

Bessere Beschäftigungschancen für Ältere mit wachsender Bedeutung der Dienstleistungen?

Ein deutsch-amerikanischer Vergleich

Wolfgang Cornetz und Holger Schäfer

1. Einleitung

Seit einigen Jahren wird in Deutschland eine intensive Diskussion um die Folgen des demografischen Wandels für Arbeitsmarkt und Wirtschaft geführt. Als beängstigende Fakten für die Zukunft werden ein drohender Bevölkerungsschwund und die Alterung der deutschen Gesellschaft wahrgenommen. Insbesondere die voraussichtlichen Lasten für die umlagefinanzierten Sozialsysteme und die Konsequenzen für die Staatsausgaben stehen im Mittelpunkt des Interesses. Während es evident ist, dass zukünftig immer weniger Erwerbspersonen immer mehr Nicht-Erwerbspersonen finanzieren müssen und der ökonomische Strukturwandel schon in naher Zukunft von älteren Erwerbstätigen bewältigt werden muss, sind ältere Arbeitnehmer nach wie vor besonderen Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt. Angesichts der prognostizierten Erwerbskräfteknappheit sind jedoch die Forderungen nach einem Ende der frühzeitigen Ausgliederung älterer Belegschaften aus dem Erwerbsleben und einer Umkehr des Trends zum vorzeitigen Ruhestand immer deutlicher geworden. Im Bündnis für Arbeit wurde Anfang 2001 ein Paradigmenwechsel hin zu einer verstärkten Beschäftigung Älterer formuliert.

Die Bedeutung und die Folgen des demografischen Wandels für Ökonomie und Arbeitsmarkt sind mithin Themen, denen fraglos große Aufmerksamkeit gewidmet wird, wobei die Diskussionen fast ausnahmslos im Kontext von Risiken geführt werden. Neben dem Problem, wie die demografischen (das Altern der Gesellschaft) auf die ökonomischen Faktoren (Wachstumsprozess und Arbeitsmarkt) wirken, stellt sich jedoch auch die Frage nach dem umgekehrten Zusammenhang, nämlich welche Bedeutung die voraussichtliche Entwicklung der Wirtschaftsstruktur für die Erwerbsbeteiligung bzw. die Arbeitsmarktchancen Älterer hat. Konkret: Bietet eine Wirtschaftsstruktur, die sich durch einen größeren Anteil tertiärer Tätigkeiten auszeichnet, älteren Arbeitnehmern nicht bessere Arbeitsmarktchancen? Wobei man – angesichts der in der Vergangenheit zu beobachtenden Wirkung des dienstleistungsorientierten Strukturwandels für die Erwerbsbeteiligung von Frauen – geneigt ist, diese Frage spontan zu bejahen.

Bevor wir weiter unten diese konkrete Fragestellung aufgreifen und zu diesem Zweck einen Vergleich mit der Entwicklung in den Vereinigten Staaten vornehmen, werden zunächst die Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer, die Risiken einer alternden Bevölkerung und die grundsätzlichen Bestimmungsgründe der Erwerbsbeteiligung Älterer betrachtet.

2. Zur Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer

Zahlreiche empirische Arbeiten zeigen, dass ältere Erwerbspersonen überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Sie stehen bei Entlassungen häufig als erste im Fokus und weisen eine beträchtlich längere Verweildauer in Arbeitslosigkeit auf.¹ Darüber hinaus beenden sie ihre Arbeitslosigkeit überwiegend durch Übergang in (ggf. vorgezogene) Altersrente, weniger durch Aufnahme einer neuen Arbeit. Das Alter nimmt nach Karr (1999) eine wichtigere Rolle für das Risiko der Arbeitslosigkeit ein als die Qualifikation. Insbesondere in den 80er und 90er Jahren wurde ein frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vermehrt genutzt und der Trend zum Vorruhestand verstärkte sich. Unter den Rahmenbedingungen von Wachstumsschwäche, Arbeitskräfteüberangebot und technisch-organisatorischer Rationalisierung trug der vorzeitige Rückzug aus der Erwerbstätigkeit spürbar zur Entlastung des Arbeitsmarktes bei (Schimany 2003, 348 ff) – so jedenfalls die Auffassung aller Beteiligten (Gesetzgeber, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebsräte). Bei bestehender Massenarbeitslosigkeit fand das Argument „die Alten sollen Platz für Junge machen“, breite Unterstützung und es konnte sich eine regelrechte „Kultur der Frührente“ entwickeln.

Als Ergebnis des systematischen vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben muss festgestellt werden, dass in vielen Unternehmen, insbesondere im Fertigungsbereich, kaum noch Belegschaftsmitglieder aktiv sind, die älter sind als 50 Jahre. Betriebliche, tarifvertragliche und gesetzliche Altersteilzeit- und Vorruhestandsregelungen haben den mit der Einführung von Rentenabschlägen bei vorzeitigem Ruhestand eingeführten Kurswechsel weitgehend konterkariert.

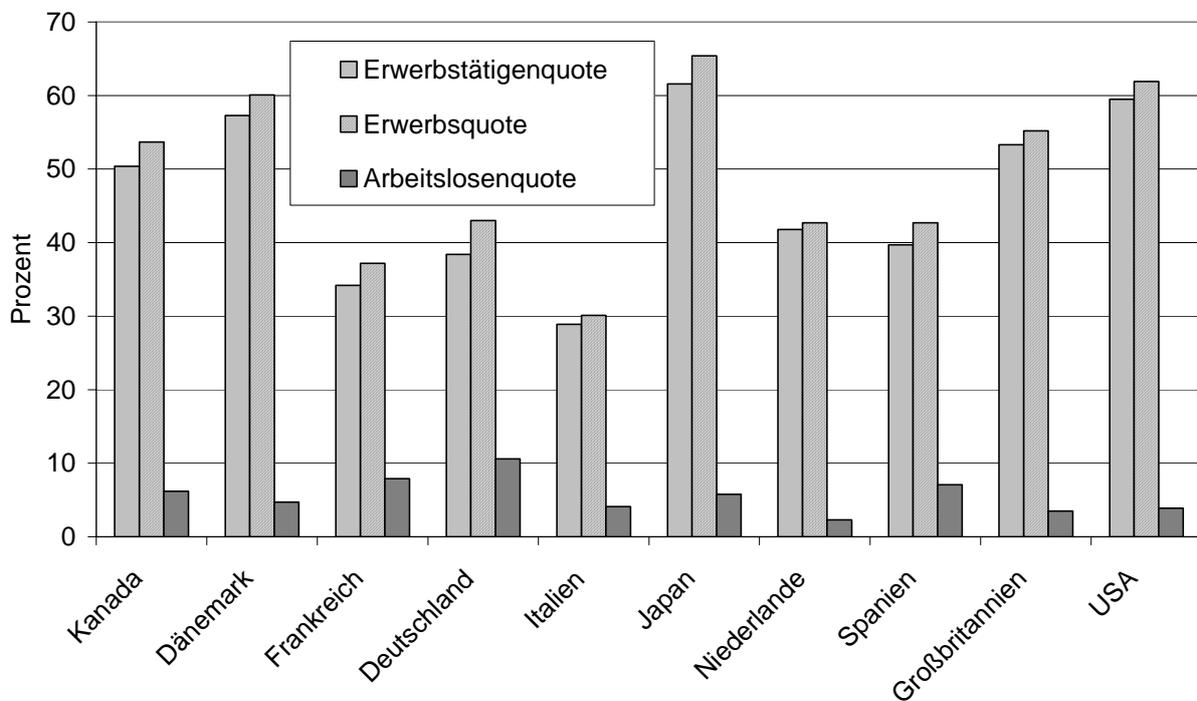
Ob diese Entwicklung in Deutschland im internationalen Vergleich zu einer Sondersituation geführt hat, lässt ein Blick auf Abbildung 1 erkennen, in der die Erwerbstätigen-, Erwerbs- und Arbeitslosenquoten von 55- bis 64-jährigen in OECD-Ländern aufgeführt sind. Wegen der höheren Arbeitslosigkeit Älterer ist ein Vergleich der Erwerbstätigen sicherlich aufschlussreicher als eine Gegenüberstellung der Erwerbsquoten, die ja auch die Arbeitslosen beinhalten. Deutlich wird, dass lediglich Frankreich und Italien eine niedrigere Erwerbstätigenquote aufweisen. Vor allem in Japan und den USA, aber auch in Dänemark und Großbritannien werden hingegen ganz andere Dimensionen erreicht. Die Position von Deutschland verändert sich, wenn unterschiedliche Alters-Kategorien gebildet werden (50- bis 54-, 55- bis 59-, 60- bis 64-Jährige) und lediglich ein europäischer Vergleich vorgenommen wird. In den beiden ersten Gruppen schneidet Deutschland dann gar nicht so schlecht ab und liegt über

¹ Die altersspezifische Arbeitslosenquote auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreichte im September 2003 für die 55-60jährigen 16,7%, während etwa die Quote der 30-35jährigen nur 11,5% betrug. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen belief sich bei den 55-60jährigen auf 55,1%, bei den 30-35jährigen nur auf 30,9%.

dem EU-Durchschnitt, bei den 60- bis 64-Jährigen allerdings darunter. Andererseits verdeckt die gestiegene Erwerbsbeteiligung älterer Frauen die primär bei den Männern verbreitete Frühverrentung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Deutschland zwar in Europa keine Spitzenstellung bei Frühverrentungen einnimmt, die jugendzentrierte Personalpolitik im internationalen Vergleich aber dennoch Erwerbstätigenquoten hervorgebracht hat, die einen völlig unzulänglichen Beschäftigungsgrad der Älteren signalisieren. Immerhin ist zu konstatieren, dass vor allem aufgrund der in jüngerer Vergangenheit vorgenommenen Einschränkungen bei den Frühverrentungsmöglichkeiten und Maßnahmen, die den Arbeitsangebotszwang auf Ältere erhöht haben, der Rückgang der Alterserwerbsarbeit offensichtlich an ein unteres Limit gestoßen ist.

Abbildung 1: Erwerbsbeteiligung von Personen im Alter von 55-64 Jahren (2002)



Quelle: OECD (2003)

3. Risiken einer alternden Bevölkerung

Die zuletzt geschilderte Tendenz und der erklärte Wille der Politik, eine Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer zu erreichen, ist bereits Folge der Erwartung, dass mit der vorhersehbaren Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung in Deutschland schon recht bald ein Mangel an Arbeitskräften droht. Lässt man extreme Szenarien außer acht, wird jedoch deut-

lich, dass allein wegen der demographischen Entwicklung „bis weit nach 2020 von einer Räumung des Arbeitsmarktes nicht ausgegangen werden kann“ (Bellmann et al. 2003, 133). Auch auf längere Sicht ist nicht die Abnahme, sondern die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials die dominante Veränderung am Arbeitsmarkt. Den jüngst zu beobachtenden vorsichtigen Entspannungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt für Ältere liegt offensichtlich, neben Maßnahmen wie der Altersteilzeit etc., ein temporärer demografischer Effekt zugrunde. Weil in den letzten Jahren einerseits geburtenstarke Vorkriegsjahrgänge das tatsächliche Verrentungsalter überschritten haben, andererseits geburtenschwache Jahrgangsguppen in die Kategorien der älteren Arbeitnehmer aufgerückt sind, sind die entsprechenden altersspezifischen Arbeitslosenquoten leicht gesunken (Bellmann et al. 2003, 140).

Worin bestehen die primären Risiken einer alternden Bevölkerung? Rürup (2000, 526 ff) erwartet Wachstumsverluste, einen Rückgang von Kapitalrendite und Realkapitalbildung, eine Beeinträchtigung der Inventionsrate und, als Konsequenz einer höheren Risikoaversion der älteren Bevölkerung, ebenfalls eine Beeinträchtigung der Innovationsrate und des technischen Fortschritts. Angesichts dieser pessimistischen Prognosen muss man auch das zukünftige weltwirtschaftliche Gewicht Deutschlands skeptisch beurteilen. Wir wollen solche Schlussfolgerungen an dieser Stelle nicht weiter kommentieren, sondern politische Strategien als Antworten auf die Bevölkerungs- und vor allem Erwerbsbevölkerungsalterung im Schlusskapitel benennen. Häufig wird allerdings übersehen, dass mit dem Alterungsprozess auch ökonomische Entwicklungschancen verbunden sind, beispielsweise durch die Nachfrage von Älteren nach beschäftigungsintensiven Dienstleistungen etwa im Gesundheits-, Kultur-, Freizeit- und Tourismusbereich. Handel und Industrie werden die Ansprüche und die spezifischen Produkt- und Dienstleistungsnachfragen einer zunehmenden Zahl älterer Menschen mit Sicherheit nicht ignorieren, insbesondere deshalb nicht, weil ein relevanter Teil der älteren Generation über höhere Einkommen und Vermögen verfügt als die Jüngeren.²

Bezogen auf die Beschäftigung in den Unternehmen sind bei Älteren die zentralen Risikofaktoren „Gesundheit“ und „Qualifizierung“ erkennbar (Schimany 2003, 443). Hinsichtlich des ersten Faktors bedarf es wohl keiner weiteren Erläuterung. Die geringere Partizipation an betrieblichen Weiterbildungen lässt sich damit begründen, dass sich häufig Neuinvestitionen in Humankapital weder aus der Sicht der betroffenen Erwerbstätigen, noch aus der Sicht des Unternehmens rentieren. „Das Merkmal ‚Alter‘ ist im Rahmen der betrieblichen Rekrutierungspolitik negativ assoziiert und steht für hohe Einarbeitungs-, Qualifizierungs-, Gesundheits- und Entlassungskosten sowie bei gegebenen Ausgliederungsmöglichkeiten für eine niedrige Restlebensarbeitszeit.“ (Schimany 2003, 446).

Es lassen sich auch positive Aspekte benennen, die sich direkt auf die Leistungsfähigkeit des Arbeitsangebots Älterer beziehen. Befragungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2002 haben ergeben, dass Unternehmen an über 50-jährigen Betriebsangehörigen vor allem deren Erfahrungswissen, Qualitätsbewusstsein, Arbeitsmoral und –disziplin schätzen (Bellmann et al. 2003, 142 ff), während beispielsweise bei der Lernfähigkeit und Flexibilität jüngeren Mitarbeitern mehr zugetraut wird als älteren. Interessant ist das Ergebnis, dass aus der Perspektive der Unternehmen ältere Erwerbstätige in der quantitativen Bilanz der einzelnen Parameter

² Ausführlicher über die Chancen, die der demografische Wandel aufgrund der wachsenden Bedeutung Älterer als Wirtschaftsfaktor bietet, Barkholdt et al. 1999. Die Autoren sehen durch diese Entwicklung eine Möglichkeit, die bestehende „Dienstleistungslücke“ in Deutschland zu verringern.

nicht hinter die Leistungsfähigkeit der Jüngeren zurückfallen, wobei ein eindeutiger Beweis aussteht (Arnds/Bonin 2002, 10 ff.). Die sogenannte Defizit-Hypothese des Alterns ist empirisch nicht belegt (Koller/Plath 2000; Koller et al. 2003).³

4. Bestimmungsgründe der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer

Festzuhalten ist, dass bei mittleren, plausiblen Annahmen – auch hinsichtlich der voraussichtlichen Migrationssalden – noch etwa 10 Jahre lang die Bevölkerungs- und Erwerbspersonenzahl zunehmen wird und danach zu sinken beginnt. Der Alterungsprozess in Deutschland hat schon vor geraumer Zeit eingesetzt. Weder kurz- noch mittelfristig ist mit einem Mangel an Arbeitskräften zu rechnen, viele Ältere werden auch in Zukunft arbeitslos sein. Auf längere Sicht wird das Arbeitskräfteangebot jedoch kontinuierlich abnehmen.

Angesichts der ökonomischen Herausforderungen, vor denen Deutschland steht, sollte es mitnichten darum gehen, wie es gelingen kann, Belegschaften in den Unternehmen zu verjüngen, sondern darum, welche Möglichkeiten bestehen, Ältere in den Arbeitsmarkt zu integrieren bzw. ihr vorzeitiges Ausscheiden aus demselben zu verhindern. Bevor wir im nächsten Abschnitt erörtern wollen, ob die verstärkte Entwicklung hin zur „Dienstleistungsgesellschaft“ eine für diesen Zweck positive Rahmenbedingung darstellt, ist es sinnvoll, zunächst einmal zu klären, von welchen Faktoren generell die Erwerbsbeteiligung beeinflusst wird. Sicherlich muss diese Frage für verschiedene demografische Gruppen separat beantwortet werden.

Das Erwerbspersonenpotential wird prinzipiell von zwei Parametern bestimmt, der demografischen Entwicklung und dem konkreten Erwerbsverhalten der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Nur die zweite Komponente, die Erwerbsneigung, ist hier angesprochen. Was die Erklärungsansätze aus der Arbeitsmarkttheorie betrifft, so soll lediglich kurz auf das neoklassische Modell eingegangen werden. Der dortigen Analyse des Arbeitsangebots liegt ein entscheidungstheoretischer Ansatz zugrunde (Cornetz 1986, 422 ff). Das Angebot an Arbeit wird aus einem Nutzenmaximierungskalkül abgeleitet. Auch nach verschiedenen Modifikationen und Erweiterungen des traditionellen Ansatzes ist das Arbeitsangebot im neoklassischen Modell nach wie vor abhängig von gegebenen Marktpreisen und Löhnen, die Nutzenmaximierung erfolgt letztendlich unter optimaler Kombination von Freizeit und Marktgütern. Die „New Home Economics“ (Becker 1965) unterteilt zwar die Nicht-Erwerbsarbeitszeit in reine Freizeit und in Zeit für nichtmarktbezogene Arbeit und berücksichtigt die Zeitgebundenheit des Konsums (Haushaltsproduktion), lässt aber im Kern das Standardmodell unangetastet. Der einzelne Anbieter von Arbeitskraft fungiert im Rahmen dieser Theorieansätze als quasi autonomes Subjekt, dessen Kalkül unabhängig von der jeweiligen Nachfrage nach Arbeit erfolgt. Über den Lohn hinausgehende Einflüsse sozialökonomischer und kultureller Art werden vernachlässigt.

³ Leistungs- und Lernbarrieren resultieren weniger aus einem altersbedingten Abbau von physischen und psychischen Leistungen als vielmehr aus fundamentalen Mängeln in der Arbeits- und Organisationsgestaltung, also einer Arbeitsbiografie, die zum Verschleiß führt und die verhindert, dass es Neues zu lernen gibt (Disuse-Effekt).

Aus betrieblicher Sicht ist eine grundsätzlich ungünstigere Ausgangsposition für ältere Arbeitnehmer bestimmten Produktivitäts- und Kostennachteilen dieser demografischen Gruppe geschuldet (Frerichs 1998, 45). Zu nennen wären in diesem Zusammenhang zunächst die in Deutschland üblichen Senioritätsprivilegien bzw. die Senioritätsentlohnung, die nicht mit der unterstellten sinkenden Produktivität älterer Arbeitnehmer harmonisiert. Ebenfalls relevant sind die geringeren Restnutzenzeiten der Humankapitalinvestitionen und der Aspekt, dass Ältere gegenüber Jüngeren spezifische Bildungsdefizite aufweisen können. Diese bewirken, dass für bestimmte betriebliche Aufgaben der Einsatz jüngerer Arbeitnehmer zwingend erforderlich sein kann (Zimmermann et al. 2002, 36 ff.). Unter Kostenkalkül-Gesichtspunkten sind Investitionen in die Gruppe älterer Erwerbstätiger somit nicht lohnend, und es bieten sich Ausgliederungsstrategien an. Analog zu letzterem Argument findet sich im Rahmen des humankapitaltheoretischen Ansatzes (Frerichs 1998, 46 f.) die Auffassung, dass sich auch aus Sicht des Individuums ab einem bestimmten Zeitpunkt Investitionen in die eigene Weiterbildung aufgrund der zu knappen Amortisationszeit nicht mehr lohnen.

Was die empirischen Einflussfaktoren der Erwerbsbeteiligung betrifft, so lassen sich subjektbezogene und nachfragerrelevante, sowie infrastrukturelle und institutionelle bzw. wirtschafts- und sozialpolitische Bestimmungsgründe aufzählen (Cornetz 1986, 424 ff.). Zu den nachfragebezogenen Determinanten gehören die konjunkturellen Einflüsse und die eher langfristig wirkenden Faktoren wie der sektorale und technologische Wandel oder das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen. Für die Erwerbsbeteiligung der verheirateten Frauen etwa war der sektorale Wandel von entscheidender Bedeutung – ein Umstand, der dazu veranlassen sollte, die Wirkung des sektoralen und funktionalen Strukturwandels auf die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer zu hinterfragen. Ganz offensichtlich ist auch, dass das breite Spektrum institutioneller und politischer Einflussfaktoren das Erwerbsverhalten, natürlich auch dasjenige älterer Arbeitnehmer, nachhaltig beeinflusst. Die Ausgestaltung des Sozialversicherungssystems, die Ruhestandsregelungen, die gesamten institutionellen Arrangements – dies alles sind Bestimmungsgründe, ohne deren Berücksichtigung die Höhe der Erwerbstätigen- und Erwerbsquoten Älterer nicht erklärt werden kann.

5. Ältere Erwerbstätige im Strukturwandel: Ein deutsch-amerikanischer Vergleich

Struktureller Wandel drückt sich nicht nur in Anteilsverschiebungen von einzelnen Branchen und Sektoren, sondern auch in Anteilsveränderungen einzelner Tätigkeiten aus. Dieser funktionale Strukturwandel ist Gegenstand der nachfolgenden Überlegungen. Abhängig von der Fragestellung bietet die Änderung der funktionalen Struktur nicht selten bessere Anhaltspunkte für das Verständnis struktureller Prozesse. Die Klassifizierung von Branchen und Sektoren orientiert sich am wirtschaftlichen Schwerpunkt der betrachteten Einheit (Unternehmen oder Betrieb). Der Schwerpunkt ist indes nicht bei allen Unternehmen oder Betrieben eindeutig zu identifizieren. Typisch ist vielmehr, dass Unternehmen ein Portfolio unterschiedlicher Produkte herstellen, deren Klassifizierung als industrielle Produkte oder Dienstleistungen – unabhängig von der grundsätzlichen Problematik dieser Unterscheidung – Schwierigkeiten bereitet, wenn sie sowohl eine industrielle als auch eine Dienstleistungskomponente beinhalten. Wird ein Strukturvergleich vorgenommen, spielt bei der Betrachtung des sektoralen Struktur-

wandels der Grad der vertikalen Arbeitsteilung offenkundig eine entscheidende Rolle. Steht der Faktor Arbeit – also ein Input – im Mittelpunkt des Interesses, erscheint zudem die Wahl des Outputs als strukturdefinierendes Merkmal wenig adäquat. Geeigneter erscheint die Klassifizierung anhand von Merkmalen des Untersuchungsgegenstandes selbst.

In den letzten 15 Jahren hat sich die Struktur der Tätigkeiten in Deutschland deutlich gewandelt. Einige Berufe wie Bergleute oder textilverarbeitende Berufe haben mehr als zwei Drittel der Beschäftigten verloren. Andere wie Unternehmensberater oder Datenverarbeitungsfachleute weisen heute mehr als doppelt so viele Beschäftigte auf wie Ende der 80er Jahre. Ein übergreifender Trend besteht in dem quantitativen Bedeutungsverlust herstellender Tätigkeiten und der Expansion informationsverarbeitender, leitender und verwaltender Berufe sowie von Dienstleistungstätigkeiten im Gesundheitsbereich (Cornetz/Schäfer 1998a). Für ältere Arbeitnehmer eröffnet dieser funktionale Strukturwandel Chancen, beinhaltet gleichzeitig aber auch Risiken. Chancen entstehen durch den Bedeutungsverlust körperlicher Arbeit. Die Annahme, dass die Produktivität Älterer bei physisch herausfordernden Tätigkeiten absinkt, erscheint plausibel. Je weniger körperliche Belastungen relevant sind, desto weniger laufen Ältere Gefahr, dass ihre Beschäftigungsfähigkeit einer Schere zwischen individueller Produktivitäts- und Lohnentwicklung zum Opfer fällt. Risiken entstehen durch die verstärkte Bedeutung von Informationen. Zwar besteht kein Grund zu der Annahme, dass Ältere einen inhärenten Nachteil bei der Ausübung informationsverarbeitender Tätigkeiten aufweisen. Die Methoden und Technologien zur Informationsverarbeitung unterliegen jedoch einem hohen Grad an technischem Fortschritt. Da neues Wissen vorwiegend aus dem Bildungsbereich heraus diffundiert, profitieren jüngere Arbeitnehmer möglicherweise stärker von den Verschiebungen der funktionalen Struktur.

Wie der Saldo aus den Chancen und Risiken für ältere Arbeitnehmer bei vergangenen und zukünftigen Strukturverschiebungen lautet, ist unbekannt. Um einerseits einer Antwort auf diese Frage näherzukommen und andererseits Hinweise darauf zu erhalten, in welchem Teil des heterogenen Bereichs Dienstleistungen Chancen oder Risiken überwiegen, wird im Folgenden ein Vergleich der funktionalen Struktur der Arbeitsmärkte für Ältere zwischen Deutschland und den USA vorgenommen. Die USA erscheinen als ein geeigneter Vergleichsmaßstab, da der Strukturwandel dort weiter fortgeschritten ist (Cornetz/Schäfer 1998a, 1998b, 1999). Ob sich in Deutschland eine ähnliche Entwicklung vollziehen wird, hängt indes nicht unwesentlich davon ab, welches theoretische Fundament für die Erklärung des strukturellen Wandels herangezogen wird. Es muss zumindest die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, dass Strukturunterschiede im Rahmen der internationalen Arbeitsteilung keine vorübergehenden Erscheinungen sind oder einen Entwicklungsrückstand indizieren. Dieser Einwand relativiert sich, wenn der offenkundige Mangel an Arbeitsplätzen in Deutschland berücksichtigt wird. Während in Deutschland 65,3% der erwerbsfähigen Bevölkerung erwerbstätig sind, beträgt der Anteil in den USA 71,9% (OECD 2003, 300 f.). Abgesehen von der Arbeitslosigkeit ist die Bedeutung der Relation von der erwerbstätigen zur inaktiven Bevölkerung für die umlagefinanzierten Sozialsysteme evident. Der Strukturvergleich mit den USA kann möglicherweise Hinweise darauf geben, in welchen Bereichen die gegenwärtig fehlenden Arbeitsplätze entstehen könnten.

Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung in Deutschland und den USA nach Altersgruppen

	16-49 Jahre		50 bis 64 Jahre		55 bis 64 Jahre	
	Deutschland	USA	Deutschland	USA	Deutschland	USA
Erwerbspersonen	80	77	55	66	43	58
Nicht erwerbstätig	20	23	46	34	57	42
Erwerbstätig	74	73	49	64	38	56
darunter Vollzeit	60	56	37	52	28	43
Arbeitslos	6	4	6	2	5	2

2001 in Prozent der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe.

Quelle: Current Population Survey, Mikrozensus, eigene Berechnungen.

Aus Tabelle 1 wird ersichtlich, dass zwischen Deutschland und den USA in der Bevölkerungsgruppe unter 50 Jahren keine nennenswerten Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung und auch nicht bei den Erwerbstätigenquoten bestehen. Zwar ist die Arbeitslosigkeit in Deutschland etwas höher, dafür aber ist der Anteil der Erwerbstätigen sogar geringfügig größer. Ein gänzlich anderer Befund ergibt sich bei der Betrachtung der Erwerbsbeteiligung der höheren Altersgruppen. In beiden Ländern ist die Erwerbsbeteiligung Älterer geringer als die Jüngerer. Während die Differenz in Deutschland jedoch drastisch ist, bleibt sie in den USA moderat. Im Ergebnis ist die Erwerbstätigkeit Älterer in den USA deutlich höher als in Deutschland und erklärt vollständig die insgesamt höhere Erwerbsbeteiligung. Die in Deutschland höhere Arbeitslosigkeit erklärt nur einen kleinen Teil der geringeren Erwerbstätigkeit. Der entscheidende Unterschied wird durch den Anteil Nicht-Erwerbstätiger herbeigeführt. Diese Beobachtungen gelten noch einmal verstärkt für die Altersgruppe ab 55 Jahren.

Um im folgenden die Arbeitsplatzlücke bei Älteren in Deutschland mit Strukturdaten zu unterlegen, werden zwei Datenquellen ausgewertet: Der Current Population Survey (CPS) für die USA und das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) für Deutschland. Der CPS ist eine Stichprobe der US-Bevölkerung, die im hier verwendeten „March Supplement“ über 120.000 befragte Personen umfasst. Das SOEP ist eine jährliche Haushaltsbefragung zu einer Vielzahl sozialer und ökonomischer Themen. Sie wird vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung betreut und umfasste 2001 rund 23.000 Beobachtungen (vgl. SOEP Group 2001). Beide Befragungen stellen Informationen zum Erwerbsstatus und zum ausgeübten Beruf bereit. Der Erwerbsstatus ‚erwerbstätig‘ ist dabei sehr weit definiert und orientiert sich im Wesentlichen an den Standards des International Labour Office, d.h. erwerbstätig sind alle Personen, die mindestens eine Stunde in der Woche einer auf Erwerb ausgerichteten Tätigkeit nachgehen. Gewisse Unschärfen, etwa bei Personen, die sich selbst als nicht erwerbstätig einordnen (z.B. weil sie Altersrente beziehen), aber eine Nebenbeschäftigung ausüben, sind allerdings nicht vollständig vermeidbar. Die Berufsklassifikation im CPS unterscheidet sich von der im SOEP. Das SOEP verwendet die International Standard Classification of Occupations in der Fassung von 1988 (ISCO88), während der CPS mit einer eigenen Klassifikation arbeitet. Da beide Klassifikationen auf 3-Steller-Ebene mehrere hundert Berufe unterscheiden, ist ohnehin eine Aggregation erforderlich, in deren Rahmen die Klassifikationen abgeglichen werden können.

Für den Strukturvergleich werden fünf Berufskategorien unterschieden. Landwirtschaftliche und herstellende Tätigkeiten werden zu einer Kategorie zusammengefasst. Der Schwerpunkt des Interesses liegt im Dienstleistungsbereich, der in vier Kategorien geteilt wird. Die Kategorie „Unternehmensorientierte Dienstleistungstätigkeiten“ umfasst administrative, verwaltende und leitende Funktionen sowie Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten, die gewöhnlich hohe Anforderungen an das Qualifikationsniveau stellen. In der ISCO88-Klassifikation sind dies die Hauptgruppe 1 (Legislators, Senior Officials and Managers), Teile der Hauptgruppe 2 (Professionals) und Teile der Hauptgruppe 3 (Technicians and Associate Professionals). Die Kategorie „Hilfsdienste“ umfasst kaufmännische und verwaltende Bürotätigkeiten mit mittleren Qualifikationsanforderungen. Sie entspricht der ISCO88-Hauptgruppe 4 (Clerks). Die Kategorie „Gesellschaftsorientierte Dienstleistungstätigkeiten“ umfasst Ärzte und andere Gesundheitsdienste, Lehrer, Polizisten und Feuerwehrleute sowie religiöse Berufe. In der ISCO88 entspricht dies Teilen der Hauptgruppen 2, 3 und 5 (Service Workers). Die verbleibende Kategorie „konsumorientierte Dienstleistungstätigkeiten“ umfasst Autoren, Musiker, Sportler, Verkäufer, Köche, Kellner, Friseure und weitere persönliche Dienstleistungen. In der ISCO88 entspricht dies Teilen der Hauptgruppen 2, 3 und 5.⁴ Die Bildung der Kategorien folgt im Wesentlichen den Überlegungen in Cornetz/Schäfer (1998b), wobei der Aggregationsgrad des Dienstleistungsbereiches erhöht werden musste, da bei der Betrachtung spezifischer Altersgruppen andernfalls die Stichprobengröße des SOEP nicht ausreichen würde. In den nachfolgenden Berechnungen sind alle Gruppen mit mehr als 100 Beobachtungen besetzt.

Aus Tabelle 2 geht hervor, dass sich die funktionale Struktur in Deutschland und den USA bei den 16-49jährigen nur wenig unterscheidet. Im Einklang mit früheren Untersuchungen (vgl. Klee 2002) ist der Anteil der herstellenden Tätigkeiten in Deutschland höher als in den USA. Dies korrespondiert mit dem größeren Gewicht des produzierenden Gewerbes in Deutschland – sowohl bezüglich der Erwerbstätigkeit als auch der Wertschöpfung. Dafür ist der Anteil der Dienstleistungstätigkeiten niedriger, wobei in dieser Altersgruppe keine auffällige Differenz einer bestimmten Dienstleistungskategorie hervortritt. Ein abweichender Befund ergibt sich für die höheren Altersgruppen. Im Vergleich zu den Jüngeren zeigt sich in Deutschland ein niedrigerer Anteil der herstellenden Tätigkeiten, was aufgrund der mit solchen Funktionen verbundenen körperlichen Anforderungen wenig verwundert. Der Anteil der Dienstleistungstätigkeiten ist höher – allerdings ausschließlich bei gesellschafts- und konsumorientierten Diensten. Im Vergleich mit den USA tritt ein deutlicher Unterschied bei den unternehmensorientierten Dienstleistungstätigkeiten zu Tage. Dort sinkt mit zunehmendem Alter auch die Bedeutung der herstellenden Tätigkeiten, die der unternehmensorientierten Dienste nimmt aber zu. Dagegen ist der Anteil der konsumorientierten Dienste kleiner als bei den Jüngeren. Im Ergebnis weisen die USA bei Älteren Erwerbstätigen einen größeren Anteil der hochqualifizierten und vergleichsweise gut entlohnten unternehmensorientierten Dienstleistungen auf. In Deutschland dagegen ist der Anteil der eher durch niedrige Qualifikationsanforderungen gekennzeichneten konsumorientierten Dienste höher. In den USA üben Ältere mehr „gute“ Tätigkeiten aus, in Deutschland dagegen eher „schlechte“.

⁴ Angehörige der Streitkräfte wurden nicht klassifiziert.

Tabelle 2: Die funktionale Struktur in Deutschland und den USA (in Prozent)

	Deutschland	USA
16 bis 49 Jahre		
Landwirtschaftl. u. herstellende Tätigkeiten	26	21
Unternehmensorientierte Dienstleistungstätigkeiten	34	35
Hilfsdienste	12	14
Gesellschaftsorientierte Dienstleistungstätigkeiten	12	13
Konsumorientierte Dienstleistungstätigkeiten	16	18
50 bis 64 Jahre		
Landwirtschaftl. u. herstellende Tätigkeiten	24	19
Unternehmensorientierte Dienstleistungstätigkeiten	31	39
Hilfsdienste	11	14
Gesellschaftsorientierte Dienstleistungstätigkeiten	16	15
Konsumorientierte Dienstleistungstätigkeiten	18	13
55 bis 64 Jahre		
Landwirtschaftl. u. herstellende Tätigkeiten	23	19
Unternehmensorientierte Dienstleistungstätigkeiten	31	38
Hilfsdienste	11	14
Gesellschaftsorientierte Dienstleistungstätigkeiten	16	15
Konsumorientierte Dienstleistungstätigkeiten	20	14

Stand 2001. Differenzen in der Summe zu 100 durch Rundungen.

Quelle: CPS, SOEP, eigene Berechnungen.

Um die bedeutenden Unterschiede von Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit zwischen den beiden Ländern zu berücksichtigen, erscheint es nützlich, eine weitere Kennzahl zu berechnen. Der im Folgenden dargestellte „Beschäftigtenbesatz“ gibt die Zahl der Erwerbstätigen – funktional disaggregiert – im Verhältnis zu der Zahl der Einwohner in der jeweiligen Altersgruppe wieder. Die solchermaßen ermittelte Zahl der Arbeitsplätze je 1.000 potentiellen Arbeitsanbietern erlaubt Rückschlüsse auf funktionale Bereiche, in denen eine Beschäftigungslücke diagnostiziert werden muss. Diese kann einerseits als Beschäftigungspotential verstanden werden, kann aber auch – was als die dringendere Frage erscheint – Hinweise auf die Gründe für die schlechte Arbeitsmarktlage Älterer in Deutschland geben.

Während der CPS eine direkte Berechnung des Beschäftigtenbesatzes erlaubt, müssen die Ergebnisse des Vergleichs der funktionalen Struktur des SOEP ergänzt werden, da die Zahl der Antwortverweigerungen und nicht klassifizierbaren Angaben zu hoch ist. Mit anderen Worten, die Summe der klassifizierbaren Erwerbstätigen im SOEP ist niedriger als die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt aus dem SOEP selbst oder anderer Datenquellen. Daher wird die mittels SOEP errechnete funktionale Struktur auf Erwerbstätigen- und Bevölkerungsangaben aus dem Mikrozensus hochgerechnet. Damit ist indes die nicht ganz unproblematische Annahme verbunden, dass die Struktur der nicht klassifizierbaren Erwerbstätigen mit der Struktur der klassifizierten Erwerbstätigen übereinstimmt. Der Beschäftigtenbesatz insgesamt über alle Tätigkeiten in Deutschland entspricht somit den aus dem Mikrozensus hervorgehenden Erwerbstätigenquoten.

Tabelle 3: Erwerbstätige je 1.000 Einwohner nach Funktionen

	Deutschland	USA
16 bis 49 Jahre		
Landwirt. u. herstellende Tätigkeiten	196	156
Unternehmensorientierte Dienstleistungstätigkeiten	248	251
Hilfsdienste	90	102
Gesellschaftsorientierte Dienstleistungstätigkeiten	86	91
Konsumorientierte Dienstleistungstätigkeiten	121	129
Insgesamt	741	729
50 bis 64 Jahre		
Landwirt. u. herstellende Tätigkeiten	116	122
Unternehmensorientierte Dienstleistungstätigkeiten	152	251
Hilfsdienste	51	93
Gesellschaftsorientierte Dienstleistungstätigkeiten	78	96
Konsumorientierte Dienstleistungstätigkeiten	89	82
Insgesamt	486	644
55 bis 64 Jahre		
Landwirt. u. herstellende Tätigkeiten	85	107
Unternehmensorientierte Dienstleistungstätigkeiten	116	215
Hilfsdienste	40	81
Gesellschaftsorientierte Dienstleistungstätigkeiten	59	84
Konsumorientierte Dienstleistungstätigkeiten	75	77
Insgesamt	375	564

Stand 2001. Einwohner der jeweiligen Altersgruppe.
Quelle: CPS, SOEP, Mikrozensus, eigene Berechnungen.

In der Altersgruppe der 16-49jährigen ist für Deutschland keinerlei Beschäftigungslücke feststellbar – auch nicht bei den unternehmensorientierten Diensten (Tabelle 3). Im Gegenteil, die größere Anzahl Arbeitsplätze in herstellenden Funktionen führt zu einer insgesamt leicht höheren Erwerbstätigenquote. In der Altersgruppe ab 50 Jahren werden jedoch Unterschiede deutlich. Die Anzahl Erwerbstätiger in herstellenden Tätigkeiten ist nunmehr nahezu gleich, bei den Unternehmensdiensten tut sich eine Beschäftigungslücke von rund 100 Erwerbstätigen je 1.000 Einwohner auf und auch bei den Hilfsdiensten und den gesellschaftsorientierten Diensten zeigen sich Beschäftigungslücken von 40 bzw. 20 Erwerbstätigen je 1.000 Einwohner. In der Altersgruppe ab 55 Jahren ergibt sich ein ähnlicher Befund mit dem Unterschied, dass nun auch eine Beschäftigungslücke bei den herstellenden Tätigkeiten hinzutritt.

Als erstes Zwischenergebnis lässt sich festhalten, dass Ältere in Deutschland erheblich weniger hochqualifizierte unternehmensorientierte Dienstleistungstätigkeiten ausüben als Ältere in den USA. Hier liegt in erster Linie die Wurzel der geringen Alterserwerbstätigkeit in Deutschland. In zweiter Linie sind Defizite bei Hilfsdiensten und gesellschaftsorientierten Diensten anzuführen. Deutlich wird dieses Ergebnis auch, wenn die relative Differenz zwischen dem Beschäftigtenbesatz der Jüngeren zu dem der Älteren betrachtet wird. Ältere in Deutschland haben gegenüber Jüngeren einen um 53% verminderten Beschäftigtenbesatz bei

unternehmensorientierten Diensten, bei den Hilfsdiensten um 56%. In den USA beträgt die Differenz bei unternehmensorientierten Diensten nur 14%, bei Hilfsdiensten 21%.

Zugespielt kann formuliert werden, dass hochqualifizierte Ältere in Deutschland entweder arbeitslos werden oder in den (vorgezogenen) Ruhestand gehen, während sie in den USA im Beruf bleiben. Gegen eine überragende Bedeutung der Arbeitslosigkeit spricht indes, dass die Arbeitslosenquote von Akademikern über 55 Jahre in Deutschland mit 4,3% vergleichsweise niedrig ist (Reinberg/Hummel 2003, 4). Als dominanter Bestimmungsfaktor muss also der Übergang in Nichterwerbstätigkeit angesehen werden, wobei der Übergang in Altersrente die größte Bedeutung haben dürfte. Als Erklärungen für diese Beobachtung kommen mehrere Faktoren in Frage. Auf der Angebotsseite stehen die Anreizwirkungen der diversen Frühverrentungspfade. Neben rentenversicherungstechnischen Möglichkeiten (Altersrente für langjährig Versicherte, Altersrente wegen Arbeitslosigkeit, Altersrente wegen eingeschränkter Erwerbsfähigkeit) gibt es auch arbeitsmarktpolitische Anreize, z.B. verblockte Altersteilzeit sowie Arbeitslosigkeit unter erleichterten Voraussetzungen gemäß § 428 SGBIII, bei denen die Betroffenen nicht in der Arbeitslosenstatistik geführt werden. Die damit verbundenen Einkommenseinbußen können noch am ehesten von gut Verdienenden und somit vorrangig hoch Qualifizierten getragen werden, was eine Erklärung für die besonders große Beschäftigungslücke bei den unternehmensorientierten Diensten liefern kann. Auf der Nachfrageseite kommt als Erklärung eine, ökonomisch allenfalls durch Diskriminierung erklärbare, Präferenz von Unternehmen für jüngere Arbeitnehmer in Frage, wobei ungeklärt bleibt, warum gerade hoch Qualifizierte davon betroffen sind. Eine andere Erklärung könnte darin bestehen, dass betriebsbedingte Kündigungen in Deutschland mit hohen Kosten verbunden sind und Unternehmen daher darauf zurückgreifen, Älteren mit finanziellem Ausgleich einen Anreiz zum einvernehmlichen frühzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt zu bieten.

6. Schlussfolgerungen

Was die Entwicklung am Arbeitsmarkt betrifft, so war Jean Fourastié schon früh überzeugt, dass im Dienstleistungsbereich die „große Hoffnung des 20. Jahrhunderts“ (Fourastié 1969) liegt. Dass sich parallel zum Tertiarisierungsprozess auch für Deutschland prinzipiell Chancen zur Abmilderung der Beschäftigungskrise ergeben und dass Deutschland nach wie vor einen Dienstleistungsrückstand auch bei gehobenen Tätigkeiten aufweist, erscheint evident (Cornetz/Schäfer 1998a, 1999). Alle Prognosen gehen davon aus, dass der Dienstleistungsbereich weiter wachsen wird. Die Nachfrage nach anspruchsvollen, höherwertigen Tätigkeiten wird steigen und der Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften wird weiter abnehmen. Die Arbeitsmarktentwicklung in den USA und die dortige Diskussion um das „jobless growth“ zeigen allerdings, dass auch der Dienstleistungssektor nicht von Rationalisierungen verschont bleibt. Seit Mitte der 90er Jahre haben sich die Zuwachsraten der Produktivität erhöht, womit die „Beschäftigungsschwelle“ auch in den Vereinigten Staaten höher liegt.

Welche Argumente sprechen für und welche gegen einen positiven Zusammenhang zwischen einem wachsenden Dienstleistungsbereich und höheren Erwerbs- und vor allem Erwerbstätigenquoten Älterer? Um diese Frage zu beantworten, muss man einerseits Aussagen zu den Charakteristika dienstleistungsintensiver Volkswirtschaften, andererseits zu den Leis-

tungsmerkmalen älterer Erwerbspersonen machen. Ein geeigneter Überblick über Attribute von Dienstleistungsgesellschaften findet sich bereits bei Illeris (1991). Entwicklung, Planung, Management und Marketing statt Güterproduktion als wichtigste Funktionen, Flexibilität und Komplexität, „job enrichment“ und flexible Beschäftigung sind einige der dort genannten typischen Eigenschaften.

In der Literatur werden zahlreiche Gründe genannt, die gegen einen hohen Absorptionsgrad des Dienstleistungsbereichs im Hinblick auf die „Problemgruppe“ ältere Erwerbstätige sprechen. Im tertiären Sektor fänden sich viele Arbeitsplätze mit ungünstigen Arbeitszeitregelungen wie flexible und unregelmäßige Arbeitszeiten (Schimany 2003, 444). Besonders häufig seien prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei unternehmens- und personenbezogenen Hilfsdiensten anzutreffen (Frerichs 1998, 186) und aufgrund der zu erwartenden Zunahme von höherwertigen Tätigkeiten bei gleichzeitig steigendem Kosten- und Termindruck dürften die psychischen Belastungen weiter anwachsen (Schimany 2003, 444). Im Zuge der sich ändernden Qualifikationsanforderungen in der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft würden die verfügbaren Tätigkeitsbereiche für Ältere weiter eingeschränkt (Schimany 2003, 349). Die empirische Analyse im vorangegangenen Abschnitt kann diese These allerdings nicht stützen. Die USA sind ein Beispiel dafür, dass es gelingen kann, Ältere gerade in Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen in weit größerem Ausmaß zu beschäftigen, als es in Deutschland der Fall ist.

Prinzipiell wäre eine höhere Alterserwerbstätigkeit in den kommenden Jahren alleine schon aufgrund der weiter steigenden Lebenserwartung, des damit einhergehenden besseren Gesundheitszustandes in der Altersklasse der 50- bis 65-Jährigen (bessere medizinische Versorgung, gesündere Lebensstile) und der fortschreitenden Entwicklung hin zu körperlich weniger anstrengenden Tätigkeiten, hier insbesondere Dienstleistungstätigkeiten möglich. Auch die Tendenz zur weiteren Entkopplung von Arbeits- und Betriebszeiten und die damit einhergehende Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Trend zur Selbständigkeit und zur Heimarbeit sind eher als Positivfaktoren zu werten. Die postindustrielle Ära verlangt weniger nach handwerklichem Geschick, Fließbandzuverlässigkeit und körperlicher Kraft, als vielmehr nach Flexibilität und Fähigkeiten im kommunikativen Bereich, etwa bei Sprachkenntnissen, Dienstleistungsorientierung und Kundenfreundlichkeit (Burda 1997, 820). Es ist schwerlich zu begründen, dass Ältere über die zuletzt genannten Befähigungen prinzipiell nicht verfügen.

Die auf den ersten Blick naheliegende Vermutung, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Ältere im tertiären Bereich grundsätzlich vorteilhafter sind als im sekundären, konnte allerdings in betrieblichen Einzelfallstudien in Deutschland nicht verifiziert werden (Frerichs 1998). Entscheidend sei der Charakter bzw. die Produktionsform des Produktions- und Dienstleistungsprozesses: Lediglich in der „diversifizierten“⁵ und weniger in der „innovationsorientierten Qualitätsproduktion und -dienstleistung“⁶, erst recht nicht im Bereich der „tayloristischen Produktion und Dienstleistung“⁷ ergäben sich bessere Chancen für ältere Erwerbstätige.

⁵ Zuordnungskriterien sind u.a.: Mittleres bis hohes Qualifikationsniveau der Belegschaft, relative Unbestimmtheit des Arbeitsprozesses, tendenziell geringe körperliche Belastungen.

⁶ Hohes Qualifikationsniveau der Belegschaft, in erster Linie projektförmige Organisation des Arbeitsprozesses.

⁷ Ein tendenziell niedriges Qualifikationsniveau der Belegschaft, stark repetitiver Charakter des Arbeitsprozesses.

Da nicht davon auszugehen ist, dass mit dem Fortschreiten des Tertiarisierungsprozesses bessere Arbeitsmarktchancen für Ältere quasi als Abfallprodukt entstehen – zumindest nicht unter den aktuellen politischen Rahmenbedingungen in Deutschland –, sind gezielte arbeits- und sozialpolitische sowie betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung dieses Zieles notwendig. Wie das Beispiel USA zeigt, ist eine bessere Integration bzw. sind höhere Erwerbstätigenquoten Älterer durchaus realisierbar, insbesondere im Bereich der unternehmensorientierten Dienstleistungen. Und genau in diesem Segment existiert einerseits ein großer Nachholbedarf in Deutschland und bestehen andererseits gute Ausgangsbedingungen aufgrund des tendenziell komplementären Verhältnisses zwischen Industrie und (industrienahen) Dienstleistungen und der vorhandenen breiten industriellen Basis in Deutschland.

Dass die Bundesregierung das Ziel einer Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer formuliert hat und sich von der Tendenz zur vorzeitigen Ausgliederung älterer Belegschaften zunehmend abwendet, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Die Arbeitsmarktsituation für Ältere ist kein statisches Phänomen, das Arbeitsvolumen in einer Volkswirtschaft keine konstante Größe und das Beschäftigungsvolumen alles andere als feststehend. Viele Determinanten üben einen Einfluss aus, unter anderem natürlich auch die institutionelle Ausgestaltung des Sozialversicherungssystems. Die Defensivstrategie der Reduzierung des Arbeitsangebots Älterer zwecks Erhöhung der Chancen Jüngerer mag im Einzelfall erfolgversprechend sein, harmoniert aber nicht mit den gesamtwirtschaftlich notwendigen Erfordernissen einer auf Wachstum angewiesenen Marktwirtschaft. Der Zusammenhang zwischen Alterserwerbstätigkeit, Jugenderwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit stellt sich in der Regel derart dar, dass in den Ländern, die beschäftigungspolitisch erfolgreich sind, sowohl alte als auch junge Menschen gute Beschäftigungschancen vorfinden (Klös 2000).

Damit das Arbeitskräftepotenzial nicht zum restriktivem Faktor wird, bedarf es eines umfangreichen Strategiebündels. Altersgruppenspezifische Maßnahmen müssen in eine adäquate globale Reformpolitik eingebettet sein. Arbeitsmarkt-, sozial-, bildungs- und personalpolitische Weichenstellungen sind zu entwickeln:

- Eliminierung der Anreize zum vorzeitigem Ruhestand
- Einschränkung von Senioritätsprivilegien
- Erweiterung der Arbeitszeitgestaltung
- Einführung vermehrter Möglichkeiten für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand
- Verbesserung der Mobilität älterer Arbeitskräfte
- Erhöhung der Investitionen in Humankapital
- stärkere Beteiligung älterer Personen an Weiterbildungsmaßnahmen
- lohnpolitische Maßnahmen hin zu stärkerer Lohnspreizung
- Ausrichtung des Personalmanagements (Rekrutierungs-, Personalentwicklungs- und Qualifizierungspolitik, Gesundheitsförderung) auf die Förderung der Beschäftigung Älterer

Um die Chancen des Strukturwandels in Deutschland für Ältere zu nutzen, muss das notwendige Maßnahmenbündel vom lebenslangen Lernen über eine Zunahme der Lohndifferenzie-

rung bis hin zur altersgerechten Arbeitsorganisation reichen. Lohn- und Bildungspolitik sind die Schlüsselgrößen zur Integration Älterer, vor allem weil der Bedarf an höher qualifizierten Dienstleistungen weiter zunehmen wird und die qualifikatorische Lücke – nicht nur bezogen auf das Arbeitsangebot Älterer - schon jetzt ein wachstumsbegrenzender Faktor in Deutschland ist. Mit der Expansion einer Dienstleistungswirtschaft, so Daniel Bell (1975) schon vor Jahrzehnten, gehe eine Ausbildungs-Intensivierung einher. Die nachindustrielle Gesellschaft organisiere sich um Wissen und Kenntnisse.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Personalpolitik auf den Druck der sich ändernden gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen reagieren wird. Die Betriebe werden auf ältere Erwerbstätige zurückgreifen müssen, zur Umstellung der bisherigen altersselektiven Rekrutierungspolitik wird es keine Alternative geben. Dieser Umstellungsprozess wird sicherlich Zeit in Anspruch nehmen. Vorausschauende Qualifizierungsmaßnahmen für die notwendige Flexibilität der älteren Erwerbspersonen sollten dazu beitragen, dass sich die gesellschaftliche Akzeptanz für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben erhöht und das Vorurteil, dass die Leistungsfähigkeit im Alter generell nachlässt, abgebaut wird. Angebracht ist dagegen eine neue Wertschätzung und Anerkennung der älteren Arbeitskraft durch die Gesellschaft.

Um die Frage, ob die Entwicklung hin zur sogenannten Dienstleistungsgesellschaft die Beschäftigungschancen für Ältere verbessert, hinreichend zu beantworten, bedarf es sicherlich vertiefender Arbeiten. Ohne genauer auf die politischen und institutionellen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung Älterer in den USA einzugehen, konnten wir aufgrund eines Vergleichs mit der dortigen Entwicklung lediglich aufzeigen, dass es gute Gründe gibt, einen prinzipiell positiven Zusammenhang zwischen dem Umfang tertiärer Tätigkeiten und dem Beschäftigungsgrad Älterer zu vermuten. Zielgerichtete politische und betriebliche Maßnahmen können unseres Erachtens diesen Zusammenhang verstärken.

Literaturverzeichnis

- Arnds, P., Bonin, H. (2002): Arbeitsmarkteffekte und finanzpolitische Folgen der demographischen Alterung in Deutschland, IZA Discussion Paper No. 667
- Barkholdt, C., Frerichs, F., Hilbert, J., Naegle, G., Scharfenorth, K. (1999): Das Altern der Gesellschaft und neue Dienstleistungen für Ältere, in: MittAB 4, S. 488-498
- Becker, G.S. (1965): A Theory of the Allocation of Time, in: The Economic Journal, Vol. 75, S. 493-517
- Bell, D. (1975): Die nachindustrielle Gesellschaft, Frankfurt/New York
- Bellmann, L., Hilpert, M., Kistler, E., Wahse, J. (2003): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe, in: MittAB 2, S. 133-149
- Burda, M. (1997): Eine wichtige Säule des amerikanischen Beschäftigungserfolgs: Der Dienstleistungssektor, in: MittAB 4, S. 819-821
- Cornetz, W. (1986): Theorie und Empirie des Arbeitskraftangebots. Über die Bestimmungsgründe und den Wandel des geschlechtsspezifischen Erwerbsverhaltens, in: MittAB 3, S. 422-438
-

- Cornetz, W., Schäfer, H. (1998a): Hat Deutschland den Dienstleistungsrückstand gegenüber den USA aufgeholt?, in: Wirtschaftsdienst 7, S. 418-425
- Cornetz, W., Schäfer, H. (1998b): Dienstleistungsdefizit in der Bundesrepublik Deutschland?, in: Cornetz, W. (Hrsg.): Chancen durch Dienstleistungen. Ansatzpunkte einer aktiven Gestaltung struktureller Prozesse, Wiesbaden, S. 37-76
- Cornetz, W., Schäfer, H. (1999): Arbeitsmarktwende durch einen Niedriglohnsektor?, in: Wirtschaftsdienst 9, S. 548-554
- Fourastié, J. (1969): Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts, Köln
- Frerichs, F. (1998): Älterwerden im Betrieb. Beschäftigungschancen und -risiken im demographischen Wandel, Opladen/Wiesbaden
- Illeris, S. (1991): Location of services in a service society, in: Daniels, P.W./Moelaert, F. (eds.): The changing geography of advanced producer services, London/New York, S. 91-107
- Karr, W. (1999): Kann der harte Kern der Arbeitslosigkeit durch einen Niedriglohnsektor aufgelöst werden?, IAB-Kurzbericht 3
- Klee, G. (2002): Von der „Dienstleistungs-“ zur „Beschäftigungslücke“ – Zwischenbilanz der Debatte um unausgeschöpfte Beschäftigungspotenziale in Deutschland, in: IAW-Mitteilungen 1, S. 15-25
- Klös, H.-P. (2000): Ältere Arbeitnehmer: Entwicklungstrends und beschäftigungspolitischer Reformbedarf, in: IW-Trends 2
- Koller, B., Plath, H.-E. (2000): Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer, in: MittAB 1, S. 112-125
- Koller, B., Gruber, H. (2001): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen, in: MittAB 4, S. 479-505
- Koller, B., Bach, H.-U., Brixy, U. (2003): Ältere ab 55 Jahren – Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit, in: IAB Werkstattbericht 5, 16.4.2003
- OECD (Hrsg.) (2003): OECD Employment Outlook, Paris
- Reinberg, A., Hummel, M. (2003): Geringqualifizierte. In der Krise verdrängt, sogar im Boom vergessen, IAB-Kurzbericht 19
- Rürup, B. (2000): Politische Konsequenzen der Bevölkerungsalterung, in: Wirtschaftsdienst 9, S. 526-530
- Schimany, P. (2003): Die Alterung der Gesellschaft. Ursachen und Folgen des demographischen Umbruchs, Frankfurt/New York
- SOEP Group (2001): The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview, in: Holst, E., Lillard, D.R., DiPrete, T.A. (Hrsg.): Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000), Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 1, S. 7-14
- Zimmermann, K., Bauer, T., Bonin, H., Fahr, R., Hinte, H. (2002): Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit, Berlin u.a.