verankerung erfahren, gilt dies nur für 8 % der Switcher. Auf der anderen Seite sind gerade 3 % der Persister, aber 44 % der Switcher weder in ihre Institute noch in die scientific community integriert. Somit trennt das Vorhandensein wissenschaftlicher Erfahrungen *vor* und die Integration in die Wissenschaftsgemeinschaft *während* der Beschäftigung an einem Max-Planck-Institut eine Gruppe gleich qualifizierter und hochmotivierter Frauen in Persister und Switcher.

Tab. 4: Kombination externer und interner Integration

	Persister (N=56)	Switcher (N=35)
Integration MPI und scientific community	70 %	8 %
Integration nur MPI	16 %	8 %
Integration nur scientific community	11 %	40 %
Keine Integration	3 %	44 %

Persister und Switcher sind auch organisatorisch in den MPIs unterschiedlich verortet: Mehr Switcher (45 %) als Persister (32 %) werden aus Drittmitteln finanziert und weniger Switcher (52 %) als Persister (67 %) verfügen über eine „intermediäre“ Betreuungsperson in Form einer Arbeits- bzw. Nachwuchsgruppenleitung.

Tab. 5: Persistier und Switcher: Bewertung der direkten Vorgesetzten

Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) ...	Persistier	Switcher	Sig.	N
... bemüht sich, die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen immer fair zu behandeln	5,2	5,2	n.s.	86
... genießt das Vertrauen der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen	4,9	4,2	n.s.	86
... spricht häufig mit den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen über Entscheidungen, welche deren Arbeit direkt betreffen	4,5	3,5	°	85
... motiviert die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu immer höheren Leistungen	5,0	3,7	°°	86
... bemüht sich, die Abteilung/Gruppe zu einem echten Team zu formen	4,3	3,3	°°	82
... wendet sich an die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, um Rat und Ideen zu erhalten	4,6	3,5	°°	86
... bemüht sich, die finanzielle Situation der Abteilung/Gruppe zu verbessern	5,4	4,4	°°	82
... sucht das persönliche Gespräch mit den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen	5,0	4,1	°	86
... formuliert ganz eindeutig, was er/sie von mir erwartet	4,7	4,1	n.s.	83
... nimmt eindeutig Stellung, wenn bei meiner Tätigkeit Probleme auftauchen	3,9	3,4	n.s.	81
... hilft mir jederzeit, wenn ich Schwierigkeiten habe	4,7	3,3	°°	83
... erkennt mein Engagement an	5,5	4,4	°°	83
... kann genau beurteilen, wie gut ich arbeite	5,3	4,0	°°	82
... ist jederzeit erreichbar	4,6	3,8	°	83

* Skala mit Werten von 1 („stimmt überhaupt nicht“) bis 7 („stimmt voll und ganz“)
 °° = signifikant auf 0,05 %-Niveau; ° = signifikant auf 0,1 %-Niveau

Wenden wir uns abschließend dem *Führungsverhalten von Direktoren und Arbeitsgruppenleitung* zu (s. Tab. 5).³ Die Vorgesetzten der Persistier

3 Die Auswertungen in diesem Abschnitt beziehen sich jeweils auf den direkten Vorgesetzten. Ist also nur ein Direktor vorhanden, sind diese Werte in die Ana-

bemühen sich stärker um den Zusammenhalt und die finanzielle Situation „ihrer“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler; es gelingt ihnen auch besser, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrer Abteilung bzw. ihrer Arbeitsgruppe zu motivieren und sie thematisch einzubinden, indem sie mit ihnen häufig über Entscheidungen sprechen, um ihren Rat und ihre Ideen bitten und das persönliche Gespräch mit ihnen suchen. Andererseits ist es für die Einschätzung einer ganzen Reihe von Aussagen zur formalen persönlichen Einbindung durch die direkten Vorgesetzten unbedeutend, ob die Befragten den Persistern oder Switchern zuzurechnen sind. Beide Gruppen geben an, daß ihre jeweiligen Vorgesetzten gleichermaßen deutlich formulieren, was diese von ihnen erwarten. Gleichzeitig nehmen die Vorgesetzten beider Gruppen nicht „eindeutige Stellung“, wenn bei der eigenen Tätigkeit „Probleme auftauchen“. Auch in dieser Hinsicht unterscheiden sich die Vorgesetzten nicht voneinander.

Unterschiede in der Einschätzung der direkten Vorgesetzten zwischen Persistern und Switchern zeigen sich dann, wenn sich die vorgelegten Aussagen auf konkrete Aktivitäten der Vorgesetzten beziehen, die für Abteilungen und Arbeitsgruppen und auch unmittelbar für die Befragten eine integrierende oder desintegrierende Wirkung haben können. So stimmen Switcher jenen Aussagen durchgängig deutlich weniger zu, die sich auf die positive Einbindung, Motivation und Anerkennung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der ganzen Abteilung oder Arbeitsgruppe durch den Vorgesetzten beziehen. Das entspricht der Selbsteinschätzung der Switcher: Sie fühlen sich von ihren Vorgesetzten weniger betreut und beraten, als dies bei den Persistern der Fall ist.⁴ So können sich Abwärtsspiralen ergeben, durch die nur ein Teil der ursprünglich gleich qualifizierten, entwicklungsfähigen, interessierten und motivierten Frauen in der Wissenschaft gehalten werden kann.

Unsere Daten widersprechen dem häufig berichteten Ergebnis, daß Frauen *nach* der Promotion, oft zerrissen zwischen Wissenschaft und Familie, ihre wissenschaftlichen Aspirationen aufgeben. Bei den von uns be-

lyse eingeflossen. Bei den Befragten, die außerdem eine Arbeitsgruppenleitung haben, sind diese Werte berücksichtigt.

- 4 Wir können an dieser Stelle nicht vollständig ausschließen, daß es sich bei diesen Einschätzungen um die *Folge* der Entscheidung handelt, die Wissenschaft zu verlassen. Dagegen spricht, daß Persisten und Switcher *ausschließlich* in ihrer Einschätzung der Einbindung betreffend polarisieren. Für eine „Revanche“ der Switcher weichen die Unterschiede im Urteil zudem zwar deutlich vom Urteil der Persisten ab, sind aber keinesfalls „vernichtend“.

fragten Wissenschaftlerinnen setzt dieses *cooling out* wesentlich *früher* ein. Frauen distanzieren und entfremden sich von der „Wissenschaft als Beruf“ *während* ihrer Promotion an Max-Planck-Instituten und beenden die Promotion meist nur aufgrund ihrer Zielstrebigkeit und dem Wunsch, „Begonnenes auch beenden zu wollen“. Mangelnde Betreuung, kaum Ansprechmöglichkeiten, langes Warten auf Rückmeldung zu einzelnen Kapiteln, fehlende Themenabsprachen und unklare berufliche Perspektiven sind die Gründe für dieses „früher ja, jetzt aber nicht mehr“. Es ist bemerkenswert, daß Frauen auch in dieser Situation ihre Kompetenz nicht in Frage stellen und sich von ihren Kollegen anerkannt fühlen. Sie haben nicht das Gefühl, wissenschaftlichen Aufgaben und Anforderungen nicht gewachsen zu sein. Es ist das Gefühl, „nicht gewollt zu werden“.

Zusammenfassend weist unsere Untersuchung auf Exklusionsmechanismen hin, durch welche die Handlungsspielräume von Wissenschaftlerinnen vor dem Hintergrund der Strukturierung des institutionellen Kontextes kontinuierlich verengt werden. Der späte Austritt aus der Wissenschaft – etwa im Alter von 35 Jahren – verhindert oft einen erfolgreichen Eintritt in andere Berufsfelder, in denen die spezifisch auf die Wissenschaft zugeschnittenen Qualifikationsgewinne ohnehin nur selten genutzt werden können.

Literatur

Deutscher Bundestag, Drucksache 13/4041, 3.8.1996.

Seymour, E.; Hewitt, N.M.: Talking about Leaving - Why Undergraduates Leave the Sciences, Oxford 1997.

Zum Auf- und Abbau der Stillen Reserve in unterschiedlichen konjunkturellen Phasen

1. Abgrenzung und Umfang der Stillen Reserve

In diesem Beitrag stehen die Kategorisierung und Analyse der Stillen Reserve im Vordergrund. Datenbasis ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) (Projektgruppe Panel 1995). Dieser Längsschnittdatensatz erlaubt es, Informationen zur Struktur und tatsächlichen Dynamik des Erwerbsspersonspotentials und damit auch der Stillen Reserve im Konjunkturzyklus zu gewinnen.¹

Zur Abgrenzung von Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen wurde auf das international gebräuchliche Labor Force-Konzept der International Labor Organisation (ILO) zurückgegriffen.² Danach gelten alle Personen als *erwerbstätig*, die in einem Referenzzeitraum (Berichtswoche) mindestens eine Stunde eine auf Erwerb ausgerichtete Tätigkeit ausgeübt haben. Somit werden auch geringfügig Erwerbstätige und Nebenerwerbstätige jeder Art, unabhängig von ihrem sonstigen Status (z.B. Student/Studentin, Schüler/Schülerin, registrierter Arbeitsloser, Hausfrau/-mann), als erwerbstätig kategorisiert. Der verbleibende Personenkreis bildet die Gruppe der Nichterwerbstätigen. Erwerbstätige³ (ERW) und Nichterwerbstätige bilden das Erwerbsspersonpotential.

-
- 1 Erste Versuche zur Schätzung der Stillen Reserve auf Basis des SOEP wurden bereits von Stobernack (1986), Pfeiffer (1996) und Trabert (1996) sowie Holst und Schupp (1997) übernommen.
 - 2 Zum Labor Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und den Richtlinien zur Standardisierung der Arbeitsmarktstatistiken vgl. Hussmanns u.a. 1990.
 - 3 In der Gruppe der Erwerbstätigen wurden hier (wie auch in der amtlichen Statistik üblich) ebenfalls Personen berücksichtigt, die sich im Erziehungsurlaub befinden, da diese ihre Erwerbstätigkeit nur unterbrochen haben und

Die *Nichterwerbstätigen* wurden in fünf Gruppen unterschieden:

- Personen, die angaben, arbeitslos gemeldet (*ALO*) zu sein;
- Personen in schulischer Ausbildung (einschl. Studium) im Alter von 16 bis 25 Jahren⁴ (*AUSB*).

Der verbleibende Personenkreis wurde gemäß der geäußerten Dringlichkeit des Erwerbswunsches unterteilt:

- Die stark arbeitsmarktorientierte Stille Reserve (*SAS*) setzt sich aus Personen zusammen, die sofort oder im kommenden Jahr eine Arbeit aufnehmen wollen;
- die gemäßigt arbeitsmarktorientierte Stille Reserve (*GAS*) will erst in zwei bis fünf Jahren erwerbstätig werden;
- Nichterwerbspersonen (*NEP*) haben keinen Erwerbswunsch oder wollen erst später als in fünf Jahren eine Erwerbstätigkeit aufnehmen.⁵

Auf Basis der SOEP-Daten wurde das so kategorisierte totale Erwerbspersonenpotential (erwerbsfähige Bevölkerung) berechnet. Für 1996 ergab sich für *Deutschland insgesamt* folgende *Struktur* des (totalen) Erwerbspersonenpotentials (TOTPOT):

Von den rund 49,8 Millionen Personen im erwerbsfähigen Alter (16 bis unter 60 Jahren) waren 1996

- 76,0 % erwerbstätig (ERW),
- 7,9 % arbeitslos gemeldet (ALO),

aufgrund ihrer Rückkehrproption über einen Arbeitsplatz verfügen. Wehrpflichtige wurden dann als erwerbstätig kategorisiert, wenn sie auf dem zivilen Arbeitsmarkt das Erwerbskriterium erfüllten.

- 4 In die Stille Reserve gehen nur jene nicht als arbeitslos registrierte Personen ein, die konjunkturbedingt keiner Erwerbsarbeit nachgehen.
- 5 Die Begrenzung der Stillen Reserve auf Personen mit einem Erwerbswunsch innerhalb der nächsten fünf Jahre ermöglicht die Überprüfung der Realisierung des Erwerbswunsches mit Hilfe des SOEP innerhalb eines begrenzten Zeitraumes im konjunkturellen Auf und Ab. Unberücksichtigt bleiben bei dieser Abgrenzung also Personen mit zeitlich darüber hinausgehenden Erwerbswünschen. Dies erscheint vor dem Hintergrund der Planungsunsicherheit über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren sinnvoll. Inwieweit Personen mit ungewissen bzw. gar keinen Erwerbswünschen dennoch vorzeitig erwerbstätig werden, versucht dieser Beitrag aufzuzeigen.

- 3,2 % in schulischer Ausbildung/Studium (AUSB),
- 2,4 % in der *stark* arbeitsmarktnahen Stillen Reserve (SAS),
- 2,3 % in der *gemäßigt* arbeitsmarktnahen Stillen Reserve (GAS),
- 8,4 % Nichterwerbspersonen (NEP).

Die *Entwicklung* des Anteils und des Umfangs der Stillen Reserve in *Westdeutschland* gestaltete sich folgendermaßen:

Jahr	TOTPOT	Stille Reserve
1988	39,2 Mio.	6,9 % bzw. 2,7 Mio.
1992	40,1 Mio.	5,8 % bzw. 2,3 Mio.
1996	40,5 Mio.	5,1 % bzw. 2,1 Mio.

Im Vergleich der drei Beobachtungszeitpunkte ist also für Westdeutschland ein Rückgang des Anteils der Stillen Reserve zu verzeichnen.

2. Ausgangsfragestellungen der Untersuchung

Der Querschnittvergleich macht noch keine Aussage über die tatsächliche Dynamik der Stillen Reserve. Wie hoch sind Stabilität und Dynamik der Stillen Reserve in verschiedenen konjunkturellen Phasen? Welche arbeitsmarktrelevanten Gruppen tragen im wesentlichen zum Auf- und Abbau der Stillen Reserve (z.B. im Vergleich zur registrierten Arbeitslosigkeit) bei? Inwieweit unterscheidet sich die Stille Reserve in ihrer Dynamik von anderen Nichtbeschäftigten wie z.B. den registrierten Arbeitslosen?

Mit der Wiederholungsbefragung SOEP ist es möglich, diese Fragestellungen zu untersuchen. Auch stehen ausreichend Befragungszeitpunkte zur Verfügung, die eine Analyse für zumindest zwei unterschiedliche konjunkturelle Phasen ermöglichen.

Mit den ausgewählten Befragungsjahren 1988, 1992 und 1996 kann die Entwicklung der Stillen Reserve in einer Phase der *Arbeitsmarktbelegung* (1988 bis 1992) sowie in einer Phase der *Arbeitsmarktschwäche* (1992 bis 1996) in Westdeutschland im Längsschnitt analysiert werden.⁶

6 In den nachfolgenden Analysen wurden die erwerbsfähigen Personen auf das Alter 16 bis unter 60 Jahre begrenzt (Ausgangsjahr der Längsschnittbetrachtung).

3. Thesen zum Auf- und Abbau der Stillen Reserve

Die Vorstellung der Ergebnisse erfolgt anhand von Thesen. Diese orientieren sich an der Annahme, daß sich in einer Phase der konjunkturellen Belebung am Arbeitsmarkt die Stille Reserve abbaut und in einer Phase der Arbeitsmarktschwäche die Stille Reserve aufbaut.⁷

3.1 Thesen zur Entwicklung der Stillen Reserve in einer Phase der Arbeitsmarktbelebung in Westdeutschland 1988 bis 1992

These 1: In der Phase der *Arbeitsmarktbelebung* finden überwiegend *Übergänge aus* der Stillen Reserve in die Erwerbstätigkeit statt (Abstromanalyse).

These 1 wird mit den Ergebnissen bestätigt (vgl. Tab. 1). Der Abstrom aus Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit war bei der Stillen Reserve sogar relativ erfolgreicher als bei den Arbeitslosen.

Tab. 1: Abstrom aus der Stillen Reserve bzw. registrierten Arbeitslosigkeit in einzelne Teilgruppen am Arbeitsmarkt (in %)

	1992		1988	
	SAS	GAS	SAS+GAS (insgesamt)	ALO
ERW	65	52	59	50
ALO	3	3	3	24
AUSB	1	1	1	0
NEP	16	18	17	18
SAS	10	10		6
GAS	5	16	20	2
Fallzahlen	276	221	497	342

Beispiel: 65 % der Personen der SAS des Jahres 1988 waren 1992 erwerbstätig.

7 Zur Fluktuation in der Stillen Reserve vgl. auch ausführlicher Holst, Schupp 1997 sowie Holst 1998.

These 2: In der Phase der *Arbeitsmarktbelebung* finden *Zugänge* in die Stille Reserve vornehmlich aus der Gruppe der Nichterwerbspersonen (NEP) statt (Zustromanalyse).

These 2 trifft am ehesten für die GAS zu (vgl. Tab. 2); obwohl auch hier – wie vor allem bei der SAS – die Zugänge aus Erwerbstätigkeit sehr hoch sind, also Rückzüge aus der Erwerbstätigkeit in die Stille Reserve auch in der Phase der Arbeitsmarktbelebung stattfinden.

Im Vergleich zu den registrierten Arbeitslosen liegen die Zugänge aus Erwerbstätigkeit deutlich niedriger.

Tab. 2: Zugänge in die Stille Reserve bzw. in die registrierte Arbeitslosigkeit aus einzelnen Teilgruppen am Arbeitsmarkt (in %)

	1988		1992	
	SAS	GAS	SAS+GAS (insgesamt)	ALO
ERW	37	28	33	53
ALO	11	3	7	34
AUSB	9	11	10	2
NEP	17	27	22	6
SAS	14	8		3
GAS	12	23	} 28	2
Fallzahlen	172	165	337	264

Beispiel: 27 % der Personen in der GAS von 1992 waren 1988 noch Nichterwerbspersonen (NEP).

3.2 Thesen zur Entwicklung der Stillen Reserve in einer Phase der Arbeitsmarktschwäche in Westdeutschland 1992 bis 1996

These 3: In der Phase der *Arbeitsmarktschwäche* finden verstärkt *Übergänge* aus der Stillen Reserve in die NEP statt, aber auch relativ hoher Verbleib in Stiller Reserve insgesamt (Abstromanalyse).

These 3 kann mit den Ergebnissen nicht bestätigt werden (vgl. Tab. 3). Die Übergänge in Erwerbstätigkeit befinden sich nach wie vor auf hohem

Niveau. Rückzüge vom Arbeitsmarkt in die NEP fanden nicht verstärkt statt. Auch sind – im Unterschied zu den registrierten Arbeitslosen – keine höheren Anteile des Verbleibs in der Stillen Reserve (im Vergleich zur Phase der Arbeitsmarktbelegung) nachzuweisen. Der Abstrom aus Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit war auch in der Phase der Arbeitsmarktschwäche bei der Stillen Reserve relativ erfolgreicher als bei den Arbeitslosen, was auf die bekannten Probleme der Integration insbesondere von (registrierten) Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt hinweist.

Tab. 3: Abstrom aus der Stillen Reserve bzw. registrierten Arbeitslosigkeit in einzelne Teilgruppen am Arbeitsmarkt (in %)

	1996		1992	
	SAS	GAS	SAS+GAS (insgesamt)	ALO
ERW	60	45	53	40
ALO	11	8	10	33
AUSB	1	1	1	1
NEP	15	22	18	21
SAS	8	11		3
GAS	5	13	} 18	2
Fallzahlen	191	179	370	206

Beispiel: 15 % der Personen der SAS des Jahres 1992 waren 1996 in der Gruppe der Nichterwerbspersonen (NEP) zu finden.

These 4: In der Phase der *Arbeitsmarktschwäche* finden *Zugänge* in die Stille Reserve vornehmlich aus der Gruppe der Erwerbstätigen und registrierten Arbeitslosen statt.

These 4 kann für die Zugänge aus Erwerbstätigkeit bestätigt werden, für die Zugänge aus registrierter Arbeitslosigkeit hingegen nicht.

Tab. 4: Zugänge in die Stille Reserve bzw. in die registrierte Arbeitslosigkeit aus einzelnen Teilgruppen am Arbeitsmarkt (Zustromanalyse) (in %)

	1992		1996	
	SAS	GAS	SAS+GAS (insgesamt)	ALO
ERW	45	45	45	68
ALO	4	3	3	17
AUSB	11	13	12	3
NEP	12	13	13	2
SAS	13	8		6
GAS	15	18	} 27	4
Fallzahlen	151	140	291	389

Beispiel: 45 % der Personen in der SAS von 1996 waren 1992 noch erwerbstätig.

4. Unterschiede des Übergangs in Erwerbstätigkeit aus der Stillen Reserve und der registrierten Arbeitslosigkeit vor allem strukturell bedingt

Die ermittelten schlechteren Chancen der Arbeitslosen im Übergang in Erwerbstätigkeit insbesondere im Vergleich zur SAS sind vor allem auf strukturelle Unterschiede zwischen den beiden Personengruppen zurückzuführen. So wiesen registrierte Arbeitslose mit einem Durchschnittsalter von 39 Jahren (1988/1992) eine deutlich ungünstigere Altersstruktur im Vergleich zu Personen in der Stillen Reserve (32 Jahre) auf, was auf schlechtere Einstellungschancen der Arbeitslosen schließen läßt. Der Erwerbwunsch registrierter Arbeitsloser war in allen Beobachtungsjahren deutlich dringlicher als jener in der Stillen Reserve. Knapp sieben von zehn registrierten Arbeitslosen wollten z.B. 1992 sofort erwerbstätig werden gegenüber vier von zehn Personen in der SAS. Reichlich vier Fünftel der Arbeitslosen standen zudem dem Arbeitsmarkt sofort zur Verfügung im Vergleich zu knapp der Hälfte der SAS.

Abschließend wurde mittels einer Logitanalyse⁸ überprüft, ob die aus den deskriptiven Längsschnittanalysen erkennbare geringere Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosen im Vergleich zur Stillen Reserve (SAS) auch nach Kontrolle von sozio-demographischen Unterschieden erhalten bleibt. Da beide Geschlechter ein unterschiedliches Erwerbsverhalten aufweisen, wurden zwei nach dem Geschlecht getrennte Logitanalysen durchgeführt.

Ergebnis: In der Phase der *Arbeitsmarktbelegung* wiesen in der Logitschätzung für Frauen registrierte Arbeitslose mit und ohne Leistungsbezug (ALG oder ALH) sowie Frauen in der SAS signifikant bessere Chancen der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt als die Vergleichsgruppe der GAS auf. In der getrennten Logitschätzung für Männer konnten keine signifikanten Unterschiede zu Frauen festgestellt werden. Bei einer Logitschätzung für beide Geschlechter insgesamt wurden für Frauen signifikant schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt ersichtlich. In der Phase der *Arbeitsmarktschwäche* war sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen keine signifikante Besserstellung dieser Gruppen mehr nachzuweisen. Bei einer für beide Geschlechter durchgeführten Logitanalyse hatte die Zugehörigkeit zur SAS hingegen noch signifikant positive Effekte für einen Wechsel in die Erwerbstätigkeit.

Als signifikant negativ für die Arbeitsmarktintegration erwies sich in beiden Phasen erwartungsgemäß das Alter, wobei Frauen (bereits) ab 40 Jahren und Männer ab 50 Jahren eine signifikant schlechtere Arbeitsmarktintegration (im Vergleich zur Gruppe der 30- bis unter 40jährigen) verzeichneten.

5. Zusammenfassung

Die Ergebnisse zeigen, daß eine ausschließliche Fokussierung auf Erwerbstätige und registrierte Arbeitslose die Arbeitsmarktvorgänge nur unvollständig widerspiegeln kann und relevante Teilgruppen aus der Be-

8 Die Darstellung der Logitanalyse im einzelnen ist leider aus Platzgründen nicht möglich. Kontrolliert wurden neben den genannten Variablen u.a. Alter (Altersgruppen), Ausbildung, Pro-Kopf-Haushaltsnettoeinkommen sowie das Vorhandensein eines Kindes unter drei Jahren im Haushalt.

trachtung ausschließt. Trotz der häufig diskutierten Schwierigkeiten ihrer Abgrenzung kann auf eine Berücksichtigung der Stillen Reserve in Arbeitsmarktanalysen nicht verzichtet werden. Forschungsarbeiten zur Erfassung und Abgrenzung der Stillen Reserve sollten daher auch künftig vorangetrieben werden.

Nach den hier vorgenommenen Berechnungen fand im Untersuchungszeitraum in der Stillen Reserve eine hohe Fluktuation statt (Personenbestand wechselt sich weitgehend aus). Zwar waren erwartungsgemäß Personen in der Stillen Reserve mit einer starken Arbeitsmarktorientierung (SAS) am häufigsten nach vier Jahren (wieder) erwerbstätig, aber auch Personen mit einem für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit längerfristig angelegten Erwerbswunsch (GAS) wurden nach vier Jahren immerhin in etwa so häufig erwerbstätig wie registrierte Arbeitslose.

Der Zugang in die Stille Reserve speiste sich – in beiden Beobachtungsperioden – in erheblichem Umfang aus der Gruppe jener Personen, die im Ausgangsjahr der Beobachtungsperiode erwerbstätig waren. Allerdings war dieser Zustrom im Gesamtumfang geringer als der Abstrom aus der Stillen Reserve in die Erwerbstätigkeit.

Die Ergebnisse belegen zudem, daß ein nicht zu vernachlässigender Anteil von Personen, die die Aufnahme einer Arbeit nicht beabsichtigt hatten (NEP), am Ende der jeweiligen Beobachtungsperiode erwerbstätig wurden. Dieser arbeitsmarktrelevante Personenkreis konnte zwar ex post ermittelt werden, in der Ex-ante-Betrachtung war er hingegen *nicht* als Stille Reserve identifizierbar. In einer Gesamtrechnung ist letztlich diese Größe mit der Anzahl jener Personen aus der Stillen Reserve gegenzurechnen, die ihren Erwerbswunsch in der Beobachtungsperiode endgültig aufgegeben haben. Eine Ermittlung oder Überprüfung der „wahren“ Stillen Reserve zum Zeitpunkt t_0 kann aber erst nach Erreichen einer Phase der Vollbeschäftigung in t_{0+n} erfolgen, in der sich jeder Erwerbswunsch realisieren läßt. Dann ist die Stille Reserve definitionsgemäß überhaupt nicht mehr vorhanden. Bis dahin müssen Berechnungen der Stillen Reserve in anderen konjunkturellen Phasen vorläufig und unvollkommen bleiben.

Abschließend bleibt festzustellen, daß sowohl in der Phase der Arbeitsmarktbelegung als auch in der Phase der Arbeitsmarktschwäche ein erhebliches Potential nicht registrierter Erwerbsloser insbesondere in der

Stillen Reserve auf den Arbeitsmarkt gelang. Ein genereller Rückzug während der Phase der Arbeitsmarktschwäche aus der Erwerbstätigkeit in die Stille Reserve kann hingegen nicht nachgewiesen werden.

Literatur

- Holst, E.: Zur Bedeutung, Erfassung und Dynamik der Stillen Reserve – Ein alternatives Konzept auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels. In: J. Schupp u.a. (Hrsg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion? Berlin 1998 (im Erscheinen).
- Holst, E.; Schupp, J.: Hohe Fluktuation in der Stillen Reserve. In: DIW-Wochenbericht, Heft 47, 64. Jg., 1997, S. 921-928.
- Husmanns, R.; Mehran, F.; Verma, V.: Survey of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment – An ILO Manual on Concepts and Methods, International Labour Office, Genf 1990.
- Pfeiffer, B.: Erwerbsbeteiligung und Stille Reserve ostdeutscher Frauen. In: MittAB, Heft 1, 29. Jg., 1996, S. 117-136.
- Projektgruppe Panel: Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) im Jahre 1994. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1, 1995, S. 5-15.
- Stobernack, M.: Umfang und Struktur der Stillen Reserve auf dem Arbeitsmarkt – Eine Schätzung auf der Grundlage des sozio-oekonomischen Panels. In: Konjunkturpolitik, Heft 4, 1986, S. 195-217.
- Trabert, L.: Verdeckte Arbeitslosigkeit in West- und Ostdeutschland – Die Bedeutung der Stillen Reserve. In: Wirtschaft im Wandel, Heft 1, 1997, S. 3-8.

Der Arbeitsmarkt: Eckpfeiler für die gesetzliche Rentenversicherung

Anmerkungen aus statistisch-empirischer Sicht

Vorbemerkung

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes hat für die Rentenversicherung aus verschiedenen Blickwinkeln eine ganz zentrale Bedeutung. Der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) ist daher an Ergebnissen der Arbeitsmarktforschung, wie sie auch in diesem Band referiert werden, in höchstem Maße interessiert: Einerseits können durch differenzierte Analysen und wissenschaftliche Befunde über die Zusammenhänge am Arbeitsmarkt weitere Erkenntnisse gewonnen werden, die für Zwecke der Rentenversicherung nutzbar gemacht werden können, andererseits kann der VDR selbst auch seinen Teil zur Sache beitragen, indem er z.B. Daten über den Frührentenbezug und den Übergang aus dem Erwerbsleben in die Rente ermittelt und zur Verfügung stellt.

1. Gesetzliche Rentenversicherung und Arbeitsmarkt

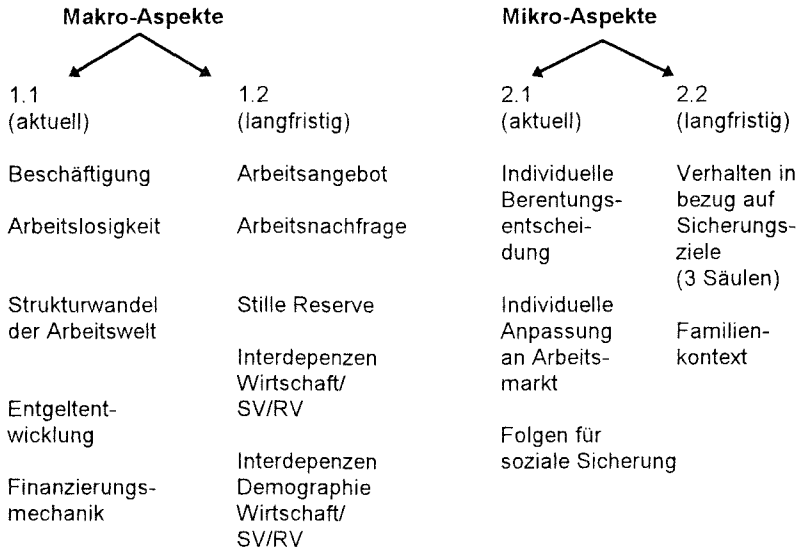
Bei der Betrachtung der Zusammenhänge zwischen gesetzlicher Rentenversicherung und Arbeitsmarkt ist es sinnvoll, auf verschiedene Aspekte abzustellen. Zu unterscheiden sind einerseits Makroaspekte, worunter die gesamten Entwicklungen am Arbeitsmarkt, der Wirtschaft und der Demographie zu verstehen sind, sowie andererseits Mikroaspekte. Unter diesen sollen alle diejenigen Gesichtspunkte zusammengefaßt werden, unter denen Arbeitsmarkt und Rentenversicherung auf individueller Ebene bedeutsam sind.

Die Übersicht 1 weist unter „Makroaspekte“ zunächst aktuelle Gesichtspunkte aus. Hier sind insbesondere die finanzierungsrelevanten Entwicklungen anzusprechen, die sich beispielsweise aus der Beschäftigungslage ergeben. Die 30 Millionen Beschäftigten sind zum größten Teil identisch mit den rund 26 Millionen Beitragszahlern der gesetzlichen Rentenversicherung. Ein Mehr von 100.000 Beschäftigten bringt rund eine Milliarde DM an zusätzlichen Beitragseinnahmen (Rentenversicherung in Zahlen 1997). Die Veränderungen am Arbeitsmarkt, z.B. das Anwachsen der Arbeitslosigkeit, der Strukturwandel der Arbeitswelt, der sich insbesondere im Arbeitsvolumen, aber auch in der Entgeltentwicklung niederschlägt, sind für das Beitragsaufkommen der Rentenversicherung von erheblicher Bedeutung. Ein weiterer Hinweis hierzu: 1 % Lohnzuwachs bringt rund drei Milliarden DM Beiträge. Die Betrachtung dieser Aspekte wird üblicherweise in der Finanzgleichung der Rentenversicherung demonstriert, wobei nicht nur die Beitragsseite, sondern über die Entgeltentwicklung auch – durch die Rentenanpassungsmodalitäten – die Ausgabenseite vom Arbeitsmarkt und der Beschäftigung betroffen sind. Die vielfältigen Abhängigkeiten können dabei in der Regel nur in Modellen abgebildet werden. (Die Verbindungen zwischen Rentenversicherung und gesamtwirtschaftlicher Entwicklung wurden im Auftrag des VDR von der Prognos AG, Basel, analysiert. Das Gutachten liegt vor und kann jederzeit beim VDR angefordert werden.)

Daß diese Entwicklungen nicht nur am aktuellen Rand betrachtet werden, wird in der Übersicht durch die mit „langfristig“ überschriebenen Spalten angedeutet. Hier sind neben den Interdependenzen zwischen Wirtschaft und Sozialversicherung insbesondere das Arbeitsangebot, die Arbeitsnachfrage sowie die demographischen Entwicklungen zu betrachten. Diese bilden sowohl für wirtschaftliche als auch sozialversicherungsrelevante Strukturen einen wesentlichen Hintergrund.

Auch bei den Mikroaspekten können kurzfristige, aktuelle Themen beleuchtet werden, die sich beispielsweise in den individuellen Berentungsentscheidungen infolge der persönlichen Situationen, des Arbeitsmarktes oder z.B. bei Rechtsänderungen ergeben. Langfristige Aspekte, die in den persönlichen Planungen der Individuen und ihrer Familien Niederschlag finden, sind ebenfalls von erheblicher und politischer Bedeutung. Anzusprechen sind z.B. Entscheidungen von Individuen, die von langfristiger Bedeutung für die Alterssicherung sind, wobei nicht nur der Bereich der Rentenversicherung, sondern auch die beiden weiteren Siche-

GRV - Arbeitsmarkt



Rentenversicherungsrelevante Routineberichterstattungen Sondererhebungen und Modellrechnungen

Beschäftigtenstatistik	Modellrechnungen zum Arbeitsmarkt	Statistik Rentenzugang	Statistik Rentenzugang
Statistik Aktiv Versicherte	Modellrechnungen zur Rentenversicherung (BMA, Prognos, VDR)	Statistik Rentenbestand	Statistik Anwartschaften
Mikrozensus	Bevölkerungsprojektionen	Statistik Aktiv Versicherte	Sondererhebung (ASID)
Beschäftigtenpanel		SOEP	Sondererhebung AVID
Finanzmodelle			

Übersicht 1: Arbeitsmarkt, Rentenversicherung und RV-Statistiken

nungssäulen – betriebliche Alterssicherung und private Vorsorge – betroffen sind.

2. Routinedaten und Informationslage

Im unteren Teil der Übersicht 1 sind relevante Statistiken aufgeführt, die jeweils grob den im vorigen Abschnitt genannten Makro- und Mikroaspekten sowie der kurzfristigen und langfristigen Betrachtung zugeordnet werden können. Es handelt sich hierbei einerseits um die aktuellen Beschäftigten- und Versichertenstatistiken aus dem Bereich der Sozialversicherung. Darüber hinaus sind amtliche Statistiken wie Mikrozensus oder Bevölkerungsstatistiken anzusprechen. Aufgeführt sind neben den statistischen Erhebungen auch ausgewählte Modellrechnungen, die insbesondere bei den langfristigen Aspekten Bedeutung haben. Bezüglich der Aussagekraft und Beschränkungen sei auf die entsprechenden Quellen verwiesen (s. auch die regelmäßigen Publikationen von statistischen Daten und die wissenschaftlichen Veröffentlichungsreihen der verschiedenen Institutionen).

Für eine Reihe von – teilweise auch neuen – Fragestellungen haben sich in der Vergangenheit Informationslücken aufgetan. Es ist deshalb von den Institutionen bzw. Forschungsinstituten darauf hingewirkt worden, diese Lücken zu schließen. Beispiele hierzu sind sowohl die Beschäftigtenstichprobe der Bundesanstalt für Arbeit als auch das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) (das Sozio-oekonomische Panel wird vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung betreut), die Sondererhebung Alterssicherung in Deutschland (ASID; Ergebnisse der ASID-Studie werden vom BMA publiziert) und die derzeit in Durchführung befindliche Sondererhebung Altersvorsorge in Deutschland (AVID; Auftraggeber sind BMA und VDR). Die folgenden Beispiele zum Themenbereich Rentenversicherung und Arbeitsmarkt zeigen, welche Datengrundlagen typologisch existieren, verfügbar und fortzuentwickeln sind.

3. Ausgewählte Beispiele für statistische Berichterstattungen zu Arbeitsmarktaspekten aus Sicht der Rentenversicherung

Statistik der Aktiv Versicherten

Jährlich werden für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über das entsprechende Meldeverfahren die Informationen über Beitragszahlungen und versicherte Entgelte in die Versicherungskonten gespeichert. Eine Vollerhebung aus den Konten erlaubt es, Jahresentgelte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Verteilung hinsichtlich wesentlicher Fallgruppen und weiterer versicherungsrelevanter Tatbestände zu analysieren. Die Daten werden jährlich publiziert.¹

Die Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Verteilung der Jahresentgelte für Angestellte und Arbeiter (Männer und Frauen in den alten und neuen Bundesländern). Bedeutsam ist, daß diese Informationen seit 1982 jährlich vorliegen und in differenzierter Weise für Auswertungen zur Verfügung stehen. Dabei sind nicht nur Mittelwerte, sondern insbesondere auch Verteilungsinformationen von erheblicher Bedeutung.

4. Zum letzten Versicherungsstatus vor dem Rentenzugang

Eine weitere, bereits in der Übersicht 1 angesprochene Statistik der gesetzlichen Rentenversicherung befaßt sich in sehr differenzierter Weise mit dem Rentenzugang. Jährlich werden in einer Vollerhebung sämtliche Rentenzugänge hinsichtlich soziodemographischer Merkmale sowie aller rentenversicherungsrechtlich bedeutsamer Tatbestände erhoben und ausgewertet. Die Ergebnisse liegen ebenfalls in laufenden jährlichen Statistikbänden vor.

1 Diese und weitere Daten können – auch auf Diskette – beim VDR, Referat Statistisches Berichtswesen, Postfach 3125, 97041 Würzburg, bestellt werden.

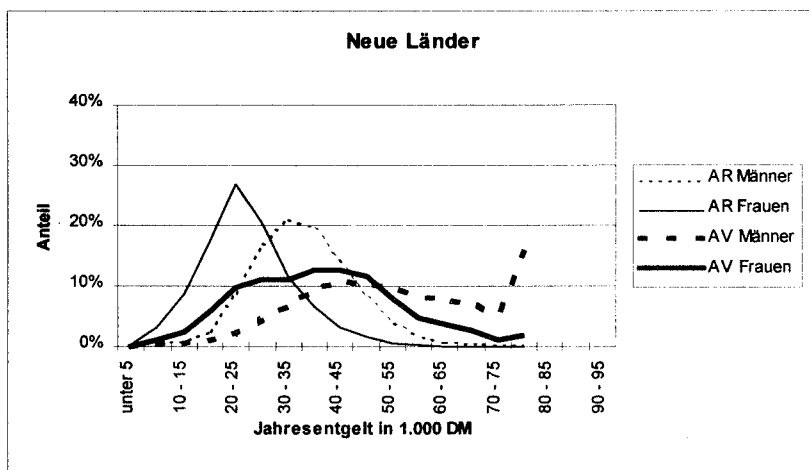
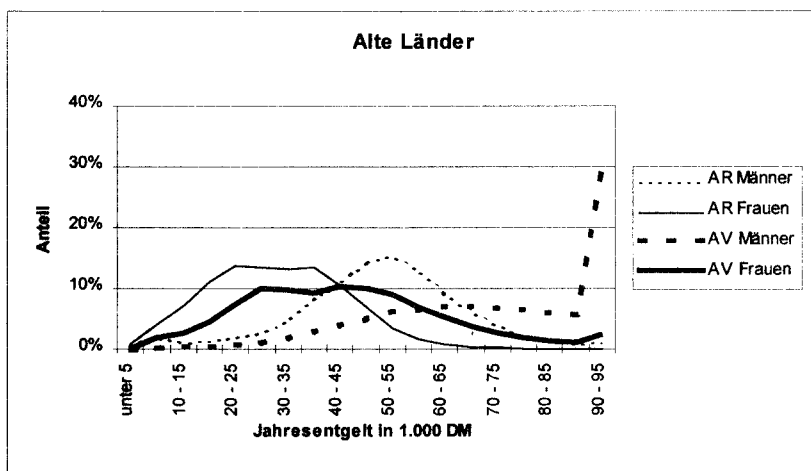
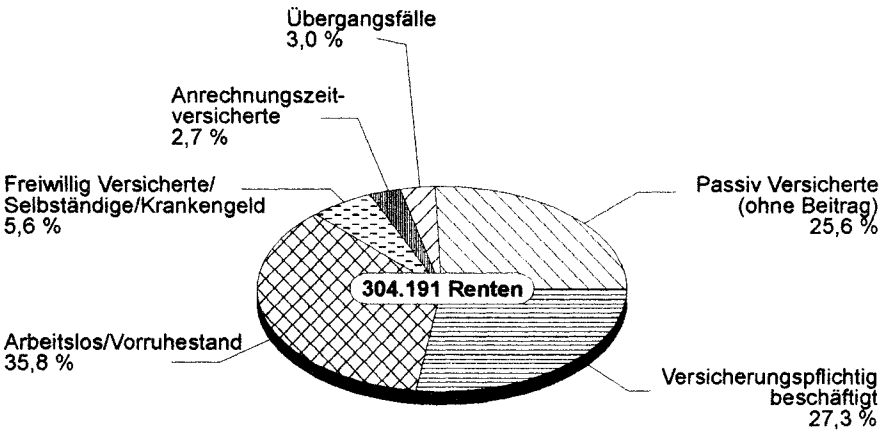


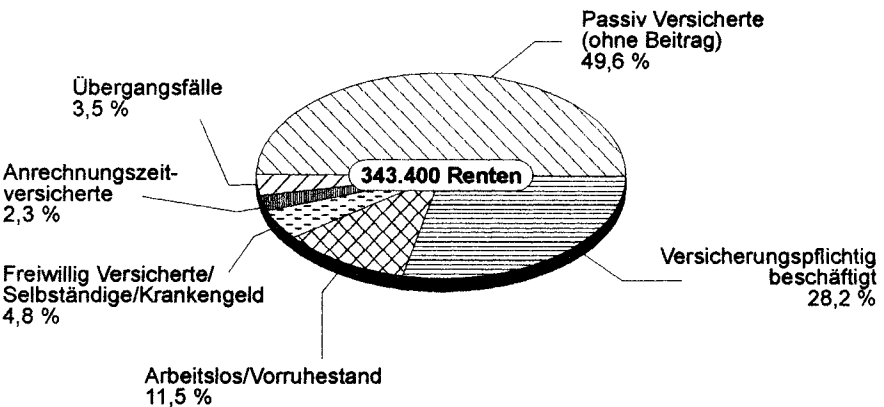
Abb. 1: Verteilung der Jahresentgelte für Angestellte und Arbeiter

Die in den folgenden Abbildungen dargestellten vier Charts zeigen, wie unterschiedlich die Situation von Männern und Frauen in den neuen und alten Bundesländern hinsichtlich ihres Status vor dem Rentenzugang ist. Während rund 27 % der Männer in Westdeutschland bis zur Rente arbeiten und lediglich 36 % arbeitslos sind, ist dies in den neuen Bundesländern markant anders. Hier sind lediglich 10 % bis zur Berentung beschäftigt, während über 80 % aller Versicherten vor der Rente arbeitslos sind. Auch bei den Frauen ist ein entsprechender Unterschied zu bemer-

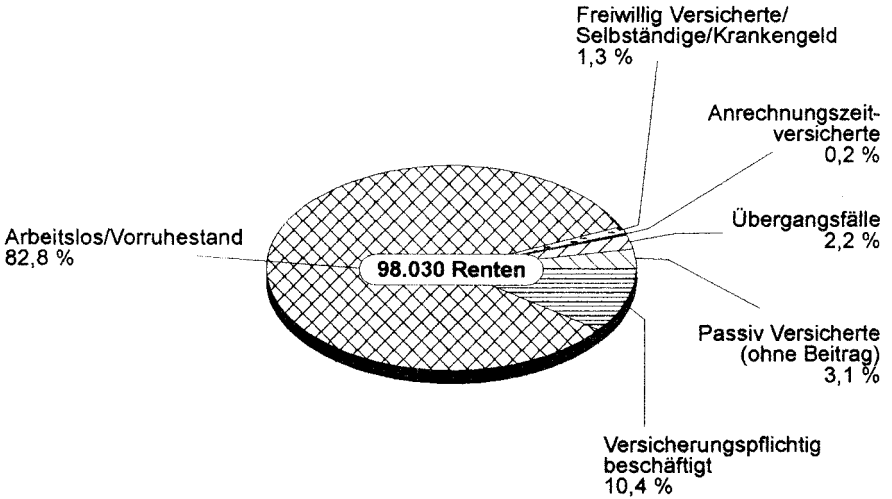
**Abb. 2.1: Versicherungsstatus am 31.12. des Jahres vor dem Leistungsfall
Altersrentenzugänge 1996 Männer West RV**



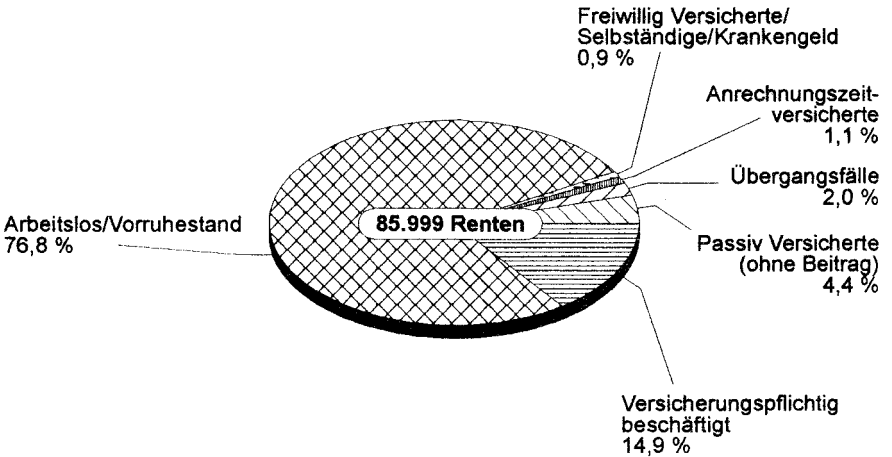
**Abb. 2.2: Versicherungsstatus am 31.12. des Jahres vor dem Leistungsfall
Altersrentenzugänge 1996 Frauen West RV**



**Abb. 2.3: Versicherungsstatus am 31.12. des Jahres vor dem Leistungsfall
Altersrentenzugänge 1996 Männer Ost RV**



**Abb. 2.4: Versicherungsstatus am 31.12. des Jahres vor dem Leistungsfall
Altersrentenzugänge 1996 Frauen Ost RV**



ken. In den neuen Bundesländern unterscheidet sich das Zugangsverhalten kaum von dem der Männer. In Westdeutschland ist dagegen ein erheblicher Anteil versicherungspflichtig beschäftigt (28,2 %), nur ein kleiner Teil (11,5 %) arbeitslos, während knapp die Hälfte aller weiblichen Versicherten unmittelbar vor der Rente keinen Beitrag mehr geleistet hat.

5. Zur arbeitsmarktinduzierten Frühberentung

Der Zugang von Renten wegen Erwerbsminderung läßt sich anhand der Rentenzugangsfälle mit der Rentenart Berufs- und Erwerbsunfähigkeit darstellen. In Abbildung 3 ist der Anteil der BU-/EU-Rentenzugänge an allen Versichertenrentenzugängen in Westdeutschland für Arbeiter- und Angestelltenversicherung dargestellt. Für die Männer ist aus der obersten Linie zu erkennen, daß der Anteil langfristig gesunken ist. Die zweite Linie – für die Frauen – weist ab dem Jahre 1984 einen deutlichen Strukturbruch auf, der in einer Rechtsänderung begründet ist. Seit 1984 können Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten nur noch gewährt werden, wenn der Versicherte in den letzten fünf Jahren überwiegend beschäftigt war. In die Abbildung eingezeichnet sind zwei weitere Linien, die den Anteil der arbeitsmarktbedingten BU-/EU-Renten darstellen. Hierbei handelt es sich um Rentenzugänge, die aufgrund einer Entscheidung des Bundessozialgerichts gewährt werden. Betroffen sind Fälle, in denen ein Versicherter zwar erwerbsgemindert ist, aber ggf. einer Teilzeitbeschäftigung hätte nachgehen können, dies jedoch aus arbeitsmarktbedingten Gründen nicht möglich war. Der Anteil der arbeitsmarktbedingten BU-/EU-Renten ist, gemessen an den Versichertenrentenzugängen insgesamt, relativ konstant geblieben, hat durch den sinkenden Anteil der BU-/EU-Rentenzugänge jedoch zunehmend an Gewicht gewonnen. Der quantitativ erhebliche Teil von Frührenten hat den Gesetzgeber veranlaßt, mit dem Rentenreformgesetz 1999 Neuregelungen zu schaffen, die in Zukunft insbesondere auf medizinische Tatbestände abstellen.

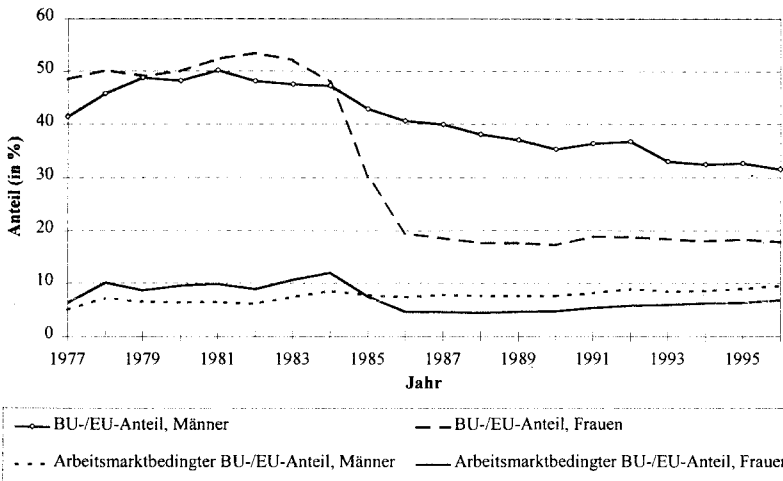


Abb. 3: Entwicklung des Anteils der (arbeitsmarktbedingten) BU-/EU-Rentenzugänge an allen Versichertenrentenzugängen von 1977 bis 1996 in Westdeutschland (Arbeiterrenten- und Angestelltenversicherung)

6. Zur Sondererhebung Altersvorsorge in Deutschland

Die exemplarisch betrachteten Resultate aus verschiedenen Statistiken haben einige arbeitsmarktrelevante Aspekte hervorgehoben. Die Statistiken beruhen auf Auswertungen, die aus prozeßproduzierten Daten in dem vom VDR für die gesetzliche Rentenversicherung organisierten Berichtswesen stammen. Bereits in der Übersicht 1 wurde angedeutet, daß mit diesen prozeßproduzierten Daten eine Reihe von Informationen, die für sozialpolitische Entscheidungen benötigt werden, nicht zur Verfügung gestellt werden kann. Aus diesem Grund hat 1996 der VDR gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung eine neue Erhebung gestartet, um einige Informationslücken zu schließen. Dabei wurden auch methodisch neue Wege beschritten. Ein Überblick über die Erhebungsziele und das Erhebungskonzept gibt die Übersicht 2. Für die Bewertung der Alterssicherung – also auch der Frage, inwiefern die jetzt aktive Generation Vorsorge getroffen hat – ist von erheblicher Bedeutung, ob eine eigene oder eine weitere Anwartschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einem anderen System vom Versicherten oder seinem Ehepartner aufgebaut wird. Das Ziel der Sondererhebung Alters-

- Ziele:
- ⇒ Gewinnung einer Datenbasis zur Analyse von
 - ⇒ Kumulation eigener und abgeleiteter Anwartschaften
 - ⇒ GRV-Anwartschaften von Ehepaaren zum Befragungszeitpunkt und zum 65. Lebensjahr
 - ⇒ Kumulation von GRV-Anwartschaften und Anwartschaften aus anderen Regel- und Zusatzsicherungen
 - ⇒ Lücken in der GRV-Biographie und ihrer Gründe
 - ⇒ Teilzeitarbeitsphasen

Konzept:

- I. Ziehen einer Versichertenstichprobe (n = 14000)
- II. Befragung der Versicherten und ihrer Ehepartner nach Tatbeständen aus Versicherungsbiographie, Berufsleben, Alterssicherung
- III. Klärung der Versicherungskonten von Versicherten und Ehepartnern
- IV. Bilden einer Datenbasis für Befragungs- und Kontendaten auf Einzelfallebene/Ehepaarebene
- V. Hochrechnung und Auswertung sowie Publikation von Standardberichten

Übersicht 2: Sondererhebung Altersvorsorge in Deutschland (AVID)

vorsorge (AVID) besteht darin, die Häufigkeit derartiger Anwartschaften zu ermitteln und in einem zweiten Schritt die Anwartschaften in der Höhe zu quantifizieren. Eine weitere Fragestellung bezieht sich darauf, die in einigen Biographien – insbesondere bei Frauen – vorhandenen Lücken hinsichtlich der Gründe zu analysieren. In diesem Zusammenhang sind auch geringfügige Beschäftigungen, Teilzeiterwerbstätigkeit und Formen der Selbständigkeit von Bedeutung. Die detaillierte Stichprobenerhebung wird sowohl für Versicherte als auch für ihre Ehepartner in den neuen und alten Bundesländern die Datengrundlage für weitere Analysen schaffen.

Das Erhebungskonzept sah vor, eine Versichertenstichprobe für Versicherte im Alter von 40 bis 60 Jahren zu ziehen. Durch eine rund 45minütige mündliche Befragung der Versicherten und ihrer Ehepartner wurden deren Versicherungsbiographien differenziert erhoben. Die Versicherten und ihre Ehepartner wurden gleichzeitig um Mitwirkung bei der Klärung ihrer Versicherungskonten gebeten. In einem weiteren Schritt wurden sowohl die Erhebungsdaten aus dem Interview als auch die Daten aus den Versicherungskonten personen- und Ehepartnerbezogen in einer einheitlichen Datenbasis zusammengeführt und analysiert. Nach umfangreichen Daten- und Plausibilitätsprüfungen, Hochrechnungen und Basisauswertungen werden im Jahre 1998 Analysen zur Altersvorsorge folgen. Die Publikation der Ergebnisse in Form von Standardberichten ist ab Mitte 1999 in ähnlicher Form wie im Rahmen des Forschungsprojektes Alterssicherung in Deutschland (ASID) zu erwarten.

Resümee

Die vielfältigen Verbindungen zwischen GRV und Arbeitsmarkt sind evident. Ein statistisches Berichtswesen, das diese Zusammenhänge transparent macht, ist daher zwingend notwendig. Die prozeßproduzierten Daten der Rentenversicherung bieten vielfältige Auswertungsmöglichkeiten, stoßen allerdings auch an Grenzen, weil eine Beschränkung auf die versicherungsrelevanten Merkmale – auch aus Gründen der Belastung der Auskunftspflichtigen – angezeigt ist. Informationen zum Einkommens- und Sicherungsniveau im Haushaltsverbund liegen ebensowenig vor wie solche, die die Dauerhaftigkeit von Nichtnormarbeitsverhältnissen betreffen. Die Institution Rentenversicherung, die eine beratende Funktion wahrnehmen will, ist deshalb auf weitere eigene Forschungsvorhaben und eine enge und interdisziplinäre Zusammenarbeit mit anderen Institutionen angewiesen. Nur so kann sie auf die zu erwartenden Veränderungen von Arbeitsangebot und -nachfrage in angemessener Weise reagieren. Die hier in diesem Band vorgetragenen Forschungsergebnisse, insbesondere zum sich ändernden Erwerbsverhalten von Älteren, Jüngeren und Frauen – hier ist das Wiedereinstiegsverhalten von besonderem Interesse –, haben dies nochmals sehr deutlich gemacht.

Teil C

Arbeitsplatzstrukturen

Entgrenzung von Arbeit und demographischer Wandel

1. Einleitung

Die Alterung der Bevölkerung wurde zunächst vor allem als Problem einer zukünftigen Arbeitskräfteknappheit und als „Innovationsproblem“ infolge „alternder“ Belegschaften diskutiert.¹ Diese Problemsicht begründete sich zum einen aus der prognostizierten Abnahme des Erwerbspersonenpotentials, zum anderen – und eher implizit – aus der Vorstellung einer generell „verminderten“ Leistungsfähigkeit älterer Erwerbspersonen. Demzufolge – so wurde angenommen – könnten in absehbarer Zukunft immer mehr Arbeitsplätze nicht mehr adäquat besetzt werden. Nach vorliegenden Ergebnissen des Forschungsverbundes „Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel“ – die hier jedoch nicht im einzelnen ausgeführt werden – müssen diese Annahmen allerdings deutlich relativiert werden:²

- Bei einer differenzierteren (Neu-)Berechnung der Bevölkerungsprojektion stellte sich heraus, daß die durchschnittliche Alterung der Erwerbsbevölkerung weit weniger „dramatisch“ verläuft als zunächst angenommen. Während das Durchschnittsalter der Gesamtbevölkerung zwischen 1995 und 2040 von 40,0 auf 48,2 Jahre ansteigen wird, „altert“ die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter jedoch „nur“ um

-
- 1 Diese Frage- bzw. Problemstellung war auch grundlegend sowohl für die Arbeiten der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ des Deutschen Bundestages (vgl. Enquete-Kommission 1994, S. 19) als auch für die Konzeption und Einrichtung des Förderschwerpunktes „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland“, dem auch der hier angesprochene Forschungsverbund seine Existenz verdankt (vgl. den Beitrag von Kistler in diesem Band, S. 9 ff.).
 - 2 Vgl. dazu die Beiträge in INIFES u.a. 1997 und Döhl u.a. 1998 sowie die Projektberichte von Wahse, Rössel, Kistler und Sing sowie den Schlußbeitrag in diesem Band.

rd. zwei Jahre (von 39,7 auf 41,9 Jahre). Die damit einhergehende Verschiebung zwischen den einzelnen Altersgruppen, d.h. vor allem die absolut und relativ gesehen deutliche Zunahme der 50- bis 64jährigen, wird vor allem zwischen 2010 und 2020 stattfinden; zwischen 2020 und 2025 setzt dann ein deutlicher Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter insgesamt ein, der wiederum am stärksten die Gruppe der 50- bis 64jährigen betrifft (vgl. dazu ausführlich den Projektbericht von Wahse in diesem Band, S. 29 ff.).

- Wertet man die vorliegenden wissenschaftlichen Befunde zur „Leistungsfähigkeit“ Älterer aus, dann stellt sich heraus, daß es keine empirischen und theoretischen gesicherten Belege dafür gibt, daß „Ältere“ per se und quasi naturwüchsig spezifische Defizite aufweisen. Aus einer isolierten Betrachtung der altersstrukturellen Belegschaftszusammensetzung kann deswegen kein auch wie immer geartetes „Innovationsproblem“ abgeleitet werden (vgl. dazu ausführlich Döhl u.a. 1998, insbes. S. 65 ff.; auch Naegele 1992; Wachtler u.a. 1997).
- Neuere Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung lassen nicht den Schluß zu, daß für die nähere Zukunft ein Mangel an Arbeitskräften zu erwarten ist. Im Gegenteil: Durch forcierte Rationalisierungsbestrebungen und durch die (technische sowie organisatorische) Erschließung neuer Rationalisierungsoptionen, die zunehmend massiv auch den Dienstleistungssektor erfassen werden (vgl. Thome 1997), ist zu erwarten, daß sich der Trend eines insgesamt abnehmenden Arbeitsvolumens auch in Zukunft weiter fortsetzen dürfte (vgl. dazu auch Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997). Da sich gleichzeitig das Erwerbspersonenpotential (vor allem durch die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen) zunächst noch weiter erhöhen dürfte, ist auch zukünftig mit einer durchaus massiven „Beschäftigungslücke“ zu rechnen (vgl. dazu auch DIW 1997; Kratzer u.a. 1997; Döhl u.a. 1998; Prognos 1998).³

3 So kommt etwa das aktuelle Prognos-Gutachten für den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) zu dem Schluß, daß selbst unter den günstigeren Bedingungen des „oberen“ Szenarios die Arbeitslosenquote im Jahre 2010 9,4 % beträgt und sich somit etwa auf dem Niveau des Jahres 1995 befindet. Bis 2040 geht sie dann auf knapp 5 % zurück – allerdings vor allem aufgrund eines prognostizierten Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials, dessen Auswirkungen, zumindest nach unseren Berechnungen (vgl. dazu den Beitrag von Wahse in diesem Band), jedoch erst frühestens ab dem Jahre 2020

Vor diesem Hintergrund läßt sich die Frage, ob, in welcher Form und wo der demographische Wandel zu spezifischen Problemlagen für Unternehmen, Erwerbspersonen oder den Arbeitsmarkt führt, nicht länger ausschließlich aus der Analyse der Entwicklung des Arbeitsangebotes bestimmen. Welche Arbeitskräfte zu welchen Bedingungen eingesetzt (oder eben auch nicht eingesetzt) werden, darüber entscheiden zuallererst die Unternehmen. Somit kommt den Strategien und Strukturen des Arbeitseinsatzes und der Arbeitsorganisation in den Unternehmen auch für die Beantwortung der eingangs aufgestellten Frage nach den Folgen des demographischen Wandels entscheidende Bedeutung zu. Im folgenden werden wir auf der Basis eigener und fremder empirischer Befunde im wesentlichen zwei *Thesen* erörtern, die zugleich auch als zentrale Befunde unseres Forschungsvorhabens⁴ gelten können:

- Die gegenwärtige Arbeitsmarktentwicklung ist durch einen breiten Trend der „Entstandardisierung“ und „Flexibilisierung“ von Arbeit und Beschäftigung gekennzeichnet. Diese Flexibilisierungsstrategien haben jedoch noch eine weitergehende Funktion: Sie dienen auch der Erschließung bislang nur wenig genutzter Arbeitskraftpotentiale. Dies setzt aber die inhaltliche, zeitliche und vor allem soziale „Entgrenzung“ von Arbeit, d.h. die Aufhebung motivationaler und institutioneller Begrenzungen der Arbeitskraftnutzung, voraus.
- Personaleinsatzstrategien, die sich explizit auf „Ältere“ beziehen, sind gegenwärtig fast ausschließlich Strategien der „Externalisierung“. Sofern diese betrieblichen Personalanpassungsmaßnahmen „erfolgreich“ sind, verlagert sich das „demographische Problem“ auf die externen Arbeitsmärkte (bzw. in die sozialen Sicherungssysteme). Fehlen jedoch wesentliche Voraussetzungen für solche Externalisierungsstrategien oder werden diese eingeschränkt, dann könnte der demographische Wandel für die Unternehmen selbst zum zunehmenden Problem werden.

spürbar werden dürften. Im ungünstigeren „unteren“ Szenario bleibt die Arbeitslosenquote dagegen „durchweg auf hohem Niveau“ bzw. steigt gegenüber 1995 (9,5 %) sogar weiter an (2010: 13,3 %; 2040: 12,6 %) (Prognos 1998).

- 4 Wir stützen uns hier weitgehend auf die Befunde unserer Studie „Im Schatten der Innovation – Zur Entwicklung restriktiver Arbeit in vernetzten Produktions- und Dienstleistungsstrukturen vor dem Hintergrund demographischer Veränderungen“, die im Rahmen des vom BMBF geförderten Verbundprojekts „Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel“ durchgeführt wurde (vgl. auch die Fußnoten 2 und 8).

2. Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit im Kontext der Unternehmensreorganisation

2.1 Unternehmensreorganisation und Flexibilisierung von Arbeit

Unternehmen sehen sich seit längerem mit verschärften Wettbewerbsbedingungen und neuen Anforderungen konfrontiert: Eine wachsende und zunehmend internationale Konkurrenz, ein steigender Kostendruck, der Zwang, rasch auf sich wandelnde Marktanforderungen zu reagieren, eine drastische Verkürzung der Innovationszyklen u.ä. machen es erforderlich, daß die Organisation der Güterproduktion und die Erbringung von Dienstleistungen nicht nur effizient, sondern zugleich auch flexibel sind. Diese Entwicklung ist in breiterem Umfang etwa seit den 80er Jahren zu beobachten, ihre Zuspitzung erfuhr sie in den 90er Jahren in Zusammenhang mit Globalisierungstendenzen.

Am Beispiel spezifischer (sozusagen „typischer“) Industrien wurde in verschiedenen Studien des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München versucht, die Strategien zur Bewältigung dieser – zunächst tendenziell widersprüchlichen – Anforderungen herauszuarbeiten: In den Strategien zur Reorganisation der gesamten Wertschöpfungskette – die als „systemische Rationalisierung“ bezeichnet wurden – geht es um die effiziente und flexible Verknüpfung und Ausschöpfung der in der gesamten Wertschöpfungskette inkorporierten Potentiale von „Technik“, „Organisation“ und „Arbeit“.⁵ In der industriellen Produktion zielten solche prozeß- und betriebsübergreifenden Reorganisationsstrategien auf neue Formen einer flexiblen Massenfertigung.

Im Rahmen dieser Strategien erhält „Organisation“ eine herausragende Bedeutung, und zwar in ihrer betriebsübergreifenden Perspektive als Organisation der veränderten zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung. „Technik“ erhält ihren Stellenwert vor allem in ihrer Funktion als Medium datentechnischer Vernetzung, Kontrolle und Steuerung der entstehenden Unternehmensnetzwerke.

5 Vgl. dazu die eher theoretisch-analytisch ausgerichteten Beiträge von Altmann u.a. 1986; Bieber, Sauer 1991; Sauer 1993; Sauer, Döhl 1994; 1994a und Sauer, Döhl 1997 sowie die Darstellungen der Befunde empirischer Untersuchungen bei Altmann, Sauer 1989; Deiß u.a. 1989; Döhl u.a. 1989; Deiß, Döhl 1992; Altmann u.a. 1993; Deiß 1994.

Der Stellenwert von „Arbeit“ wurde dabei zunächst sehr unterschiedlich gesehen: In den 80er Jahren standen neben den Automatisierungskonzepten einer mannlosen Fabrik (vgl. Spur, Mertin 1981; Spur 1986), in denen Arbeit zu einer Residualgröße wurde, die „neuen Produktionskonzepte“ (vgl. Kern, Schumann 1984; Schumann u.a. 1994). Mit ihrer Fokussierung auf die neue Bedeutung der „Gewährleistungsarbeit“ für die Bewältigung veränderter Aufgaben in der industriellen Produktion verband sich die Hoffnung auf eine generelle Aufwertung von Arbeit (vgl. dazu auch Kern, Schumann 1996). Bezogen auf das Gesamtspektrum von Produktions- und Dienstleistungsarbeit wurde von uns (vgl. Sauer, Döhl 1994a; Döhl u.a. 1997) hervorgehoben, daß die Entwicklung seit Einsetzen der Diskussion um den neuen Stellenwert von Arbeit eine verschärfte Heterogenisierung von Arbeitsstrukturen hervorgebracht hat. Wir haben versucht, dies als strategisches Moment vernetzter Produktions- und Dienstleistungsstrukturen zu interpretieren. Die Verschiedenartigkeit von einzelnen Produktions- oder Dienstleistungssegmenten hinsichtlich ihres Technisierungsgrades, der Form des Arbeitseinsatzes, des Qualifikationsniveaus der Arbeitskräfte u.ä. wird in vernetzten Systemen strategisch genutzt. Das heißt auch, daß das Nebeneinander von z.B. Un- und Angelerntentätigkeit und hochqualifizierter Produktionsarbeit, von Automations- und manueller Arbeit nicht zufällig oder vorübergehend ist, sondern ihre strategische Verknüpfung wird in der Perspektive der Optimierung des gesamten Wertschöpfungsprozesses in einem Produktions- und Dienstleistungsnetz notwendig.

Mit der Reorganisation der Wertschöpfungskette erfuhr Arbeit eine neue Wertschätzung. Thematisiert wurde diese neue Wertschätzung Anfang der 90er Jahre zunächst mit der Lean-production-Debatte in der industriellen Produktion. Im Zuge von neuen Dezentralisierungskonzepten und der Durchsetzung von Marktprinzipien als neue Modi der Steuerung komplexer Produktions- und Dienstleistungsprozesse erhielt die „Freisetzung“ bislang unzugänglicher Leistungspotentiale der Arbeitskräfte eine generelle Bedeutung für fast alle Unternehmen. Diese neue Wertschätzung ist jedoch von einer grundsätzlichen Ambivalenz bestimmt:

Zum einen resultiert sie daraus, daß Arbeit in bestimmten strategischen Bereichen Schlüsselfunktionen einnimmt und damit offensichtlich einen Bedeutungszuwachs erfährt – so etwa als Gewährleistungsarbeit in hochtechnisierten Prozessen, zur Schnittstellenoptimierung in Produktions- und Dienstleistungsnetzen, als Träger von Wissen in den wachsenden in-

direkten Funktionsbereichen (vor allem den FuE-Bereichen), in den kunden- bzw. marktorientierten Beratungsfunktionen u.ä. Für die betroffenen Arbeitskräfte verbinden sich damit zunächst größere Chancen (etwa hinsichtlich der Gratifikation oder größerer Handlungsspielräume), aber – wie sich zeigt – auch höhere Risiken, denn:

Zum anderen rückt mit ihrem „Bedeutungszuwachs“ Arbeit auch als Kosten- und Flexibilisierungsfaktor verstärkt ins Zentrum betrieblicher Rationalisierungsstrategien. Dies gilt insbesondere für die immer noch arbeitsintensiven Bereiche in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen. Diese Bereiche waren zwar schon immer Gegenstand arbeitsorientierter Rationalisierung; diese erhält jedoch jetzt in der „Reorganisationswelle“ der 90er Jahre eine neue Qualität und erfaßt zunehmend alle Arbeitsbereiche in Produktion und Dienstleistung: Es geht um eine breitere Nutzung des menschlichen Arbeitsvermögens, um die Ausschöpfung von Leistungs- und Flexibilitätsreserven, was offensichtlich in traditionellen Rationalisierungsmodellen (etwa einer weiteren Arbeitszerlegung) nicht mehr möglich ist. Reorganisationskonzepte, in denen das Prinzip marktgesteuerter Dezentralisierung dominiert, entfalten eine besondere Dynamik. Selbstorganisation und Selbstverantwortung mutieren hier sehr schnell zu Formen der Selbstrationalisierung, Profitcenter und Gruppenarbeit erhöhen den Markt- und Konkurrenzdruck. Die Einbindung in vernetzte Abläufe verringert notwendige Spielräume, schafft Puffer ab (vgl. Moldaschl 1997; 1998). Gleichzeitig schwächt die inzwischen erreichte Massenarbeitslosigkeit die Position der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt und erhöht deren Bereitschaft, sich diesen Arbeits- und Nutzungsformen zu unterwerfen.

Reorganisation in den Unternehmen und Entwicklung der Arbeitslosigkeit entfalten offensichtlich in ihrer wechselseitigen Beziehung einen Wirkungszusammenhang, durch den Arbeit in neuer Weise für die Unternehmen zur Effizienz- und Flexibilitätssteigerung nutzbar wird.⁶

6 Die Beziehung zwischen Rationalisierungs- und Reorganisationsstrategien von Unternehmen und den Entwicklungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt ist ein eigenständiges Untersuchungsfeld, das auch im Rahmen unserer empirischen Untersuchungen und theoretischen Überlegungen bearbeitet wird, hier jedoch nicht ausführlich behandelt werden kann. In der hier vorgestellten Perspektive sind Massenarbeitslosigkeit und neue Formen der Arbeitskraftnutzung vor allem Ausdruck der Anpassungsstrategien von Unternehmen. Zugleich ist aber die gegenwärtig sehr stabile Rahmenbedingung der Massenarbeitslosigkeit, die ja nicht zuletzt auch in Strategien der Personalanpassung ih-

2.2 Arbeitsbezogene Flexibilisierung als zentrales Moment der Entgrenzung von Arbeit

Breiterer Zugriff seitens der Unternehmen setzt auf der Seite der Arbeitskraft die Auflösung von motivationalen und institutionellen Begrenzungen ihrer Verfügbarkeit und Leistungsbereitschaft voraus. Es kommt zu einer *sachlichen, zeitlichen und sozialen Entgrenzung* von Arbeit: des inhaltlichen Arbeitsvermögens, der zeitlichen Verfügbarkeit und der Stellung im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt, d.h. des Arbeitsverhältnisses. Damit werden „Normalitätsannahmen“ über Arbeit und Beschäftigung obsolet, die zumindest in der industriellen Produktion unter den Bedingungen der traditionellen, fordistisch geprägten Produktionsweise und bei Vollbeschäftigung noch gültig waren. Entgrenzung von Arbeit bedeutet deshalb vor allem die Erosion historisch entwickelter zentraler Merkmale von Arbeit und Arbeitsverhältnissen.⁷

Betrachtet man die einzelnen Merkmale, dann stehen nach unseren Befunden⁸ bestimmte Dimensionen im Mittelpunkt betrieblicher Strategien

ren Ursprung hat, selbst wiederum eine wesentliche Grundlage für die Durchsetzbarkeit und auch für die Legitimation von Strategien flexibler und effizienter Arbeitskraftnutzung (vgl. auch Voß, Pongratz 1998). Daß dabei jedoch ein wachsender Konflikt zwischen der erhöhten „Anpassungsfähigkeit“ der Mikroebene, d.h. des einzelnen Unternehmens, und der „Anpassungsfähigkeit“ des Arbeitsmarktes entsteht, kann hier zunächst nur angedeutet werden.

- 7 Vgl. dazu auch Voß, Pongratz, die – allerdings aus einer „Arbeitskraftperspektive“ – ähnlich argumentieren (1998; vgl. dazu auch die empirischen Befunde in Moldaschl, Schultz-Wild 1994; vergleichbare Aussagen finden sich – mit teilweise sehr unterschiedlichen Perspektiven – etwa auch bei Lipietz 1997; Sennett 1998).
- 8 Die im folgenden vorgestellten Befunde resultieren aus unterschiedlichen primär- und sekundäranalytischen Arbeitsschritten: Die hier nur beispielhaft vorgestellten Trends der Arbeitsmarktstrukturierung beruhen auf den Ergebnissen einer intensiven Auseinandersetzung mit vorliegenden Bestandsaufnahmen und Prognosen gegenwärtiger und zukünftiger Arbeitsmarktentwicklung. Befunde zur „Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit“ beziehen sich vor allem auf Ergebnisse einer Befragung, die Mitte 1997 bei 20 Betrieben, darunter 15 Automobilzulieferer, in der Region Niederbayern durchgeführt wurde. Diese – eher exemplarisch angelegte – Erhebung schließt an frühere Studien der Projektgruppe bzw. des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München an, die vor allem in der Automobilindustrie, aber auch in anderen Branchen der Investitions- und Konsumgüterindustrie durchgeführt wurden (vgl. etwa Altmann, Sauer 1989; Mendius, Wendeling-Schröder 1991; Deiß, Döhl 1992; Döhl u.a. 1995; Deiß 1997). Die hier vorgestellten Befunde zur Entwicklung von Dienstleistungsarbeit stützen sich auf Ergebnisse einer

zur Flexibilisierung von Arbeit: Neben Personalanpassungsmaßnahmen, die (mit oder ohne Personalabbau) auf eine Umstrukturierung der Belegschaft zielen – auf die weiter unten eingegangen wird –, ist es vor allem die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit und des Arbeitsverhältnisses.⁹

Flexible Arbeitsorganisation

Auch nach unseren Ergebnissen spielen neue Modelle der flexiblen Arbeitsorganisation insbesondere im Produktionsbereich eine zentrale Rolle. Im Mittelpunkt stehen dabei vor allem die verschiedenen Formen von Gruppenarbeit.¹⁰ Im Gegensatz zur tayloristischen Form der Arbeitsorganisation wird hier die horizontale und vertikale Arbeitsteilung teilweise zurückgenommen, indirekte Funktionen wie Materiallogistik oder Qualitätssicherung werden reintegriert, Lohnsysteme ausdifferenziert. In der Folge steigt die Produktivität, der Krankenstand sinkt, was nicht zuletzt auch ein Resultat der partiellen „Selbstorganisation“ und der höheren Kontrollintensität von Gruppenarbeit ist. Die Organisation der Produktionsarbeit in Gruppen geht dabei mit spezifischen Flexibilitäts- und Effizienzvorteilen einher. Neben einer „Intensivierung“ des Arbeitsprozesses

Literaturanalyse zur Entwicklung von Arbeitsbedingungen und -anforderungen in spezifischen Dienstleistungsbereichen (vgl. dazu auch Döhl u.a. 1998). Aussagen zur demographischen Entwicklung, zur „Leistungsfähigkeit“ Älterer und zum betrieblichen Umgang mit älteren Arbeitskräften entstammen den empirischen Arbeiten im Rahmen der eigenen und der anderen Verbundprojekte sowie einer Auswertung der einschlägigen Literatur.

9 Vgl. dazu auch Matthies u.a. (1994), die jedoch – begründet durch ihre eher arbeitsrechtliche Perspektive – zwei Dimensionen flexibilisierter Arbeitskraftnutzung unterscheiden: Strategien der „internen Flexibilisierung“ beziehen sich dabei vor allem auf die Flexibilisierung der Arbeitszeitorganisation (ebd., S. 125 ff.), „externe Flexibilisierung“ bezieht sich dagegen auf die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse und hier vor allem auf die beobachtbaren Trends einer Zunahme „mindergeschützter Beschäftigungsformen“ (ebd., S. 175 ff.).

10 Die interne Arbeitsorganisation war ein eher randständiger Aspekt unserer Befragung, so daß nicht von allen befragten Betrieben bekannt ist, ob und in welcher Form Gruppenarbeitsmodelle eingeführt wurden. Dies ist jedoch grundsätzlich abhängig von der Art des Produkts, der Art der Produktion und – natürlich – auch von der Betriebsgröße (vgl. hierzu auch die Arbeiten von Endres, Wehner 1993; Gerst u.a. 1995; Minssen 1995; Moldaschl, Schmierl 1994; Schumann u.a. 1994; Schumann, Gerst 1997).

kommt es hier aber vor allem auch zu einer „Entgrenzung“ der Anforderungen an Arbeitskraft: Über die „produktive“ Tätigkeit im engeren Sinne hinaus sind ein höheres Maß an Verantwortung, an Engagement und Motivation, an Selbstorganisation und Identifikation mit den Unternehmenszielen sowie eine flexible Anpassung an verschiedene und wechselnde Tätigkeiten gefordert. Der Kompetenzausweitung stehen dabei häufig nicht wirklich neue Autonomiespielräume gegenüber, so daß die „Selbstorganisation“ schnell zur „Selbstrationalisierung“ mutiert. Dies muß als Kehrseite dieser Form der „Entgrenzung“ von Arbeit im Rahmen einer flexiblen Arbeitsorganisation gesehen werden (vgl. dazu etwa die Beiträge in Moldaschl, Schultz-Wild 1994; Schuhmann, Gerst 1997, S. 133; Moldaschl 1998).¹¹

Flexible Arbeitszeiten

Ein weiteres zentrales Thema ist nach unseren Befunden – und zwar sowohl in den betrachteten Produktions- als auch in den Dienstleistungsbereichen – die Entgrenzung von Arbeit im Rahmen flexibler Arbeitszeiten.

11 Im Rahmen unserer Befragung wurde die Einkommensdimension nicht systematisch erhoben. Gleichwohl ist u.E. klar, daß sie bei allen drei Flexibilisierungsdimensionen eine mehr oder weniger wichtige Rolle spielt: Mit der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeiten und der Beschäftigungsverhältnisse geht auch eine Flexibilisierung der Lohn- und Gehaltssysteme einher. Dies ist dann beispielsweise der Fall, wenn Arbeitszeitkonten „kostenneutral“, d.h. ohne die sonst anfallenden Überstundenzuschläge, geführt werden. Dies wird deutlich, wenn mit der Einführung von Arbeitsgruppen auch die Entlohnungssysteme umgestellt werden. So führt etwa der Personalleiter eines der befragten Unternehmen die „sehr großen Erfolge“, die durch die Einführung von Gruppenarbeit erzielt wurden, vor allem auf das große Einsparpotential im „indirekten Bereich“ und auf die darauf bezogene Prämienausrichtung zurück: „Wenn ein Budget mit Stunden vorgegeben ist, und das wird dann verglichen mit Ist-Stunden, dann kann man ja eigentlich am direkten Lohn nicht einsparen. Das ist ja über Vorgabezeiten ermittelt, sondern man kann nur im indirekten Bereich einsparen. Und das haben die Mitarbeiter sehr schnell gemerkt, daß man plötzlich den Transport nicht mehr einfach so eine halbe Stunde aufschreibt, wenn man nur eine Viertelstunde gebraucht hat. Das hat man ja früher bei Einzelakkord überhaupt nicht im Griff gehabt. Der hat gesagt, ich brauche eine halbe Stunde, dann hat der Vorarbeiter das glauben müssen. Der kann ja nicht jeden Mitarbeiter überwachen. Und da sind dann die großen Erfolge eingetreten“ (vgl. dazu in einer generelleren Perspektive Schmierl 1995 oder auch Bender 1997).

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit dient dabei vor allem:

- dem Ausgleich von Auftragsschwankungen (Flexibilisierungsfunktion) und
- der flexiblen oder dauerhaften Erhöhung der Auslastung von Kapazitäten (Extensivierungsfunktion).¹²

Unsere Befunde deuten darauf hin, daß beiden Funktionen flexibler Arbeitszeitregulierung eine wachsende Bedeutung für die effiziente Organisation von Produktions- oder Dienstleistungsprozessen zukommt. Dabei existiert eine Vielzahl von Instrumenten und Modellen der Arbeitszeitflexibilisierung, die z.T. – und zunehmend – mit Formen der Arbeitsvertragsgestaltung verschränkt sind.¹³

Am Beispiel der Automobilzulieferung zeigt sich, daß die hohe Flexibilität solcher Netzwerke mit steigenden Flexibilitätsanforderungen an die Zulieferbetriebe einhergeht bzw. erst über die umfassende Ausschöpfung der Flexibilitätspotentiale der Zulieferer erreicht wird (vgl. auch den Beitrag von Lehndorff in diesem Band, S. 223 ff., sowie Lehndorff 1997). Je weniger die „normale“ Diskontinuität der Auftragsschwankung und die Unsicherheit, die aus den in der Regel kurzen Vertragslaufzeiten resultiert, über technisch-organisatorische Lösungen bewältigbar sind, desto essentieller wird eine flexible Anpassung der Personalkapazitäten an die aktuelle Auftragslage.¹⁴ Verstärkt gilt dies natürlich für Unternehmen,

12 Vgl. dazu auch die Untersuchung von Lindecke und Lehndorff, die bei einer Auswertung diesbezüglicher Betriebsvereinbarungen als vorherrschende Zielsetzung ermittelten, „die eigene Wettbewerbsfähigkeit durch eine bessere Auslastung der Kapazitäten sowie eine rasche Anpassung der Betriebs- und Arbeitszeit an Auftragsschwankungen zu erhöhen“ (Lindecke, Lehndorff 1997, S. 472).

13 Flexibilisierung der Arbeitszeit kann generell – ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit – verschiedene zeitliche Einheiten betreffen (Lage der Arbeitsstunden, Länge und Lage des Arbeitstages, Länge der wöchentlichen, monatlichen oder Jahresarbeitszeit bis hin zur gesamten Lebensarbeitszeit), kann die Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeiten bedeuten (vgl. dazu etwa Bosch 1989), dauerhaft oder befristet sein, informell oder formal reguliert werden, „kostenneutral“ erfolgen oder mit Zu- bzw. Abschlägen verbunden sein, einzelne, Arbeitsgruppen, Bereiche oder die Gesamtbelegschaft betreffen usw. (vgl. dazu zusammenfassend etwa Zühlke-Robinet 1997).

14 Am deutlichsten drückte dies der Generalmanager eines mittelständischen Automobilzulieferers aus: „Personal ist schneller als jede Maschine“, zumindest, wenn man die Zeiten für Umprogrammieren, Umrüsten, Einstellungen prüfen usw. miteinbezieht. Hier wie auch in anderen Betrieben des Samples

deren Wertschöpfung hauptsächlich aus manueller Arbeit resultiert. Für diese ist eine Ausweitung der Produktion praktisch nur über eine Ausweitung (d.h. Intensivierung und/oder Extensivierung) von Arbeit möglich.

Zeitliche Flexibilität wird durchgängig als eine der wesentlichen Anforderungen für die Zulieferunternehmen, zugleich aber häufig auch als zentrale Ressource benannt. Die wachsende Unsicherheit bezüglich der Lieferabrufe, die sich z.T. äußerst kurzfristig ändern können, zwingt – bei gleichzeitig steigender vertikaler Interdependenz in der Wertschöpfungskette – die Zulieferunternehmen zu hoher zeitlicher Flexibilität. Unterschiede bestehen dabei – vor allem zwischen Kleinbetrieben und mittleren Zulieferern – in der Art der Regulierung; Mittlere bis große Unternehmen haben in der Tendenz mehr oder weniger ausgefeilte Arbeitszeitmodelle und flexible Schichtsysteme, die in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben und Ergebnis eines Aushandlungsprozesses zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat sind. In kleineren Unternehmen dominieren dagegen informelle Regulierungen. Für beide Betriebstypen ist auch – so die Befunde – die Bereitschaft der Mitarbeiter offenbar weitgehend unproblematisch.¹⁵

scheinen dabei zwei Gründe ausschlaggebend zu sein: zum einen die unzureichenden Flexibilitätspotentiale hochautomatisierter Fertigungssysteme; zum anderen die Tatsache, daß trotz vorhandener Automatisierungspotentiale die damit verbundenen hohen Investitionskosten gescheut werden. Die prinzipielle Unsicherheit des Umfeldes (d.h. Art und Umfang des Lieferabrufs, aber auch insgesamt der Struktur des Netzwerkes und des Zuliefermarktes sowie der Abhängigkeit von der Automobilkonjunktur) läßt solche Investitionen gerade für kleine und mittlere Unternehmen als hohes Risiko erscheinen.

- 15 Wiewohl mit neuen Arbeitszeitmodellen z.T. eine erhöhte „Zeitsouveränität“ der Mitarbeiter einhergehen kann, diese also auch den Wünschen und Erfordernissen der Beschäftigten entsprechen kann, bleibt dennoch nachhaltig festzuhalten, daß die grundsätzliche Zielsetzung und Initiative zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten von den Unternehmen ausgeht und den oben beschriebenen Unternehmenszielen untergeordnet bleibt. So wird etwa im Falle von (positiven) Arbeitszeitkonten zwar ein sozusagen flexibler Freizeitanspruch der Mitarbeiter aufgebaut, dessen Ausgleich jedoch ebenfalls kapazitätsorientiert, d.h. letztlich doch weisungsgebunden erfolgt. Anders formuliert: Bei einem hohen Auslastungsgrad dürfte es für die Mitarbeiter schwer bis unmöglich sein, ihr Zeitkonto durch selbstgewählte Freizeit auszugleichen oder gar „Minusstunden“ anzuhäufen. Zu dem gleichen Ergebnis kommt auch Bispinck, der feststellt: „Bei der konkreten Festlegung des Freizeitausgleichs sind die Beschäftigten in der Regel nicht frei. Durchgängig sind die betrieblichen Belange zu berücksichtigen“ (Bispinck 1996, S. 420).

Für arbeitsintensive Dienstleistungsbereiche gilt tendenziell das gleiche wie für arbeits-, d.h. beschäftigungsintensive Produktionsbereiche. Einerseits ist eine Ausweitung und Effizienzsteigerung von Dienstleistungsarbeit vor allem durch eine Erhöhung der Gesamtarbeitszeit möglich, andererseits wachsen auch hier die Anforderungen an eine zeitlich flexibilisierte Bereitstellung von Dienstleistungen – nicht zuletzt auch als Folge flexiblierter Arbeitszeiten in anderen (Produktions- oder Dienstleistungs-)Bereichen.¹⁶ Dies ist etwa an der Diskussion um die Verlängerung/Flexibilisierung der Ladenschlußzeiten deutlich geworden.

Eine spezifische Form der zeitlichen Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit scheint vor allem für hochqualifizierte Dienstleistungsarbeit geradezu „typisch“ zu sein: Hier kommt es tendenziell zu einer „Verflüssigung“ der formalen Arbeitszeit. Zum einen ist hier Mehrarbeit bzw. Arbeit am Abend oder am Wochenende durchaus gängig und offensichtlich auch weitgehend akzeptiert. Zum anderen werden aber auch die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit immer diffuser bzw. in Richtung Freizeit immer durchlässiger. Was Bestandteil der „normalen“ Arbeit und was „freiwilliges“ Engagement und Mehrarbeit ist, ist immer schwerer zu trennen (vgl. dazu auch Moldaschl 1998; Paul 1993; Döhl u.a. 1998, S. 111 ff.).

Die Aufhebung bzw. Flexibilisierung zeitlicher Begrenzungen des Arbeitskräfteeinsatzes bedeutet für die Unternehmen vor allem eine Erhöhung der Anpassungsfähigkeit gegenüber externen Unsicherheiten und Auftragsschwankungen und eine verbesserte Auslastung der vorhande-

16 Der „Normalarbeitstag“ war für die Beschäftigten in vielen Dienstleistungsbereichen immer schon ein Fremdwort – man denke nur an Krankenhäuser, den öffentlichen Nahverkehr oder auch die Gastronomie (vgl. dazu etwa Brinkmann, Fidorra 1998). Ein wachsender Bedarf an zeitlich tendenziell „unbegrenzten“ Dienstleistungsangeboten entsteht jedoch auch durch die vermehrte zeitliche Flexibilisierung in Produktionsbetrieben, in Verwaltungen und anderen Dienstleistungen – oder auch durch die Zunahme erwerbstätiger Frauen und Alleinlebender. Je mehr Menschen ihrerseits nicht im Rahmen standardisierter Arbeitszeiten tätig sind (oder eben niemanden haben, der ihnen den Haushalt macht, einkaufen geht, die Kinder betreut usw.), desto mehr wächst der Bedarf an einem zeitlich flexiblen und insbesondere ausgeweitetem Dienstleistungsangebot. Dies gilt nicht nur für personenbezogene bzw. konsumorientierte Dienstleistungen, sondern ebenso für (externe wie interne) produktionsorientierte oder unternehmensbezogene Dienstleistungen, da sich etwa Wartung, Instandhaltung, Entwicklung, Schulung usw. in aller Regel an den flexibilisierten Betriebszeiten der Abnehmer orientieren müssen.

nen Kapazitäten. Dadurch wird jedoch zugleich auch die private „Lebenszeit“ mehr und mehr zur „Dispositionsmasse“ bei der Planung und Abwicklung von Produktions- oder Dienstleistungsprozessen. Dies kann im Einzelfall neue und größere Spielräume der Vereinbarkeit von Arbeitswelt und Lebenswelt bedeuten. Die Kehrseite der vermehrten „Arbeitszeit-Freiheit“ besteht jedoch darin, daß der Schutz, den die normierte Arbeitszeit hinsichtlich des Durchschlagens von Marktschwankungen oder „flexiblen“ Arbeitgeberinteressen bedeutete, deutlich abgeschwächt ist. Die zeitliche Entgrenzung von Arbeit wirkt sich somit letztlich als Unterordnung der Lebenswelt unter die (immer noch weitgehend „fremdorganisierte“) Arbeitswelt aus.¹⁷ Eine weitere, u.U. individuell, vor allem aber gesellschaftlich bedeutsame Kehrseite besteht darin, daß die Instrumente einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten immer auch „Rationalisierungsinstrumente“ sind, die „... wie alle anderen Rationalisierungen stets ein Element des Arbeitsplatzabbaus (enthalten)“ (Lindecke, Lehndorff 1997, S. 476).

Flexible Beschäftigungsverhältnisse

Eine besondere und zunehmende Flexibilisierungsfunktion kommt der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zu. Nirgends ist die institutionelle „Entgrenzung“ so augenfällig wie angesichts der Entstandardisierung und Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse. Auch dies ist nicht an sich neu, neu ist daran vor allem deren wachsende Verbreitung. Legt man etwa die Befunde der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen zugrunde, dann haben (in Westdeutschland) nur noch knapp 70 % der abhängig Beschäftigten sog. „Normalarbeitsverhältnisse“, 1970 waren es noch rd. 84 % (Kommission für Zukunftsfragen 1996, S. 62 ff.; vgl. auch Buch, Rühmann 1998, die das zugrundeliegende Gutachten erstellt haben).¹⁸

17 In jedem Fall aber, so Voß und Pongratz, wachsen die Anforderungen an die Arbeitskräfte, nicht nur ihre Arbeitszeit, sondern auch ihren gesamten alltäglichen Lebenszusammenhang systematisch zu organisieren. Insofern ist die Flexibilisierung von Arbeitszeiten eine wesentliche Begründung für den wachsenden Zwang zur „Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung“ (Voß, Pongratz 1998, S. 132, 143 ff.).

18 „Nicht-Normarbeitsverhältnisse“ beziehen sich hier ausschließlich auf abhängig Beschäftigte und beinhalten abhängige Selbständige, Heimarbeiter, Leiharbeiter, ausschließlich geringfügig Beschäftigte, Kurzarbeiter und ABM-

Die Zunahme der „Nicht-Normarbeitsverhältnisse“ resultiert dabei insgesamt vor allem aus der Verdoppelung der Anteile der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (zwischen 1970 und 1995 von ca. 5 % auf rd. 13 %) und der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten (von 5 % auf ca. 10 %; Anteile jeweils an der Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten). Die dritte große Gruppe von Nicht-Normarbeitnehmern, die befristet Beschäftigten, bleibt zwischen 1984 und 1994 nahezu konstant. Allerdings wird diese Beschäftigungsform erst seit 1984 im Mikrozensus erfaßt. Deutlich wird in der Längsschnittbetrachtung, daß die Zahl der befristet Beschäftigten bis Ende der 80er Jahre zunächst anstieg, um sich dann wieder auf den Ausgangswert von 1985 (ca. 1,6 Mio.) zu reduzieren (S. 30 f.).¹⁹ Beschäftigte in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Kurzarbeit, ABM sowie Fortbildung und Umschulung) weisen ebenso wie Leiharbeiter, Beschäftigte mit einer geringfügigen Nebentätigkeit und abhängig Selbständige enorme Steigerungsraten auf – allerdings auf einem insgesamt jeweils relativ niedrigen absoluten Niveau (Kommission für Zukunftsfragen 1996, S. 64; Buch, Rühmann 1998, S. 53).

Zu von der Tendaussage her ähnlichen Ergebnissen – bei z.T. gänzlich anderen Abgrenzungen – kommen auch Hoffmann und Walwei in ihrer Betrachtung der Entwicklung verschiedener „Erwerbsformen“.²⁰ Die IAB-AutorInnen ermitteln für den Zeitraum von 1985 bis 1995 einen Rückgang des Anteils der „Normalarbeitsverhältnisse“ (Angestellte und

Beschäftigte, sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte (Kommission für Zukunftsfragen 1996, S. 143). „Normalarbeitsverhältnisse“ bezeichnen dagegen die „unbefristeten sowie arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Vollzeitbeschäftigten“ (ebd., S. 56). Ohne dies hier näher ausführen zu können, ist zumindest der Hinweis unabdingbar, daß Definition, Erfassung und Bewertung dessen, was man „Normalarbeitsverhältnis“ nennen kann, problematisch und – nicht erst heute – auch umstritten sind (vgl. dazu beispielsweise Mückenberger 1985; Bosch 1986; Osterland 1990).

- 19 Dabei reduzierte sich auch der Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen leicht von 6 % auf 5,5 %. Empirisch können diese Daten allerdings eher als Annäherung verstanden werden, da zum einen durch das Erhebungskonzept des Mikrozensus (Erhebung jeweils im Frühjahr) bzw. durch den damit verbundenen Saisoneffekt und zum anderen auch die Untererfassung der geringfügigen Beschäftigung, die ja häufig auch Befristung bedeutet (vgl. dazu etwa Zühlke-Robinet 1997, S. 68), das tatsächliche Ausmaß wohl eher unterschätzt ist. Trotz dieser insgesamt moderaten Entwicklung ist davon auszugehen, daß infolge des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1994 die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zukünftig eher steigen könnte (Rudolph 1996).
- 20 Weitere „Gesamtdarstellungen“ finden sich etwa bei Bollinger u.a. 1991; Matthies u.a. 1994; Deml, Struck-Möbbeck 1998.

Arbeiter, Vollzeit, unbefristet, ohne Leiharbeit) an allen Erwerbstätigen von 60 auf 56 %. Im gleichen Zeitraum geht der Anteil der „anderen Formen der abhängigen Vollzeitbeschäftigung (Beamte, Soldaten, Auszubildende, befristet/in Leiharbeit Beschäftigte)“ von 17 auf 14 % zurück. Während sich der Rückgang der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen in der Landwirtschaft ungebremst fortzusetzen scheint (von 4 auf 2 %), sind in dieser Studie insbesondere die Anteilssteigerungen abhängiger Teilzeitbeschäftigung (zwischen 1985 und 1995 von 11 auf 19 %) und der Selbständigen bzw. Mithelfenden außerhalb der Landwirtschaft deutliche Indikatoren für eine Zunahme flexibilisierter bzw. selbständiger Erwerbsformen (Hoffmann, Walwei 1998, insbes. S. 1 und S. 8).

Neben deutlich verschiedenen Abgrenzungen bestehen gravierende Unterschiede in der Einschätzung der zukünftigen Entwicklung: Während die Kommission für Zukunftsfragen davon ausgeht, daß sich die „zunehmende Ersetzung von Norm- durch Nicht-Normarbeitsverhältnisse“ (1996, S. 62) weiter fortsetzen dürfte und daß bei „Fortschreibung dieses Trends (...) das Verhältnis von Norm- und Nicht-Normarbeitsverhältnissen in 15 Jahren bei eins zu eins zu liegen (wird)“ (ebd.), konstatieren die IAB-Autoren: Trotz der beschriebenen Zunahme „atypischer Beschäftigung“ und der konstatierten „Ausdifferenzierungsprozesse bei den verschiedenen Erwerbsformen“ könne eine „gravierende Erosion der Bedeutung abhängiger Vollzeitbeschäftigung sowie der „Normalarbeitsverhältnisse“ (...) aber bislang in Westdeutschland nicht bestätigt werden“ (Hoffmann, Walwei 1998, S. 7). Allzu eindeutige Zukunftsprognosen verkennen, so Walwei weiter, daß sich etwa durch eine entsprechende Regulierung der Rahmenbedingungen der Trend zunehmend flexibilisierter Beschäftigungsformen durchaus auch umkehren könnte und insgesamt, daß „Politik und Tarifparteien auf diesem Feld Gestaltungsspielräume haben und Entwicklungsprozesse beeinflussen können“ (Walwei 1998, S. 8).

Die Frage, in welche Richtung sich Regulierungs- oder auch Re-Regulierungsansätze in Zukunft bewegen werden, ist an dieser Stelle nicht zu beantworten.²¹ Allerdings gibt es einige Anzeichen dafür, daß sich die Fle-

21 Die Antwort dürfte ohnehin eher spekulativ ausfallen. Bosch verweist zu Recht auf die „Politikleere“ der meisten Langfristprojektionen bzw. darauf, daß „in den ‚politikleeren‘ Arbeitsmarktprojektionen – dennoch – viele politische Entscheidungen mitgedacht (sind), ohne die eine vorausschätzende Antwort gar nicht stattfinden und funktionieren kann. Werden diese den Projektionen zugrundegelegten Entscheidungen transparent, lesen sie sich oft wie

xibilisierung der Erwerbsformen – vorsichtig ausgedrückt – zumindest nicht umkehren dürfte. Dafür spricht unter anderem, daß dieser Trend, jenseits verschiedener Regulierungslogiken, zumindest OECD-weit, als „säkularer“ Trend gelten kann (vgl. Kommission für Zukunftsfragen 1996, S. 56 f.), vor allem aber auch, daß diejenigen Länder, die eher für ihre „deregulierende“ Arbeitspolitik bekannt sind, neuerdings eine gewisse Vorbildrolle spielen. Dafür spricht auch, daß – jenseits aller politischer Programmatik – ein bestimmtes Maß der Flexibilisierung von Erwerbsformen durchaus Konsensfähigkeit besitzt, d.h. auch den Interessen der Arbeitnehmer entgegenkommt (bzw. entgegenkommen kann) (vgl. etwa Bosch 1996; Matthies u.a. 1994; Wendeling-Schröder 1997, S. 62 f.).

Ein weiteres Argument ist, daß die Ausweitung „atypischer“ Erwerbsformen durch die Expansion des Dienstleistungssektors bzw. von Dienstleistungstätigkeiten mit Sicherheit noch verstärkt wird.²² Der Dienstleistungssektor spielt hier gleichsam eine Vorreiterrolle. Eine – im Vergleich zum Anteil an der Gesamtbeschäftigung deutlich überproportionale – Teilzeitquote von 24 % im Jahr 1994 (Kohler, Spitznagel 1995, S. 341) bzw. deren Anstieg gerade in den Dienstleistungsbranchen (vgl. etwa Glott 1998, S. 84 ff.) bringt dies ebenso deutlich zum Ausdruck wie etwa auch die mittlerweile nach Schätzungen des DIW auf rd. 5,4 Mio. an-

ein Handlungsprogramm für die Zukunft“ (Bosch 1996a, S. 294). Auch wenn die bayerisch-sächsische Zukunftskommission keine Langfristprojektion vorgelegt hat, scheint diese Aussage auch auf deren Einschätzung einer Fortschreibung des Trends abnehmender „Normarbeitsverhältnisse“ zuzutreffen, da sich diese im Abschlußband als zentrales Element sowohl einer kurzfristig wirksamen „Anpassungsstrategie“ als auch einer langfristig erfolgreichen „Erneuerungsstrategie“ wiederfindet: „Beide Strategien werden ergänzt durch die stärkere Ausrichtung der Tarifverträge an betriebliche Anforderungen, die Erhöhung der räumlichen Mobilität, die Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit und des Personaleinsatzes, die Verbesserung von Arbeitsmarkttransparenz und Vermittlungstätigkeit sowie eine Reform der Arbeitslosenversicherung“ (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997, S. 4). Das bedeutet, daß auch hier in der Einschätzung einer weiteren Zunahme flexibilisierter Beschäftigungsformen implizit die Bedingungen mitgedacht wurden, aus denen eine solche Zukunftserwartung erst ihren Realitätsgehalt bezieht.

22 Aber auch in der Industrie spielt nach unseren Befunden der Einsatz etwa von geringfügig oder befristet Beschäftigten, von Teilzeitarbeitskräften oder auch Leiharbeitnehmern eine zunehmende Rolle. Offenbar kommt diesen Beschäftigungsverhältnissen dabei auch eine neue Flexibilitäts- und Effizienzfunktion zu, die über ihre geradezu „klassische“ Funktion als „Produktionsreserve“ deutlich hinausgeht.

gestiegene Zahl geringfügig Beschäftigter (DIW 1997a, S. 689 ff.), von denen die allermeisten Dienstleistungstätigkeiten ausüben.²³

Welche Rolle spielt nun die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der Entgrenzung von Arbeit?

Auf der Ebene der Unternehmen erhöht die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse zunächst die Fähigkeit, Kapazitäten und Kosten (leichter) der Auftragslage anpassen zu können. Zugleich erhält der „Markt“ eine zunehmende Bedeutung als Steuerungs- und Kontrollinstrument, das insbesondere in den hochregulierten Kernbelegschaften bislang nicht gegeben ist. Dies geht mit einer verstärkten unternehmensinternen Heterogenisierung und Segmentierung der Belegschaften einher: Schrumpfenden Kernbelegschaften stehen wachsende Randbelegschaften gegenüber. Das bedeutet aber auch in bezug auf die Belegschaft eine Entgrenzung der Unternehmen. Die Grenzen zwischen „Innen“ und „Außen“ „verflüssigen“ sich, die Potentiale des externen Arbeitsmarktes können je nach Bedarf unmittelbar zur Steigerung von Effizienz und Flexibilität von Produktions- und Dienstleistungsprozessen herangezogen und genutzt werden. Bezogen auf die Arbeitskraftnutzung erhält hier das Schlagwort vom „virtuellen Unternehmen“ eine erste reale Kontur.²⁴

Auf der Ebene der Arbeitskraft bedeutet diese Form der Flexibilisierung zunächst vor allem eine Reduzierung institutioneller Absicherungen des

23 Daß die Verbreitung „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse eng mit der zunehmenden Bedeutung von Dienstleistungen zusammenhängt, betonen auch Voß und Pongratz: „Arbeitskraftunternehmer arbeiten ebenso wie freiberuflich Selbständige häufig (wenn auch nicht notwendig) als *Dienstleister*. Die Entwicklung zum Arbeitskraftunternehmer ist eng mit der zunehmenden ökonomischen Bedeutung von Dienstleistungen gekoppelt. Damit bestimmen die Qualitäten von Dienstleistungstätigkeiten oft den Charakter neuer Arbeitsformen, insbesondere eine mehr oder minder ausgeprägte „Immaterialität“ der Leistungserbringung, die eine hohe räumliche, zeitliche und organisatorische Flexibilität sowie in zunehmendem Maße eine Informatisierung ermöglicht, aber auch erfordert“ (1998, S. 146, Hervorhebungen im Original).

24 In Zukunft könnte sich verstärkt ein Arbeitsmarktsegment etablieren, das wir mit der Bezeichnung „Virtuelle Belegschaften“ umschrieben haben. Diesem Segment, dessen Konturen bereits sichtbar werden, gehören Arbeitskräfte an, die jeweils nur auf Zeit und/oder auf „marktvermittelter“ Kontraktbasis (etwa als Selbständige oder Leiharbeiter) Teil der „Belegschaft“ eines Unternehmens sind und die eine mittlere Position zwischen verkleinerten Kernbelegschaften und einer marginalisierten „Beschäftigungsreserve“ einnehmen.

Beschäftigungsverhältnisses. Zur Disposition stehen hier etwa die Bestandssicherung des Beschäftigungsverhältnisses, häufig auch Komponenten der Entlohnung, die Absicherung im Krankheitsfall und generell die weitgehend über Erwerbsarbeit vermittelte soziale Absicherung. Die prekäre Lage wachsender Beschäftigungsgruppen ist demnach auch die „Kehrseite“ der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen.

„Entgrenzung“ von Arbeit bedeutet insgesamt also vor allem die zunehmende Auflösung zentraler institutioneller Dimensionen von Arbeit. Die „interne“ Flexibilisierung im Rahmen neuer Arbeitsorganisationskonzepte und der Formen der Arbeitszeitgestaltung sowie die „externe“ Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse sind dabei die wesentlichen Elemente.²⁵

3. Entgrenzung von Arbeit und ältere Arbeitskräfte

„Entgrenzung von Arbeit“ manifestiert sich auf der konkreten Unternehmensebene, wie ausgeführt, primär als Prozeß der Flexibilisierung in den drei genannten Dimensionen. Da diese auf die breitere Nutzung von Arbeitskraft gerichtet sind, wird von diesen Maßnahmen im Prinzip das Gesamt der den Unternehmen zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte erfaßt. Bei einer altersspezifisch differenzierten Betrachtung könnte jedoch vermutet werden, daß Ältere noch am wenigsten betroffen sind, richten sich doch viele der Flexibilisierungsmaßnahmen – wenn schon nicht explizit, dann aber vermittelt über ihre konkreten inhaltlichen Anforderungen – vor allem auf die jüngeren, „im Vollbesitz uneingeschränkter geistiger und körperlicher Leistungsfähigkeit befindlichen Belegschaftsteile“.²⁶ Es

25 Der Begriff der „Entgrenzung“ beschreibt daher sowohl einen Prozeß als auch dessen Ergebnis: Neue Modelle der Arbeitsorganisation, flexible Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnisse erhalten ihre strategische Bedeutung nicht nur durch ihre unmittelbaren Effizienz- und Flexibilitätsvorteile, sondern auch dadurch, daß sie – als beschäftigungspolitische Instrumente – bislang kaum genutzte Arbeitskraftressourcen und -potentiale zugänglich machen. Zugleich ist die jeweilige Verfügbarkeit über diese Ressourcen (etwa die Fähigkeit und die Motivation zu Selbstorganisation und -kontrolle, zu inhaltlicher oder zeitlicher Flexibilität u.a.) jedoch auch eine wesentliche Voraussetzung für die Effizienz solcher Arbeitseinsatzstrategien.

26 An dieser Stelle kann die breite Diskussion um die „körperliche und geistige Leistungsfähigkeit“ älterer Arbeitskräfte nicht nachgezeichnet werden (vgl.

stellt sich deshalb hier die Frage, ob und in welcher Weise ältere – oder gerade ältere – Arbeitskräfte von diesen Strategien der „Entgrenzung“ und „Flexibilisierung“ von Arbeit betroffen sind.

Betrachtet man die drei genannten Dimensionen (Organisation, Zeit, Beschäftigungsverhältnis), so zeigt sich – und auch die vorliegenden Untersuchungen (vgl. etwa Rosenow 1992; Gatter, Hartmann 1995; Wachtler, Wagner 1995; zusammenfassend auch Zühlke-Robinet 1997, S. 48 ff.) bestätigen dies –, daß Ältere vor allem über die Gestaltung bzw. Flexibilisierung der dritten Dimension, d.h. des Beschäftigungsverhältnisses, massiv in den Prozeß der Entgrenzung einbezogen sind. Differenzierte Formen eines flexiblen (langsamen) oder auch abrupten Ausstiegs aus der Erwerbsarbeit markieren hier altersspezifische Ausprägungen arbeitsbezogener Flexibilisierung.

Dabei ist die Beschäftigungslage Älterer durch eine spezifische Ambivalenz geprägt: Einerseits weisen Ältere in aller Regel eine vergleichsweise hohe individuelle Arbeitsplatzsicherheit auf, andererseits wirken die Maßnahmen der Personalanpassung in hohem Maße altersselektiv – im Klartext: Von Externalisierungsstrategien sind vor allem Ältere betroffen.

Das bedeutet, daß in der betrieblichen Praxis bis weit in die 90er Jahre hinein Personalstrategien vorherrschend waren (und es wohl trotz eingeschränkter rechtlicher Möglichkeiten immer noch sind), die darauf abzielen, über eine überproportional höhere Freisetzung älterer Beschäftigter eine auf Personalabbau gerichtete Rationalisierungsstrategie („quantitative Personalanpassung“) zu verwirklichen oder ein verjüngtes Altersprofil der Belegschaft, einen anforderungsgerechten Personalumbau („qualitative Personalanpassung“), zu erreichen.

Quantitative Maßnahmen richten sich dabei primär auf eine Reduzierung des Personalbestandes und damit auf eine Verringerung der Personalkosten. Qualitative Maßnahmen verbinden die Kostenreduktion mit einer Anpassung der Beschäftigtenstruktur an gestiegene oder veränderte Lei-

dazu etwa Döhl u.a. 1998). Festzuhalten bleibt jedoch, daß eine „jugendzentrierte“ Personalpolitik sich nicht (mehr) auf wissenschaftliche Befunde eines gleichsam „natürlichen“ Leistungsabfalls Älterer berufen kann. Gleichwohl spielt dies, wie noch gezeigt wird, bei der Durchsetzung und Legitimierung „altersselektiver“ Personalanpassungsmaßnahmen immer noch eine wichtige Rolle.

stungs- und Qualifikationsanforderungen. Dies hat nach unseren Befunden insbesondere zwei Gründe:

- Aufgrund des geltenden Senioritätsprinzips verursachen ältere Arbeitskräfte höhere Personalkosten als jüngere. Der Einsparungseffekt ist demzufolge bei der „Externalisierung“ Älterer größer als bei der der Jüngeren. Zudem steht die Beschäftigungssicherheit älterer Arbeitskräfte – und vielleicht auch ihre Erwerbsvorstellungen – einer forcierten Flexibilisierung der Arbeitskraftnutzung im Weg.
- Ältere Arbeitskräfte unterliegen einem kumulierten Altersrisiko: Mit der Art und Dauer der Beschäftigung wächst für sie vor allem das Risiko einer Beeinträchtigung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit sowie ihrer qualifikatorischen Ausstattung (Dequalifizierungsrisiko) (vgl. Naegele 1992).

Daraus entstehen für Betroffene wie Betriebe mögliche Diskrepanzen zwischen dem Leistungsprofil Älterer einerseits und den Leistungsanforderungen an die Arbeitskräfte andererseits. Diese Diskrepanzen ließen sich zwar durch (betriebliche) Maßnahmen vielleicht nicht lösen, zumindest aber mildern: Das wären Maßnahmen, die die potentiellen Risiken Älterer erst gar nicht wirksam werden lassen (etwa durch Abbau physisch und psychisch belastender Arbeitsbedingungen und Zeitstrukturen, durch fortlaufende Qualifizierungsmaßnahmen usw.). Offensichtlich ist es jedoch für die Betriebe attraktiver, über altersselektive Personalanpassungsmaßnahmen die Belegschaftsstruktur so zu verändern, d.h. zu verjüngen, daß es zu einer verbesserten Übereinstimmung (zur „Paßfähigkeit“) zwischen Anforderungs- und Leistungsprofilen kommt.

Allerdings waren diese Personalanpassungsstrategien bislang und sind es weitgehend immer noch an bestimmte Voraussetzungen gebunden:

Eine erste Voraussetzung besteht darin, daß die für die Betriebe durch diese Maßnahmen entstehenden Kosten selbst wiederum weitgehend „externalisierbar“ sein müssen. Dies war mit dem institutionellen Regelwerk zur Frühverrentung und den flankierenden Übergangs(zusatz-)zahlungen möglich. Allerdings hat dies zu einer erheblichen finanziellen Belastung des Systems der sozialen Sicherung geführt und den Gesetzgeber zu entsprechenden Gegenmaßnahmen veranlaßt. Zu nennen sind insbesondere das Rentenreformgesetz von 1992 und die Folgegesetze der letzten Jahre.

Die zweite Voraussetzung ist, daß altersselektive Personalanpassungsmaßnahmen auf einem hohen Maß an individuellem und gesellschaftlichem Konsens aufbauen können (bzw. konnten) (vgl. Naegele 1993; Bäcker, Naegele 1993). Dies ist gerade vor dem Hintergrund geltender Kündigungsschutzregelungen wichtig. Der individuelle Konsens mit den Betroffenen wird vor allem durch zwei Faktoren gestiftet:

Der eine Faktor ist eine möglichst „gute“ finanzielle Absicherung der Betroffenen – wobei „gut“ ein durchaus relativer Begriff ist: In die Erwartungen der Betroffenen gehen nicht nur die Interessen an der Sicherung der Existenzgrundlage ein, sondern auch die gesamtgesellschaftliche Situation bezüglich Einkommenssicherheit oder Beschäftigungslage.

Der andere wichtige Faktor ist die inhaltliche Begründung der Maßnahmen und deren Akzeptanz. Nach allen vorliegenden Befunden spielt hierfür das individuell, aber auch gesellschaftlich immer noch weitgehend akzeptierte „Defizit-Modell“ eine wichtige Rolle. Trotz einer Vielfalt wissenschaftlicher Befunde, die die Vorstellung einer quasi naturwüchsigen Leistungsminderung Älterer schon seit längerem in Frage stellen (vgl. Lehr 1987; Jordan 1994; Dittmann-Kohli, van der Heijden 1996), ist mit dem Verweis auf eine faktische oder auch nur fiktive Leistungsminderung Älterer offenbar eine immer noch wirksame Legitimationsgrundlage für eine altersselektive Personalanpassung gegeben.

Strategien altersselektiver, qualitativer Anpassungsmaßnahmen setzen – das ist die dritte Voraussetzung – ein quantitativ und qualitativ ausreichendes Angebot an jüngeren Arbeitskräften auf den externen Arbeitsmärkten voraus.

4. Demographischer Wandel – ein Problem für Unternehmen?

Die Befunde unserer Untersuchungen und Befragungen (vgl. auch Mansel, Trautwein-Kalms 1998 sowie den Beitrag von Rössel in diesem Band, S. 47 ff.), haben ergeben, daß die Unternehmen in ihrer Mehrheit offensichtlich keine besonderen Beschäftigungsprobleme in Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung und der antizipierten „Überalterung“ der Belegschaft sehen. Dies ist zum einen auf die genannten weitreichenden Externalisierungsmöglichkeiten älterer Arbeitskräfte zurückzuführen, zum anderen – eng damit verknüpft – aber auch darauf, daß die

altersselektiven Personalanpassungsmaßnahmen der letzten Jahren in vielen Unternehmen zu einer deutlichen Verjüngung der Belegschaften geführt haben. Somit stellt sich ein potentieller Problemdruck auch tatsächlich (und zumindest mittelfristig) als „entschärft“ dar.

Ob dies auch in Zukunft so sein wird, das hängt entscheidend davon ab, ob die im letzten Abschnitt genannten Voraussetzungen einer weitgehenden „Externalisierung“ Älterer auch weiterhin gegeben sind.

Die Frage ist also zunächst, ob solche Instrumente der Personalanpassung angesichts der veränderten institutionellen Regelungen (verschärften Bedingungen etwa bei der Frühverrentung) weiterhin im gleichen Umfang zur Verfügung stehen bzw. ob es den Betrieben gelingt, andere Instrumente der Personalanpassung zu entwickeln. Dabei sind es insbesondere die sozialen Sicherungssysteme bzw. deren Finanzierungsprobleme, die zunehmend als Begrenzung einer betrieblichen Personalpolitik wirksam werden, in der nicht nur Arbeitskräfte, sondern auch die Kosten der Personalanpassung externalisiert werden. Bei einer einschneidenden Änderung der institutionellen Rahmenbedingungen und dabei insbesondere der finanziellen Flankierungsmöglichkeiten ist aber solchen Strategien weitgehend auch die Basis ihrer Konsensfähigkeit bzw. ihrer sog. Sozialverträglichkeit entzogen.

Aber auch die individuell und gesellschaftlich akzeptierte Legitimationsbasis wird brüchig, auf der im wesentlichen die bislang weitgehend konfliktarme Durchsetzung der Externalisierungsstrategien basiert. Hintergrund ist hier die zunehmende Problematisierung in der Wissenschaft. Aber auch in der Praxis und angesichts des – trotz der durchgeführten „Verjüngungs“-Maßnahmen – wachsenden Beschäftigtenanteils, auf den sich das „Defizit-Modell“ bezieht, kommt es nach und nach zu einer etwas differenzierteren Betrachtung.

Die durch die Externalisierung Älterer erreichbare Anpassung der Personalstrukturen an gewandelte Anforderungen setzt ein ausreichend vorhandenes Arbeitskräftereservoir voraus. Angesichts der gegenwärtigen und mittelfristig zu überschauenden Arbeitsmarktlage dürfte dies zwar grundsätzlich weiterhin gegeben sein. In Teilbranchen, bestimmten Berufen und in einzelnen Regionen sind jedoch bereits gegenwärtig durchaus massive Rekrutierungsprobleme zu beobachten und – mehr noch – für die Zukunft zu erwarten. Hier kann dann durchaus „Alter“ bzw. ein erhöhter Anteil älterer Belegschaftsmitglieder als Erklärung eines innerbetrieblichen Mismatch-Problems dienen.

Dabei sind es vor allem qualifikatorische und anforderungsbezogene Anpassungsprobleme, die nicht immer über jüngere Arbeitskräfte gelöst werden können: Dies ist allerdings weder neu an sich noch ein altersspezifisches Problem, sondern immer schon Bestandteil von Prozessen des Strukturwandels. Neu ist daran jedoch die raschere Dynamik im Wandel der Qualifikationsanforderungen. Damit verbunden ist nicht nur das erhöhte Risiko der „Dequalifizierung“, das insbesondere Ältere betrifft, sondern u.U. auch ein geringes Angebot an adäquat qualifizierten Arbeitskräften. Altersselektive Personalanpassungsstrategien stoßen auch dort an Grenzen, wo die – verkürzt gesagt – geringe Attraktivität der Arbeitsplätze zumindest bislang noch zu Problemen bei der Rekrutierung Jüngerer führt.²⁷

Weiter enthalten die empirischen Befunde deutliche Hinweise darauf, daß mit der regionalen Heterogenität des Arbeitskräfteangebots zumindest für einen Teil der Unternehmen bzw. bei bestimmten Arbeitskräftegruppen durchaus massive Personalanpassungsprobleme verbunden sein können. In stark monostrukturell ausgelegten Regionen, wie etwa in der von der Automobil- und Automobilzulieferindustrie geprägten Region Niederbayern, haben kleinere und mittlere Unternehmen gegenüber den wenigen dominierenden Großbetrieben eine vergleichsweise ungünstige Position auf dem regionalen Arbeitsmarkt, wenn es darum geht, jüngere, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Bei einem gleichzeitigen weitgehenden Verzicht auf betriebliche Erstausbildungsmaßnahmen entstehen für diese Betriebe erhebliche Probleme, wenn sie gestiegene Anforderungen an Qualifikation und Leistungsfähigkeit über einen Personalaus-tausch bewältigen wollen. Diese Probleme sind bislang vor allem aufgrund der bestehenden betrieblichen Altersstruktur noch nicht virulent geworden, mittelfristig dürfte sich dies aber entscheidend ändern.

Auf ein in Zusammenhang mit der Externalisierung möglicherweise wachsendes „umgekehrtes“ Altenproblem sei hier nur am Rande verwiesen. Es erhält in letzter Zeit jedoch zunehmende Bedeutung: Es ist dies das Problem des sich mit der Externalisierung verbindenden ungewollten „Know-how-Abflusses“. Mit einer forcierten altersselektiven Personalan-

27 Ein gutes Beispiel ist dafür etwa die mangelnde Attraktivität der Pflegeberufe, die in der Diskussion um den „Pflegerotstand“ zum Ausdruck gebracht und als wesentliche Begründung für ein unzureichendes Rekrutierungspotential angeführt wurde (vgl. dazu etwa Döhl u.a. 1998, S. 119 ff.; Dietrich, Stooß 1994).

passung begeben sich die Betriebe in die Gefahr, für sie wichtige Qualifikationspotentiale zu verlieren. Dies betrifft insbesondere die sog. extrafunktionalen Qualifikationen, die verstärkt auf personen- bzw. persönlichkeitsbezogenen Merkmalen basieren und bei denen die spezifischen Potentiale gerade älterer Arbeitskräfte besonders wirksam werden (vgl. Wachtler u.a. 1997).

5. Ältere Arbeitskräfte zwischen Externalisierung und Entgrenzung

Die dargestellten Befunde verweisen insgesamt darauf, daß die spezifische Beschäftigungslage Älterer zukünftig durch zwei Entwicklungen geprägt sein wird: einerseits durch die breitere Durchsetzung „entgrenzender“ Arbeitseinsatzstrategien, andererseits durch die weitere Einschränkung „sozialverträglicher“ Externalisierungsoptionen.

Für die zukünftige Beschäftigungslage älterer Arbeitskräfte dürfte dabei entscheidend sein, inwiefern es den Unternehmen auch weiterhin möglich sein wird, spezifische Personalanpassungsprobleme durch Freisetzung gerade der Älteren zu lösen. In dem Maße, wie dies gelingt, wird der demographische Wandel als Problemstellung vor allem auf den externen Arbeitsmärkten wirksam.

Hier ist jedoch angesichts eines abnehmenden Arbeitsvolumens und eines zunächst noch weiter wachsenden Erwerbspersonenpotentials auch auf absehbare Zeit mit einer weiterbestehenden „Beschäftigungslücke“ zu rechnen. Der Arbeitsmarkt ist daher auch zukünftig vor allem durch ein massives Verteilungsproblem geprägt, das sich durch die Freisetzung Älterer nochmals verschärfen könnte. Jede Förderung der Erwerbstätigkeit Älterer – sei es präventiv in den Betrieben oder reaktiv am Arbeitsmarkt – führt beinahe automatisch zu einer Verschlechterung der Chancen anderer Arbeitskräftegruppen. Die Externalisierung dieser Arbeitsmarktprobleme in die sozialen Sicherungssysteme hinein verschärft jedoch deren – ohnehin problematische – Finanzsituation.

Die individuelle bzw. gruppenspezifische Problemstellung älterer Arbeitskräfte resultiert hier vor allem aus ihren reduzierten Beschäftigungs- bzw. Wiederbeschäftigungschancen. Dazu tragen zwei Faktoren wesent-

lich bei: zum einen die doppelte „Stigmatisierung“ als „dequalifiziert“ und „leistungsgemindert“, zum anderen aber auch der Umstand, daß sich viele Ältere nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes in einem „unspezifischen“ Arbeitsmarktsegment wiederfinden und hier in Konkurrenz zu jüngeren, geringqualifizierten oder auch ausländischen Arbeitskräften treten. In diesem Arbeitsmarktsegment sind günstige Beschäftigungsoptionen jedoch vor allem durch eine höhere Flexibilität und hier wiederum vor allem durch eine höhere Flexibilität der Einkommenserwartungen geprägt. Die Hoffnung auf mögliche Wiederbeschäftigungschancen Älterer wäre hier dann an bestimmte Bedingungen geknüpft: erstens an die Expansion oder Verfestigung eines Niedriglohnsegments am Arbeitsmarkt, zweitens an die zunehmende Bereitschaft (bzw. Fähigkeit) Älterer, Abstriche bei den Einkommen hinzunehmen (bzw. hinnehmen zu können).

Sind jedoch die Bedingungen nicht (mehr) gegeben oder werden sie nachhaltig eingeschränkt, die bislang die Freisetzung Älterer zur „attraktivsten“ Lösung gemacht haben, dann rückt der Zusammenhang zwischen den Merkmalen einer zunehmenden „Entgrenzung“ von Arbeit und den spezifischen Merkmalen Älterer verstärkt in den Mittelpunkt. Die Entwicklung und Konkretisierung „entgrenzender“ Arbeitseinsatzstrategien befindet sich gegenwärtig noch im Anfangsstadium. Bereits jetzt werden jedoch bestimmte „Risikokonstellationen“ sichtbar, die aus spezifischen Formen der „Entgrenzung“ von Arbeit insbesondere für ältere Arbeitskräfte wirksam werden können.

Diese resultieren weniger aus den jeweiligen *individuellen* Merkmalen (d.h. der qualifikatorischen Ausstattung und der physisch/psychischen Leistungsfähigkeit), sondern vielmehr aus den *strukturellen Merkmalen* Älterer, die eng mit der Institutionalisierung von Lebens- und Erwerbsverläufen verknüpft sind. Strategien der inhaltlichen, zeitlichen und sozialen „Entgrenzung“ von Arbeit setzen auf der Seite der Arbeitskräfte bestimmte Ressourcen voraus: etwa die Fähigkeit und Bereitschaft zu zeitlicher Flexibilität und räumlicher Mobilität, zur Selbstorganisation der eigenen Arbeitsleistung, zur eigenständigen Qualifizierung und Weiterbildung, zur flexiblen Reaktion auf die jeweilige (Arbeits-)Marktlage, zur Überbrückung von Phasen der Nicht- oder nur Teilerwerbstätigkeit u.ä. Solche Ressourcen sind jedoch alters-(und geschlechts-)spezifisch hochgradig ungleich verteilt. Nicht zuletzt in der Beschreibung neuer bzw. veränderter Arbeitsanforderungen als „jugendzentriert“ kommt deutlich zum Ausdruck, daß Ältere zumindest gegenwärtig über tendenziell gerin-

gere Potentiale etwa räumlicher Mobilität oder zeitlicher Flexibilität verfügen.²⁸

Dabei spielen auch motivationale Aspekte eine wesentliche Rolle: Im Zuge der wachsenden Dynamik des Wandels von Arbeitsplatzstrukturen und Arbeitsanforderungen wächst nicht nur das Risiko einer sich beschleunigenden „Entwertung“ von Qualifikationen und Wissensinhalten, vielmehr sehen sich die Erwerbstätigen auch mit neuen und veränderten Anforderungen konfrontiert, die sich u.U. mit ihren, unter gänzlich anderen Bedingungen erworbenen Erwerbsvorstellungen nur sehr schwer vereinbaren lassen. Im Zusammenspiel mit der institutionellen Verfestigung alterspezifischer Erwerbs- und Lebensphasen, in der vor allem eine längere Betriebszugehörigkeit mit spezifischen Rechten „gratifiziert“ wird, können damit erhebliche motivationale Diskrepanzen entstehen bzw. (individuell gesehen) zunehmen. Dies ist dann der Fall, wenn mit einer „Spätphase“ der Erwerbstätigkeit nicht nur der *Erwerb besonderer Rechte und Privilegien* (etwa ein höheres Gehalt und/oder betrieblicher Status oder auch die faktische „Unkündbarkeit“, d.h. insgesamt von „Senioritätsrechten“), sondern auch die *Befreiung von spezifischen Anforderungen* (z.B. nach fachlicher Flexibilität oder räumlicher Mobilitätsbereitschaft) verbunden sind.²⁹

28 „The question of mobility also falls under discussions on flexibility – everybody should be prepared to change their occupation or, if necessary, to move in order to work. However, houses/flats can't be easily bought and sold every few years and it's very hard to uproot children from their ingrained environment and away from their friends in order to move a new job. If this happens on a regular basis, the children will suffer. (...) And of course, the older and more settled a person is, the more unwilling he/she is to move“ (Dammert 1998, S. 3).

29 Dieser Umstand ist als solcher nicht neu, spielt er doch in der Diskussion um die Externalisierung Älterer auch bislang bereits eine bedeutsame Rolle. So zielen die derzeit diskutierten Konzepte sowohl zur „Modernisierung“ der Arbeitsbeziehungen (d.h. vor allem einer tendenziellen De-Regulierung) als auch zur Modernisierung der Unternehmen („lean production“, „lernende Organisation“, Dezentralisierung u.ä.) u.a. auf die Reduzierung solcher „Gratifikationen“. Etwas genereller könnte man – bezogen auf Erwerbsverläufe – die Stoßrichtung solcher Konzepte auch als „De-Institutionalisierung altersspezifischer Erwerbsphasen“ bezeichnen. Da eine spezifische Institutionalisierung der (betrieblichen) Laufbahngestaltung jedoch eine wesentliche Voraussetzung für die Funktionalität „interner“ Arbeitsmärkte (vor allem in Großunternehmen) ist bzw. war (vgl. dazu etwa Lutz 1987; Sengenberger 1987), stellt sich die Frage, wie zukünftig eine längerfristige Bindung der Arbeitskräfte an das Unternehmen ausgestaltet und institutionell verankert werden kann. Zumindest für diejenigen Teile der Belegschaft, die die strategisch

Ein „breiterer“ Zugriff auf die Arbeitskraft bzw. ihre Potentiale im Rahmen „entgrenzender“ Arbeitseinsatzstrategien dürfte jedoch auch das kumulierte „Altersrisiko“ abnehmender Leistungsfähigkeit erhöhen. Die Gleichzeitigkeit von Intensivierung und Extensivierung der Leistungsverausgabung, die ja auch massiv die Regenerationszeiten bzw. -möglichkeiten beeinträchtigt, könnte spezifische „Alterungsprozesse“ nochmals beschleunigen.³⁰ Darüber hinaus treten angesichts der geschilderten Merkmale einer inhaltlichen, zeitlichen und sozialen „Entgrenzung“ von Arbeit neben die „klassischen“ Risiken der relativen Abwertung von Qualifikationen und der „Leistungsminderung“ neue – und vor allem soziale – Risiken, die selbst wiederum als Belastungsquelle wirksam werden.

Somit stellt sich insgesamt die Frage, ob die neuen Formen der Arbeitsorganisation eher als Chance oder als Risiko für ältere Arbeitnehmer zu bewerten sind. So sieht etwa Schreurs in der „... Einführung teamorientierter Arbeitsorganisationsformen wesentliche Chancen zur Förderung der Integration älterer Beschäftigten. Gruppenbezogene Arbeitsorganisationsformen, wie z.B. Gruppenarbeit, ermöglichen Gestaltungsspielräume für eine dem Leistungsvermögen Älterer angemessene und sie erhaltende Arbeitsplatzgestaltung sowohl inhaltlich (Aufgabenstellung) als auch ergonomisch“ (Schreurs 1996, S. 119). Ob und wie die vorhandenen Optionen dann auch genutzt werden, das wird wesentlich davon abhängen, ob die Betriebe die Älteren „brauchen“ bzw. auf sie zurückgreifen müssen – sei es aufgrund ihrer spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten oder aufgrund eingeschränkter Externalisierungsoptionen. Zumindest letztere Bedingung – darauf haben wir eingangs hingewiesen – dürfte mittelfristig noch nicht in breitem Umfang wirksam werden. Aber auch angesichts der dargestellten „Risikokonstellationen“ sind zumindest erhebliche Zweifel angebracht, ob die Älteren zukünftig überwiegend zu den „Modernisierungsgewinnern“ gehören werden.

Entscheidend ist dabei, daß sich diese Entwicklungstendenzen nicht im „Selbstlauf“ vollziehen, sondern immer das Ergebnis komplexer Wech-

„überlebenswichtigen“ Funktionen besetzen, könnten – so ist zu vermuten – interne, betriebsspezifische Arbeitsmärkte und eine Reihe von „Senioritätsrechten“ durchaus auch weiterhin eine, vielleicht sogar zunehmende, Rolle spielen.

30 Insofern wird zumindest ein Teil der demographisch bedingten Problemlagen in den Betrieben gewissermaßen „hausgemacht“ sein. Mehr denn je wären demnach Konzepte einer „alternsgerechten“ Arbeitsplatzgestaltung erforderlich – aber auch weniger denn je mit effizienzsteigernden Arbeitseinsatzkonzepten vereinbar (vgl. dazu auch Morschhäuser 1996, S. 51).

selwirkungen zwischen den Interessen und Strukturen der beteiligten Akteure sind. Ebenso wie bisher die Beschäftigungslage Älterer insbesondere auch durch die jeweiligen politischen Rahmensetzungen nachhaltig beeinflusst wurde, so ist auch die Entwicklung künftiger Beschäftigungschancen oder -risiken älterer Arbeitskräfte einer politischen Gestaltung zugänglich. Die Politik ist jedoch mehr und mehr mit dem Dilemma konfrontiert, daß eine erhöhte Anpassungsfähigkeit der Unternehmen zugleich als massive Verschärfung spezifischer Arbeitsmarktprobleme wirksam werden kann. Und für dieses Problem – das wird heute schon deutlich – gibt es zwei zumindest teilweise konträre Lösungsansätze: Im Deregulierungsszenario überläßt man den Arbeitsmarkt – salopp gesagt – sich selbst und hofft, daß dieser seine Anpassungsfunktion nach neoliberaler Lesart erfüllt. Im Re-Regulierungsszenario dagegen geht es um integrierte Politikansätze wenn schon nicht zur Lösung, so wenigstens zur sozialen Flankierung wachsender Verteilungs- und Anpassungskonflikte. In diesem Szenario kommt man aber um Fragen der sozial gerechten sowie anforderungs-, fähigkeits- und lebenslagenadäquaten Verteilung von Arbeit nicht herum, die letztlich auch in den Unternehmen selbst beantwortet werden müssen.

Literatur

- Altmann, N.; Bieber, D.; Deiß, M.; Döhl, V.; Sauer, D.; Schrayssshuen, Th.: Veränderung der Arbeitsbedingungen durch neuartige Formen der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung (Zulieferindustrie), hektogr. Bericht, München 1993.
- Altmann, N.; Deiß, M.; Döhl, V.; Sauer, D.: Ein „Neuer Rationalisierungstyp“ – neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: Soziale Welt, Heft 2/3, 37. Jg., 1986, S. 191-206.
- Altmann, N.; Sauer, D. (Hrsg.): Systemische Rationalisierung und Zulieferindustrie – Sozialwissenschaftliche Aspekte zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung, Frankfurt/New York 1989.
- Bäcker, G.; Naegele, G.: Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit – Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, Köln 1993.
- Bender, G.: Dezentralisierung und Kontrolle – Veränderte Bedingungen und Formen der Leistungspolitik. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin 1997, S. 181-215.
- Bieber, D.; Sauer, D.: „Kontrolle ist gut! Ist Vertrauen besser?“ – „Autonomie“ und „Beherrschung“ in Abnehmer-Zulieferbeziehungen. In: H.G. Mendius; U. Wendeling-Schröder (Hrsg.): Zuliefer im Netz – Zwischen Abhängigkeit und Partnerschaft, Köln 1991, S. 228-254.

- Bispinck, R.: Zeitfragen – Streitfragen. Zur Entwicklung der kollektiven Regulierung von Arbeitszeit. In: WSI-Mitteilungen, Heft 7, 1996, S. 414-422.
- Bollinger, D.; Cornetz, W.; Pfau-Effinger, B.: „Atypische“ Beschäftigung – Betriebliche Kalküle und Arbeitnehmerinteressen. In: K. Semlinger (Hrsg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, Frankfurt/New York 1991, S. 177-199.
- Bosch, G.: Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen, Heft 3, 1986, S. 163-176.
- Bosch, G.: Wettlauf rund um die Uhr? – Betriebs- und Arbeitszeiten in Europa, Reihe Arbeits- und Sozialforschung, Band 2, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1989.
- Bosch, G.: Flexibilisierung der Arbeitszeit und Umverteilung von Arbeit. In: WSI-Mitteilungen, Heft 7, 1996, S. 423-431.
- Bosch, G.: Der Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2010 – Ökonomische und soziale Entwicklungen. In: P. Brödner u.a. (Hrsg.): Arbeitsteilung ohne Ende? – Von den Schwierigkeiten inner- und überbetrieblicher Zusammenarbeit, München/Mering 1996a, S. 271-299.
- Brinkmann, A.; Fidorra, J.: Arbeitszeitflexibilisierung im Spannungsfeld zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitwünschen. In: Arbeit, Heft 2, 1998, S. 132-149.
- Buch, H.; Rühmann, P.: Quantitative und qualitative Bedeutung von Nicht-Normalarbeitsverhältnissen in Deutschland. In: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.): Anlagenband 1: Entwicklung, Bewertung und Entlohnung von Erwerbsarbeit sowie Wirkungen der Globalisierung auf die Beschäftigung, Bonn 1998, S. 7-59.
- Dammert, L.: Flexible Life? In: Nordic Labour Journal, no. 1, 1998, p. 3.
- Deiß, M.: Arbeit in der Automobilzulieferindustrie – Probleme und Risiken durch unternehmensübergreifende Rationalisierung. In: WSI-Mitteilungen, Heft 7, 47. Jg., 1994, S. 425-438.
- Deiß, M.: Partnerschaftlich kooperieren – Ergebnisse einer empirischen Studie zur Zusammenarbeit in den Zulieferernetzwerken der Automobilindustrie. In: QZ – Qualität und Zuverlässigkeit, Heft 8, 42. Jg., 1997, S. 868-871.
- Deiß, M.; Altmann, N.; Döhl, V.; Sauer, D.: Neue Rationalisierungsstrategien in der Möbelindustrie II – Folgen für die Beschäftigten, Frankfurt/New York 1989.
- Deiß, M.; Döhl, V. (Hrsg.): Vernetzte Produktion – Automobilzulieferer zwischen Kontrolle und Autonomie, Frankfurt/New York 1992.
- Deml, J.; Struck-Möbbeck, O.: Formen flexibler Beschäftigung – Umfang und Regulierungserfordernisse, Supplement der Zeitschrift Sozialismus, Ausgabe 3/98, Hamburg 1998.
- Dietrich, H.; Stöß, F. (Hrsg.): Wege zur Verbesserung des Ansehens von Pflegeberufen, BeitrAB 180, Nürnberg 1994.
- Dittmann-Kohli, F.; van der Heijden, B.: Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer – interne und externe Einflußfaktoren. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Band 29, Heft 5, 1996, S. 323-327.

- DIW: Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Personen. In: DIW-Wochenbericht, Nr. 38, 1997.
- DIW (Gornig, M.; Görzig, B.; Schmidt-Faber, C.; Schulz, E.): Entwicklung von Bevölkerung und Wirtschaft in Deutschland bis zum Jahr 2010 – Ergebnisse quantitativer Szenarien, Beiträge zur Strukturforchung, Heft 166, Berlin 1997a.
- Döhl, V.; Altmann, N.; Deiß, M.; Sauer, D.: Neue Rationalisierungsstrategien in der Möbelindustrie I – Markt und Technikeinsatz, Frankfurt/New York 1989.
- Döhl, V.; Kratzer, N.; Bernien, M.; Schaefer, R.; Wahse, J.: Die künftige Bedeutung des Dienstleistungssektors hinsichtlich der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitsbedingungen und -anforderungen. Expertise für die Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“, München, Februar 1998.
- Döhl, V.; Kratzer, N.; Sauer, D.: Im Schatten der Innovation – Aspekte einer anderen Standortdebatte. In: INIFES u.a.: Arbeits und Innovationspotentiale im Wandel, Stadtbergen/München/Berlin 1997, S. 99-110.
- Döhl, V.; Mendius, H.G.; Sauer, D.; Heidling, E., unter Mitarbeit von Kratzer, N.: Neugründung von Automobilwerken in den neuen Bundesländern. Folgen für Zulieferunternehmen und regionales Umfeld – Das Beispiel Thüringen, hektogr. Bericht, München, Juni 1995.
- Endres, E.; Wehner, T.: Vom plötzlichen Boom der Gruppenarbeit in der Arbeitsorganisation, Hamburger Beiträge zur Psychologie und Soziologie der Arbeit, Nr. 2, Hamburg 1993.
- Enquete-Kommission: Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik, Zwischenbericht, Bundestagsdrucksache 12/7876, Bonn 1994.
- Gatter, J.; Hartmann, K.: Betriebliche Verrentungspraktiken zwischen arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Interessen. In: MittAB, Heft 3, 1995, S. 412-424.
- Gerst, D.; Hardwig, T.; Kuhlmann, M.; Schumann, M.: Gruppenarbeit in den 90ern – Zwischen strukturkonservativer und strukturinnovativer Gestaltungsvariante. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 22, 1995, S. 39-65.
- Glott, R.: Beschäftigung und Arbeit im Dienstleistungsbereich. In: ISF München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten, Berlin 1998, S. 63-94.
- Hoffmann, E.; Walwei, U.: Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland, IABkurzbericht, Nr. 2, Nürnberg, 27.1.1998.
- INIFES; ISF; SÖSTRA: Arbeits und Innovationspotentiale im Wandel – Thesen und Befunde zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Bericht des Forschungsverbunds 1 im Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland“ des BMBF (PT AuT), Stadtbergen/München/Berlin 1997.
- ISF-München; INIFES-Stadtbergen; IfS-Frankfurt; SOFI-Göttingen (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten, Berlin 1998.

- Jordan, P.: Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Literaturanalyse zu Trends und Erfordernissen. In: W. Hacker (Hrsg.): Prospektive Arbeitsgestaltung und Personaleinsatzplanung auch für ältere Arbeitnehmer, Beiträge des Instituts für Allgemeine Psychologie und Methodik, Teil IV, Dresden 1994.
- Kern, H.; Schumann, M.: Das Ende der Arbeitsteilung? – Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1984.
- Kern, H.; Schumann, M.: Vorwärts in die Vergangenheit? – Zustand der Arbeit – Zukunft der Arbeit. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 11/12, 1996.
- Kohler, H.; Spitznagel, E.: Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB, Heft 3, 1995.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn 1996.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage, Bonn 1997.
- Kratzer, N.; Döhl, V.; Sauer, D.: Methodische und inhaltliche Aspekte einer Analyse heterogener Arbeitsstrukturen – Zur Notwendigkeit „integrierter Analyseansätze“ vor dem Hintergrund aktueller Arbeitsmarktprojektionen. In: INIFES u.a.: Arbeits und Innovationspotentiale im Wandel, Stadtbergen/München/Berlin 1997, S. 111-134.
- Lehndorff, S.: Zeitnot und Zeitsouveränität in der Just-in-time-Fabrik – Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen in der europäischen Automobilzulieferindustrie, München/Mering 1997.
- Lehr, U.: Der ältere Arbeitnehmer: Berufliche Leistungsfähigkeit und Übergang in den Ruhestand. In: A. Kruse u.a. (Hrsg.): Gerontologie – Eine interdisziplinäre Wissenschaft, München 1987, S. 135-163.
- Lindecke, C.; Lehndorff, S.: Aktuelle Tendenzen flexibler Arbeitszeitorganisation – Ein Blick über neuere Betriebsvereinbarungen. In: WSI-Mitteilungen, Heft 7, 1997, S. 471-480.
- Lipietz, A.: Die Welt des Postfordismus – Über die strukturellen Veränderungen der entwickelten kapitalistischen Gesellschaften, Supplement der Zeitschrift Sozialismus, Heft 7-8, 1997.
- Lutz, B.: Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie – Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York 1987.
- Mansel, B.; Trautwein-Kalms, G.: Die Älteren als Joker – Angestellte zwischen Qualifikationsreserve und Arbeitsmarktpuffer, Hamburg 1998.
- Matthies, H.; Mückenberger, U.; Offe, C.; Peter, E.; Raasch, S.: Arbeit 2000 – Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Hamburg 1994.

- Mendius, H.G.; Wendeling-Schröder, U. (Hrsg.): Zulieferer im Netz – Zwischen Abhängigkeit und Partnerschaft, Neustrukturierung der Logistik am Beispiel der Automobilzulieferung, Köln 1991.
- Minssen, H.: Spannungen in teilautonomen Fertigungsgruppen – Gruppensoziologische Befunde für einen arbeitssoziologischen Gegenstand. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 2, 47. Jg., 1995, S. 339-353.
- Moldaschl, M.: Ursachen und Folgen der Einführung von Gruppenarbeit. In: H. Lukcak; W. Volpert (Hrsg.): Handbuch Arbeitswissenschaft, Stuttgart 1997, S. 726-730.
- Moldaschl, M.: Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten, Berlin 1998, S. 197-250.
- Moldaschl, M.; Schmierl, K.: Fertigungsinseln und Gruppenarbeit – Durchsetzung neuer Arbeitsformen bei rechnerintegrierter Produktion. In: M. Moldaschl; R. Schultz-Wild (Hrsg.): Arbeitsorientierte Rationalisierung, Frankfurt/New York 1994, S. 51-103.
- Moldaschl, M.; Schultz-Wild, R. (Hrsg.): Arbeitsorientierte Rationalisierung – Fertigungsinseln und Gruppenarbeit im Maschinenbau, Frankfurt/New York 1994.
- Morschhäuser, M.: Modernisierung und alternde Belegschaften – Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer bei Gruppenarbeit, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Heft 5, 1996, Gelsenkirchen 1996.
- Mückenberger, U.: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Hefte 7/8, 1985.
- Naegele, G.: Zwischen Arbeit und Rente, Augsburg 1992.
- Naegele, G.: Altersdiskriminierung in der Erwerbsarbeit – Eine Europäische Vergleichsstudie. Nationaler Report für Deutschland im Auftrag von Euro-link Age, hrsg. von der Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V., Dortmund 1993.
- Osterland, M.: „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: P.A. Berger; S. Hradil (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen 1990.
- Paul, G.: Softwareproduktion zwischen System- und Benutzererfordernissen. In: ISF München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993 – Schwerpunkt: Produktionsarbeit, Berlin 1993, S. 189-224.
- Prognos: Prognos-Gutachten 1998. Auswirkungen veränderter ökonomischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland. DRV-Schriften, Band 9, hrsg. v. Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Basel 1998.
- Rosenow, J.: Personalanpassung durch Verrentung – Zur Regulierungslogik der altersselektiven Externalisierungsstrategie in bundesdeutschen Unternehmen. In: Arbeit, Heft 2, 1992, S. 144-165.
- Rudolph, H.: Befristete Beschäftigung von jüngeren Arbeitnehmern stark gestiegen, IABkurzbericht, Nr. 1, Nürnberg, 22.1.1996.

- Sauer, D.: Entwicklungstrends industrieller Rationalisierung. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993 – Schwerpunkt: Produktionsarbeit, Berlin 1993, S. 13-26.
- Sauer, D.; Döhl, V.: Kontrolle durch Autonomie – Zum Formwandel von Herrschaft bei unternehmensübergreifender Rationalisierung. In: J. Sydow; A. Windeler (Hrsg.): Management interorganisationaler Beziehungen, Opladen 1994, S. 258-274.
- Sauer, D.; Döhl, V.: Arbeit an der Kette – Systemische Rationalisierung unternehmensübergreifender Produktion. In: Soziale Welt, Heft 2, 45. Jg., 1994a, S. 197-215.
- Sauer, D.; Döhl, V.: Die Auflösung des Unternehmens? – Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin 1997, S. 19-76.
- Schmierl, K.: Umbrüche in der Lohn- und Tarifpolitik – Neue Entgeltsysteme bei arbeitskraftzentrierter Rationalisierung in der Metallindustrie, Frankfurt/New York 1995.
- Schreurs, M.: Ansätze der Personalplanung und -entwicklung älterer Arbeitnehmer. In: F. Frerichs (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer im Demographischen Wandel – Qualifizierungsmodelle und Eingliederungsstrategien, Dortmund Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Band 7, Münster 1996, S. 117-122.
- Schumann, M.; Baethge-Kinsky, V.; Kuhlmann, M.; Kurz, C.; Neumann, U.: Trendreport Rationalisierung – Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie, Berlin 1994.
- Schumann, M.; Gerst, D.: Produktionsarbeit – Bleiben die Entwicklungstrends stabil? In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin 1997, S. 131-167.
- Sengenberger, W.: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten – Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York 1987.
- Sennett, R.: Der flexible Mensch – Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin 1998.
- Spur, G.: CIM – Die informationstechnische Herausforderung an die Produktionstechnik. In: wt (Werkstattechnik), Heft 76, 1986.
- Spur, G.; Mertin, K.: Flexible Fertigungssysteme, Produktionsanlagen der flexiblen Automatisierung. In: ZWF ((Zeitschrift für wirtschaftliche Fertigung und Automatisierung), Heft 76, 1981.
- Thome, R.: Arbeit ohne Zukunft? – Organisatorische Konsequenzen der wirtschaftlichen Informationsverarbeitung, München 1997.
- Voß, G.; Pongratz, H.: Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, 1998.
- Wachtler, G.; Franzke, H.; Balcke, J.: Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, Mai 1997.

- Wachtler, G.; Wagner, P. S.: Betriebliche Strategien zur Nutzung verrenteter Arbeitskräfte. In: Soziale Welt, Heft 4, 1995, S. 421-439.
- Walwei, U.: Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive – Teil 2: Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen, IABkurzbericht, Nr. 3, Nürnberg, 28.1.1998.
- Wendeling-Schröder, U.: Re-Individualisierung der Arbeitsbeziehungen? In: Re-Individualisierung der Arbeitsbeziehungen – Fraktalisierung der Betriebe? Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung 68, Frankfurt/Main 1997, S. 59-77.
- Zühlke-Robinet, K.: Arbeitszeitverkürzung und betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung seit 1985, Graue Reihe des Instituts für Arbeit und Technik, Diskussionspapier Nr. 6, Gelsenkirchen 1997.

Ältere Beschäftigte in qualifizierter Dienstleistungsarbeit

1. Die praktische Reichweite demographischer Prognosen ist gering

Die demographische Entwicklung und die Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials sind für die künftige Situation auf dem Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung – allerdings wohl weniger in der Entwicklung prognostizierbar, als noch vor einiger Zeit angenommen wurde (Enquete-Kommission 1994). Der Trend zur Verknappung von Arbeitskräften wird durch Unwägbarkeiten hinsichtlich der Erwerbspersonenstruktur (Frauenerwerbsquote, Zuwanderung), aber auch durch Variablen auf der Seite der Arbeitsplatzentwicklung beeinflusst, nicht zuletzt durch technische Entwicklungen, Technikeinsatz und arbeitsorganisatorische Veränderungen.

Hinsichtlich qualitativer Trends gibt es in den Prognosen zwar Übereinstimmung, daß die Nachfrage nach qualifizierten Tätigkeiten wachsen wird, die Qualifikationsanforderungen an die ArbeitnehmerInnen also steigen werden. Auch hierbei konturieren sich jedoch mehr und mehr Unwägbarkeiten: Zum einen geraten betriebliche Umstrukturierungen, in deren Rahmen die Zahl der benötigten Arbeitskräfte reduziert wird, stärker ins Blickfeld. Zum anderen zeichnet sich zunehmend eine partielle Globalisierung des Arbeitsmarktes als Teil international ausgerichteter Unternehmenspolitik ab, wird Verlagerung von Arbeit im Rahmen der informationstechnologischen Möglichkeiten alltäglicher und beeinflusst die Zahl der Arbeitsplätze im Inland. Beide Tendenzen geben zur Vermutung Anlaß, daß sich trotz prognostizierter demographischer Trends und möglicher Verknappung des Erwerbspersonenangebots das gegenwärtige Verhältnis zwischen Arbeitsnachfrage und Arbeitsplatzangebot nicht grundsätzlich umkehrt, die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt um knappe Arbeitsplätze also anhält.

Dies kann auch für anspruchsvolle Tätigkeiten gelten. Die Verlagerung von Arbeit ins Ausland ist auch bei qualifizierter Arbeit in innovativen Dienstleistungsbereichen potentiell möglich – sowohl als Einwanderung qualifizierter Arbeit als auch als Auslagerung in andere (billigere) Länder: EDV-, Software- und Multimedia-Firmen sind hier Vorreiter.

Verläßt man sich auf die Aussagen führender Personalvertreter in Unternehmen, Politik und Wirtschaft, so scheint Konsens zu sein, daß der demographische Wandel zu einer „alternden Gesellschaft“ auch den verstärkten Einsatz älterer ArbeitnehmerInnen in den Unternehmen auf mittlere Sicht unumgänglich macht. Tatsächlich ist diese Übereinstimmung aber nur verbal. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters etwa ist insgesamt wohl weniger auf die Überzeugungskraft der demographischen Prognosen zurückzuführen als vielmehr auf die finanzielle Krise des Sozialversicherungssystems. Und in den Unternehmen ist die prognostizierte mittelfristige Verknappung jüngerer Arbeitskräfte als Folge des demographischen Wandels kein aktuelles Problem betrieblicher Personalpolitik, das etwa dazu führen würde, das Know-how älterer Beschäftigter zu bewahren und zu pflegen. Offenbar wird es zwar offiziell für „politisch korrekt“ gehalten, positiv über ältere Menschen zu reden, ihnen also auch nicht die Fähigkeiten abzusprechen, im Arbeitsleben vollwertig zu sein. Der reale Umgang mit älteren ArbeitnehmerInnen relativiert freilich dieses freundliche Bild: Auch in der kultivierten Dienstleistungswelt werden ältere Angestellte indirekt (informelle Einstellungskriterien und Personalpolitik, mikropolitische Statuskämpfe, unattraktive Projekte usw.) und direkt (Degradierung bis zur mehr oder minder schmerzhaften „Trennung“) benachteiligt. In innovativen Betrieben, wie sie für den IT(Informationstechnologie)-Bereich typisch sind, wird diese Entwicklung besonders deutlich.¹

1 Die folgenden Ausführungen fassen Forschungsergebnisse zusammen, die inzwischen auch veröffentlicht sind (Trautwein-Kalms 1995; Bispinck, Trautwein-Kalms 1997; Mansel, Trautwein-Kalms 1998). Soweit im vorliegenden Text nicht angegeben, sind die Befunde und Nachweise dort ausführlicher aufgeführt.

2. Strukturen des IT-Bereichs

2.1 Ökonomisch-betriebliche Strukturen

Die „IT-Branche“ ist ein Unternehmensgemisch von Elektronik, Telekommunikation, Software und darauf bezogenen Dienstleistungen mit der Tendenz zur Integration, das sich zunehmend über verschiedene Branchen des Industrie- und Dienstleistungsbereichs hinweg erstreckt.² Während bei den Computerherstellern bei hohem Konzentrationsgrad steigende Produktivität und abnehmende Beschäftigtenzahlen feststellbar sind, zeigt sich der kleinbetrieblich strukturierte Bereich von Software und EDV-Dienstleistungen (als *Dienstleistungsteil* des IT-Sektors) noch recht zersplittert: In Westeuropa sind schätzungsweise z.Zt. mehr als 16.000 Firmen mit über 300.000 Beschäftigten in diesem Sektor tätig; die meisten haben weniger als 20 Arbeitsplätze (Europäische Kommission 1995). Auch hier ist der Konzentrationsprozeß bereits voll im Gang, ein Teil der kleinen und mittleren Betriebe unabhängiger Anbieter wird sich auch auf längere Frist selbständig am Markt behaupten können, insbesondere wenn sie sich in Nischen einnisten und vor allem ihre Beratungsdienste ausbauen können. Viele aber haben – nicht zuletzt wegen ihrer zu knappen Kapitalbasis und geringen internationalen Orientierung, aber auch wegen ihrer Attraktivität für IT-Hersteller und in den Markt drängende große Branchenneulinge – keine Chance, weiterhin selbständig überleben zu können.

Damit kommt auch auf die Software-Betriebe und ihre Belegschaften eine Vielzahl von Fusionen, Übernahmen und nicht zuletzt eine radikale Umgestaltung der Geschäftsabläufe zu, die für viele zur ernsthaften Bedrohung von Arbeitsplätzen und Qualifikationen und zu ihrer noch rascheren Entwertung führen kann, als es heute schon der Fall ist. Auch die

2 Auf Basis der Eurostat-Systematik wird zum IT-Bereich einmal die *Elektronikindustrie* (Unterhaltungselektronik, elektronische Bauteile, Datenverarbeitung und Bürotechnik sowie Telekommunikationstechnik). Außerdem gehört der dem *Dienstleistungsbereich* zugeordnete Sektor „Software und EDV-Dienstleistungen“ dazu, der unterschiedliche Kategorien von Software und Dienstleistungen umfaßt: Systemsoftware und Dienstprogramme zur Betreuung von Hardware, Anwendersoftware, professionelle Dienste für kundenspezifische Anforderungen sowie Dienstleistungen für Management, Verarbeitung und Nachrichtenübermittlung (Netzwerkleistungen und weitere, sich neu entwickelnde Telekommunikationsdienstleistungen) (vgl. Europäische Kommission 1995).

z.Zt. wieder steigende Nachfrage der Software-Häuser und insgesamt im Dienstleistungsbereich nach Software-Experten kann über den arbeitsplatzsparenden Charakter der IT nicht hinwegtäuschen, der auch auf die ExpertInnen selbst zurückschlägt. Der verstärkte Bedarf entsteht u.a. in Zusammenhang mit Umstrukturierungen und damit verbundenen Rationalisierungsprozessen, die immer neues Wissen erfordern und die „Halbwertszeit“ erlernter Qualifikationen (für Software-Entwickler z.Zt. etwa zwei Jahre nach deren eigener Einschätzung) immer schneller sinken läßt.

2.2 Aufgaben, Tätigkeitsbereiche und Arbeitsorganisation

Software-Häuser oder auch Software-Bereiche/DV-Abteilungen sind je nach Unternehmenszweck und Aufgaben unterschiedlich organisiert: Software-Entwicklung für technische Produkte stellt andere Anforderungen als die Orientierung auf Geschäftsprozesse (Berndes, Lünstroth 1998); die Implementierung beim Anwender verlangt wieder andere Fähigkeiten als der Vertrieb von Software oder auch Multimedia-Produkten. Beratung und Service können wiederum stark kundenorientiert sein und hohe Anforderungen an fachliches Know-how und soziale Fähigkeiten stellen, können aber auch Routinearbeit bedeuten. Die Aufgaben in solchen Betrieben sind also insgesamt und bis auf den einzelnen Arbeitsplatz durchschlagend häufig wechselnd und verschieden.

Entsprechend flexibel sind die Anforderungen an das Arbeitsvermögen der meist hochqualifizierten Belegschaften. Flache Hierarchien, Projektarbeit in Teams und auf Jugendlichkeit und Problemlösungen ausgerichtete unternehmenskulturelle Umgangsformen (Frost, Hicks 1997) fördern Arbeitsengagement und Unternehmensidentifikation (Jung 1992). Eigenverantwortlichkeit und geringe betriebliche Vorgaben hinsichtlich der Organisation der Arbeitsaufgaben tragen zur Arbeitszufriedenheit bei. Dies bedeutet jedoch nicht Autonomie: Die betriebliche Kontrolle wird häufig ersetzt durch das erbarmungslose Zeit- und Kostenregime, das mit den Kundenbeziehungen transportiert und auch verinnerlicht wird („Ich kann doch den Kunden nicht allein lassen“).

2.3 Beschäftigtenstruktur

Zu Beginn der 90er Jahre wurde für den gesamten Komplex der Computerarbeit im Hardware- und Software-Bereich einschließlich auch der Ab-

teilungen in Anwenderbetrieben von etwa 300.000 Computer-Fachleuten ausgegangen. Verlässliche neuere Zahlen über die Beschäftigten in Software-Häusern im Dienstleistungssektor liegen nicht vor,³ sind freilich aufgrund der Ausgründungspolitik, der kleinstbetrieblichen Struktur und der Umwälzungen in bisher traditionell industriell ausgerichteten Branchen (Energieunternehmen, Fernmeldebereich, Druckereien usw.) auch derzeit kaum im Detail und Veränderungsverlauf zu erheben. Deutlichere Aussagen können dagegen zur Verteilung der Geschlechter, zur Qualifikation und zum Alter gemacht werden: Während der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Abschluß weiter steigt und dabei der Anteil von hochqualifizierten Seiteneinsteigern (Geisteswissenschaftlern, Geologen usw.) zugunsten von Informatikern abnimmt, scheinen Frauen hier wieder zurückgedrängt zu werden. Entgegen der Hoffnung auf wachsende Arbeitschancen qualifizierter Frauen im IT-/DV-Bereich sinkt ihr Anteil (er beträgt derzeit etwa 20 %), gilt noch immer die lapidare Einschätzung des Inhabers einer Multimedia- und Software-Firma: „It's a man's world, a young man's world.“

Jung – das heißt in diesem Zusammenhang ein Altersdurchschnitt unter Mitte 30, je nach Auftragslage und entsprechenden Spielräumen für Neueinstellungen und Fluktuation. Während z.Zt. wieder DV-Arbeitskräfte – insbesondere hochqualifizierte Spezialisten mit Berufserfahrung und junge Hochschulabsolventen mit taufrischem Informatikwissen – gesucht werden, ist der Trend zur Aussonderung älterer Fachkräfte weiterhin ungebrochen. Darüber kann auch nicht hinwegtäuschen, daß sich mit der datentechnischen Umstellung auf das Jahr 2000 sowie der nahen EURO-Einführung gegenwärtig für ältere Beschäftigte mit veralteten Qualifikationen unvorhergesehene Beschäftigungsnischen zeigen. Auch die Sondernachfrage etwa nach COBOL-Spezialisten ändert nichts daran, daß ältere qualifizierte Angestellte in innovativen Dienstleistungsbereichen bei gegebener Organisation von Leistungs- und Qualifikationsanforderungen schlechte Berufschancen haben: Vom Boom profitieren vor allem die unter 35jährigen, während die Arbeitslosenquote bei den 35- bis 45jährigen Informatikern „leicht angestiegen ist und sich bei den über 55jährigen sogar innerhalb von zehn Jahren verdreifacht hat“, wie die Zentralstelle für

3 Die Gewerkschaft HBV kommt auf Basis eigener Erhebungen zu der vorsichtigen Aussage von etwa 150.000 bis 200.000 Beschäftigten in Software-Häusern (Branchenkonferenz für den DV-/IT-Bereich am 5./6.3.1998 in Mönchengladbach).

Arbeitsvermittlung von Hochqualifizierten in Frankfurt/Main vermeldet (zit. nach Computerwoche 11/1998, S. 1).

3. Ältere Angestellte und Arbeitsbedingungen

3.1 Personalmanagement

Übereinstimmend und über den IT-Bereich hinaus zeigen Befragungsergebnisse im Dienstleistungssektor, daß Personalmanagement zur gezielten Förderung älterer ArbeitnehmerInnen nicht stattfindet, daß der Planungshorizont insgesamt in den meist kleineren Software-Firmen auf Auftragszeiträume begrenzt ist und in den größeren bzw. international verflochtenen Unternehmen max. Fünfjahres-Pläne existieren, die in den geltenden Zeiträumen aber auch nicht verlässlich sind. Allerdings werden gezielte Personalmaßnahmen zum Personalaustausch zugunsten einer Belegschafts*verjüngung* durchaus angewandt, wenn es erforderlich scheint. So gelang es etwa einem EDV-Multi, seine als überaltert geltende Belegschaft mit entsprechenden Personalmaßnahmen (Frühverrentung, Beihilfen für Verselbständigung, großzügige Abfindungen usw.) innerhalb kurzer Zeit so abzubauen, daß im Jahre 1994 von ca. 12.000 Beschäftigten unternehmensweit nur noch 300 über 54 Jahre alt waren.

Die recht hohe Fluktuation besonders in der jugendorientierten Software-Branche schien jedoch bisher Planungsverbindlichkeit und -notwendigkeit auch nicht zu erfordern, zumal sich in den vergangenen Jahren der Arbeitsmarkt auch zugunsten der Betriebe zu entspannen schien, die Arbeitslosenquote also auch bei Computerfachleuten stieg. Die „von der Hand in den Mund“ lebende Personalpolitik zeigt allerdings ihre Grenzen, wenn es zu Qualifikationsengpässen kommt, wie sie auf der CEBIT 1998 beklagt wurden – ohne allerdings einzuräumen, daß die Branche insgesamt durch stetige Einschränkung der betrieblichen Weiterbildung und Verlagerung von Zeit und Kosten auf die Beschäftigten selbst zu diesen Engpässen beigetragen hat. (So hat IBM – für seine großzügigen Fortbildungsmaßnahmen mit durchschnittlich 15 bezahlten Arbeitstagen jährlich einst berühmt – schon vor einigen Jahren als Vorreiter der Branche in einem Tarifvertrag mit der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) vereinbart, daß die ersten zwei Tage beruflicher Weiterbildung aus dem

Gleitzeitkonto des betreffenden Arbeitnehmers genommen werden müssen.)

Die Einschränkung von Weiterbildungsmaßnahmen trifft zuerst ältere Beschäftigte, deren Erfahrungs- und Überblickswissen zwar hoch ist, die sich aber damit nicht selbstverständlich aktuelle technische Entwicklungen erschließen können, auf die sie beruflich angewiesen sind, wenn sie sich behaupten wollen. Für ältere Angestellte in hierarchiearmen Betrieben sind auch die Möglichkeiten begrenzt, von der fachlichen in die manageriale Laufbahn zu wechseln, für die sie mit wachsender Berufs- und Lebenserfahrung besonders geeignet sein könnten. Wenn sie nicht aus dem Betrieb gedrängt werden, bleiben ihnen häufig nur Tätigkeiten an veralteten Systemen mit der möglichen Perspektive, daß sie erst recht dequalifiziert und von der jüngeren und qualifizierten Belegschaft isoliert werden – mit allen Folgen mikropolitischer Auseinandersetzungen (Weltz, Ortman 1992) wie Kampf um Status, Seniorität, Bezahlung usw. Daß manche solcher älteren Angestellten der „1. Stunde“ im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten, die in den letzten auftragsärmeren Jahren direkt aus der Hochschule eingestellt wurden, sehr hohe Einkommen haben, macht sie nicht beliebter. Die altersbezogenen Gehaltsunterschiede werden jedoch z.T. überbewertet und nehmen sowieso mit wachsender Tendenz zur tariflich nicht geregelten Variabilisierung der Gehälter hinsichtlich Leistung, Umsatz, Provision usw. ab. Die Vermutung liegt nahe, daß Beispiele von älteren Höchstverdienern mit Hinweis auf inadäquate Leistungsfähigkeit von der Arbeitgeberseite auch genutzt werden, um die Alterseinkommengrenzen generell zu drücken. Da die Leistungsanforderungen nicht nur hinsichtlich Qualifikation, sondern auch bezogen auf Arbeitsorganisation und physisch-psychische Belastbarkeit in solchen Betrieben kontinuierlich hoch sind, verwundert es nicht, daß viele der dort Beschäftigten dieser Meßlatte nicht genügen und mit immer jüngeren Jahren zum „alten Eisen“ der Branche gezählt werden, weil sie nicht mehr ausreichend profitabel zu sein scheinen.

3.2 Belastungen aus Überforderung und Arbeitszeitpraxis

IT-Arbeit ist viel mit unregelmäßigen Arbeitszeiten und wechselnden Arbeitsorten verbunden: Schichtarbeit bei Rechenzentrumsfachleuten, Bereitschaftsdienst bei Systemprogrammierern, Wartungsarbeiten von Servicetechnikern im Außendienst, längerer Arbeitseinsatz beim Kunden

(„body-leasing“), alternierende Tele-Heimarbeit von Software-Entwicklern und nicht zuletzt Projektarbeit mit extrem langen Arbeitszeiten, denen Phasen der Arbeitszeitverkürzung folgen (können). Unbeeinflussbarer Außendienst, unkalkulierbare Pannen und Terminzwänge können Dauerstreß erzeugen.

Berüchtigt ist auch die Höhe der (inoffiziellen) Mehrarbeit im Software-Bereich, die nicht abgefeiert oder bezahlt wird. Das liegt nicht an prinzipieller Unerfaßbarkeit von qualifizierter Dienstleistungsarbeitszeit (tatsächlich wird die Arbeitszeit häufig minutiös über Abrechnungsmodalitäten oder automatische Projektverfolgungssysteme kontrolliert), sondern hängt u.a. mit der Führungsstrategie zusammen, mit dem/der einzelnen oder dem Team ergebnisorientierte Arbeitsaufgaben zu vereinbaren und ihm/ihnen die dafür erforderliche Zeitaufteilung im wesentlichen selbst zu überlassen, was zur Lockerung des Zeitbewußtseins als Maß für Leistung beitragen kann. Spezifische Formen der Arbeitszeitflexibilisierung (Arbeitszeitkonten), die jetzt viel diskutiert werden (WSI-Tarifarchiv 1998), werden im IT-Dienstleistungsbereich (ohne tarifliche Flankierung) nicht zufällig schon länger praktiziert.

Hier haben die Erfahrungen gezeigt, daß eine solche „freie Zeiteinteilung“ der Beschäftigten nicht selten dazu führt, angesparte Zeitguthaben verfallen zu lassen, weil das nächste Projekt abgearbeitet werden muß oder informeller Druck und persönliches Verantwortungsgefühl Unabkömmlichkeit vermitteln. Auch „Lebensarbeitszeitkonten“ (zuerst und schon lange bei Hewlett Packard eingeführt) tragen eher zur Intensivierung der Arbeit bei, wenn sie nicht ausdrücklich von Schutzregelungen gegen die überhöhte Verausgabung der Arbeitskraft in Zeiten ihrer größten Leistungskraft flankiert sind, wie es beim kürzlich vereinbarten DEBIS-Tarifvertrag versucht worden ist: Durch eine geschickte Nutzung verschiedener Möglichkeiten von Arbeitszeitkonten kann sowohl Blockfreizeit in jüngeren Jahren als auch Weiterbildungszeit oder Altersteilzeit genommen werden (IG Metall 1998).

4. Gestaltungserfordernisse von Arbeit in innovativen Dienstleistungsbereichen

4.1 Vorhandener tariflicher Schutz für ältere Beschäftigte im IT-Bereich

Tarifliche Regelungen in innovativen Dienstleistungsbereichen sind noch relativ selten; die abgeschlossenen Verträge liegen in Form von Flächentarifverträgen (Metall), Ergänzungstarifverträgen (DEC; DEBIS) und Haustarifverträgen (Schwerpunkt: Rechenzentren im Dienstleistungsbereich) vor. Die Regelungen für ältere Beschäftigte beziehen sich darin im wesentlichen auf Arbeitszeit, die Sicherung des Einkommens und Kündigungsschutz:

Die *Arbeitszeitregelungen* beinhalten im wesentlichen unterschiedliche Formen reduzierter Arbeitszeit für ältere (Schicht-)Beschäftigte. Darüber hinaus gibt es in Einzelfällen eine Vorruhestandsregelung oder neuerdings auch Altersteilzeit.

Vereinbarte *Verdienstsicherungen* (Abgruppierungsschutz) sind meist an ein bestimmtes Lebensalter (50 bis 55) oder/sowie eine gewisse Betriebszugehörigkeit (25 bzw. 10 bis 15 Jahre) gebunden. Als dritter Schwerpunkt ist der tarifliche *Kündigungsschutz* geregelt: zum einen als Ausschluß einer ordentlichen Kündigung bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters (zwischen 45 und 55 Jahren) in Verbindung mit einer bestimmten Betriebszugehörigkeit (10 bis 20 Jahre), zum andern durch Verlängerung der gesetzlichen *Kündigungsfristen*. So wird beispielsweise die (gestaffelte) Frist jeweils um einen Monat und die Ankündigungsfrist von einem Monat auf ein Quartal verlängert.

Alle diese Regelungen gelten jedoch nur für die Minderheit der in der Bundesrepublik bestehenden IT-Betriebe, der größte Teil der älteren Beschäftigten ist tariflich nicht gesichert. Insgesamt könnten aber auch die besten Regelungen für ältere Beschäftigte nicht die Notwendigkeit ersetzen, insgesamt die Arbeitsbedingungen in der IT-Branche so zu organisieren, daß sie für die Dauer eines Arbeitslebens durchzuhalten sind. Dies erklärt die Vordringlichkeit, die die zuständigen Gewerkschaften dem Abschluß von Tarifverträgen in diesen neuen Bereichen beimessen.

4.2 Ausblick

Im Zuge verstärkter und härterer Umstrukturierungsmaßnahmen erfahren seit einiger Zeit auch qualifizierte ältere Angestellte recht direkt und ohne „golden hand shake“, daß ihr Können und Arbeitsengagement überflüssig sind. Das hat in der IT-Branche bisher offensichtlich noch niemand beunruhigt, zumal die Internationalisierung der Geschäfts- und Personalpolitik den Unternehmensleitungen Ausweichmöglichkeiten bei Qualifikationsengpässen eröffnet (etwa durch den Aufbau konzerninterner weltweiter skill-Datenbanken) und auf der Beschäftigtenseite ein direkter Absturz in Armut seltener ist als bei Geringverdienern. Nach außen mag der Abgang aus der Arbeitswelt bei qualifizierten Angestellten also relativ lautlos ablaufen, zumal es in Deutschland gesellschaftliche Konvention zu sein scheint und von allen Beteiligten akzeptiert wird, daß ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen jüngeren Arbeitskräften Platz zu machen haben (Naegele 1992). Arbeitslosigkeit ist in diesem Verdrängungswettbewerb nur eine – wenngleich die härteste – Form der Aussonderung von qualifizierten Angestellten, die nicht mehr zu den Leistungsträgern gerechnet werden: Die damit einhergehenden persönlichen Verletzungen und Kränkungen für arbeits- und unternehmensorientierte ArbeitnehmerInnen wirken sich z.T. nachhaltiger destruktiv auf die Persönlichkeit aus als die mit der Degradierung oder auch Kündigung verbundenen finanziellen Einbußen (Kotthoff 1997).

Um tatsächlich die Gesellschaft und die Arbeitswelt auf den demographischen Wandel vorzubereiten und strukturelle Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß ältere ArbeitnehmerInnen lebenszeitlich länger arbeiten oder überhaupt voll arbeitsfähig das Rentenalter erreichen können, wären grundlegende Veränderungen notwendig. Die entscheidende Grundbedingung wäre eine Umkehr der Tendenz zu permanenter Leistungsverdichtung – in innovativen Bereichen mit hohen Qualifikationsanforderungen sicher in anderer Form als bei einfacher Dienstleistungsarbeit –, deren mögliche Langzeitfolgen im Angestelltenbereich noch nicht in ihren ganzen Auswirkungen erkannt sind. In dem Maße, wie aktueller Leistungsdruck sich gesundheitsgefährdend auswirkt, sinkt ja auch die Chance, in höherem Alter überhaupt noch arbeiten zu können. Das hat soziale und ökonomische Folgen für die gesamte Gesellschaft.

Eine weitere zentrale Aufgabe, die angegangen werden müßte, ist deshalb die grundlegende Neuorganisation der Erwerbsbiographien: Reale

Möglichkeiten einer teilweisen „Destandardisierung“ des Lebenslaufs und der Lebensarbeitszeit und nach flexiblen Übergängen und Gestaltungsspielräumen innerhalb und zwischen den Phasen müssen entwickelt werden; der schon zitierte DEBIS-Tarifvertrag könnte die Richtung weisen. Gerade aus gerontologischer Sicht macht Arbeitszeitverkürzung in früheren Lebensphasen Sinn: „Die Versöhnung von Arbeitswelt und Lebenswelt vor dem Ruhestand zwingt zu einer Arbeitszeitverkürzung sowie einer lebenslangen- und bedarfsspezifischen Flexibilisierung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit während der Berufstätigkeit“ (Bäcker 1995, S. 56 f.). Vorerst scheint es jedoch machbarer, etwa über tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit (WSI-Pressedienst 1998) das gesetzlich spätere Rentenalter vorzuziehen – und dies sowohl im betrieblichen Interesse als auch im (vermuteten) Interesse der Angestelltenbelegschaftsmehrheiten.

Insgesamt steht die Hinwendung zur Situation älterer qualifizierter Angestellter erst am Anfang. Unfreiwillige Verrentung oder gar Arbeitslosigkeit sind reale Perspektiven, die dann um so schmerzlicher erfahren werden, wenn – wie bei ihnen vielleicht relativ häufiger als bei anderen Beschäftigtengruppen – eine hohe Identifikation mit der Arbeit besteht. Um so dringlicher ist, daß auch und gerade ihnen und allen anderen älteren Beschäftigten Entscheidungsfreiheit zugebilligt wird, wie lange sie der Erwerbsarbeit unter *angemessenen* Arbeitsbedingungen und mit der Perspektive eines menschenwürdigen und materiell gesicherten Ausstiegs nachgehen wollen.

Literatur

- Bäcker, G.: Zukunft mit alternden Belegschaften. In: Forum Demographie und Politik, Heft 7, 1995, S. 45-58.
- Berndes, S.; Lünstroth, U.: Innovation bei veränderten Arbeitsstrukturen – Fallstudien aus der Software-Entwicklung. In: Forum der Forschung, Wissenschaftsmagazin der BTU Cottbus, Heft 6, 4. Jg., 1998.
- Bispinck, R.; Trautwein-Kalms, G.: Gewerkschaftliche Tarifpolitik im Sektor Informationstechnologie – Ausgangsbedingungen, bestehende tarifliche Regelungen und neue gewerkschaftliche Handlungsansätze. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, 1997, S. 228-241.
- Computerwoche, verschiedene Jahrgänge.

- Enquete-Kommission: Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik, Zwischenbericht, Bundestagsdrucksache 12/7876, Bonn 1994.
- Europäische Kommission (Hrsg.): Eurostat/EU Industrie-Panorama, Luxemburg 1995.
- Frost, Y.; Hicks, R.: Fun and Anarchy in a Successful Software Company – Innovative Work Organisation Operating in a Global Context, Tagungsunterlagen, Dublin, Mai 1997.
- IG Metall, Direkt 6/1998.
- Jung, D.: Der Mensch. Der Betriebsrat. Die Firma. In: G. Trautwein-Kalms (Hrsg.): KontrastProgramm Mensch-Maschine, Köln 1992, S. 154-165.
- Kotthoff, H.: Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur, Berlin 1997.
- Mansel, B.; Trautwein-Kalms, G.: Die Älteren als Joker – Angestellte zwischen Qualifikationsreserve und Arbeitsmarktpuffer, Hamburg 1998.
- Naegele, G.: Zwischen Arbeit und Rente, Augsburg 1992.
- Trautwein-Kalms, G.: Ein Kollektiv von Individualisten? – Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen, Berlin 1995.
- Weltz, F.; Ortman, R.G.: Das Softwareprojekt, Frankfurt/New York 1992.
- WSI-Pressedienst 1, 19.1.1998.
- WSI-Tarifarchiv, Informationen zur Tarifpolitik: Arbeitszeitkonten, Düsseldorf, Februar 1998.

Arbeiten in der Just-in-time-Fabrik

Vorbemerkung

Produktionsarbeit ist zunehmend in überbetriebliche Verflechtungen eingebettet und unmittelbar mit internationaler Konkurrenz konfrontiert. Daraus erwachsen grundlegend neue Anforderungen an die Arbeitskräfte. Worin sie bestehen werden, zeichnet sich z.B. in Sektoren wie der Automobilindustrie ab, in denen betriebsübergreifende Rationalisierungsstrategien unter dem Druck scharfen globalen Wettbewerbs mit besonderer Energie verfolgt werden. Zugespitzt läßt sich als zentrale These des vorliegenden Beitrags formulieren: Jedem Individuum – vom Automatenrichter bis hin zur Montagearbeiterin – wird immer mehr Verantwortung für das Funktionieren des Gesamtprozesses der Produktion übertragen. In der Welt des Taylorismus aber ist individuelle Verantwortung ausführender Organe ein Fremdwort. Der Umbruch, in den sich die Industrie hineinbewegt, könnte also kaum fundamentaler sein.

Mit welchen Auswirkungen dieses Umbruchs auf den Arbeitsalltag der Menschen ist zukünftig zu rechnen? Im folgenden werden – in der Hoffnung, die Diskussion dieser Frage ein wenig bereichern zu können – einige Beobachtungen aus der Automobilzulieferindustrie mehrerer europäischer Länder vorgestellt.¹ Zunächst wird der Problemhintergrund grob

1 Die Darstellung stützt sich auf eine Untersuchung über die Auswirkungen der Just-in-time-Logistik auf das Zeit- und Personalmanagement in Automobilzulieferbetrieben und auf die Arbeitsbedingungen der in der Produktion Beschäftigten, die Mitte der 90er Jahre am Institut Arbeit und Technik durchgeführt und im Rahmen des Schwerpunkts „Strukturwandel der industriellen Beziehungen“ von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert wurde. Bei rund 50 Automobilzulieferern in Deutschland, Frankreich, Spanien und Großbritannien wurden Betriebsbesuche und ExpertInnengespräche mit Managern und Mitgliedern der Belegschaftsvertretungen durchgeführt. Der Schwerpunkt der einbezogenen Betriebe lag in den Produktbereichen Instru-

skizziert, der in einer Strukturveränderung industrieller Massenproduktion gesehen wird, die in den Begriff des „Just-in-time-Regimes“ gefaßt wird (1.). Dann werden anhand der empirischen Befunde einige zentrale Bestandteile dieses Regimes beschrieben (2.). Daran schließt sich ein kurzer Ausblick an (3.).

1. Die fragile Fabrik

Seit den Tagen des legendären Ford-T-Modells hat sich die Automobilindustrie immer wieder als Vorreiterin neuer Produktionsmethoden erwiesen. In dieser Branche und ihren Produkten verdichtete sich über Jahrzehnte hinweg auch symbolisch das „Golden Age“ des Nachkriegskapitalismus mit seinem „virtuous circle“ eines starken und andauernden Wachstums von Produktion, Konsum und Beschäftigung (Appelbaum 1995), das die Basis für eine breite Durchsetzung tayloristischer Massenproduktion auch in Westeuropa war. Mit dem Ende dieses Zeitalters ist es erneut die Automobilindustrie, an der sich besonders gut ein Veränderungsprozeß studieren läßt, der in den letzten 20 Jahren eingesetzt hat. Der wirtschaftliche Erfolg dieser großen tayloristischen Produktionsmaschine beruhte lange Zeit auf der zunehmenden Aufnahmefähigkeit des Marktes für standardisierte Massenprodukte. Doch die Erhöhung der Zahl großer Anbieter bei gleichzeitigem Abflachen der quantitativen Zuwachsraten auf den traditionellen Märkten (der Triade Nordamerika – Japan – Westeuropa) erzwingt eine grundlegende Verschiebung, die ich als allmähliche Durchsetzung und Verallgemeinerung des Just-in-time-Prinzips (JIT) innerhalb der Massenproduktion bezeichnen möchte:²

mente, Kolben und Sitze; es handelte sich dabei mehrheitlich um Konzernbetriebe, teilweise aber auch um kleinere und mittlere Unternehmen. Ihre Stellung in der Zulieferkette erstreckte sich von nachgeordneten Sublieferanten über Direktzulieferer bis hin zu solchen Werken, die eine Automobilfabrik aus räumlicher Nähe „sequenzsynchron“ beliefern („Synchronlieferanten“). Über das Forschungsprojekt liegt ein Bericht vor, der sich – über die im vorliegenden Beitrag behandelten Themen hinausgehend – mit Problemen der betrieblichen Arbeitszeitorganisation und der industriellen Beziehungen befaßt (Lehndorff 1997). Interessierte Leserinnen und Leser werden hinsichtlich detaillierter Quellen- und Literaturangaben auf diesen Forschungsbericht verwiesen.

- 2 Mit der folgenden Skizzierung des „JIT-Regimes“ knüpfe ich kritisch an den Arbeiten des ISF zur Automobilzulieferindustrie an, in denen der Begriff der

- Indem die Automobilunternehmen ihre Erzeugnisse in eine Vielzahl von Varianten auffächern, versuchen sie, jedem Einzelexemplar des Massenprodukts „Auto“ einen verkaufsfördernden Hauch von Individualität und Exklusivität zu verleihen. Die Produktion einheitlich-standardsierter Massengüter wird durch differenziert-standardsierte (oder „individualisierte“) Massengüter nach dem Baukastenprinzip abgelöst.
- Dies erzwingt eine vertikale Desintegration der Großunternehmen. Dem Zuliefersektor wird ein wachsender Anteil an der Herstellung des Endprodukts Automobil übertragen. Das heißt aber nichts anderes, als Risiko und Verantwortung für den Gesamtprozeß der Produktion auf mehrere Schultern innerhalb der Wertschöpfungskette zu verteilen.
- Damit werden die Produktionssegmente sowohl relativ verselbständigt als auch einem rigiden Kostenregime durch die mächtigen Endabnehmer (die Automobilhersteller, nicht die VerbraucherInnen!) unterworfen.
- Wenn nun zur gleichen Zeit die Variantenvielfalt erhöht und die Produktionskosten gesenkt werden sollen, wird die Reduzierung der Lagerhaltung zum strategischen Schlüssel. Produziert wird nicht mehr auf *Vorrat* („push-Prinzip“), sondern auf *Bestellung* („pull-Prinzip“).
- Da die Zulieferer danach trachten müssen, einen durch die Produktdifferenzierung immens wachsenden Lageraufwand zu vermeiden, entsteht eine Sogwirkung bis weit in die inneren Abläufe der vorgelegerten Produktionsstufen hinein: Das Prinzip der pünktlichen Belieferung eines Betriebes durch einen anderen muß auch innerbetrieblich auf alle Schnittstellen der Produktionskette angewandt werden.
- Dies setzt möglichst fehlerfreie Vorprodukte nicht erst bei den Auslieferungen an die Kunden voraus, sondern bereits zwischen den Produktionsabschnitten innerhalb der Zulieferbetriebe. Qualität muß also produziert und darf nicht erst nachträglich hinzuverbessert werden. Die Reduzierung der Lagerhaltung ist damit sowohl unmit-

„systemischen Rationalisierung“ entwickelt wurde (Altmann u.a. 1993; Sauer, Döhl 1994). Zu den Umwälzungen in der Automobilproduktion vgl. grundlegend Jürgens u.a. 1989.

telbarer Zweck (Verringerung der Kapitalbindung) als auch Mittel zum Zweck der Rationalisierung: Ziel ist die Erschließung des großen Potentials der Kosteneinsparung, alles sofort richtig zu machen. Mit „Null-Fehler-Qualität“ wird zugleich ein Prestigegewinn auf den Märkten angestrebt.

Zentraler Hebel dieser Strategie ist also eine rigide Ressourcenverknappung (Abbau von Materialreserven, aber auch von Personal): Mit dem bewußten Abbau von Sicherheiten und der absichtsvollen Schaffung von Zeitnot wird ein Zwang zur permanenten Rationalisierung entfaltet, dem sich niemand entziehen kann. Mit anderen Worten: *Die flexible Fabrik ist fragil.*³ Jede Fabrik, die Sicherheitsbestände und Puffer reduziert und auf präzises Ineinandergreifen der verschiedenen Abschnitte des Produktionsprozesses baut, ist im wirklichen Leben stör anfällig. Diese Fragilität wird, wenn den Leitsätzen der „lean production“ gefolgt wird, bewußt in Kauf genommen, um mögliche Fehlerquellen schnell erkennen und beseitigen zu können. Die Minimierung von Sicherheiten installiert in der gesamten Wertschöpfungskette eine, wie es der Logistikverantwortliche einer britischen Automobilfabrik im Interview formulierte, „selbstaufgelegte Disziplin, die vom Prozeß ausgeht und nicht von einzelnen Leuten.“

Die Bedeutung des Just-in-time-Prinzips geht also weit über die Logistik hinaus. In dem Maße, wie die Unternehmen die hier stichwortartig umrissenen Rationalisierungsmaximen verwirklichen, wird just-in-time von einem Zulieferprinzip zu einer Produktionslogik: *Das Just-in-time-Regime ist die Fortsetzung der Massenproduktion mit anderen Mitteln.* Die anderen Mittel bestehen darin, daß Risiko und Verantwortung für den fragiler gemachten Produktionsfluß auf mehrere Schultern verteilt werden. Dies gilt sowohl zwischenbetrieblich als auch innerbetrieblich: *Zwischenbetrieblich* wird die Organisation des Produktionsflusses teilweise in die Sphäre des Marktes und der Konkurrenz verlagert. Ohne die relative Verselbständigung der Produktionssegmente gegeneinander können individualisierte Massengüter von der Komplexität eines Autos heute nicht mehr gebaut und mit Gewinn verkauft werden. Diese relative Verselbständigung der Produktionssegmente findet heute in einem Milieu scharfer internationaler Konkurrenz statt. *Innerbetrieblich* steht oder fällt die

3 Dies hatten John Krafcik und John Paul MacDuffie, Mitarbeiter des Automobil-Forschungsprogramms beim MIT, im Auge, als sie von „fragiler Produktion“ sprachen (Krafcik, MacDuffie 1989), bevor Krafcik diesen Begriff durch das Erfolgslabel „lean production“ ersetzte.

fragile Fabrik damit, wie die Individuen auf allen Ebenen der Hierarchie ihrer Verantwortung für das Funktionieren des Gesamtprozesses gerecht werden – nicht weil eine raffinierte oder modische Managementstrategie es so wollte, sondern weil das Zwangsgesetz der Konkurrenz den Unternehmen keine andere Wahl mehr läßt. Ein französischer Belegschaftsvertreter fand im Interview für diese beginnende, weitreichende Veränderung eine genial einfache Formulierung: „Man stellt die Beschäftigten dem Kunden gegenüber und nicht mehr dem Chef.“

2. Menschen als Puffer

Welche Anforderungen an die Arbeitskraft ergeben sich nun aus der Verallgemeinerung des Prinzips der Produktion auf Bestellung? Um diese Frage zu beantworten, greife ich im folgenden drei der genannten Aspekte des Just-in-time-Regimes heraus:

Erstens: Die relative Verselbständigung der einzelnen Glieder der Wertschöpfungskette in einem Milieu internationaler Konkurrenz führt dazu, daß die internationale Konkurrenz nicht mehr nur *zwischen* komplexen, standortgebundenen Wertschöpfungszusammenhängen stattfindet, sondern auch *innerhalb* der Wertschöpfungsketten, also auf jeder Stufe der Produktionshierarchie etabliert wird. Damit werden auch die Sozialstandards innerhalb jedes dieser Kettenglieder einem unmittelbaren internationalen Konkurrenzdruck ausgesetzt (2.1).

Zweitens: Der Wirkungszusammenhang zwischen Ressourcenverknappung und Zwang zu permanenter Rationalisierung führt dazu, daß – vergrößernd gesprochen – nicht mehr die Materialbestände, sondern die Menschen als die eigentlichen Puffer in der Produktion fungieren (2.2).

Drittens: Die Verteilung von Verantwortung auf mehrere Schultern, ohne die in Zukunft Massenproduktion immer weniger funktionieren kann, führt die zwischenbetrieblichen Beziehungen in ein Spannungsfeld zwischen einseitiger Beherrschung und *gegenseitiger* Abhängigkeit („Produktionsnetzwerke“ beinhalten Machtkämpfe!). Aber auch *innerbetrieblich* führt Delegation von Verantwortung in ein machtpolitisch brisantes Spannungsfeld: Die Unternehmen werden mit der Frage konfrontiert, ob sie den Beschäftigten zusammen mit erweiterter Verantwortung zugleich

erweiterte Ressourcen und Entscheidungskompetenzen zur Verfügung stellen, die benötigt werden, um der neuen Verantwortung auch tatsächlich gerecht werden zu können (2.3).

2.1 Sozialstandards als Rationalisierungsspeitsche

Bereits Altmann u.a. (1993, S. 34) haben darauf aufmerksam gemacht, daß betriebsübergreifende Rationalisierung „tendenziell auf die Nutzung unterschiedlicher Arbeitsstandards ausgerichtet“ ist. Der entscheidende Punkt dabei ist, daß heute durch die relative Verselbständigung der vielen Abschnitte innerhalb des Wertschöpfungsprozesses mehr und mehr Einzelkomponenten vor den harten Auslesekriterien des „global sourcing“ der Automobilhersteller bestehen müssen. Die Brisanz, die diese Veränderung für die Zulieferer hat, ist am Beispiel der Lohnsegmentierungen besonders einfach erkennbar.

In der Automobilindustrie gibt es drei klassische Linien der Lohnsegmentierung: erstens zwischen den Automobilherstellern und ihren Zulieferern, zweitens zwischen traditionell männlich und traditionell weiblich dominierten Tätigkeitsbereichen in der Produktion und drittens zwischen den Betrieben verschiedener Länder. Es handelt sich in allen drei Fällen um historisch gewachsene Lohnunterschiede, die den Automobil- und Zulieferunternehmen als Produktionsbedingungen zur Verfügung stehen. Die zuletzt genannte Segmentierungslinie rückt dabei mehr und mehr ins Zentrum der Aufmerksamkeit, da die Automobilunternehmen sie im Rahmen ihrer globalen Beschaffungsaktivitäten systematisch und strategisch nutzen können.

Wie die folgende Tabelle 1 zeigt, gibt es eindrucksvolle Lohndifferenzen zwischen vergleichbaren Zulieferbetrieben in verschiedenen westeuropäischen Ländern. Im Falle der Montage von Kabelsätzen beispielsweise beträgt das Verhältnis der Lohnniveaus bei gleichen Tätigkeiten in den untersuchten deutschen und spanischen Werken rund 2 : 1. Gerade in diesen besonders arbeitsintensiven Produktionssegmenten kommt zusätzlicher Konkurrenzdruck aus mittel- und osteuropäischen Ländern sowie aus der unmittelbaren Peripherie Europas hinzu. So wurde im Frühjahr 1995 die Relation zum deutschen Stundenlohn (knapp DM 20,-) für ein tschechisches Vergleichswerk mit 30 % angegeben und für ein tunesisches Werk mit 7,5 %.

Tab. 1: Lohndifferenzen zwischen Automobilzulieferbetrieben in vier westeuropäischen Ländern

(direkte Produktionstätigkeiten in vergleichbaren Werken)

Tätigkeit	Deutschland	Frankreich	Großbritannien	Spanien
Automontage	100%	72%	76%	59%
Kolbenfertigung	100%	67% / 57%	72%	46%
Sitzmontage	100%	67%	90% / 72%	42%
Sitzerahmen-Montage	100%	69%	-	61%
Instrumente-Montage	100%	66%	50%	70% / 50%
Leiterplatten-Montage	100%	64%	72%	50%
Kunststoffbearbeitung	100%	61%	72%	55%
	(Formen)	(Formen)	(Spritzguß)	(Spritzguß)
Kabelsatz-Montage	100% / 86%	-	-	47% (54%)*

* Die Zahl in Klammern drückt die Relation zu dem deutschen Betrieb mit dem niedrigeren Lohnniveau aus. Die Lohndifferenz zwischen den beiden deutschen Betrieben entsteht durch verschiedene Eingruppierungen und Leistungsgrade.

Quellen: Interviewangaben, eigene Berechnungen

Die Werke und ihre Belegschaften, die hier miteinander in Konkurrenz treten, gehören häufig denselben Zulieferkonzernen an. Die Kunden, also die Automobilunternehmen, sind über die Vergleichszahlen im Bilde und können die konzerninternen Standortwettbewerbe durch ihre Politik der Auftragsvergabe zusätzlich anheizen.

Der Druck auf die Belegschaften in Werken mit vergleichsweise hohen Sozialstandards liegt auf der Hand. Da wir es gewohnt sind, diese Dinge nur aus deutscher Perspektive zu sehen, muß hinzugefügt werden: Auch das spanische Werk unterliegt einem harten Konkurrenzdruck durch das erwähnte tunesische Werk, immerhin beträgt die Lohnrelation hier rund 5 : 1.

Selbstverständlich können sich die Lohnrelationen erheblich von den Stückkostenrelationen unterscheiden, und auf letztere kommt es an. So lagen beispielsweise die Stückkosten des tunesischen Kabelmontagewerks laut Auskünften der deutschen Interviewpartner trotz der dramatischen Lohndifferenz ungefähr auf dem Niveau des deutschen. Unter den verschiedenen Kostenfaktoren fielen hier v.a. erhebliche Unterschiede in

der Arbeitsproduktivität ins Gewicht.⁴ Die eigentliche Wirkung unterschiedlicher Löhne und anderer Arbeitsstandards in der internationalen Standortkonkurrenz ist also eine doppelte: Neben dem unmittelbaren Anpassungsdruck „nach unten“, der unter dem Eindruck des Damoklesschwererts der Verlagerungsdrohung allgegenwärtig ist, wird der Rationalisierungswettbewerb in den Zulieferfabriken aller beteiligten Länder beschleunigt. Diese unmittelbare Konfrontation nicht allein der Sozialstandards, sondern aller Arbeitsmethoden auf jeder Stufe der Produktionshierarchie mit internationaler Konkurrenz – sowohl zwischen verschiedenen Unternehmen als auch jeweils konzernintern – dürfte der letztlich entscheidende Punkt sein.

Was läge angesichts dieser Problemlage für die Zulieferunternehmen in Westeuropa näher, als auf die Entwicklung ihres „Humankapitals“ zu setzen? Anders, als öffentliche Verlautbarungen dies vermuten lassen, spielt jedoch eine produktivitätsfördernde Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, die z.B. auf die Förderung kontinuierlicher Verbesserungsaktivitäten der Beschäftigten gerichtet wäre, im Alltag vieler Zulieferfabriken bislang nur eine nachgeordnete Rolle. Dies wird an den vorherrschenden Formen der Flexibilisierung von Arbeit erkennbar, denen wir uns nun zuwenden.

2.2 Die flexible Belegschaft

Die Automobilzulieferunternehmen müssen auf den massiven Kostendruck der Automobilhersteller reagieren und zugleich enormen zeitlichen Flexibilitätsanforderungen genügen, die mit der Just-in-time-Logistik in ihrer vorherrschenden Form einhergehen. Alle betrieblichen Akteure – vom Chef bis zur Montagearbeiterin – müssen den zeitlichen Anforderungen des „König Kunden“ entsprechen. Die Beschäftigten in der Produktion werden mittels der „selbstaufgelegten Disziplin“ des JIT-Regimes einer Zeitnot ausgesetzt, von der ein höherer Leistungsdruck ausgeht als von herkömmlicher tayloristischer Kontrolle und die allen Beteiligten als eine unangreifbare Notwendigkeit gegenübertritt.

4 Offensichtlich spielt in der Standortkonkurrenz die Seriosität der Kostenrechnung eine sehr große Rolle. Es ist durchaus nicht immer selbstverständlich, alle relevanten Kostenfaktoren, vom Transport bis hin zu den Overheads, angemessen im konzerninternen Vergleich zu berücksichtigen – vom Problem der Wechselkurse einmal abgesehen.

Die Arbeitskraft wird zum entscheidenden Puffer im Produktionsprozeß, und zwar in zweierlei Hinsicht: erstens durch die *Komprimierung der Arbeit innerhalb des gegebenen Arbeitszeitrahmens*; zweitens durch die *rasche Ausdehnung oder Verkleinerung des Arbeitsvolumens* in Form von Mehrarbeit, Leiharbeit oder befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Auf den zuerst genannten Aspekt komme ich im folgenden Abschnitt zurück. Zunächst zu dem zweiten Aspekt: An ihm läßt sich zeigen, wie sehr die Arbeitspolitik der Unternehmen von dem sozialen, nationalspezifisch geprägten Milieu beeinflusst wird, das sie vorfinden. Die im folgenden vorgestellten Befunde legen den Schluß nahe, daß von der vorherrschenden, neoliberal begründeten Arbeitsmarktpolitik eine Sogwirkung auf die Unternehmen ausgeht: „Strukturkonservative“ Gestaltungsansätze erscheinen zumeist als der kürzeste Weg zur Lösung der Flexibilitätsprobleme.

Um welche zeitlichen Flexibilitätsanforderungen geht es vor allem? Durch kurzfristige Abrufschwankungen der Automobilfabriken werden Zulieferbetriebe häufig zu kurzfristigen Umrüstungen gezwungen, durch die ihnen dann Betriebszeit innerhalb der Regelarbeitszeit fehlt; Produktionsausfälle nach technischen oder logistischen Störungen müssen aufgeholt werden; häufige Variantenwechsel erschweren es, einen betriebswirtschaftlich vertretbaren Nutzungsgrad an automatischen Anlagen zu erreichen, so daß ins Wochenende ausgewichen wird; Änderungen der Betriebszeiten in den Automobilfabriken (z.B. in Form von Sonderschichten) lösen Anpassungsprobleme aus; kurzfristige Personalausfälle sind um so problematischer, je knapper die Personalbemessung ist (und die „betriebsübliche“ Absentismusrate nicht mehr ausreichend berücksichtigt wird).

Wenn man sich nun ansieht, mit welchen Methoden die Masse der Zulieferbetriebe diese zeitlichen Flexibilitätsanforderungen bewältigen, so zeigte der internationale Vergleich noch Mitte der 90er Jahre zweierlei: Hauptinstrumente sind bislang solche klassisch zu nennenden Instrumente wie Mehrarbeit, Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge – und nicht etwa flexible Arbeitszeitmodelle, die auf Selbststeuerung der Arbeitszeiten durch die Beschäftigten setzen. Zweitens hängt die Wahl der jeweiligen Anpassungsinstrumente in hohem Maße von den äußeren Bedingungen ab, unter den die Betriebe agieren, insbesondere von den Institutionen des Arbeitsmarkts.

Tab. 2: Flexibilisierung der Arbeit in Automobilzulieferbetrieben
(zusätzliches Arbeitszeitvolumen durch Überstunden sowie Anteil von
Befristungen und Leiharbeit am Arbeitsvolumen in der Produktion)

Deutschland			
Produkt / Liefertyp	Überstunden	Befristungen	Leiharbeit
Sitze / Synchron	bis 5%	bis 10%	gering
Kabel / Synchron	bis 10%	gering	(Heimarbeit)
Instrumente / Direkt	bis 5%	bis 10%	gering
Kunststoff / Direkt	bis 5%	bis 5%	bis 5%
Elektronik / Sub	gering	gering	bis 10%

Spanien			
Produkt / Liefertyp	Überstunden	Befristungen	Leiharbeit
Sitze / Synchron	bis 5%	bis 85%	–
Metall / Synchron	bis 5%	bis 90%	–
Instrumente / Direkt	bis 5%	wahlweise, zusammen 25%	
Kunststoff / Sub	bis 5%	bis 25%	–

Frankreich			
Produkt / Liefertyp	Überstunden	Befristungen	Leiharbeit
Sitze / Synchron	bis 5%	gering	bis 40%
Kolben / Direkt	bis 5%	–	bis 10%
Instrumente / Direkt	bis 5%	bis 5%	bis 5%
Metallteile / Sub	bis 5%	gering	bis 40%
Elektronik / Sub	bis 5%	gering	bis 20%

Großbritannien			
Produkt / Liefertyp	Überstunden	Befristungen	Leiharbeit
Sitze / Synchron	bis 10%	bis 5%	–
Kunststoff / Synchron	bis 10%	–	bis 5%
Kolben / Direkt	bis 20%	gering	gering
Elektro / Direkt	bis 15%	gering	–
Metallteile / Sub	bis 15%	–	bis 10%

Quellen: Interviewangaben, eigene Berechnungen

Wie aus Tabelle 2 ablesbar, gibt es unterschiedliche nationalspezifische Akzentsetzungen bei der Flexibilisierung der Beschäftigung. Die Praxis, Mehrarbeit als Allheilmittel einzusetzen, ist in Großbritannien am stärksten ausgeprägt. In den dort besuchten Zulieferfabriken wurde das Arbeitsvolumen um bis zu 20 % durch Überstunden vergrößert. Leiharbeit wird am stärksten in den französischen Zulieferfabriken eingesetzt. In vielen der dort besuchten Betriebe sind über 25 %, in Einzelfällen bis zu 50 % der ArbeiterInnen in der Produktion Leiharbeitskräfte, die häufig nur für wenige Tage ausgeliehen sind. In Spanien dagegen dominiert der Abschluß befristeter Arbeitsverträge. In den meisten der besuchten Betriebe hatten über ein Viertel, in den kleinen Montagewerken der „Synchronzulieferer“ (vgl. Fußnote 1) sogar 80 bis 100 % der ProduktionsarbeiterInnen auf sechs oder weniger Monate befristete Arbeitsverträge. Typisch für Deutschland dagegen ist eine – im Vergleich zu den anderen Ländern – zurückhaltende Politik des „Von jedem etwas“. Auffallend ist weiter, daß bei transnationalen Zulieferkonzernen nicht das Ursprungsland des Unternehmens, sondern der Standort des Betriebs für die Wahl der Flexibilisierungsform entscheidend ist.

Die nationaltypischen Profile der Zeitnot in Automobilzulieferfabriken sind wesentlich durch spezifische Regulierungsformen auf den Arbeitsmärkten der verschiedenen Länder vorgeprägt, die hier nur blitzlichtartig angedeutet werden können.

In *Spanien* wurde nach dem Ende der Franco-Diktatur durch eine Reihe von Arbeitsmarktreformen die traditionell starke Abschottung der innerbetrieblichen Arbeitsmärkte schwerpunktmäßig mit der Zulassung befristeter Beschäftigungsverhältnisse bekämpft. Die neu geschaffene Möglichkeit wurde – und wird – von den Unternehmen so aktiv genutzt, daß der Anteil befristeter Arbeitsverträge an der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse heute rund ein Drittel beträgt (EIRR 1997). In *Frankreich* wurde zu Beginn der 80er Jahre, ähnlich wie in Spanien, die Höchstzahl der pro Person zulässigen Überstunden gesetzlich begrenzt;⁵ in den

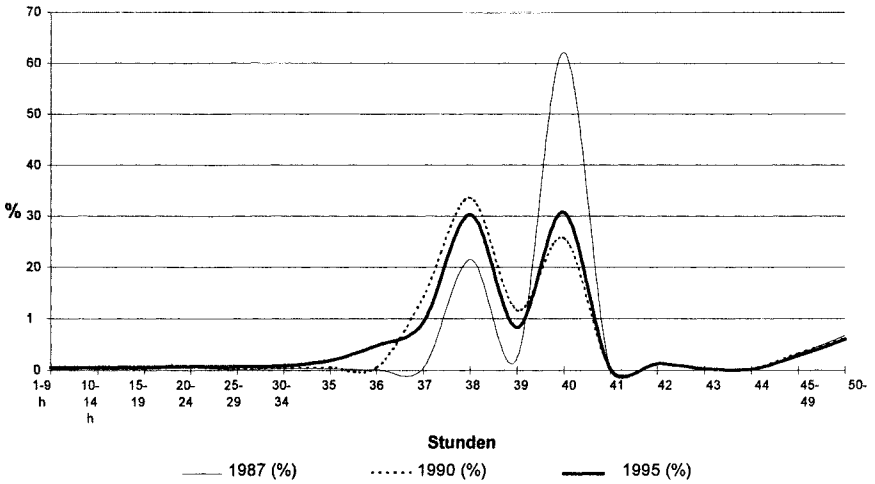
5 Insgesamt waren die praktischen Konsequenzen der Überstundenbegrenzungen weder in den spanischen noch in den französischen Zulieferbetrieben präzise nachzuvollziehen, da die Angaben der Interviewpartner zu den tatsächlichen Überstundenzahlen in vielen Fällen schwammig blieben. Unverkennbar hat jedoch die Mehrarbeit in den Zulieferfabriken beider Länder tatsächlich einen insgesamt deutlich geringeren Stellenwert als vor allem in Großbritannien. Dies geht aber ebenso offensichtlich mit einer höheren temporären Beschäftigung Hand in Hand.

Arbeitsmarktreformen der Folgezeit wurden die Möglichkeiten des Rückgriffs auf befristete Arbeitsverhältnisse und auf Leiharbeit erweitert. In den besuchten Betrieben wurde insbesondere die Leiharbeit teilweise ausdrücklich als eine Alternative zu Überstunden betrachtet. In *Großbritannien* dagegen sind Überstunden nach wie vor das zentrale Flexibilitätsinstrument – ohne jede gesetzliche oder tarifvertragliche Regulierung. Die ausschließlich marktförmige Regulierung der Arbeitszeiten reflektiert sich gesamtgesellschaftlich in Form einer Polarisierung der durchschnittlichen individuellen Arbeitszeiten zwischen den langen Arbeitszeiten im schrumpfenden Sektor der nichtselbständigen Vollzeitbeschäftigten einerseits und dem wachsenden (mehrheitlich weiblichen) Sektor der Teilzeitbeschäftigten mit sehr niedrigen Arbeitszeiten andererseits (s. den Vergleich der gesellschaftlichen „Arbeitszeitprofile“ Deutschlands und Großbritanniens in den Abb. 1 und 2).

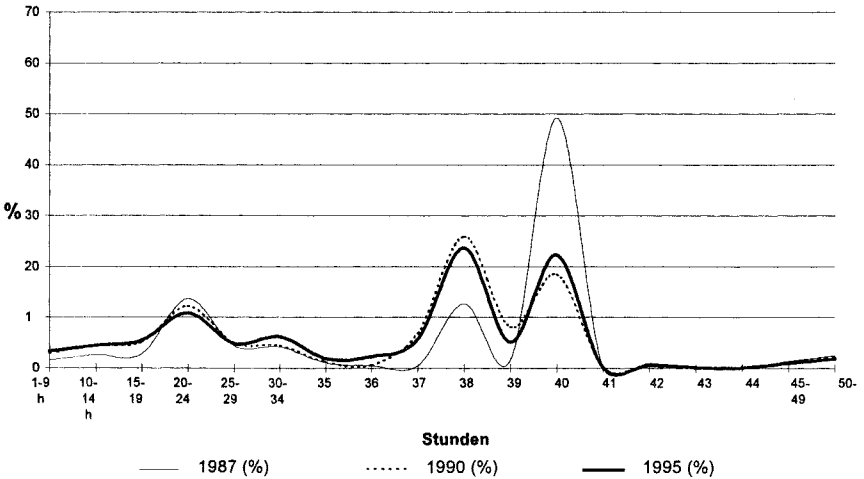
Vor diesem hier nur exemplarisch angerissenen Hintergrund wird deutlicher, warum die Automobilzulieferbetriebe in Deutschland bei der Wahl ihrer Flexibilitätsinstrumente durch die institutionellen Rahmenbedingungen in die Richtung eines „Von jedem etwas“ gedrängt werden. Zweifellos nutzen auch sie die gesetzlichen Möglichkeiten für den Rückgriff auf temporäre und ungesicherte Beschäftigung, und Mehrarbeit spielt nach wie vor eine wichtige Rolle, zumal die gesetzlichen und tariflichen Spielräume dafür im Vergleich zu anderen europäischen Ländern überdurchschnittlich weit sind. Doch alles in allem wird es deutschen Zulieferbetrieben durch die institutionellen Rahmenbedingungen im Vergleich zu Großbritannien, Spanien und Frankreich etwas schwerer gemacht, ihre Arbeitskräfte – um es bildhaft und etwas übertreibend zu formulieren – wie Zitronen auszupressen und nach Gebrauch wegzuworfen. Das, was vielen Unternehmen in Deutschland als lästige Restriktion erscheint – Beschränkungen des Alleinentscheidungsrechts über das Lohn-/Leistungsverhältnis, Beschränkungen des Rückgriffs auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse, möglicherweise auch Bedingungen, die einen zurückhaltenden Umgang mit Mehrarbeit nahelegen⁶ – zwingt zu intensiveren

-
- 6 Die Mitbestimmung über Mehrarbeit nach dem Betriebsverfassungsgesetz gehört zu den Instrumenten, die aktive Betriebsräte auf dem Basar des innerbetrieblichen Interessenausgleichs besonders wirkungsvoll zur Geltung bringen. Dies kann einerseits betriebliche Überstundenkulturen begünstigen; in einem Umfeld von Massenarbeitslosigkeit aber, das gesellschaftliche Sensibilität gegenüber Mehrarbeit fördert, kann es auch zu größerer Vorsicht im Umgang mit Mehrarbeit beitragen. Beide – gegensätzliche – Tendenzen konnten in deutschen Zulieferbetrieben beobachtet werden.

1987, 1990 und 1995, DEUTSCHLAND, MÄNNER



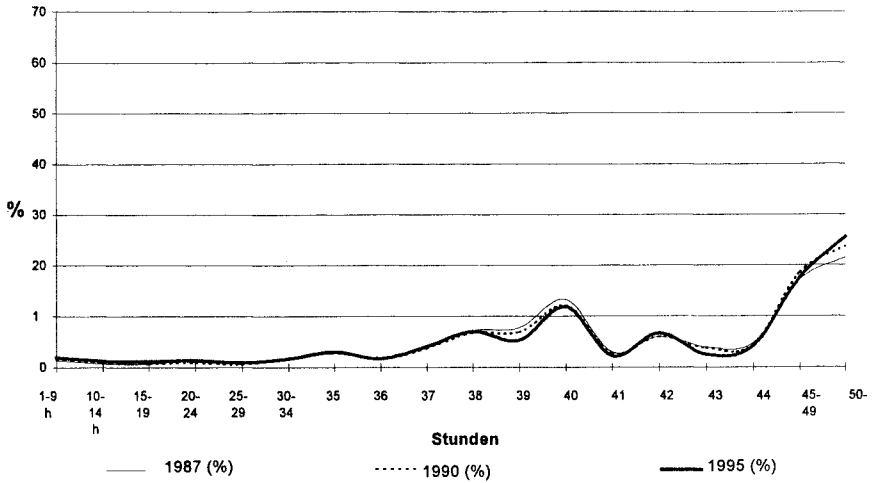
1987, 1990 und 1995, DEUTSCHLAND, FRAUEN



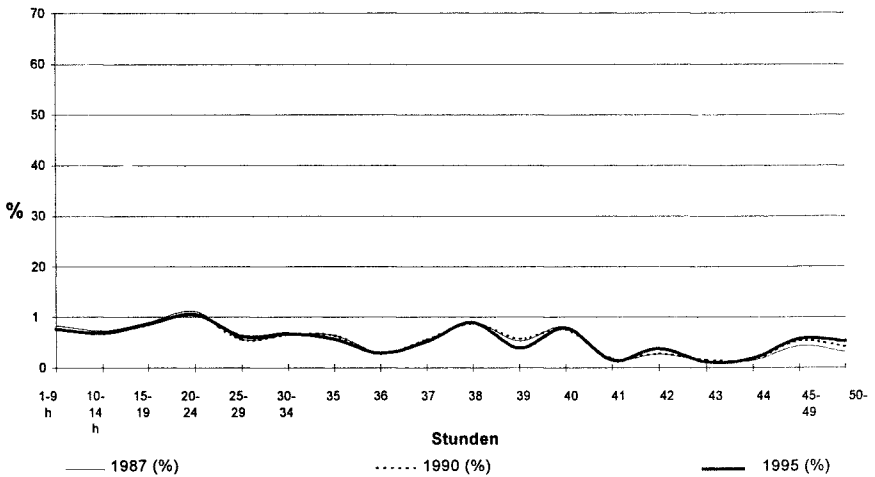
Quelle: Eurostat

Abb. 1: Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten, Deutschland

1987, 1990 und 1995, GROSSBRITANNIEN, MÄNNER



1987, 1990 und 1995, GROSSBRITANNIEN, FRAUEN



Quelle: Eurostat

Abb. 2: Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten, Großbritannien

Überlegungen als in den anderen betrachteten Ländern über weitere mögliche Steigerungen der menschlichen Produktivkraft.

Die Beobachtungen zum flexiblen Arbeitskräfteeinsatz in den vier Ländern lassen sich dahingehend zusammenfassen, daß ihnen weniger eine Strategie als eine Mischung von halben Reformen und pragmatischen Notlösungen zugrunde liegt. Einer derartigen, vorrangig von kurzfristigen Erwägungen und Interessenlagen dominierten Politik mag man keine lange Lebensdauer zutrauen. Doch zumindest vorläufig handelt es sich offenbar um eine recht stabile Konstellation. Dies liegt nicht allein an dem gewissermaßen „natürlichen“ Beharrungsvermögen der tayloristischen Hierarchie, sondern auch an den sozialen und institutionellen Rahmenbedingungen auf den Arbeitsmärkten. Die hohen Raten der Arbeitslosigkeit in allen vier Ländern – mit Spanien weit an der Spitze – sorgen dafür, daß den Unternehmen ein großes Reservoir an Arbeitskräften zur Verfügung steht, die zur Arbeit zu ungünstigen Bedingungen bereit sind. In Europa hat sich ein stabiles Milieu der Massenarbeitslosigkeit herausgebildet, das als die Grundvoraussetzung der skizzierten Formen des Personaleinsatzes betrachtet werden muß. In Verbindung mit dem Trend zur vorrangig betrieblichen Regulierung der Arbeitsverhältnisse übt dies eine starke Sogwirkung auf die Unternehmen aus, menschliche Arbeitskraft primär als Kostenfaktor und nicht als Produktivkraft zu betrachten.

Die Politik, die Beschäftigten zu Puffern des Produktionsprozesses zu machen, erscheint vielen Unternehmen als eine praktische und kostengünstige Lösung ihrer Probleme unter dem JIT-Regime, als ein kurzer Weg zur Konkurrenzfähigkeit. Doch dieser Weg ist mit Problemen gepflastert, wie im folgenden gezeigt werden soll.

2.3 Mehr Verantwortung – mehr Entscheidungskompetenzen?

Grundprinzip des Just-in-time-Regimes ist, wie eingangs gezeigt wurde, die Verteilung von Verantwortung auf mehrere Schultern – zwischenbetrieblich *und* innerbetrieblich. Die Zwiespältigkeit dieses Prinzips hat der französische Soziologe Benjamin Coriat (1990, S. 93) anhand einer spezifischen Logistikform bei Produktion auf Bestellung, der „Kanban“-Steuerung, analysiert: „Kanban ist auch eine machtvoll und neue Technik der *sozialen Kontrolle über die Arbeit mittels Übertragung von Verantwor-*

tung,⁷ zur Unterstützung eines Organisationssystems, das dem Management sehr schnell Transparenz über Defizite bestimmter Arbeiter und Arbeitsplätze verschafft. Das ist es, was das fordistische Fließband, von seiner Natur aus anonym, nur sehr schwer ermöglichte.“ Kontrolle durch Delegation von Verantwortung ist aber ein höchst widerspruchsvoller Vorgang! In dem Maße, wie Verantwortung an diejenigen delegiert wird, denen vom Taylorismus Unmündigkeit eingebleut wurde, werden die Unternehmen real und alltagspraktisch mit einer strategischen Frage konfrontiert: Erhalten die Beschäftigten zugleich mit der neuen Verantwortung auch die praktischen Möglichkeiten und *Ressourcen*, ihr gerecht zu werden? Führt Delegation von Verantwortung auch zur Delegation von Entscheidungskompetenzen? Die innere Logik des JIT-Regimes führt die Unternehmen an diese Frage heran – aber die Antwort bleibt einstweilen offen. Denn es geht um einen neuralgischen Punkt für die Unternehmen, nämlich die vom Taylorismus tief geprägten Unternehmensstrukturen. Weil es ans „Eingemachte“ geht, besteht die nächstliegende Wahl für die Unternehmen in einer halben Reform: Verantwortung an die Beschäftigten delegieren, aber eine Erweiterung ihres Kompetenzbereichs tunlichst vermeiden.

Die Probleme, denen die Unternehmen dabei gegenüberstehen, werden insbesondere bei der Bewältigung von Zeitnot immer wieder sichtbar. Die Zulieferbetriebe sind auf engagierte, zuverlässige, qualitätsbewusste und vielseitig einsetzbare Arbeitskräfte angewiesen. Doch vor allem der Rückgriff auf temporäre Beschäftigungsverhältnisse zieht der Einführung von Polyvalenz und Team Work, die ein gewisses Maß an Beschäftigungssicherheit voraussetzen, enge Grenzen.⁸ Ein Teil der befragten Verantwortlichen zweifelte deshalb daran, daß der gegenwärtige Zustand längerfristig aufrechterhalten werden könne. „Wo Leiharbeiter beschäftigt werden, gehen sofort das Tempo und die Qualität runter“, lautete eine typische Aussage. Der Personalchef einer Elektronikteilefabrik begründete seine Bemühungen, den Anteil der Leiharbeit zurückzuschrauben, mit

-
- 7 Hervorhebung durch den Verf. – S.L. Der französische Begriff „responsabilisation“ ist leider ebenso schwer zu übersetzen wie das englische „empowerment“. Die Differenz zwischen diesen beiden Begriffen drückt exakt das Spannungsfeld aus, in dem sich die Unternehmen gegenwärtig bewegen: Übertragung von Verantwortung ohne oder mit Entscheidungskompetenzen.
 - 8 Nicht zufällig spielte der Abbau des ursprünglich hohen Anteils befristeter Arbeitsverträge bei Toyota zu Beginn der 70er Jahre eine wichtige Rolle bei der Herausbildung des neuen Produktionssystems (Womack u.a. 1990, S. 282).

dem Argument: „Wenn man Interesse an einer qualifizierten Belegschaft hat, will man nicht alle vier Tage wieder von vorn anfangen.“

Aber auch die Komprimierung der Arbeit innerhalb des gegebenen Arbeitszeitrahmens, auf die weiter oben bereits als eine der Erscheinungsformen der Puffer-Rolle der Beschäftigten hingewiesen wurde, kann bewirken, daß „halbe Reformen“ der Arbeitsorganisation häufig das Gegenteil von dem erreichen, was mit ihnen bezweckt wurde. Es kommt zu einem „JIT-Syndrom“ (Moldaschl 1991, S. 357), in dem sich verschiedene Belastungen der Arbeitskräfte kumulieren. Am Beispiel einer Instrumentenfabrik, die bei der Veränderung ihrer Arbeitsstrukturen nach den ersten Schritten des Weges stehengeblieben ist (s. Kasten), wird das Problem von Beschäftigten *und* Betrieb deutlich: Die Anforderungen wurden erhöht und erweitert, ohne die Rahmenbedingungen dem anzupassen.

„Das ist hier ein Alcatraz!“ – Ein Beispiel für Delegation von Verantwortung ohne Erweiterung von Ressourcen

In der Montagefabrik für Instrumente wurde vor einiger Zeit das Fließband durch Montageinseln ersetzt. Früher hatte jede Arbeiterin ihren Arbeitsplatz über Jahre hinweg. „Denken mußte man nicht, alles ging wie im Schlaf.“ Heute bewältigen fünf Frauen in einer Insel so viele Arbeitsschritte wie früher 30 Frauen am Band. Die subjektive Wahrnehmung der Veränderung durch die Arbeiterinnen ist zwiespältig. Die Arbeit sei einerseits fordernder, interessanter geworden, man müsse jetzt mitdenken und mehr aufpassen. Aber andererseits sei sie auch ermüdender. Die Frage, ob sie lieber das alte Band wiederhätten, bejahen die Arbeiterinnen der Insel einmütig und ganz entschieden. Als ein wichtiger Grund wird angegeben, daß früher die Lage der Pausen klar gewesen sei; heute bleibe es ihnen selber überlassen, wann sie ihre Pausen nehmen wollten, und die Arbeit warte auf sie. Das Hauptproblem sei der Arbeitsdruck. „Das ist hier ein Alcatraz“, schimpft eine von ihnen. In den Vorgabezeiten sei der Zeitverlust nicht ausreichend berücksichtigt, der durch den häufigen Variantenwechsel entstehe. Vor allem die ungeplanten Wechsel aufgrund kurzfristiger Abruferänderungen bedeuteten einen zusätzlichen Zeitaufwand beim Auswechseln von Teilen.

„Eine verbreitete Definition setzt Verantwortung mit Macht gleich (...). Da diese Definition nicht die Fälle berücksichtigt, in denen den Arbeitern zusätzliche Verantwortung übertragen wird, ohne ihnen jedoch ad-

äquate Ressourcen zur Verfügung zu stellen, damit sie ihre Aufgabe bewältigen können, kann man das ebensogut als Streß bezeichnen“ (Babson 1995, S. 4). Den Anforderungen des JIT-Regimes können sich die Betroffenen weitaus weniger individuell entziehen als der klassischen, einzelbetrieblichen tayloristischen Rationalisierung. Dies kann dann dazu führen, daß großangelegte betriebliche Reformen – in unserem Beispiel die Ersetzung des Fließbandes durch Montageinseln – von den meisten ArbeiterInnen aufgrund ihrer praktischen Erfahrungen scharf abgelehnt werden. Auf diese Weise verbauen sich viele Betriebe den Zugang zur wichtigsten Quelle der Produktivitätssteigerung, dem Engagement der Beschäftigten.

Derartige Probleme signalisieren nichts anderes als den Versuch vieler Unternehmen (in unserer Untersuchung war dies die große Mehrheit in allen vier Ländern), sich dem JIT-Regime anzupassen, ohne den Taylorismus aufzugeben. Dieses Vorgehen ist zunächst durchaus nicht unrealistisch. Herstellung von Autoteilen ist arbeitsteilige Massenproduktion und wird auch in der absehbaren Zukunft von der Mehrzahl der ProduktionsarbeiterInnen wenig fachliche Qualifikation erfordern. Der Reiz, der in der Arbeit selber liegt, bleibt deshalb begrenzt oder tendiert gegen Null. Alle Beteiligten wissen das und richten sich entsprechend ein. Dieses Sich-Einrichten führt bei den Beschäftigten im tayloristischen Betrieb zu einem Ausbau und Bewahren von Schutzräumen, die Monotonie und das Tempo der Arbeit erträglich machen. Das Management wiederum versucht unentwegt, in diese Schutzräume einzudringen, um den Leistungsgrad zu erhöhen – eine Auseinandersetzung, die periodisch in formellen und/oder informellen Leistungskompromissen stillgelegt wird. In der Tradition Taylors war stets klar, daß das Management in dieser Auseinandersetzung ohne eine möglichst straffe soziale Kontrolle und Aufsicht nur verlieren konnte. Klar war bislang auch, daß in Großbetrieben mit ihrer überaus komplexen Aufsichtsstruktur die hierarchische Kontrolle über die ArbeiterInnen mit einer vergleichsweise guten Entlohnung flankiert werden mußte. Henry Fords berühmter Entlohnungsgrundsatz „5 \$ a day“ ist der Prototyp dieser Strategie (vgl. Williams u.a. 1994). Auch der modifizierte Taylorismus im Toyota-Produktionssystem hält an dieser Herangehensweise fest. Im Unterschied zur herkömmlichen tayloristischen Kontrollpolitik baut er jedoch mit großem wirtschaftlichen Erfolg auf eine „Kombination von Zwang und Einverständnis“ (Berggren 1991, S. 40). Das Element des Zwangs wurzelt in dem extremen Leistungsdruck, der dem systematischen Entfernen von Sicherheiten aus

dem Prozeß entspringt. Das Element des Einverständnisses wiederum ist nach der Analyse von Nomura und Jürgens (1995, S. 251 ff.) das Ergebnis eines Komplexes sozialer Integrationstechniken („Systemlogik sozialer Schließungen“, Rolle der Gewerkschaften, Formen der Leistungsregulierung und Entlohnung).

Aus der Sicht der Automobil- und Zulieferunternehmen in Europa stellt sich nun das Problem, für diese leistungsstarke Verbindung von Prozeßzwang und Einverständnis ein Funktionsäquivalent zu finden. „Aus passiven Rationalisierungsobjekten sollen aktive Rationalisierungssubjekte werden“ (Wolf 1994, S. 248). Der Prozeßzwang kann zwar mit dem JIT-Regime durchgesetzt werden, doch das Einverständnis, die Identifikation nicht. Die dem Taylorismus innewohnende Mißtrauenskultur „beißt sich“ mit der Verteilung von Verantwortung auf mehrere Schultern, die mit der Durchsetzung des JIT-Regimes notwendig einhergeht. Die derzeit noch dominierende Mischung von halben Reformen und pragmatischen Notlösungen kann dagegen ihre relative Stabilität nur von außen, aus dem allgegenwärtigen Drohpotential des Arbeitsmarkts beziehen. Damit löst sie aber das *Problem* nicht. Unter den gegenwärtigen Voraussetzungen hat die Konfrontation der Beschäftigten mit den Kunden anstelle des Chefs, die dem JIT-Regime innewohnt, eine *einschüchternde* Wirkung. Sie verstärkt die Subalternität der ArbeiterInnen. In einer Kultur der Einschüchterung kann aber Kreativität schwerlich wachsen. Not macht nicht notwendig erfinderisch! Die Delegation von Verantwortung wird erst dann die erhofften Produktivitätspotentiale freisetzen, wenn sie durch die Delegation von Kompetenzen und Ressourcen flankiert wird. Einstweilen tragen Arbeitslosigkeit und „Deregulierung“ der Arbeitsmärkte maßgeblich dazu bei, die Unternehmen von dieser Neuorientierung abzuhalten. Doch wenn sie sich durchsetzt, werden sich die klassischen Problemlagen abhängiger Beschäftigung grundlegend verschieben.

3. Ausblick

Immer wieder wurden in der deutschen Industriesoziologie – von Schumann u.a. (1994) bis zu Altmann u.a. (1993) – Gewinner“ und „Verlierer“ von Rationalisierungsprozessen identifiziert (wobei mit der Nähe zur Automation die Chance wächst, zur Minderheit der Gewinner zu gehören). Doch die Analyse des JIT-Regimes in dem hier vorgeschlagenen weiten

Verständnis regt dazu an, zukünftige Rationalisierungsprozesse unter einer Perspektive zu betrachten, die quer zu bisherigen Ansätzen liegt. Unter dem JIT-Regime kommen nämlich die Rationalisierungsgewinner zwar in den Genuß einer erweiterten Kontrolle der eigenen Arbeitsbedingungen – aber nur in Verbindung mit der Last erweiterter Verantwortung, durch die jene Nischen und erkämpften Schonräume beseitigt werden, mit denen sich die Arbeitenden das Leben in der tayloristischen Fabrik erträglich gemacht haben. Ohne diese Einschränkung können die neuen Handlungsspielräume von abhängig Beschäftigten nicht auf die Welt kommen! Dies kann in der äußersten Konsequenz dazu führen, daß die „aktiven Rationalisierungssubjekte“ nicht nur die intensivere, sondern auch die extensivere Verausgabung ihrer eigenen Arbeitskraft selbständig betreiben.

Die Rationalisierungsverlierer dagegen erleben bislang nur die Nachteile dieser erweiterten Verantwortung, ohne daß ihnen die auf neue Weise belastenden Vorteile einer erweiterten Kontrolle der eigenen Arbeitsbedingungen zugestanden würden. Der Unterschied zwischen Gewinnern und Verlierern liegt nicht in ihrer Rolle als Puffer der Produktionsprozesse, sondern in den unterschiedlichen Möglichkeiten, diese neue Rolle aktiv zu bewältigen. Ihr gemeinsames Schicksal besteht jedoch darin, daß dem Individuum unter dem Diktat der Zeitnot Mitverantwortung für das Funktionieren des Gesamtprozesses der Produktion aufgedrängt wird. Die Beschäftigten werden mit den Kunden anstelle des Chefs konfrontiert, weil betriebsübergreifende Rationalisierung nur dann funktionieren kann, wenn die Verantwortung für fehlerfreie Qualitätsproduktion auf viele Schultern verteilt wird.

Eine Managementtechnik, die es nicht bei „halben Reformen“ beläßt, sondern die Konsequenz zieht, den Beschäftigten in den Produktionssegmenten „autonome“ Entscheidungsrechte zu übertragen, reagiert strategisch auf eine außerhalb ihrer Gewalt liegende Strukturveränderung der Massenproduktion und macht sie sich (genauer: dem Unternehmen) zunutze. „Autonom“ ist dabei nicht deshalb in Anführungsstriche zu setzen, weil es sich um eine bloße Illusion von Autonomie handelte, sondern weil die Beschäftigten es mit zwei grundverschiedenen Arten von Autonomie zu tun bekommen. Sie benötigen und bekommen *autonome* Entscheidungsrechte zu dem Zweck, mit Entwicklungen klarzukommen, die sich *autonom* von ihrem Produktionssegment und ihrem Unternehmen vollziehen, nämlich den Gesetzen des Marktes und der Konkurrenz. Die Ein-

bettung der „Autonomie von Individuen ... in die ganz andersartige Autonomie von Prozessen und Systemen (macht) erst das Wunder möglich: daß sich ein Abbau von Zwang als eine Erhöhung des Leistungsdrucks auswirkt, deren Motor nichts anderes ist als das Selbstständigkeitsbedürfnis der abhängigen Beschäftigten selbst“ (Peters 1996, S. 31).

Es spricht viel dafür, daß diese Tendenz zukünftig zu einem wesentlichen Element dessen wird, was Kratzer, Döhl und Sauer in diesem Band, S. 177 ff., als „Entgrenzung von Arbeit“ beschreiben – nicht allein für Hochqualifizierte, sondern nach und nach auch für Beschäftigte auf niedrigeren Ebenen der Produktionshierarchie. Wenn dies so ist, dann griffe es aber zu kurz, ausschließlich die *Last* im Blick zu haben, die mit größerer Verantwortung einhergeht. Denn das eigentlich Neue ist ja die *Widersprüchlichkeit* dieser Tendenz: *Last und Lust* von Verantwortung werden auf eine ganz vertrackte Weise miteinander verschmolzen. Beschäftigte und Unternehmen bewegen sich auf Neuland zu.

Literatur

- Altmann, N.; Bieber, D.; Deiß, M.; Döhl, V.; Sauer, D.; Schraysschuen, Th.: Veränderung der Arbeitsbedingungen durch neuartige Formen der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung (Zulieferindustrie), hektogr. Bericht, München 1993.
- Appelbaum, E.: New Work Systems in the New World Order. In: L. Mishel; J. Schmitt (eds.): Beware the U.S. Model – Jobs and Wages in a Deregulated Economy, Washington, D.C. 1995, pp. 37-66.
- Babson, S. (ed.): Lean Work – Empowerment and Exploitation in the Global Auto Industry, Detroit 1995.
- Berggren, C.: Von Ford zu Volvo – Automobilherstellung in Schweden, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1991.
- Coriat, B.: L'atelier et le robot – Essai sur le fordisme et la production de masse à l'âge de l'électronique, Paris 1990 (2. Aufl. 1994).
- EIRR: Spain – Social Partners Draft Labour Market Reform Pact. In: European Industrial Relations Review, no. 279, 1997, pp. 10-11.
- Jürgens, U.; Malsch, Th.; Dohse, K.: Moderne Zeiten in der Automobilfabrik – Strategien der Produktionsmodernisierung im Länder- und Konzernvergleich, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1989.
- Krafcik, J.F.; MacDuffie, J.P.: Explaining High Performance Manufacturing – The International Automotive Assembly Plant Study, IMVP International Policy Forum, Ms., Boston 1989.

- Lehndorff, S.: Zeitnot und Zeitsouveränität in der just-in-time-Fabrik – Arbeitszeitorganisation und Arbeitsbedingungen in der europäischen Automobilzulieferindustrie, München/Mering 1997.
- Moldaschl, M.: Frauenarbeit oder Facharbeit? – Montagerationalisierung in der Elektroindustrie II, Frankfurt/New York 1991.
- Nomura, M.; Jürgens, U.: Binnenstrukturen des japanischen Produktivitätserfolges – Arbeitsbeziehungen und Leistungsregulierung in zwei japanischen Automobilunternehmen, Berlin 1995.
- Peters, K.: Der Begriff der Autonomie und die Reorganisation von Unternehmen. In: E. Fricke (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Autonomie von Ingenieuren, Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Humane Technikgestaltung, Heft 14, Bonn 1996, S. 22-31.
- Sauer, D.; Döhl, V.: Kontrolle durch Autonomie – Zum Formwandel von Herrschaft bei unternehmensübergreifender Rationalisierung. In: J. Sydow; A. Windeler (Hrsg.): Management interorganisationaler Beziehungen, Opladen 1994, S. 258-274.
- Schumann, M.; Baethge-Kinsky, V.; Kuhlmann, M.; Kurz, C.; Neumann, U.: Trendreport Rationalisierung – Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie, Berlin 1994.
- Williams, K.; Haslam, C.; Johal, S.; Williams, J.: Cars. Analysis, History, Cases, Providence 1994.
- Wolf, H.: Rationalisierung und Partizipation. In: Leviathan, Heft 2, 1994, S. 243-259.
- Womack, J.P.; Jones, D.T.; Roos, D.: The Machine that Changed the World, New York/Toronto etc. 1990. (Deutsch: Die zweite Revolution in der Autoindustrie, Frankfurt/New York 1991.)

Demographischer Wandel in Japan

1. Konturen des Alterungsschocks

In keiner anderen führenden Industrienation fällt der demographische Wandel drastischer aus als in Japan, das nach der Jahrtausendwende mit einer historisch beispiellosen Alterung seiner Bevölkerung konfrontiert sein wird: „Noch 1920 war nur jeder 20ste Japaner (5,9 % der Gesamtbevölkerung) 65 Jahre oder älter; 1985 bereits jeder zehnte (11,8 %); 2020 jedoch wird es jeder vierte sein (24,2 %)“ (Health and Welfare Statistics, zit. bei Imhof 1986, S. 362). Um das Jahr 2050 wird Japan die weltweit am meisten gealterte Industrienation sein, in der eine von drei Personen 65 Jahre und älter sein wird (JLB 4/1997, S. 1). Dagegen wird für europäische Länder (Schweiz, BRD, Dänemark, Schweden) als Maximum im Jahre 2025 ein Anteil von 22 bis 23 % 65jähriger und Älterer an der Bevölkerung prognostiziert (Getreuer-Kargl 1990, S. 6).

Bemerkenswert aus Expertensicht ist am Fall Japan deshalb nicht so sehr das Niveau der Alterung, das „nicht nennenswert höher sein wird als in vielen Ländern Westeuropas“ (ebd., S. 7), sondern das *Tempo*, in dem der Alterungsprozeß vonstatten geht. In nur drei Jahrzehnten (1990 bis 2020) wird sich in Japan der Anteil der 65jährigen und Älteren verdoppelt haben; Deutschland benötigte für diese Verdoppelung 62 Jahre (1951 bis 2013; FAZ/12.9.1994). „Wenn man auch kaum von einer einzigartigen demographischen Entwicklung Japans sprechen kann, so zeigt sich doch, daß die japanische Bevölkerung rasch und in erheblichem Maße altern wird“ (Getreuer-Kargl 1990, S. 7).

Komplementär wird in Japan die Zahl junger Menschen in einem relativ kurzen Zeitraum drastisch abnehmen: Die Altersgruppe der 20- bis 29jährigen wird zwischen 1995 und 2025 um ein Drittel zurückgehen (von 19 auf 12,5 Mio.), während die Altersgruppe der 60- bis 69jährigen von 14 auf 18 Mio. zunehmen wird (Seike 1997, S. 153 f.). Daraus ergeben sich

längerfristig dramatische Konsequenzen für die sozialen Sicherungssysteme: Gegenwärtig unterstützen noch 4,8 Personen im produktiven Alter eine ältere Person, im Jahre 2050 sind nur noch 1,7 Personen für eine ältere Person aktiv (JLB 4/1997, S. 1). Der Beitragssatz zur Alterssicherung, der momentan – je zur Hälfte arbeitgeber-/arbeitnehmerfinanziert – bei 14,5 % des Monatseinkommens liegt, soll im Jahre 2025 auf 34,8 % steigen (JLB 1/1995, S. 5).

Verantwortlich für die Alterung ist der in Japan vergleichsweise *spät*, d.h. erst nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges, einsetzende steile Anstieg der Lebenserwartung. „Der große Sprung nach oben erfolgte hier zwischen 1947 und 1960 bei den Männern von 50,1 auf 65,3 Jahre, bei den Frauen von 54,0 auf 70,2 Jahre“ (Imhof 1986, S. 365). Inzwischen hat Japan Spitzenwerte bei der durchschnittlichen Lebenserwartung der männlichen (76,2 Jahre) wie der weiblichen Bevölkerung (82,5 Jahre) erreicht (Asahi Shimbun/15.7.1994).

Neben der „beinahe explosionsartigen Ausweitung der Lebensspanne“ (Imhof 1986, S. 373) trägt der Geburtenrückgang zum demographischen Wandel bei: Die japanische Geburtenrate (durchschnittliche Kinderzahl pro Frau im gebärfähigen Alter) erreichte 1995 mit 1,42 ihren vorläufig historischen *Tiefststand* (JLB 4/1997, S. 1). Darin kumuliert eine Entwicklung, die Familienplanung durch ungehinderten Zugang zu Kontrazeptiva (trotz Verbots der Antibabypille) und durch die vergleichsweise liberale Nachkriegsregelung der Abtreibung begünstigt hat (vgl. Coleman 1983). Zwar ist freiwillige Kinderlosigkeit in Japan immer noch äußerst selten, aber der Trend zum Aufschub von Eheschließung und Familiengründung ist insbesondere bei Frauen unverkennbar (JLB 1/1992, S. 6). Allein im Zeitraum 1985 bis 1995 nahm der Anteil der ledigen Frauen in der Altersgruppe der 25- bis 29jährigen von 30 % auf 50 % zu (JLB 4/1997, S. 1). Inzwischen ist deutlich, daß sich der Aufschub auf die Kinderzahl negativ auswirkt.

Eine weitere Ursache des Geburtenrückgangs dürfte in der kontinuierlichen Zunahme der Erwerbsquote *verheirateter* Frauen bestehen: Seit Mitte der 80er Jahre ist die knappe Mehrheit verheirateter Japanerinnen erwerbstätig (Ölschläger u.a. 1994, S. 315; zugenommen hat vor allem der Prozentsatz der „Familienfrauen“, der als *Arbeitnehmerin* abhängig und außerhäuslich erwerbstätig ist. Er stieg im Zeitraum 1960 bis 1991 von 8,8 % auf 35,1 %; Labor Force Survey). Für die Frauen haben sich da-

durch die Vereinbarkeitsprobleme (mit Kinder-, Kranken- und Altenversorgung) drastisch verschärft.

Trotz der Alterung gelten Arbeitsangebot und -nachfrage in Japan unter Zugrundelegung einer zwei- bis dreiprozentigen Wachstumsrate noch bis zur Jahrtausendwende als in etwa ausgeglichen. Danach werden Ungleichgewichte prognostiziert. Obwohl der Anteil der aktiven Bevölkerung (zwischen 15 bis 65) unaufhaltsam schrumpfen wird, wird für bestimmte Sektoren und Regionen Arbeitslosigkeit vorhergesagt (JLB 9/1995, S. 5). Bei technisch-professionell ausgebildeten Arbeitskräften soll es jedoch zu Engpässen kommen (nach General Research Institute of Mitsui Information Development, Inc.).

In Japan besteht seit langem ein nahezu einhelliger Konsens, daß Arbeitsimmigration in großem Stil, Einwanderung bzw. ein „Gastarbeiter-Regime“ wie im Westen, nicht ernsthaft erwogen wird. Im Hinblick auf die skizzierten Probleme bleibt also nur der Rekurs auf einheimische Humanressourcen. In dieser Hinsicht bieten sich hauptsächlich zwei Wege an: (a) *Lebensarbeitszeitverlängerung* und (b) eine intensivere *Nutzung des weiblichen Arbeitskraftpotentials*.

Mit beiden Strategien sind Probleme verbunden. Sowohl Lebensarbeitszeitverlängerung als auch Frauenmobilisierung lassen sich mit den Vorgaben des typisch japanischen Beschäftigungssystems (Dauerbeschäftigung und Senioritätsentlohnung) nicht ohne weiteres in Einklang bringen. Beide Strategien stehen unter dem Generalvorbehalt, die kostentreibenden Implikationen des japanischen Beschäftigungssystems nicht zu verschärfen. Konkret stellt sich aus gesamt- wie aus einzelwirtschaftlicher Sicht die Aufgabe, Ältere und Frauen nutzbringend einzusetzen, ohne die Kostenbelastung der Unternehmen zu erhöhen und Wettbewerbspositionen zu gefährden. Bevor die japanischen Lösungsansätze im einzelnen skizziert werden, soll die sich inzwischen deutlich abzeichnende *Generallinie* im Umgang mit diesem Problem verdeutlicht werden.

2. Quadratur des Kreises? – Systemstabilisierung durch Flexibilisierung

Das Dauerbeschäftigungssystem garantiert den fast ausschließlich männlichen Kernbelegschaften japanischer Unternehmen durch eine Art still-

schweigenden sozialen Kontrakt nach dem Eintritt ins Unternehmen (vorzugsweise unmittelbar nach dem Ober- bzw. Hochschulabschluß) Beschäftigungssicherheit in Verbindung mit senioritätsabhängigen Lohnsteigerungen. Dem System liegen zwei Annahmen zugrunde: „Zum einen geht man von der Modellvorstellung einer stetigen parallelen Entwicklung von Qualifikation und Produktivität der Beschäftigten aus, die eine analoge Entwicklung der Löhne rechtfertigt. Zum anderen hat man implizit einen Generationenvertrag innerhalb der Kernbelegschaften konstruiert, nach dem die jüngeren Mitarbeiter gemessen an ihrer Produktivität unterproportional entlohnt werden, dafür aber im Alter durch überproportionale Entlohnung eine Kompensation erwarten können“ (Ernst 1995, S. 116).

Nach Schätzungen gehören zum privilegierten Arbeitskraftsegment in Japan ca. ein Viertel bis ein Drittel aller abhängig Beschäftigten. Angemessenerweise muß das Dauerbeschäftigungssystem jedoch als „normative Idee“ von enormer sozialer Ausstrahlung interpretiert werden, der sich fast alle Unternehmen verpflichtet fühlen, auch wenn sie ihr in der Realität aus vielerlei Gründen nicht folgen können.

Dauerbeschäftigung hat, wie Sato in Anschluß an Tsuda nachweist, in den Zeiten der Prosperität, insbesondere zwischen 1961 und 1981, „bei allen Arbeitskräften, unabhängig von der Unternehmensgröße, von der Art der Arbeit, vom Bildungsniveau, vom Alter etc.“ stark zugenommen (Sato 1997, S. 17). In Krisenzeiten impliziert das Dauerbeschäftigungssystem jedoch Kosten, die für viele Unternehmen zu einer immer schwerer zu verkraftenden Last werden, vor allem wenn struktureller Wandel nicht auf schnelle Konjunkturerholung hoffen läßt.

Ungeachtet hoher Kosten plädieren jedoch einflußreiche Kräfte in Japan, wie unlängst der Direktor des halbamtlichen Japan Institute of Labour, für die Beibehaltung des Dauerbeschäftigungssystems: „Some economists and critics argue that the nation should rethink Japanese-style employment practices which curb free mobility of workers. ... Continuous employment and steady income bring employees stable living standards and a sense of security. On the other hand, avoiding easy-going dismissal and assuring long-term employment enable employers to expect better work performance and morale of workers through on-the-job-training (OJT) ... From this, *the view that it is desirable to desintegrate Japan's employment practices into a flexible labor market is not justifiable*. What is vitally needed in the future aging society is assurance of jobs for those in their

60s through longer employment“ (Takanashi 1995, S. 6 ff.; Hervorhebung durch die Verfasserin).

Unausgesprochen bleibt, daß *nicht* daran gedacht ist, Dauerbeschäftigung und Senioritätentlohnung lebenszeitlich zu verlängern. Nichts fürchten die japanischen Unternehmen mehr als eine „sclerotic and expensive top heavy age pyramid“ (JLB 1/1996, S. 7). Vielmehr wird nach der „Quadratur des Kreises“ gesucht: Einerseits möchte man die vielfach privilegierten Kernbelegschaften keinesfalls aufblähen. Andererseits glaubt man, auf ihre Auffrischung von „unten“ nicht verzichten zu können. Zwar werden in Krisenzeiten Neurekrutierungen zurückgestellt. Aber dies verstärkt zwangsläufig die „Kopflastigkeit“ des Altersaufbaus der Belegschaften und gilt unter Produktivitätsgesichtspunkten als denkbar unerwünscht. Eine rigorose „Lichtung“ der „mittelalten“ Kernbelegschaftsgruppen scheidet jedoch ebenfalls aus, weil dies die Hauptleistungsträger verschrecken würde. Es bleiben also nur ein behutsames Abschmelzen der Älteren und eine umsichtige Personalpolitik der partiellen Frauenerwerbsintegration.

In Japan geht man optimistischerweise davon aus, daß die skizzierten Probleme durch die Schaffung *diversifizierter Beschäftigungsstrukturen* (*shūgyō „pattern“ no tayōka*) gelöst werden können. Man beansprucht, Lebensarbeitszeitverlängerung und Frauenerwerbsintegration so gestalten zu können, daß sich demographische Anforderungen und unternehmerische Rentabilitätsabwägungen nicht in die Quere kommen.

3. Lebensarbeitszeitverlängerung: Rentable Weiterbeschäftigung in der „Rückzugszone“

In internationaler Vergleichsperspektive weisen ältere Japaner/innen eine bemerkenswert hohe Erwerbsbeteiligung auf. Bei den 60- bis 64jährigen japanischen Männern war die Erwerbsquote mit 74,2 % (1990) mehr als doppelt so hoch wie in der entsprechenden deutschen Altersgruppe (35,1 %). Bei den Frauen betrug die Relation 40,7 % zu 12,5 %. Allerdings ist zu beachten, daß die exorbitant hohe japanische Erwerbsbeteiligung der Älteren ca. zur Hälfte auf selbständige und mithelfende Familienentätigkeit entfällt (JLB 1/1991, S. 5).

In Meinungsumfragen zeigen sich ältere Japaner an Erwerbstätigkeit hochinteressiert (Takanashi 1994, S. 211, zit. nach Ernst 1995, S. 113). Es muß jedoch berücksichtigt werden, daß darin auch finanzielle Zwänge zum Ausdruck kommen, die sich unter anderem aus der Diskrepanz zwischen betrieblichem Pensionsalter und Rentenbezugsalter ergeben. Zwar wurde die zeitliche Lücke zwischen betrieblicher Altersgrenze und Rentenbezug auf Druck der japanischen Regierung durch die Anhebung des betrieblichen Pensionsalters auf 60 Jahre in nahezu allen Großunternehmen und den meisten mittelständischen Betrieben geschlossen (ebd., S. 122 f.). Aber durch die Rentenreform von 1995, die eine schrittweise Anhebung des Mindestalters für volle Rentenbezüge von 60 auf 65 Jahre vorsieht, bricht sie erneut auf (JLB 1/1995, S. 5). Teilrenten, die zwischen 60 bis 64 Jahren in Anspruch genommen werden können, setzen in in den meisten Fällen ein Zusatzeinkommen voraus.

Der aus welchen Gründen auch immer hohen Erwerbsneigung der Älteren steht in Japan seit einigen Jahren ein schrumpfendes Angebot gegenüber. Ab 1992 verschlechterte sich das Jobangebot, und die Arbeitslosenrate der 60- bis 64jährigen ist mehr als doppelt so hoch wie diejenige anderer Altersgruppen. Es mangelt an regulären Vollzeit Arbeitsplätzen für diesen Personenkreis. Abhilfe verspricht der demographische Wandel, die rapide fortschreitende Alterung (s.o.), aber noch ist angesichts der wirtschaftlichen Entwicklung unklar, ob dieses Kalkül aufgehen wird.

Den Interessen der meisten betroffenen Älteren würde eine Festsetzung der betrieblichen Altersgrenze auf 65 Jahre zweifellos entgegenkommen. Von einzelnen Wissenschaftlern wird dafür auch als „oberstes politisches Ziel“ plädiert (Seike 1997a, S. 6). Dennoch ist klar, daß die Weiterbeschäftigung der Älteren realistischere nur durch Methoden gefördert werden kann, die den inhärenten Kostendruck des Dauerbeschäftigungssystems mildern. Dazu gibt es folgende Strategien:

(a) *Begrenzung der senioritätsabhängigen Lohnsteigerungen*: In mehr als der Hälfte der Großunternehmen liegt das Schwellenalter dafür inzwischen zwischen dem 53. und 55. Lebensjahr (Takanashi 1994, S. 116, zit. nach Ernst 1995, S. 117).

(b) *Angebot von Weiterbeschäftigung bzw. Wiedereinstellung mit verändertem Status beim jetzigen Arbeitgeber oder in Partnerfirmen*: 1990 legte das „Gesetz zur Beschäftigungssicherung der Älteren“ den Arbeitgebern

nahe, ältere Mitarbeiter/innen zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr weiterzubeschäftigen. 1994 gaben 90 % aller Unternehmen an, Anschlußmöglichkeiten mit verändertem Status anzubieten; dies impliziert in den meisten Fällen Weiterbeschäftigung bzw. Wiedereinstellung zu reduziertem Lohn. Die Lohnausfälle sollen idealerweise durch Abfindungen, öffentliche Zuzahlungen und partiellen Rentenbezug kompensiert werden. Allerdings gewähren inzwischen weniger als 10 % der Großunternehmen diese Regelung allen Personen, die dies wünschen; die allermeisten gehen dabei selektiv vor (Umetani 1994, S. 26, zit. nach Ernst 1995, S. 124 f.). Je kleiner das Unternehmen, desto größer sind die Chancen auf Weiterbeschäftigung (JLB 4/1991, S. 6).

(c) *Ausgliederung älterer und als „stagnierend“ eingeschätzter Belegschaftsmitglieder in Form einer zeitlich begrenzten Entsendung (shukkô) oder dauerhaften Überstellung (tenseki) zu (meist kleineren) Partnerfirmen: shukkô und tenseki* wurden 1995 nach einer Untersuchung des Arbeitsministeriums von nahezu allen Großunternehmen, von 65 % der mittelständischen Betriebe (300 bis 999 Beschäftigte) und noch von knapp einem Drittel der nächstkleineren Kategorie (100 bis 299 Beschäftigte) praktiziert (JLB 12/1996, S. 5). Kosteneinsparungen (unter anderem aufgrund des japantypisch stark ausgeprägten Lohngefälles zwischen Großunternehmen und KMU-Unternehmen) sind dabei zwar nicht das alleinige Motiv, aber immer willkommene Begleiterscheinung. Mehr als die Hälfte der Betroffenen wurde übrigens nach der o.a. Untersuchung *nicht* um Zustimmung für die geplante Entsendung/Überstellung ersucht (ebd., S. 8).

(d) *Angebot erhöhter Abfindungszahlungen im Falle freiwilliger Arbeitsaufgabe vor der betrieblichen Altersgrenze:* Nach einer Untersuchung von 1996 unterbreitete ca. die Hälfte der befragten Unternehmen entsprechende Angebote. Die Angebote richten sich verstärkt an die Altersgruppe der *unter* 50jährigen: je jünger, desto höher die Zahlungen, die in Aussicht gestellt wurden (JLB 6/1997, S. 2). Sie werden häufig als „second career“-Unterstützung deklariert, die unter anderem auch den Weg in die Selbständigkeit ebnen soll (so etwa in einem Elektronikunternehmen und einem Pharmazeutischen Betrieb; vgl. JLB 1/1995, S. 3 f.).

Es wird deutlich, daß die auf politischen Druck erfolgte Anpassung der betrieblichen Altersgrenze an das offizielle Rentenbezugsalter von 60 Jahren in Japan in vielen Unternehmen dazu führte, die Reihen der älteren Mitarbeiter auszudünnen. Es handelt sich um einen Trend, der in

Großunternehmen bereits in der zweiten Hälfte der 80er Jahre gängige Praxis war. Kohorten-Analysen aus dieser Zeit belegen, daß in Großunternehmen ca. die Hälfte der Mitarbeiter zwischen dem 55. und 59. Lebensjahr abgebaut wurde (JLB 4/1991, S. 6). Alles spricht dafür, daß die Ausdünnung nach der Rentenreform von 1995 (Heraufsetzung des Pensionsalters auf 65 Jahre) fortgesetzt wird.

In Übereinstimmung mit demographischen Anforderungen wird jedoch in Japan nicht die Ausgliederung der Älteren aus dem Arbeitsmarkt angestrebt, sondern ihre Weiterbeschäftigung zu rentablen Bedingungen. Den Älteren wird *statt eines starren Rückzugsalters eine Rückzugszone (retirement zone)* geboten: „Is is thus necessary to understand Japan's retirement age as a zone (retirement zone) rather than a point“ (JLB 4/1991, S. 6). *Die Rückzugszone besteht aus einem quasi-internen Arbeitsmarkt in einem Netzwerk von Zuliefer- und Partnerfirmen.* Diversifizierte Beschäftigungsformen wie Teilzeit- und Kontraktarbeit sowie freiwillig aufgestockte Abfindungssummen sollen dort Weiterbeschäftigung (und ggf. den Schritt in die Selbständigkeit) ermöglichen.

4. Stabilisierung des Systems auf Kosten der Frauen?

Japanerinnen sind mit einer Frauenquote von 40,5 % und Frauenerwerbsquote von knapp 50,3 % (JLB 2/1995, S. 1) im Erwerbsleben überwiegend *diskontinuierlich* präsent. Noch immer weist ihre altersgruppenspezifische Erwerbsbeteiligung die graphische Form des Buchstabens M auf, die in keinem anderen Industrieland so ausgeprägt ist (Rôdô Hakushô 1991, S. 107). Durch den Anstieg des Heirats- und Erstgebäralters hat sich der Tiefpunkt allerdings von der Mitte des zweiten auf den Anfang des dritten Lebensjahrzehnts verschoben, bei gleichzeitiger Zunahme kontinuierlicher Beschäftigung bzw. Verkürzung der Unterbrechungszeiten (ebd., S. 108). In Meinungsumfragen ist der Anteil derjenigen Frauen, die auch in der Phase der Kleinkindbetreuung für eine Fortsetzung der Erwerbsarbeit plädieren, im Zehnjahreszeitraum 1984 bis 1994 von 20,1 % auf 32,5 % gestiegen (JLB 3/1996, S. 2).

Insgesamt wurde die Frauenbeschäftigung in Japan sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Weise ausgeweitet: *Quantitativ* spiegelt sich dies in einem jährlichen Beschäftigungszuwachs wider, der bei den Frau-

en seit 1973 mit 7 bis 8 % fast doppelt so hoch wie bei den Männern ausfällt (JLB 2/1992, S. 1). Zwei Drittel des Beschäftigungszuwachses gingen jedoch im Zeitraum 1986 bis 1996 bei den Frauen auf das Konto irregulärer Beschäftigung (JLB 3/1997, S. 1). *Qualitativ* kam es zu einer verstärkten Ausschöpfung des weiblichen Arbeitskraftpotentials insbesondere bei den hochqualifizierten Frauen. Das spiegelt sich unter anderem im spektakulären „Aufholen“ der Universitätsabsolventinnen beim Übergang in Beschäftigung wider, der für sie früher besonders schwierig war. Ihre Erstanstellungsrate stieg im Zeitraum 1980 bis 1991 von 65 % auf 82 % und übertraf in diesem Jahr sogar die der männlichen Universitätsabsolventen. Allerdings ging sie bei den Frauen in der Abschwungphase (1991 bis 1995) auch wieder überproportional auf 64 % zurück (bei den Männern auf 69 %; JLB 1/1997, S. 7).

Im Verwaltungsbereich der Großunternehmen haben Frauen mit tertiären Bildungsabschlüssen (Kurzuniversitäts-, Fach(hoch)schul- und Vierjahresuniversitätsabsolventinnen) Oberschulabsolventinnen verdrängt: Frauenbüroarbeit ist in Japan im Zuge von Office Automation und Internationalisierung vielseitiger und anspruchsvoller geworden. In der „Seifenblasen“-Phase konjunktureller Überhitzung (1987 bis 1991) führte Arbeitskräftemangel zur Öffnung neuer Tätigkeitsfelder für Frauen (vor allem in den Bereichen Marketing, Vertrieb und EDV).

Das 1986 in Kraft getretene Chancengleichheitsgesetz (*danjo koyô kikai kintôhô*) hat diesen Trend verstärkt: Es legte den Unternehmen durch eine Reihe von Auflagen und Empfehlungen nahe, Frauen beim Zugang zur managementvorbereitenden Unternehmenslaufbahn (*sôgô shoku*) nicht länger zu diskriminieren (vgl. Lam 1992). Zum Reformpaket gehörten auch ein Erziehungsurlaubsgesetz (*ikuji kyûgyôhô, seit 1992*) und ein Pflegeurlaubsgesetz (*Family Care Leave, ab 1999*), die Frauenerwerbsarbeit durch befristete Freistellungen von einem Jahr bzw. drei Monaten (zur Kleinkindbetreuung bzw. Pflege erkrankter/älterer Familienangehöriger) verstetigen sollen (JLB 8/1995).

Wie die Lebensarbeitszeitverlängerung steht auch die Frauenmobilisierung in Japan unter dem unausgesprochenen Generalvorbehalt, das kostentreibende System der Lebenszeitbeschäftigung und Senioritätentlohnung *nicht* auszuweiten. Dies wird in folgenden Maßnahmen erkennbar:

(a) Die *Kooptation* „talentierter und motivierter Frauen“ (*nôryoku to iyoku aru josei*) in die managementvorbereitende Laufbahn (*sôgô shoku*)

blieb mit einem Anteil von ca. 1 bis 5 % an den Neurekrutierungen *quantitativ* unbedeutend (vgl. Wakisaka 1997).

(b) Die *Streichung nahezu aller frauenspezifischer Schutzbestimmungen* bezüglich Überstunden-, Feiertags- und Nachtarbeit im Arbeitsstandardgesetz (*rôdô kijunhō*) macht es „Familienfrauen“ schwer, einen regulären Beschäftigungsstatus aufrechtzuerhalten. Die managementvorbereitende Laufbahn stellt darüber hinaus exorbitant hohe Anforderungen an Verfassungsbereitschaft bzw. geographische Einsetzbarkeit, denen nur wenige Frauen dauerhaft genügen wollen. Dies läßt sich auch als Übergang von direkter zu indirekter Frauendiskriminierung interpretieren.

(c) *Irreguläre Beschäftigung breitet sich in der Frauenarbeit aus*. Teilzeit- und Kontraktarbeit wird in Bereichen bzw. Erwerbsphasen eingeführt, in denen sie früher unüblich war. Sie geht in vielen Fällen der Gewährung eines regulären Status voraus. Neu ist, daß junge/unverheiratete Frauen nicht mehr als reguläre Vollzeitbeschäftigte engagiert werden, sondern als sog. Teilzeit- und/oder Kontraktarbeitskräfte. Dies betrifft – in Japan vielbeachtet – nicht nur die JAL-Flugbegleiterinnen (JLB 7/1997, S. 3), sondern zunehmend junge Bürokräfte. Die Externalisierung weiterer Bereiche der sog. einfachen Büroarbeit (*ippan shoku*), vereinzelt auch von Experten-Domänen, zeichnet sich als Tendenz ab (vgl. Weber 1998).

Es soll jedoch nicht abgestritten werden, daß das betriebliche Angebot diversifizierter Beschäftigungsformen den im Hinblick auf Betriebsbindung, Einsatzreichweite und Kompetenzzuschnitt stärker als je zuvor individualisierten Erwerbswünschen japanischer Arbeitnehmer/innen u.U. entgegenkommt: So würden beispielsweise nach einer Umfrage von 1997 nur 14 % irregulär beschäftigter Frauen gern in reguläre Vollzeitbeschäftigung wechseln. Leiharbeiterinnen äußerten zu ca. 30 % Unzufriedenheit (JLB 3/1997, S. 1). Das Gesamtbild ist ambivalent und folgt den widersprüchlichen Maximen „Integration“ und „Marginalisierung auf Dauer“. In diesem Zusammenhang wurden neben Flexibilisierungs- auch Integrationsstrategien konzipiert, die nicht nur Frauen zugute kommen. Dazu zählen folgende Maßnahmen:

(a) Einführung von „multi career tracks“, insbesondere von *Spezialisten- und Regionallaufbahnen*, die anders gestaltet und z.T. niedriger entlohnt werden als generalistisch ausgerichtete Managementkarrieren. Sie lassen Einschränkungen der arbeitszeitlichen und geographischen Verfügbarkeit zu (Morishima 1997, S. 6).

(b) Tendenzen der *Stratifizierung von Arbeitsbereichen durch Einführung von Kompetenzrangstufen*: In Frauendomänen wie der sog. einfachen Büroarbeit und im Einzelhandel nimmt dies der Arbeit den „Sackgassen“-Charakter. Ein sog. doppelgleisiges innerbetriebliches Rangsystem macht Aufstieg auch dann möglich und lohnend, wenn genuine Führungspositionen nicht zur Verfügung stehen oder nicht angestrebt werden (vgl. Ernst 1998).

(c) Ansätze zur *Standardisierung und Zertifizierung quasi-beruflicher Kompetenzen*, die Betriebswechsel und Seiteneinstieg in Unternehmen erleichtern. Steigende Besucherzahlen von Fachschulen und -kursen deuten darauf hin, daß viele Japaner/innen die überbetrieblich anerkannte Zertifizierung von Spezialkenntnissen anstreben. Insbesondere den Frauen könnte zugute kommen, daß Spezialisten- gegenüber Generalistenrollen in vielen japanischen Unternehmen als zweitrangig gelten und von karriereorientierten, männlichen Kernbeschäftigten gemieden werden (vgl. Ernst 1998).

(d) Steigende *Akzeptanz von Seiteneinsteiger/innen (auch mittleren Alters)*: Bisher galt, je größer das Unternehmen, desto geringer war die Akzeptanz von Seiteneinsteiger/innen. 1989 bis 1991 stellten zwar 72,9 % aller Unternehmen Seiteneinsteiger/innen ein, aber nur 43,6 % der Unternehmen über 1.000 Mitarbeiter (Teicher 1995, S. 120). Chancenverbesserungen für Betriebswechsler/innen spiegeln sich unter anderem in der Gründung neuer Stellenanzeigen-Zeitschriften wider (ebd., S. 191).

(e) *Internalisierung irregulärer Beschäftigung durch Schaffung „fließender Übergänge“ in reguläre Vollzeitarbeit*: Dieser Trend ist spiegelbildlich zur Externalisierung, Flexibilisierung und Deregularisierung von Beschäftigung zu sehen. Es existieren Konzepte, die darauf abzielen, Teilzeitkräfte besser zu integrieren, d.h., sie anspruchsvoller einzusetzen, höher zu entlohnen und z.T. auch zu befördern (Sato 1997, S. 17).

Beschäftigungsdiversifizierung und -flexibilisierung zielen in Japan vor allem auf kostengünstige Arbeitskraftnutzung. Der „Erfolg“ ist dabei nicht ausgeblieben: Vielfach wurde gezeigt, daß ein nicht unerheblicher Teil der sog. teilzeitbeschäftigten Frauen kaum *weniger* lang arbeitet als Vollzeitkräfte (vgl. Post-Kobayashi 1989). Nichtsdestotrotz hat sich der Entgeltabstand zwischen weiblichen Teil- und Vollzeitkräften in den letzten 20 Jahren, bezogen auf die Stundenlohndifferenz, um mehr als zehn Pro-

zentpunkte ausgeweitet. Weibliche Teilzeitkräfte erreichen nur noch 70 % statt 80 % des Lohnniveaus ihrer Vollzeitkolleginnen (JLB 3/1997, S. 1).

Um so bedenklicher stimmt es, daß die Zahl der regulär Beschäftigten zum ersten Mal seit 20 Jahren *rückläufig* ist. Bei den Männern sank sie auf unter 90 %, bei den Frauen auf 60 % (JLB 9/1997, S. 2): „... corporations curb regular workers and instead increase contingent workforce of various types“ (JLB 4/1996, S. 1). Flexible Frauenarbeit wird zur Stabilisierung des Dauerbeschäftigungssystems eingesetzt: „The maintenance of long-term employment for men is thus based in part on increasing the number of contingent workers, especially female part-time labor“ (Sato 1997, S. 17). Insbesondere „Familienfrauen“ werden, wie Osawa und Kingston dargelegt haben, dazu herangezogen, „das relativ rigide und teure commitment für Dauerbeschäftigung und Senioritätsentlohnung“ funktionsfähig zu halten, von dem sie – wenn überhaupt – nur indirekt profitieren (JLB 1/1996, S. 5 f.). Der Dualismus von „Kern“ und „Rand“, Zentrum und Peripherie, charakterisiert das japanische Dauerbeschäftigungssystem von Anfang an. Vieles spricht für die These, daß sich die *Geschlechtsbezogenheit dieser Spaltung derzeit vertieft* (vgl. Gottfried, Hayashi-Kato 1998).

Ob Japanerinnen angesichts der demographischen Verwerfungen die ihnen in der Erwerbsarbeit zgedachte Rolle von „Schock-Absorbern“ (Osawa, Kingston 1996, S. 6) problemlos übernehmen werden, bleibt fraglich, wenn man in Rechnung stellt, daß sie an der „Heimfront“, d.h. in der Altenversorgung, als unbezahlte Pflegekräfte (vor allem ihrer Schwiegereltern) fest eingeplant sind. Zwar sind Drei-Generationen-Haushalte auch in Japan *rückläufig*, aber von den 65jährigen und Älteren lebten 1993 immer noch 56,4 % im Haushalt ihrer erwachsenen Kinder (1980 = 69 %; JLB 7/1994, S. 1). Die Generationen-Proportionen werden sich allerdings im Zuge des demographischen Wandels drastisch verschieben: Entfielen 1975 noch 2,2 Kinder (im Alter von 25 bis 49) auf Eltern (im Alter von 50 bis 74), wird diese Kennzahl auf 0,88 in Jahr 2025 zurückgehen (JLB 2/1995, S. 1).

Der Wandel trifft die japanische Bevölkerung unvorbereitet. Er erfordert, wie die japanische Soziologin Hashimoto anmerkt, nicht nur sozialtechnisches Kostenkalkül, sondern vor allem eine Reflexion der kulturellen Ideale und Imperative „about who should help whom, how and why“

(1997, S. 59). Noch gelte es in Japan als „legitim und unvermeidlich, im Alter von erwachsenen Kindern abhängig zu sein“. Vor allem verstünden es diejenigen mit einem „verborgenen Interesse an Familienpflege, die ‚Tradition‘ von Verpflichtung und Abhängigkeit aufrechtzuerhalten“. Nach Hashimoto käme es zur Entlastung der Frauen aber darauf an, die Altenbetreuung zu diversifizieren und dort ein Feld für professionelle, angemessen bezahlte Arbeit zu schaffen (ebd., S. 60 f.; vgl. Hashimoto 1996). Mit der Einführung einer Pflegeversicherung ab dem Jahr 2000 hat Japan dazu einen ersten, wenn auch noch unzureichenden Schritt getan (Asahi Shimbun/9.12.1997). Ob den Japanerinnen der von ihnen erwartete Spagat zwischen Erwerbsarbeit und familiärem „caregiving“ gelingen wird, bleibt abzuwarten.

Literatur

Asahi Shimbun, verschiedene Ausgaben.

Coleman, S.: *Family Planning in Japanese Society – Traditional Birth Control in a Modern Urban Culture*, Princeton 1983.

Ernst, A.: *Karrieremuster, Beschäftigungssicherheit und Alter in Japan*. In: *Forum Demographie und Politik*, Heft 8, 1995, S. 111-130.

Ernst, A.: *Aufstieg – Anreiz – Auslese – Karrieremuster und Karriereverläufe von Akademikern in Japans Privatwirtschaft*, Opladen 1998.

FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung), verschiedene Ausgaben.

Getreuer-Kargl, I.: *Ende der Dynamik? – Eine Expertenbefragung zur Alterung der japanischen Gesellschaft*, hrsg. v. Institut für Japanologie, Wien 1990.

Gottfried, H.; Hayashi-Kato, N.: *Gendering Work – Deconstructing the Narrative of the Japanese Economic Miracle*. In: *Work, Employment & Society*, no. 1, vol. 12, 1998, pp. 25-46.

Hashimoto, A.: *The Gift of Generations – Japanese and American Perspectives on Aging and the Social Contract*, Cambridge 1996.

Hashimoto, A.: *Designing Family Values – Cultural Assumptions of an Aging Society*. In: *Japan Quarterly*, October/December 1997, pp. 59-65.

Imhof, A.: *Individualismus und Lebenserwartung in Japan – Japans Interesse an uns*. In: *Leviathan*, Heft 3, 1986, S. 361-391.

JLB (Japan Labor Bulletin), issued by the Japan Institute of Labour, Tokyo, verschiedene Ausgaben.

Lam, A.: *Women and Japanese Management – Discrimination and Reform*, London/New York 1992.

Morishima, M.: *Changes in Japanese Human Resources Management – A Demand-Side Story*. In: *JLB*, no. 2, 1997, pp. 5-10.

- Ölschleger, H.D.; Demes, H.; Menkhaus, H.; Möhwald, U.; Ortmanns, A.; Post-Kobayashi, B.: Individualität und Egalität im gegenwärtigen Japan – Untersuchungen zu Wertemustern in bezug auf Familie und Arbeitswelt, München 1994.
- Osawa, M.; Kingston, J.: Flexibility and Inspiration – Restructuring and the Japanese Labor Market. In: JLB, no. 1, 1996, pp. 4-8.
- Post-Kobayashi, B.: Arbeitsmarktpolitische Aspekte der Teilzeitbeschäftigung in Japan. In: Japanstudien, Band 1, 1989, S. 183-210.
- Rôdô Hakushô (Weißbuch der Arbeit), hrsg. v. Arbeitsministerium, Tokyo 1991.
- Sato, H.: Still Going! – Continuity and Change in Japan's Long-Term Employment System. In: Social Science Japan, August 1997, pp. 16-18.
- Seike, A.: The Pensionable Age and the Extension of the Mandatory Retirement Age. In: JLB, no. 10, 1996, pp. 4-8.
- Seike, A.: Ageing Workers. In: M. Sako; H. Sato (eds.): Japanese Labour and Management in Transition, London/New York 1997, pp. 151-167.
- Seike, A.: The Implications of Mandatory Retirement for the Utilization of the Human Capital of Older People. In: JLB, no. 10, 1997a, pp. 4-7.
- Takanashi, A. (ed.): Kawaru Nihongata Koyô (Japan's Changing Employment System), Nihon Keizai Shinbunsha, Tokyo 1994.
- Takanashi, A.: Employment Practices and Unemployment in Contemporary Japan. In: JLB, no. 4, 1995, pp. 5-8.
- Teicher, K.: Zwischenbetriebliche Mobilität in Japan im Kontext personalpolitischen Wandels, Diss., Kassel 1995.
- Umetani, S.: Chûkô nenreisô no ginô no katsuyô-nôryoku kaihatsu to koyô mondai (Nutzung und Entfaltung von Fähigkeiten älterer Personen und Beschäftigungsprobleme). In: Nihon Rôdô Kenkyû Zasshi, no. 414, August 1994, pp. 22-29.
- Wakisaka, A.: Women at Work. In: M. Sako; H. Sato (eds.): Japanese Labour and Management in Transition, London/New York 1997, pp. 131-150.
- Weber, C.: Chancengleichheit auf Japanisch – Strukturen, Reformen und Perspektiven der Frauenerwerbsarbeit in Japan, Opladen 1998 (im Erscheinen).

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 Erwerbsspersonenpotentialkonzeptes 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.

Die Autoren

Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Ludwig-Maximilians-Universität, München

Petra Beckmann, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Nürnberg

Dr. Volker Döhl, ISF München

Gerhard Engelbrech, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Nürnberg

Dr. Johann Fuchs, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Nürnberg

Stefan Fuchs, Ludwig-Maximilians-Universität, München

Elke Holst, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

Marion Hornung, Ludwig-Maximilians-Universität, München

Dr. Ernst Kistler, INIFES, Stadtbergen

Nick Kratzer, ISF München

Dr. Steffen Lehndorff, Institut Arbeit und Technik, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung e.V., Gelsenkirchen

Uwe Rehfeld, Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR), Frankfurt am Main

Alex Reinberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Nürnberg

Prof. Dr. Gottfried Rössel, SÖSTRA, Berlin

Dr. Dieter Sauer, ISF München

Dr. Jürgen Schupp, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

Dorit Sing, INIFES, Stadtbergen

Nina von Stebut, Ludwig-Maximilians-Universität, München

Dr. Gudrun Trautwein-Kalms, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Prof. Dr. Jürgen Wahse, SÖSTRA, Berlin

Dr. Claudia Weber, Tübingen

DAS INTERNATIONALE INSTITUT FÜR EMPIRISCHE SOZIALÖKONOMIE
– INIFES STADTBERGEN –

Das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) wurde in der Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH im Jahre 1975 in Stadtbergen/Leitershofen bei Augsburg gegründet. Die Leitung des Instituts liegt bei den Gesellschaftern Prof. Dr. phil. Martin Pfaff (wissenschaftlicher Direktor) – Mitglied des Deutschen Bundestages seit Januar 1991 –, Prof. Dr. jur. Anita B. Pfaff und Dr. rer. pol. Ernst Kistler.

Das Institut kooperiert mit dem Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre II an der Universität Augsburg sowie mit einer Reihe von Institutionen und KollegInnen, mit denen über die Jahre hinweg enge Projekt- und Verbundbeziehungen aufgebaut wurden.

Das Institut finanziert sich ausschließlich durch Forschungsaufträge von Ministerien, Behörden auf Bundes- und Landesebene, Kommunen, nationalen und internationalen Organisationen, Verbänden sowie Stiftungen. Neben langfristig angelegten Analysen und Projektlinien mit stärkerem Grundlagenforschungscharakter werden auch viele Projekte aus dem Bereich der angewandten Forschung durchgeführt und praxisbezogene Beratungen und Begleitforschung erbracht.

Das wissenschaftliche Personal des Instituts umfaßt Ökonomen, Soziologen, Geographen, Politologen, Statistiker und – je nach Projektinhalten – Vertreter weiterer Disziplinen. Das Institut betreibt einen regen und intensiven Dialog mit Kollegen auf nationaler und internationaler Ebene und führt auch Tagungen und Symposien durch. Forschungsschwerpunkte des Instituts liegen neben der Sozialpolitikforschung (z.B. Gesundheit, Alterssicherung, Transferpolitik, Arbeitsmarkt, Selbsthilfe und intermediäre Instanzen) bei methodisch orientierten und evaluativen Studien (z.B. Sekundäranalysen von Umfrage- und Prozeßdaten, Studien zur Integration und Simulation verschiedener Datengrundlagen, Effektivitätsanalysen, Sozialberichterstattung) sowie Analysen zu einzelnen ausgewählten Politik- und Planungsproblemen (z.B. Verkehrssicherheitsforschung, Sozialplanung, sozialwissenschaftliche Technikforschung, Stadtforschung).

Ein Überblick über die bisherigen Arbeiten und Veröffentlichungen ist über das Institut erhältlich.

INIFES STADTBERGEN HALDENWEG 23 86391 STADTBERGEN
TEL. 0821/431052-54 FAX 0821/432531 E-MAIL INIFES@T-ONLINE.DE

DAS INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V. – ISF MÜNCHEN –

RECHTSFORM, LEITUNG, FINANZIERUNG

Das ISF München ist ein eingetragener Verein mit anerkannter Gemeinnützigkeit. Es besteht seit 1965. Mitglieder des Vereins sind Personen, die auf den Forschungsfeldern des Instituts arbeiten. Die Leitung liegt beim Institutsrat (Vorstand), der aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ISF besteht.

Das ISF verfügt über keine öffentliche Grundfinanzierung. Die Forschungsvorhaben werden ausschließlich über zeit- und projektgebundene Mittel finanziert. Auftraggeber sind z.B. Bundes- und Landesministerien, die Europäische Union, verschiedene Stiftungen, Institutionen der allgemeinen Forschungsförderung sowie – im Verbund mit öffentlich geförderten Forschungsprojekten – Unternehmen.

FORSCHUNGSGEBIETE, KOOPERATIONEN

Das ISF forscht über neue Entwicklungen in Betrieb und Gesellschaft. Im Vordergrund stehen betriebliche Rationalisierungsstrategien (Technikgestaltung, Arbeitsorganisation), Personal- und Ausbildungspolitiken und deren Voraussetzungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Bildungssystem und industrielle Beziehungen. Die Untersuchungen richten sich auf die Verknüpfung von praxisbezogener und theoretischer Forschung und auf den internationalen Vergleich. Dazu arbeitet das Institut mit wissenschaftlichen Einrichtungen anderer, auch technischer Disziplinen, mit Unternehmen sowie mit internationalen Experten zusammen.

Kooperationsvereinbarungen bestehen mit der Fakultät für Ökonomie der Tohoku-Universität in Sendai/Japan und mit dem Economic Research Center der Han Nam Universität in Taejon/Korea.

Die Forschungsergebnisse werden für Wissenschaftler und Praktiker aus Unternehmen, Verbänden und öffentlichen Institutionen aufbereitet.

MITARBEITER, FORSCHUNGSORGANISATION

Im ISF arbeiten ca. 20 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit sozial-, wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlicher Ausbildung sowie studentische Hilfskräfte und freie Mitarbeiter für Spezialgebiete. Die Forschungsarbeiten werden von Projektteams mit hoher Eigenverantwortung durchgeführt. Überlappende Teamkooperation sichert Synergieeffekte, die Zusammensetzung der Belegschaft Interdisziplinarität im Hause. Rund 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erledigen die Aufgaben der Verwaltung und Sachbearbeitung.

Ein Überblick über die bisherigen Arbeiten und Veröffentlichungen ist über das Institut erhältlich.

ISF MÜNCHEN JAKOB-KLAR-STR. 9 80796 MÜNCHEN
TEL. 089/272921-0 FAX 089/272921-60 E-MAIL ISF@LRZ.UNI-MUENCHEN.DE
<http://homepages.muenchen.org/bm752233/>

DAS INSTITUT FÜR SOZIALÖKONOMISCHE STRUKTURANALYSEN E.V. – SÖSTRA BERLIN –

RECHTSFORM, LEITUNG, FINANZIERUNG

SÖSTRA Berlin ist ein eingetragener gemeinnütziger Verein, der 1990 gegründet wurde. Mitglieder des Vereins sind Personen, die auf den Forschungsfeldern des Instituts arbeiten. Der Vorstand, der aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von SÖSTRA besteht, leitet die Arbeit des Instituts.

SÖSTRA erhält keine Grundfinanzierung aus öffentlichen Mitteln. Die Forschung wird ausschließlich durch projektgebundene Mittel öffentlicher und gemeinnütziger Auftraggeber finanziert. Zu den wichtigsten gehören die Bundesministerien für Wirtschaft, für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, die Arbeits- und Sozialministerien der neuen Bundesländer, die Bundesanstalt für Arbeit sowie forschungsfördernde Einrichtungen.

FORSCHUNGSGEBIETE

SÖSTRA ist ein regional orientiertes wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut. Schwerpunkte der Arbeit sind Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme der neuen Bundesländer, die jedoch stets im Kontext mit den konkreten Wirtschafts- und Innovationspotentialen der Regionen betrachtet werden.

Wichtige Forschungsgebiete sind:

- ◆ Beobachtung und Wertung regionaler und betrieblicher Arbeitsmarktstrukturen,
- ◆ repräsentative Unternehmensbefragungen,
- ◆ Arbeitsmarktprojektionen,
- ◆ Evaluierung von Arbeits- und Beschäftigungsprogrammen,
- ◆ Wandel von industriellen Standorten und ländlichen Räumen,
- ◆ Unternehmensstrukturen und regionale Netzwerke,
- ◆ Mechanismen und Instrumente der Wirtschaftsförderung.

MITARBEITER, FORSCHUNGSORGANISATION

Bei SÖSTRA sind ca. zehn Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung tätig. Die Forschungsarbeiten werden durch Projektteams in eigener Verantwortung durchgeführt. Zwei Mitarbeiterinnen erfüllen Aufgaben der Verwaltung und Sachbearbeitung.

Informationen über die bisherigen Forschungsarbeiten und Veröffentlichungen sind über das Institut erhältlich.

SÖSTRA BERLIN TORSTR. 178 10115 BERLIN
TEL. 030/2 80 71 67 FAX 030/2 80 71 66 E-MAIL SOESTRA@COMPUSERVE.COM