

## **Buchvorstellung „Arbeit in einer alternden Gesellschaft“**

Berlin, 18.11.2004

*Dr. Harald Künemund*

*Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL), FU Berlin*

Eine interdisziplinär angelegte Forschungsübersicht wie jene, die wir hier vorstellen, hat für den Leser den Vorteil, nicht nur eine Perspektive ausgebreitet zu sehen, sondern im Idealfall mehrere, auch möglicherweise nur schwer zur Deckung zu bringende Sichtweisen auf den Gegenstand zu ermöglichen. Dies hat freilich zugleich den Nachteil, dass einfache Konzepte zur Lösung der Problemlage zumeist nicht präsentiert werden können, zumindest nicht ohne Widerspruch.

Wenn beispielsweise nahe gelegt wird, das Renteneintrittsalter auf 70 Jahre zu erhöhen, bleibt zu erwähnen, dass mit einem alleinigen Heraufsetzen des Rentenalters nicht viel gewonnen wäre. Bleibt nämlich das Alter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wie es ist, wäre lediglich eine neue „Zwischenphase“ zwischen Arbeit und Rente geschaffen, über deren Finanzierung dann immer noch nachzudenken bleibt. Sollen die älteren Arbeitnehmer aber auch länger im Erwerbsystem verbleiben, müssen sie dazu beispielsweise gesundheitlich in der Lage sein, und sie sollten hinreichend qualifiziert sein – wenn die alternde Erwerbsbevölkerung in der Bundesrepublik nicht zu einem neuen „Standortnachteil“ werden soll.

Die Standpunkte von Ökonomie und Soziologie sind in diesem Feld nicht immer identisch. Beispielsweise betont die volkswirtschaftliche Perspektive stark die Bedeutung individueller Optimierungsprozesse hinsichtlich des Zeitpunkts des Übergangs in den Ruhestand, wobei durch gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen Anreize zur Frühverrentung gegeben werden, die im Prinzip veränderbar sind und in der Konsequenz daher auch zu einem späteren Übergang in den Ruhestand führen könnten. Die soziologische Literatur bewertet dagegen die empirische Relevanz individueller Entscheidungskalküle auf der Arbeitnehmerseite geringer und verweist in stärkerem Maße auf betriebliche oder konjunkturelle Gründe für den Trend zum frühen Übergang in den Ruhestand, der sich auch in anderen westlichen Ländern trotz anderer Rentenzugangsbedingungen zeigt. Zudem schränken rentenrechtliche Bedingungen und Anspruchsvoraussetzungen die Wahlmöglichkeiten bezüglich des Rentenzeitpunkts in vielen Fällen ohnehin stark ein. Aber selbst wo solche „Freiheitsgrade“ theoretisch bestehen, sind betriebliche oder arbeitsmarktspezifische Faktoren zumindest mit im Spiel.

Auch die Konsequenzen dieser partiell voneinander abweichenden Diagnosen werden entsprechend unterschiedlich gewichtet – einerseits wird der Schwerpunkt der Empfehlungen auf Veränderungen der institutionellen Anreizstrukturen gelegt, andererseits auf Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation oder Veränderungen im Arrangement der Lebens- und Wochenarbeitszeit. Abgesehen von solchen Schwerpunktsetzungen besteht aber Einigkeit zwischen der ökonomischen und soziologischen Sichtweise dahingehend, dass hier verschiedene Ursachen zusammen wirken und somit auch ein an verschiedenen Stellen ansetzender „Mix“ von Maßnahmen am ehesten zielführend sein dürfte: Rückbau der von staatlicher Seite für Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschaffenen Anreize zur Frühverrentung und zugleich fördernde Maßnahmen im Bereich der Qualifikation und der Gesundheit, aber auch im Hinblick auf die Akzeptanz und Integration älterer Menschen in der Arbeitswelt insgesamt –

Mein Kollege Wolfgang Clemens wird hierzu gleich noch einige Gesichtspunkte anführen.

Eines jedenfalls wollten wir auf keinen Fall nahe legen: Die Vorstellung, dass man eigentlich ja nicht viel tun müsse, weil sich das Problem aus demographischen Gründen quasi von selbst erledigen würde. Wirtschaftsminister Wolfgang Clement beispielsweise hat in einem Interview mit dem Berliner Tagesspiegel – abgedruckt am 2. November – hierzu folgendes formuliert:

„In spätestens drei Jahren, wenn die Zahl der Schulabgänger in den Sinkflug übergreift, wird man sich um das Wissen und Können der Älteren zu reißen beginnen. Wir werden Ältere bald suchen wie die berühmte Nadel im Heuhaufen“.

Natürlich ist es zutreffend, dass die Zahl der Schulabgänger aufgrund der Geburtenausfälle nach der Wende bald rückläufig sein wird. Allerdings wird dies primär im Osten Deutschlands der Fall sein, wo die Arbeitslosigkeit – auch unter den Jugendlichen – noch immer extrem hoch ist. Dass daraus dann schon eine spürbare Nachfrage nach älteren Arbeitnehmern resultiert, scheint zu optimistisch. Und dass man sich gar um das Wissen und Können der Älteren zu reißen beginne, dafür müssen alle Beteiligten – Arbeitnehmer, Arbeitgeber, und die Politik durch Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen – dringend etwas tun.

Der gewünschte Effekt einer längeren Erwerbsbeteiligung wird sich nur dann nachhaltig einstellen, wenn Maßnahmen hinzukommen, die die Attraktivität der älteren Arbeitnehmer für die Betriebe erhöhen und bereits heute – um so mehr dann aber in nicht mehr ferner Zukunft – beschäftigungsfördernd wirken können. Zu denken ist dabei an erster Stelle an präventive Strategien gegen den Abbau der beruflichen Leistungsfähigkeit sowie an den Erwerb neuer Qualifikatio-

nen durch betriebliche und überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen. Beides macht nicht nur die älteren Arbeitnehmer für die Unternehmen interessanter, beides dürfte auch erheblich die Motivation der älteren Arbeitnehmer selbst erhöhen, länger im Erwerbssystem zu verbleiben.