

Ralph Conrads, Andreas Huber, Ernst Kistler, INIFES

Enorme regionale Unterschiede in den Arbeitsmarktfolgen des demographischen Wandels

Die nachfolgenden Ausführungen entstammen einem von der EU¹ finanzierten und der Hans Böckler Stiftung kofinanzierten Projekt „Smart Region – Altersgerechtes Arbeiten in innovativen Regionen“. Projektpartner sind die Deutsche Rentenversicherung Bund (Koordination), SÖSTRA, Berlin, die ÖSB-Unternehmensberatung in Wien sowie CEDEP, Universidade Autonoma Lisboa. In ausgewählten, hinsichtlich der demographischen und Arbeitsmarktentwicklung kontrastierenden Regionen in den drei Ländern D, A und P werden konkrete Maßnahmen in Betrieben und Dienststellen angestoßen, um ein altersgerechtes Arbeiten und eine Vermeidung von Frühverrentung zu erreichen. Das Projekt hat neben der eindeutigen Gestaltungsorientierung einen unverzichtbaren analytischen Part² und einen ausgeprägten Transfercharakter. Weitere Informationen finden sich unter www.smartregion.net.

1. Das regionale Umfeld ist von zentraler Bedeutung

In der Diskussion um die Arbeitsmarktchancen Älterer und um altersgerechtes Arbeiten steigt inzwischen die Zahl betrieblicher Fallstudien und von „Best-Practice-Beispielen“ an. Von verschiedenen Seiten liegen „Werkzeugkästen (Tools)“ vor, die helfen sollen, ältere Erwerbspersonen länger in Arbeit zu halten bzw. (seltener!) wieder in Arbeit zu bringen.³

Dennoch ist die in den letzten Jahren sinkende Zahl an älteren Arbeitslosen weniger auf große Erfolge oder gar eine weite Verbreitung von Maßnahmen altersgerechten Arbeitens zurückzuführen als auf eine steigende Zahl von Vorruhestandsmaßnahmen und vor allem auf ein demographisches Artefakt: Noch bis ca. zum Jahr 2007 geht die Zahl der 55-64Jährigen praktisch überall in Deutschland zurück⁴ (vgl. unten). Danach werden die Babyboomer in dieses Alter kommen – und dann wird's wirklich kritisch. Die 55 bis 64Jährigen aus den relativ geburtenstarken Vorkriegsjahrgängen konnten nicht in großem Maß bis zum Regelrentenalter in Beschäftigung gehalten werden. Jetzt kommt aber eine noch viel größere Bugwelle von Babyboomern ins höhere Erwerbsalter.

Die regionalen Umfeldbedingungen sind jedoch nicht nur zur Kontrolle der Erfolgsvoraussetzungen von Best Practice Maßnahmen (bzw. der Bedingungen für ihre Übertragbarkeit) wichtig. Es zeigt sich auch, dass weitere regionale Akteure neben den Erwerbspersonen und Betrieben von höchster Bedeutung für die Praxis altersgerechten Arbeitens bzw. regionaler Beschäftigungspolitik sind: Kommunalpolitik, regi-

¹ Innovative Maßnahmen gemäß Art. 6 ESF.

² Hier ist insbesondere die Innovation anzuführen, nicht nur demographische Daten mit Arbeitsmarktdaten zusammenzubringen – was bei den üblichen betriebszentrierten Studien meist auch unterlassen wird –, sondern auch das regionale Verrentungsgeschehen einzubeziehen.

³ Eine rein auf Fallbeispiele setzende Strategie, die die Umfeldbedingungen von Modellmaßnahmen nicht kontrolliert, nicht zumindest mit beachtet, leidet an mangelnder Verallgemeinerbarkeit (vgl. Kistler 2004).

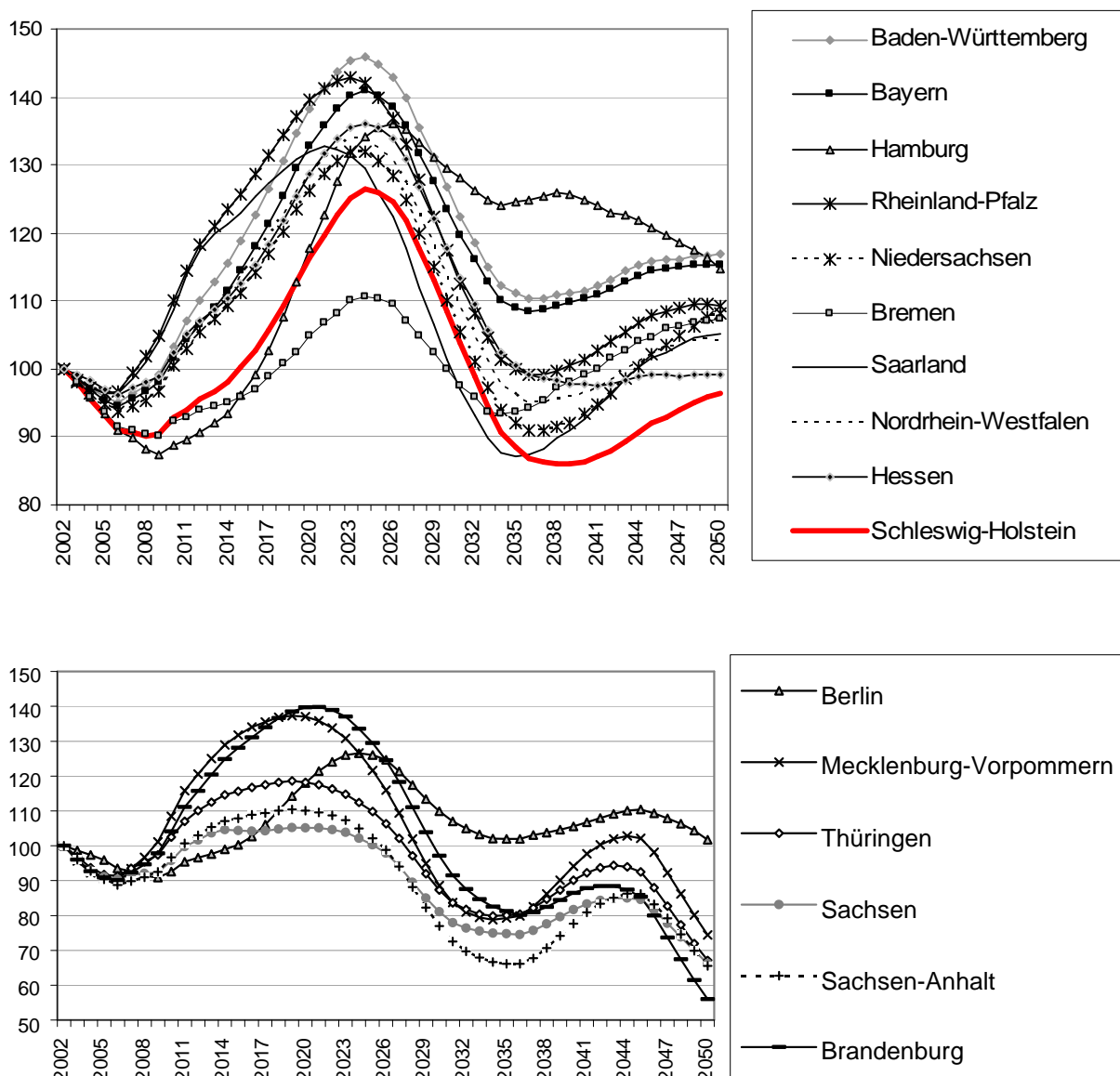
⁴ Grundlage der Zukunftsaussagen zur demographischen Entwicklung ist im Folgenden die mittlere Variante der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung der Statistischen Ämter.

onale Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaftsorganisationen, Medien usw. (vgl. Conrads, Huber 2005; Conrads u. a. 2004).

2. Die demographische Bugwelle

Darstellung 1 zeigt, was mit der demographischen Bugwelle gemeint ist. In Deutschland wird die Zahl der 55-64-Jährigen in der Bevölkerung im Vergleich zu 2002 in den nächsten 20 Jahren um gut 30 Prozent zunehmen; im Westen wird dieser Zuwachs stärker ausfallen, im Osten im Durchschnitt etwas schwächer. In Schleswig-Holstein wird der Zuwachs „nur“ unter 30 Prozent betragen. Bei kleinräumiger Differenzierung werden die regionalen Unterschiede noch viel eklatanter; so gibt es z.B. in Bayern Landkreise (Eichstätt, Hassberge), in denen die Zahl der 55-64-Jährigen um 60 Prozent zunehmen wird. Was das für die Arbeitsmarktchancen Älterer dort dann bedeuten wird, mag man sich nicht ausmalen.

Darstellung 1: Entwicklung der Zahl der 55- bis unter 65-Jährigen (2002=100; Variante 5)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2003.

Jedenfalls ist damit klar, dass es wichtig ist, eventuellen „regionalen Kulturen“ des Umgangs mit dem Thema nachzuspüren. Das bezieht sich auf eine Frühverrentungsmentalität ebenso wie auf betriebliche Altersdiskriminierung, auf die Praxis regionaler Arbeitsmarktpolitik (z.B. § 428 SGB III, Weiterbildungsförderung), auf das Vorhandensein von Branchen/Berufen „mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ usw. Im Einzelnen lassen sich z.B. solche Unterschiede nachweisen – ihre systematische Erforschung ist eine drängende Aufgabe für die nächsten Jahre.

An dieser Stelle muss hinzugefügt werden, dass die Hoffnungen auf einen „demographischen Automatismus“⁵, der bald zu einer Minderung der Massenarbeitslosigkeit führen würde, falsch sind. In Ostdeutschland wird die deutliche Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2020 deutlich geringer ausfallen als das gegenwärtige Ausmaß von registrierter Arbeitslosigkeit plus Stille Reserve und Frühverrentung. In Westdeutschland nimmt das Erwerbspersonenpotenzial zunächst noch zu⁶ und wird 2020 nicht geringer sein als zum Beginn des Jahrhunderts. Erst nach 2030 wird hier der Rückgang spürbar.

3. Auch die (Früh-)Verrentung ist regional sehr unterschiedlich

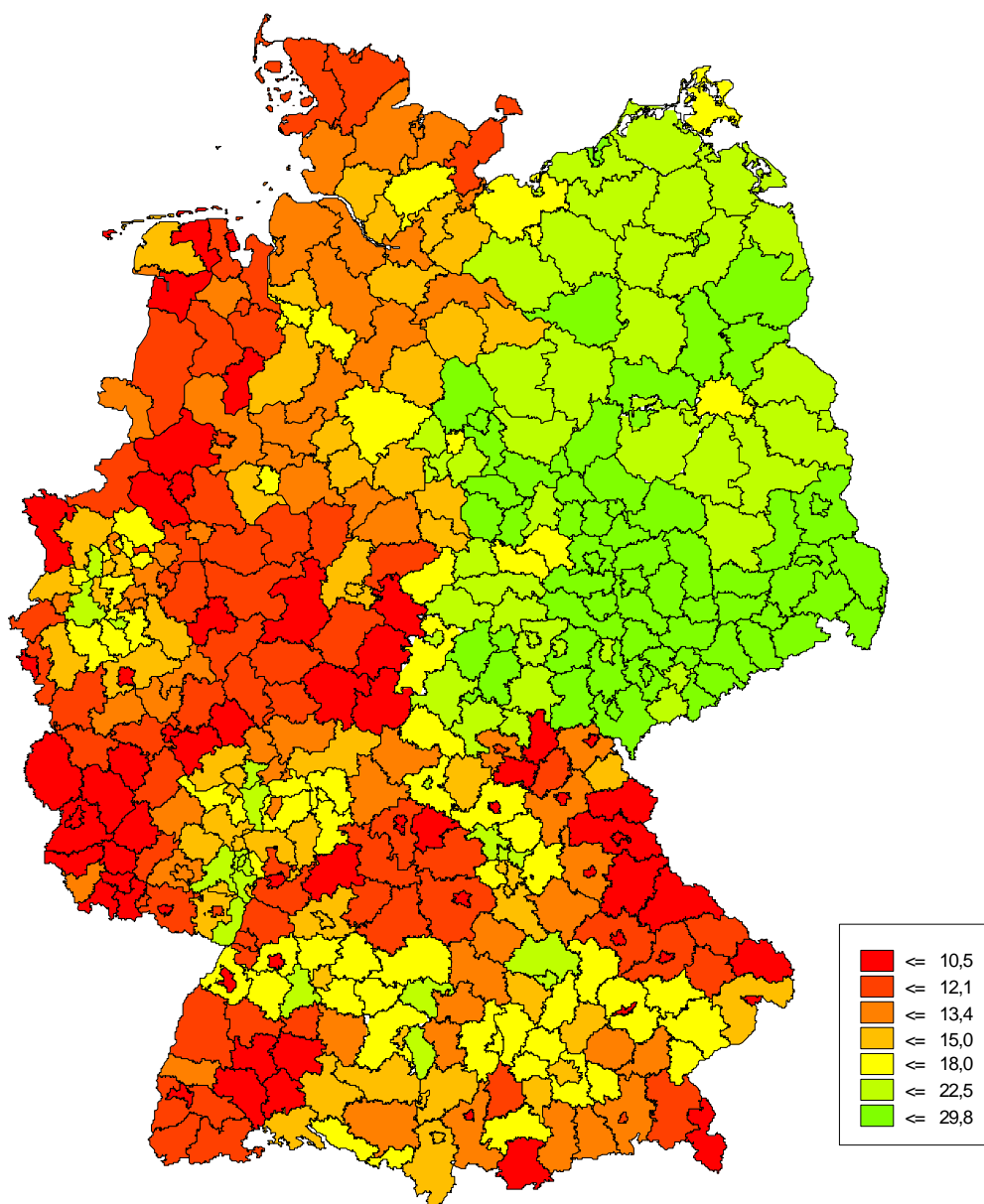
Im Rahmen dieses kurzen Beitrages kann nicht auf die großen regionalen Unterschiede in der Beschäftigung/Arbeitsmarktentwicklung (allgemein bzw. speziell für Ältere) eingegangen werden (vgl. z.B. Conrads u. a. 2005). Das gilt auch für die notwendige Beachtung von Informationen zu regionalen Unterschieden im betrieblichen Umgang mit älteren Beschäftigten (Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz, Weiterbildung etc.) sowie zu den Altersstrukturen in den Betrieben nach Branchen, Berufen etc.

Vielmehr soll hier noch kurz dargelegt werden, dass das (Früh-)Verrentungsgeschehen regional sehr stark differiert. Darstellung 2 zeigt dazu exemplarisch für die Stadt- und Landkreise Deutschlands den Anteil der Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit an allen Rentenneuzugängen 2003.

⁵ So ist z.B. im Bericht der Hartz-Kommission von bis zu sieben Millionen fehlenden Arbeitskräften bereits im Jahr 2015 die Rede. Eine Synopse vorliegender ernsthafter Prognosen der Arbeitsmarktbilanz zeigt, dass diese ab 2030 eine Arbeitslosenquote von ca. 5 Prozent bei guter Wirtschaftsentwicklung prognostizieren. Im Fall einer schlechten Wirtschaftsentwicklung errechnen sich im Schnitt dann Arbeitslosenquoten von ca. 12 Prozent.

⁶ Auch hier wird wiederum die mittlere Variante der Projektionen der Potenzialerwerbsquoten unterstellt (vgl. Kistler, Ebert 2005; Fuchs, Söhnlein 2005).

Darstellung 2: Anteil der Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit an allen RentenNeuzugängen 2003 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Zahlen des VDR.

Die regionalen Befunde zu den einzelnen Rentenarten, zum Renteneintrittsalter und zu den Zahlbeträgen weisen durchgehend, dann auch noch in der Differenzierung nach Geschlecht, solche starken räumlichen Streuungen auf. In einem Punkt ergibt sich jedoch bei allen regionalen Differenzen ein wichtiger, ziemlich einheitlicher Trend, den die Darstellungen 3 und 4 für die westlichen Bundesländer und den gesamtdeutschen Durchschnitt zusammenfassen:

Im Betrachtungszeitraum 1996 bis 2004 ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter⁷ doch deutlich angestiegen. In den letzten Jahren seit 2000/2001 sinkt der Zahl-

⁷ Dies darf nicht mit dem durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter verwechselt werden; zwischen beiden öffnet sich in den letzten Jahren sogar eine Schere (registrierte Arbeitslosigkeit, § 428

betrag der Neurenten (aufgrund der verschiedenen Maßnahmen der Rentenreformen seit 1992, spezifisch wegen der immer stärker greifenden versicherungsmathematischen Abschläge) aber bereits spürbar. Dieser Trend wird anhalten, so dass man zumindest eines schon ganz sicher vorhersagen kann: Der nicht seltene Frühverrentungskonsens zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geht zu Ende. Immer weniger Ältere werden sich einen solchen Vorruhestand leisten können (sonst droht eine massive Wiederkehr der überwunden geglaubten Altersarmut).

4. Einige abschließende Überlegungen

Die hier nur sehr verkürzt ansprechbaren bisherigen Befunde aus unserem Projekt werfen natürlich noch viele analytische Fragen auf, nicht zuletzt aber auch eine Reihe von praktischen und politischen Überlegungen.

Auf jeden Fall sollte klar geworden sein, dass man nicht einfach irgendwo⁸ eine betriebliche Fallstudie machen und sie im Falle eines internen Erfolgs als überallhin übertragbar darstellen sollte. Es kommt viel auf das Umfeld an.

Eine Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer ist angesichts der steigenden Lebenserwartung (und damit der länger werdenden Rentenbezugsdauern) ein durchaus vernünftiges Ziel. Frühverrentung ist eine gigantische Ressourcenverschwendung und eine nur scheinbar sozialverträgliche Lösung (mit der sich vor allem Großbetriebe bequem ihre Umstrukturierungsmaßnahmen erleichtert haben). Um aber ein Arbeiten „näher an die 65 heran“ unter akzeptablen Bedingungen überhaupt erst zu ermöglichen, müssen eine Reihe von weiteren Problemen gelöst werden:

- Sind die Arbeitsbedingungen so, dass das geht?
- Sind die Arbeitgeber überhaupt bereit, sich vom verbreiteten Jugendwahn abzuwenden?
- Verkraftet der Arbeitsmarkt eine solche Ausweitung des Arbeitsangebots – immerhin beobachten wir einen langfristigen Trend eines sinkenden Arbeitsvolumens?⁹
- Führt eine Politik des Arbeitsangebotszwanges nicht zu Altersarmut derjenigen, die nicht länger arbeiten können oder dürfen?

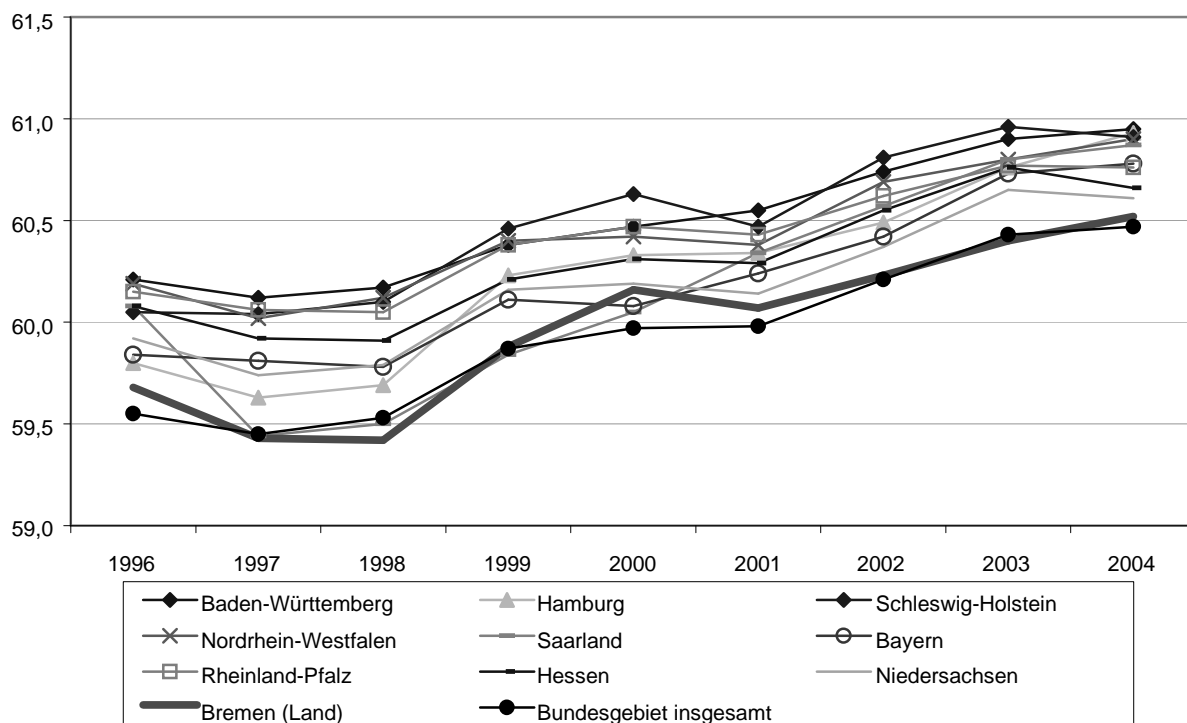
Mit den Koalitionsverhandlungen 2005 ist die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre und dessen schrittweise Einführung in den nächsten beiden Jahrzehnten vereinbart worden. Das trifft genau in die Zeit, in der die oben geschilderte Bugwelle an älteren Erwerbspersonen den Arbeitsmarkt überfluten wird. Wenn die eben angeführten Fragen nicht positiv beantwortet werden können bzw. diesbezügliche Änderungen eintreten, so stellt sich die Rente mit 67 als nackter Trick zur Rentenabsenkung dar.

SGB III etc.). Die „Brücken“ werden länger, wie der „Altersübergangsreport“ nachweist (vgl. Büttner u. a. 2005).

⁸ Meist folgt die Betriebsauswahl ausschließlich forschungspragmatischen und -logistischen Kalkülen.

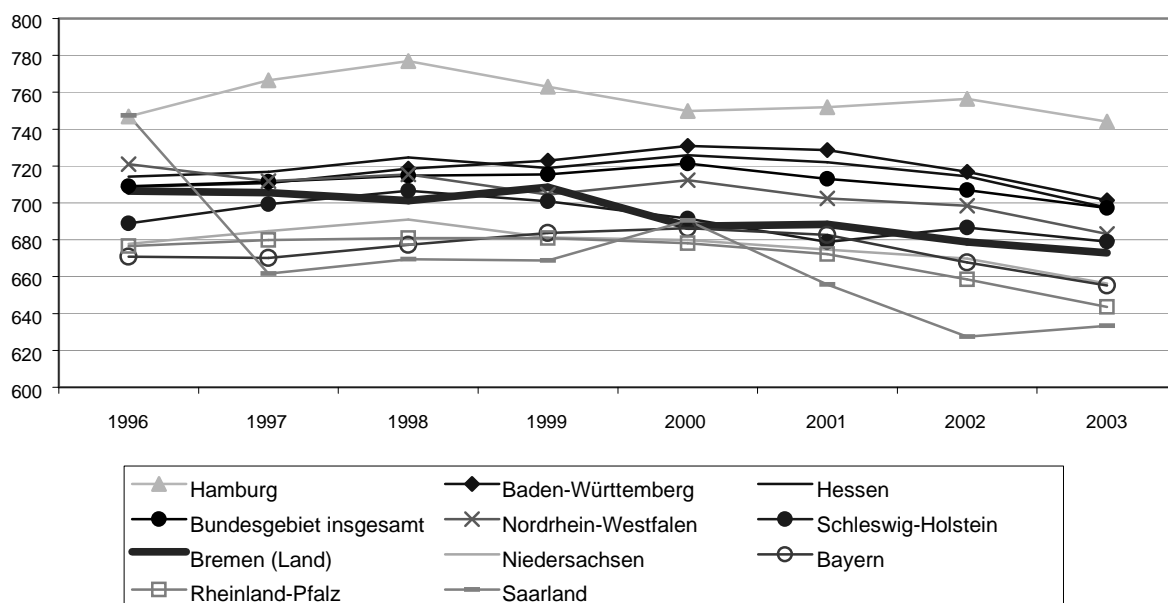
⁹ Summe der in der Gesamtwirtschaft geleisteten bezahlten Arbeitsstunden.

Darstellung 3: Durchschnittliches Rentenzugangsalter, Neurenten insgesamt 1996-2004



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Zahlen des VDR.

Darstellung 4: Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag der Neurenten insgesamt 1996-2003



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Zahlen des VDR.

Literatur

Büttner, R.; Knuth, M.; Wojtkowski, S. (2005): Die Kluft zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt wird wieder größer. IAT-Altersübergangs-Report 2005-03, Gelsenkirchen.

Conrads, R.; Ebert, A.; Huber, A.; Kistler, E.; Staudinger, Th. (2005): Arbeit und Arbeitsmarkt im demographischen Wandel – Perspektiven im Freistaat Bayern und den Regionen. Broschüre des IG Metall Bezirks Bayern, München.

Conrads, R.; Hilpert, M.; Huber, A.; Kistler, E. (2004): AGIL – Demographische Herausforderungen für eine regionale Beschäftigungsstrategie. Aktuelle und zukünftige Handlungsbedarfe in Augsburg, Augsburg.

Conrads, R.; Huber, A. (2005): Wandlungsphänomene in Europa, regionale Arbeitsmarktpolitik und Management am Arbeitsmarkt, in: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): Smart Region. Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demographischen Wandels in europäischen Regionen, DRV-Schriften Bd. 62, Berlin, S. 17 ff.

Fuchs, J.; Söhnlein, D. (2005): Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050, IAB Forschungsbericht Nr. 16, Nürnberg.

Kistler, E. (2004): Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – warum Best Practice-Beispiele nötig, gleichzeitig jedoch nicht ausreichend sind, in: Conrads, R.; Huber, A. (Hrsg.): Best Practice regionaler Arbeitsmarktpolitik. Vorbildhafte Lösungen und Verfahren des AGIL-Netzwerkes in Augsburg, Augsburg.

Kistler, E.; Ebert, A. (2005): Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – Deutschland, in: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): Smart Region. Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demographischen Wandels in europäischen Regionen, DRV-Schriften Bd. 62, Berlin, S. 191 ff.