

36/2017

ARBEIT IM ALTER – GETEILTE ZIELE UND GETRENNTE WEGE IN DEUTSCHLAND UND JAPAN

AUF EINEN BLICK

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit scheint angesichts des Bevölkerungswandels unumgänglich. Dieser Beitrag lenkt den Blick auf Japan als demographischen Pionier und Exempel der Altersarbeit. Kann Deutschland hiervon lernen? Ja, denn Vor- wie Nachteile des japanischen Ansatzes zur Förderung von Altersarbeit können uns wichtige Gestaltungshinweise geben.

AUSBAU VON LEBENSARBEITSZEIT ALS GESAMTGESELLSCHAFTLICHES ERFORDERNIS

Der Bevölkerungswandel ist eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen. Der rasante Anstieg der Lebenserwartung im Ruhestand sowie des verrenteten Bevölkerungsanteils sind Ausdruck dieser Veränderung.¹ Doch wie können volkswirtschaftliche Prosperität und sozialstaatliche Vitalität unter diesen Voraussetzungen gesichert werden? Wie gelingt es, einen leistungsfähigen Arbeitsmarkt oder ein Rentensystem zu gewährleisten, das adäquate Altersversorgung auch zukünftig garantiert? Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit gilt als ein Schlüsselinstrument zur Bewältigung dieser Herausforderungen: „Ältere Personen in Arbeit sind Steuerzahler und generieren neue staatliche Einnahmen. Sie bringen zudem eine geringere Wahrscheinlichkeit zur Beanspruchung sozialer Sicherungssysteme mit sich. Ökonomische wie wohlfahrtsstaatliche Gründe sprechen für die Ausweitung der Rolle älterer Erwerbstätiger in einer alternden Gesellschaft, die sich dennoch ihre Produktivität bewahrt“ (Bass/Caro 2001: 68). Folgt man diesen Gedanken, dann ist die Gestaltung einer Arbeitswelt, die sich gegenüber der demographischen Entwicklung als resistent erweist, als langfristige Aufgabe zu begreifen. Sie verlangt koordinierte Anstrengungen der Politik und der Sozialpartner: „Das Problem der Überalterung liegt nicht in der Alterung an sich, sondern in den systemischen Voraussetzungen einer alternden Bevölkerung“ (Seike 2001: iii).

Arbeit im Alter als Mittel der finanziellen Versorgung hat in den letzten Jahren in Deutschland zugenommen und wird vermutlich auch weiterhin an Bedeutung gewinnen. Die Stärkung von Rechten und Chancen der wirtschaftlichen Altersteilhabe wird damit sowohl zu einem zentralen Anliegen der Älteren selbst als auch eine gesellschaftliche und politische Gestaltungsaufgabe. Denn trotz der Zunahme an gesunden Lebensjahren ist ein solider Gesundheitszustand als primäre Bedingung ökonomischer Gesellschaftsteilhabe nicht zwangsläufig gegeben. Individuelle Ängste vor der Ausweitung von Lebensarbeitszeit und ihrer bislang diffusen Konsequenzen sind daher nachvollziehbar: „Ältere Personen geraten unter Druck zur Minimierung der Risiken von Krankheit und Behinderung“ (Westerhof/Tulle 2007: 238). Für die Politik bedeutet dies, als rigoroser Advokat der Erwerbsinteressen Älterer einzutreten, ohne die ökonomische Grundlage jener Älteren mit eingeschränkten oder nicht vorhandenen Voraussetzungen zu unterminieren. Eine diffizile Aufgabe, die allein durch den Umbau von sozialen Sicherungssystemen sowie der Arbeitsmarktregulierung nicht zu realisieren ist: „Den Ruhestand weniger attraktiv zu gestalten führt lediglich zu einer erhöhten Notwendigkeit [...] zur aktiven Erwerbsteilhabe. [...] Die Erhöhung des öffentlichen Renteneintrittsalters mag für viele Nationen ein legitimes Ziel darstellen. Dessen verantwortungsvolle Gestaltung bedarf jedoch mehr als die bloße Minderung individueller Verrentungsanreize“ (Hardy 2006: 211, 215).

>

STRATEGIEN ZUR BEWÄLTIGUNG DES BEVÖLKERUNGSWANDELS

Die jüngere Historie belegt, dass sich Deutschland beim Ausbau der Altersarbeit bereits auf einem guten Weg befindet. Dies gilt mit nüchternem Blick auf Arbeitsmarktdaten, anhand derer die Altersarbeit in Deutschland einen bemerkenswerten Aufschwung erlebt: Lag die Erwerbsquote zwischen dem 60. und 64. Lebensjahr im Jahre 1996 bei knapp 20 Prozent, verdreifacht sich diese gegenüber 2016 auf nahezu 59 Prozent (OECD 2017). Zudem ist ein Anstieg des effektiven Renteneintrittsalters zu verzeichnen: 2014 lag dieses bei 62,7 Jahren, was gegenüber dem Jahre 1996 einen Anstieg von 2,4 Jahren für Männer und 3,7 Jahren für Frauen darstellt (OECD 2017a). Dieser Prozess ist neben einer stabilen Konjunkturlage wohl primär auf zurückliegende Sozial- und Arbeitsmarktreflexionen zurückzuführen. Im ökonomischen Jargon haben diese bewirkt, dass sich „die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, die Konzessionsbereitschaft der Bewerber und die Suchaktivitäten von Arbeitslosen erhöht“ haben (Walwei 2011: 569). Trotz dieser Entwicklung gilt, dass Schrumpfung und Alterung des Erwerbsspersonspotenzials kein singuläres Gegenmittel kennen. Lediglich die Komposition mehrerer Strategien vermag es, demographische Implikationen für volkswirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit sowie korrespondierende Nachhaltigkeit des Wohlfahrtsstaats in Grenzen zu halten.

TECHNOLOGISIERUNG

Die Automatisierung bei Güterproduktion und Dienstleistungserbringung birgt beträchtliches Potenzial, den befürchteten Arbeitskräftemangel abzufedern. Ob und in welchem Umfang dadurch auch Produktivitätsgewinne oder eine Digitalisierungsdividende erzielt werden können, ist strittig. Die finanzielle Tragfähigkeit des Sozialversicherungsprinzips basiert jedoch auf Beiträgen aus sozialpflichtiger Beschäftigung, und damit einer Balance zwischen Beitragszahler_innen und Leistungsempfänger_innen im Rahmen des Umlageverfahrens. Ob die Arbeitswelt 4.0 also zur finanziellen Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme beitragen wird, ist offen.

ARBEITSMIGRATION

Die Aufnahme ausländischer Arbeitskräfte kann zur Milderung der Schrumpfung und Alterung der Erwerbsbevölkerung beitragen und ihren Anteil zur Überwindung einer Stabilisierung des Sozialwesens leisten. Trotz großer Dynamik in jüngerer Zeit sollte dieses Potenzial jedoch nicht überschätzt werden. So wird Deutschland ein notwendiger Netto-Zuzug von 55,8 Millionen Einwanderern und Einwanderinnen bis ins Jahr 2050 prognostiziert, um gegenüber dem Jahr 1995 eine konstante Größe der Erwerbsbevölkerung zwischen dem 15. und 64. Lebensjahr sicherzustellen (United Nations 2001: 42). Angesichts gesellschaftlicher wie politischer Restriktionen ein eher unrealistisches Szenario. Vergessen werden sollte zudem nicht, dass qualifizierte Personen jungen Alters in den meisten Regionen dieser Welt eine knappe Ressource des Fortschritts darstellen. Bei zunehmender Vernetzung in ökonomischen, sozialen oder ökologischen Fragen sind die einhergehenden Konsequenzen

des Wettbewerbs um dieses begrenzte Gut in Entsendungsländern kaum von der Kosten-Nutzen-Bilanz auf Seiten der Empfängerstaaten zu trennen.

STEIGERUNG DER ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN

Unabhängig spezieller Altersgruppen liegt die Erwerbsquote von Frauen zwischen dem 15. und 64. Lebensjahr in sämtlichen OECD-Staaten unter der Vergleichsrate von Männern. Letztere beträgt im Jahre 2016 in Deutschland 82,2 Prozent und fällt somit rund acht Prozentpunkte höher gegenüber der Erwerbsquote von Frauen aus (OECD 2017). Wenngleich diese Differenz schwindet, bleibt sie etwa in Deutschland auch und gerade bezüglich der wirtschaftlichen Altersteilhabe signifikant. Auch das gestiegene Bildungsniveau von Frauen schlägt sich bisher nicht in einer entsprechenden Erwerbsbeteiligung im Lebensverlauf nieder. Die verbreitete Teilzeitbeschäftigung von Frauen führt zudem zu deutlich geringeren Rentenansprüchen und ist eine Erklärung für ihre höhere Altersarmut. Die Überwindung dieser Diskrepanzen verlangt gewaltige Veränderungen in der Gesellschaftsstruktur wie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie qua Förderung der sozialen Infrastruktur oder der Implementierung flexibler Beschäftigungsmodelle. Hier gibt es Fortschritte; aber ein gewaltiger Weg verbleibt.

GENDERUNABHÄNGIGE FÖRDERUNG DER ALTERSERWERBSARBEIT

Die deutsche Erwerbsbevölkerung zwischen dem 15. und 64. Lebensjahr wird Prognosen gemäß zwischen den Jahren 2015 (53,7 Millionen) und 2050 (44,5 Millionen) um knapp 17 Prozent schrumpfen (United Nations 2017a). Im Gegenzug sehen Vorschläge im gleichen Zeitraum eine Steigerung des Bevölkerungsanteils der über 64-Jährigen von gut 21 Prozent auf knapp 31 Prozent voraus (United Nations 2017b). Intuitiv versteht sich vor diesen Hintergründen, dass die Stärkung von Altersarbeit in Gestalt einer höheren Erwerbsquote im Alter sowie späterer Renteneintrittszeitpunkte ein potentes Vehikel zur Begegnung des demographischen Wandels darstellt.

DER JAPANISCHE ANSATZ ZUR STÄRKUNG VON ALTERSARBEIT

Auch der Arbeitsmarkt in Japan hält lukrative Optionen zur Arbeit im Alter nicht in Fülle bereit. Und dennoch gilt diesem Land als demographischer Pionier internationales Interesse aufgrund einer überdurchschnittlichen Einbindung Älterer in die Arbeitswelt. So liegt hier die Erwerbsquote der 60 bis 64-Jährigen im Jahre 2016 mit knapp 66 Prozent um gut sieben Prozentpunkte höher als in Deutschland und knapp 15 Prozentpunkte oberhalb des OECD-Mittels (OECD 2017). Zudem beträgt das durchschnittliche effektive Verrrentungsalter im Jahre 2014 für Männer 69,3 Jahre und weist somit eine positive Differenz von rund 6,5 Jahren gegenüber Deutschland auf (OECD 2017a). Relationen, die auch bei Betrachtung der Alterserwerbsarbeit von Frauen relativ beständig bleiben.

ZUR EINORDNUNG JAPANISCHER VERHÄLTNISSE

Entgegen kulturalistischer Stereotype ist dieser Vorsprung nicht auf eine einzigartige Stellung von Alter oder Arbeit innerhalb der japanischen Gesellschaft zurückzuführen, als vielmehr Ausdruck eines spezifischen Ansatzes zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs. Denn eine Öffnung gegenüber Einwanderungsfragen ist weder auf Seiten von Politik noch in der Gesellschaft substantiell festzustellen. Eine Revision des verschwindend geringen Bevölkerungsanteils mit Migrationshintergrund scheint auf absehbare Sicht daher keine reelle Option zur Vitalisierung des rapide schrumpfenden und alternden Arbeitsmarkts. Bei der Erwerbseinbindung von Frauen sind einige Veränderungen zu konstatieren. Dennoch fällt die Diskrepanz der Erwerbsquote in Abhängigkeit des Geschlechts nach wie vor deutlich über OECD-Durchschnitt aus. Mehr noch als in quantitativer Hinsicht stellen qualitative Defizite der Arbeitsmarktstellung von Frauen das Resultat traditioneller Rollenbilder, etwa in Gestalt patriarchaler Familien- und Unternehmenskulturen, dar. Deren Überwindung weist bislang ebenfalls nur schwache Konturen auf. Vor diesem Hintergrund begreift die japanische Politik die Verlängerung der Teilhabe an Erwerbsarbeit im Alter als den mit geringsten Fraktionen versehenen Weg zur erfolgreichen Begegnung ökonomischer und sozialer Folgeerscheinungen des Bevölkerungswandels.

In diesem sozio-kulturellen Kontext kommt der Versicherungsarchitektur des öffentlichen Rentensystems eine bedeutende Anreizfunktion zu. Gegenüber dem OECD-Durchschnitt zeichnet sich dieses durch weniger generöse Rentenleistung sowie eine versicherungsmathematische Adaption der individuellen Rentenhöhe in Abhängigkeit vom realen Zeitpunkt des Arbeitsmarktaustritts aus, die sich als relativ sensibel erweist. Diese Bedingungen, die die Bedeutung der Arbeit als Mittel der Altersversorgung stärken, würden jedoch nicht funktionieren, wenn die Betriebe nicht zugleich ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten im Alter generierten. Die Beschäftigungsfortsetzung im gleichen Unternehmen oberhalb des üblichen betrieblichen Rentenalters von lediglich 60 Jahren spielt hierbei eine wesentliche Rolle. Unternehmen tragen damit zur Überbrückung einer ökonomisch heiklen Lebensphase bei, die durch die Diskrepanz zwischen betrieblichem und öffentlichem Rentenalter (sukzessive auf 65 Jahre ansteigend) existiert. Zwar bestehen gesetzliche Verpflichtungen zur Durchführung von Fortbeschäftigungsmaßnahmen. Deren Vorgaben bieten jedoch reichlichen Spielraum. Die nahezu flächendeckende Anwendung von Fortbeschäftigungsmechanismen – auch weit über das 65. Lebensjahr hinaus – erklärt sich daher auch durch nachfrage- wie angebotsseitige Vorteile einer Verlängerung der ursprünglich kalkulierten betrieblichen Verweildauer.

BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSFORTSETZUNG IN JAPAN

Die Beschäftigungsverlängerung stellt ein gesondertes Beschäftigungsverhältnis neben den traditionellen Beschäftigungsprinzipien dar, die sich in hohem Maße an der Länge der Betriebszugehörigkeit orientieren. Senioritätsgeprägte Strukturen von Karriere und Entlohnung schränken die Attraktivität von älteren Mitarbeiter_innen für die Arbeitgeberseite erheblich ein. Mit Überschreitung des betrieblichen Rentenalters wird

daher häufig ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, der die Anpassung unternehmensbasierter (und im Optimalfall auch arbeitnehmerseitiger) Vorstellungen bezüglich einer Verlängerung der Unternehmenszugehörigkeit garantieren soll. In der Mehrheit der Fälle bleibt hierbei der Arbeitsinhalt unverändert. Denn der Bevölkerungswandel ist bereits heute für japanische Unternehmen greifbar. Der Erhalt der Belegschaftsgröße, ein Verbleib von Expertise sowie deren Tradierung an die schrumpfende Anzahl an nachrückende Beschäftigungsgenerationen stellen daher zentrale Unternehmensmotive für Verlängerung der Beschäftigungsdauer dar. Eine Veränderung der Arbeitsaufgabe, der sogar einen Wechsel zwischen Verwaltungs- und Produktionstätigkeiten mit sich bringen kann, ist im Umkehrschluss zwar keineswegs ausgeschlossen. Entscheidend ist jedoch die Modifikation von Beschäftigungskonditionen als wesentliches Merkmal der Beschäftigungsfortsetzung. Die zeitliche Begrenzung des ehemals unbefristeten Arbeitsvertrags und/oder ein Absenken des ursprünglichen Gehaltsniveaus stellen überwiegende Begleiterscheinungen dieses Personalinstruments dar.

Zur Wahrheit der Fortbeschäftigungspraxis gehört daher auch, auf Disharmonien bezüglich der Präferenzen von Unternehmen und Beschäftigten beim Fortsetzen der Erwerbsbiographie zu verweisen. So ist für Angebote an Arbeit und Beschäftigung im Alter eine stärkere Diversifizierung nötig, um der Palette an Erwerbsvorstellungen im Alter besser als bislang Rechnung zu tragen. Dies betrifft insbesondere die Etablierung reduzierter und/oder flexibilisierter Arbeitszeiten. Und dennoch: Angesichts eines breiten Spektrums an betriebspezifischen Implementierungsformen verbergen sich hinter der japanischen Fortbeschäftigungspraxis durchaus gelungene Beispiele einer betrieblichen Institutionalisierung von gradual retirement, second-career oder work-life-balance (im Alter), die Wechsel von Tätigkeiten oder Reduzierung zeitlicher Arbeitsbelastung repräsentiert und sinnstiftende Möglichkeiten zur finanziellen Selbstbestimmung und ideellen Selbstentfaltung im Alter bietet.

FAZIT

Der Bevölkerungswandel ist ein globales Phänomen und konfrontiert so unterschiedliche Nationen mit verwandten Problemkomplexen. Im hypergealterten Japan stellt das Konzept der Beschäftigungsfortsetzung einen verbreiteten und akzeptierten Überbrückungsmechanismus zur Stärkung des Arbeitsmarkts, der Entlastung von Sozialsystemen sowie der Sicherung ökonomischer Versorgung im Alter dar. Denn Strukturen von Arbeitsmarkt oder Personalpolitik, die Chancengerechtigkeit bei Anstellung, Beschäftigung oder Qualifikationserwerb unabhängig von persönlichen Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Herkunft effektiv sicherstellen, liegen auch und gerade in Japan noch in weiter Ferne. Auch in Japan ist deshalb bislang kein goldener Pfad zur erfolgreichen Ausrichtung von wirtschaftlichen, gesellschaftlichen wie politischen Strukturen auf den demographischen Wandel gefunden. Und dennoch können wir von Japan lernen. Vielleicht am meisten von den Schwierigkeiten, die Japan als demographischer Pionier trotz herausragender Wirtschaftsteilhabe im Alter beim nachhaltigen Ausbau von Altersarbeit erfährt. Hierzu zählt die Diversifizierung von Arbeit und Beschäftigung als Eingehen auf Erwerbsinteressen (im Alter).

Aber auch die Erkenntnis, dass eine Fragmentierung von Chancen zur Erwerbsteilhabe und zum Qualifikationserwerb auf der Grundlage individueller Charakteristika wie dem Alter, den Anforderungen der Arbeitsgesellschaft der Zukunft in Zeiten des demographischen Wandels kaum zuträglich ist. Aufgaben also, die uns auch in Deutschland bekannt vorkommen (sollten).

Autor

Dr. Alexander Paul Witzke, Institut für Orient- und Asienwissenschaften der Universität Bonn.

Hinweis zum Text

Die Skizzierung japanischer Verhältnisse fasst die Ergebnisse der Studie des Autors zusammen (Witzke 2017).

Anmerkungen

1 – Prognosen sehen in Deutschland einen weiteren Anstieg der Lebenserwartung ab dem 65. Lebensjahr um 3,6 Jahre auf knapp 23 Jahre zwischen 2015 und 2050 voraus. Weitere Schätzungen gehen davon aus, dass der Abhängigkeitsquotient im Alter im gleichen Zeitraum von gut 32 Prozent auf rund 54 Prozent anwächst (United Nations 2017: 327).

Literaturverzeichnis

- Bass, Scott; Caro, Francis 2001: Productive Aging. A Conceptual Framework, in: Morrow-Howell, Nancy; Hinterlong, James; Sherraden, Michael (Hrsg.): Productive Aging. Concepts and Challenges. Baltimore, S. 37–78.
- Hardy, Melissa 2006: Older Workers, in: Binstock, Robert; George, Linda; Cutler, Stephen; Hendricks, Jon; Schulz, James (Hrsg.): Handbook of Aging and the Social Sciences. Burlington, S. 201–218.
- OECD 2017: Labour Force Statistics by sex and age-Indicators: Labour force participation rate, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R# (09.11.2017).
- OECD 2017a: Statistics on Average effective Age of Retirement. Download the Average effective Age of Retirement in 1970–2014 in OECD Countries (time series), <http://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-retirement.htm> (09.11.2017).
- Seike, Atsushi (Hrsg.) 2001: Shougai geneki jidai no koyou seisaku, Tokyo.
- United Nations 2001: Replacement Migration: Is It a Solution to Declining and Ageing Populations?, <http://www.un.org/esa/population/publications/ReplMigED/Germany.pdf> (09.11.2017).
- United Nations 2017: World Population Prospects: The 2017 Revision, Volume II: Demographic Profiles, https://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/WPP2017_Volume-II-Demographic-Profiles.pdf (09.11.2017).
- United Nations 2017a: Population by Broad Age Groups – Both Sexes, <https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/> (09.11.2017).
- United Nations 2017b: Percentage by Broad Age Groups – Both Sexes, <https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/> (09.11.2017).
- Walwei, Ulrich 2011: Die veränderte Struktur des Arbeitsmarktes: zukunftsfähig oder doch nicht nachhaltig?, in: WSI Mitteilungen 11/2011, Frankfurt am Main.
- Westerhof, Gerben; Tulle, Emmanuelle 2007: Meanings of Ageing and old Age: Discursive Contexts, Social Attitudes and Personal Identities, in: Peace, Sheila; Dittmann-Kohli, Freya; Westerhof, Gerben; Bond, John (Hrsg.): Ageing in Society. London, S. 235–254.
- Witzke, Alexander 2017: Japans Ansatz zur Förderung der Arbeit im Alter – Altersbeschäftigung durch kleine und mittlere Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes in Japan, Berlin.

Impressum

© 2017

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Fax 0228 883 9202, 030 26935 9229, www.fes.de/wiso

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich:
Ruth Brandherm, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN: 978-3-96250-002-3