

Ernst Kistler

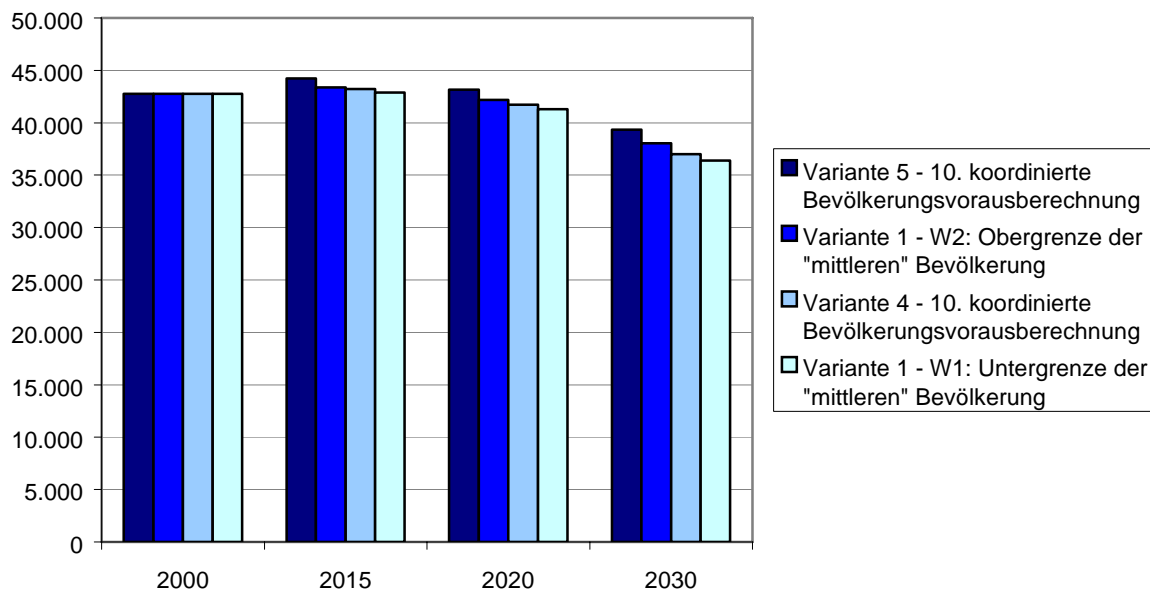
Die demographische Herausforderung – Mythen und Fakten

Resümiert man die in den letzten Jahren rasant angewachsene öffentliche Diskussion zum Thema Demographischer Wandel, so stellt man fest, dass der Grundtenor der Debatte über weite Strecken schwarzmalersch, nur die Risiken betonend und die demographischen Veränderungen als Begründungen für andere politische Maßnahmen funktionalisierend ist. Insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und der Sozialversicherung wird durch die Verwendung von extremen Szenarien ein Rechtfertigungsmuster für bestehende Probleme, vor allem für die leeren Sozialkassen und für geplanten Sozialabbau konstruiert.

1. Mythen über die künftige Arbeitsmarktentwicklung

Zu derartigen, häufig strapazierten Vorstellungen gehört die, dass durch die Schrumpfung der Bevölkerung sich schon auf relativ kurze Frist auch das Angebot an Arbeitskräften reduziere und eine demographische Wende am Arbeitsmarkt eintrete, die automatisch das Problem der Massenarbeitslosigkeit in milderem Licht erscheinen lässt und eine die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bedrohende Mangelsituation zunächst an Fach- und dann generell an Arbeitskräften beschwört. So kommt beispielsweise das Gutachten der Hartz-Kommission (vgl. Kommission zum Abbau 2002, S. 118) zu der völlig überdrehten Aussage, bis zum Jahr 2015 könnten bis zu 7 Mio. Arbeitskräfte in Deutschland fehlen. Selbst im Lichte des gegenwärtigen Aufschwungs ist die Lächerlichkeit dieser Vorhersage evident, ganz abgesehen von der immer zu stellenden Frage, um was für Arbeitsplätze (geringfügige Beschäftigung, Praktika, Ich-AG's oder 1 €-Jobs?) es sich denn dabei handeln soll.

Darstellung 1: Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotenzials auf Basis „mittlerer Varianten“ der 10. und 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Angaben in 1.000)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt (2003, 2006) und Prognos AG (2004, 2006).

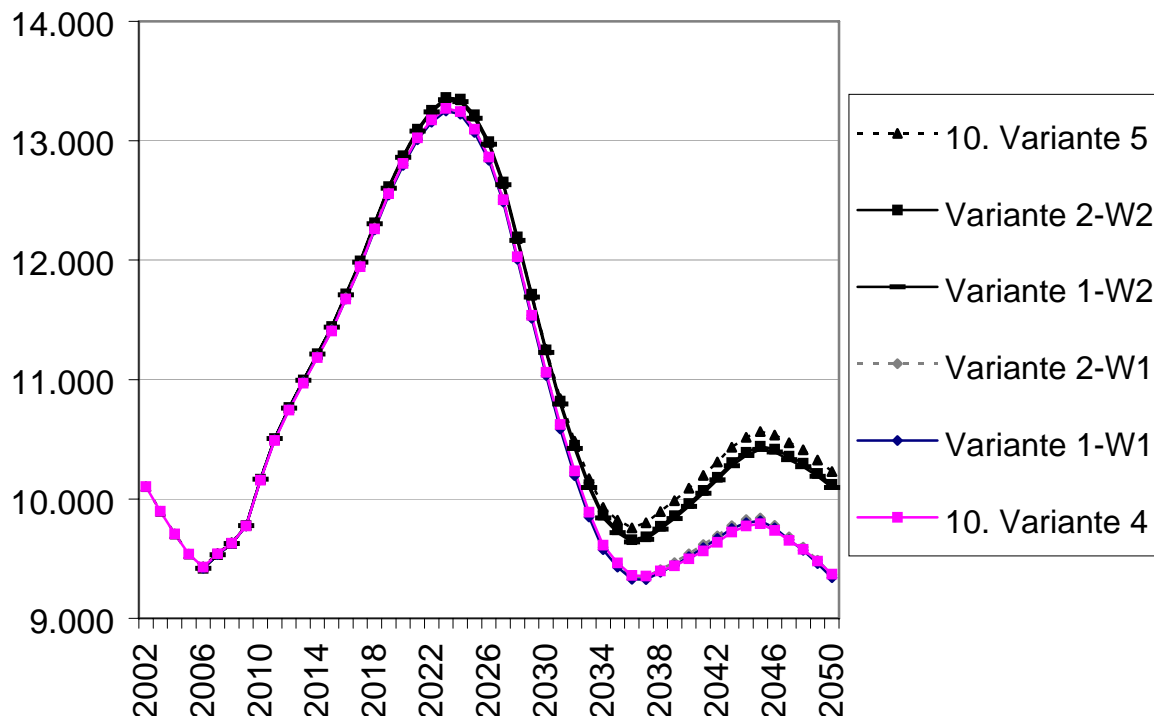
Darstellung 1 enthält auf der Basis mittlerer Annahmen zur Entwicklung der Bevölkerung und mittlerer Annahmen (vgl. Statistisches Bundesamt 2003, 2006 und Prognos AG 2006) eine Abschätzung der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials, also des Angebots an Arbeitskräften nach Bundesländern. Es wird ersichtlich, dass bis 2020 gesamtdeutsch kein auch nur annähernd relevanter Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu erwarten ist. Im Gegenteil: Zunächst nimmt, wie auch gegenwärtig zu beobachten, das Erwerbspersonenpotenzial noch kräftig zu, bevor es anfangs langsam und erst 2030 in einer wirklich spürbaren Dimension geringer sein wird als im Ausgangsjahr der Darstellung. Gleichzeitig zeigt die Darstellung die große Heterogenität und Asynchronität der Entwicklung nach Bundesländern. Natürlich werden die ostdeutschen Länder, in je weitere Ferne die „blühenden Landschaften“ rücken, von diesem Rückgang stärker und auch früher betroffen. Allerdings ist auch hier zunächst eine wesentlich größere Unterbeschäftigung zu überwinden und angesichts der starken Rückgänge der Bevölkerung insgesamt, in weiten Teilen der neuen Bundesländer, ist relativ schnell auch mit einem starken Rückgang der Nachfrage

nach Gütern und Dienstleistungen zu rechnen. Dies Argument bleibt allerdings leider dem Mainstream der deutschen Ökonomen wegen ihrer ausschließlichen Fixierung auf angebotstheoretische Überlegungen und die Exportdynamik weitgehend verschlossen.

Eine wesentlich entscheidendere Herausforderung als die Schrumpfung des Erwerbepersonenpotenzials stellt demgegenüber die Alterung der Bevölkerung bzw. des Arbeitsangebots und in der letzten Konsequenz natürlich auch die Alterung der Belegschaften dar. Darstellung 2 enthält auf der Basis der mittleren Szenarien der 10. und 11. Bevölkerungsvorausberechnung die voraussichtlichen Zahlen zur Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen. Im Kontext der Alterung ist dies einer der entscheidenden arbeitsmarktpolitischen Problempunkte der nächsten Jahrzehnte. Man erkennt, dass erst nach 2030 die gewählte Annahmekombination zu erwähnenswerten Ergebnisabweichungen führt; bis dahin ergeben sich hinsichtlich der zu erwartenden Zahl dieser Personen (die alle schon längst geboren sind) kaum Unterschiede. Die Zahl der 55- bis 65-Jährigen wird in den nächsten 20 Jahren dramatisch ansteigen. Verglichen mit dem Basisjahr 2002 ist von einem Zuwachs von bundesweit einem Drittel, in manchen Regionen von sogar bis zu zwei Dritteln auszugehen. Wie die regionalen Arbeitsmärkte derartige Zuwächse in der Zahl Älterer bewältigen sollen, darüber gibt es im Moment noch kaum Vorstellungen.

Vorliegende Studien die – bei aller Unsicherheit – eine langfristige Prognose der Arbeitsmarktbilanz wagen, kommen im Falle einer unterstellten relativ positiven Wirtschaftsentwicklung zu dem Ergebnis, dass sich ab 2030 die Arbeitslosenquoten in der Größenordnung von etwa vier bis sechs Prozent bewegen würden. Bei pessimistischeren Annahmekombinationen ist auch langfristig von Arbeitslosenquoten in der Größenordnung von 10 bis 12 Prozent in diesen Prognosen die Rede. Auch neueste Studien in dieser Richtung (vgl. Prognos 2006) kommen zu dem Ergebnis, dass der Mangel an Arbeitsplätzen und nicht der Mangel an Arbeitskräften das zentrale Problem in Deutschland sein wird.

Darstellung 2: Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-jährigen Bevölkerung im Vergleich von 10. und 11. koordinierter Bevölkerungsvorausberechnung (mittlere Varianten; Angaben in 1.000)



Quelle: INIFES nach Daten des Statistischen Bundesamtes 2003 und 2006.

2. Rente mit 67 – die Voraussetzungen fehlen

Selbstverständlich gibt es eine Reihe von guten Gründen dafür, dass die Menschen im Schnitt etwas länger arbeiten sollten. Die steigende Lebenserwartung führt zu einer deutlichen Ausdehnung der Rentenbezugszeiten und dies will finanziert sein. Außerdem ist es nicht sinnvoll und eine gigantische volkswirtschaftliche Verschwendung wenn z. B. ein Ingenieur von der Gesellschaft mit hohen Kosten ausgebildet wird, dann nur 25 oder 30 Jahre in den Betrieben beschäftigt ist und danach wie eine ausgepresste Zitrone, als altes Eisen der Gesellschaft im Vorruhestand wieder überstellt wird. Schließlich bedeutet eine vorzeitige Externalisierung aus den Betrieben und vom Arbeitsmarkt enorme individuelle und psychologische Kosten für die Betroffenen – die Mehrheit derjenigen, die das Rentenalter nicht in Arbeit erreichen, tun dies nicht freiwillig. All diese Gründe sprechen dafür, das faktische Renteneintrittsal-

ter näher an die 65 Jahre heranzubringen und die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen.

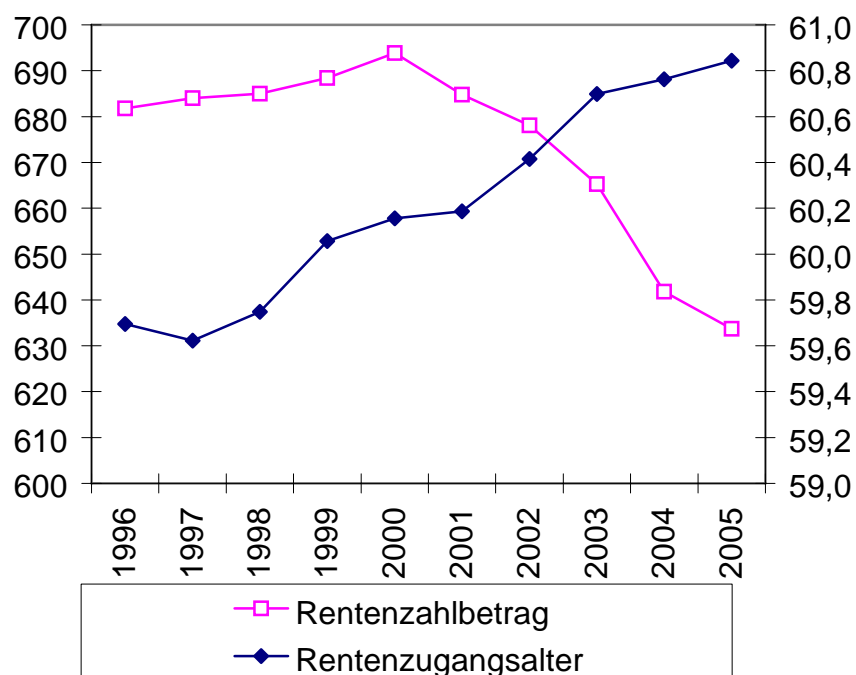
Dies ist allerdings eine sehr voraussetzungsreiche Zielsetzung. Es muss sowohl die Arbeits- als auch die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen gegeben sein. Arbeitsfähigkeit umfasst dabei in einer vereinfachten Adaption des finnischen Modells des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“ (vgl. Ilmarinen 2006) die Elemente der Gesundheit, Kompetenz und Motivation. Mit diesen Elementen sind gleichzeitig die Herausforderungen für die Individuen wie aber auch für die Betriebe umrissen. Zusätzlich zur Arbeitsfähigkeit der Individuen setzt Beschäftigungsfähigkeit aber auch noch voraus, dass der Arbeitsmarkt für Ältere bzw. überhaupt für zusätzliche Personen aufnahmefähig ist. Weiterhin müssen die Betriebe bereit sein, Ältere länger zu beschäftigen bzw. vom externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren.

Insbesondere gilt dies auch mit Blick auf die geplante Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre oder, wie aus wirtschaftsnahen Kreisen gefordert wird, sogar auf ein noch höheres Alter. Dafür, dass sich dafür die Voraussetzungen in Zukunft verbessern würden, spricht momentan sehr wenig. Die Bedingungen verschlechtern sich sogar eher und die Betriebe stehlen sich noch mehr, trotz entsprechender Modellversuche, Best Practice-Beispiele und Kampagnen, aus ihrer Verantwortung (vgl. unten).

In jedem Fall bedeutet aber eine Erhöhung des Regelrentenalters, dass noch zusätzlich, über die oben genannten Argumente hinaus, Arbeitsplätze zur Verfügung stehen müssen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit schätzt (vgl. Fuchs 2006), dass, beginnend ab 2012, der ansteigende Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2030 eine Größenordnung von zwischen 1,2 und über 3 Mio. erreichen wird. In all diesen Berechnungen ist von der Arbeitsnachfrage her gesehen auch noch nicht berücksichtigt, dass im Hinblick auf die Rationalisierungsmaßnahmen wohl das Ende der Fahnenstange ebenso wenig erreicht ist, wie bei den den Betrieben viel zu leicht gemachten Verlagerungen ins Ausland. Hinsichtlich der Effekte, die die Öffnung des Binnenmarktes ab 2011 mit sich bringen

wird, ergeben sich ebenfalls zwar relativ breit streuende Positionen hinsichtlich der zu erwartenden Effekte. Klar muss aber sein – was leider bisher in den entsprechenden Studien viel zu wenig berücksichtigt wird – dass auf Grund der stark zweigipfligen Altersstruktur in den östlichen Beitrittsländern genau zu dem Zeitpunkt, wenn die Mehrheit der Babyboomer in Deutschland im höheren Erwerbsalter ist, eine erneute stark besetzte Zahl von Jahrgängen in den Beitrittsländern am Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, die im Schnitt etwa 15 Jahre jünger sind. Dass zwar die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen wegen der langsamer als die Zahl der Köpfe sinkenden Zahl der Haushalte nur schwächer zurückgeht als die Einwohnerzahl, führt langfristig aber auch nur zu einer Abdämpfung des Effekts einer geringeren gesamtwirtschaftlichen Nachfrage bei deutlicher sinkenden Bevölkerungszahlen.

Darstellung 3: Rentenzugangsalter und Rentenzahlbetrag der neuen Versichertenrenten 1996 – 2005



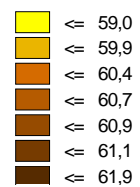
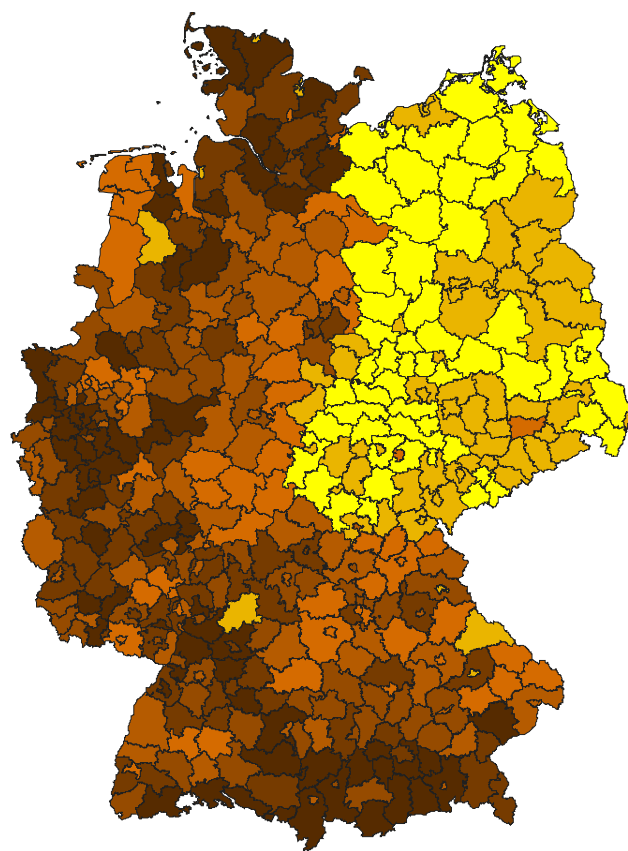
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Schließlich muss noch berücksichtigt werden, dass schon vor der Einführung der Rente mit 67 die bisherigen so genannten Reformmaßnahmen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik zu einer deutlichen Erhöhung des Arbeitsangebots-

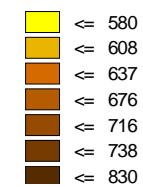
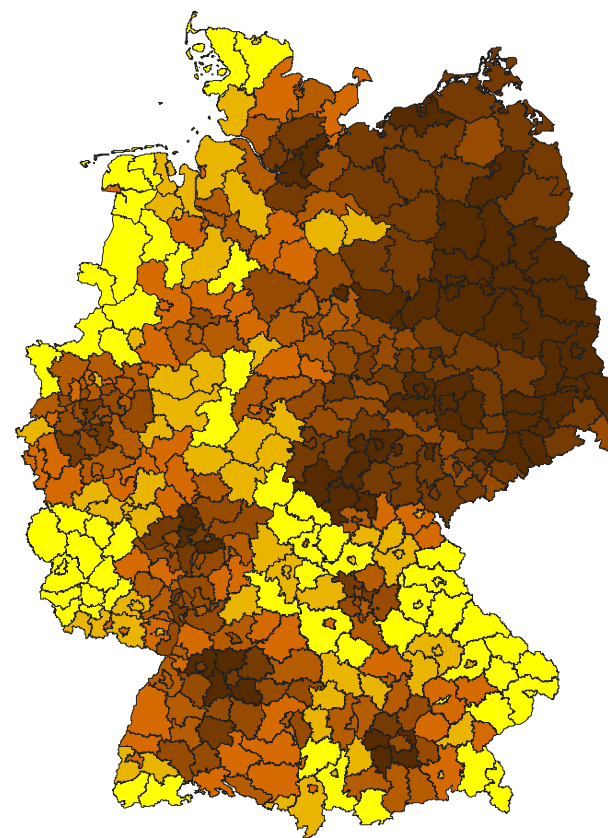
zwanges geführt haben, der sich noch weiter verstärken wird. Wie aus Darstellung 3 ersichtlich wird, ist auf Grund der Rentenreformen der Jahre 1991 ff. bereits in den letzten Jahren die Höhe der Zahlbeträge der neuen Versichertenrenten trotz steigenden Renteneintrittsalters deutlich gesunken. Die Rückgänge waren bisher besonders bei den westdeutschen Männern sehr ausgeprägt (gut 10%). Sie werden in Zukunft aber auch das bisher noch recht hohe Niveau der neuen Versichertenrenten in den neuen Bundesländern (vgl. Darstellung 4) noch deutlicher senken. Die höhere Arbeitslosigkeit wird massiv auf die Rentenansprüche durchschlagen. Die zumindest bisher geringere Verbreitung (nur etwa 10 Prozent gegenüber ca. 35 Prozent im Westen) von zusätzlichen Alterseinkünften, neben den Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, wird im übrigen nicht unwesentlich zu einer Schwächung der endogenen Wirtschaftskraft durch eine geringere Nachfrage der privaten Haushalte beitragen. Auch diesbezüglich sind an der Vorstellung von einem „Silbernen Markt“ erhebliche Zweifel anzubringen (vgl. Kistler 2006, S. 109 ff.).

Darstellung 4: Große regionale Unterschiede bei den neuen Versichertenrenten

Durchschnittliches Rentenzugangsalter
2004



Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag in
Euro 2004



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

3. Die Betriebe tun zu wenig

Damit stellt sich – neben der Frage der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen bzw. einer entsprechenden Nachfrage nach Arbeit – in der Zukunft die Frage, ob die Betriebe bereit sind, auch die zunehmende Zahl Älterer zu beschäftigen bzw. ob die Älteren in der Lage sein werden, länger zu arbeiten.

Hierzu ist festzustellen: Es gibt natürlich einzelne Betriebe, die sich wirklich bemühen, durch Maßnahmen eines altersgerechten Arbeitens ihre Beschäftigten in die Lage zu versetzen, länger zu arbeiten. Es gibt auch solche Betriebe, die durch Maßnahmen altersgerechten Arbeitens den bereits heute Älteren entsprechende Möglichkeiten einzuräumen versuchen. In der großen Mehrheit der Betriebe ist dies aber nicht der Fall und es gibt eindeutige Belege dafür, dass sich die entsprechenden Voraussetzungen seitens der Betriebe gerade in den letzten Jahren noch deutlich verschlechtert haben.

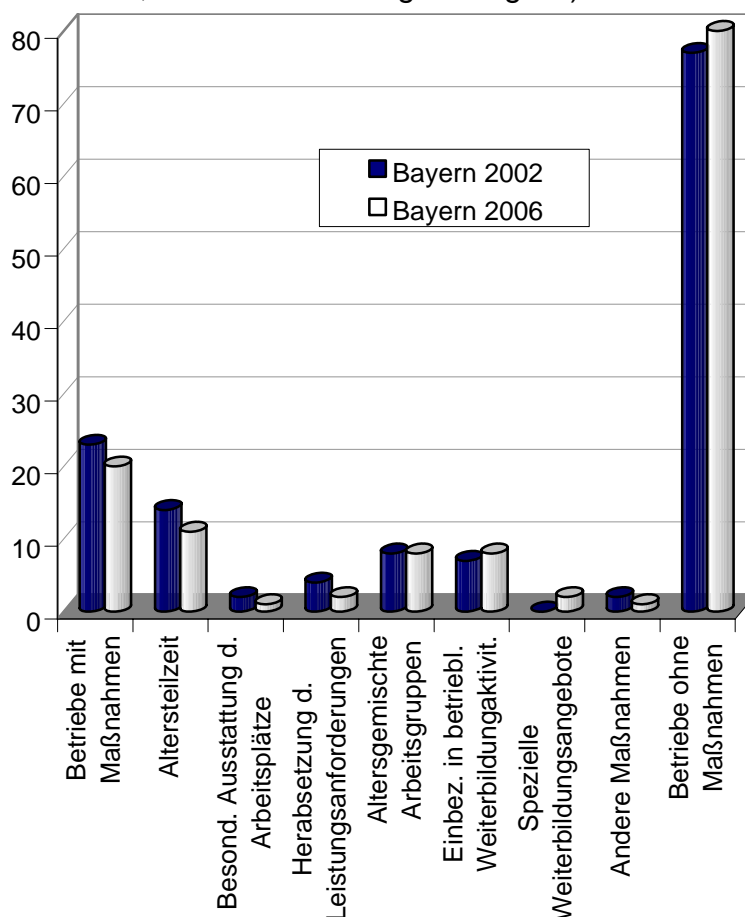
Das gilt zunächst, weil sich (vgl. Fuchs, Conrads 2003; Fuchs, T. 2006, auf internationaler Ebene Moliniè 2003) in verschiedenen Dimensionen die Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren deutlich verschlechtert haben.

Wie Darstellung 5 zeigt, ist die Verbreitung von Maßnahmen für ältere Beschäftigte (über 50 Jahre) in denjenigen 60 Prozent der Betriebe, die überhaupt Ältere beschäftigen, recht gering und nimmt, wie hier am Beispiel des Freistaats Bayern demonstriert, auch aktuell zwischen den Jahren 2002 und 2006 noch ab. Die Problematik dabei bezieht sich weniger auf Betriebe, die Altersteilzeit anbieten (was an sich nicht als Maßnahme für die Beschäftigung Älterer zu betrachten ist, sondern eher das Gegenteil), sondern auf andere Maßnahmen in Richtung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements und altersgerechter Arbeitsgestaltung.

Solche Zahlen wie in Darstellung 5 strafen jedenfalls die Aussagen aus dem Arbeitgeberlager Lügen, dass sich die Betriebe zunehmend um eine entsprechende altersgerechte Arbeitsgestaltung mühen würden. Das gilt aber nicht nur im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen für Ältere, sondern insbesondere auch angesichts des - eigent-

lich noch wichtigeren – Aspekts altersgerechten Arbeitens. Zwar zeigt sich in Ergebnissen des IAB-Betriebspanels (vgl. Böhme u. a. 2005), dass sich ein langsam zunehmender Anteil von Betrieben um Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung bemüht. Allerdings ist der Hauptgegenstand der entsprechenden Nennungen das Durchführen von Krankenstandsanalysen und von Mitarbeiterbefragungen, worunter offensichtlich die große Mehrheit der so antwortenden kleineren Betriebe vor allem Rückkehrergespräche versteht. Im Hinblick auf die Verbreitung von Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildungsförderung stellen sich demgegenüber aber die Ergebnisse als deutlich schlechter werdend dar.

Darstellung 5: Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in denjenigen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigen (in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: INIFES 2007, eigene Darstellung nach IAB-Betriebspanel Bayern 2002, 2006.

Laut Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung hat die Verbreitung betrieblich geförderter beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten Jahren abgenommen. Sie leidet außerdem sehr stark an einer hohen Selektivität: Gefördert werden insbesondere Maßnahmen für solche Beschäftigten, die über bereits höhere Vorqualifikationen verfügen. Gleichermaßen sind Ältere nur in sehr geringem Maß an geförderter betrieblicher Weiterbildung beteiligt. Nimmt man zu diesen wenig erfreulichen Befunden noch hinzu, dass sich im Betriebspanel 2002 ein hoher Anteil von rund einem Viertel aller 16.000 befragten Betriebe ganz offen zu einem altersdiskriminierenden Personalrekrutierungsverhalten bekannt hat (vgl. Kistler 2006, S. 143 ff.) und dass laut Betriebspanel 2006 nur 7 Prozent der in den alten Bundesländern im ersten Halbjahr 2006 neu eingestellten Personen über 50 Jahre alt waren, so kann man davon sprechen, dass die Betriebe in Deutschland schlicht nicht auf die demographischen Herausforderungen eingehen. Die Tatsache, dass der entsprechende Wert in Ostdeutschland mit rund 14 Prozent Einstellungen Älterer deutlich höher ist, dass diese – allerdings quantitativ wesentlich weniger zahlreichen – Neueinstellungen aber vor allem in denjenigen Branchen erfolgten, in denen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (ABM, SAN etc.) üblicherweise in Ostdeutschland auch und gerade die Älteren einschließen, ist nicht viel tröstlicher. Sie ist eher als Beleg dafür zu nehmen, dass ein ehrlicher zweiter bzw. dritter Arbeitsmarkt dringend nötig wäre.

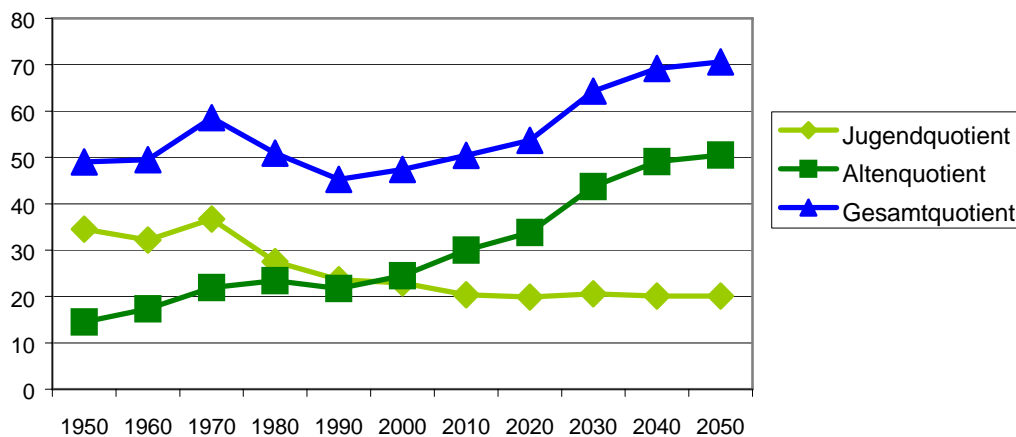
In der Summe zeigen die vorgestellten Befunde, dass Maßnahmen wie die Rente mit 67, die die Problemlösung einseitig in einer Erhöhung des Arbeitsangebotszwanges sehen, an den Realitäten vorbeigehen. Das Ergebnis einer solchen Politik wird schon bald in einem wieder zunehmenden Anteil Älterer in Armut zu beobachten sein. Die seit einigen Jahrzehnten weitgehend überwunden geglaubte Altersarmut wird durch diese sogenannte Reformpolitik wieder zurückkehren.

4. Der Mythos von den demographiebedingt leeren (Sozial-)Kassen

So abwegig eine Politik ist, die bei den Arbeitnehmern nur ständig fordert und bei den Unternehmen nur das Instrument des Förderns kennt, so abwegig ist auch die häufig zu hörende Behauptung, der demographische Wandel wäre bereits heute die Ursache für die leeren (Sozial-)Kassen. Wohlgemerkt: Mit dieser Aussage sollen die durch die demographischen Veränderungen in der Zukunft, vor allem ab 2030, zu erwartenden zusätzlichen Bedarfe insbesondere im Bereich der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung nicht klein geredet werden. Diesen Herausforderungen muss man sich – allerdings ohne die gängige Schwarzmalerei und Hysterie – durchaus stellen. Eine Gesellschaft in der auch in Zukunft ein gewisser Produktivitätsfortschritt zu erwarten ist, wird diese Herausforderung im Prinzip auch ohne einen Wohlfahrtsverlust für die Jüngeren gegenüber heute problemlos schultern können.

Darstellung 6 zeigt anhand der gängigen demographischen Koeffizienten, die Relation von Jungen bzw. Alten und von Jungen plus Alten zur Zahl der Personen im Erwerbsalter von 15 bis 64 Jahren. Datenbasis ist dabei für die Vergangenheit die amtliche Statistik und für die Zukunft die mittlere Prognose der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wie zu erwarten, ist der Jugendquotient – mit einem gewissen Gipfel um das Jahr 1970 – in der Vergangenheit gesunken und wird sich in Zukunft auf niedrigem Niveau stabilisieren. Der Altenquotient ist seit 1950 deutlich angestiegen und wird sich erst nach 2050 wieder nach unten bewegen. Damit ist beim Gesamtquotienten ebenfalls ab 2030 ein Niveau zu erwarten, das höher ist als es im Jahr 1970 war. Im Moment leben wir aber diesbezüglich in einer demographisch recht günstigen Situation.

Darstellung 6: Zur demographischen Belastung in Deutschland 1959-2050
Jugend-, Alten- und Gesamtquotient (15/65) in Deutschland¹⁾ 1950–2050



Quelle: Kistler 2006.

Bedenkt man allerdings, dass in der Zeit um 1970 sowohl relativ großzügige rentenpolitische Maßnahmen durchgeführt wurden – die das eigentlich positiv konnotierte Wort Reformen noch verdienten – und dass damals für die Jungen gerade ein deutlich höherer Anteil an Bildungsausgaben am Sozialprodukt getätigt wurde, so kann man noch mehr mit Fug und Recht die Jahre 1990 bis 2010 oder 2020 als demographisch gesehen sehr günstige Zeit bezeichnen. Diese Kurve des demographischen Gesamtquotienten erweist sich übrigens bei anderer Abgrenzung des Erwerbsalters als relativ parallel, wenn natürlich auch auf anderem Niveau, als in Darstellung 6. Bildet man weiterhin auf der Basis mittlerer Prognoseannahmen für die Zukunft und der Realzahlen für die Vergangenheit den Quotienten aus Nicht-Erwerbspersonen zu Erwerbspersonen (vgl. ausführlich dazu Kistler 2006, S. 209 ff.), so ergibt sich wiederum ein ähnlicher Kurvenverlauf, der allerdings noch etwas flacher ist als der Gesamtquotient in Darstellung 6. Dies bedeutet, dass die heutige demographische Situation tatsächlich als relativ günstig zu bezeichnen ist. Schuld an den leeren öffentlichen Haushalten bzw. Sozialkassen ist nicht der demographische Wandel, schuld ist vielmehr die hohe Arbeitslosigkeit, die Förderung statt Einschränkung sozialversicherungsfreier Jobs, die falsche Finanzierung der richtigen Entscheidung für die deutsche Einheit aus den Beitragsmitteln der Sozialversicherung sowie eine insgesamt zu geringe und in Kreislaufzusammenhängen auch noch die Arbeitslosigkeit mit för-

dernde, außerordentlich schwache Lohnentwicklung mit der Folge einer seit Jahrzehnten weitgehend stagnierenden Binnennachfrage.

Diesem Befund entspricht auch (vgl. Hahlen 2002, S. 1049), dass die Anteile der Ausgaben für die Funktion Alter am Sozialbudget heute immer noch niedriger sind, als sie in den 70er Jahren waren.

5. Ein kurzes Fazit

Verschiedene Autoren (vgl. z. B. ver.di 2003) sehen angesichts von Zahlen wie den in Darstellung 6 vorgestellten, dass es, selbst mit relativ bescheidenen angenommenen Raten des Produktivitätszuwachses in der Zukunft, wenig Probleme bereiten wird, eine größer werdende Zahl an Älteren, nicht mehr im Erwerbsleben stehende Personen, zu finanzieren. Dieses Argument ist richtig! Dieses Argument setzt aber an einem Punkt eine entscheidende Weichenstellung voraus, hinsichtlich derer große Veränderungen eintreten müssten. In den letzten 20 Jahren ist es zu einer deutlichen Verschiebung in der funktionalen Einkommensverteilung hin zum Faktor Kapital gekommen. Die personale Einkommensverteilung wird ungleicher (Spreizung) und die Selbständigenhaushalte waren die einzige soziale Gruppe, die ihr Nettoäquivalenzeinkommen in den letzten Jahren – von einem von Haus aus höheren Niveau – deutlich noch weiter steigern konnten (vgl. Kistler 2006, S. 125). Unter denjenigen, die am meisten klagen, sind in Wirklichkeit die größten Profiteure des Systems.

Wenn es nicht gelingt, die insolenten Verteilungsansprüche der Kapitaleseite in Zukunft einzuschränken, so wird sich sogar ein Verteilungskonflikt zwischen Alt und Jung ergeben. Nur wenn es entsprechend ins öffentliche Bewusstsein gebracht wird, dass der wahre Konflikt in dieser Gesellschaft aber nicht ein Konflikt zwischen Generationen ist, sondern dass die Konfliktlinien ganz anders verlaufen, werden wir die demographische Zukunft in unsere Gesellschaft zum Wohle der großen Mehrheit der Menschen bewältigen können!

Literatur

- Böhme, St. u. a. (2005): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2004, Stadtbergen.
- Eitenmüller, S.; Schüssler, R. (Prognos AG) (2004): Auswirkungen veränderter Rahmenbedingungen auf die Finanzen der gesetzlichen Rentenversicherung, DRV Schriften Bd. 49, Bad Homburg.
- Fuchs, J. (2006): Rente mit 67. Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik, IAB Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg.
- Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin.
- Fuchs, T.; Conrads, R. (2003): Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Bd. Fb. 1006, Dortmund, Berlin, Dresden.
- Hahlen, J. (2002): Entwicklungen des deutschen Sozialstaates – Daten der amtlichen Statistik, in: Wirtschaft und Statistik, Heft 12.
- Ilmarinen, J. (2006): Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union, Helsinki.
- Kistler, E. (2006): Die MethusalemLüge. Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird, München.
- Moliniè, A.-F. (2003): Age and working conditions in the European Union, Dublin.
- Prognos AG (2006): Deutschland Report 2030, Basel.
- Statistisches Bundesamt (2003): Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006): 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Annahmen und Ergebnisse, Wiesbaden.
- ver.di (2003): Mythos Demographie, Berlin.