



Andreas Huber, Ernst Kistler,
Udo Papies (Hrsg.)

Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels

Ergebnisse aus der
Bundesrepublik Deutschland
und dem Land Berlin

Öffentlichkeits- und Marketingstrategie
demographischer Wandel



Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit

Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels.
Ergebnisse aus der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Berlin

Andreas Huber, Ernst Kistler, Udo Papies (Hrsg.)

Stuttgart, 2002

ISBN 3-8167-6081-3

Das dieser Veröffentlichung zugrundeliegende Vorhaben „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“ wird mit Mitteln der Bundesministerin für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen: 01HH9901/0 gefördert.

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

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

Eine Analyse verschiedener (Erwerbs-) Bevölkerungsprognosen unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten¹

Dorit Sing
INIFES Stadtbergen

Es besteht weitgehende Übereinkunft darüber, dass die Erwerbsarbeit der Zukunft durch grundlegende gesellschaftliche Umbrüche geprägt sein wird (vgl. Beckenbach, Treack 1994). Neben dem wirtschaftlichen und technischen Wandel, der neue Anforderungen z. B. in Form von Nicht-Normarbeitsverhältnissen (vgl. Oschmiansky, Schmid 2000) bis hin zu „Bastelbiographien“ (vgl. z. B. Beck 2000, S. 45) an die Beschäftigten stellen wird, werden auch veränderte Erwartungshaltungen – Stichworte wären hier Wertewandel oder veränderte Lebensstile und Lebensziele bei einer höheren Lebenserwartung (vgl. Berger, Hradil 1990) – zu einer Erosion traditioneller Erwerbsmuster der Bevölkerung (z. B. gegenüber Dauer oder Verteilung der (Lebens)Arbeitszeit führen (vgl. Mutz et al. 1995). In der öffentlichen Diskussion bislang weniger – in jüngster Zeit aber zunehmend – beachtet werden dabei Veränderungen in der strukturellen Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung, die sich aus den zu erwartenden demographischen Veränderungen der kommenden Jahrzehnte ergeben (vgl. z. B. Rössel et al. 1999; Schulz 2000; Hof 2001a). Vor allem sind jedoch die möglichen Auswirkungen dieser Entwicklung auf das Angebot und die Nachfrage von Arbeitskräften in ihrer Breite tatsächlich für längere Prognosezeiträume kaum absehbar – auch wenn zahlreiche diesbezügliche Prognosen vorliegen, die sich sogar in ihren Tendenzaussagen weitgehend decken (vgl. Deutscher Bundestag 1998).² Aber

-
- 1 Dieser Beitrag geht auf das Impulsreferat „Demographischer Wandel, Erwerbsbeteiligung und Geschlecht“ zurück, das im Rahmen des von der Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund organisierten Expertenforums „Berücksichtigung von Gender-Fragen in den Prognosen von Demographie und Erwerbstätigkeit“ am 28.03.2001 in Dortmund gehalten wurde. Die Veranstaltung sowie der Vortrag selbst basieren auf dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt „Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel“ bzw. dem Verbundvorhaben „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“ sowie dem daran anschließenden Umsetzungsprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel“. Während das erstgenannte Projekt erst seit jüngster Zeit das Ziel verfolgt, hinsichtlich der Gender-Perspektive Forschungslücken bzw. -bedarf zu erheben sowie thematische Empfehlungen für die zukünftige Integration von geschlechtsspezifischen Fragestellungen in den Schwerpunkt „Demographischer Wandel“ zu geben, wurde von INIFES bereits in der erste Förderphase im Jahre 1996 auf die besondere Bedeutung der steigenden weiblichen Erwerbsbeteiligung und auch -neigung (Frauen als Stille Reserve und damit als (unfreiwilliger) „Arbeitsmarktpuffer“, die Gefahr ihrer Marginalisierung durch atypische Beschäftigungsformen oder „alternative“ Tätigkeiten etc.) vor dem Hintergrund der demographischen Veränderungen hingewiesen (vgl. Köhler, Kistler 1997; Köhler et al. 1997; Sing 1998). Wenn auch damals noch die explizite Berücksichtigung des Frauenaspekts von verschiedenen Seiten gebremst wurde, so begrüßen wir es heute um so mehr, dass nun gezielt dieser „Genderblindness“ entgegengewirkt und der Themenkomplex „Demographie“ um die uns wesentlich erscheinende Dimension „Gender“ angemessen ergänzt wird.
 - 2 So ruft einerseits die geplante EU-Osterweiterung der Europäischen Union die Befürchtung hervor, dass ein starker Anstieg der Zuwanderer in den nächsten Jahren die Probleme auf dem deutschen Arbeitsmarkt verstärken könnten. Auf der anderen Seite wird ein zunehmender Fachkräftemangel beklagt, der bereits durch „Green Card-Regelungen“ zu lösen versucht wird: „Der gegenwärtige Fachkräftemangel ist erst die Spitze des Eisbergs. Schon bald werden Ausbildungs- und Arbeitsplätze für qualifiziertes Personal nur noch schwer zu besetzen sein. Dies ist Folge der demographischen Veränderungen und einer kurzfristigen Ausbildungspolitik“ (Zimmermann in der Süddeutschen Zeitung Nr. 111, 15.05.2001, S. 24). Ob allerdings tatsächlich in der sofortigen Freizügigkeit der Zuwanderer aus Osteuropa (vgl. ebd.) oder aber in verstärkten Qualifizierungsoffensiven der einheimischen Bevölkerung (vgl. z. B. Bosch et al. 2001; Dostal 2000) der Schwerpunkt der Bemühungen liegen sollte, besteht noch keine Übereinkunft. Vor allem jedoch liegen

auch die Politik und die Wirtschaft sind auf die sich damit stellenden Herausforderungen noch nicht ausreichend vorbereitet.

Dieser Beitrag möchte einen Bogen über die Thematik (Erwerbs-)Bevölkerungsprognosen spannen und einen ersten Überblick – unter besonderer Berücksichtigung der Genderperspektive – über die durch die demographischen Veränderungen erwarteten Auswirkungen auf das künftige Erwerbspersonenpotenzial³ geben. Dazu werden zunächst verschiedene Bevölkerungsprojektionen mit besonderem Fokus auf ihre zugrunde liegenden Vorannahmen (bezüglich Geburten- und Sterberaten sowie die zum Teil unterstellten Migrationsbewegungen) bis hin zu einer integrierten, d. h. in diesem Fall probabilistischen, Bevölkerungsprognose synoptisch gegenübergestellt. In einem nächsten Schritt werden die Szenarien der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials – ebenfalls vor allem hinsichtlich ihrer zugrunde liegenden Annahmen – diskutiert. Da allerdings das Arbeitsangebot nur eine Seite der Arbeitsmarktbalanz darstellt, bedarf es der Ergänzung um die zukünftig erwartete Arbeitskräftenachfrage. In dritten Abschnitt werden daher die Vorausberechnungen der Prognos AG, die sogar für das 2040 in einem gewissen Umfang von Arbeitslosigkeit und dem Vorhandensein von Stiller Reserve ausgehen, präsentiert.

Die Aussagefähigkeit all dieser Prognosen hängt jedoch letztlich zentral von der Frage ab, inwieweit gesellschaftliche Trends – insbesondere im Hinblick auf die veränderten Erwerbsmuster von weiblichen Erwerbspersonen – realitätsnah abgebildet werden. Diesem Aspekt wird im vierten Abschnitt nachgegangen, indem dazu eigene Auswertungen zur Struktur der „Stillen Reserven“ oder, genauer, zu den verschiedenen Formen der quantitativen und qualitativen Unterbeschäftigung (unfreiwillige Teilzeit etc.) vorgestellt werden. Nicht zuletzt ist zu vermuten, dass Frauen z. B. gegenüber Ausländern und Zuwanderern infolge der Bildungsexpansion seit den 70er Jahren deutliche qualifikatorische Vorteile aufweisen. Im Ausblick werden schließlich differenziertere Studien und Politikansätze bezüglich der erwarteten Auswirkungen des demographischen Wandels gefordert.

Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren, wie bereits erwähnt, überwiegend auf eigenen von INIFES (vgl. dazu z. B. auch Hilpert et al. 2000; Kistler et al. 2000; Kistler, Hilpert 2001; Sing 1998, 2001) sowie von unserem Verbundpartner SÖSTRA (vgl. Rössel et al. 1999) erstellten Projektarbeiten aus dem Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“, der vom Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie im Rahmen des FuE-Programms „Arbeit und Technik“ im Jahre 1996 eingerichtet worden ist. Darüber hinaus wurden jedoch auch noch zahlreiche weitere

noch keine eindeutigen Hinweise vor, inwieweit es sich bei den Zuwanderern eher um hoch- oder aber um geringqualifizierte Arbeitssuchende handelt (zum niedrigeren Humankapital in den osteuropäischen Ländern vgl. Boeri, Brücker 2000, S. 3). Letzteres würde die bestehenden Arbeitsmarktprobleme weiter verschärfen.

- 3 Der Begriff des Erwerbspersonenpotenzials als auch der Erwerbsbeteiligung subsumiert die Gruppe der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen. Zu den Erwerbslosen zählen dabei die registrierten Arbeitslosen und die Personen in der Stillen Reserve, also Personen, die nicht beim Arbeitsamt als Arbeitslose registriert sind, aber dennoch eine Arbeit suchen und prinzipiell auch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Prognosen den Ausführungen zugrunde gelegt (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Bundesministerium des Innern 2000; Fuchs et al. 2000; Kempe 2000; Hof 2000, 2000a; Eckerle, Oczipka 1998; Schulz 1999, 2000; United Nations 2000; Eurostat 2001, 2001a; Deutscher Bundestag 1998).⁴

1. Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung in Deutschland

Die Zusammenschau einiger vorliegender Prognosen zur demographischen Entwicklung erscheint notwendig, da die verschiedenen Szenarien aufgrund der nur schwer schätzbaren Größen wie die zukünftige Fertilität, Mortalität, vor allem aber die Migration durchaus Abweichungen in sich bergen, die für die Interpretation der erwarteten demographisch bedingten Auswirkungen von Relevanz sein können. Im folgenden werden sowohl die Annahmen als auch die Ergebnisse einiger zentraler aktueller Vorausschätzungen in verkürzter Form dargestellt, wobei hinzuzufügen ist, dass nicht alle Autoren ihre Prämissen in gleicher Weise offen legen bzw. durch die vorliegenden Unterlagen erschlossen werden konnten.

So weist Hof (2001a) mit seinen ab dem Jahr 2020 zugrunde gelegten Geburtenziffern zwischen 1,2 und 1,7 Kinder je Frau die höchste Schwankungsbreite in seinen Fertilitätsannahmen auf. Er begründet den oberen Wert – der in anderen Prognosen weit unterschritten wird⁵ – damit, dass er dem westdeutschen Niveau der 70er Jahre bzw. dem französischen Niveau entspricht und durch eine Verbesserung der Infrastruktur (z. B. durch Kindergärten und Ganztagschulen) zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden könnte. Der untere Wert entspricht dagegen der ihm – vermutlich 1995 – vorliegenden Geburtenziffer. Hier ist hinzuzufügen, dass ein deutlicher Unterschied zwischen den west- und ostdeutschen Werten und Entwicklungen liegt. Andere Prognostiker differenzieren diesbezüglich, so dass letztlich eine Geburtenziffer von etwa 1,4 Kinder je Frau in Westdeutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Sommer 2001)⁶ und einer tendenziellen Anpassung des in den letzten Jahren deutlich niedrigeren ostdeutschen Niveau (1998: 1,1 Kinder je Frau) an das westdeutsche

-
- 4 Es ist geplant, die synoptische Gegenüberstellung der verschiedenen Prognosen und ihrer jeweiligen detaillierten Annahmen in einer Veröffentlichung der Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund zu publizieren.
- 5 Selbst die in der probabilistischen Bevölkerungsprognose langfristig unterstellte Geburtenziffer von etwa 1,45 Kindern je Frau wird nachträglich als zu optimistisch eingestuft (vgl. dazu Deutscher Bundestag 1998, S. 67 f.). Ebenso wird die Studie der Vereinten Nationen (2000) kritisiert: „Die Annahmen aus der mittleren Variante der Prognosen der Vereinten Nationen, die einen langfristigen Anstieg bis zum Jahr 2050 der zusammengefassten Geburtenziffer für Deutschland auf 1.500 bis 1.600 vorsehen, erscheinen bei der gegebenen Ausgangslage zu optimistisch“ (Statistisches Bundesamt 2000, S. 9). Gerade vor dem Hintergrund dieses sehr weiten Prognosezeitraumes ist es jedoch insgesamt sehr fraglich, inwieweit es möglich ist, bereits heute Aussagen über das Verhalten der Mütter- bzw. Elterngeneration in 40 bis 50 Jahren zu treffen (vgl. Mendius 2001, S. 23). Erinnert sei beispielsweise an „Überraschungen“, wie die nicht vorhersehbare Wiedervereinigung Deutschlands mit ihrem anschließenden Einbruch der ostdeutschen Nettoreproduktionsrate oder Krankheiten, wie AIDS, die als solche ebenfalls kaum vorhersehbar sind und sich unmittelbar auf die gesamte Bevölkerungsentwicklung auswirken können.
- 6 Das Bundesministerium des Innern (2000) unterstellt konstant 135 Geburten je 100 Frauen.

Niveau bis zum Jahr 2005 (vgl. Bundesministerium des Innern 2000) bzw. 2010 (vgl. Kempe 2000; Eckerle, Oczipka 1998) am wahrscheinlichsten erscheint. Eine weitere Differenzierung erfolgt in verschiedenen Prognosen darüber hinaus, indem das steigende Gebäralter der Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Sommer 2001)⁷ oder aber die höhere Geburtenziffer bei ausländischen Frauen (vgl. Schulz 1999, Bundesministerium des Innern 2000) in den Prognosen berücksichtigt werden.

In den meisten Szenarien wird von einem Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung ausgegangen, wobei der Gewinn an Jahren für die Männer bzw. neugeborenen Jungen höher ausfällt als für die Frauen, so dass insgesamt eine Annäherung der Lebenserwartungen von Männern und Frauen stattfindet. Konkrete Zahlen wurden vor allem vom Statistischen Bundesamt (2000), dem Bundesministerium des Innern (2000), Rössel et al. (1999) sowie von Schulz (1999) vorgelegt. Demnach werden Lebenserwartungen für neugeborene Jungen im Jahr 2050 zwischen 75,5 und 81,4 Jahren sowie für neugeborene Mädchen zwischen 81,7 und 86,4 Jahren erwartet (vgl. Schulz 1999). Die Werte des Statistischen Bundesamtes liegen mit Varianten zwischen 78,1 und 80,1 Jahren (neugeborene Jungen) bzw. 84,5 und 86,4 Jahren dazwischen. Vom Bundesministerium des Innern wird jeweils die geringere prognostizierte Lebenserwartung des Statistischen Bundesamtes präferiert, welche im Wesentlichen auch den Annahmen von Rössel et al. (1999) entspricht (neugeborene Jungen im Jahr 2050: 79,0 Jahre; neugeborene Mädchen im Jahr 2050: 84,0 Jahre). Darüber hinaus steigt die Lebenserwartung in Ostdeutschland bis 2005 auf das gegenwärtige und bis 2025 auf das dann aktuelle westdeutsche Niveau an (Bundesministerium des Innern 2000). Zu deutlich kürzeren Anpassungszeiträumen kommen Kempe (2000) und die Prognos AG (vgl. Eckerle, Oczipka 1998). Sie gehen von einer Adaption der ostdeutschen Lebenserwartung bis zum Jahr 2005 bzw. 2012 aus. Ferner finden sich lediglich beim Bundesministerium des Innern Annahmen zu den Lebenserwartungen von Ausländern, die allerdings sehr restriktiv sind – es werden konstante Werte auf dem gegenwärtigen Niveau unterstellt – und damit vor dem Hintergrund zukünftig gesellschaftlicher Anforderungen (z. B. bezogen auf den Arbeitsmarkt oder die sozialen Sicherungssysteme) zu Verzerrungen führen.

Am schwierigsten vorausschätzbar sind – das zeigen gerade ex-post-Prognosen – die zukünftigen Wanderungsbewegungen. Allerdings zeichnet sich auch hier eine relativ deutliche Tendenz ab. So legen die meisten Prognosen einen Nettowanderungsgewinn zwischen 100.000 und 300.000 Personen zugrunde (vgl. Deutscher Bundestag 1998; Statistisches Bundesamt 2000), so dass der Wert von 200.000 Personen als am wahrscheinlichsten betrachtet wird bzw. werden kann (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Rössel et al. 1999). Darüber hinaus werden auch extreme Szenarien mit 0-Wanderungsgewinnen und bis hin zu 500.000 Personen „Nettogewinn“ (vgl. Fuchs et al. 2000) oder zeitlich gestufte Zuwanderungsmodelle (vgl. Bundesministerium des Innern 2000; Kempe 2000; Hof 2001a; Eckerle, Oczipka 1998) diskutiert. In einigen Modellen – allerdings bei weitem nicht in allen – wird zusätzlich der „Verjüngungseffekt“ durch

7 Das Alter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes hat sich in Deutschland von durchschnittlich 26,9 Jahren im Jahre 1991 auf 28,7 Jahre im Jahre 1998 erhöht (vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung o.J., S. 13; vgl. auch Grünheid, Roloff 2000, S. 35 ff.).

die ausländische Zuwanderung als solches berücksichtigt (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Bundesministerium des Innern 2000; Hof 2001a). Dieser wiederum wird nicht zuletzt auch durch die Höhe der sogenannten Sockelwanderung⁸, die durch das Statistische Bundesamt und das Bundesministerium des Innern auf jährlich durchschnittlich 400.000 Personen geschätzt wird, maßgeblich beeinflusst wird.

Entsprechend den dargestellten unterschiedlichen Annahmekorridoren bewegen sich auch die prognostizierten Bevölkerungszahlen in teilweise stark von einander abweichenden Größenordnungen (vgl. Tab. 1).

	Bevölkerung im Jahr ...			
	unterster Wert	höchster Wert
Statistisches Bundesamt 2000	2020: 76,1 Mio. 2050: 58,4 Mio.	2020: 78,5 Mio. 2050: 64,4 Mio.	2020: 80,2 Mio. 2050: 69,9 Mio.	2020: 80,5 Mio. 2050: 71,6 Mio.
Bundesministerium des Innern 2000	2020: 76,6 Mio. 2050: 58,6 Mio.	2020: 78,8 Mio. 2050: 64,8 Mio.	2020: 80,3 Mio. 2050: 70,3 Mio.	2020: 81,3 Mio. 2050: 74,9 Mio.
Rössel et al. 1999	2040: 76 Mio.			
Fuchs et al. 2000	Keine Angaben			
Kempe 2000	2020: ca. 82 Mio.			
Hof 2001a	2050: 56,4 Mio.	2050: 62,5 Mio.	2050: 73,0 Mio.	2050: 80,3 Mio.
Eckerle, Oczipka 1998	2020: 80,8 Mio. 2040: 72,0 Mio.			
Schulz 1999, 2000	2020: 78,4 Mio. 2050: 60,1 Mio.	2020: 79,7 Mio. 2050: 65,8 Mio.	2020: 80,7 Mio. 2050: 67,1 Mio.	2020: 82,1 Mio. 2050: 73,0 Mio.
United Nations 2000, 2001	Mittlere Variante:		2025: 78,9 Mio. 2050: 70,8 Mio.	
Eurostat 2001	Keine Angaben			
Probabilistische Bevölkerungsprognose (Deutscher Bundestag) 1998	Median der Berechnungen: 2020: 79,81 Mio. 2040: 75,01 Mio. 2050: 71,76 Mio.			

Tab. 1: Gegenüberstellung der Ergebnisse verschiedener Bevölkerungsprognosen
Quelle: INIFES, eigene Darstellung

⁸ Die Sockelwanderung gibt an, wie viele Personen jährlich ein- bzw. auswandern, ohne dass sich die Gesamtzahl der Bevölkerung ändert. Der Saldo von Ein- und Auswanderung ist somit Null.

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

Insgesamt gehen jedoch alle Prognosen zunächst von einem weiteren Bevölkerungswachstum bis etwa 2010 und einer dann zunehmend dynamischen und deutlichen Bevölkerungsreduktion aus. Nimmt man die „Mitte“ der vorliegenden Prognosen, so ist es wahrscheinlich, dass gegen 2020 die Bevölkerung ungefähr 80 Mio. Einwohner zählen wird und damit nicht wesentlich unter der heutigen Bevölkerung (1999: 82 Mio.) liegt. Gegen 2040 wird die Bevölkerung etwa 75 Mio. Einwohner und 2050 72 Mio. Einwohner betragen. Diese Angaben ergeben sich insbesondere auch aus der probabilistischen Bevölkerungsprognose (Deutscher Bundestag 1998), die eine Zusammenschau von zahlreichen neueren Bevölkerungsvorausrechnungen für Deutschland in einer gemeinsamen Verteilung ermöglicht und zusätzlich auch Informationen zur Wahrscheinlichkeit unterschiedlicher Entwicklungen enthält. Abbildung 1 zeigt auf dieser Grundlage die Entwicklung der Fraktile der berechneten Wahrscheinlichkeitsverteilung der zukünftigen Gesamtbevölkerung, bzw. wie wahrscheinlich welcher Gesamtumfang der Bevölkerung Deutschlands zukünftig ist.

Man kann vor allem erkennen, dass sich die Ergebnisse, auch wenn die Spannweite der möglichen Bevölkerungszahlen mit Werten zwischen etwa 51 Mio. und 94 Mio. im Jahr 2050 sehr weit auseinander liegt, hinsichtlich des wahrscheinlichsten Entwicklungspfades nicht wesentlich unterscheiden: „Mit einer Wahrscheinlichkeit von 80 v.H. wird die Bevölkerungszahl Deutschlands im Jahre 2040 niedriger sein als heute; die Abnahme der Bevölkerung auf 75 Mio. Menschen ist die wahrscheinlichste Entwicklung“ (Deutscher Bundestag 1998, S. 127). Der Nachteil dieser Darstellungsweise liegt jedoch darin, dass die einzelnen Annahmen nicht mehr re-identifiziert werden können.

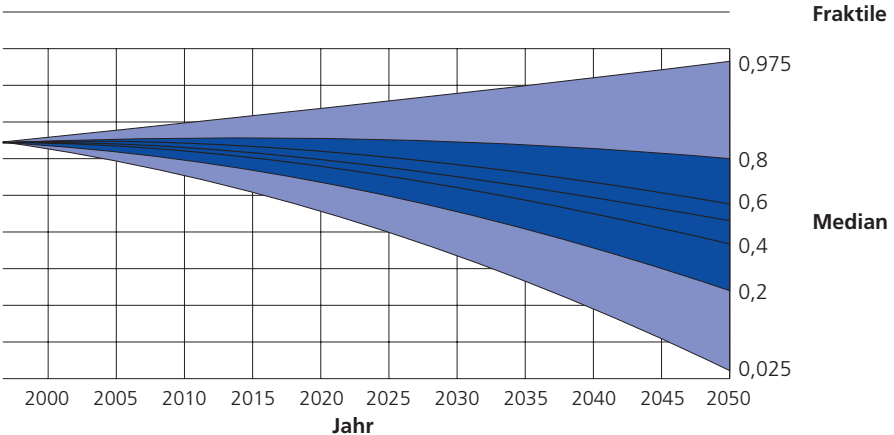


Abb. 1: Entwicklung der Fraktile der berechneten Wahrscheinlichkeitsverteilung der zukünftigen Gesamtbevölkerung Deutschlands
 Quelle: Deutscher Bundestag 1998, S. 126

2. Auswirkungen der demographischen Veränderungen auf das Erwerbspersonenpotenzial

Die Höhe und die Zusammensetzung des Arbeitsangebotes wird zum einen durch die demographische Entwicklung der Bevölkerung und zum anderen durch die gruppenspezifischen Erwerbsquoten bestimmt. Differenziert man die Erwerbsquoten – neben Geschlecht, West- und Ostdeutschland oder Staatsangehörigkeit – vor allem hinsichtlich des Alters, so ergeben sich im Wesentlichen folgende drei relevante Gruppen: Die Jüngeren, die früher oder später – vor allem ausbildungsbedingt – in den Arbeitsmarkt eintreten, die mittleren Altersgruppen, bei denen insbesondere die steigende Erwerbsbeteiligung⁹ der Frauen eine Rolle spielt,¹⁰ sowie die Älteren, die sich im Übergang in die Rente befinden.

Abbildung 2 gibt die entsprechenden geschlechts- und altersspezifischen Erwerbsquoten in den Jahren 1988 (nur Westdeutschland), 1993 und 1998 wieder. Die hier sichtbar werdenden Tendenzen, nämlich eine sich verringerende Erwerbsbeteiligung bei den 15–24-jährigen Männern und Frauen in diesem Zeitraum, eine nahezu konstante Erwerbsbeteiligung der Männer in der mittleren Altersklasse von über 90 % und eine Reduktion der Erwerbsquoten bei den über 50-jährigen Männern sowie die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen im mittleren und höheren Alter, stellen wichtige Hinweise für die Annahmen zu den möglichen zukünftigen Entwicklungen dar.

Aber obwohl der Trend bei den Jüngeren in der Vergangenheit – auch schon weit vor 1988 (vgl. z. B. Ochs (2000, S. 69 ff.) mit Zahlen von 1960) – eindeutig in Richtung einer Verringerung der Erwerbsbeteiligung zeigte, so wird in den verschiedenen Prognosen¹¹ von teilweise gegensätzlichen Prämissen ausgegangen.

Während Kempe (2000) und die Prognos AG (vgl. Eckerle, Oczipka 1998) weiterhin – vor allem aufgrund einer höheren Bildungsbeteiligung – einen insgesamt sinkenden Trend der Erwerbsbeteiligung Jüngerer unterstellen, erwarten Hof (2001a) und Schulz (2000)¹² sogar eine Trendumkehr: „Anders als in den früheren Vorausschätzungen meistens unterstellt, wird sich der

9 „Die Erwerbsquote ist das statistische Messkonzept für die Erwerbsbeteiligung. Sie bezeichnet den Anteil von Personen, die entweder erwerbstätig oder auf der Arbeitssuche sind, bezogen auf alle Personen in der entsprechenden Altersgruppe“ (Kempe 2000, S. 95).

10 Zum Teil wird in den Prognosen auch das Erwerbsverhalten der Männer im mittleren Alter reflektiert. Allerdings gehen die Prognosen dann in den meisten Fällen von einer mehr oder minder stabilen Erwerbsbeteiligung aus.

11 Leider weisen nicht alle in Abschnitt 1 aufgeführten Prognosen auch Angaben zum zukünftigen Erwerbspersonenpotenzial aus. Im Wesentlichen liegen Zahlen von Rössel et al. 1999; Fuchs et al. 2000; Kempe 2000; Hof 2000; Prognos (Eckerle, Oczipka) 1998, Schulz 2000 und Eurostat 2001 vor.

12 Bei Schulz (2000) steigen die Erwerbsquoten sowohl der deutschen als auch ausländischen jungen Erwachsenen zwischen 1998 und 2020 mit Werten zwischen +3,1 % (deutsche Männer zwischen 20 und 25 Jahren) und +11,7 % (ausländische Männer zwischen 15 und 20 Jahren) deutlich an, wobei die Erwerbsquoten der ausländischen Männer dann leicht über denen der deutschen und die der deutschen Frauen leicht über denen der ausländischen Frauen liegen.

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

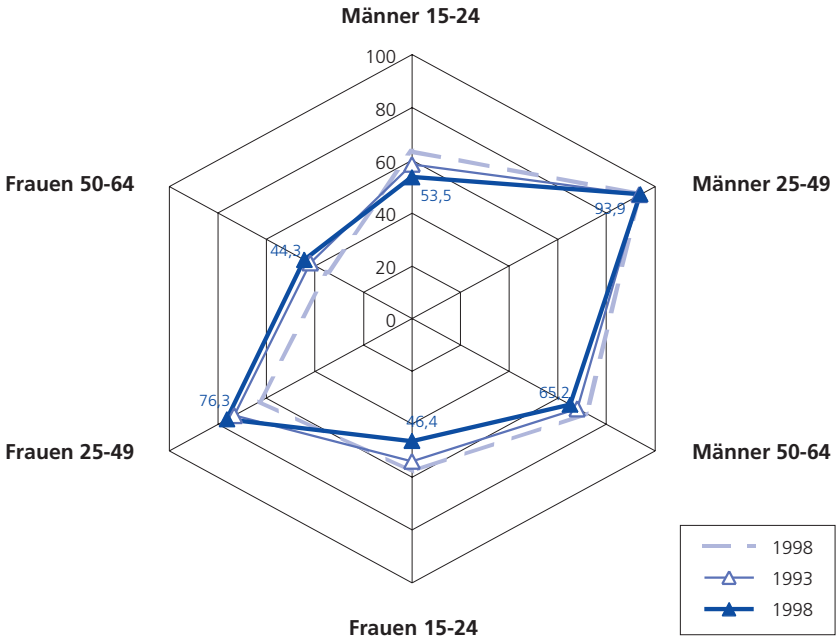


Abb. 2: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männern in Deutschland 1988 nur Westdeutschland in den Jahren 1988, 1993 und 1998 (Angaben in %) Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eurostat 2000, S. 131 f.

Trend zur Verringerung der Erwerbsbeteiligung in den jüngeren Altersjahren angesichts veränderter Rahmenbedingungen nicht fortsetzen“ (Schulz 2000, S. 815). Im letztgenannten Fall machen sich somit leichte Verkürzungen der Schul- und Ausbildungs- bzw. Studienzeit bemerkbar. Rössel et al. (1999) rechnen dagegen damit, dass sich die Erwerbsbeteiligung auf dem Niveau Mitte der 90er Jahre inpendelt bzw. stabilisiert.

In den wenigsten Prognosen werden jedoch, wie von der Prognos AG (vgl. Abb. 3) oder Schulz (2000), die genauen Daten zur Entwicklung der geschlechts- und altersspezifischen Erwerbsquoten wiedergegeben. Allerdings ist auch hier zu fragen, wie realistisch die prognostizierten Werte z. B. der Prognos AG sind, die beispielsweise eine Differenz der Erwerbsquoten bei den 15–20-jährigen ostdeutschen Männern zwischen 1995 und 2030 von bis zu –13,0 % zugrunde legen – zumal die Werte von Schulz bei den Jüngeren genau in die entgegengesetzte Richtung weisen.

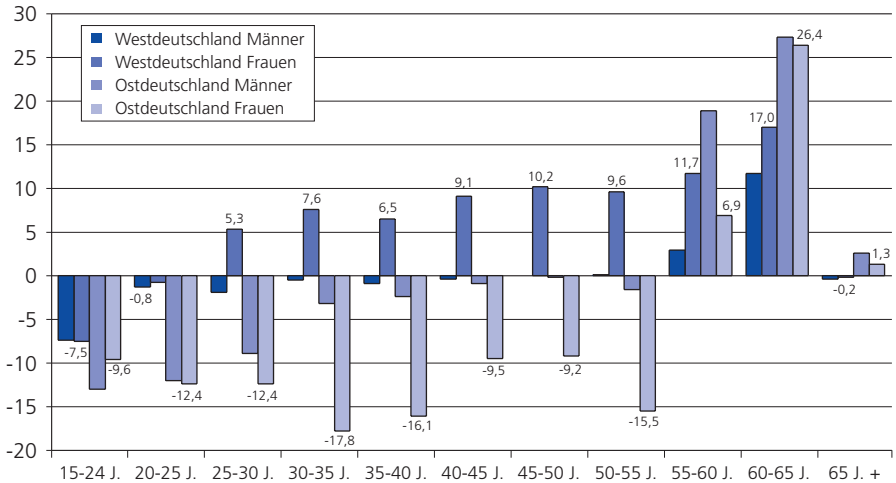


Abb. 3: Differenz der altersspezifischen Erwerbspersonenpotenzialquoten von 1995 und 2030 (Erwerbspersonenpotenzial in % der jeweiligen Bevölkerung)
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eckerle, Oczipka 1998, S. 33

Die Abbildung 3 gibt nicht nur für die Jungen, sondern auch für alle anderen Altersstufen die Veränderung der Erwerbsquoten zwischen 1995 und 2030 wieder. Interessant sind dabei vor allem die Annahmen zur Entwicklung der weiblichen (und männlichen) Erwerbsbeteiligung in den mittleren Altersgruppen. Die Prognos AG weist für die westdeutschen Frauen im mittleren Alter einen Anstieg der Erwerbsquoten zwischen 1995 und 2030 von bis zu 10,2 % (45–50 Jahre) aus.¹³ Dagegen nehmen die Erwerbsquoten der ostdeutschen Frauen im gleichen Zeitraum bis zu fast 18 % (30–35 Jahre) bzw. 16 % (35–40 Jahre) ab. Dahinter steht die Annahme, dass sich die Erwerbsquoten der westdeutschen und ostdeutschen Frauen bis zum Jahr 2030 anpassen¹⁴, wobei die Erwerbsbeteiligung insgesamt – aufgrund der größeren Gruppenstärke der westdeutschen Frauen – gegenüber heute ansteigt (vgl. auch Fuchs, Thon 1999, S. 5; Rössel et al. 1999, S. 36; Kempe 2000). Allerdings ist auch hier wieder fragwürdig, inwieweit der markante Rückgang der Erwerbsbeteiligung ostdeutscher Frauen realistisch

13 „Für die Frauen wird aufgrund eines steigenden Bildungsniveaus und vermehrter Teilzeitarbeit (auch in Verbindung mit einer weiteren Expansion des Dienstleistungssektors) eine bis zu 10 Prozentpunkte höhere Erwerbspotenzialquote angenommen“ (Deutscher Bundestag 1998, S. 210).

14 „Im Prognos-Gutachten wird zudem davon ausgegangen, dass es zu einer Konvergenz des ostdeutschen und westdeutschen Niveaus kommt; dies betrifft insbesondere die Frauenerwerbsquoten, die sich aufeinander zu bewegen und etwa in der Mitte der heutigen Werte treffen“ (Deutscher Bundestag 1998, S. 210).

erscheint. Denn im Vergleich zu den von Prognos ermittelten gruppenspezifischen Erwerbsquoten für das Jahr 2030 kommt Schulz (2000) für denselben Prognosezeitraum¹⁵ in den jüngeren Altersgruppen (25–40 Jahre) zu leicht höheren und in den älteren Altersgruppen (40–60 Jahre) zu leicht niedrigeren weiblichen Erwerbsquoten. Die Ursache für diese Differenzen ist sicherlich überwiegend in den jeweiligen Prämissen der Prognostiker zu sehen. So erwartet Schulz vor allem bei den jüngeren Kohorten infolge z. B. des Anstiegs kinderlos bleibender Frauen, der Abnahme der Familien mit mehreren Kindern, eines wachsenden Anteils von Frauen mit höherer Schul- und Berufsausbildung etc. eine deutliche Erhöhung der Erwerbsbeteiligung.

Die Grundannahmen insbesondere einer steigenden Frauenerwerbsbeteiligung in Westdeutschland spiegeln sich auch in den Annahmen von Rössel et al. (1999) wieder. Doch während diese von einer insgesamt nachlassenden Dynamik ausgehen, unterstellt Kempe (2000) zunächst noch ein beschleunigtes Wachstum bis zum Jahr 2010.¹⁶ Aber auch hier wird eine Angleichung der west- und ostdeutschen Erwerbsquoten von Frauen nach dem Jahr 2020 erwartet. Ein Grund für die mittelfristig geringere weibliche Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland sieht Kempe (2000) in dem höheren Bevölkerungsanteil an Ausländerinnen, die in der Vergangenheit deutlich niedrigere Erwerbsquoten als deutsche Frauen aufwiesen. Diesbezüglich ist jedoch anzumerken, dass bei Ausländerinnen in der zweiten bzw. dritten Zuwanderungsgeneration (z. B. der türkischen Frauen), die ein höheres Bildungsniveau und bessere Sprachkompetenzen als ihre Mütter besitzen, durchaus mit Erwerbsverhaltensänderungen gerechnet werden darf (vgl. auch Fuchs, Thon 1999) und die Zuwanderinnen aus dem Osten von vornherein eine hohe Erwerbsbeteiligung gewöhnt sind.¹⁷ Aber auch hier wird eine Angleichung der west- und ostdeutschen Erwerbsquoten von Frauen nach dem Jahr 2020 erwartet. Ein Grund für die mittelfristig geringere weibliche Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland sieht Kempe (2000) in dem höheren Bevölkerungsanteil an Ausländerinnen, die in der Vergangenheit deutlich niedrigere Erwerbsquoten als deutsche Frauen aufwiesen. Diesbezüglich ist jedoch anzumerken, dass bei Ausländerinnen in der zweiten bzw. dritten Zuwanderungsgeneration (z. B. der türkischen Frauen), die ein höheres Bildungsniveau und bessere Sprachkompetenzen als ihre Mütter besitzen, durchaus mit Erwerbsverhaltensänderungen gerechnet werden darf (vgl. auch Fuchs, Thon 1999) und die Zuwanderinnen aus dem Osten von vornherein eine hohe Erwerbsbeteiligung gewöhnt sind. Dennoch scheint vor allem auf diesem Gebiet ein Nachholbedarf an Forschung zu bestehen.

-
- 15 Schulze prognostiziert die Erwerbsquoten der verschiedenen Alters- und Geschlechtsgruppen für das Jahr 2020. Danach werden diese als konstant unterstellt.
 - 16 "In der Vorausschätzung wird davon ausgegangen, dass dieser Prozess weitergeht und sich das Tempo eher noch erhöht. Da Frauen jedoch stärker auf die herrschende Arbeitsmarktlage reagieren und sich bei schlechter wirtschaftlicher Lage eher in die sogenannte Stille Reserve zurückziehen, ist dieser prognostizierte Anstieg als Obergrenze anzusehen. Ab 2010 wird dann nur noch ein geringer Anstieg der Erwerbsneigung vermutet, da die als Referenz angenommene Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen (1998: 73,5 %, d. Verf.) fast erreicht ist" (Kempe 2000, S. 96).
 - 17 Nach Schulz (2000) steigt die Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen (15–65 Jahre) von durchschnittlich 49,4 % im Jahr 1998 auf 58,5 % im Jahr 2020 an. Damit würde sich der Abstand zu den deutschen Frauen – bei einer insgesamt deutlich steigenden Tendenz der Erwerbsbeteiligung – von gegenwärtig 12,5 % (1998) auf 8,8 % (2020) verringern.

Während bei den Männern im mittleren Alter in fast allen Prognosen, wie bereits festgestellt, kaum bzw. von nur geringen Verhaltensänderungen ausgegangen wird (vgl. z. B. Eckerle, Oczipka 1998; Kempe 2000) – obwohl dies z. B. bei einer steigenden Tendenz zu Teilzeitarbeit durchaus im Bereich des Möglichen liegt (vgl. Bielenski 2000) –, geht man in den vorgestellten Szenarien von einem langfristigen Anstieg der weiblichen Erwerbsbeteiligung von bis zu 2 Mio. (vgl. Hof 2001a) bzw. 2,5 Mio. (vgl. Kempe 2000) Personen aus. Dabei werden jeweils die höchsten Erwerbsquoten, „die man sich sozusagen vorstellen kann“, unterstellt. So bezieht sich Hof (2001, S. 121) beispielsweise auf das schwedische Niveau der weiblichen Erwerbsbeteiligung bzw. die höchsten in Europa vorkommenden Erwerbsquoten. Abbildung 4 zeigt noch einmal die Entwicklung der gruppenspezifischen Erwerbsquoten zwischen 1988 und 1998 (vgl. Abb. 2), allerdings diesmal ergänzt um die jeweils höchsten Erwerbsquoten in der Europäischen Union. Zwar wird deutlich, dass durchaus eine Erhöhung insbesondere der weiblichen Erwerbsbeteiligung möglich erscheint, allerdings ist dann auch eine Veränderung z. B. der wohlfahrts-

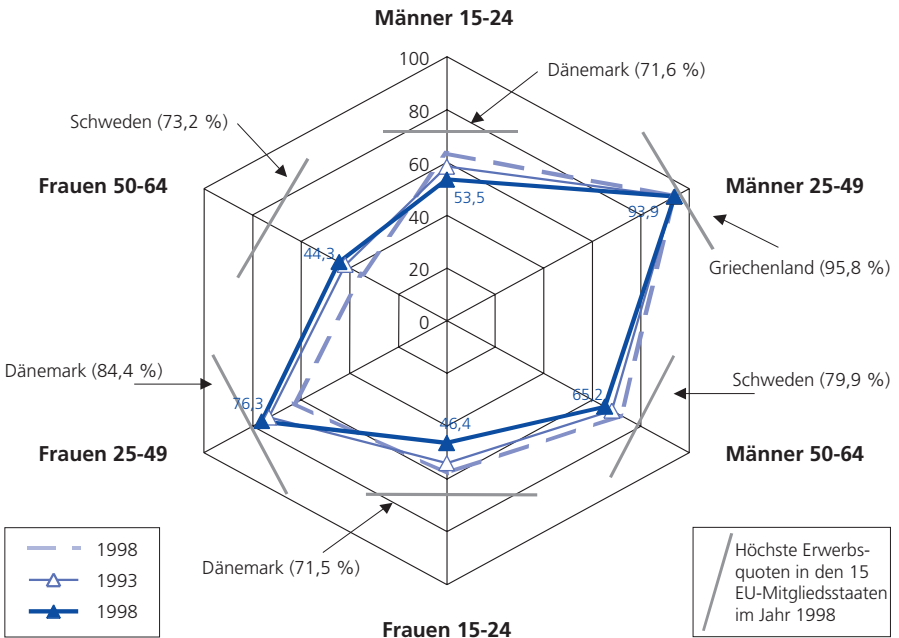


Abb. 4: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männer in Deutschland. 1988 nur Westdeutschland in den Jahren 1988, 1993 und 1998 – ergänzt um die jeweils höchsten gruppenspezifischen Erwerbsquoten in der EU (Angaben in %) Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eurostat 2000, S. 131 f.

staatlichen Arrangements notwendig (vgl. dazu auch Hof 2001a). Auf der anderen Seite muss angezweifelt werden, ob ein solcher Vergleich der gruppenspezifischen Erwerbsquoten mit den jeweils höchsten europäischen Quoten zulässig ist. Denn so müssten zunächst eine Reihe von Indikatoren aufgestellt werden, die verschiedene Länder im Sinne eines Benchmarking vergleichbar machen.¹⁸

Im folgenden soll nun die Entwicklung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer analysiert werden. Dabei sind zwei geschlechtsspezifisch unterschiedliche Trends auszumachen. Während seit Beginn der siebziger Jahre die Erwerbsquote älterer Männer kontinuierlich sank, wobei der Rückgang um so größer ausfiel, je älter die Kohorte war bzw. ist, gestaltet sich die Situation bei den Frauen differenzierter. Denn hier trifft eine insgesamt deutlich steigende Erwerbstätigkeit mit einer abnehmenden Alterserwerbstätigkeit zusammen. Nach dem Rentenreformgesetz wird in Zukunft die vorzeitige Inanspruchnahme der Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit nur noch unter Inkaufnahme von Abschlägen möglich sein. Die meisten Prognosen gehen daher von einem deutlichen Anstieg der weiblichen und männlichen Erwerbsquoten ab einem Alter von etwa 55 Jahren aus (vgl. Eckerle, Oczipka 1998; Schulz 2000; Kempe 2000; Eurostat 2001). Darüber hinaus wurde in einigen Projektionen bereits eine Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze auf 67 Jahre als eine mögliche Option gerechnet (vgl. z. B. Hof 2001a; Schulz 2000).

Insgesamt werden „die größten Veränderungen (...) in den höheren Altersklassen angenommen“ (Eckerle, Oczipka 1998, S. 32).¹⁹ Aber auch die Vereinbarungen von Lissabon²⁰ sehen in den Älteren die Zielgruppe für die durchschnittliche Erhöhung der Erwerbsbeteiligung (vgl. Abb. 5). Demnach ist angestrebt, bis 2010 vor allem die Erwerbsquoten der älteren Frauen und Männer (50–64 Jahre) sowie die Erwerbsquoten der Frauen im mittleren Alter (30–49 Jahre) zu erhöhen, während die der Jüngeren nahezu ihre Zielgröße bereits erreicht haben.

Entsprechend den unterschiedlichen Annahmen – zunächst zur Bevölkerungsentwicklung und ferner über die Entwicklung der gruppenspezifischen Erwerbsbeteiligung – bewegen sich auch die Erwerbspersonenpotenzialprojektionen in von einander abweichenden Größenordnungen. Insgesamt gehen jedoch alle Prognosen zunächst von einem weiteren Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials bis etwa 2010 aus, das sich danach erst langsam und dann beschleunigt verringert.

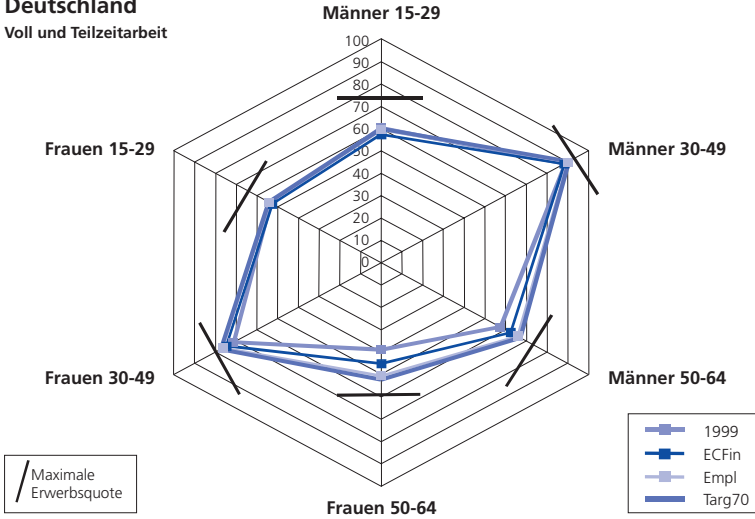
18 Z.B. genügt es nicht, selektiv die Erwerbsquote der griechischen Männer zwischen 25 und 49 Jahren heranzuziehen. Hier ist beispielsweise zu bedenken, dass eine überaus hohe Erwerbsbeteiligung der Männer in unmittelbarem Zusammenhang mit einer deutlich niedrigen Frauenerwerbsbeteiligung steht bzw. stehen könnte.

19 Vgl. dazu auch Schulz (2000). Sie weist die größten Differenzen der Erwerbsquoten zwischen 1998 und 2020 für die deutschen (+42,5 %) und ausländischen Männer (+31,2 %) sowie für die deutschen Frauen (+11,3 %) zwischen 60 und 65 Jahren aus.

20 Nach diesen wurde das Ziel gesetzt, dass in allen Ländern der Europäischen Union die durchschnittliche Erwerbsbeteiligung von 62 % im Jahr 1999 auf 70 % bis zum Jahr 2010 ansteigen soll.

Erwerbsquoten nach dem Alter Deutschland

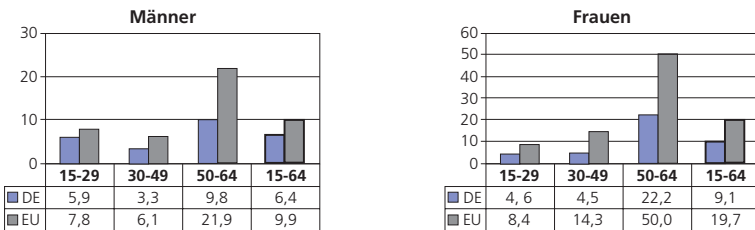
Voll und Teilzeitarbeit



Maximale Erwerbsquote

Anstieg der Erwerbsbeteiligung nach Altersgruppen

in % 1999-2010 (Durchschnitt der Szenarien A und B)



Anmerkung: ECFin = DG Economic and Financial Affairs
 Empl = DG Employment and Social Affairs
 Targ 70 % = Target 70 % for the employment rate as fixed at the Lisbon summit (= 70 % employment rate of the 15–64 age group)

Abb. 5: Geschlechts- und altersspezifische Erwerbsquoten in Deutschland zwischen 1999 und 2010 (Angaben in %)

Quelle: Nach Coomans 2000²¹, S. 6

21 Datenquelle für das Jahr 1999: Labour Force Survey/Eurostat 2000 Demogr. Projections (Baseline scenario).

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

	Erwerbspersonenpotenzial im Jahr ...					
	unterster Wert	höchster Wert
Rössel et al. 1999 1996: 40,5 Mio.	2020: 40,8 Mio. 2040: 33,8 Mio.					
Fuchs et al. 2000 1996: 41,1 Mio.	Variante 1 2020: 34,5 Mio. 2050: 24,8 Mio.	Variante 2 2020: 35,5 Mio. 2050: 25,6 Mio.	Variante 3 2020: 37,0 Mio. 2050:26,- 7 Mio.	Variante 4 2020: 39,4 Mio. 2050: 31,2 Mio.	Variante 5 2020: 41,9 Mio. 2050: 33,8 Mio.	Variante 6 2020: 45,0 Mio. 2050: 41,5 Mio.
Kempe 2000 1998: 32,1 Mio.	2012: 33,9 Mio. 2020: 33,2 Mio.					
Hof 2001 ^o	2050: 23,3 Mio.	2050: 25,8 Mio.	2050: 32,5 Mio.	2050: 35,4 Mio.		
Eckerle, Oczipka 1998 1995: 41,6 Mio.	2020: 39,8 Mio. 2040: 32,6 Mio.					
Schulz 2000 1998: 40,6 Mio.	2020: 39,9 Mio. 2040: 30,7 Mio. 2050: 27,3 Mio.	2020: 41,3 Mio. 2040: 33,7 Mio. 2050: 31,0 Mio.	2020: 41,5 Mio. 2040: 32,1 Mio. 2050: 28,6 Mio.	2020: 42,9 Mio. 2040: 35,2 Mio. 2050: 32,4 Mio.		
Eurostat 2001	2025: 33,8 Mio.	2025: 39,8 Mio.			2025: 47,0 Mio.	

Tab. 2: Synopse zu den Entwicklungen des Erwerbspersonenpotenzials
Quelle: INIFES, eigene Darstellung

Nimmt man hier wieder die „Mitte“ der berechneten Projektionen (vgl. Tab. 2), so ergeben sich für das zukünftige Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2020 ca. 40 Mio. Personen, im Jahr 2040 ca. 33 Mio. Personen und im Jahr 2050 etwa 32 Mio. Personen.²²

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass von der Arbeitsangebotsseite her – trotz zahlreicher widersprüchlicher bzw. stark von einander abweichender Annahmen zu den Entwicklungen in den einzelnen Altersgruppen – nach diesen Daten insgesamt entlastende Effekte für den Arbeitsmarkt zu konstatieren sind.²³ Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und die

22 Diese Effekte sind jedoch keineswegs neu. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entlastet die demographische Komponente schon seit einigen Jahren den Arbeitsmarkt – auch in Jahren mit steigender Arbeitslosigkeit (vgl. Autorengemeinschaft 2000, S. 28).

23 Diese Effekte sind jedoch keineswegs neu. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entlastet die demographische Komponente schon seit einigen Jahren den Arbeitsmarkt – auch in Jahren mit steigender Arbeitslosigkeit (vgl. Autorengemeinschaft 2000, S. 28).

Wanderungsüberschüsse reichen langfristig in diesen Szenarien (außer in Variante 6 von Fuchs et al. (2000)) nicht mehr aus, um die aus Altersgründen aus dem Arbeitsmarkt Scheidenden zu ersetzen. Parallel mit dem Absinken des Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2040 bzw. 2050 wird darüber hinaus von einer kontinuierlichen Verschiebung der Altersstruktur bzw. Alterung des Arbeitsangebotes ausgegangen (vgl. dazu Rössel et al. 1999; Hof 2001a; Schulz 2000).

3. Aussagen zu zukünftigen Arbeitsmarktentwicklungen

Generell ist zu bedenken, dass das Erwerbspersonenpotenzial nur die Angebotsseite des Arbeitsmarktes darstellt. Führt man das prognostizierte Arbeitsangebot mit der Arbeitsnachfrage zusammen, so wird erkennbar, dass trotz dieser bedeutenden Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials sowohl vom Institut der deutschen Wirtschaft, dem Ifo-Institut und von der Prognos AG das – wenn auch auf niedrigerem Niveau – Fortbestehen von Unterbeschäftigung in Form von Arbeitslosigkeit (vgl. Abb. 6) bzw. Stiller Reserve (vgl. Abb. 7) erwartet wird (vgl. dazu Deutscher Bundestag 1998, S. 225 ff.). So weist die Prognos AG unter der Voraussetzung optimistischer Rahmenbedingungen für ein oberes Szenario²⁴ im Jahre 2040 eine Arbeitslosenquote von 4,7 % aus, unter ungünstigeren Rahmenbedingungen (= unteres Szenario) sogar von 12,6 % (vgl. Eckerle, Oczipka 1998, S. 53).

Diesen Erwartungen entsprechend – und ohne Berücksichtigung von nach Branchen bzw. Regionen differenzierten spezifischen Entwicklungen, die im einzelnen schon zu Verknappungs-

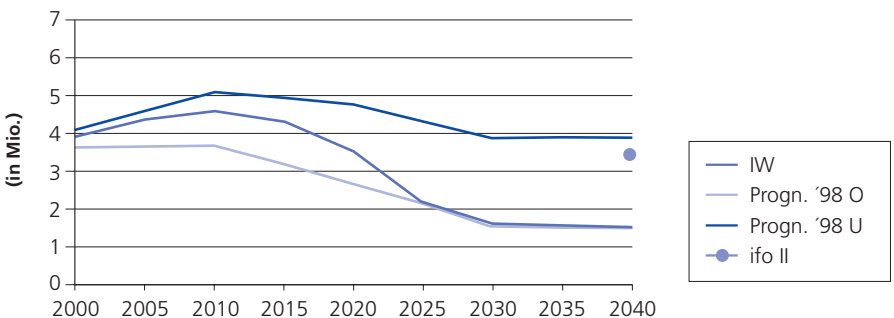


Abb. 6: Entwicklung der registrierten Arbeitslosen bis zum Jahr 2040 (in Millionen)
Quelle: Deutscher Bundestag 1998, S. 226

²⁴ In diesem Fall beträgt das unterstellte jährliche Welthandelwachstum 4,5 % und das jährliche Wirtschaftswachstum 1,9 %, während im unteren Szenario von 3,3 % bzw. 1,3 % ausgegangen wird (zu weiteren Unterschieden in den Annahmen vgl. Eckerle, Oczipka 1998, S. 23).

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

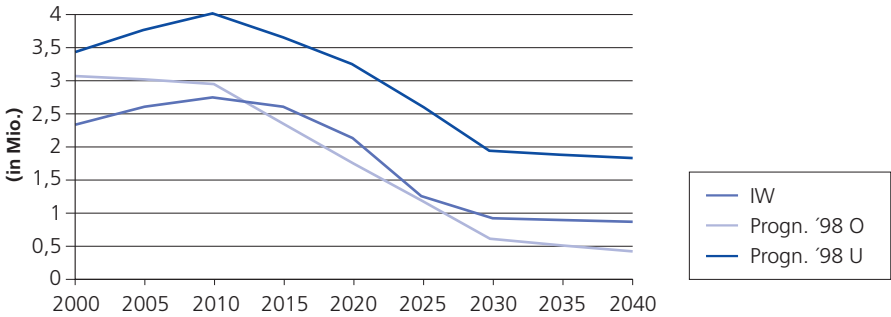


Abb. 7: Entwicklung der Stillen Reserve bis zum Jahr 2040 (in Millionen)
Quelle: Deutscher Bundestag 1998, S. 22

szenarien und deutlich alternden Belegschaften führen können²⁵ – soll im folgenden das Argument, dass bundesweit und berufs-/qualifikationsübergreifend zunächst mit keinem angebotsseitigen „Engpassproblem“ zu rechnen ist, insbesondere aus dem Blickwinkel gegenwärtig konstatierbarer ungenutzter und wenig beachteter Erwerbsarbeitspotenziale von Frauen diskutiert werden.

4. Die weiblichen Stillen Reserven sind größer, als man denkt

So ist gerade in frauenspezifischer Hinsicht festzustellen, dass in den vergangenen Jahrzehnten eine Reihe von Faktoren (höheres Bildungsniveau, sinkende Geburtenziffer, unsichere Lebensverhältnisse, Einstellung zur Berufstätigkeit etc.) das Erwerbsverhalten von Frauen dahingehend beeinflusst hat²⁶, dass die Erwerbstätigkeit in allen Altersklassen nach der Schule bzw. Studium

25 Während es auf regionaler Ebene und in speziellen Branchen und Tätigkeitsbereichen durchaus schon gegenwärtig eine gewisse Arbeitskräfte- bzw. Fachkräfteknappheit gibt (vgl. dazu differenziert Kölling 2000), die bereits durch gezielte Zuwanderung (wie z. B. durch Greencards) abgemildert werden soll, ist deutschlandweit sowohl kurz- als auch langfristig mit keinem generellen zusätzlichen Bedarf an Arbeits- bzw. Fachkräften zu rechnen, sofern geeignete Maßnahmen getroffen werden, die vorhandene, z. T. noch ungenutzte Potenziale besser auszuschöpfen helfen (z. B. durch Verbesserung der Aus- und Fortbildung, Nutzung des Humankapitals Älterer etc.; vgl. auch Kölling 2001): „Es droht auch für die mittlere Zukunft wohl kein genereller Arbeitskräftemangel, sondern ‚nur‘ zunehmender Mismatch in einzelnen Branchen, Berufen und Regionen – trotz gesteigerter Mobilität“ (Bosch et al. 2001, S. 82).

26 Weniger in der Diskussion beachtet wird das Erwerbsverhalten von Männern. Engelbrech und Jungkunst sind zwei von den wenigen Autoren, die auch ein sich veränderndes Erwerbsverhalten bei Männern nicht ausschließen. Sie gehen in einem ihrer Szenarien davon aus, dass Männer beispielsweise, indem sie sich auf die gegenwärtig nachgefragten Berufe und Tätigkeitsfelder von Frauen konzentrieren und zu flexiblen Arbeitszeiten bereit sind, zukünftig Frauen auch aus dem Dienstleistungsbereich teilweise verdrängen könnten (vgl. Engelbrech, Jungkunst 2000).

insgesamt stieg und auch ein weiteres Anwachsen erwartet werden kann. Allerdings sind auch die logarithmisch geschätzten Erwerbsquoten jüngerer weiblicher Kohorten, wie Abbildung 8 veranschaulicht, nach wie vor nicht mit den „Erwerbsbiographien“ der Männer, die zwischen ihrem etwa 30. bis 55. Lebensjahr eine Erwerbsquote von beinahe konstant 97 % aufweisen, vergleichbar. Vor allem die „Delle“ bei den 30–40-jährigen Frauen lässt vermuten, dass vor allem diese – wenn auch weniger und kürzer – weiterhin kinderbedingte Berufsunterbrechungen auf sich nehmen werden und in der Folge davon höhere Arbeitsmarktrisiken, wie z. B. geringere Bezahlung und Aufstiegschancen aufgrund von Dequalifizierungsprozessen oder Problemen bei der Suche einer Vollzeitstelle, aufweisen.

So „ist zu berücksichtigen, dass viele Mütter auch kleiner Kinder nur partiell, zeitweise, zum Teil in geringfügigen Beschäftigungen ... erwerbstätig waren, ohne dass dies zur dauerhaften Rückkehr in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis geführt hätte“ (Holst, Maier 1998, S. 509). Auch wenn der Forschungsstand zu den Folgen von Erwerbsunterbrechungen bzw. Phasen verminderter Erwerbstätigkeit durchaus noch lückenhaft ist, so kann es als belegt angesehen werden, dass diese im Vergleich zu Männern „atypischen“ Beschäftigungsverläufe zu frauenspezifischen „Abwärtsspiralen“ führen (vgl. auch Engelbrech 1991).

Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung in %

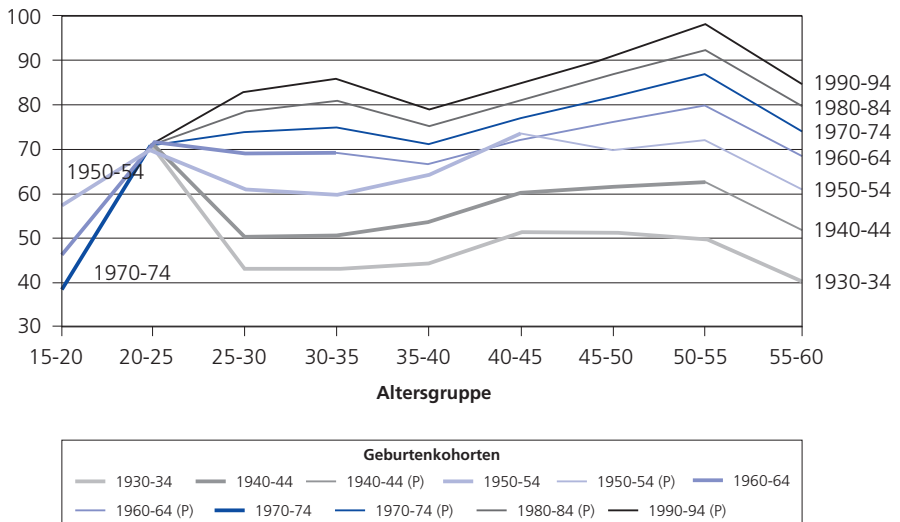


Abb. 8: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen verschiedener Geburtskohorten (alte Bundesländer; Angaben in %) Quelle: Pfaff 1997, S. 458

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

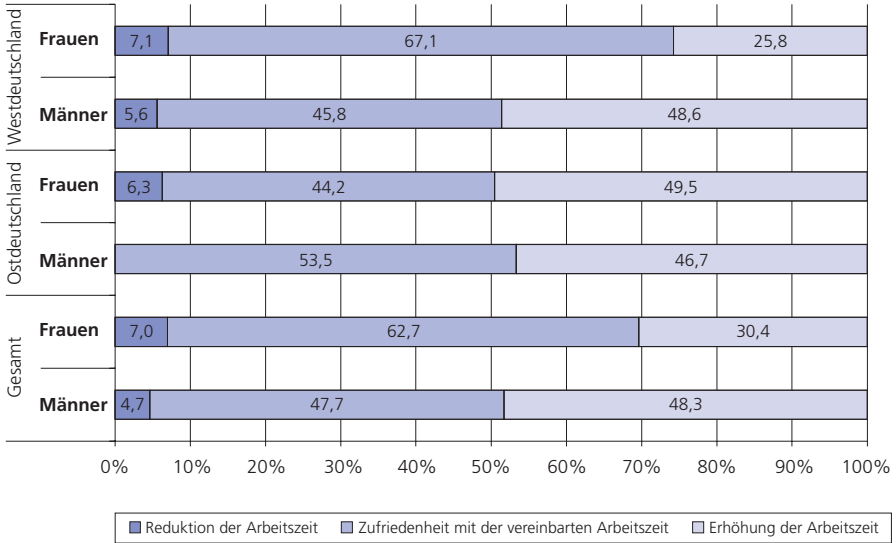
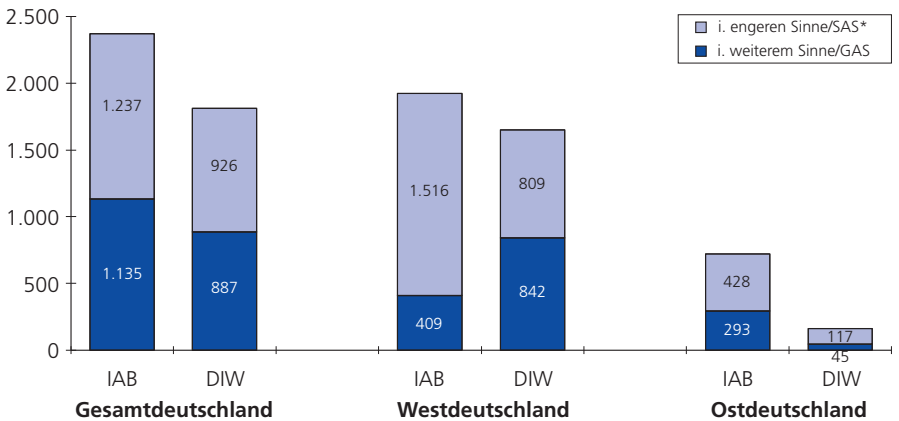


Abb. 9: Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer im Jahre 1998, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind bzw. eine Erhöhung oder Reduktion ihrer Arbeitszeit wünschen (Angaben in %) Quelle: INIFES, eigene Auswertungen des SOEP 1998

Berücksichtigt man aber noch darüber hinaus die bislang unerfüllten Erwerbswünsche von Frauen, die z. B. aufgrund fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen oder aber anderer, auch arbeitsmarktspezifischer Barrieren nicht umgesetzt werden können, so wird deutlich, dass die ungenutzten Potenziale weit größer sind, als man denkt: Als Stichworte seien hier die Stille Reserve oder aber die Unterbeschäftigung in Form unfreiwilliger Teilzeitarbeit genannt. Um zunächst das zweite Argument zu verdeutlichen, zeigt die Abbildung 9 die (Un-)Zufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten mit ihrer Arbeitszeitform. So wollen die vor allem teilzeitbeschäftigten Frauen²⁷ deutlich häufiger eine Erhöhung als eine Reduktion der Arbeitszeit.²⁸ Ähnliche Ergebnisse lassen sich auch durch Auswertungen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), einer

27 Teilzeitarbeit ist hier definiert durch eine vereinbarte Arbeitszeit von unter 35 Wochenstunden. Von einer Arbeitszeitzufriedenheit wird hier ausgegangen, wenn die gewünschte Arbeitszeit weniger als fünf Stunden von der vereinbarten Arbeitszeit abweicht.

28 „Die Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen wird durch sozialpolitische Regelungen und das Steuersystem erschwert, während Nichterwerbstätigkeit und die Teilzeiterwerbstätigkeit der Ehefrau gefördert werden. Erziehungsurlaub und die rentenrechtliche Anerkennung von Kinderbetreuungszeiten sind weitere Faktoren, die die Entscheidung von Frauen begünstigen, nach der Geburt eines Kindes entweder aus dem Erwerbsleben auszuschneiden oder Teilzeit zu arbeiten“ (Wagner 2001, S. 134).



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

Abb. 10: Die Stille Reserve im Jahr 1998 – Ein Vergleich der Hochrechnungen auf der Basis des SOEP und der Schätzungen des IAB (Angaben in 1.000)
 Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Holst, Schupp 2000a, S. 459

eigenen Erhebung von INIFES mit Infratest, des Mikrozensus und anderer Dateien reproduzieren (vgl. Sing 1998).²⁹

Hinsichtlich der Stillen Reserve ist, obwohl sie einen wesentlichen Bestandteil des Erwerbspersonenpotenzials darstellt, zunächst einmal festzustellen, dass ihr genauer Umfang nicht einmal gegenwärtig hinreichend sicher bestimmt werden kann. Abbildung 10 gibt ihren Umfang im

29 Noch verbreiteter wollen allerdings Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit verkürzen: „Aufgrund der höheren Zahl von Vollzeitbeschäftigten besteht per saldo ein rechnerisches Mehrbeschäftigungspotential, das Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen zugute kommen könnte“ (Holst, Schupp 2000, S. 828). Darüber hinaus belegen weitere Untersuchungen, „dass häufiger höher Qualifizierte und somit auch besser Entlohnte die Bereitschaft haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren“ (ebd., S. 829). Bei den quantitativen Analysen sind daher auch immer (qualitative) Mismatchprobleme zu berücksichtigen. Allerdings gibt es auch eine Reihe von Gründen, die aus Sicht von Vollzeitkräften Teilzeitarbeit unattraktiv erscheinen lassen: „So befürchten in Deutschland 55 % der Vollzeitkräfte, dass ein Wechsel in Teilzeitarbeit die eigenen Aufstiegschancen beeinträchtigt. Etwa 43 % meinen, dass Teilzeitkräfte sozial schlechter gestellt abgesichert seien als Vollzeitkräfte“ (Hermann-Stojanov 2000, S. 1 ff.; vgl. dazu auch Bielenki 2000, S. 233).

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

Jahre 1998 nach zwei unterschiedlichen Messkonzepten wieder, nämlich auf der Grundlage der Potenzialschätzung nach dem Konzept des IAB auf der Makroebene und dem Mikro-Ansatzes des DIW mit Daten des SOEP (zu den unterschiedlichen Messkonzepten vgl. Sing 1998; Holst 2000).

Während nach dem Ansatz des DIW Personen zur Stillen Reserve gerechnet werden, die entweder sofort bzw. im kommenden Jahr (die sogenannte stark arbeitsmarktorientierte Stille Reserve (SAS)) oder erst in zwei bis fünf Jahren die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wünschen (die sogenannte gemäßigte Stille Reserve (GAS)), berücksichtigt das Konzept des IAB Personen, die entweder bereits gegenwärtig auch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können (Stille Reserve im engeren Sinn) oder die dem Arbeitsmarkt durch staatliche Maßnahmen entzogen wurden (z. B. durch Vollzeit-Weiterbildung, Deutschlehrgänge, Rehabilitation in berufsfördernden Maßnahmen; auch 58-Jährige und ältere Personen, die der Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen). Dieser in Arbeitsmarktstatistiken erfasste Personenkreis ist im

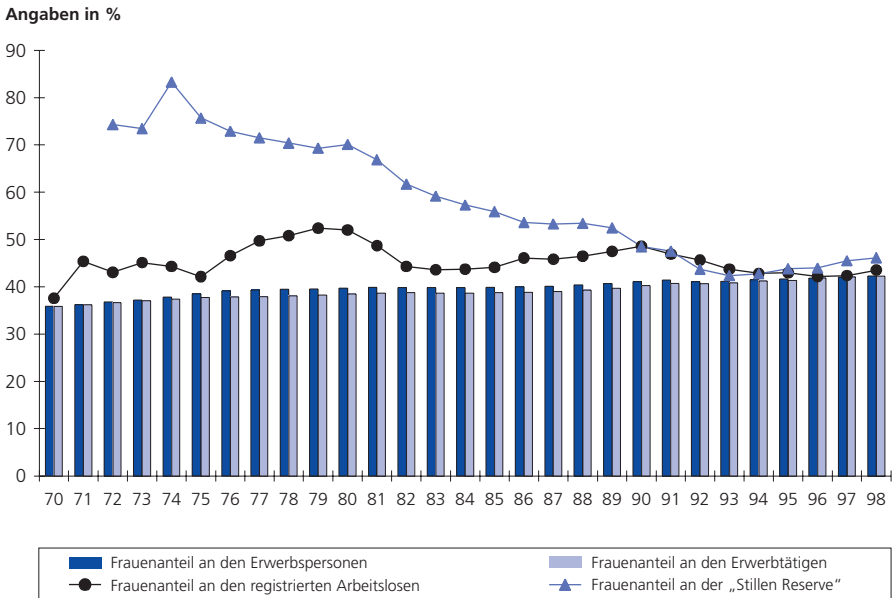


Abb. 11: Entwicklung des Anteils des weiblichen Erwerbspersonenpotentials und seiner Komponenten am gesamten Erwerbspersonenpotential von 1970 bis 1998 in Westdeutschland
 Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Bundesanstalt für Arbeit 1994, S. 25. Tischer 1997, S. 237; Statistisches Bundesamt 1999, S. 254; Bundesanstalt für Arbeit 2000, S. 418.

Konzept des IAB eingeschlossen, und zwar in der Stillen Reserve im weiteren Sinn bzw. der Stillen Reserve in Maßnahmen. Somit kann festgehalten werden, dass die verschiedenen Teilgruppen der Stillen Reserve nach dem Konzept des IAB und des DIW an sich nicht verglichen werden können. Generell ist – ohne die Problematik hier vertiefen zu wollen – anzuzweifeln, ob überhaupt ein Ansatz zur Verfügung steht, der die Höhe und Struktur der „verdeckten Arbeitslosigkeit“ adäquat zu messen in der Lage ist. In jedem Fall müsste mehr einbezogen werden – der labor-market-slack ist größer!

Darüber hinaus zeigen sich aber vor allem auch bei der Differenzierung der Stillen Reserve nach Geschlecht deutliche Differenzen: Abbildung 11 zeigt die Entwicklung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials sowie seiner Komponenten im Verhältnis zu dem der Männer, da häufig gerade von Frauen vermutet wird, dass sie als unsichtbarer „Arbeitsmarktpuffer“ fungieren und damit mehr als die männlichen Erwerbspersonen von konjunkturellen Entwicklungen betroffen sind. Denn während der Anteil der Frauen am Erwerbspersonenpotenzial 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 erreicht 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 Erwerbspersonen an, so dass der Anteil der Frauen an der Stillen Reserve 1995 schließlich nur noch ca. 44,2 % betrug (vgl. Tischer 1997, S. 237).

Zu anderen Ergebnissen kommt man jedoch, wenn man die Daten des Sozioökonomischen Panels zugrunde legt (vgl. Abb. 12). Denn hier bilden, wie die nachfolgende Abbildung zeigt, nach wie vor gerade die Frauen in Westdeutschland – wenn auch zwischen den Jahren 1985 und 1996 leicht nachlassend, dann aber wieder steigend – mit 63,4 % (1998) den unsichtbaren „Arbeitsmarktpuffer“ bei einem Anteil an allen Erwerbstätigen von 44,2 %.³⁰

Ein letztes Argument, warum insbesondere Frauen für den Arbeitsmarkt zunehmend wichtiger sein werden, betrifft einen qualitativen Aspekt. Zwar scheinen die Prognosen vor allem in der Zuwanderung Jüngerer einen günstigen (Alters-)Struktureffekt zu sehen (vgl. z. B. Statistisches Bundesamt 2000, Hof 2001a).³¹ Dagegen ist jedoch einzuwenden, dass dieser viel zu kurz

30 Holst und Schupp kommen zu einem ähnlichen Ergebnis: „Betrachtet man die Strukturen des Erwerbspersonenpotenzials nach dem Erwerbsstatus und der Nähe zum Arbeitsmarkt, so wird noch einmal die große Bedeutung der Stillen Reserve für Westdeutschland deutlich (4,3 %; Ostdeutschland: 1,8 %). Die Frauen stellen hier den größten Anteil (knapp 70 %; Ostdeutschland: etwa die Hälfte)“ (Holst, Schupp 2000a, S. 459 f.).

31 Allerdings: „Selbst ein Zuwanderungsüberschuss von 13,2 Millionen Ausländern bis zum Jahr 2050 (das entspricht durchschnittlich etwa 300.000 Nettozuwanderungen pro Jahr, d.Verf.), der, abgerechnet die schätzungsweise zu erwartenden Einbürgerungen, zu einem Bevölkerungsanteil von 21 % Ausländer (statt heute 9 %) führen könnte, würde die Alterung nicht gravierend vermindern. Auf 100 20–59-Jährige im Erwerbsalter würden statt 40 (1999) dann (im Jahr 2050) 73 60-Jährige und Älter kommen. Die Ursache ist ganz einfach darin zu suchen, dass, wie jedermann, auch jung zugezogene Ausländer mit der Zeit älter werden“ (Schwarz 2001, S. 15).

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

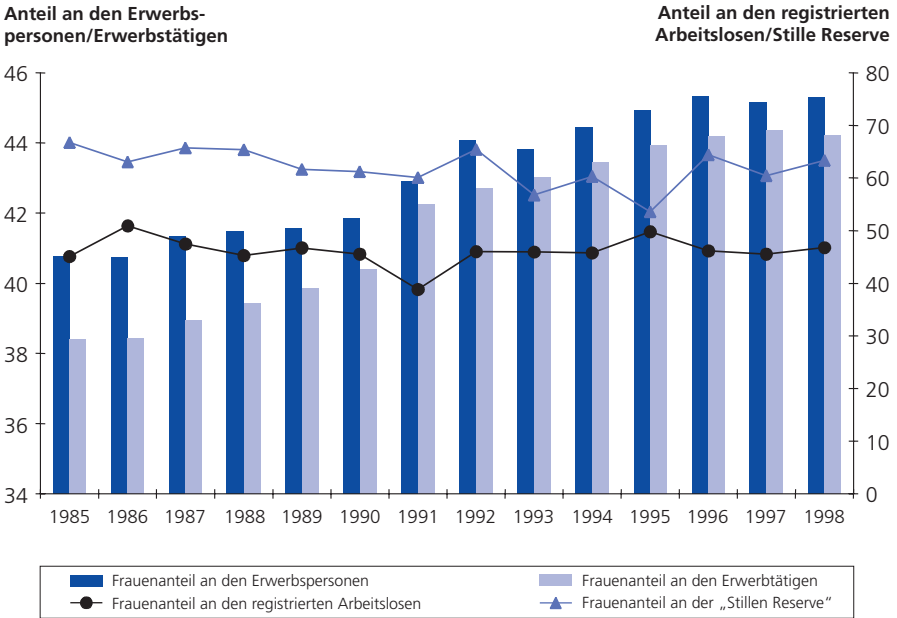


Abb. 12: Entwicklung des Anteils des weiblichen Erwerbspersonenpotentials und seiner Komponenten am gesamten Erwerbspersonenpotential von 1985 bis 1998 in Westdeutschland nach Daten des SOEP (Angaben in %) Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Daten des SOEP

greift, wenn man nur einmal die berufliche Qualifikationsstruktur der heute 15 bis unter 30-jährigen ausländischen Beschäftigten in Westdeutschland betrachtet (vgl. Abb. 13)³², die nach wie vor ein wesentlich ungünstigeres Qualifikationsniveau als Deutsche und damit ein höheres Arbeitsmarktrisiko aufweisen (vgl. zu qualifikationspezifischen Arbeitslosenquoten Reinberg,

32 Zur Bildungsbeteiligung von Ausländern vgl. auch Jeschek 2000: „Die gegenwärtig langsamer verlaufende Integration junger Ausländer in das Bildungssystem muss wegen der zu erwartenden Überalterung der deutschen Bevölkerung sowie des wohl weiterhin bestehenden Zuwanderungsdrucks wieder an Dynamik gewinnen – allein schon um die Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft aufrechtzuerhalten. Vor allem aber sind für eine offene Gesellschaft gleiche Chancen für alle beim Zugang und beim Besuch von Bildungseinrichtungen eine konstitutive Voraussetzung. Dies verlangt, dass ausländische Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene besser als bisher in Schule, Berufsausbildung und Hochschule eingegliedert werden“ (ebd., S. 476).

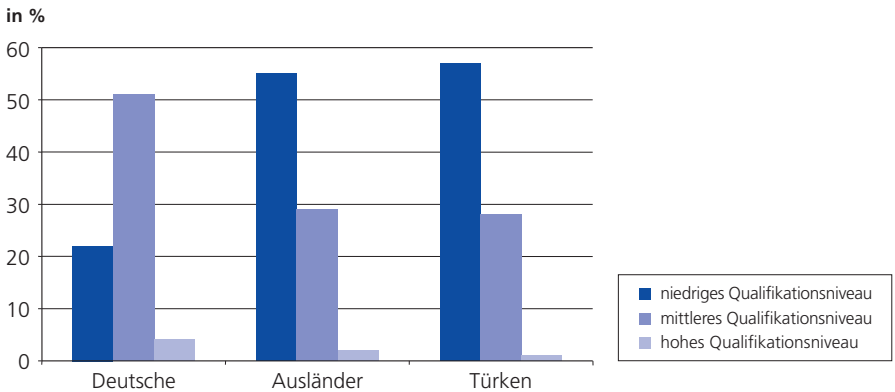


Abb. 13: Berufliches Qualifikationsniveau der Beschäftigten von 15 bis unter 30 Jahren (ohne Auszubildende) in Westdeutschland 1999 (Angaben in %)

Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Hönekopp 2000, S. 7

Rauch 1998). Jüngere Frauen haben dagegen hinsichtlich ihrer Ausbildung das Niveau der Männer inzwischen erreicht bzw. sogar übertroffen (vgl. Radke 2000, S. 214). Einwanderung führt damit zwar zu einer quantitativen Erhöhung des Arbeitsangebots, unter Berücksichtigung der Prognos-Ergebnisse (vgl. Eckerle, Oczipka 1998) für die Arbeitsmarktsituation im Jahre 2040 und der qualifikations- bzw. tätigkeitsspezifischen Prognosen für 2010 von Weidig et al. (1999)³³ ist jedoch zu befürchten, dass insbesondere Ausländer dann – ceteris paribus – zu den Arbeitslosen zählen werden, während der Arbeitsmarkt zunehmend auf die qualifizierten Frauen zurückgreifen wird.³⁴

33 Die Autoren dieser Studie gehen davon aus, dass zukünftig Erwerbsarbeit im Bereich der Dienstleistungen und der Tätigkeiten auf mittlerem und insbesondere hohem Anforderungsniveau zunehmen, während die Erwerbsarbeit im Produktionsbereich und auf niedrigem Niveau weiter abnehmen wird. Von diesen Entwicklungen haben in der Vergangenheit bereits insbesondere die Frauen profitiert.

34 Diese Argumentation ändert sich im Wesentlichen auch vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung nicht. Denn selbst wenn angenommen werden kann, dass die Zuwanderung aus den Beitrittsländern „natürlicherweise eher über die mobilitätsfreundlicheren Jüngeren stattfindet, die dort in der Regel eine gute Ausbildung erfahren haben“ (Kistler, Schönwälder 2001, S. 41), so ist – aufgrund der geringen erwarteten Zuwanderungszahlen (vgl. Hönekopp 2000a, S. 11) – kaum mit positiven Effekten für die Altersstruktur der deutschen (Erwerbs-)Bevölkerung zu rechnen.

5. Ausblick

Obwohl bereits an verschiedenen Stellen explizit auf notwendigen Forschungsbedarf hinsichtlich der Auswirkungen des demographischen Wandels auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot hingewiesen wurde (z. B. auf Defizite in der quantitativen und qualitativen Analyse des – vor allem frauenspezifischen – Phänomens der „Unterbeschäftigung“ sowie seiner Überwindung in den verschiedenen Phasen der Berufs- und Erwerbsbiographie (z. B. durch den Ausbau gesellschaftlicher Infrastrukturen, Umverteilung der (Haus-, Familien-, Erwerbs- etc.)Arbeit oder durch neue Konzepte zur langfristigen Arbeitsmarktintegration und Laufbahngestaltung von Frauen), auf Forschungslücken im Bereich der Erwerbsneigung und -wünsche ausländischer Frauen, auf Nachholbedarf bei der Ausbildung³⁵ bzw. Qualifizierung von Aus-

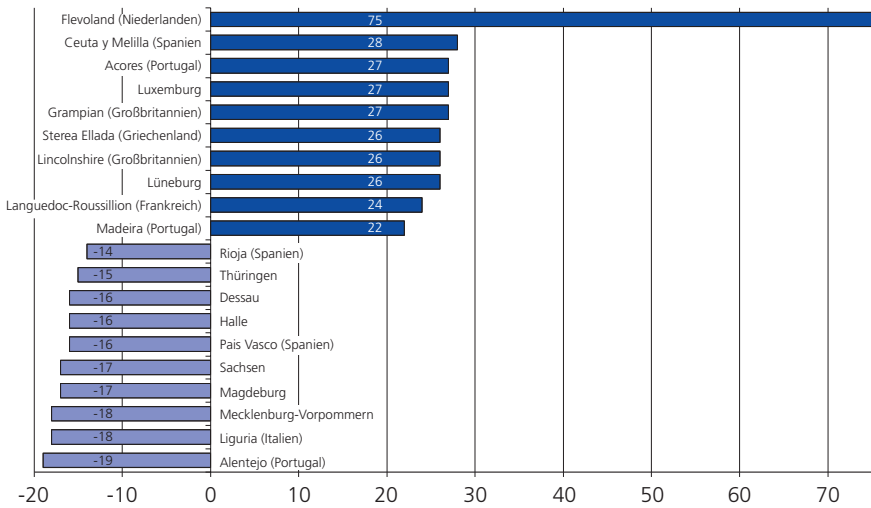


Abb. 14: EU-Regionen mit dem stärksten Wachstum bzw. Rückgang der Bevölkerung (Voraussichtliche Veränderung der Bevölkerung zwischen 1995 und 2025 in %) Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eurostat 1999, S. 1

35 "Bei der Förderung von ausländischen Kindern und Jugendlichen in Schule und Berufsausbildung wird weiterhin zu berücksichtigen sein, dass sie keine einheitliche Gruppe sind, sondern sich in vielerlei Hinsicht unterscheiden, so nach Vorbildung, Aufenthaltsdauer, Nationalität und Rechtsstatus" (Jeschek 2000, S. 476).

ländern, aber auch Älteren sowie auf verschiedene Mismatch-Probleme (z. B. Fachkräfteknappheit auf regionaler und sektoraler Ebene u. ä. m.)), sollen im folgenden einige ausgewählte Aspekte noch kurz vertieft bzw. ergänzt werden.

So ist zunächst zu beachten, dass nicht alle Regionen gleichermaßen von den demographischen Veränderungen bzw. ihren Folgen betroffen sind. Abbildung 14 zeigt diejenigen EU-Regionen, in denen nach Berechnungen von Eurostat jeweils der höchste Bevölkerungsrückgang bzw. -zuwachs erwartet wird. So gibt es selbst in Deutschland Gegenden, die gegen den Gesamttrend sogar mit einem starken Bevölkerungsanstieg rechnen können (z. B. Lüneburg: +26 %).³⁶ Für ostdeutsche Länder werden dagegen drastische Bevölkerungsrückgänge prognostiziert. Dies ist jedoch insoweit in Frage zu stellen, als den Vorausschätzungen sehr restriktive Annahmen bezüglich der Zuwanderungen zugrunde gelegt wurden. Vor allem vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung ist aber nicht auszuschließen, dass gerade diese Grenzregionen – wenn auch Bayern aus strukturellen Gründen für Zuwanderer oder Pendler interessanter sein dürfte – von der Freizügigkeit der osteuropäischen Arbeitskräfte profitieren werden.

Ein weiterer neben den differenzierten regionalen Betrachtungen wichtiger Aspekt ist, dass zukünftig nicht alle Sektoren, Branchen oder Wirtschaftszweige gleichermaßen von den demographischen und damit zusammenhängenden gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen betroffen sein werden. Abbildung 15 zeigt beispielhaft für verschiedene Berufsgruppen, dass die Altersstruktur der Belegschaften schon heute durchaus Differenzen (vgl. z. B. die Altersstruktur bei den „Übrigen Gesundheitsdienstberufen“ versus den „Dienst- und Wachberufen“) aufweisen. Dies bedeutet letztlich, dass die demographischen Veränderungen für einzelne Teilarbeitsmärkte durchaus eine „durchschlagende“ Wirkung haben können, auch wenn in Gesamtdeutschland mittelfristig Arbeitslosigkeit und noch ungenutzte Erwerbsarbeitspotenziale weiter fortbestehen. Wichtig ist somit, zunächst differenzierte Studien über die spezifischen erwartbaren Entwicklungen und darüber hinaus die jeweils zu erwartenden Auswirkung auf die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt durchzuführen.

Zwar sollten spätestens jetzt generell Maßnahmen zur möglichst vollständigen (Re-) Integration aller erwerbsfähigen Personen getroffen werden, um beispielsweise Dequalifizierungsprozesse zu vermeiden, aber auf der Grundlage differenzierter Analysen macht es dann auch Sinn, abgestimmte Strategien zur Beeinflussung spezifischer Personengruppen in ausgewählten Regionen, Branchen oder Wirtschaftszweigen, die z. B. unter Nachwuchsmangel leiden, anzuregen. Diese Argumentation betrifft letztlich auch den Aspekt der Osterweiterung³⁷: „Wegen Unsicherheiten bei den Schätzungen, wegen möglicher wirtschaftsstruktureller Probleme auf beiden Seiten,

36 Allerdings muss man hier mit der Interpretation der Ergebnisse insofern vorsichtig sein, da sich hinter solchen Phänomen regionale Besonderheiten, wie z. B. Wanderungsbewegungen von Ballungsräumen wie Hamburg in angrenzende Gebiete, wie eben z. B. Lüneburg, verbergen können.

37 „Eine neue Studie für die Europäische Kommission (DIW, IAB et al.) schätzt für die Länder der ersten Erweiterungsrunde eine Größenordnung von ca. 125.000 Einwanderungen nach Deutschland im ersten Jahr nach der Einführung der Freizügigkeit. Letztlich hängen die konkreten Wanderungszahlen davon ab, wann die Freizügigkeit eingeführt wird und wie die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in den Beitrittsländern und in der EU bis dahin verlaufen wird“ (Hönekopp 2000a, S. 11).

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

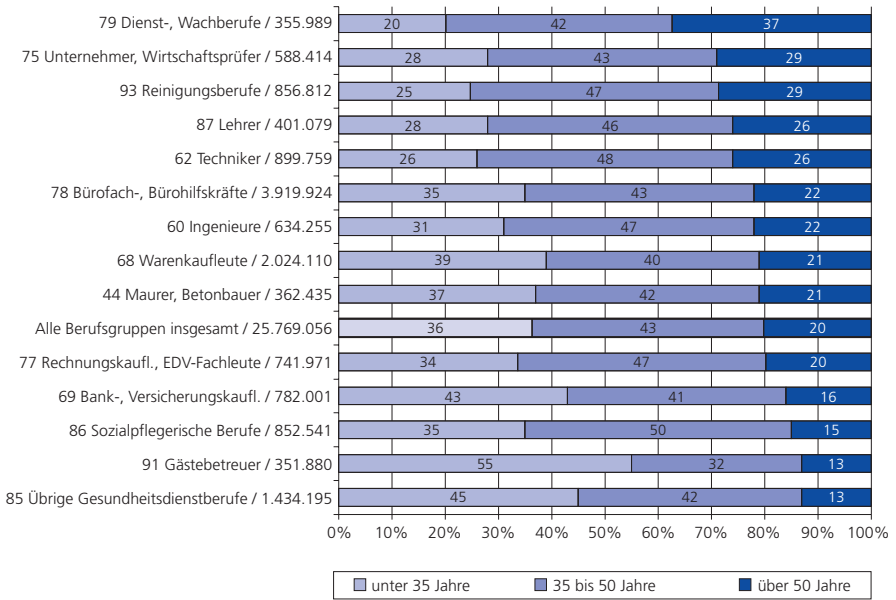


Abb. 15: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Deutschland am 30.06.1999 – Altersstruktur nach ausgewählten Berufen (nur Berufsgruppen mit über 150.000 Beschäftigten)
 Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach SÖSTRA 2001

aber auch wegen der Situation in den Grenzregionen wird es für die Politik überlegenswert sein, Übergangsfristen zu verhandeln. Gleichzeitig dürfte dies die gesellschaftliche Akzeptanz der Osterweiterung erleichtern. Die Einführung von Quoten oder Kontingenten, die kontrollierte partielle Öffnung von Wirtschaftszweigen, Berufen oder Regionen könnten ebenfalls in Frage kommen“ (Hönekopp 2000a, S. 11). Differenziertere Studien und Politikansätze können somit helfen, nicht nur durch globale Maßnahmen den Wirkungen des demographischen Wandels entgegenzuwirken, sondern auch den jeweiligen spezifischen Bedarfen von Regionen und Arbeitsmarktakteuren gerecht zu werden.

Literatur

Autorengemeinschaft: Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1999 und 2000. In: MittAB, 33. Jg., Heft 1, 2000, S. 5 ff.

Beck, U.: Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt? In: Beck, U. (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Frankfurt am Main 2000, S. 7 ff.

Beckenbach, N.; Treeck, v.W. (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Soziale Welt, Sonderband 9, Göttingen 1994.

Berger, P.A.; Hradil, S. (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensverläufe, Lebensstile. Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen 1990.

Bielenski, H.: Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und Europa. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. In: WSI-Mitteilungen, 53. Jg., Heft 4, 2000, S. 228 ff.

Boeri, T.; Brückner, H.: The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Labour Markets in the EU Member States, Deutsche Zusammenfassung, Berlin, Milano 2000.

Bosch, G.; Heinecker, P.; Kistler, E.; Wagner, A.: Arbeitskräftemangel und Facharbeiterknappheit: Deutschland, In: Europäisches Beschäftigungsobservatorium 2001, S. 75 ff.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen. Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Heft Nr. 4, 2000, Nürnberg 2000.

Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarktreport für Frauen. Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen, Situation und Tendenzen, Nürnberg 1994.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Bevölkerung. Fakten – Trends – Ursachen – Erwartungen. Sonderveröffentlichung im Rahmen der Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, o.O. o.J.

Bundesministerium des Innern (Hrsg.): Modellrechnungen zur Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahr 2050, o.O. 2000.

Coomans, G.: The workforce ageing in Europe. Issues and Priorities, hekt. Ms., Paris 2000.

Deutscher Bundestag (Hrsg.): Demographischer Wandel: Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik, Bonn 1998.

Dostal, W.: „Greencard“ für Computerfachleute. Anwerbung kann Ausbildung nicht ersetzen. IABKurzbericht, Nr. 3, 4.4.2000, Nürnberg 2000.

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

Eckerle, K.; Oczipka, T.: Prognos-Gutachten 1998. Auswirkungen veränderter ökonomischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland für den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Basel 1998.

Engelbrech, G.: Frauenspezifische Restriktionen des Arbeitsmarktes – Situationsbericht und Erklärungsansätze zu Phasen des Berufsverlaufs anhand von IAB-Ergebnissen. In: Mayer, K. U.; Allmendinger, J.; Huinink, J. (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe, Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt, New York 1991, S. 9ff.

Engelbrech, G.; Jungkunst, M.: Die Zukunft der Frauenbeschäftigung. Veränderung der Arbeitslandschaft nach Tätigkeiten und Qualifikationsebenen zwischen 1995 und 2010. IAB-Werkstattbericht, Nr. 20, 31.12.1999.

Eurostat (Hrsg.): Bevölkerung im Jahr 2025. Regionaler Bevölkerungsrückgang wird zur Regel. Die 10 EU-Regionen mit dem größten Bevölkerungsrückgang und dem größten Wachstum, news release, Nr. 66/1999, 9. Juli 1999.

Eurostat (Hrsg.): Die Erwerbsbevölkerung in den Regionen der EU: Jüngste Entwicklungen und künftige Perspektiven. Entwicklungsszenarien für die Erwerbsbevölkerung in den Regionen. 20/2001-20. Februar 2001. <http://europa.eu.int/comm/eurostat/public/datashop/print-product/DE?catalogue=Eurostatproduct=1-20022001-DE-AP-Demode=download22.02.01>.

Eurostat (Hrsg.): Die Erwerbsbevölkerung in den Regionen der EU: Jüngste Entwicklungen und zukünftige Perspektiven, Statistik Kurz gefasst, Thema 1, Heft 1, 2001a, S. 1ff.

Eurostat (Hrsg.): Jahrbuch 2000. Europa im Blickfeld der Statistik. Daten aus den Jahren 1988–1998, Luxemburg 2000.

Fuchs, J.; Schnur, P.; Zika, G.: Von der Massenarbeitslosigkeit zum Fachkräftemangel. Aktive Beschäftigungspolitik bleibt weiterhin erforderlich. IABkurzbericht Nr. 9, Nürnberg 28.6.2000.

Fuchs, J.; Thon, M.: Potentialprojektion bis 2040. Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. Selbst hohe Zuwanderungen werden diesen Trend nicht stoppen können. In: IABkurzbericht Nr. 4, Nürnberg 20.5.1999.

Grünheid, E.; Roloff, J.: Die demographische Lage in Deutschland 1999 mit dem Teil B „Die demographische Entwicklung in den Bundesländern – ein Vergleich“. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 25. Jg., Heft 1, 2000, S. 3ff.

Hermann-Stojanov, I.: Neue Wege aus der Sackgasse? In: Böckler zum Bündnis, Heft 5, 2000, S. 1ff.

Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J.: Demographischer Wandel, Arbeitsmarkt und Weiterbildung. In: Arbeit und Beruf, 51. Jg., Heft 9, 2000, S. 253ff.

Hof, B.: Auswirkungen und Konsequenzen der demographischen Entwicklung für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung. Gutachten im Auftrag des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. und des Verbandes der privaten Krankenversicherer, Köln 2001.

Hof, B.: Szenarien zur Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 8/2001a, S. 20 ff.

Holst, E.: Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Größe, Zusammensetzung, Verhalten, Berlin 2000.

Holst, E.; Maier, F.: Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: MittAB, 31. Jg., Heft 3, 1998, S. 509 ff.

Holst, E.; Schupp, J.: Förderung von Teilzeitarbeit durch gesetzlichen Rechtsanspruch – Reform oder Hindernis für mehr Beschäftigung? In: DIW-Wochenbericht, 67. Jg., Heft 49, 2000, S. 825 ff.

Holst, E.; Schupp, J.: Stille Reserve wichtig für die Arbeitsmarktflexibilität in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht, 67. Jg., Heft 29, 2000a, S. 457 ff.

Hönekopp, E.: EU-Osterweiterung: Mit kühlem Kopf voran. Die Erfahrungen mit der Migration innerhalb der EU und der Aufholprozess in den Beitrittsländern sprechen für die Lösbarkeit des Zuwanderungsproblems. In: IAB-Materialien, Nr. 3, 2000a, S. 10 ff.

Hönekopp, E.: Integration und Arbeitsmarkt: Bessere Qualifizierung ist der Schlüssel. Eine Analyse der Ausländerbeschäftigung in sieben Befunden. In: IAB-Materialien, Nr. 2, 2000, S. 6 ff.

Jeschek, W.: Die Integration junger Ausländer in das deutsche Bildungssystem kommt kaum noch voran. In: DIW-Wochenbericht, 67. Jg., Heft 29, 2000, S. 466 ff.

Kempe, W.: Steigende Erwerbsneigung kompensiert demographischen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Zukunft. In: Wirtschaft im Wandel, 6. Jg., Heft 4, 2000, S. 91 ff.

Kistler, E.; Hilpert, M.: Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B3-4/2001, S. 5 ff.

Kistler, E.; Hilpert, M.; Sing, D.: Entwicklungen und Perspektiven des Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt. In: Rothkirch, C. von (Hrsg.): Altern und Arbeit: Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung, Berlin 2000, S. 102 ff.

Kistler, E.; Schönwälder, T.: Die alternde Gesellschaft in Deutschland und in der Europäischen Union. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.): Expertisen für ein Berliner Memorandum zum Lebenslangen Lernen, Berlin 2001, S. 29 ff.

Köhler, D.; Kistler, E.: Subjektive Komponenten des Arbeitsangebots. Zu Gegenstand und Vorgehensweise des INIFES-Projekts. In: INIFES, ISF, SÖSTRA (Hrsg.), Arbeits- und Innovationspoten-

Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot

tiale im Wandel. Thesen und Befunde zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Starnberg 1997, S. 45 ff.

Köhler, D.; Kistler, E.; Kopp, A.: Frauenerwerbsneigung und Demographischer Wandel. In: INIFES, ISF, SÖSTRA (Hrsg.): Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel. Thesen und Befunde zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Starnberg 1997, S. 65 ff.

Kölling, A.: Fachkräftebedarf und unbesetzte Stellen – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2000, hekt. Ms., Nürnberg 2001.

Kölling, A.: Fachkräftemangel im betrieblichen Kontext – Untersuchungen mit dem IAB-Betriebspanel, hekt. Ms., Nürnberg 2000.

Mendius, H. G.: Das Handwerk und seine Beschäftigten – Verlierer des demographischen Umbruchs? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B3-4/2001, S. 23 ff.

Mutz, G.; Ludwig-Mayerhofer, W.; Koenen, E.; Eder, K.; Bonß, W. (1995): Diskontinuierliche Erwerbsverläufe – Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit, Opladen 1995.

Ochs, C.: Erwerbstätigkeit. In: Klammer, U. et al.: FrauenDatenreport, Berlin 2000, S. 43 ff.

Oschmiansky H.; Schmid, G.: Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich, WZB discussion paper FS I 00-204, Berlin 2000.

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.

Radke, P.: Bildung und Ausbildung. In: Klammer, U. et al.: WSI-FrauenDatenreport, Berlin 2000, S. 193 ff.

Reinberg, A.; Rauch, A.: Bildung und Arbeitsmarkt: Der Trend zur höheren Qualifikation ist ungebrochen. IAB-Werkstattbericht Nr. 15, Nürnberg 17.12.1998.

Rössel, G.; Schaefer, R.; Wahse, J.: Alterspyramide und Arbeitsmarkt. Zum Alterungsprozess der Erwerbstätigen in Deutschland, Frankfurt a.M., New York 1999.

Schulz, E.: Migration und Arbeitskräfteangebot in Deutschland bis 2050. Drastischer Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen nach 2020. In: DIW-Wochenbericht, Heft 48, 2000, S. 809 ff.

Schulz, E.: Zur langfristigen Bevölkerungsentwicklung in Deutschland. Modellrechnungen bis 2050. In: DIW-Wochenbericht, Heft 42, 1999, S. 745 ff.

Schwarz, K.: Einwanderung und Altersstruktur der Bevölkerung. In: BiB-Mitteilungen, 22. Jg., Heft 1, 2001, S. 15 f.

Sing, D.: Die Situation älterer Menschen in der Phase nach dem Erwerbsleben. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3-4, 2001, S. 31 ff.

Sing, D.: Komponenten und subjektive Determinanten der langfristigen Entwicklung des Arbeitsangebots – Die „Stillen Reserven“ sind größer als man denkt. In: INIFES; ISF; SÖSTRA (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft, Frankfurt, New York 1998, S. 79 ff.

Sommer, B.: Entwicklung der Bevölkerung bis 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes und der Länder. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 1, 2001, S. 22 ff.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis zum Jahr 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2000.

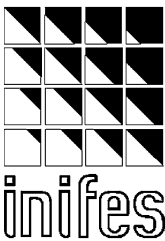
Tischer, U.: Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen der Erwerbsbeteiligung von Frauen. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 4, 1997, S. 215 ff.

United Nations (Hrsg.): World Population Prospects: The 2000 Revision (Highlights). <http://www.un.org/esa/p/wp.165> bzw. siehe <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>

Wagner, A.: Lebensphasenspezifische Arbeitszeiten – eine Voraussetzung für lebenslanges Lernen? Empirische Befunde und strategische Überlegungen. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.): Expertisen für ein Berliner Memorandum zum Lebenslangen Lernen, Berlin 2001, S. 121 ff.

Weidig, I.; Hofer, P.; Wolff, H.: Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. BeitrAB 227, Nürnberg 1999.

Kontakt



Internationales Institut für empirische Sozialökonomie gGmbH (INIFES)

Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen

Dorit Sing

e-mail: inifes@t-online.de

Tel. 0821-431052(-54)

Fax 0821-432531

www.inifes.de