

Band 62 – September 2005

DRV Schriften

HERAUSGEGEBEN VOM VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER

Smart Region

Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demografischen Wandels in europäischen Regionen

September 2005

Download für die folgenden Seiten

Teil II

Seite 99 bis Seite 156

Europas Belegschaften altern – ein Veränderungsprozess, der Unternehmen, den Arbeitsmarkt und die Politik vor neue Herausforderungen stellt. Im Projekt Smart Region werden innovative Maßnahmen zum erfolgreichen Umgang mit den künftigen Anforderungen entwickelt.

Smart Region ist ein Projekt im Rahmen des Europäischen Sozialfonds ESF (Art. 6, Innovative Maßnahmen). Unter dem Titel „Innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels“ beschäftigen sich dabei europaweit eine Reihe von Projekten mit Fragen des demografischen Wandels und des Management of Change. Koordiniert vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger arbeiten im Projekt Smart Region ForscherInnen der Institute INIFES (Augsburg), SÖSTRA (Berlin), der ÖSB Consulting GmbH (Wien) und des CEDEP der Autonomen Universität Lissabon (UAL) zusammen.

Verantwortlich für diese Ausgabe:

Dr. Christina Stecker (030) 865 89536
Birgit Steppich (030) 865 89545
Petra Hinz (030) 865 89548

Redaktionsteam:

Dr. Christina Stecker (VDR)
Dr. Monika Putzing (SÖSTRA)
Birgit Kriener (ÖSB)
Dr. Andreas Huber (INIFES)

Aktuelle Informationen zum Projekt Smart Region im Internet:

www.smartregion.net

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Smart Region – Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demografischen Wandels in europäischen Regionen

Hrsg.: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger.
(DRV-Schriften; Bd. 62, Sonderausgabe der DRV)
ISBN 3-926181-98-2

Herausgegeben vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger.

Verantwortlich für den Gesamtinhalt: Hauptschriftleiter Prof. Dr. Franz Ruland, Stellvertreter Dr. Axel Reimann, Schriftleiter Dr. Dirk von der Heide, Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Hallesche Str. 1, 10963 Berlin, Zentrale: Fernruf (030) 865 – 1, Telefax (030) 865 894 00, Pressestelle: Fernruf (030) 865 – 891 74, Telefax: (030) 865 – 894 25.

Verlag und Anzeigenverwaltung: wdv Gesellschaft für Medien & Kommunikation mbH & Co.OHG, Postfach 2551, 61295 Bad Homburg, Fernruf (061 72) 670-0, Verlagsort Bad Homburg.

Gesamtherstellung: Central-Druck Trost GmbH & Co. KG, Industriestraße 2, 63131 Heusenstamm, Fernruf (06104) 606-0.

Verantwortlich für den Anzeigenteil: Walter Piezonka, für Marketing und Vertrieb: Bernd Kremer.

Die Zeitschrift DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG mit den Fachmitteilungen der Deutschen Rentenversicherung erscheint 12mal jährlich. Preis der Einzelfolge 8,20 Euro incl. MwSt. Bestellungen nehmen entgegen: der Verlag und der Buchhandel. Abbestellungen nur mit halbjähriger Frist zum 30.06. und 31.12. jedes Jahres. Zahlung jeweils jährlich im Voraus an: wdv, Postbank Frankfurt am Main, Konto-Nr. 773 08 603, BLZ 500 100 60, Bankkonten: Deutsche Bank AG, Hanau, Konto-Nr. 040 96 49, BLZ: 506 700 09, Frankfurter Sparkasse, Konto-Nr. 705 665, BLZ 500 502 01.

Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge geben die Auffassung der Verfasser, aber nicht des Herausgebers wieder. Die Zeitschrift nimmt nur Originalbeiträge an. Der Nachdruck von Beiträgen ist nur mit Einwilligung der Schriftleitung unter Quellenangabe gestattet. Beiträge sind an die Schriftleitung, Hallesche Str. 1, 10963 Berlin, zu richten. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Besprechungsexemplare übernimmt die Schriftleitung keine Gewähr.

Verlag: wdv Gesellschaft für Medien und Kommunikation mbH & Co. OHG, Siemensstraße 6, 61352 Bad Homburg v.d.H., HRA 3087, Bad Homburg v.d.H., Pers.haft. Gesellschafter:Zeitschriften VVGVerlags- und Verwaltungs-Gesellschaft mbH & Co. KG, HRA 3096, Bad Homburg v.d.H. sowie VVG Gesellschaft zur Verlagsbeteiligung und Verwaltung mbH, HRB 5544, vertreten durch die Geschäftsführer Adolf Hilger, Thomas Kuhn, Rolf M. Laufer, Klaus Tonello, jeweils Siemensstraße 6, 61352 Bad Homburg v.d.H.

Inhaltsverzeichnis

Grußwort des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger	I
Grußwort der Europäischen Kommission	III
Grußwort des BMWA Österreich	V
Grußwort des Ressorts für Wirtschaft und Europa des Landes Steiermark	VII
Grußwort der Hans-Böckler-Stiftung	IX
Grußwort der Universität Lissabon (UAL) Portugal	XI
Grußwort der Staatskanzlei Brandenburg	XIII
Geleitworte des BMWA Deutschland	XV

TEIL I

Demografischer Wandel, Arbeitsmarkt und die Chancen für ältere Erwerbstätige in Europa

1. <i>Christina Stecker, Jürgen Faik</i>	
Zum transnationalen EU-Projekt Smart Region im Kontext europäischer Strukturförderung	7
2. <i>Ralph Conrads, Andreas Huber</i>	
Wandlungsphänomene in Europa, regionale Arbeitsmarktpolitik und Management am Arbeitsmarkt	17
3. <i>Jürgen Faik, Susanne Heidel, Christina Stecker</i>	
Demografischer Wandel, Erwerbstätigkeit Älterer und Frühverrentung in Europa	41
4. <i>Monika Putzing, Jürgen Wahse</i>	
Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber Älteren – Eine Bestandsaufnahme für Ostdeutschland –	73

TEIL II

Die beteiligten Smart Region-Staaten

5. <i>Ernst Kistler, Andreas Ebert</i>	
Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt – Deutschland	101
6. <i>Birgit Kriener, Miša Strobl, Friederike Weber</i>	
Österreich: Höchste Zeit für präventive Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels	125

7.	Custódio Cónim	
	Portugal und seine Regionen – Eine demografische Betrachtung	141

TEIL III

Länderbezogene Regionalanalysen

8.	<i>Andreas Huber, Thomas Staudinger, Ralph Conrads</i>	
	Die demografische Situation in Bayern (Deutschland)	159
9.	<i>Alexander Kühl, Monika Putzing</i>	
	Land Brandenburg – Aktuelle Situation und Trends der demografischen Entwicklung (Deutschland)	181
10.	<i>Alexander Kühl</i>	
	Wirkungen der Bevölkerungsentwicklung Thüringens auf den regionalen Arbeitsmarkt (Deutschland)	207
11.	<i>Birgit Kriener, Miša Strobl, Friederike Weber</i>	
	Das österreichische Bundesland Steiermark als Ausgangspunkt innovativer regionaler Modelle für altersgerechtes Arbeiten	229
12.	<i>Eduardo de Sousa Ferreira, Rita Ana Domingos</i>	
	Setúbal – eine krisenempfindliche Halbinsel in Portugal	245
13.	<i>Fernando Ribeiro Mendes</i>	
	Die Wirtschaft der ausgewählten Regionen in Portugal	253

TEIL IV

Smart Region im Kontext der europäischen Beschäftigungspolitik: Resümee und Ausblick

14.	<i>Birgit Steppich, Volker Schmitt</i>	
	Das Projekt Smart Region vor dem Hintergrund der beschäftigungspolitischen Leitlinien und des neuen Lissabon-Prozesses	265
15.	<i>Christina Stecker, Birgit Steppich, Monika Putzing</i>	
	Erste Erkenntnisse und perspektivischer Ausblick über die nächsten Projektschritte von Smart Region	283

	Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	XXI
--	---	-----

TEIL II

Die beteiligten Smart Region-Staaten

5. Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt – Deutschland¹

Ernst Kistler, Andreas Ebert, INIFES

1. Alternsgerechte Arbeit und die Europäische Beschäftigungsstrategie

Der demografische Wandel in den nächsten Jahren und Jahrzehnten erzwingt „nicht nur ..., dass ein höherer Anteil der heute 55-64-Jährigen im Arbeitsleben verbleibt, sondern auch, dass ein viel größerer Anteil derjenigen, die heute in den Vierzigern oder Fünfzigern stehen, länger arbeitet“ (Taskforce Beschäftigung 2003: 9). Mit dieser Feststellung der so genannten Kok-Kommission ist bereits ein sehr wichtiger Aspekt thematisiert, der im Sinne der Ratsbeschlüsse von Lissabon/Stockholm bzw. Barcelona² über die allermeisten bisherigen internationalen und nationalen Praxisprojekte/Modellversuche zum Thema Demografie und Arbeitsmarkt (die meist branchen- oder berufsspezifisch angelegt sind und sich in der Regel auf betriebliche Maßnahmen beschränken), aber auch über den entsprechenden Forschungsstand hinausweist.³ Kurz: Im Fokus stehen und gefordert sind Maßnahmen, die nicht nur alters-, sondern auch alternsgerecht sind.

Diese inzwischen zumindest in der deutschen Fachdebatte gut etablierte Unterscheidung thematisiert einerseits Maßnahmen für (schon) Ältere, andererseits Maßnahmen für älter werdende Personen. Das heißt bei letzteren stehen eher präventiv Erhalt und Förderung ihrer künftigen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (vor allem wenn sie dann „älter“ sind), bei ersteren wohl eher die Arbeitsmarktpolitik und die direkten Maßnahmen zu Themen wie Vorruhestand, (Alters-)Teilzeit im Vordergrund. Während in einer Reihe europäischer Länder gegenwärtig – aufgrund schwach besetzter „Weltkriegs“-Geburtsjahrgänge – relativ wenig über 55-Jährige Arbeit nachfragen (was z.B. in Deutschland erheblich mit zu einer vorübergehend zurückgehenden

¹ Die Autoren danken Stefan Böhme von der Regionalforschung des IAB-Bayern, Hilmar Hoffmann und dem Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) im VDR für Datenbereitstellungen.

² Gemeint ist damit eine Erhöhung der Beschäftigungsquoten (bei Älteren im Durchschnitt auf 50% bis 2010) und eine Steigerung des durchschnittlichen faktischen Renteneintrittsalters um 5 Jahre. Diese Ziele sind zwar im Prinzip kongruent, aber nicht identisch; vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2004: 8 sowie Stecker 2004.

³ Schon innerhalb der Logik der Europäischen Beschäftigungsstrategie kann es nicht nur um die relativ kurzfristigen Zielsetzungen einer Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer bzw. eine Verschiebung des durchschnittlichen faktischen Rentenalters gehen (und damit um eine Fokussierung auf die heute älteren Erwerbspersonen). Es muss vielmehr – unter Beachtung der diesbezüglichen enormen Unterschiede in den Ländern der EU (vgl. zum Überblick den Beitrag von Faik/Heidel/Stecker in diesem Band) – gerade auch um die Jüngeren gehen. Gleichzeitig muss eine Förderung des „aktiven Alterns“ in mindestens mittelfristiger Perspektive angegangen werden, d.h. gerade auch mit Blick auf die heute noch unter 50-Jährigen.

Arbeitslosenzahl und Arbeitslosenquote Älterer beitrug; vgl. Buck/ Kistler/Mendius. 2002: 30f.), wird mittelfristig eine viel größere Zahl von Babyboomern der Gruppe älterer Personen im erwerbsfähigen Alter angehören. Deren Beschäftigungsquote dann auch noch im Vergleich zu heute wesentlich zu steigern, stellt eine „doppelte Herausforderung“ dar (vgl. European Commission 2003: 157 ff.),⁴ der allein mit den bisherigen Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote und zur Erhöhung des Renteneintrittsalters wohl nicht beizukommen ist.⁵ Zu einer „dreifachen Herausforderung“ wird die Problematik, wie in diesem Aufsatz gezeigt werden soll, unter Berücksichtigung der regionalen Perspektive. Das Vorhandensein regional verschieden stark ausgeprägter Arbeitsmarktungleichgewichte ist in der Arbeitsmarktpolitik und -forschung ja hinlänglich bekannt (vgl. z.B. Blien et al. 2004) – diese verändern sich aber durch den demografischen Wandel zum Teil massiv. Manche Bundesländer und kleingliedrigere Regionen, solche mit besonders schlechter und auch solche mit guter Arbeitsmarktlage, werden in den nächsten Jahrzehnten ungleichzeitig und sehr verschieden stark durch ein überproportional starkes Anwachsen der Zahl älterer Erwerbspersonen betroffen sein.

Abgesehen von der Frage der tatsächlichen Machbarkeit des oben genannten Stockholm-Zieles (Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer und des Renteneintrittsalters) – und noch mehr des Barcelona-Zieles – sind dabei immer und ganz zentral folgende Aspekte zu beachten:

Genannt werden kann zunächst die Rahmenbedingung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS), die lautet, es sollten „mehr und bessere“ Arbeitsplätze in Europa geschaffen werden (zur Historie und Weiterentwicklung siehe den Beitrag von Steppich/Schmitt in diesem Band). Konfrontiert man nämlich die Aussage im Employment Report 2003, es müssten durch attraktive Arbeitsplätze Anreize für ältere Arbeitnehmer geschaffen werden, länger zu arbeiten, mit der faktischen Politik (vgl. die einschlägigen Proteste in Frankreich, Italien, Österreich, partiell, aber schwächer auch in Deutschland) und dem verbreiteten jugendfixierten und altersdiskriminierenden Verhalten vieler Unternehmen, so sind einige Inkonsistenzen bereits offensichtlich. Eine Reihe von Widersprüchen und Problemen werden in noch ekla-

⁴ Es geht also nicht nur darum, die Beschäftigungsquote Älterer entgegen dem langfristigen Trend deutlich zu erhöhen (am Rande sei die Einschätzung erlaubt, dass es insgesamt bis 2010 wohl unrealistisch ist, die erwähnten 50% zu erreichen). Die doppelte Herausforderung besteht darin, dies auch nach 2010 noch für viel stärker besetzte Jahrgangsguppen zu schaffen.

⁵ Deren Zielsetzung war ja auch eher ein Spareffekt bei den Sozialkassen, genau genommen die Stabilisierung/Senkung der Arbeitgeberbeiträge.

tanterer Weise deutlich, wenn man auf die präventive Perspektive eingeht, also die Frage nach alternsgerechter Arbeit stellt. Da gibt es eine Zielidentität zumindest zu den „besseren Arbeitsplätzen“, ob eine solche auch zu den „mehr Arbeitsplätzen“ besteht, wird zu prüfen sein. Zumindest der Titel des Berichts der Kok-Kommission – „Jobs, Jobs, Jobs“ – lässt der Hypothese Raum, dass der Schaffung von Arbeitsplätzen auch minderer Qualität der Aspekt der längerfristigen, nachhaltigen Erhaltung und Förderung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zum Opfer fallen könnte.⁶

Neben der Rahmenbedingung der Europäischen Beschäftigungsstrategie – zumindest auf der Ebene programmatischer Ziele – stellen sich aber auch grundsätzliche Fragen, ob eine Politik, die sich weitgehend nur auf eine Erhöhung des Arbeitsangebotszwanges beschränkt, wirklich zu den angestrebten Zielen beiträgt oder nicht gar zu (Alters-)Armut und gesellschaftlicher Spaltung führt. Zumindest auf internationaler Ebene, etwa im Vergleich Schweden versus Vereinigtes Königreich, muss auf entsprechende Gefahren hingewiesen werden (vgl. die Beiträge in Jepsen/Foden/Hutsebaut. 2002; Kistler 2005).

Die komplexen Ursachen und Wirkungszusammenhänge, die zum vorzeitigen Ausscheiden Älterer aus der Berufstätigkeit führen, sind dabei noch weitgehend unerforscht. Selbst in komplexeren ökonometrischen Analysen (vgl. z.B. Grütz/Faik 1998; Wübbecke 2005) wird nur ein Teil möglicher Einflussfaktoren berücksichtigt. Qualitative Studien aus den Arbeitswissenschaften fokussieren dagegen naturgemäß immer schwerpunktmäßig nur auf bestimmte Aspekte (vgl. z.B. Morschhäuser/Ochs/Huber 2003). Überdeckt wird die ganze – vor allem die öffentliche – Debatte noch dazu durch Studien, die z.B. in internationalen Vergleichen häufig so angelegt sind, dass nur herauskommt, was herauskommen sollte (vgl. z.B. Funk et al. 2003).

Bei einem solchen Forschungsstand noch eine zusätzliche neue Differenzierungsebene „aufzumachen“, nämlich den Faktor Region, erscheint zunächst überraschend. Dies rechtfertigt sich jedoch nicht nur aus der zunehmenden Bedeutung dieser lokalen bzw. regionalen Ebene für die europäische (und auch nationale) Beschäftigungspolitik. Es begründet sich vielmehr auch aus der enormen regionalen

⁶ Konkret: Während in Deutschland die Politik gerade bei Älteren auf die Ausweitung von befristeten Jobs, Leiharbeit, gar die so genannten Ein-Euro-Jobs etc. setzt, hat die Europäische Kommission (2002: 11) bereits darauf hingewiesen, dass solche Jobs (und auch andere prekäre Beschäftigungsformen wie geringfügige Beschäftigung) zwar häufiger für Junge (und für besser Qualifizierte) attraktiv sein könnten und eine „Brückenfunktion“ in reguläre Arbeit eröffnen können, aber kaum für Ältere (bzw. Geringqualifizierte).

Differenziertheit demografischer Veränderungen – d.h., deren Unterschiedlichkeit und Ungleichzeitigkeit.

Aus diesem Grund werden im vorliegenden Beitrag von INIFES zum Projekt Smart Region einige Seiten der Darstellung der demografischen Entwicklung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland gewidmet (Kapitel 2), die in drei anderen Beiträgen (vgl. Huber/Staudinger/Conrads, Kühl/Putzing und Kühl in diesem Band) dann exemplarisch für drei Bundesländer kleinräumiger differenziert werden. Kapitel 3 setzt sich – auf der nationalen Ebene – mit einigen Aspekten vorliegender Vorausberechnungen des Erwerbspotenzials auseinander und stellt exemplarisch für eine dieser Prognosen die zugrunde gelegten Annahmen hinsichtlich der künftigen Potenzialerwerbsquoten vor. Danach werden – um aufzuzeigen, wohin in diesem Teil des Projekts die analytischen Arbeiten gehen werden⁷ – im Kapitel 4 einige der in der Anfangsphase des Projekts sich stellenden Untersuchungsfragen skizziert. Dabei soll nicht die Vollständigkeit oder Systematik der Ableitung im Vordergrund stehen, sondern vielmehr – anhand mancher Hintersinnigkeiten erster empirischer Befunde – exemplarisch aufgezeigt werden, welche Untiefen der Forschungsstand zum Thema aufweist und welche hochgradig praxisrelevanten Fragen sich stellen.

2. Die Alterung der Erwerbsbevölkerung in den deutschen Bundesländern – Einige zentrale Kennziffern zu Demografie und Arbeitsmarkt

Dass die demografischen Veränderungen unterschiedliche Regionen in der Bundesrepublik Deutschland verschieden stark treffen werden (und auch in der Vergangenheit schon getroffen haben) hat sich inzwischen auch in der Öffentlichkeit breit herumgesprochen.⁸

Die folgenden kurzen Darstellungen, die an dieser Stelle auch nur sehr knapp kommentiert werden sollen, gehen auf die mittlere Variante 5 der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung zurück. Diese mittlere Variante scheint sich inzwischen von der nationalen bis hinunter in die lokale Ebene weitgehend als „Planungsprognose“ durchzusetzen. Sie prognostiziert mit einer angenommenen Nettozuwanderung

⁷ Vgl. zur Planung der im Projekt vorgesehenen Gestaltungsaufgaben/Projektschritte den Beitrag von Stecker/Steppich/Putzing in diesem Band.

⁸ Allerdings ist dabei zu beachten, dass insbesondere in der Politik und bei den regionalen Akteuren die an sich sehr verdienstvolle Popularisierung der demografischen Veränderungen durch die in verschiedensten Zeitschriften (Stern, Focus, GEO usw.) gerade im Jahr 2004 gestreuten Ergebnisse einzelner Studien teils auf „veraltetem“ demografischen Prognosen aufbauten.

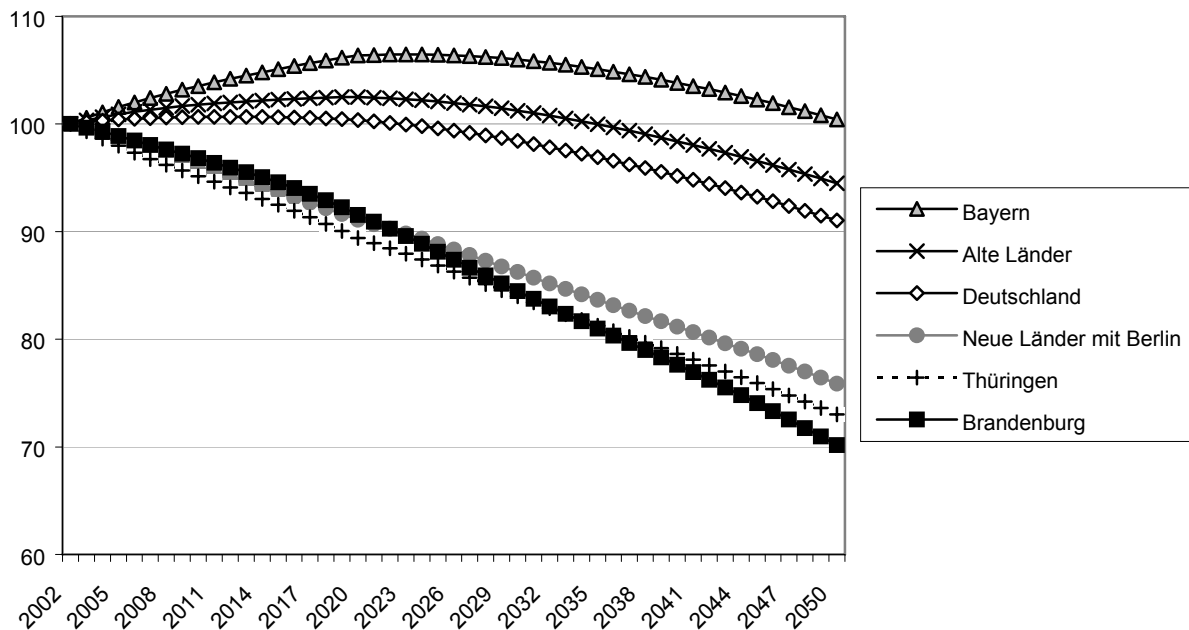
von 200.000 und einer angenommenen mittleren Steigerung der Lebenserwartung bis 2050 eine gesamtdeutsche Bevölkerungszahl von rund 75 Mio. Personen.⁹

Die **Abbildung 1** zeigt für diese mittlere Vorausberechnungsvariante die vom Statistischen Bundesamt vorgelegten Prognosedifferenzierungen nach Ost und West und für die im Projekt näher untersuchten Bundesländer. Es wird offensichtlich, dass für die gesamtdeutsche Bevölkerungszahl nach einem leichten Anstieg und langsamen Rückgang erst nach 2020 ein Unterschreiten der jetzigen Bevölkerungszahl vorausberechnet wird. Im gesamten ostdeutschen Raum ist dagegen bereits heute ein deutlicher Bevölkerungsrückgang im Gange, der nach dieser Vorausberechnungsvariante den ostdeutschen Ländern ca. ein Viertel ihrer Bevölkerung bis 2050 kosten wird.

In der Differenzierung nach Bundesländern werden die Länder Bayern, Baden-Württemberg und Hamburg in den nächsten rund 20 Jahren dabei noch einen deutlichen Bevölkerungszuwachs verzeichnen. Ähnliches gilt abgeschwächt auch für Schleswig-Holstein. Während dort aber der Umschwung vom Bevölkerungswachstum zum Bevölkerungsrückgang bereits früher als in den anderen genannten Ländern einsetzt und dort ca. 2035 die Bevölkerung unter das heutige Niveau sinken wird, ist dies in Bayern (sowie Baden-Württemberg und insbesondere in Hamburg) anders. Der starke Zuwachs auf mittlere Frist von bis zu 7% wird dazu führen, dass der langsame Bevölkerungsrückgang kurz nach 2020 z.B. in Bayern zu einer Bevölkerungszahl im Jahr 2050 führen wird, die in etwa der heutigen entspricht, während für Hamburg für 2050, ja sogar noch nach 2050 eine größere Bevölkerungszahl als heute vorausgesagt ist. Wenden wir uns den ostdeutschen Bundesländern zu, so zeigt sich insbesondere für Brandenburg (und Sachsen-Anhalt) der schärfste Rückgang bis 2050, der allerdings in Brandenburg anfangs mit langsameren Abnahmeraten angenommen wird. Eine ähnliche Entwicklung wird für Thüringen vorhergesagt (siehe dazu Kühl in diesem Band).

⁹ Für die nachfolgenden Darstellungen und Überlegungen ist im Übrigen die Frage der Streuung im Vergleich zu den anderen Vorausberechnungsvarianten und teils auch anderen Prognosen von etwas geringerer Bedeutung. Insbesondere die Fertilitäts- und die Lebenserwartungsveränderung hat kaum Veränderungen in der mittelfristigen Zahl (bis 2020) und Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zur Folge.

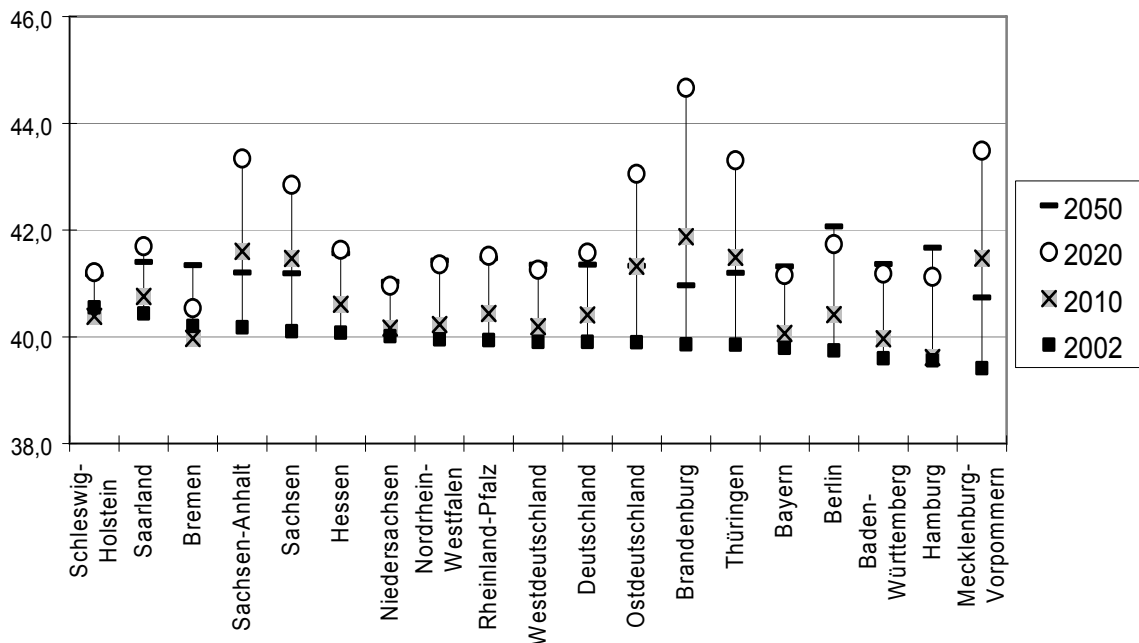
Abbildung 1: Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland von 2002 bis 2050 (Variante 5; in 1000)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2003

Die demografische Alterung wird sich in den einzelnen Bundesländern in recht unterschiedlicher Dynamik abspielen. **Abbildung 2** demonstriert dies anhand der Veränderung des Altersdurchschnitts der Bevölkerung im Erwerbsalter (hier als 15-64 Jahre abgegrenzt). Während das Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung zwischen 2002 und 2020 um 3,8 Jahre ansteigen wird (Westdeutschland: 3,3 Jahre; Ostdeutschland 5,1 Jahre) erhöht sich der Altersdurchschnitt der Bevölkerung im Erwerbsalter bis 2020 um 1,7 Jahre (in Ostdeutschland auch viel stärker: 3,1 Jahre). Bis 2050 gleicht sich das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung in Ost und West bei 41,3 bzw. 41,4 Jahren praktisch an. Der Berg an Babyboomern ist dann ja schon weit im Rentenalter, soweit diese dann überhaupt noch leben. Wie **Abbildung 2** zeigt, gibt es in diesen Prozessen jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern hinsichtlich Ausgangssituation, Ausmaß und Periodizität.

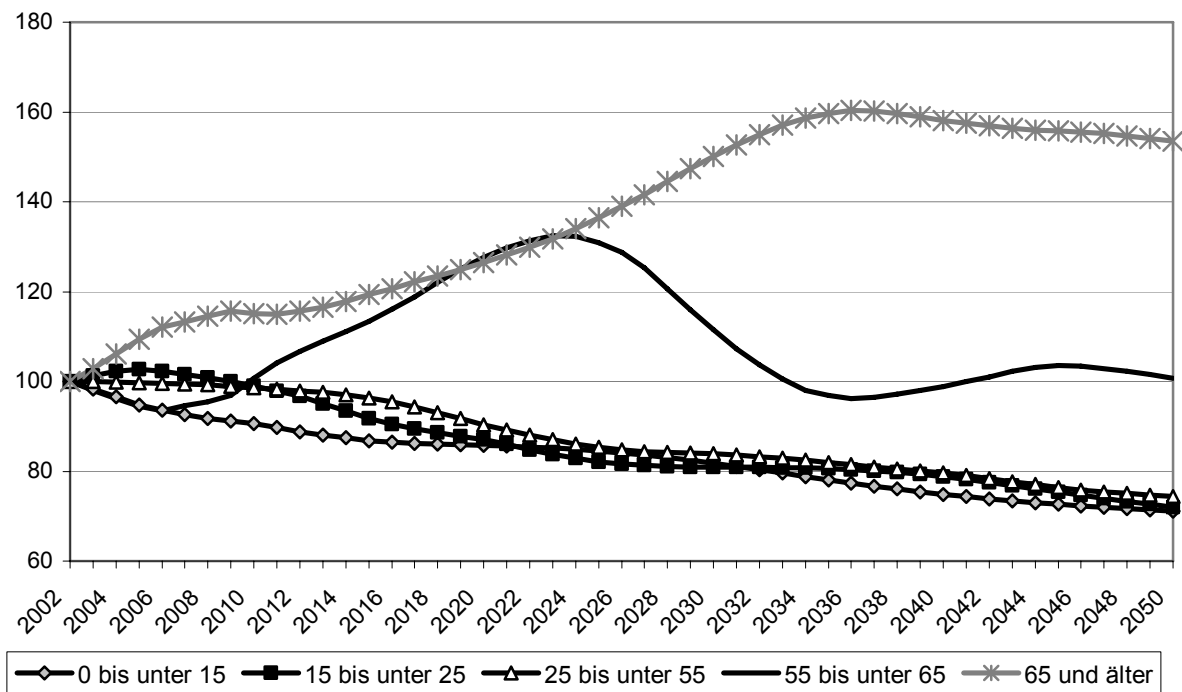
Abbildung 2: Veränderung des Altersdurchschnitts in den deutschen Bundesländern (Bevölkerung im Alter 15-64 Jahre)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2003

Für die Fragestellung des Projektes Smart Region ist natürlich nicht allein die Entwicklung der (in einem nächsten Schritt geschlechtsspezifisch zu differenzierenden) Altersdurchschnitte, sondern vor allem die Entwicklung nach Altersgruppen von entscheidender Bedeutung. Spezifisch die Altersgruppe der 55 bis unter 65Jährigen sei hier intensiver betrachtet, die von Problemen am Arbeitsplatz wie am Arbeitsmarkt besonders betroffen ist. **Abbildung 3** zeigt, dass diese Gruppe der 55-64Jährigen zwar aktuell und noch kurzfristig – wie schon in den letzten Jahren – abnimmt. Ursache hierfür ist, dass zurzeit die schwach besetzten Jahrgänge durch dieses Zeitfenster altern, die vor und kurz nach 1945 geboren wurden. Dies hat im Übrigen zur Folge, dass die Probleme älterer Erwerbspersonen am Arbeitsmarkt gegenwärtig in der Politik auch deutlich unterschätzt werden. Ab 2007 wird diese Gruppe der Älteren, wie in **Abbildung 3** gezeigt, aber in dramatischer Art und Weise zunehmen und erst nach 2024 wieder für ca. zehn Jahre kleiner werden, um sich danach relativ zu stabilisieren.

Abbildung 3: Entwicklung der Altersgruppen in Deutschland von 2002 bis 2050 (2002=100; Variante 5)



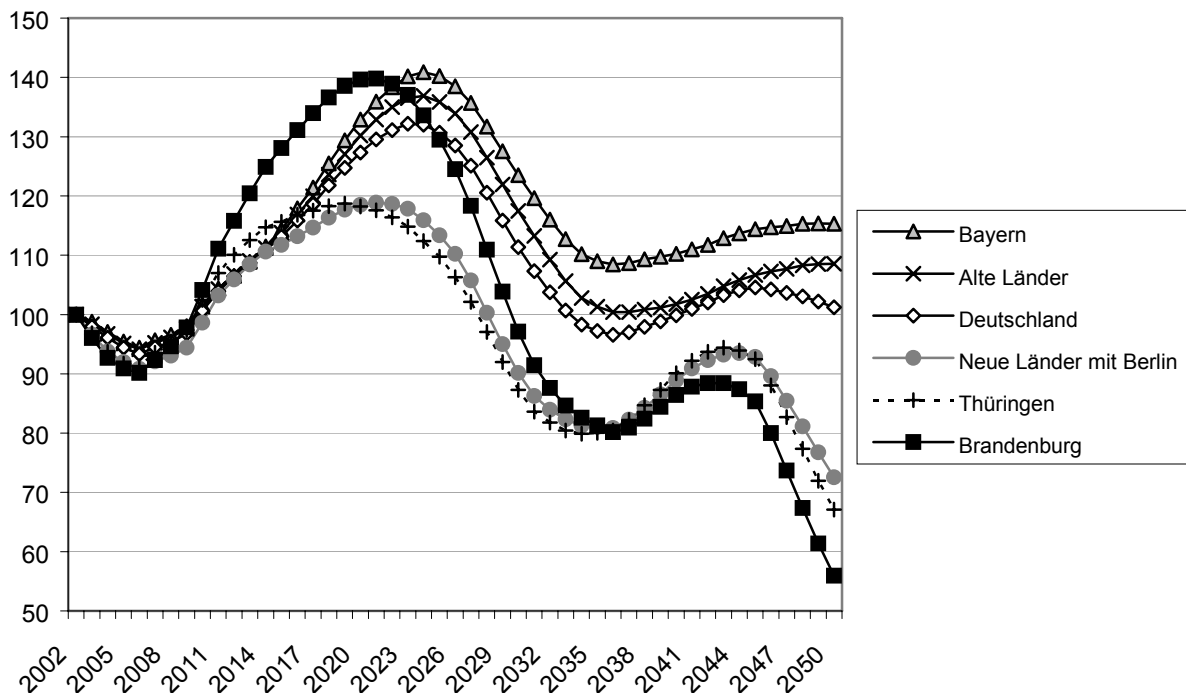
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2003

An dieser Stelle sei das Hauptproblem gleich deutlich angesprochen: Wie ein auf die Rekrutierung jüngerer Erwerbspersonen konditionierter Arbeitsmarkt, bei weiterhin jugendfixierter Personalpolitik der Betriebe – und Arbeitnehmern die in vielerlei Hinsicht nicht altersgerecht in ihren Berufsbiografien behandelt werden (bzw. sich teils auch selbst nicht so verhalten) –, den dann in diese Gruppe hinein alternden Berg der Babyboomer verarbeiten und verkräften soll, das ist das große Rätsel.

Abbildung 4 demonstriert für Deutschland insgesamt bzw. Ost und West sowie die einzelnen im Projekt näher untersuchten Bundesländer, dass diese mit Sicherheit von den Veränderungen höchst unterschiedlich erfasst werden. Das Problem der älteren Arbeitnehmer – hier immer noch mit dem Indikator der schlichten Bevölkerungszahlen betrachtet, also ohne schon die Erwerbs- oder Beschäftigungsquoten zu berücksichtigen – wird sich in Westdeutschland im Jahr 2020 bzw. kurz danach – und dort insbesondere in Bayern (und Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz) – am stärksten auswirken. In diesen alten Bundesländern wird sich die Zahl der 55-64Jährigen im Zeithorizont zwischen 2020 und 2025 bis zu Werten von 40% und mehr gegenüber 2002 erhöhen. In Bayern, um ein westdeutsches Bundesland kurz näher herauszugreifen, wird – immer die 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung mit Variante 5 in den Zahlen des Statistischen Bundesamtes unterstellt –

im Stichtjahr 2025 diese ältere Erwerbspersonengruppe um 40,2% größer sein als 2002. Das entspricht einer absoluten Zunahme von heute (2002) 1,49 Mio. Personen auf 2,09 Mio. in 2025, also um 600 Tausend.

Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der 55- bis unter 65Jährigen (2002=100; Variante 5)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2003

In Ostdeutschland scheint dieses Problem auf den ersten Blick etwas weniger ausgeprägt; nur im Land Brandenburg (und in Mecklenburg-Vorpommern) wird der mittelfristige Zuwachs der Zahl der 55-64Jährigen an die Spitzenwerte unter den westdeutschen Bundesländern heranreichen (in Brandenburg mit einer Erhöhung gegenüber 2002 um 39,7% im Jahr 2020; das bedeutet dort dann 461,7 Tausend. 55-64Jährige in 2020 gegenüber 330,6 Tausend in 2002). Allerdings ist dabei immer auch die Frage zu stellen, ob der ostdeutsche Arbeitsmarkt in 15 bis 20 Jahren sich überhaupt schon so weit erholt hat (Stichwort: „Blühende Landschaften!“), dass dieses Problem dort etwas leichter als heute aufgefangen werden könnte.¹⁰

Von einer arbeitsmarktpolitischen Brisanz muss dabei insbesondere gesprochen werden, da inzwischen wohl dem letzten Beobachter klar sein muss, dass die wohl-

¹⁰ Bereits diese hier kurz referierten Ergebnisse rechtfertigen es, wie oben geschehen, wegen der enormen Unterschiede zwischen den Bundesländern, von einer „dreifachen Herausforderung“ bei der Beschäftigungspolitik für Ältere in bestimmten Regionen zu sprechen. Nochmals um Einiges eklatanter und arbeitsmarktpolitisch brisanter werden diese regionalen Disparitäten ja dann bei kleinräumiger Differenzierung (vgl. die Beiträge in Abschnitt III dieses Bandes).

feilen Versprechungen in der Politik von einem raschen Abbau der Arbeitslosigkeit reichlich naiv waren. Gleiches gilt für den immer noch in vielen Köpfen herumspukenden Irrglauben, der demografische Wandel führe schon auf mittlere Frist zu einer Wende am Arbeitsmarkt. So schrieb die „Hartz-Kommission“ noch 2002 in ihrem Bericht: „Das Erwerbspersonenpotenzial (Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose und Stille Reserve) wird ... deutlich sinken. Bis zum Jahr 2015 fehlen nach Schätzungen im ungünstigsten Fall rund 7 Millionen Erwerbspersonen, wenn man von einem Anstieg des Arbeitskräftebedarfs von knapp 3 Millionen ausgeht“ (Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit 2002: 118). Hier sei gar nicht diskutiert, was von einer solchen Diagnose und Prognose – noch gar den entsprechenden Therapievorschlügen – zu halten ist (vgl. hierzu z.B. Kistler 2005a). Es genügt der Hinweis, dass selbst die Bundesagentur für Arbeit (2002: 33) dem Thema „Arbeitskräftemangel“ eine Affinität zu unternehmerischen Interessenlagen attestiert.¹¹

3. Die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials und einiger ausgewählter Einflussgrößen

Auch ohne explizite¹² Einbeziehung der Entwicklung der Arbeitsnachfrage in die Prognosen (zur Ermittlung der Arbeitsmarktbilanz) ist die längerfristige Vorausschau des Erwerbspersonenpotenzials ein unsicheres Geschäft. Dennoch enthält **Abbildung 5** eine Synopse einiger wichtiger Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials und einige zusätzliche Informationen. Diese sind auch aufgrund methodischer Unterschiede natürlich nicht voll vergleichbar, so dass eine vorsichtige Interpretation angeraten ist.

Als Hintergrundfolie verwenden wir die bekannten sechs Varianten der IAB-Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials mit ihren unterschiedlichen Annahmen zur Nettozuwanderung und zur Entwicklung der Erwerbsquoten. Wir wollen diese, insbesondere hinsichtlich der Annahmen zum Erwerbsverhalten unseres Erachtens

¹¹ Auch sei hier nur erwähnt, dass die vorliegenden Prognosen der langfristigen Arbeitsmarktbilanz in ihren pessimistischen Varianten von einer Arbeitslosenquote für 2030/2040 von 10 und mehr Prozent sprechen, in ihren optimistischen Varianten von rund 5 Prozent (vgl. Kistler 2004: 84). Von „Vollbeschäftigung“, wie sie die Europäische Beschäftigungspolitik postuliert, kann auch im letztgenannten Fall keine Rede sein.

¹² Natürlich bestimmt die Arbeitsnachfrage die Erwerbsneigung und das Arbeitsangebot mit. Für den vorliegenden Zweck sei die Beschränkung auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes jedoch ausreichend.

zu konservativen, zu vorsichtigen Projektionen (vgl. Holst/Schupp 1998; Kistler/Huber 2002; Sing 2002) hier nicht diskutieren. Außerdem sind in Abbildung 5 zwei andere Prognosen des Erwerbspersonenpotenzials sowie eine Prognose der erwarteten Zahl tatsächlich Erwerbstätiger wiedergegeben. Die beiden kurzen Zeitreihen links im Bild geben die vom IAB in anderem Zusammenhang publizierten „tatsächlichen“ Zahlen des Erwerbspersonenpotenzials und der Erwerbstätigen 1996 bis 2005 wieder.

Es ist hier nicht der Ort, die Niveauunterschiede der Kurven in der Vergangenheit bis 2005 im Detail zu hinterfragen. Diese sind vor allem der Tatsache geschuldet, dass in den sechs Kurven der IAB-Erwerbspersonenpotenzialprojektionen die jüngsten Revisionen der Erwerbstätigenzahlen durch das Statistische Bundesamt nicht enthalten sind (vgl. Fuchs/Walwei 2004: 106). Wichtig sind vielmehr drei andere Vergleiche in Abbildung 5:

- a) Die vom IAB für die letzten zehn Jahre ausgewiesene Kurve des Erwerbspersonenpotenzials (links oben im Bild) verläuft steiler als zumindest die unteren fünf Varianten der IAB-Zukunftsprojektionen zu Beginn des Projektionszeitraumes. Nur für die IAB-Variante „6“ mit einer extrem hohen Nettozuwanderungsannahme wäre der Zuwachs noch größer. Dieser Unterschied begründet sich darin, dass die IAB-Projektionen, wie erwähnt, hinsichtlich der erreichbaren Erwerbsquoten extrem konservativ sind.
- b) Auf die mittlere und längere Frist liegt das vorhergesagte Erwerbspersonenpotenzial in den Prognos-Prognosen für den VDR bzw. die Rürup-Kommission doch erheblich über den unteren 5 Projektionen des IAB. Auch dies liegt an der zu konservativen Schätzung der erreichbaren Erwerbsquoten (bzw. der versteckten Unterbeschäftigung) durch die IAB-Methode.¹³ Vieles deutet darauf hin, dass

¹³ Es geht hier nicht darum, Kritik an einer fehlenden Aktualisierung dieser Projektion zu üben. Es ist auch mehr als schwierig, die mit den Revisionen der Erwerbstätigenzahlen durch das Statistische Bundesamt – Stichwort: Geringfügige Beschäftigte – aus den Jahren 1999 und 2000 nötig gewordenen Korrekturen der Erwerbsquoten des Mikrozensus in eine solch langfristige Modellrechnung zu integrieren (vgl. Fuchs/Söhnlein 2003). Kritisch zu sehen ist vielmehr, was andere Autoren aus dieser „alten“ Projektion machen. So werden gerade von Arbeitgeberseite mit Vorliebe die untersten, speziell die unterste, Projektionsvarianten in ihrer Agitation verwendet, um einen schon bald bevorstehenden demografisch bedingten Mangel an Arbeitskräften vorhersagen zu können. Dieses Argument relativiert in der Propaganda dann das Problem der persistierenden Massenarbeitslosigkeit und lässt auf einen demografischen Automatismus zu einem Umschwung am Arbeitsmarkt hoffen.

Bezeichnenderweise schreibt das Institut der deutschen Wirtschaft: „Nutzt man die Potenzialerwerbsquoten des IAB mit niedriger Erwerbsquotenvariante und einem Wanderungssaldo von 100.000, kann unter Berücksichtigung der aktuellen Bevölkerungsvorberechnung des Statisti-

auch die in Kürze zu erwartende neue Projektion des Erwerbspersonenpotenzials des IAB hier wieder recht restriktive, konservative Annahmen enthalten wird.¹⁴

- c) Nicht vergessen werden sollte in der ganzen Debatte – was der Abstand der beiden kurzen Zeitreihen in Darstellung 5 links signalisiert – von welchem hohem Niveau der Unterbeschäftigung allein das IAB aktuell ausgeht. Es verbietet sich jedenfalls heute und noch auf lange Zeit, von einem Fach- oder gar generell einem Arbeitskräftemangel überhaupt zu reden.

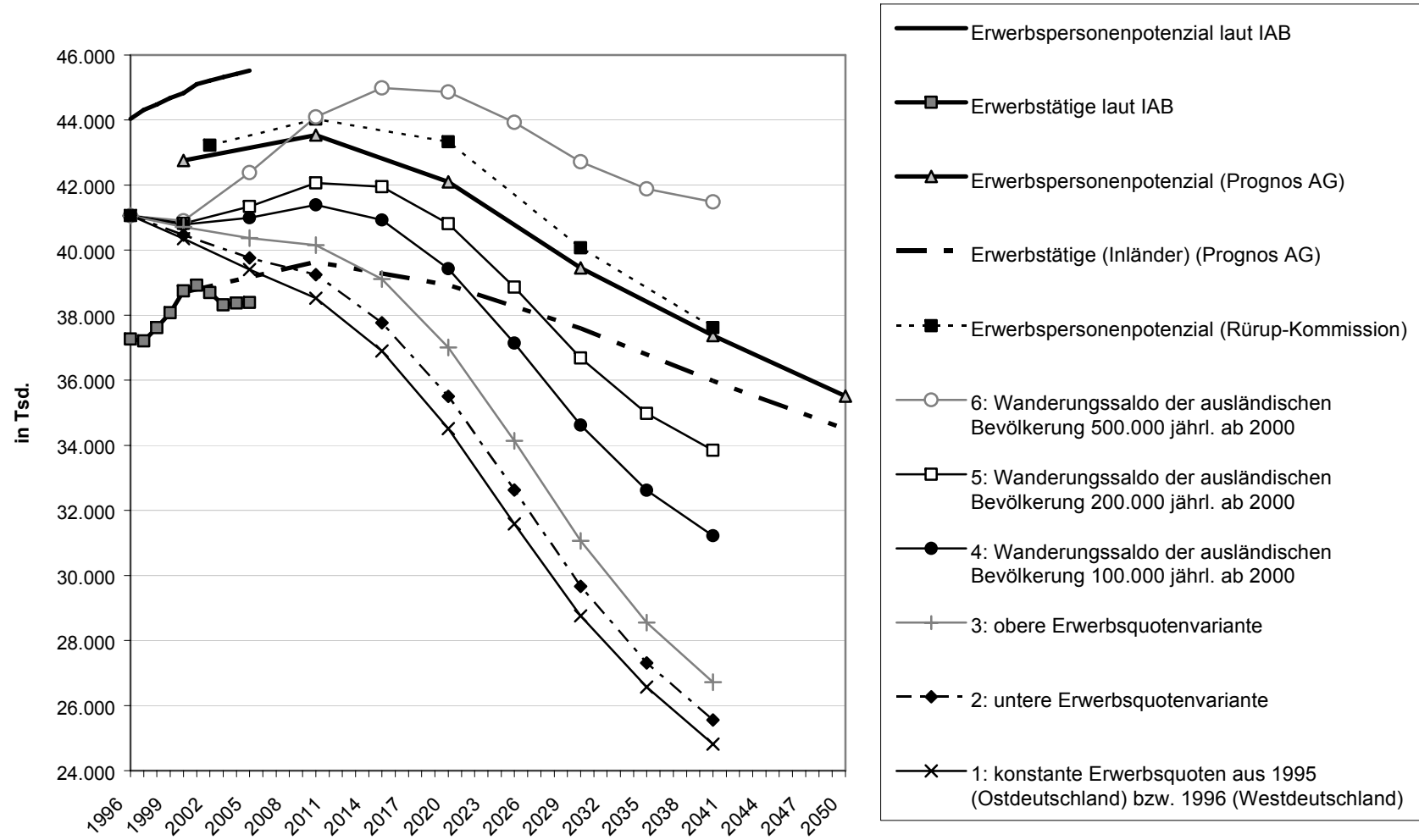
Hinter den in Abbildung 5 gezeigten Vorausberechnungen von Prognos etwa für den VDR stehen in alters- und geschlechtsspezifischer Differenzierung unseres Erachtens realistische Steigerungen der Potenzialerwerbsquoten. Diese Steigerungen in den Potenzialerwerbsquoten werden sich vor allem bei den Frauen, speziell bei den über 55Jährigen sowie spezifisch bei den über 60Jährigen beider Geschlechter abspielen. Für die 60-64Jährigen Männer wird – in Ost und West – ein Wert von 61% bis 2050 angenommen, bei Frauen von 37 % (vgl. Eitenmüller/Schüssler 2004: 28).¹⁵

schen Bundesamtes das Erwerbspersonenpotenzial der Zukunft abgeschätzt werden (Variante IAB 1/20.BVB). Die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen wird von 41,9 Millionen im Jahr 2000 auf 32,3 Millionen Personen im Jahr 2040 sinken. Für den Zeitraum zwischen 2040 und 2050 wurden die Quoten aus dem Jahr 2040 konstant gehalten, so dass sich für das Jahr 2050 ein Potenzial von 29,6 Millionen ergibt“ (Schäfer/Seyda 2004: 99 f.). Andere – vor allem solche eher auf eine weniger starke Schrumpfung hinauslaufende – Projektionen werden daneben, wenn überhaupt, nur noch cursorisch erwähnt.

¹⁴ „Zwar sollte auch die Bedeutung des Einflusses der Erwerbsbeteiligung auf das Arbeitsangebot beachtet werden, aber die Bevölkerungsentwicklung könnte in Zukunft der dominierende Einflussfaktor sein“ (Fuchs/Söhnlein 2005: 28). Das mag sehr langfristig ja stimmen, ist für die nächsten 20 Jahre aber irreführend. Es ist zu hoffen, dass das IAB dies unmissverständlich deutlich macht.

¹⁵ Eine der spannenden Fragen, die im Projekt Smart Region als wissenschaftliches „Nebenprodukt“ ein Stückchen weiter untersucht werden wird, ist, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssten, um wenigstens graduelle Veränderungen in dieser Richtung zu erreichen. Unter den gegebenen Bedingungen – speziell mit Blick auf Arbeitsbelastungen und Kompetenzentwicklung – scheint uns eine Veränderung in den genannten Größenordnungen ebenso unrealistisch. Bei diesen Untersuchungen muss natürlicherweise auf die unterschiedlichen regionalen (respektive arbeitsmarktseitigen) Bedingungen ebenso geachtet werden wie auf die Differenzierung nach Berufen/Branchen/Betrieben und nicht zuletzt die arbeitnehmerseitigen/erwerbsbiografischen Unterschiede.

Abbildung 5: Die IAB-Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials in Gesamtdeutschland 1996 bis 2040 im Kontext anderer aktueller Projektionen und der tatsächlichen Entwicklung



Quelle: Prognos

Auf Grundlage dieser Potenzialerwerbsquoten errechnet die Prognos AG für die Basisvariante ihrer Prognose ein Erwerbspersonenpotenzial, das gegenüber 2000 im Jahr 2020 nur um rund 660 Tausend Personen kleiner wäre, in 2050 dagegen um 7,24 Mio. Allerdings, so Prognos, bräuchte z.B. eine angenommene Erhöhung der Potenzialerwerbsquoten bei vor allem den 60-64Jährigen – über die oben genannten Werte hinaus – erhebliche Zuwächse im Erwerbspersonenpotenzial, vor allem um das Jahr 2030 herum (vgl. zu Details Eitenmüller/Schüssler 2004: 99 ff.).

4. Einige Bedingungen einer Steigerung der Beschäftigungsquoten Älterer in der Zukunft

Für eine stärkere Beteiligung von 55-64Jährigen in der Zukunft, vor allem dann, wenn die vielen Babyboomer in dieser Altersgruppe sein werden, ist eine Vielzahl von Veränderungen notwendig – unter Beachtung auch der in Kapitel 2 aufgezeigten regionalen Spezifika. Allein mit den bisher ergriffenen Maßnahmen zur Erhöhung des Arbeitsangebotszwanges wird das, noch dazu in ihrer nur auf die Arbeitnehmer gezielten Einseitigkeit, nicht zu bewältigen sein (vgl. z.B. Buck/Kistler/Mendius 2002). Im Folgenden seien nur einige Aspekte thematisiert, die exemplarisch aufzeigen sollen, welche Defizite bestehen und welche Ziele im Rahmen des Projektes *Smart Region* anvisiert werden.

4.1 Gesundheitsförderung

Eine der zweifellos wichtigsten Zielstellungen besteht darin, „dass die betriebliche Gesundheitspolitik Kurs darauf nimmt, die Beschäftigungsfähigkeit der heute noch jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu sichern“ (INQA 2004: 3). Natürlich: „Wohlbefinden und Gesundheit sollten von Unternehmen, Verwaltungen und Dienstleistungsorganisationen zuallererst aus sozialer Verantwortung für die Mitarbeiter geschützt und gefördert werden“ (Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung 2004: 22). Dass daneben der demografische Wandel ein entsprechendes Handeln erzwingt, ja dass sich Maßnahmen der Gesundheitsförderung über die gesetzlich vorgeschriebenen Standards des Arbeitsschutzes hinaus – die all zu oft nicht eingehalten werden – auch für den Betrieb rechnen, das sind wichtige, aber doch nur zusätzliche Argumente, die die betriebliche Realität noch viel zu wenig prägen. **Abbil-**

ung 6 zeigt die Anteile derjenigen Betriebe, die nach eigenen Angaben solche Maßnahmen praktizieren.

Abbildung 6: Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten (Angaben in %)

	Betriebe mit Maßnahmen		davon (2004)*	1)	2)	3)	4)	5)
	2002	2004						
Bundesgebiet insgesamt	19	20	8	8	4	6	4	
Westdeutschland	18	19	8	8	4	6	4	
Ostdeutschland	22	24	10	9	3	5	6	
Schleswig-Holstein	22	19	7	7	4	5	5	
Hamburg	10	14	5	5	4	3	7	
Niedersachsen	18	20	10	7	5	6	4	
Bremen (Land)	27	15	7	5	3	5	4	
Nordrhein-Westfalen	17	20	7	7	4	7	4	
Hessen	20	19	9	8	4	4	5	
Rheinland-Pfalz	15	17	6	6	4	4	4	
Baden-Württemberg	14	13	6	5	3	6	2	
Bayern	22	25	12	12	5	9	5	
Saarland	29	22	9	10	3	5	5	
Berlin	14	13	5	4	2	3	5	
Brandenburg	21	22	8	9	4	4	6	
Mecklenburg-Vorpommern	25	28	11	13	3	3	7	
Sachsen	22	25	12	11	3	5	6	
Sachsen-Anhalt	24	26	12	9	4	6	7	
Thüringen	24	21	10	8	4	4	5	

- * 1) Krankenstandsanalysen
 2) Mitarbeiterbefragungen
 3) Gesprächskreise
 4) Gesundheitskurse
 5) Sonstiges

Quelle: SÖSTRA/INIFES, eigene Auswertungen IAB-Betriebspanel 2002/2004

Dass rund ein Fünftel aller deutschen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis laut den Erhebungen 2002 und 2004 des IAB-Betriebspanels mindestens eine der in der Darstellung genannten Maßnahmen anwendete/angebot, ist angesichts des hohen Anteils an Kleinst- und Kleinbetrieben ein eigentlich überraschend hoher Wert. Andererseits kommt ein Gutteil des Wertes durch die Antworten „Krankenstandsanalysen“ und „Mitarbeiterbefragungen“ zu Stande – was in kleineren Betrieben dann in der Praxis doch wohl eher Rückkehrergespräche sind. So etwas hat mit präventiven Gesundheitsmaßnahmen aber nichts zu tun. Das relativiert die 20% dann doch erheblich. Erfreulich ist allerdings, dass der Vergleich der Ergebnisse 2004 mit 2002, trotz der manischen Einsparbemühungen an den Mitarbeiterbelangen allenthalben, die gerade Zukunftsinvestitionen betreffen (zu denen eine Gesunderhaltung der Belegschaften bzw. des Erwerbspersonenpotenzials zweifelsfrei gehören), wenigstens keinen Rückgang in

der Verbreitung von Gesundheitsmaßnahmen indizieren. Dies ist bei vielen anderen einschlägigen Maßnahmen alternsgerechter – und altersgerechter – Arbeitsgestaltung leider nicht eindeutig der Fall.

4.2 Weiterbildungsförderung

(Formale) Weiterbildung ist sicherlich nicht alles, was die erwerbsbiografisch und demografisch so notwendige Forderung nach lebenslangem Lernen, nach Kompetenzerhalt eigentlich ausdrückt (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002). Die verschiedenen Datenquellen zum Weiterbildungsgeschehen (auch im internationalen Vergleich; vgl. z.B. European Commission 2004: 47 ff.) weisen aber bereits darauf hin, dass hier in Deutschland einiges im Argen liegt.

Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels ist zwar der Anteil der Betriebe, die (für mindestens ein Mitglied der Belegschaft) Weiterbildung durch – zumindest partielle – Freistellung oder Kostenübernahme förderten, von 2000 bis 2003 in den Alten und den Neuen Bundesländern angestiegen (vgl. Böhme et al. 2004: 98 ff.). Auch die Prozentanteile der Weiterbildungsteilnehmer an den Belegschaften haben zugenommen. Die Anteile 2004 liegen aber nur leicht höher als sie bereits 1999 waren – von 1999 auf 2000 und 2001 waren deutliche Rückgänge zu verzeichnen. Dies fügt sich auch in das Bild der Ergebnisse anderer Datenquellen, die eine Stagnation im Weiterbildungsgeschehen Ende der 1990er Jahre ausweisen (vgl. Wilkens 2005).

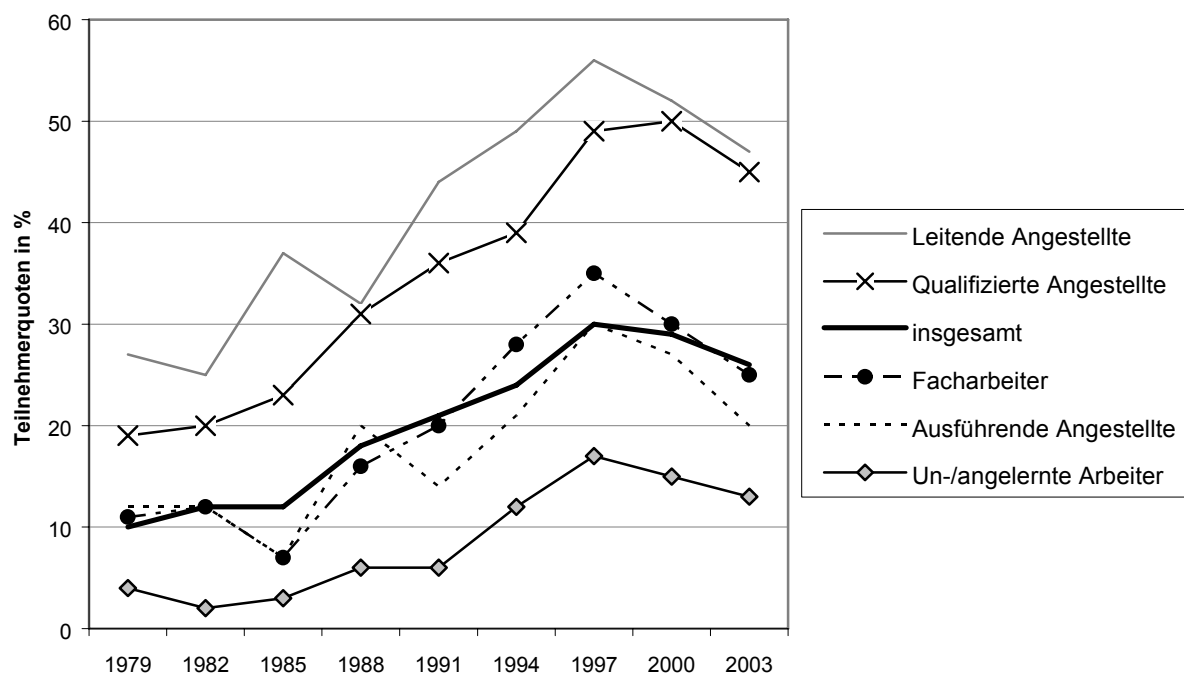
Sehr viel bedenklicher als dieser eingebrochene Trend früher recht kontinuierlich gestiegener Weiterbildungsförderung und -teilnahme ist aber ein anderer Befund. Weiterbildungsförderung konzentriert sich nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels sehr stark auf die Erwerbspersonen mit höherer schulischer/beruflicher Ausbildung bzw. höherer beruflicher Position.¹⁶ Facharbeiter erfahren Weiterbildung danach mehr als doppelt so häufig als un-/angelernte Arbeiter; zwischen Angestellten bzw. Beamten mit Hochschulabschluss und solchen für einfache Tätigkeiten klafft eine noch größere Lücke.

Zum gleichen Ergebnis kommt auch das Berichtssystem Weiterbildung (vgl. **Abbildung 7**). Nach dieser auf Bevölkerungsinterviews fußenden Datenquelle ist für alle

¹⁶ Im Betriebspanel wurden diejenigen Betriebe ohne Weiterbildungsförderung auch gefragt, warum dies nicht geschieht. Während in ganz Deutschland 16% dieser Betriebe angaben, dass sie grundsätzlich keine Weiterbildungsmaßnahmen fördern, führten nur 7% ihre Weiterbildungsabstinenz auf mangelndes Interesse bei den Mitarbeitern zurück.

hier betrachteten Angestellten und Arbeiter¹⁷ zwar die Teilnahmequote heute höher als vor 25 Jahren. Die Disparitäten (die Abstände zwischen den einzelnen Gruppen) haben jedoch noch zugenommen. Vor allem aber zeigt diese Erhebung einen Rückgang in der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zwischen 1997 und 2000, der sich bis zur jüngsten Erhebung 2003 sogar noch fortsetzte.¹⁸

Abbildung 7: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung 1979-2003 im Bundesgebiet



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Kuwan/Thebis 2004

4.3 Zum Verrentungsgeschehen

Regionalisierte Analysen zum Verrentungsgeschehen stehen (nicht nur in unserem Projekt Smart Region) erst am Anfang. Nur wenige Arbeiten haben sich bisher diesem Aspekt gewidmet (vgl. z.B. Bangel 1993), meist verbleibt es bei einer Unterscheidung Ost-/Westdeutschland. Auch ist das Nachzeichnen von individuellen Altersübergangsverläufen extrem komplex,¹⁹ in vielen Punkten ist eine Kohortenbetrachtung sinnvoller als eine reine Analyse nach Jahren des Alterszugangs; es müssen wegen der vielfältigen Eingriffe in das Leistungsrecht die unterschiedlichsten

¹⁷ Bei Beamten hat sich die Diskrepanz – wohl in Folge entsprechender Regularien – nach dieser Quelle inzwischen auf sehr hohem Niveau (59% in 2003) angeglichen; vgl. Kuwan/Thebis 2004: 35.

¹⁸ Laut Berichtssystem Weiterbildung haben sich die Teilnahmequoten der beruflichen Weiterbildungen zwischen den grob gegliederten Landesteilen allerdings inzwischen angeglichen.

¹⁹ Insbesondere kann nicht vom Renteneintrittsalter auf das Erwerbsaustrittsalter geschlossen werden. Nicht vergessen werden darf auch, dass nicht die ganze Bevölkerung in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) versichert ist.

Verschiebungen zwischen verschiedenen Rentenarten beachtet werden²⁰ – kurz gesagt: Die Ergebnisse sind, noch dazu in regionalisierter Form, einem breiteren Publikum nur schwer darstellbar. Dabei sind die Zusammenhänge des Verrentungsgeschehens mit der Beschäftigung Älterer (deren Erwerbsverhalten) von höchster Relevanz, aber eben viel komplexer als es die gängigen ökonomischen Vereinfacher oder auch die „großen Deuter“ glauben machen, die mit wenigen Variablen versuchen, die Realität – in ihrem Sinne, dass nämlich die Sozialleistungen zu hoch und damit die Arbeitsanreize zu gering seien – zu erklären (vgl. z.B. Pfeiffer/Simons 2004). Die Realität ist sehr viel komplexer, wie die nachfolgenden Ergebnissplitter exemplarisch zeigen sollen.

4.3.1 Anteil der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit stehen im besonderen Fokus der hier einschlägigen Debatten. Speziell wird häufig eine Ausweichreaktion in diese Rentenart bei zunehmender Erschwerung des vorzeitigen Erwerbsaustritts vermutet. Unbenommen der Rechtsänderungen 2001²¹ und der Auswirkungen von Vertrauensschutzregelungen, mit z.B. der Folge eines aktuellen Rückgangs ihres Anteils in 2003 (vgl. Büttner 2005: 11) erbringt die Differenzierung nach Bundesländern einige überraschende Muster (vgl. **Abbildung 8**; hier nur für die Männer). Der Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen zum Beispiel ist in den ostdeutschen Bundesländern (bei beiden Geschlechtern) höher als im Westen, wobei die Werte für Mecklenburg-Vorpommern im Wesentlichen die höchsten sind. Unter den westdeutschen Ländern fällt in fast allen Jahren ein recht niedriger Wert etwa für Schleswig-Holstein auf. Reiht man die Bundesländer nach der Höhe der Anteile, so ergibt sich eine hohe Stabilität der Rangreihen, die aber nach unseren bisherigen Ergebnissen – außer beim Rentenzugangsalter in Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit – in keinerlei eindeutigem Zusammenhang zu Faktoren steht wie etwa der Wirtschaftskraft oder der Arbeitslosigkeit in den einzelnen Ländern. So finden sich unter den Bundesländern mit hoher Wirtschaftskraft und relativ niedrigeren Arbeitslosenquoten sowohl solche mit frühen wie mit späten Rentenzugängen – et vice versa.

²⁰ Wegen der verschiedensten Rechtsänderungen gerade in den letzten Jahren muss im Prinzip immer auf die Rentenzugangsdaten mehrerer Jahre rekuriert werden.

²¹ Bis 1. Januar 2001: Renten wegen Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit.

Gleiches gilt auch bei den Rentenhöhen (vgl. unten) und den Anteilen der einzelnen Rentenarten an den Rentenzugängen. Dies zeigen etwa die Werte für Baden-Württemberg und Bayern. Während Bayern bei den Männern in allen Jahren zwischen 1996 und 2003 zu den drei, vier westlichen Bundesländern mit den höchsten Anteilen der Erwerbsminderungsrenten an den Rentenzugängen gehört, rangiert Baden-Württemberg im Ländervergleich eher bei sehr niedrigen Werten.²²

Abbildung 8: Anteil der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an allen Rentenzugängen – Männer, 1996 - 2003

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Bundesgebiet insgesamt	30,6	29,8	29,2	26,3	25,0	24,6	22,6	21,3
Schleswig-Holstein	30,3	26,8	24,1	20,7	20,1	22,1	18,3	17,0
Hamburg	30,8	28,2	25,7	22,1	21,4	21,2	19,3	16,8
Niedersachsen	35,6	33,0	31,4	28,0	27,1	26,6	24,1	22,1
Bremen	33,2	32,3	32,2	25,8	25,2	23,3	23,5	21,4
Nordrhein-Westfalen	30,2	29,8	27,8	25,7	24,8	24,2	21,7	21,5
Hessen	30,4	30,9	29,3	26,2	23,9	23,5	20,8	20,1
Rheinland-Pfalz	32,9	31,1	30,2	26,8	26,1	25,2	23,1	22,7
Baden-Württemberg	30,6	28,6	27,2	24,0	22,4	20,1	18,6	18,2
Bayern	36,9	34,5	32,6	29,5	29,0	25,9	24,0	22,0
Saarland	34,6	39,6	36,2	35,1	32,2	32,2	30,1	28,0
Berlin	32,4	29,8	29,9	26,9	24,2	25,9	21,7	20,3
Brandenburg	24,2	23,3	27,0	24,9	23,1	25,1	23,9	21,8
Mecklenburg - Vorpommern	29,1	30,5	33,7	33,5	29,1	32,1	31,0	28,0
Sachsen	22,7	26,0	27,1	23,9	21,2	23,0	22,9	21,0
Sachsen-Anhalt	23,4	25,5	29,5	25,8	24,8	27,7	28,3	24,9
Thüringen	24,7	25,1	30,6	27,0	24,5	27,8	28,5	25,7

Quelle: Eigene Darstellung nach Berechnungen des VDR (Rentenzugangsstatisik)

Solche Differenzen und ihre Auswirkungen auf die Realisierung der europäischen Beschäftigungsziele zu klären, ist mit eine der Aufgaben des Projekts Smart Region. Das gilt auch für das zweite in diesem Abschnitt gezeigte Beispiel, die durchschnittliche Höhe der Rentenzahlbeträge bei den Rentenzugängen nach Bundesländern.

4.3.2 Durchschnittliche Zahlbeträge der Rentenzugänge nach Rentenart 2003

Auffällig ist an dieser Stelle besonders die Höhe der Renten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit, speziell bei den westdeutschen Männern. Dies ist *der* Ausstiegsweg für Männer mit vielen Beitragsjahren und hohen Beitragszahlungen. Aber auch hier fällt auf, um nochmals an das zuvor genannte regionale Beispiel anzuknüpfen, dass die männlichen Rentenzugänge in Bayern die niedrigsten Zahlbeträge

²² Für die Frauen sind die Werte in Baden-Württemberg ebenfalls durchgängig unter den drei niedrigsten der westlichen Bundesländer – Bayern wiederum liegt hier eher in der Mitte.

im Vergleich aller westdeutschen Länder erzielen. Baden-Württemberg hat hier über die Jahre eher mittlere Werte. Generell sind die Rentenzahlbeträge der Rentenzugänge der bayerischen Männer in allen Jahren zwischen 1996 und 2003 ansonsten auf dem letzten oder vorletzten Platz in Westdeutschland (vgl. **Abbildung 9**). Allenfalls bei den Erwerbsminderungsrenten erzielen sie eher den dritt- oder viertletzten Rang. Die Rentenzugänge von Frauen aus dem Freistaat Bayern pendeln dagegen eher um einen mittleren Rangplatz im Vergleich zu den anderen Alten Bundesländern. Was die Ursachen für diese Unterschiede sind und wie sie sich auf das Erwerbsverhalten im höheren Erwerbsalter auswirken, das zu untersuchen gehört mit zu den Aufgaben im Projekt Smart Region. Ohne diese zu kennen und zu berücksichtigen, ist eine Diskussion über altersgerechtes Arbeiten und eine Erhöhung der Beschäftigungsquoten zu abstrakt, ja sie wäre substanzlos.

Abbildung 9: Durchschnittliche Zahlbeträge der Rentenzugänge nach Rentenart 2003

	Renten wg. verminderter Erwerbsfähigkeit		Renten wegen Alters					
			insgesamt		Regelaltersrente		wg. Arbeitslosigkeit und Alters teilzeit	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Bundesgebiet insgesamt	705	607	966	475	617	258	1075	552
Schleswig-Holstein	704	607	959	434	550	248	1152	508
Hamburg	685	648	973	551	629	315	1127	539
Niedersachsen	738	596	951	404	539	234	1135	513
Bremen (Land)	664	579	947	450	566	254	1070	472
Nordrhein-Westfalen	740	595	1005	410	607	251	1159	552
Hessen	754	602	989	447	593	258	1146	559
Rheinland-Pfalz	744	584	948	378	528	234	1136	541
Baden-Württemberg	710	591	989	454	596	265	1145	555
Bayern	700	584	920	437	544	252	1107	553
Saarland	710	566	1009	335	767	222	1171	554
Berlin	674	661	958	662	675	347	1023	614
Brandenburg	648	652	953	680	973	415	933	627
Mecklenburg-Vorpommern	654	658	931	665	957	371	902	708
Sachsen	619	639	958	672	1029	473	932	562
Sachsen-Anhalt	632	633	940	649	1009	376	911	587
Thüringen	632	640	930	663	977	434	898	583

Quelle: Eigene Darstellung nach Berechnungen des VDR (Rentenzugangsstatistik)

5. Ausblick

Ausgangspunkte unserer Überlegung zur Beantragung des Projekts Smart Region waren nicht zuletzt zwei Erfahrungen aus früheren Projekten im thematischen Zusammenhang von Demografie und Arbeitsmarkt sowie drittens eine Beobachtung in der wissenschaftlichen und politischen Debatte zum Thema:

- Erstens stößt bei aller Liebe zu Best-Practice-Strategien die weitgehende Konzentration auf dieses Vorgehen zunehmend an Grenzen.²³
- Zweitens neigt die einschlägige Szene dazu, stark an den Disziplinen der beteiligten Akteure orientiert, einzelne Maßnahmentearten zu einseitig zu gewichten.²⁴
- Der dritte Ansatzpunkt war die Verärgerung darüber, mit welcher Lockerheit Politik und Kollegen (v.a. aus der Ökonomie) glauben, die Ziele von Lissabon bzw. die Europäische Beschäftigungsstrategie – „mehr und bessere Arbeitsplätze“ – auf ein simples „Jobs schaffen“ und damit auf eine Erhöhung des Arbeitsangebotszwanges zu reduzieren.²⁵

Im Projekt Smart Region sollen, und das sollte in diesem Beitrag skizziert werden, auf der Basis differenzierter Analysen integrierte Maßnahmen konzipiert und im Projektverlauf ein Stück weit²⁶ ausgetestet sowie auf ihre Übertragbarkeit besonders geachtet werden. Es geht also um Umsetzung – aber auf der Basis differenzierter Analysen. Diese verstehen sich jedoch explizit nicht als Grundlagenforschung, sondern als anwendungsbezogene Erarbeitung von Information – Information für die Akteure, die die Maßnahmen umsetzen sollen. Eine beteiligungsorientierte Umsetzung braucht solche Information. Ohne wirkliche Beteiligung der Betroffenen bleiben alle Umsetzungsversuche unseres Erachtens aber vergebene Liebesmüh.

²³ Die in den Arbeitswissenschaften wie in der Betriebswirtschaftslehre häufige Konzentration auf Fallstudien (in Betrieben zu denen man sowieso schon Kontakte – oft aus früheren Projekten – hat) kann, so wie sie in der Praxis ausgeführt wird, nichts über die Übertragbarkeit der empfohlenen Maßnahmen aussagen. Ohne Kenntnis der Umfeldbedingungen haben die besten Fallbeispiele aber wenig Wert; vgl. Kistler 2004a. Selbstselektive Probandenrekrutierung ist kein Ersatz für repräsentative Forschungsdesigns oder Sekundäranalysen. Auch insofern ist die gegenwärtige „Verbetriebswirtschaftlichung“ der Arbeitswissenschaften kein Fortschritt gegenüber der alten Industriesoziologie.

²⁴ Aus den eigenen Evaluierungsaktivitäten wissen wir aber, dass ein Setzen nur – aber das dann bis in die letzte Verästelung – auf Weiterbildung oder nur auf Gesundheitsförderung oder nur auf arbeitsorganisatorische Veränderungen angesichts der Komplexität der Frühverrentung bzw. alternsgerechter Arbeit suboptimal ist. Auch von da her scheint uns die Region der richtige Ansatzpunkt zu sein, wo man die verschiedenen Akteure dieser Spezialisierungen noch zusammen bringen kann.

²⁵ Wer so denkt, hat keine Ahnung von der Arbeitswelt. Vorschläge dieser Art nützen den Arbeitnehmern wie den Betrieben etwa so viel wie die Vorschläge aus den „american-style“-Unternehmensberatungsfirmen, die ab und an ganze Betriebe lahm legen – oder noch Schlimmeres anrichten.

²⁶ Hier setzt die bisher für zwei Jahre angelegte Projektlaufzeit natürlich deutliche Grenzen.

Literaturverzeichnis

- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker*: Arbeit – die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2002, Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Münster, New York: 2002: S. 69 ff.
- Bangel, Bettina*: Geographie der Altersgrenzen. Frühverrentung im regionalen Strukturwandel. Berlin: 1993.
- Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung* (Hrsg.): Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik. Vorschläge der Expertenkommission, 3. Aufl. Gütersloh: 2004.
- BKK Landesverband Hessen*: „Beschäftigte über 50 Jahre“. Arbeitnehmerbefragung. Frankfurt: 2002.
- Blien, Uwe/Hirschenauer, Franziska/Arendt, Manfred/Braun, Hans Jürgen/Gunst, Dieter-Michael/Kilcioglu, Sibel/Kleinschmidt, Helmut/Musati, Martina/Roß, Hermann/Vollkommer, Dieter/Wein, Jochen*: Typisierung von Bezirken der Agenturen für Arbeit, hekt. Manuskript. Nürnberg: 2004.
- Böhme, Stefan/Conrads, Ralph/Heinecker, Paula/Huber, Andreas/Kistler, Ernst*: Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2003. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2003. Stadtbergen: 2004.
- Buck, Hartmut/Kistler, Ernst/Mendius, Hans G.*: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Stuttgart: 2002.
- Bundesanstalt für Arbeit*: Arbeitsmarkt 2001, ANBA-Sondernummer vom 17. Juni 2002. Nürnberg: 2002.
- Büttner, Renate*: Die Wirkungsweise der Rentenreformen auf den Altersübergang. Rentenabschläge führen zu späteren Renteneintritten und zu Ausweichreaktionen zwischen den Rentenarten, Altersübergangs-Report 2005-01. Gelsenkirchen (Internet-Version): 2005.
- Eitenmüller, Stefan/Schüssler, Reinhard*: Auswirkungen veränderter Rahmenbedingungen auf die Finanzen der gesetzlichen Rentenversicherung, DRV-Schriften Bd. 49. Frankfurt: 2004.
- Europäische Kommission*: Beschäftigung in Europa 2002. Luxemburg: 2002.
- European Commission*: Employment in Europe 2003. Recent Trends and Prospects. Brüssel: 2003.
- European Commission*: The social situation in the European Union 2004. Brüssel: 2004.
- Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris*: Lassen sich die Erwerbsquoten des Mikrozensus korrigieren? Erwerbstätigenrevision des Statistischen Bundesamtes: Neue Basis für die IAB Potenzialschätzung und Stille Reserve, IAB Werkstattbericht Nr. 12. Nürnberg: 2003.
- Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris*: Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050, IAB Forschungsbericht Nr. 16. Nürnberg.
- Fuchs, Johann/Walwei, Ulrich*: Konsequenzen der Demographie für Arbeitsmarkt und Qualifikation, in: Milbradt, Georg/Meier, Johannes (Hrsg.): Die demographische Herausforderung – Sachsens Zukunft gestalten. Gütersloh 2004: S. 100 ff.

- Funk, Lothar/Klös, Hans-Peter/Seyda, Susanne/Birk, Rolf/Waas, Bernd:* Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer – Internationale Vergleiche und Handlungsempfehlungen. Gütersloh: 2003.
- Grütz, Jens/Faik, Jürgen:* Gesetzliche Rentenversicherung und Arbeitsmarkt – Eine ökonomische Betrachtungsweise, in: Deutsche Rentenversicherung Nr. 5, 1998, S. 292 ff.
- Holst, Elke/Schupp, Jürgen:* Hohe Fluktuation in der Stillen Reserve, in: DIW-Wochenbericht 64. Jg., Nr. 4, 1997, S. 921 ff.
- INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit):* Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien – Memorandum. Dortmund: 2004.
- Jepsen, Maria/Foden, David/Hutsebaut, Martin (Hrsg.):* Active Strategies for Older Workers. Brüssel: 2002.
- Kistler, Ernst:* Der Arbeitsmarkt der Zukunft – Vom Vorruhestand zur Rente mit 67?, in: IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Rente mit 67?. Hannover 2004: S. 21 ff.
- Kistler, Ernst:* Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – warum Best-Practice-Beispiele nötig, gleichzeitig jedoch nicht ausreichend sind, in: Conrads, Ralph/Huber, Andreas (Hrsg.): Best Practice regionaler Arbeitsmarktpolitik. Augsburg 2004a: S. 5 ff.
- Kistler, Ernst:* Auf beiden Seiten fördern und fordern – Anregungen aus internationalen Vergleichen zur Beschäftigung Älterer, hekt. Manuskript. Stadtbergen (i.E., 2005).
- Kistler, Ernst:* Die „demographische Falle“ – Ein Horrormärchen?, in: IG Metall Vorstand (Hrsg.): Dokumentation der Gießereikonferenz am 14./15. September 2004. Düsseldorf 2005a: S. 13 ff.
- Kistler, Ernst/Huber, Andreas:* Entlastet die demographische Entwicklung den Arbeitsmarkt nachhaltig? – Kein Licht am Ende des Tunnels, in: Kistler, Ernst/Mendius, Hans G. (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten – SAMF-Jahrestagung 2001. Stuttgart 2002: S. 48 ff.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften:* Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters, Mitteilung der Kommission KOM(2004)146. Brüssel: 2004.
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zum Umbau der Bundesanstalt für Arbeit:* Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. Berlin: 2002.
- Kuwan, Helmut/Thebis, Frauke:* Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. München: 2004.
- Morschhäuser, Martina/Ochs, Peter/Huber, Achim:* Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: 2003.
- Pfeiffer, Ulrich/Simons, Harald:* Frühruhestand vor dem Ende. Die kurzfristigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Köln: 2004.

- Schäfer, Holger/Seyda, Susanne*: Arbeitsmärkte, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Perspektive 2050. Ökonomik des demographischen Wandels. Köln 2004: S. 97 ff.
- Sing, Dorit*: Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot, in: Huber, Andreas/Kistler, Ernst/Papies, Udo (Hrsg.): Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels. Ergebnisse aus der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Berlin. Stuttgart 2002: S. 65 ff.
- Statistisches Bundesamt*: 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: 2003 (CD).
- Stecker, Christina*: Förderung des „aktiven Alterns“ in Europa – Empirische Bestandsaufnahme und beschäftigungspolitische Strategien in der Europäischen Union, in: Deutsche Rentenversicherung, 56. Jg., 2004, Heft 11-12: S. 750 ff.
- Taskforce Beschäftigung*: Jobs, Jobs, Jobs. Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Brüssel: 2003.
- Wilkens, Ingrid*: Weiterbildung, lebenslanges Lernen und soziale Segmentation, in: SOFI/IAB/INIFES/ISF: Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung zu Deutschland: Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, hekt. Manuskript. Göttingen u.a.O. (i.E., 2005).
- Wübbecke, Christina*: Der Übergang in den Rentenbezug im Spannungsfeld betrieblicher Personal- und staatlicher Sozialpolitik, 2 Bde., BeitrAB 290. Nürnberg: 2005.

6. Österreich: Höchste Zeit für präventive Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels

Birgit Kriener, Miša Strobl, ÖSB, Friederike Weber, prospect

Vorbemerkung

Im Jahr 2004 wurden entgegen der Prognose in Österreich mehr Geburten als Sterbefälle gezählt. Diese positive Geburtenbilanz von 4.287 Personen kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass in Österreich die Bevölkerungspyramide auf den Kopf gestellt wird. Dies ist weniger ein architektonisches Wunder, als eine große Herausforderung für die Finanzierung des sozialen Sicherungssystems und für den Arbeitsmarkt. Österreich ist zwar mit einer Arbeitslosenquote von 4,5%¹ im Jahr 2003 im europäischen Spitzenfeld weit unter dem Durchschnitt der EU-15 (8%), bei der Quote der 55- bis 64-Jährigen liegt es mit 6,2% aber über dem Durchschnitt von 5,7% (OECD 2004: 293-299). Weniger gut schneidet Österreich auch bei der Beschäftigungsquote Älterer ab. Diese lag 2003 nur bei 30,4%² und somit im unteren EU-Drittel, noch dazu ist die Quote im Vergleich zu anderen Ländern der EU-15 unterdurchschnittlich gewachsen. Dies ist nicht zuletzt mit dem niedrigen Erwerbsaustrittsalter zu erklären, das in Österreich im Jahr 2002 bei 59,3 Jahren, im Durchschnitt der EU-15 bei 60,8 Jahren lag (Statistik Austria 2005a: 594).

1. 2050 ist mindestens jede/r dritte ÖsterreicherIn 60 Jahre und älter

Im Jahresdurchschnitt lebten 2003 in Österreich 3.938.582 Männer und 4.179.172 Frauen, also insgesamt 8.117.754 Personen. In diesem Jahr wuchs die österreichische Bevölkerung um 0,5%, was vor allem, wie auch in den Jahren zuvor, auf die internationalen Wanderungsgewinne zurückzuführen ist. Im Jahr 2002 und 2003 haben diese 70.000 Personen ausgemacht (Statistik Austria 2005b: 19f).

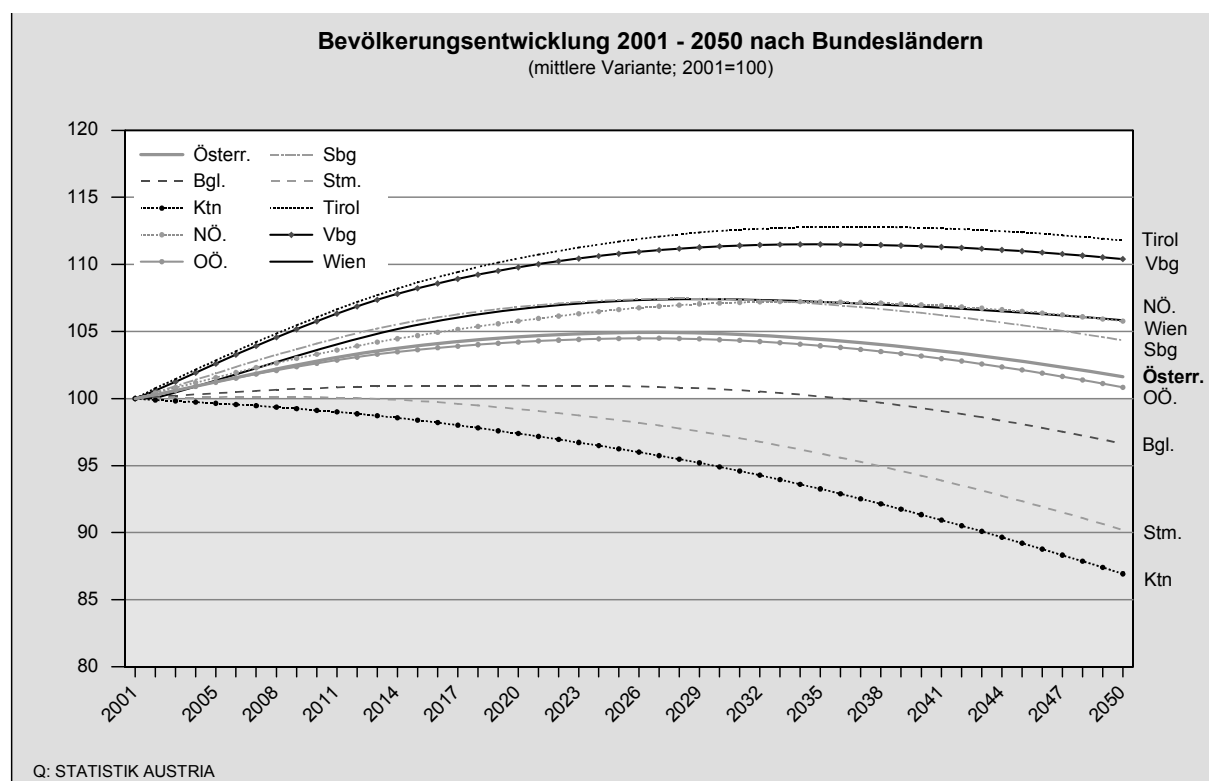
Auch in den nächsten Jahren wird die Gesamtbevölkerung in Österreich noch weiter wachsen (vor allem aufgrund des Anstieges der Lebenserwartung), bis zum Jahr 2025 auf 8.425.533 (mittlere Variante), bevor allmählich ein Rückgang zu verzeichnen sein wird (Statistik Austria 2005b: 46f).

¹ Es handelt sich hierbei um die international vergleichbare Berechnung nach Eurostat, die auf Befragungsdaten beruht. Nach der österreichischen Berechnungsmethode (Vorgemerkte Arbeitslose im Jahresdurchschnitt in Prozent der Summe aus unselbstständig Beschäftigten und vorgemerkten Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt) lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2003 bei 7%.

² Quelle: Statistik Austria 2004.

Regional sind allerdings sehr unterschiedliche Entwicklungen zu erwarten. Bundesländer mit starkem Bevölkerungswachstum stehen solchen mit Bevölkerungsrückgängen gegenüber (vgl. **Abbildung 1**). Der Prognose zufolge wird das stärkste Bevölkerungswachstum in Tirol zu verzeichnen sein, wo die EinwohnerInnenzahl 2050 um 12% höher liegen wird als 2001, gefolgt von Vorarlberg mit einem Wachstum von 10%. Den höchsten Bevölkerungsverlust wird es voraussichtlich in Kärnten geben, wo die Bevölkerungszahl 2050 ungefähr 13% unter dem Niveau von 2001 liegen wird. Es folgt die Steiermark mit einem Minus von 10% bis 2050 (Statistik Austria 2005b: 51-54).

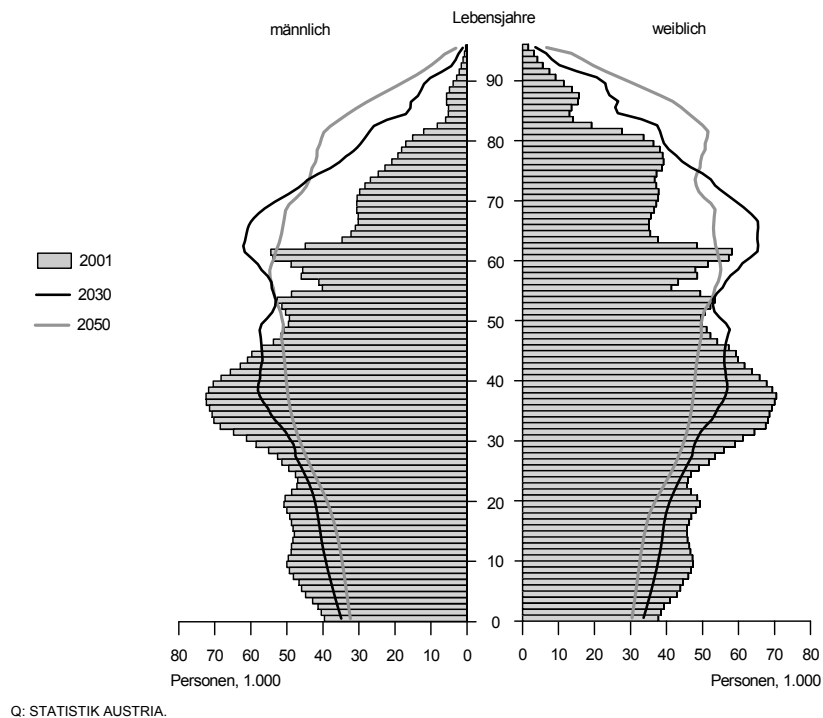
Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung 2001 bis 2050 nach Bundesländern (mittlere Variante; 2001=100)



Das für Gesamtösterreich prognostizierte Bevölkerungswachstum wird mit einer markanten Verschiebung des Altersaufbaus der Bevölkerung einhergehen. Im Jahr 2003 waren noch 16,4% der Gesamtbevölkerung unter 15 Jahre alt, 61,9% im Erwerbsalter (15 bis 59 Jahre) und 21,7% im Pensionsalter, also ungefähr jede/r Fünfte 60 Jahre und älter. Das Durchschnittsalter lag bei 40,2 Jahren. Im Jahr 2050 wird das Durchschnittsalter laut Prognose (mittlere Variante) 48,2 Jahre betragen und mehr als jede/r dritte ÖsterreicherIn (36%) wird 60 Jahre und älter sein (Statistik Austria 2005b: 15, 46). Die über 45Jährigen werden 2050 mit etwas mehr als 55% die Mehr-

heit der Gesamtbevölkerung ausmachen. Im Jahr 2001 waren es noch knapp 40%. Die folgende Bevölkerungspyramide verdeutlicht die beschriebene Entwicklung.

Abbildung 2: Bevölkerungspyramide 2001, 2030, 2050 (mittlere Variante)



Im europäischen Vergleich befindet sich Österreich unter jenen Ländern, die am schnellsten altern. Der Altenquotient³ wird laut Prognose der United Nations Population Division⁴ im Jahr 2050 zwar nicht die 60%-Marke übersteigen, wie das bei einigen anderen europäischen Ländern der Fall sein wird (Spanien, Griechenland, Italien, Slowenien), aber doch mit einem Quotient von weit über 50% eher im vorderen Feld liegen.⁵

Immer wieder wird von einer quasi automatischen Entlastung des Arbeitsmarktes in den nächsten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung gesprochen. Laut Prognose der Statistik Austria wird aber in den nächsten 10 Jahren die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Personen zwischen dem 15. und dem 64. Lebensjahr) noch anwachsen (vor allem aufgrund der hohen Anzahl an ZuwanderInnen in der Altersklasse um 35 Jahre) und dann langsam zurückgehen. Erst 2024, mit dem Eintritt der Personen der Babyboom-Generation ins Pensionsalter, wird es zu einem beschleunigten Rückgang kommen (Biehl 2004: 15).

³ Anzahl der ab 65Jährigen in % der Personen von 15 bis unter 65 Jahren.

⁴ Diese weicht etwas von der Schätzung der Statistik Austria (mittlere Variante) ab.

⁵ Siehe dazu auch Abbildung 6 in Faik/Heidel/Stecker in diesem Band, S. 47.

Innerhalb der Gruppe der Personen im erwerbsfähigen Alter gibt es laut Prognose allerdings eine Verschiebung hin zu den älteren Jahrgängen (Statistik Austria 2005b: 50). **Tabelle 1** verdeutlicht anhand der Unterteilung der Erwerbsbevölkerung in zwei Gruppen die zukünftige Umkehrung der „Mehrheitsverhältnisse“.

Tabelle 1: Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Alter	2001	In %	2010	In %	2020	In %	2030	In %	2050	In %
15-39	2.864.490	52,7	2.650.318	47,5	2.548.737	45,8	2.375.739	45,4	2.161.818	45,4
40-64	2.573.296	47,3	2.927.229	52,5	3.014.208	54,2	2.861.443	54,6	2.597.293	54,6
Gesamt	5.437.786	100	5.577.547	100	5.562.945	100	5.237.182	100	4.759.111	100

Quelle: Eigene Darstellung ÖSB nach Statistik Austria

Damit wird auch der Altersschnitt der österreichischen Belegschaften massiv steigen und „Unternehmen müssen sich immer mehr auf die Erfahrung und Qualifikation der ‚älteren‘ ArbeitnehmerInnen stützen!“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005a: 9). Österreichische Betriebe werden künftig die Aufgabe zu lösen haben, mit älteren Belegschaften produktiv und wettbewerbsfähig zu bleiben und es stellt sich die wichtige Frage, wie das Arbeitsleben künftig gestaltet werden kann und muss, damit ein längeres Arbeiten bei guter Gesundheit, Arbeitsfreude und Leistungsfähigkeit möglich sein wird.

2. In den letzten Jahren wurden einschneidende Pensionsreformen gesetzt

Die Pensionsreformen⁶ waren zentrale Themen der politischen Diskussion der letzten Jahre in Österreich. Nicht nur der Blick auf die demografische Entwicklung signalisierte Reformbedarf (jener auf die Zielvorgabe von Stockholm⁷ und Barcelona noch viel kurzfristiger), sondern auch jener auf den Staatshaushalt. Innerhalb der OECD nimmt Österreich fast die Spitzenposition bei den öffentlichen Pensionsausgaben im Vergleich zum Bruttoinlandsprodukt ein (OECD 2003: 6). So betrug im Jahr 2000 der Aufwand für öffentliche Pensionsleistungen (gesetzliche Pensionsversicherung und Beamtenpension) 14,5% des Bruttoinlandsproduktes. Dieser Anteil wurde von

⁶ In Österreich wird generell nicht von „Rente“, sondern von „Pension“ gesprochen, weswegen diese Bezeichnung im vorliegenden Artikel beibehalten wird.

⁷ Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen lag in Österreich im Jahr 2003 bei 30,4% (40,1% bei den Männern und 21,5 % bei den Frauen). Österreich hinkt damit den EU-15 um mehr als 10 Prozentpunkte hinterher (41,7%). Obwohl die Beschäftigungsquote Älterer seit 2001 kontinuierlich gestiegen ist, ist Österreich von dem – von den Mitgliedstaaten am Gipfel von Stockholm beschlossenen – Ziel einer Beschäftigungsquote Älterer von 50% noch weit entfernt.

keinem anderen Land der EU-15 übertroffen (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2004: 35).

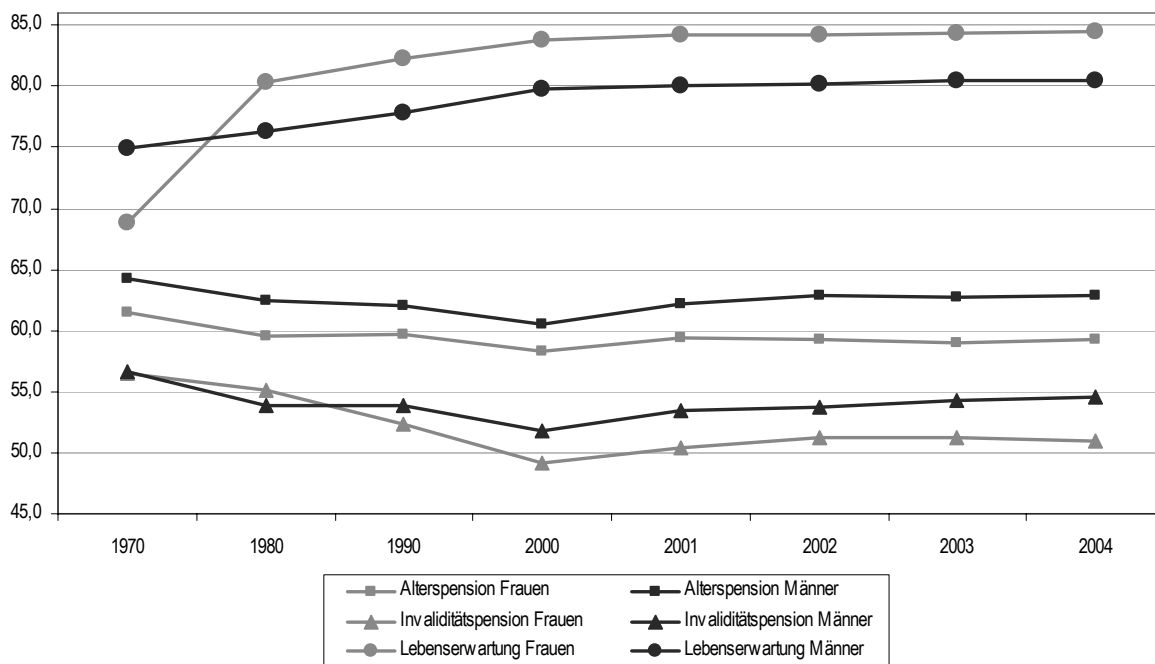
Dies war nicht zuletzt Ergebnis einer über 20 Jahre andauernden „early exit“-Strategie am Arbeitsmarkt. So wurde seit Ende der 1970er Jahre bis noch vor wenigen Jahren der Umstrukturierung insbesondere traditioneller Industriezweige unter anderem durch die Ausweitung von Frühpensionierungen älterer Arbeitskräfte unterstützt. Damit sollte auch sichergestellt werden, dass die strukturellen Veränderungen nicht zu stark steigender Jugendarbeitslosigkeit führen. Eine Entwicklung, deren volkswirtschaftliche Kosten weitaus höher eingeschätzt wurden. Vor allem in jenen Jahren, in denen die Babyboom-Generation in den Arbeitsmarkt eintrat, schien die Ausweitung des Sozialnetzes für Ältere verkraftbar und Unternehmen sahen keine Dringlichkeit der Anpassung von Qualifikationen und Arbeitsbedingungen für die Älteren.

Zudem schien die Frühpensionierung oft als die sozialverträglichere Variante, weshalb BelegschaftsvertreterInnen, Management und Betroffene diese gegenüber der Alternative Arbeitslosigkeit zumeist favorisierten (Krenn/Vogt 2004: 35). Und auch heute, angesichts steigender Arbeitslosigkeit, insbesondere auch bei Jugendlichen, wird das „Platz machen für Jüngere“ teilweise immer noch als Lösung für Arbeitsmarktprobleme gesehen.

Mit den Frühpensionierungswellen Ende der 1970er Jahre wurde darüber hinaus ein bis dahin gültiges Tabu, älteren Arbeitskräften zu kündigen, gebrochen (Biffli 2004b: 25). Viele der Unternehmen, die durch Frühpensionierungswellen ihre Belegschaften reduzierten, waren verstaatlichte Betriebe.

Die folgende **Abbildung 3** verdeutlicht, wie sich Pensionszugangsalter und Lebenserwartung im Laufe der letzten 34 Jahre in Österreich entwickelt haben. Das Pensionszugangsalter sowohl bei der Alterspension als auch bei der Invaliditätspension sank von 1970 bis 2000 kontinuierlich, wohingegen die Lebenserwartung stieg. Seit dem Jahr 2001 steigt das Pensionszugangsalter wieder, hat aber bei weitem noch nicht das Ausgangsniveau von 1970 erreicht. Die Grafik zeigt auch, dass das tatsächliche Pensionsantrittsalter von Frauen und Männern wesentlich näher beisammen liegt als die aktuelle gesetzliche Differenz von 5 Jahren.

Abbildung 3: Durchschnittliches Pensionszugangsalter und Lebenserwartung 1970-2004



Quelle: Eigene Darstellung ÖSB nach BMSG, Statistik Austria

Obwohl es bereits davor einige Pensionsreformen gab, um die Finanzierbarkeit des Systems durch Leistungseinschränkungen in den Griff zu bekommen, wurden vor allem mit den Pensionsreformen 2000 und 2003 die Regelungen zum Pensionseintritt massiv verschärft (Mairhuber 2003: 8).

Bis zum Jahr 2000 konnten Männer frühestens mit 60 und Frauen frühestens mit 55 Jahren durch eine „vorzeitige Alterspension“ in Pension gehen.⁸ Insbesondere bei Männern war der Pensionsantritt ab diesem Alter der Regelfall (soweit sie nicht bereits vor 60 wegen verminderter Arbeitsfähigkeit pensioniert wurden), und nach wie vor sind Pensionsantritte ab dem so genannten „Regelpensionsalter“ (bei Männern 65 Jahre und bei Frauen 60 Jahre, wobei letzteres im Zeitraum 2024 bis 2033 an jenes der Männer angeglichen wird) nur Ausnahmefälle (Krenn/Vogt 2004: 83). Ziel der Pensionsreformen war aus diesem Grund vor allem, das tatsächliche Pensionseintrittsalter an das Regelpensionsalter heranzuführen.

⁸ Abgesehen von der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit, die Männer ab einem Alter von 57 Jahren beziehen konnten (diese Pensionsart war korrekterweise den gesundheitsbedingten Frühpensionen und nicht den Alterspensionen zuzurechnen).

Bis zum Jahr 2004 gab es vier Formen einer „vorzeitigen Alterspension“: die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer,⁹ die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit, die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit und die Gleitpension.

Mit der „Pensionsreform 2000“ wurde die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit, die Männer ab dem Alter 57 und Frauen ab dem Alter 55 beziehen konnten, abgeschafft. Für die anderen Formen einer vorzeitigen Alterspension wurde das Zugangsalter zwischen Oktober 2000 und Oktober 2002 schrittweise um insgesamt 1,5 Jahre erhöht. Die „Pensionsreform 2003“ brachte in Folge eine vollständige Abschaffung aller (noch verbliebenen) Formen der vorzeitigen Alterspension. Die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit und die Gleitpension wurden ohne Übergangsfrist zum 01.01.2004 abgeschafft. Bei der Abschaffung der vorzeitigen Alterspension gibt es Übergangsregelungen für Männer, die vor 1953 und für Frauen, die vor 1958 geboren sind (Krenn/Vogt 2004: 83-84).

Parallel zur ersten Pensionsaltersanhebung wurde im Zuge der „Pensionsreform 2000“ erstmals eine Sonderregelung für Personen mit sehr langen Beitragszeiten geschaffen (Männer 45 Beitragsjahre/Frauen 40 Beitragsjahre, wobei Zeiten des Präsenz-/Zivildienstes und max. 5 Jahre Kindererziehungszeit auf die erforderlichen Beitragsjahre angerechnet werden), die einen früheren Pensionszugang ermöglichen (Krenn/Vogt 2004: 83-84).

Am 01.01.2005 ist mit dem Pensionsharmonisierungsgesetz 2004 die neueste Veränderung in Kraft getreten: Ein einheitliches Pensionsrecht für alle Personen unter 50 Jahren. Zweck dieser Harmonisierung ist eine Vereinheitlichung der derzeit unterschiedlichen Pensionssysteme. Für jede/n Versicherte/n wird ein persönliches und transparentes Pensionskonto mit Leistungsgarantie eingerichtet. Ziel ist, nach 45 Versicherungs- bzw. Beitragsjahren für alle Versicherten im Alter von 65 Jahren eine Pension in Höhe von 80% des Lebensdurchschnittseinkommens zu erzielen.¹⁰ Ein beitragsorientierter "Pensionskorridor" soll einen individuellen Pensionsantritt von 62 bis 65 Jahren ermöglichen. SchwerarbeiterInnen können unter bestimmten Voraussetzungen bereits im Alter von 60 Jahren in Pension gehen (Wirtschaftskammer Österreich 2005: 9-15).

⁹ 420 Beitragsmonate (35 Beitragsjahre) oder 450 Versicherungsmonate (37,5 Versicherungsjahre)

¹⁰ Zeiten der Kindererziehung werden künftig erhöht angerechnet. Auch Zeiten des Zivil- bzw. Präsenzdienstes werden anders bewertet.

Zu den Wirkungen der Reformen auf das Pensionseintrittsalter lassen sich bisher noch keine eindeutigen Aussagen treffen. Wie Abbildung 3 aufzeigt, ist das durchschnittliche Pensionszugangsalter seit 2000 leicht gestiegen. Auch der Fortschrittsbericht zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (Republik Österreich. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2004: 20) beschreibt eine Tendenz in diese Richtung bei den „vorzeitigen Alterspensionen“ von 2000 bis 2003. Diese Tendenz gilt es, mit der Entwicklung des Durchschnittsbestandes an arbeitslosen und in Schulung befindlichen älteren Personen und jenen, die Übergangsgeld und Pensionsvorschuss beziehen, in Beziehung zu setzen. Der Europäische Rat empfiehlt 2004, die Auswirkungen der Rentenreform auf das effektive Erwerbsaustrittsalter und die Fortschritte in der Erreichung der nationalen Zielvorgaben zu überwachen.

Nicht in jedem Fall kann davon ausgegangen werden, dass die Verhinderung von Frühpensionierungen automatisch eine Hinwendung zu unternehmensinternen Lösungs- und Verbesserungsstrategien in der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen bedeutet. Solange es genügend Alternativen in Form von verfügbaren Arbeitskräften gibt, können Ältere immer noch problemlos in die Arbeitslosigkeit geschickt werden (Krenn/Vogt 2004: 35). Der Ausblick von Synthesis (2004: 12) auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich prognostiziert jedenfalls, dass sich bis zum Jahr 2008 das Arbeitskräfteangebot (simultan zu einer Beschäftigungsexpansion, die allerdings geringer ausfällt) markant ausweiten wird und mittelfristig mit keiner Verringerung der Arbeitslosigkeit zu rechnen ist. Das bedeutet, dass laut dieser Prognose Unternehmen zumindest „quantitativ“ für die nächsten 4 bis 5 Jahre genügend Arbeitskräfte am Markt finden werden - offen bleibt, ob diese auch in der jeweiligen Region verfügbar sind und die erforderlichen Qualifikationen aufweisen. Andere Forschungsinstitute (Wirtschaftsforschungsinstitut und Institut für höhere Studien) gehen in ihren Prognosen davon aus, dass vermutlich schon im Jahr 2005 die Nachfrage nach zusätzlichen Arbeitskräften das zusätzliche Angebot übersteigen wird und dadurch die Arbeitslosigkeit sinkt. Es wird allerdings vorhergesagt, dass die Wirtschaft diese zusätzlichen Arbeitskräfte vor allem aus den (neu am Arbeitsmarkt auftretenden) Jungen rekrutiert. (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2005: 23). Gleichgültig, welches Szenario eintreten wird, präventive Maßnahmen mit langfristiger Perspektive müssen bereits heute gesetzt werden.

3. Ältere weisen nach wie vor die höchsten Arbeitslosenquoten auf

Um die Auswirkungen der Pensionsreformen abzufedern und weitere Aktivitäten zur Steigerung der Beschäftigungsquote Älterer zu setzen, wurde im Zuge des Budgetbegleitgesetzes 2003 zur Pensionsreform eine Reihe passiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen eingesetzt. So wurde beispielsweise als Ersatzleistung für den Wegfall der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit für bestimmte Personen¹¹ das so genannte „Übergangsgeld“ als Leistung aus der Arbeitslosenversicherung geschaffen. Der Anspruch auf dieses „Übergangsgeld“ ist an das Vorliegen von zumindest 52 Wochen Arbeitslosigkeit gebunden.¹² Die Altersteilzeitregelung wurde in modifizierter Form¹³ verlängert. Im Rahmen der "Aktion 56/58 Plus" kam es unter anderem zu einer Verminderung der Lohnnebenkosten für ältere ArbeitnehmerInnen durch den Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages. Des Weiteren wurden Veränderungen im „Bonus-Malus System“ (Förderung der Einstellung älterer Personen und Bestrafung der Beendigung des Dienstverhältnisse älterer DienstnehmerInnen) für Betriebe vorgenommen¹⁴ und der verstärkte Kündigungsschutz für Personen, die nach Vollendung des 50. Lebensjahres eingestellt wurden, setzt nun erst nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit ein. Trotzdem finden sich unter den Arbeitslosen in Österreich nach wie vor viele Ältere. Es sollte an dieser Stelle kurz angemerkt werden, dass Österreich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern zwar insgesamt eine sehr gute Arbeitsmarktpformance hat, die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren jedoch stark angestiegen ist.

Im Jahr 2004 war die Arbeitslosenquote bei den über 60Jährigen mit 12,4%¹⁵ die höchste aller Altersgruppen. Diese nahm allerdings mit 0,1% gegenüber dem Vorjahr ab, was – wie die folgende Tabelle zeigt – nicht heißt, dass weniger Personen dieser „Vorruhestandsgruppen“ arbeitslos vorgemerkt waren. Es folgen die 55 bis 59 Jährigen mit einer Quote von insgesamt 9,8%,¹⁶ um 1,3% weniger als im Jahr 2003. Hier

¹¹ Arbeitslose Personen, die in den Jahren 2004 bis 2006 das Mindestalter für eine vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit nach der am 31. Dezember 2003 geltenden Rechtslage erfüllen. Das Übergangsgeld wird vom Arbeitsmarktservice (AMS) ausgezahlt und errechnet sich aus dem Grundbetrag des Arbeitslosengeldes plus 25%. Per Verordnung kann das Übergangsgeld für weitere Geburtsjahrgänge verlängert werden.

¹² Diese 52 Wochen waren auch bei der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit notwendig.

¹³ Nunmehr ist das Blocken der Altersteilzeit gegenüber dem ursprünglichen Modell eingeschränkt und die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft wird forciert (100% Kostenersatz bei Einstellung einer Ersatzkraft, 50% ohne Ersatzkraft).

¹⁴ Anhebung des Malus, erhöhter Bonus durch den Entfall des DienstgeberInnenbeitrags zur Arbeitslosenversicherung.

¹⁵ 4,2% bei den Frauen und 14,8% bei den Männern.

¹⁶ 10,5% bei den Frauen und 9,4% bei den Männern.

ist auch ein Rückgang der vorgemerkten Arbeitslosen zu verzeichnen (siehe **Tabelle 2**), ebenso in der Gruppe der 50- bis 54Jährigen. Die Arbeitslosenquote beträgt in dieser Altersgruppe 7,0%,¹⁷ eine geringere Quote als jene der 20- bis 24Jährigen (8,5%)¹⁸ und der 25- bis 29Jährigen (7,1%).¹⁹ Obwohl die 45- bis 49Jährigen mit 6,4%²⁰ im Jahr 2004 die zweitniedrigste Arbeitslosenquote²¹ aller Altersgruppen aufweisen, ist die Anzahl der Vorgemerkten (siehe Tabelle) gestiegen.

Tabelle 2: Vorgemerkte Arbeitslose in ausgewählten Altersgruppen 2000-2004

Alter	45-49		50-54		55-59		mind. 60	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2000	8.393	10.965	11.821	11.991	3.891	14.166	353	1.358
2001	8.719	11.824	10.777	12.742	4.639	11.784	356	2.528
2002	10.048	14.068	10.853	14.199	6.743	12.586	395	3.592
2003	10.522	14.912	10.368	14.083	7.544	12.959	416	4.195
2004	11.550	15.924	9.418	13.390	6.762	11.594	376	4.559

Quelle: Eigene Darstellung ÖSB nach Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich

Dass im Jahr 2004 nicht mehr „Ältere“ vorgemerkt waren, ist sicher auch auf folgende Fakten zurückzuführen: Die Anzahl der PensionsvorschussbezieherInnen stieg zwischen 2000 und 2004 kontinuierlich an. Im Jahr 2004 bezogen 26.195 Personen diese Leistung, 2.200 Personen erhielten das neu eingeführte Übergangsgeld. Darüber hinaus profitierten zwischen 2000 und 2004 immer mehr ältere Beschäftigte von Altersteilzeitgeld. Auch führte die Forcierung von Schulungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen für ältere Arbeitslose zu einem Anstieg der SchulungsteilnehmerInnen²² über 49 Jahren um 33% (49,2% bei den Frauen und 24,8% bei den Männern), und zwar auf 4.529 Personen im Jahr 2004 (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2005: 16-17).

¹⁷ 6,3% bei den Frauen und 7,6% bei den Männern.

¹⁸ 7,1% bei den Frauen und 9,9% bei den Männern.

¹⁹ 6,3% bei den Frauen und 8% bei den Männern.

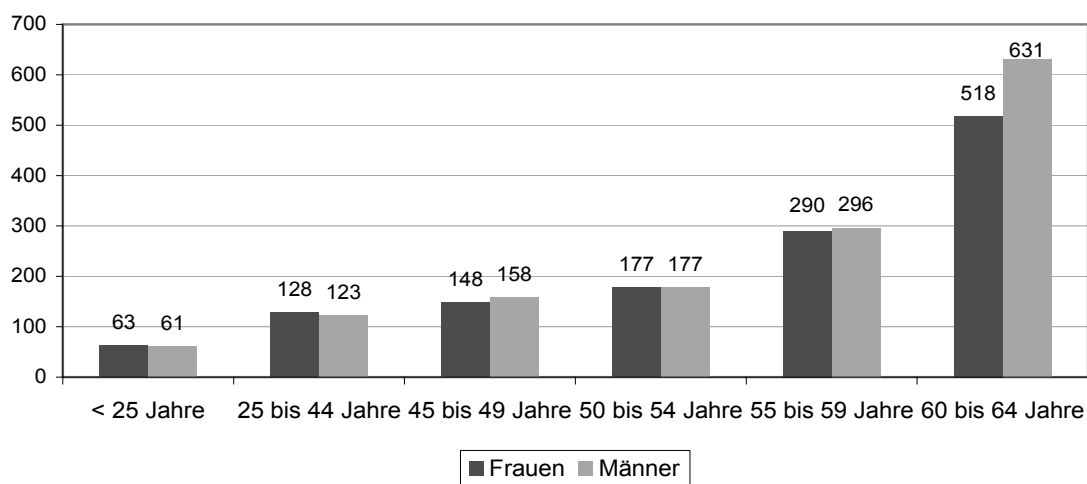
²⁰ 5,7% bei den Frauen und 7,0% bei den Männern.

²¹ Niedriger ist nur jene der 15- bis 19Jährigen mit 5,0% (6,2% bei den Frauen und 4,1% bei den Männern).

²² TeilnehmerInnen an Schulungen des Arbeitsmarktservice (AMS) sowie BezieherInnen von Pensionsvorschuss und Übergangsgeld werden nicht zu den Arbeitslosen gezählt.

Jene Älteren, die im Jahr 2004 arbeitslos vorgemerkt waren, hatten insbesondere mit geringen Wiederbeschäftigungschancen zu kämpfen. Dies ist ein altbekanntes Problem: Haben Ältere einmal ihren Arbeitsplatz verloren, sind sie - wie die folgende Grafik zeigt - erheblich länger arbeitslos als Jüngere. Die Wahrscheinlichkeit, wieder eine Beschäftigung zu finden, ist deutlich geringer als bei jüngeren Personen.

Abbildung 4: Durchschnittliche Vormerkdauer in Tagen



Quelle: Eigene Darstellung ÖSB nach AMS Österreich

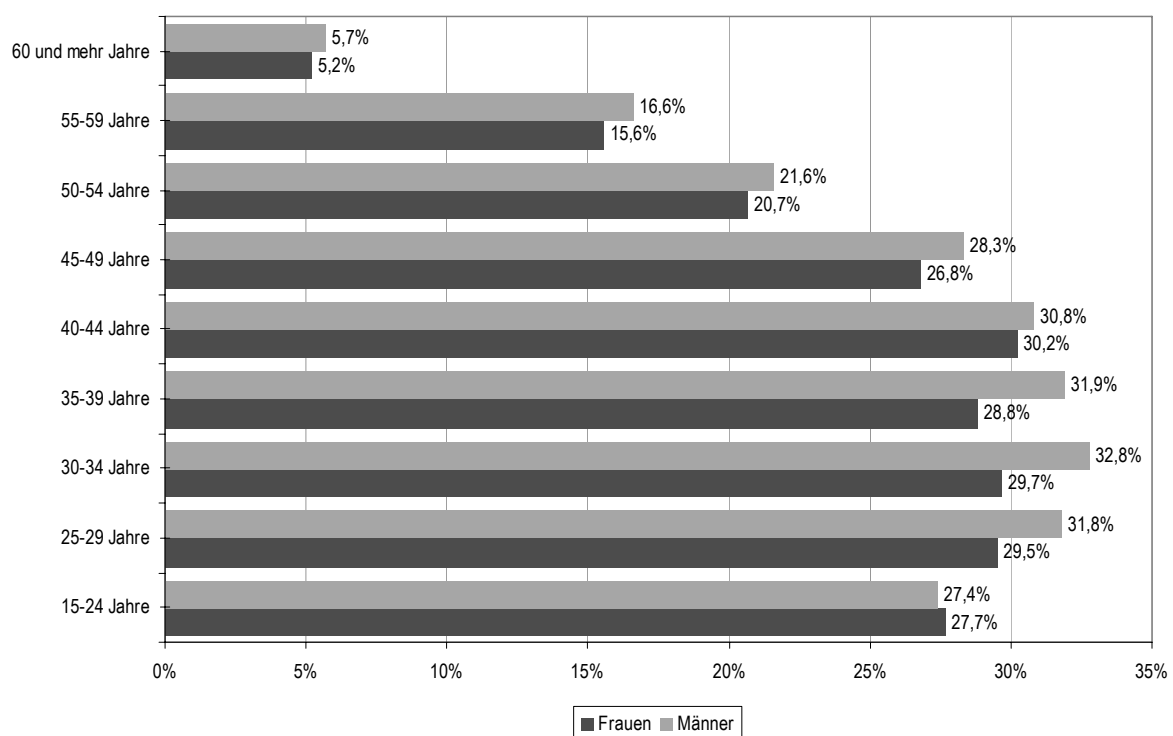
Ältere sehen sich großen Wiedereinstellbarrieren gegenüber, noch immer wird das öffentliche Bild älterer Arbeitskräfte weitgehend vom Defizitmodell des Alterns bestimmt. So werden „den Älteren“ undifferenziert gewisse Eigenschaften zugeschrieben, die am Arbeitsmarkt von Nachteil sind. Die häufigsten und typischsten Argumente, die gegen eine Einstellung von älteren ArbeitnehmerInnen vorgebracht werden sind, dass diese zu teuer, schlechter bzw. nicht mehr aktuell qualifiziert, weniger lernwillig, weniger belastbar bzw. leistungsfähig, öfter krank, weniger anpassungsfähig und flexibel seien und die Anforderungen neuer Unternehmensphilosophien nicht erfüllten (Enzendorfer et al. 2004: 42-47).²³

Ein Argument, das hier herausgegriffen und näher beleuchtet werden soll, ist die schlechtere bzw. nicht mehr aktuelle Qualifikation. Die formale Qualifikation (Schul- und Berufsausbildung) ist bei Älteren zwangsläufig „alt“, weil ihr Erwerb in der Regel länger zurückliegt, demgegenüber ist aber ein hohes Maß an Erfahrungswissen vor-

²³ Für Befunde, welche gegen diese Vorurteile sprechen, siehe den Beitrag von Putzing/Wahse in diesem Band.

handen (Enzendorfer et al. 2004: 44). Ältere nehmen allerdings, wie **Abbildung 5** zeigt, tatsächlich auch in geringem Umfang an Aus- und Weiterbildungen teil. So haben laut einer Sondererhebung des Mikrozensus 2003 in Österreich in der Altersgruppe zwischen 15 und 24 Jahren ungefähr 27% in den letzten 12 Monaten einen Kurs, eine Schulung oder ähnliches besucht. Bei den 25- bis 44-Jährigen liegt der Anteil der KursbesucherInnen konstant hoch bei rund 31%. Ab dem 45. Lebensjahr nimmt die Teilnahme kontinuierlich und stark ab (Statistik Austria 2004: 30), wie **Abbildung 5** zeigt. Ähnlich verhält es sich mit dem Interesse an Weiterbildung.

Abbildung 5: Teilnahme an Kursen, Schulungen usw. nach Altersgruppen



Quelle: Statistik Austria 2004: 30

Diese Befunde sind einerseits auf die Vernachlässigung Älterer in der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen, andererseits trauen sich ältere Personen häufig selbst keine Lernfähigkeit mehr zu und sind auch weniger motiviert als jüngere. Nachdem Motivation an Verwertungschancen und die Einsicht in den Zusammenhang von Weiterbildung, Qualifikation und Erwerbstätigkeit gebunden ist, stimmt das Ergebnis einer Umfrage in Österreich aus dem Jahre 2000²⁴ bedenklich: Nahezu ein Fünftel der 30- bis 44-Jährigen gab dabei an, dass für ihre Berufstätigkeit keine Weiterentwicklung der Kenntnisse erforderlich sei. Eine Förderung der Bewusstseinsbildung in Be-

²⁴ Fessel+GfK Umfrage.

zug auf Weiterbildung bereits in den mittleren Lebensjahren scheint daher angezeigt (Schneeberger 2004: 34, 39).

Abschließend noch ein Blick in die nahe Zukunft: Für das Jahr 2008 geht eine österreichische Mikroprognose (Alteneder et al. 2004: 22-23) bei fast allen Altersgruppen ab 29 Jahren (bis auf jene der 50- bis 54-Jährigen) von einer Zunahme im Bestand der Arbeitslosen aus. Voraussichtlich wird diese Zunahme bei den über 60-Jährigen am stärksten sein, was wiederum zeigt, dass die Alternative zur Pension zumindest mittelfristig leider immer noch die Arbeitslosigkeit ist.

4. Maßnahmen in Österreich sind noch erweiterbar

Während in Österreich bereits seit längerer Zeit verschiedenste Maßnahmen für die Zielgruppe Ältere umgesetzt werden, steht die Thematik des „aktiven Alterns“ - das heißt, die Betrachtung und Gestaltung des gesamten Erwerbslebens in Hinblick auf eine bestmögliche Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit - noch eher am Anfang.

Zum Thema Ältere wurden neben einer Reihe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, insbesondere zur Bekämpfung und zur Prävention der Arbeitslosigkeit Älterer, seit dem Jahr 2000 vor allem Sensibilisierungs- und Informationsaktivitäten eingesetzt. So hat beispielsweise der Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) im Jahr 2000 die Kampagne „Thema Alter“ gestartet, um Vorurteile abzubauen und die Potenziale von Älteren für die Wirtschaft aufzuzeigen.

Eine zentrale Rolle bei vielen der bisherigen und laufenden Aktivitäten spiel(t)en die Sozialpartner, deren Bedeutung für die Thematik auch auf europäischer Ebene hervorgehoben wird. So wurde im Jahr 2002 von der Arbeiterkammer und der Industriellenvereinigung die Initiative „arbeit & alter“ ins Leben gerufen, der sich im Jahr 2004 auch die anderen Sozialpartner (Österreichischer Gewerkschaftsbund und Wirtschaftskammer Österreich) anschlossen. Gemeinsames Ziel von „arbeit & alter“ ist die Sicherung der Produktivität älter werdender MitarbeiterInnen. Um dies zu erreichen, wurde in Form einer Wissens-Datenbank (Hintergrundinformation, Modelle guter Praxis, Checklisten), die unter www.arbeitundalter.at abrufbar ist, eine Art „virtuelle“ Unternehmensberatung für die lebensaltersgerechte Reorganisation von Arbeitsprozessen geschaffen. Des Weiteren wurde und wird im Rahmen dieser Initiative eine Reihe von Veranstaltungen umgesetzt (Republik Österreich Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2004: 20).

Auch die betriebliche Gesundheitsförderung rückte in den letzten Jahren – nicht zuletzt unter aktiver Promotion der Sozialpartner – verstärkt in das Blickfeld. Umfassende Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung werden in Österreich von verschiedenen AkteurInnen getragen, zentrale Knotenpunkte der österreichischen „Szene“ sind das Österreichische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung und der Fonds Gesundes Österreich.

Eine der aktuellsten Initiativen ist jene des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, das im Jahr 2004 in Kooperation mit der Wirtschaftskammer das Projekt „Reifeprüfung“ startete. Dabei handelt es sich um einen österreichweiten Wettbewerb zur Prämierung von Unternehmen, welche innerbetriebliche Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen (Männer über 45, Frauen über 40) setzen. Dieser Wettbewerb soll künftig jedes Jahr stattfinden (Republik Österreich. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2004: 18).

Programme und Projekte mit Blickrichtung auf eine altersgerechte Gestaltung betrieblicher und überbetrieblicher Aktivitäten – also unter Berücksichtigung aller Altersgruppen – fanden bislang in Österreich vor allem als Einzelprojekte in verschiedenen großen Unternehmen statt. Breitere, überbetriebliche oder regionale Initiativen beginnen sich erst zu entwickeln. Ein – sicher nicht alle Facetten und Aktivitäten berücksichtigender – Blick auf die bisherigen österreichischen Initiativen zeigt folgendes:

1. Es werden zwar teilweise Aktivitäten zum Altersmanagement und altersgerechten Arbeiten auf übergeordneter Ebene gesetzt, allerdings fehlen bislang umfassende regionale oder sogar nationale Programme wie jene in Finnland oder Deutschland.
2. Konkrete Umsetzungsprojekte, die über die einzelbetriebliche Ebene hinausgehen, gibt es bislang nur punktuell. Als Beispiel sei das Beratungsangebot „Alter macht Zukunft“²⁵ der oberösterreichischen Sozialpartner genannt, in dessen Rahmen Betriebe von VertrauensberaterInnen begleitet werden oder das ebenfalls im Rahmen von Artikel 6 stattfindende – gleichfalls oberösterreichische – Projekt WAGE.²⁶

²⁵ Siehe <http://www.arbeiterkammer.com/www-2833.html>

²⁶ Siehe www.wage.at

3. Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung wird das Thema Altern – und damit die altersgerechte Gestaltung von Erwerbsverläufen und betrieblichen Umfeldern - bislang kaum explizit berücksichtigt (Kriener et al. 2004: 22, 61).
4. Maßnahmen des „Altersmanagement“ haben vor allem die Älteren im Blickpunkt und es ist bislang nur vereinzelt zu einem Umdenken in Unternehmen im Sinne einer langfristig orientierten Personalpolitik gekommen (Krenn/Vogt 2004: 1-5). Erst allmählich entstehen Initiativen, die im Sinne der von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen beschäftigungspolitischen Leitlinien (2005-2008) einen „lebenszyklusbasierten Ansatz“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005: 11, 30-31), verfolgen, nicht nur das Alter sondern das Altern fokussieren.

Literaturverzeichnis

- Alteneder, Wolfgang/Eizinger, Christian/Kalmár, Monika/Lehner, Ursula/Löffler, Roland/Wagner-Pinter, Michael: (Synthesis Forschung). Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2008. Mikrovorschau Dezember 2004 im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien: 2004*
- Arbeitsmarktservice Österreich (Hrsg.): Die Arbeitsmarktlage im Jahr 2004, Wien: 2005*
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hrsg.): Bericht über die soziale Lage 2003-2004. Ressortaktivitäten und Analysen, Wien: 2004*
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Der Arbeitsmarkt im Jahr 2004. Analyse, Prognose, Forschung, Wien: März 2005*
- Biehl, Kai: Demographische Rahmenbedingungen, wichtige Eckdaten für die Politik, Teil 1; in Altersgerechte Arbeitswelt. Referate und Diskussionsbeiträge des ExpertInnenhearings der Sozialpartner, 27. und 28. Mai 2004, Wien: 2004*
- Biffi, Gudrun: Employment Issue Debate/Discussion VIII: Coping with an ageing workforce. Input Employment Week 2004: Human Capital – A Major Asset in the Enlarged European Union, 26.28 April 2004, Brussels: 2004a*
- Biffi, Gudrun: Aktuelle Maßnahmen zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich, in: Altersgerechte Arbeitswelt. Referate und Diskussionsbeiträge des ExpertInnenhearings der Sozialpartner, 27. und 28. Mai 2004, Wien: 2004b*
- Enzenhofer, Edith/Muralter, Doris/Rapa, Silvija/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin: Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren. AMS report 39, Wien: 2004*
- Kommission der europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission. Grünbuch „Angesichts des demographischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen.“, KOM (2005) 94 endgültig, Brüssel: 2005a*
- Kommission der europäischen Gemeinschaften: Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008); KOM (2005) 141 endgültig, Brüssel: 2005 b*

- Kriener, Birgit/Neudorfer, Ernst/Künzel, Daniela/Aichinger, Alice*: Gesund durchs Arbeitsleben. Empfehlungen für eine zukunfts- und altersorientierte betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittel-unternehmen, diepartner.at, Wien: September 2004
- OECD*: Overview OECD Economic Survey: Austria 2002-2003, 2003
- Republik Österreich. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.*. Fortschrittsbericht zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung 2004 – Österreich, Oktober 2004
- Mairhuber, Ingrid*: Pensionsreform in Österreich, Akteure und Inhalte (1980-2003). Forba Forschungsbericht 12/2003, Wien: 2003
- Schneeberger, Arthur*: Weiterbildung älterer Arbeitnehmer: Beteiligung, Interessen, Nachholbedarf; in Alternsgerechte Arbeitswelt. Referate und Diskussionsbeiträge des ExpertInnenhearings der Sozialpartner, 27. und 28. Mai 2004, Wien: 2004
- Statistik Austria*: Statistisches Jahrbuch 2005, Wien: 2005a
- Statistik Austria*: Demographisches Jahrbuch 2005, Wien: 2005b
- Statistik Austria*: Lebenslanges Lernen, Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien: 2004
- Wirtschaftskammer Österreich (Hrsg.)*: Pensionsharmonisierung 2. Auflage, Wien: Jänner 2005

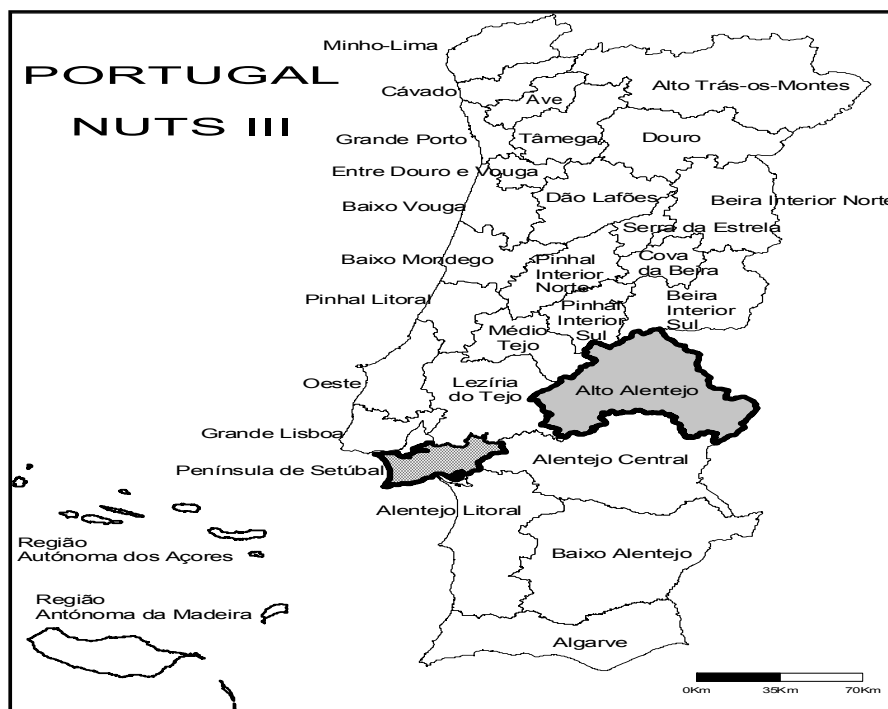
7. Portugal und seine Regionen – Eine demografische Betrachtung

Custódio Cónim, CEDEP

Vorbemerkung

Mit der nachfolgenden demografischen und sozio-ökonomischen Beschreibung Portugals und seiner Regionen (NUTS I, II und III)¹ wird versucht, die wichtigsten sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen der vergangenen 30 Jahre in der Entwicklung des Landes, d.h. von 1970-2001, wiederzugeben. Um den Untersuchungsplan des „geografischen Alterns“ in den Rahmen einer rück- und vorausblickenden Analyse einzupassen, wurde von der Grundlage der NUTS I, II und III ausgegangen. Besonderes Gewicht wurde auf NUTS III gelegt, da diese den Bezugsrahmen im Projekt *Smart Region* bilden. Daher werden im Folgenden die „Smart Regions“ Península de Setúbal und Alto Alentejo genauer betrachtet (vgl. **Abbildung 1**).

Abbildung 1: Portugal NUTS III



Quelle: Instituto Nacional de Estatística (INE) und eigene Aufstellung

¹ Nach der so genannten Nomenclature of territorial units for statistics (NUTS) erfolgt die hierarchische Klassifizierung von regionalen Verwaltungseinheiten auf drei Ebenen anhand von festgelegten Bevölkerungsgrenzen; siehe zur Erläuterung Stecker/Faik in diesem Band, Fußnote 10.

Nach den großen internen Migrationsströmen und dem portugiesischen Emigrationszyklus der 1950-70er Jahre hat in den vergangenen 15 Jahren die externe Immigration die Grunddynamik der externen Migrationssalden in Portugal bestimmt. Die „externe Immigration“ wird auch in Zukunft weiterhin die am stärksten maßgebliche Komponente des Bevölkerungswachstums des Landes darstellen, obwohl die Möglichkeit besteht, dass wieder ein neuer Emigrationszyklus einsetzen kann.

Der vorliegende Artikel teilt sich in zwei Hauptteile: Der erste Teil befasst sich mit der Untersuchung der demografischen Aspekte von Portugal und den Regionen Setúbal und Alentejo im Besonderen (siehe dazu ausführlich den Beitrag von Mendes in diesem Band). Der zweite Teil stellt eine Analyse der aktiven Bevölkerung dar. Falls nicht ausdrücklich erwähnt, stammen alle benutzten statistischen Angaben vom Nationalen Statistik-Institut (Instituto Nacional de Estatística, INE), insbesondere aus den Volkszählungen von 1970, 1981, 1991 und 2001 sowie aus demografischen Statistiken.

Auf der Ebene der Untersuchung der sozio-ökonomischen Problematik der älteren Bevölkerung ist es wichtig, sich damit zu befassen, aus welchen Quellen diese Personen den Hauptteil ihres Lebensunterhalts beziehen. Auf nationaler Ebene ist deutlich, dass der Unterhalt der Bevölkerung mit 50 Jahren und darüber sowie mit 65 Jahren und älter, beiderlei Geschlechts, in entscheidendem Maße aus Pensionen und Renten kommt, und zwar zu ca. 60% bzw. 90%. Die Bevölkerung mit 50 Jahren und älter bezieht ihren Unterhalt hauptsächlich aus Pensionen/Renten (57%), aus Arbeit (27%) und aus der familiären Unterstützung (9,4%). Bei der Gruppe der Personen mit 65 Jahren und darüber beziehen ca. 89% ihren Unterhalt hauptsächlich aus Renten/Pensionseinkommen und 4% zu Lasten der Familie bzw. aus Arbeit. Auf der Península de Setúbal beziehen ungefähr 54% der Bevölkerungsgruppe im Alter von 15 Jahren und älter ihren Lebensunterhalt vorwiegend aus dem Ertrag von Arbeit, verglichen mit 44% in der Region des Alto Alentejo. Demgegenüber beziehen etwa 22% der Bevölkerung der Península de Setúbal ihren Unterhalt aus Rente oder Pensionen, im Vergleich zu fast 36% in der Region des Alto Alentejo, woraus die Existenz unterschiedlicher Familien-, Wirtschafts- und Arbeitsstrukturen ersichtlich wird.

1. Demografische Beschreibung

Was die Bevölkerungsentwicklung betrifft, so brachten – nach Abschluss des Emigrationszyklus nach Europa und in andere Kontinente in den 1950er bis 1970er Jahren sowie aufgrund der hohen Fertilitätsraten der portugiesischen Frauen in den 1970er und 1980er Jahren – die 1990er Jahre demografische und soziale Situationen mit sich, die sich von denen der Vergangenheit deutlich unterscheiden. Die vergangenen beiden Jahrzehnte der demografischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung in Portugal und seiner verschiedenen Regionen charakterisiert durch das Auftreten starker Veränderungen in der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, familiären und erzieherischen Struktur, die tiefgreifende Veränderungen in sämtlichen Aspekten des Lebens der Bevölkerung und der Gesellschaft im Allgemeinen hervorgerufen haben. Seit der Mitte der 1990er Jahre und damit zu Beginn eines neuen Zyklus wird Portugal von einem Land mit starker Auswanderung in der Vergangenheit zu einem Einwanderungsland, wobei die Einwanderung gegenwärtig die bedeutendste Komponente des effektiven Wachstums der portugiesischen Bevölkerung darstellt. Die Península de Setúbal und der Alto Alentejo bringen jeweils sehr unterschiedliche und für die Vielfalt der portugiesischen Regionen repräsentative Erfahrungen zum Ausdruck.

1.1 Bevölkerungsdynamik

Die fünf Regionen der NUTS II des portugiesischen Festlands und die beiden Autonomen Regionen Azoren und Madeira sowie in deutlicherer Form die 30 Regionen nach NUTS III weisen untereinander stark unterschiedliche demografische Situationen und Dynamiken auf. Insgesamt verzeichnete die Bevölkerung der NUTS-II-Ebene zwischen 1970 und 2001 eine starke Zunahme in den 1970er Jahren (Rückkehr von Portugiesen aus den Ex-Kolonien in Afrika) und relativ hohe Fertilitätsraten. Dem folgte ein beinahes Null-Wachstum in den 1980er Jahren, wohingegen in den 1990er Jahren wiederum ein starkes Wachstum zu verzeichnen war (Immigration aus dem Ausland).

Die Region des Alentejo ist die einzige NUTS-II-Region, die im Verlauf der vergangenen beiden Jahrzehnte einen effektiven Bevölkerungsrückgang aufweist. In den 1990er Jahren registrierte außer dem Alentejo lediglich die Autonome Region Madeira ein Negativwachstum der Gesamtbevölkerung. In der Region Norte, der bevölke-

rungsreichsten des Landes, konzentrierte sich im Jahre 2001 mehr als 1/3 der Bevölkerung beiderlei Geschlechts, ungefähr 36%, verglichen mit 26% in der Region Lissabon und 23% in der Region Centro. Die Region des Alentejo verzeichnete 7,5% der Gesamtbevölkerung. Auf der Península de Setúbal konzentrierte sich im Jahre 2001 ca. 6,9% der Gesamtbevölkerung des Landes, verglichen mit 1,2% des Alto Alentejo. Im Rahmen der NUTS III war die auf dem Festland lebende Bevölkerung weitgehend in den Küstenbereichen konzentriert, wobei Groß-Lissabon und Groß-Porto sowie den entsprechenden Metropol-Gebieten besonderes Gewicht zukam.

In diesem Zusammenhang der Evolution und Aufgliederung der Bevölkerung nach Regionen unter dem Gesichtspunkt des Bevölkerungswachstums der 1970er Jahre führen die Rückkehr der Portugiesen aus den Ex-Kolonien (ca. 1 Mio. Personen) zusammen mit den relativ hohen Geburtenraten, die zu jener Zeit noch für die Fertilität der portugiesischen Frauen charakteristisch waren, sowie das Ende der großen Auswanderungszyklen der Vergangenheit zu einem hohen Bevölkerungswachstum in der Größenordnung von 1,3% für Gesamtportugal.

In den 1980er Jahren verzeichneten die Region Algarve und die Metropole Porto die größten Raten des Bevölkerungswachstums in der Größenordnung von 0,5% bzw. 0,4%. In den Regionen Alentejo, Autonome Region Azoren und Region Centro dagegen war ein Wachstum mit negativem Vorzeichen zu verzeichnen. Die Península de Setúbal war weiterhin ein wichtiger Anziehungspunkt für Bevölkerungsströme und registrierte zwischen 1981 und 1991 eine effektive Wachstumsrate in Höhe von 0,9%, eine der höchsten auf der Ebene von NUTS III. Diametral entgegengesetzt war die Situation im Alto Alentejo mit einer Wachstumsrate von -0,6%.

Im letzten Beobachtungszeitraum (1991-2001) zeigen die mittleren Wachstumsraten pro Jahr deutlich die Konzentration des Bevölkerungswachstums in den Regionen des Litoral und insbesondere in der Region Algarve, in den Metropolen Lissabon und Porto und in der Region Centro. In den 1990er Jahren - bedingt durch den nach Portugal gerichteten externen Immigrationszyklus - zeigen die Region Algarve und die Metropole Porto die höchsten Wachstumsraten, mit Werten in der Größenordnung von 1,6% bzw. 0,8%, gefolgt von der Region Norte mit 0,7% sowie der Stadt Lissabon und der Metropole Lissabon mit gemäßigeren Wachstumsraten (0,6%). Die Península de Setúbal registrierte eine der stärksten Wachstumsraten der Bevölkerung in der Gesamtheit der NUTS III (1,2%), im Gegensatz zu einer negativen Wachs-

tumsrate im Alto Alentejo (-0,6%). Die Regionen im Inneren des Festlandes, Pinhal Interior Sul, Serra da Estrela, Douro, Alto und Baixo Alentejo, Alto Trás-os-Montes, Beira Interior Sul und die Region des Algarve registrierten andererseits die signifikantesten negativen Wachstumsraten (in abnehmender Ordnung).

1.2 Natürliches Wachstum

Die Tendenz der Entwicklung der Geburten- und Sterbezahlen in Portugal ist Ausdruck des kontinuierlichen Sinkens der Geburtenziffern im Laufe der Jahre und einer gegenläufigen Entwicklung der Sterbeziffern. Zwischen 1971-1972, 1981-1982, 1991-1992 und 2001-2002 sank die Zahl der Geburten in Portugal zunehmend von 181.000 auf 152.000, 115.000 und 114.000 Individuen pro Jahr. Zwischen dem Anfang der 1970er Jahre und dem Jahr 2000 sank die Geburtenziffer in relativen Zahlen um ca. 37%. Zu vermerken ist, dass – als Resultat vor allem des Einflusses der externen Immigrationsströme auf die Zahl der Geburten in Portugal – die sinkende Tendenz der Lebendgeburten in der Mitte der 1990er Jahre und bis zum Jahre 2000 unterbrochen wurde. In diesen letzten Beobachtungsjahren erreichte die Zahl der Geburten 120.000 Individuen. Nach diesem Jahr nahm die Geburtenzahl erneut eine sinkende Tendenz an, wahrscheinlich als direkte Konsequenz der Verringerung der Immigration nach Portugal zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Umgekehrt stieg die Zahl der Sterbefälle im Verlauf des Beobachtungszeitraums kontinuierlich an, von ca. 96.000 zwischen 1970-1971 auf ca. 106.000 Individuen beiderlei Geschlechts zwischen 2001-2002, was einem Anwachsen von ca. 11% entspricht. Aufgrund der zunehmend höheren Lebenserwartung der Bevölkerung dürfte die wachsende Tendenz der Sterbeziffern für die mittel- und langfristige Zukunft anhalten.

Global gesehen verzeichnete die Bevölkerung in der Periode 1991-2001 negative natürliche Salden in den Regionen Zentrum, Alentejo und Algarve (in abnehmender Ordnung), während die restlichen NUTS-II-Regionen positive natürliche Salden aufwiesen.

Zwischen dem Beginn der 1970er Jahre und dem Jahr 2000 sanken die natürlichen Geburtsraten stark und blieben bei einem Wert in der Größenordnung von 0,1% stationär. In diesem letzteren Beobachtungszeitraum zeigten die Regionen Norte und Lissabon die höchsten natürlichen Geburtenraten im Rahmen der NUTS-II-Ebene (0,3%). Die Region Alentejo, die die niedrigsten Fertilitätsraten aufwies, registrierte eine natürliche Wachstumsrate in der Größenordnung von -0,5%, gefolgt von der Region Centro mit -0,2% und der Algarve mit -0,1%.

1.3 Fertilität

Global und historisch gesehen lässt sich das Sinken der Geburtenzahlen mittels der Entwicklung der Fertilitätsrate zusammenfassen. Diese drückt die Durchschnittszahl an Kindern pro Frau im gebärfähigen Alter (15-49 Jahre) aus, deren Wert zwischen 1960 und 2002 um mehr als 50% sank. Das akzentuierte und kontinuierliche Sinken der Fertilitätsrate kommt vom Ende der 1960er Jahre bis fast zum Ende der 1980er Jahre deutlich zum Ausdruck. In der letzten Hälfte der 1990er Jahre ist ein leichter Wiederanstieg der Fertilität bis 2000 zu beobachten, während in den letzten beiden Jahren des Beobachtungszeitraums wiederum eine leichte abnehmende Tendenz zu verzeichnen ist.

Die Verringerung des „Fertilitätskalenders“, sowohl auf nationaler wie auch auf regionaler Ebene, stellt ein weiteres dominierendes Merkmal in der Evolution der Fertilität der portugiesischen Frau dar. Das Sinken der Fertilität, das in allen Altersgruppen zu verzeichnen ist, ist vor allem auf die jüngeren Altersgruppen mit 20-34 Jahren konzentriert. Andererseits ist ein schwaches Ansteigen der Fertilität in den jüngsten Altersgruppen zu erkennen sowie auch in den fortgeschritteneren Altersgruppen zwischen 35-49 Jahren.

1.4 Überlebenaussichten

Die allgemeine und spezifische Sterblichkeit in der Gesamtheit der NUTS-II-Ebenen zeigt eine deutliche Tendenz abnehmender Sterberaten und ein entsprechendes Ansteigen der Langlebigkeit der Bevölkerung. Im Rahmen der Entwicklung der Sterbezahlsituation vor allem durch die starke Reduktion der Zahl der Sterbefälle von Kindern und Jugendlichen gekennzeichnet, bei gleichzeitigem starkem Anwachsen der Bevölkerung im Alter mit 50 Jahren und darüber (männlichen und weiblichen

Geschlechts). Zwischen 1970-1971 und 2001-2002 sank auf nationaler Ebene die Zahl der Sterbefälle mit 0 Jahren von etwas über 10% der Gesamtheit der Todesfälle im ersten Beobachtungszeitraum auf 0,5% in der Zeitspanne 2001-2002. Andererseits weist das Gewicht der Todesfälle mit 50 Jahren und darüber eine umgekehrte Entwicklung auf. Zu Beginn der 1970er Jahre beliefen sich die Todesfälle von Personen im Alter von 50 Jahren und mehr auf rund 77% aller Sterbefälle, verglichen mit 91% im Zeitraum 2000-2001. In der Region Alentejo, der am stärksten überalterten Region des Landes, beträgt der Prozentsatz der Todesfälle im Alter von 50 Jahren und darüber etwa 94% aller Sterbefälle.

Ähnlich wie die Entwicklung der allgemeinen und spezifischen Sterberate der Bevölkerung zeigen sich in der Verlängerung der mittleren Lebenserwartung der männlichen wie auch der weiblichen Bevölkerung die Fortschritte der vergangenen Jahrzehnte (vgl. **Tabelle 1**). Die mittlere Lebenserwartung der Bevölkerung stieg zunehmend von rund 58 Jahren in den Jahren 1949-1952 auf 66,9 Jahre zu Beginn der 1970er Jahre und erreichte anfangs der 1990er Jahre circa 75 Jahre. Im Jahre 2002 lag die mittlere Lebenserwartung des männlichen Geschlechts bei 73,7 und die des weiblichen Geschlechts bei 80,5 Jahren (77,1 Jahre im Durchschnitt der beiden Geschlechter). Zwischen 1990-1991 und 2001-2002 stieg die Lebenserwartung bei Geburt um etwa 3,2 Jahre bei den Männern und 3 Jahre bei den Frauen. Anfang 2000 konnten die Männer damit rechnen, im Durchschnitt 73,7 Jahre zu leben, verglichen mit 80,5 Jahren bei den Frauen. Die höhere Sterblichkeit der Männer scheint zwischen dem Anfang der 1990er Jahre und Anfang des 21. Jahrhunderts geringfügig abgenommen zu haben. 1990-1991 lebten die Männer im Durchschnitt ungefähr 7,1 Jahre weniger als die Frauen, verglichen mit 6,9 Jahren 2001-2002.

Tabelle 1: Lebenserwartung bei Geburt nach Geschlecht, NUTS I und II, 1990-91 und 2001-2002 (in Jahren)

NUTS I u II	1990-1991				2001-2002				Veränderung 1990-1991 und 2001-2002		
	MF	M	F	M-F	MF	M	F	M-F	MF	M	F
PORTUGAL	73,96	70,43	77,48	7,05	77,11	73,67	80,52	6,85	3,16	3,14	3,04
FESTLAND	74,05	70,55	77,55	7,00	77,28	73,86	80,65	6,79	3,23	3,31	3,10
Norte	73,59	70,11	77,01	6,90	77,38	73,96	80,71	6,75	3,80	3,85	3,70
Centro	74,38	70,82	78,00	7,17	77,73	74,52	80,92	6,40	3,34	3,69	2,92
Lisboa und Vale do Tejo	74,23	70,70	77,63	6,93	76,90	73,29	80,37	7,08	2,67	2,59	2,74
Alentejo	74,35	70,90	78,02	7,12	77,06	73,70	80,59	6,89	2,71	2,80	2,57
Algarve	73,75	69,95	77,88	7,93	76,80	73,10	80,87	7,77	3,05	3,15	2,99

Quelle: Instituto Nacional de Estatística (INE) und eigene Berechnung

1.5 Natürlicher und Migrationssaldo

Die externen Migrationsströme leisten weiterhin einen entscheidenden positiven Beitrag zur Intensität und Ausrichtung des Bevölkerungswachstums in Portugal und in der großen Mehrheit der portugiesischen Regionen und Gemeinden. Der effektive Saldo bei beiden Geschlechtern im vergangenen Jahrzehnt, d.h. zwischen 1991 und 2001, betrug auf nationaler Ebene ungefähr 489.000 Individuen, verglichen mit einem natürlichen Saldo in der Größenordnung von 88.000 Personen, was einem globalen Wanderungssaldo von 401.000 Individuen entspricht. Sämtliche NUTS-II-Regionen zeigen migratorische Salden mit positivem Vorzeichen, und in allen Regionen ist die entscheidende Rolle der globalen migratorischen Salden für das Wachstum der Bevölkerung in Portugal im vergangenen Jahrzehnt deutlich erkennbar. In diesem Zusammenhang sei noch registriert, dass zwischen 1995 und 2001 der Saldo der internen Migrationen auf der Península de Setúbal positiv und außerdem einer der höchsten unter den NUTS III war, während in der Region des Alto Alentejo interne migratorische Salden mit negativem Vorzeichen verzeichnet wurden (2,1% versus -0,8% im Zeitraum 1995-2001). Andererseits betrug das relative Gewicht der externen Immigranten in diesen beiden Regionen (Saldo der Bewegung) und in Bezug auf

die gesamte rezensierte Bevölkerung 2,6% in der Region Setúbal und 0,9% im Alto Alentejo, verglichen mit 2,4% bei der gesamten nationalen Bevölkerung.

1.6 Altersgliederung der Bevölkerung

Der „Mechanismus“ des demografischen Alterungsprozesses ist auf das Engste mit den Fertilitäts- und Langlebigkeitsraten der Bevölkerung verbunden. In dem Maße, wie Fertilität und Sterberate abnehmen, setzt ein Prozess ein, durch den die junge Bevölkerung abnimmt und ein beinahe korrespondierendes Anwachsen der alten Bevölkerung beginnt. Auch in Portugal liefert die Zunahme der Lebenserwartung bei Geburt und die Abnahme des Fertilitätsniveaus, zusammen mit den starken Auswanderungsbewegungen der 1950-70er Jahre, die Erklärung für die gegenwärtige Situation.

Unter diesem Blickwinkel der Entwicklung fand im Laufe der Zeit ein doppeltes Altern der Bevölkerung statt, als Konsequenz der verringerten Fertilität (Altern an der Basis der Alterspyramide) und des Alterns an der Spitze der Pyramide als Resultat der höheren Langlebigkeit der Bevölkerung. Auf nationaler und regionaler Ebene lässt sich die Entwicklung der demografischen Strukturen wie nachfolgend zusammenfassen.

Nationale Ebene

- a) Bei beiden Geschlechtern sank der Anteil der jungen Bevölkerung von 0-14 Jahren in zunehmendem Maße von 25,5% der Gesamtbevölkerung im Jahre 1981 auf 20,0% im Jahre 1991 und betrug im Jahre 2001 16,0%, was eine Abnahme von 16,0% zwischen 1991 und 2001 bedeutet.
- b) Die erwachsene Bevölkerung im Alter von 15-64 Jahren wuchs zwischen den Jahren 1981, 1991 und 2001 proportional gesehen an, mit Werten, die von 63,0% der Gesamtbevölkerung auf 66,4% und 67,7% zum letzten Beobachtungszeitpunkt ansteigen.
- c) Schließlich verzeichnete die alte Bevölkerung mit 65 Jahren und darüber sukzessive Anstiege, von 11,4% im Jahre 1981 auf 13,6% 1991 und 16,4% im Jahre 2001.

- d) Die Bevölkerung im Alter von 50 Jahren und darüber stieg von ca. einem Viertel der Gesamtbevölkerung im Jahre 1970 auf etwas mehr als ein Drittel im Jahre 2001 an.
- e) Die demografischen Abhängigkeitsniveaus neigen dazu, in Bezug auf die Alten zuzunehmen und in der jungen Bevölkerung abzunehmen und zwar in direkter Proportion zum Anwachsen der alten Bevölkerung und der Abnahme der jungen Bevölkerung. Der Index der Gesamtabhängigkeit der nationalen Bevölkerung lag 1970 bei einem ungefähren Wert von 62 Jungen und Alten pro 100 Erwachsenen im Jahre 1970, im Vergleich zu ca. 48 Jungen und Alten pro 100 Erwachsenen im Alter von 15-64 Jahren im Jahre 2001.
- f) Der Alterungsindex der Bevölkerung verdreifachte sich zwischen 1970 und 2001. 1970 existierten pro 34 Alte 100 Junge im Alter von 0-14 Jahren. Im Jahre 2001 übertrafen die Alten bereits die Zahl der Jungen, mit 102 Alten pro 100 jungen Personen.
- g) Die Zahl der sehr Alten mit 75 Jahren und darüber stieg in relativen Zahlen auf mehr als das Doppelte an, von 3,2% im Jahre 1970 auf 6,8% im Jahre 2001.

Ebene von NUTS III

- h) Auf der Ebene der NUTS III (2001) konzentrierte sich die Gruppe der Jungen überwiegend in den Autonomen Regionen Azoren und Madeira, in den Gemeinden des Litoral (Groß-Lissabon, Península de Setúbal, Oeste und Pinhal Litoral) sowie in den Regionen im Norden des Festlandes (mit Ausnahme von Alto Trás-os-Montes). Andererseits konzentrierten sich die Alten stärker in allen NUTS im Inneren des Festlandes, besonders in der Region Alentejo.
- i) Außerdem hatte die erwachsene Bevölkerung von 15-64 Jahren ein relativ stärkeres Gewicht in allen Regionen des Litoral und des Algarve (sowie einigen angrenzenden Regionen), mit Ausnahme des Alentejo Litoral und Minho Lima. Alle übrigen NUTS III wiesen eine signifikant geringere Zahl von Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahren) in der Gesamtbevölkerung auf.
- j) Die Alten mit 65 Jahren und darüber beiderlei Geschlechts verzeichneten in diesem Entwicklungsbild selbstverständlich einen Verlauf, der umgekehrt ge-

genüber jenem war, der in Bezug auf die Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter beobachtet wurde. In dieser Weise konzentrierte sich die alte Bevölkerung signifikant in den Regionen der inneren Hälfte des Festlandes (mit Ausnahme der Region des Douro und des Algarve).

Die „Smart Regions“ Península de Setúbal und Alto Alentejo

- k) Die Península de Setúbal weist im Rahmen der NUTS III eine der am wenigsten gealterten Strukturen auf, sowohl an der Basis als auch an der Spitze der Alterspyramide. Im Jahre 2001 betrug der Anteil der jüngeren Bevölkerung beiderlei Geschlechts ca. 15,3% der regionalen Gesamtbevölkerung, verglichen mit 13,3% in Alto Alentejo und einem Anteil von 16,0% der Gesamtbevölkerung auf nationaler Ebene.
- l) Der Prozentsatz der erwachsenen Bevölkerung im Alter von 15-64 Jahren konzentrierte sich stärker auf die Península de Setúbal mit 70,3% und wies damit einen der höchsten Werte auf der Ebene von NUTS III auf, im Vergleich zu 60,8% in Alto Alentejo und 67,7% in Portugal insgesamt.
- m) Schließlich betrug die alte Bevölkerung ab 65 Jahren und darüber 14,3% auf der Península de Setúbal verglichen mit 26,0% in Alto Alentejo und 16,4% in Portugal.

2. Aktives Altern

Als Ausdruck des langfristigen Effekts der sinkenden Fertilität auf Werte, die weit unterhalb des Bestandserhaltungsniveaus der Generationen liegen, und parallel dazu des kontinuierlichen Anwachsens der mittleren Lebenserwartung der Bevölkerung kann das *Altern der aktiven Bevölkerung* für sich allein die Einführung neuer sozialer Politiken notwendig machen, insbesondere im Rahmen der beruflichen Ausbildung und Requalifikation. Die Spezialisierung und Globalisierung der Weltwirtschaft sowie das unverzichtbare Ansteigen der Produktivität im Rahmen einer zunehmend wettbewerbsfähigen Wirtschaft bedeuten neue Herausforderungen und werfen spezifische Fragen auf, die mit der Gruppe der älteren aktiven Bevölkerung und ihrem natürlichen Verhältnis zu der jungen aktiven Bevölkerung zu tun haben. Da im gegenwärtigen demografischen Rahmen eine signifikante Wiederaufnahme vergangener Fertilitätsmuster nicht abzusehen ist, kann lediglich der Einfluss der externen Immig-

ration einen verzögernden Effekt auf eine starke und schnelle Überalterung der Strukturen der aktiven Bevölkerung ausüben.

Im spezifischen Rahmen der portugiesischen Wirtschaft bedingt das geringe Niveau an akademischer Qualifikation wie auch professioneller Ausbildung und Spezialisierung einer großen Mehrheit der älteren aktiven Bevölkerung, zusammen mit den niedrigen Produktivitätsraten, geringer technologischer Innovation bei gleichzeitigem Weiterbestehen traditioneller Produktionsmethoden (insbesondere in den Gewerben mit hoher Intensität nicht spezialisierter Arbeitskräfte) zwangsläufig eine Arbeits- und Sozialpolitik, die stark auf die Gruppe der älteren aktiven Bevölkerung hin ausgerichtet ist.

Als Resultat der gegenwärtigen demografischen Situation sowie der Entwicklungsperspektiven in einer mittel- und langfristigen Betrachtung können sich zusammengefasst die direkten und indirekten Auswirkungen des Alterns auf der Ebene der Beschäftigung und der Notwendigkeit von Ausbildung auf die folgenden Zielgruppen konzentrieren:

- Ältere aktive Bevölkerung, mit 40-64 Jahren, verglichen mit der jüngeren aktiven Bevölkerung im Alter von 15-39 Jahren, beiderlei Geschlechts;
- die Alten und das starke Ansteigen der Erfordernisse der älteren Bevölkerung ohne wirtschaftliche Tätigkeit (Gesundheit, Unterstützung im Haus, Bildung, Betreuung etc.);
- ältere aktive Bevölkerung mit 65 Jahren und darüber;
- Langzeitarbeitslose in der aktiven Bevölkerung im Alter von 45 Jahren und darüber.

In diesem besonderen Rahmen kommt die Projektion der aktiven und nicht aktiven Bevölkerung nach Geschlecht in 5-Jahres-Altersgruppen in einem mittelfristigen Horizont 2001-2021 zum Tragen und kann ein wertvolles Instrument für die Untersuchung und die quantitative Analyse der Problematik des demografischen Alterns der aktiven Bevölkerung in Portugal in einem mittel- und langfristigen Zeitraum darstellen.

2.1 Aktive Bevölkerung und Altern, 1981-2001

Im Rahmen der aktiven Bevölkerung auf nationaler Ebene (**Tabelle 2**) in den letzten beiden Beobachtungsjahrzehnten lässt sich die Entwicklung der demografischen Strukturen folgendermaßen zusammenfassen:

- Zwischen 1981 und 2001 stieg die aktive Bevölkerung beiderlei Geschlechts um ca. 324.000 Personen in der Altersgruppe 15-39 Jahre, verglichen mit einem Anwachsen in der Größenordnung von 571.000 Aktiven bei der älteren aktiven Bevölkerung. Die Zahl der aktiven Alten mit 65 Jahren und darüber zeigte in den Jahren 1981 bis 2001 eine leicht abnehmende Tendenz (in absoluten Zahlen).

Tabelle 2: Aktivitätsrate nach Altersgruppen und Geschlecht in Portugal, 1981, 1991, 2001

Jahre	Bevölkerung mit wirtschaftlicher Aktivität (Tausend)								
	1981			1991			2001		
	MF	M	F	MF	M	F	MF	M	F
15-39	60,3	60,0	56,0	57,5	57,1	54,3	65,6	64,0	58,1
40-64	37,4	38,4	42,2	39,9	40,9	43,6	32,8	34,7	40,4
65 und älter	2,2	1,7	1,8	2,6	1,9	2,1	1,6	1,3	1,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Instituto Nacional de Estatística (INE), Volkszählungen von 1981, 1991, 2001

- Zwischen 1981, 1991 und 2001 blieben die Beschäftigungsraten der männlichen Bevölkerung – die in den 1980er und 90er Jahren in den jüngeren Altersgruppen mit 15-10 Jahren und 20-24 Jahren (vor allem aufgrund des Anhebens der Schulpflicht) signifikant abnahmen – in den verbleibenden Altersgruppen relativ konstant, vor allem in den Jahren 1991 und 2001.
- Bei der weiblichen Bevölkerung war dagegen in den Jahren 1991-2001 eine starke Zunahme der Beschäftigungsraten in fast allen Altersgruppen (mit Ausnahme der Gruppen 15-19 und 20-24 Jahre) zu verzeichnen, insbesondere bei der Altersgruppe 25-64.
- Insgesamt wiesen die Beschäftigungsraten der männlichen Bevölkerung mit 15 Jahren und darüber eine abnehmende Tendenz zwischen den Jahren 1981-1991-

2001 auf, und zwar sanken sie von 72,7% im Jahre 1981 fortlaufend auf 68,4% 1991 und 66,0% im Jahre 2001.

- Bei der weiblichen Bevölkerung dagegen war mit einem kontinuierlichen Ansteigen der Beschäftigungsraten zwischen 1981 und 2001 eine entgegengesetzte Tendenz zu beobachten, von 35,9% im Jahre 1981, auf 43,4% 1991 und 49,4% im Jahre 2001.

Fasst man letztlich die Struktur der Empfänger von Arbeitslosenunterstützung für beide Geschlechter in großen Altersgruppen zusammen, so fällt auf, dass mehr als zwei Drittel der Arbeitslosen in der Gruppe der jüngeren Aktiven sich im Alter von 15-49 Jahren befinden (71% der Gesamtheit), verglichen mit ca. 29% von Arbeitslosen in der Gruppe der älteren Aktiven im Alter von 50 Jahren und darüber.

2.2 Entwicklungsperspektiven 2001-2021²

Die Entwicklung der demografischen Strukturen der portugiesischen Bevölkerung und die Verstärkung des Alterungsprozesses werden starken Einfluss auf die Entwicklung der aktiven Bevölkerung ausüben. Die Projektionen der aktiven Bevölkerung für ganz Portugal auf der Grundlage der Projektion der Bevölkerung nach Geschlecht und Alter sowie die Projektion der aktiven Bevölkerung auf den Horizont 2021 helfen dabei, die Problematik des demografischen Alterns im Zusammenhang mit der aktiven Bevölkerung zu präzisieren. Es sei jedoch für die langfristige Perspektive (2001-2051, auf nationaler Ebene) darauf hingewiesen, dass die portugiesische Bevölkerung nach derzeitigen Erkenntnissen dazu tendieren wird, in der Mitte des Jahres 2011 ein Maximum zu erreichen und danach bis zum Ende des Untersuchungszeitraums kontinuierlich abzunehmen. Zwischen 2001 und 2051 wird die Gesamtbevölkerung in der Tat voraussichtlich um ca. 11% sinken, von etwa 10,4 Mio. Personen beiderlei Geschlechts auf ca. 9,3 Mio. Personen.

Im Jahre 2001 existierten pro 100 junge Personen im Alter von 0-14 Jahren ca. 102 Alte im Alter von 65 Jahren und darüber. Im Jahre 2051 dürften auf je 100 junge Personen von 0-14 Jahren ca. 226 Alte mit 65 Jahren oder darüber (beiderlei Geschlechts) entfallen. Die langfristigen Veränderungen, die in der Struktur der Ge-

² Die hier angegebenen Perspektiven der Bevölkerungsentwicklung in Portugal für das Jahr 2021, nach Geschlechtern und Altersgruppen, sowie die Entwicklung der aktiven Bevölkerung wurden auf der Basis der Projektion der im Zeitraum 1981-2001 beobachteten Komponenten erstellt: Fertilität und Lebenserwartung, erwartete äußere Migrationssalden und Beschäftigungsraten nach Geschlecht und Altersgruppen.

samtbevölkerung zu verzeichnen sein werden, werden zwangsläufig tiefgreifende Auswirkungen auf die Struktur der aktiven Bevölkerung haben.

Bezogen auf die Entwicklung der nächsten 20 Jahre (2001-2021), lassen sich aus der Analyse der Resultate zusammenfassend folgende Schlussfolgerungen ziehen (vgl. **Tabelle 3**):

- Die aktive Bevölkerung im Alter von 15 Jahren und mehr zeigt die Tendenz, bis 2011 leicht anzusteigen, worauf eine leicht abnehmende Tendenz folgt, sowohl was das männliche als auch das weibliche Geschlecht betrifft. Bei beiden Geschlechtern wird die aktive Bevölkerung im Alter von 15 Jahren und darüber geringfügig unter der in der Volkszählung von 2001 genannten Zahl liegen (4,964 Mio. Personen).

Tabelle 3: Variation der aktiven Bevölkerung, Portugal 2001-2021 (in Tausend)

Altersgruppen	MF	M	F
15-39	-613	-339	-275
40-64	534	266	268
40-44	96	45	51
45-49	147	72	75
50-54	118	58	60
55-69	116	63	53
60-64	57	28	29
65 und +	27	12	15

Quelle: Instituto Nacional de Estatística (INE) und eigene Berechnung

- Die großen Veränderungen der aktiven Bevölkerung zwischen 2001 und 2021 werden sich voraussichtlich auf das starke Anwachsen der älteren Aktiven im Alter von 40-64 Jahren konzentrieren (534.000), verglichen mit einem Rückgang der Aktiven im Alter von 15-39 Jahren um 613.000 Personen. Wenn auch mit geringerem statistischen Gewicht, dürfte die aktive Bevölkerung mit 65 Jahren und darüber leicht ansteigen.

- Langfristig tendiert die aktive Bevölkerung somit dazu, trotz des positiven Einflusses der externen Immigration in Portugal, der im vorliegenden Projektionsmodell zugrundegelegt wird, fortschreitend älter zu werden. Relativ gesehen, wird sich die Aufgliederung der aktiven Bevölkerung nach großen Altersgruppen für die Gesamtheit des männlichen Geschlechts in der Gruppe der jüngeren Aktiven im Alter von 15-39 Jahren von etwas über 57% im Jahre 1981 fortschreitend auf 54,5% im Jahre 2001 und 43% im Jahre 2021 reduzieren. Beim weiblichen Geschlecht ist eine ähnliche Tendenz zu verzeichnen. Die Zahlen sinken von knapp unter 65,6% im Jahre 1981 auf 58,1% im Jahre 2001 und 47,7% im Jahre 2021. Auch wird die Gruppe der älteren Aktiven im Alter von 40-64 Jahren von ca. 40% im Jahre 1981 fortschreitend auf Werte um 44% im Jahre 2001 und 54,5% im Jahre 2021 ansteigen (Männer). Bei den Frauen werden die Aktiven im Alter von 40-64 Jahren von ca. 33% im Jahre 1981 auf knapp über 40% im Jahre 2001 ansteigen und können im Jahre 2021 52% übersteigen.
- Zusammenfassend wird sich die Zunahme der älteren Aktiven im Alter von 40-64 Jahren zwischen 2001 und 2021 voraussichtlich auf etwa +22% beim männlichen Geschlecht belaufen, verglichen mit ca. +30% bei den Frauen. Bei den jüngeren Aktiven im Alter von 15-39 Jahren ist eine umgekehrte Situation zu beobachten, und zwar sind relative Abnahmen in der Größenordnung von -21% sowohl bei den Männern wie auch bei den Frauen zu erwarten. Schließlich werden zwischen Beginn und Ende des Projektionszeitraums bei den Aktiven im Alter von 65 Jahren und darüber positive Variationen in der Größenordnung von +21% beim männlichen und +44% beim weiblichen Geschlecht prognostiziert.

Diese Aspekte sind umso wichtiger, wenn die strukturellen Probleme der portugiesischen Wirtschaft, insbesondere auf der Ebene der Produktivität, in die Überlegungen einbezogen werden. Als Beispiel sei angeführt, dass die Arbeitsproduktivität pro Beschäftigtem in Portugal im Jahr bei 64,3 lag (EU-15=100), verglichen mit Werten in der Größenordnung von 91,3 in Griechenland oder 95,2 in Dänemark – um nur die niedrigsten Werte der übrigen 15 EU-Mitgliedstaaten im Vergleich zu nennen.