

1. Länger leben, später alt werden: Wo liegt da das Problem?

Eckpunkte und Argumentationszusammenhänge
zu Arbeit und Alter

Der Ausgangspunkt nahezu aller Arbeiten, Programme und Projekte, die sich mit Arbeit und Alter beschäftigen, wäre ein an sich erfreulicher Tatbestand: Der Anteil älterer Menschen in westlichen Gesellschaften wächst. Das ist ein Zeichen zivilisatorischen Fortschritts. Kriege, Seuchen, Mangel und Not sind in Wohlstandsgesellschaften für die Mehrheit der Bevölkerung kein Thema mehr, die Medizin reduziert Säuglingssterblichkeit und frühes Siechtum. Das, was sozialtechnologisch „demographische Alterung“ genannt wird, stellt de facto eine nie da gewesene soziokulturelle Verjüngung dar: Ein Großteil derer, die heute 70 Jahre alt sind, ist aktiv, bleibt länger gesund, ist modisch, innovativ und konsumfreudig. (Höpflinger 2003)

Diese positive Seite des Themas wird im Grunde nur im Marketing wahrgenommen und kommuniziert. Politik, Bevölkerungs- und ArbeitsmarktexpertInnen komponieren dazu eine ganz andere Grundmelodie: Gegeben wird das Drama der Überalterung, der Altersbelastungsquoten, der Unfinanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme für Pensions- und Gesundheitsleistungen, der

aufzukündigenden Generationenverträge und des drohenden Generationenkriegs. Angst und Abwehr statt kreatives Gestalten stehen auf dem Programm.

Deshalb werden auch nicht Arbeit, Arbeitschancen, Arbeitsbedingungen und die Frage, wie Gesellschaften von dieser Entwicklung profitieren könnten, diskutiert. Im Zuge der europaweit geführten Debatten geht es um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und das Hinausschieben der Pensionsantrittszeiten, und dies auf eine Weise, dass man das Gefühl hat, dies sei die gerechte Strafe dafür, dass wir uns alle schon allein aufgrund unserer Existenz an der Überalterung beteiligen. Wie sollen nur Unternehmen damit umgehen, dass es in naher Zukunft sein könnte, dass sie ihren Beitrag zum Wirtschaftswachstum mit Personen erbringen werden müssen, die bis vor kurzem noch als insuffizient galten, als leistungsgeschwächte, aber teure „Defizitposten“, derer man sich seit den 80er Jahren noch mithilfe von Vorruhestandsmodellen entledigen konnte. Drastische Szenarien versuchen Unternehmen davon zu überzeugen, dass es längst fünf vor zwölf ist und Schutzmaßnahmen hoch an der Zeit sind. Der Ruf: „Machen Sie Ihr Unternehmen demographiefest!“, den Beratungsunternehmen, EU-Programme und Projekte an die Wirtschaft richten, um Age Management zu verkaufen, suggeriert demographische Beben, gegen die man Vorkehrungen treffen müsse. Demographiefest zu werden gilt inzwischen für viele als Maßnahme betrieblicher Hygiene.

Das demographische Argument und seine Implikationen

Europaweit gehen die Bevölkerungsprognosen davon aus, dass sich zwischen 2000 und 2050 die „demographische Altersbelastungsquote“ (die Zahl der über 65-Jährigen im Verhältnis zur Zahl der 20- bis 65-Jährigen) verdoppeln wird. In Österreich prognostizierte Statistik Austria (Tichy 2006, 153), dass sich die Altersbelastungsquote von rund 25 Prozent auf etwa 50 Prozent erhöhen wird. Daraus wird in der Regel abgeleitet, dass sich eine volkswirtschaftliche Gesamtbelastung von mehr als 100 Prozent insofern ergibt, als – bei gleich bleibenden Bedingungen und ohne Gegenmaßnahmen – im Jahr 2050 4,3 Millionen Personen im erwerbsfähigen Alter als „Erhalter“¹ 4,7 Millionen Personen als „zu Erhaltenden“ gegenüberstehen werden. Während die Zahl der „Erhalter“, insbesondere der jüngeren Erwerbspersonen, um rund 200.000 sinken wird, nimmt man an, dass die der „zu Erhaltenden“ um rund eine Million anwachsen wird. Daraus werden folgende Szenarien abgeleitet:

- Die Wirtschaft könnte einen Arbeitskräftemangel und einen Wettbewerbsnachteil erleiden, da ihr jüngere, leistungsfähige Arbeitskräfte fehlen würden.
- Ältere Arbeitskräfte müssten diesen Mangel substituieren und dürften nicht in die Rolle der „zu Erhaltenden“ schlüpfen.

¹ Wenn im Folgenden die männliche Form verwendet wird, handelt es sich um die Wiedergabe von Zitaten oder um herrschende Argumentationsweisen, die nicht geschlechtergerecht formuliert sind.

- Die sozialen Sicherungssysteme könnten unter der Last der nicht produktiv Erwerbstätigen zusammenbrechen.
- Die Wettbewerbsfähigkeit Europas im Vergleich zu anderen Weltregionen, in denen die Geburtenrate höher und die „Überalterung“ geringer ist, könnte massiv einbrechen.

Diese in unzähligen Varianten in der einschlägigen Literatur auftauchende Argumentation ist gekennzeichnet von bemerkenswert technischem Determinismus. Die „alternde Gesellschaft“ dient in diesen Szenarien als unabhängige Variable für Modellrechnungen, die – egal welche abhängige Variable (Arbeitsmarkt, soziale Sicherung, Wettbewerbsfähigkeit) dazu in Beziehung gesetzt wird, immer zu den gleichen horriblen Ergebnissen hinführt.

Aber sind es wirklich die unausweichlichen demographischen Veränderungen allein, die die Stellung der Erwerbsarbeit in den nächsten 50 Jahren determinieren werden?

Kaum jemand fragt: Welche Bedeutung haben Zahl und Alter der Bevölkerung überhaupt für das wirtschaftliche Wachstum? Ist dieses überhaupt von der Bevölkerungszahl abhängig?² Ist nicht vielleicht die Bevölkerungsentwicklung vom Wachstumsprozess abhängig? In Wirklichkeit steht die ökonomische Analyse der gesamt-

² Wachstumsmodelle bestätigen eher diese Sichtweise (siehe etwa Blackburn/Cipriani 1998 oder Becker/Murphy/Tamura 1990).

wirtschaftlichen Folgewirkungen von Altersstrukturverschiebungen noch am Anfang. Es kann noch nicht gesagt werden, ob sich die Produktivität durch Altersstrukturverschiebungen verschlechtert oder verbessert. Was ältere Beschäftigte betrifft, kann heute weder ausgeschlossen werden, dass der Alterungsprozess die künftige Entwicklung der Arbeitsproduktivität beeinträchtigt, noch, dass dieser negative Produktivitätseffekt kleiner ist als vielfach angenommen, noch, ob es überhaupt dazu kommt. Dass durch Wertewandel, Qualifizierungsmaßnahmen, ArbeitnehmerInnenschutz und gesundheitspolitische Maßnahmen ein negativer Produktivitätseffekt zumindest teilweise, möglicherweise gänzlich abgefangen werden kann, ist theoretisch möglich, praktisch aber gesamtwirtschaftlich betrachtet von unzähligen Faktoren abhängig. Niemand weiß, wie sich die Zuwanderungspolitik in 25 Jahren entwickelt haben wird. Keiner Überlegung wert zu sein scheint, dass die Politik eine Vielzahl von Handlungsspielräumen³ hat, die sich jenseits des Verhaltens des Kaninchens vor der Schlange auftun könnten, wenn es einen politischen Willen dazu gäbe.

Dabei ist nicht einmal die Basis dieser Szenarien wirklich unumstritten:

Bevölkerungsentwicklungen sind äußerst träge, Bevölkerungsprognosen hingegen höchst wandelbar: „Statistik Austria beispielsweise revidiert ihre Bevölkerungsprognose“

³ Siehe dazu die weiteren Ausführungen in den folgenden Kapiteln.

sen jährlich und zumeist relativ kräftig“, belegt Gunther Tichy anhand des Vergleichs der Bevölkerungsprognosen zwischen 1999 und 2005. (Tichy 2006) Je nachdem nämlich, welche Lenkungsmaßnahmen und rahmenpolitischen Bedingungen angenommen werden, differieren diese.

Demographische Prognosen nämlich beinhalten eine Vielzahl von Annahmen, die jeweils in unterschiedlichsten und hochkomplexen Wechselbeziehungen zu wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen stehen. Je nachdem, wie Politik, Märkte und Individuen agieren, können sich diese Parameter innerhalb kürzester Zeiträume entscheidend verändern. Es ist heute unmöglich, abzuschätzen, wie sich die Politik, in Reaktion auf wirtschaftliche Bedarfe, bis zum Jahr 2050 verhalten wird.

Gunther Tichy prognostiziert beispielsweise den Break-even, also die Angleichung des Verhältnisses zwischen demographischem Angebot und vorhandenem Erwerbs-tätigen am Arbeitsmarkt, im Jahr 2015. Aber erst für das Jahr 2040 wäre mit einer Arbeitskräfteknappheit zu rechnen. Bis dahin nämlich würden mehr Arbeit-suchende als Arbeit vorhanden sein. Dabei bleiben Variablen wie Zuwanderung oder Erwerbsquoten politisch steuerbar. Arbeitslosigkeit könnte also ceteris paribus jedenfalls in den nächsten fünfzehn Jahren im Verhältnis zur Bevölkerungsentwicklung ein sehr viel ernsteres Problem sein. „Das bedeutet, dass Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsquote, wie sie von der OECD und der EU im Zuge des Lissabon-Prozesses gefordert wer-

den (dazu gehören auch Maßnahmen, Personen so lange wie möglich im Erwerb zu halten, Anm. d. Aut.), in absehbarer Zeit eher kontraproduktiv wirken.“ (Tichy 2006, 160)

Es sind „also nicht die demographischen Veränderungen allein, die die Stellung der Erwerbsarbeit in der alternden Gesellschaft determinieren. Vielmehr sind es die Rahmenbedingungen, in denen sich demographische Entwicklungen vollziehen, und diese beinhalten wirtschafts-, sozial- und bildungspolitisches Handeln.“ (Bonin/Clemens/Künemund 2003, 21 ff.)

Die demographischen Prognosen sind nach derzeitigem Wissensstand unseres Erachtens das am geringsten tragfähige Argument, warum innerhalb von Unternehmen der Blick auf die Generationenbalance geschärft werden müsste. Die Heranziehung demographischer Argumente hat zu viele Mütter und Väter, über die dank plastischer Rechenbeispiele nicht geredet werden muss. Elternschaften sehen wir beispielsweise in der sich im Zuge der Neoliberalisierung seit Jahrzehnten schleichend verändernden Auffassung über staatliche soziale Sicherungsaufgaben oder in schwindenden Einnahmen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsbeziehungen. So muss nicht über Staatsaufgaben, den Wert von Arbeit und die Qualität von Arbeit gesprochen werden.

Tichy jedenfalls weist in Projektionen bis 2050 nach, dass es zumindest bis zum Jahr 2020 ein Überangebot an Arbeitskräften im Alter zwischen 20 und 65 Jahren

geben wird. Erst danach öffnet sich überhaupt die Schere zwischen dem demographischen Angebot und einer zu erwartenden Nachfrage, die sich durch den Abbau der Arbeitslosigkeit sukzessive schließen wird. Erst im Jahr 2040 wäre dann mit einer Arbeitskräfteknappheit zu rechnen, der man mit unterschiedlichsten Mitteln begegnen könnte: etwa durch Öffnung der Arbeitsmärkte für ZuwanderInnen, eine Anhebung der Altersgrenzen oder durch andere Maßnahmen.

Wir bewegen uns hier also in höchst akademischen Sphären, die wir verlassen sollten, um uns die Niederungen der Gegenwart näher anzusehen.

Zwischen heute und morgen:

Die Realität von Arbeitsmarkt und Arbeitswelt

Wir können also davon ausgehen, dass zumindest in den nächsten fünfzehn bis zwanzig Jahren zuerst einmal die Etappe des Arbeitskräfteüberangebots überwunden werden muss. Arbeitskräfteüberangebot heißt konkret, dass europaweit (EU-25) rund 20 Millionen bzw. neun Prozent der Menschen⁴ im erwerbsfähigen Alter arbeitslos sind. Die Arbeitslosenquote der Männer beträgt 7,9 und jene der Frauen 9,8 Prozent. Rund 21 Millionen Menschen stehen in befristeten, relativ riskanten Arbeitsbeziehungen und solchen, die auf einem „Meta-Arbeitsmarkt“ in Form EU- und arbeitsmarktgeförderter Arbeitsplätze im Rahmen von Beschäftigungspro-

jekten oder geförderten Personalleasinggesellschaften geschaffen wurden. Es ist bekannt, dass es mehrere Gruppen am Arbeitsmarkt gibt, die ein besonders hohes Arbeitslosigkeitsrisiko haben: niedrig qualifizierte ArbeitnehmerInnen, jüngere ArbeitnehmerInnen, ältere ArbeitnehmerInnen und MigrantInnen, wobei in all diesen Gruppen Frauen verschärft betroffen sind. Sie alle verlieren im Falle von Arbeitsplatzabbau schneller ihren Arbeitsplatz. Diese Gruppen sind auch jene, die eine – im Vergleich zum Durchschnitt der Beschäftigten – niedrigere Beschäftigungsquote haben. So liegt die Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen EU-weit 20 Prozentpunkte und jene von Frauen rund zehn Prozentpunkte unter der durchschnittlichen Beschäftigungsquote. Genau diese soll aber – wenn es nach den Wünschen des EU-Rates geht, die im Lissabon-Prozess festgelegt wurden – bis 2010 sukzessive angehoben werden.

In Österreich liegt die Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen (55–64 Jahre) bei rund 32 Prozent, also mehr als 30 Prozentpunkte unter der Beschäftigungsquote aller Erwerbstätigen. Die Arbeitslosenquote in Österreich ist deutlich niedriger als im EU-Schnitt und liegt bei 5,2 Prozent. 2005 lag die Zahl der arbeitslosen ArbeitnehmerInnen zwischen 50 und 64 Jahren bei 46.000, um 410 Personen höher als 2004. Fast 6.000 ältere ArbeitnehmerInnen befinden sich in AMS-geförderten Maßnahmen – gelten also als beschäftigt –, wobei sich der Anteil von Männern und

⁴Wir verwenden hier und im Folgenden die Werte, die von EUROSTAT berechnet werden.