

# Altern und Alterung : sozialdemographische Folgen betrieblicher Strategien

Autor(en): **Behrens, Johann**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology**

Band (Jahr): **32 (2006)**

Heft 3

PDF erstellt am: **23.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-814441>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

## Altern und Alterung: Sozialdemografische Folgen betrieblicher Strategien<sup>1</sup>

Johann Behrens\*

### Vorbemerkung zum Age-Paradox und zur Zukunft der Age-Variable im Rechtsstaat

Die namensgebende Variable des internationalen Soziologiekongresses in Neuchâtel 2005 «AGE 05» war «AGE». AGE bezeichnet den Abstand in Jahren von der Geburt. AGE erklärt allerdings, wie in diesem Beitrag zu begründen ist, keinesfalls mehr, eher noch weniger als SEX.

Die Variable SEX wurde nicht nur im angelsächsischen Sprachraum ergänzt, häufig ersetzt durch GENDER. Die Beziehung zwischen SEX und GENDER wird alltäglich thematisiert. Den Kongressveranstaltern fehlte offensichtlich ein entsprechender Ersatz für AGE. Im folgenden Beitrag benutze ich «Alterung» für die biologischen Alterungsprozesse, «Altern» für das soziale Altern, «Alter» für das kalendarische Alter, damit wechselseitige Einflüsse sprachlich unterscheidbar und empirisch analysierbar werden.

Bei der Geburt erklärt biologische Alterung noch viel, im Lebensverlauf wächst dann die Bedeutung des sozialen Alterns rapide. AGE (kalendarisches Alter) erklärt noch am meisten in den ersten Wochen und Jahren nach der Geburt, weil es danach nie wieder so eindeutig mit Alterung korreliert. (Diese Korrelation ist auf der letzten Seite der in verschiedenen Formen millionenfach verbreiteten «Mutterpässe» abgedruckt.) Später im Leben werden die sozialen und individuellen Unterschiede zu gross. Der Zusammenhang von Altern und Alterung nimmt ab, der Einfluss des (sozialen) Alterns auf die Alterung hingegen immer mehr zu.

Trotz dieser Unzulänglichkeit und der immer geringeren Aussagekraft für die Alterung wird AGE paradoxerweise – meiner Prognose nach – zur Begründung von Exklusionen und Inklusionen zukünftig noch an Bedeutung gewinnen. Warum dieses AGE-Paradox? Vormodernes Überbleibsel? Nein, Grund dafür ist gerade die moderne Verrechtlichung. Denn rechtsstaatlich prüfbare Inklusionen und Exklusionen sind

\* Johann Behrens, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Gesundheits- und Pflegewissenschaften der Medizinischen Fakultät der Universität Halle-Wittenberg, Sonderforschungsbereich der Deutschen Forschungsgemeinschaft 580, Magdeburgerstrasse 27, D-06099 Halle (Saale), E-Mail: johann.behrens@medizin.uni-halle.de.

1 Den Alten/Alpen-Freunden Barbara und Rainer, Sigyn und Hartmut Müller, Gaby und Lorenz Böllinger, Christa, Anna und Sebastian Sturmfels zum Geburtstag.

auf Anknüpfungsmerkmale angewiesen, die durch Dritte leicht erkennbar sind. Viele recht leicht erkennbare Merkmale wie Hautfarbe, Geschlecht, eheliche und standesgemässe Geburt, Steuerklasse, Einkommen sowie viele andere sind (erst) im vergangenen Jahrhundert als diskriminierend erkannt worden und daher als legitime Anknüpfungsmerkmale für weitreichende Exklusionen und Inklusionen nicht mehr heranziehbar. Übrig geblieben ist das kalendarische Alter (vgl. Behrens/Rabe-Kleberg 1993). Deswegen meine Prognose des AGE-Paradoxons: Je weniger das Alter die Alterung prognostizieren kann, umso mehr gewinnt Alter als rechtstaatliches Exklusionskriterium an Bedeutung.

## 1 Einleitung: Für eine soziale Demografie, zur Methode der Untersuchung

«Soziale Demografie» – ist das nicht – wie ein weisser Schimmel – doppelt gemoppelt? Kann denn Demografie, die Volksbeschreibung, anders sein als sozial? Diese Frage stellte sich bereits bei den Komposita Sozialmedizin, Sozialepidemiologie, Sozialökonomie. Solche Komposita entstanden immer dann, wenn das jeweilige Fach – Medizin, Epidemiologie oder Ökonomie – seinen soziologischen Charakter zu verdecken schien. Das ist auch bei der Demografie der Fall. Begriffe wie «Überalterung der Gesellschaft» und «demografischer Faktor» naturalisieren eine Relation, deren Variabilität und Plastizität soziologisch erklärbar ist. Denn der «demografische Faktor» und die «Überalterung der Gesellschaft» reproduzieren sich nur über die Handlungen von Akteuren.

### 1.1 Ansatz und Methode

Seit Ende der Achtzigerjahre wurde und wird in den Sonderforschungsbereichen 186 (Bremen) und 580 (Halle/Jena) der Deutschen Forschungsgemeinschaft, im Bremer Zentrum für Sozialpolitik (ZES) und im «Interdisziplinärem Zentrum für Altern Halle: Biologie-Medizin-Gesellschaft (IZAH)» (vgl. Behrens 1987, 1990, 2004) das Programm einer handlungstheoretisch aufgeklärten Demografie verfolgt. Demografie wirkt, so meine These, nicht direkt, sondern vermittelt über soziale Akteure. Die in diesem Beitrag untersuchten Akteure sind Betriebe, und zwar sowohl öffentliche als auch privatwirtschaftliche. Diese Akteure, das ist die zweite These, reagieren nicht nur auf demografische Prozesse. Ihre «Bewältigungsstrategien demografischer Veränderungen» verschärfen in erheblichem Masse die Probleme, die sie bewältigen sollen. In der Medizin kennen wir viele solche problemverschärfenden Copingstrategien. Die berühmteste ist vielleicht das Rauchen zur Stressbewältigung. Betriebliche Strategien bewältigen nicht nur demografische Herausforderungen, sie haben selber sozialdemografische Folgen. Angesichts der Langfristigkeit demografischer Trends ist diese zweite These sicherlich erklärungsbedürftig. Ist es überhaupt vorstellbar,

dass betriebliche Strategien demografische Trends beeinflussen? Dafür zwei Belege, die auch zur Begriffskritik veranlassen:

a) Reproduktion und Fertilität: Die Position der Sozialdemografie der Achtzigerjahre fand völlig unerwartet eine unverhoffte, unerwünschte Bestätigung nach der Wiedervereinigung in Deutschland 1990. Die Reproduktionsziffer in den neuen, ostdeutschen Bundesländern sank plötzlich. Das zeigte, dass weder langfristige demografische Trends, noch die ausserhäusliche Frauenerwerbstätigkeit (sie war vorher höher), noch die Unabhängigkeit der Rentenhöhe von der Kinderzahl (das war vorher genauso), noch medizintechnische Innovationen wie die Pille (auch die Pille war nicht erst nach 1989 in den neuen Bundesländern verfügbar, das alte Wort «Pillenknick» suggeriert vielleicht zu unrecht, dass die Pille für den Geburtenrückgang entscheidend war) mit diesem Rückgang der Kinderzahlen zu tun hatte, sondern entscheidend die relativ sicher absehbare Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung wirkte, die unsicherer geworden war. Als eine mit der Kinderbetreuung vereinbare Erwerbstätigkeit weniger absehbar wurde, wurde die Realisierung von Kinderwünschen aufgeschoben (vgl. zu Ostdeutschland Niephaus 2003, für ähnliche Ergebnisse in fast allen Transformationsländer die von Kotowska 2002 herausgegebenen Übersichten).

b) «Überalterung»: Im Wort «Über» steckt ein bewertender Vergleich: Gemessen woran ist die Alterung «über» oder zu viel? Massstab für «Über-»Alterung ist entweder ein pyramidenförmiger Altersaufbaus der Bevölkerung oder das Verhältnis von Rentnern zu Personen im Erwerbsalter. Dass das gesetzliche Rentenalter wenig mit der Alterung zu tun hat, ist offensichtlich. Es hat nichts mit biologischer Alterung zu tun, wenn die Lebenserwartung steigt und gleichzeitig das durchschnittliche Pensionierungsalter sinkt. Diese Phänomene gehen vielmehr auf die diesem Artikel zugrunde liegenden betrieblichen Strategien zurück. Und was ist an der Pyramidenform natürlich oder wünschbar, so dass das «Über» im Wort Überalterung gerechtfertigt wäre? Jeder kann sich leicht ausrechnen, wie viele Kinder und Jugendliche in den ersten Jahren, wie viele seiner Kollegen, Freunde und Angehörigen im mittleren Alter sterben müssten, damit die Altersverteilung die Form einer Pyramide annähme. Wenn die Altersverteilung langfristig (nach 2030) die Form eines geraden Wasserglases annimmt, lässt sich das keinesfalls als «Über-»Alterung bezeichnen. Nach wohl allen einschlägigen schriftlichen Zeugnissen der Menschheit entspricht diese Form vielmehr den erwünschten Lebensverläufen von Menschen, die sich als sterblich erkannt haben.

Im folgenden Artikel fasse ich die Ergebnisse von 23 Betriebsfallstudien in Deutschland der Jahre 1996 bis 2006 für den Zusammenhang von Geburten und betrieblicher Organisation der Erwerbsarbeit und für den Zusammenhang zwischen Altern, Alterung und betrieblichen Strategien zusammen. Im Abschnitt 4 wird ein Fazit gezogen – auch im Hinblick auf die öffentlichen Strategien zur Chancengleich-

heit. «Altern» wird untersucht als ein Interaktionseffekt folgender betriebsexterner und betriebsinterner Einflüsse:

a) betriebsexterne Einflüsse:

- wohlfahrtsstaatliche Angebote der Rentenversicherung
- öffentliche Bildung
- demografisch mitbedingte Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt

b) betriebsinterne Einflüsse:

- Marketingkompetenz
- Planungshorizont
- betriebliche Sozialverfassung

Die Frage, warum viele schon mit 45 als zu alt für ihre Erwerbstätigkeit angesehen werden, andere noch mit 75 als innovativ, belastbar, hochbezahlbar gelten, lässt sich, das ist im Folgenden zusammenzufassen, wohl nicht mit biologisch fassbarer Alterung beantworten, sondern mit der Kombination ganz weniger soziologischer Konzepte erstaunlich weitgehend begreifen, nämlich der Soziologie der sozialen Ungleichheit, der sozialen Sicherung und des Lebenslaufs. Auf 15 Seiten kann das allerdings nur für wenige dieser komplexen Beziehungen und holzschnittartig geschehen. Dabei soll die Bedeutung der Arbeitsorganisation den Fokus bilden und die nicht trivialen Zusammenhänge zwischen der Organisation der Erwerbsarbeit und der sozialen Sicherung (insbesondere der Alterssicherung und der Arbeitslosigkeitsversicherung) auf die Frühberentung, die Kinderzahl und die Kinderlosigkeit über den Vergleich von Betrieben und von europäischen Ländern sichten helfen. Grundlage dieser Argumentation sind eine Kombination der Resultate von Betriebsfallstudien und die Auswertung prozessproduzierter Daten (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Makrosoziale Verläufe und Verteilungen als Resultate interdependenter mikrosozialer Entscheidungen

	Innerbetriebliche Statuspassage	Betriebsübergreifende Statuspassage
Makrosoziale Verläufe / Verteilungen	Betriebliche Statistiken	Sozioökonomisches Panel Verlaufsdaten der gesetzlichen Krankenversicherung Nationaler Gesundheitssurvey
Mikrosoziale betriebliche und biographische Entscheidungen / «Regelungen»	Betriebsfallstudien Biographische Interviews Experteninterviews	Biographische Interviews Experteninterviews

Die methodische Anlage der Untersuchung folgte ihrer Fragestellung: Die Fachvorgesetzten der 23 Betriebe aus 8 Branchen (aufgelistet in Abbildung 2) wurden als

Akteure angesprochen, die makrosoziale, demografische Entwicklungen bewältigen und sie dadurch mit schaffen. Daher wurden in den Interviews die betrieblichen Experten (Vorgesetzte und Personalvertretung) jeweils mit den prozessproduzierten Daten konfrontiert, auf die sie sich in ihren Antworten bezogen, um nicht auf dem Niveau von Presse- und Absichtserklärungen zu bleiben. So wurden sie gefragt, bei welchen Arbeitsplätzen in ihrem Verantwortungsbereich eine Tätigkeit bis ins gesetzliche Rentenalter für über 50% der jetzt auf ihnen Beschäftigten sehr unwahrscheinlich sei und warum (aufgelistet in der Spalte «Grenzen der Tätigkeitsdauer, Grenzen der Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen» in Abbildung 2). Weiter wurden sie gebeten darzutun, wie sie das «Problem» der «begrenzten Tätigkeitsdauer» der in ihren Augen «überalterten» Belegschaft bewältigen. Wie die Spalte 3 in der Abbildung 2 zeigt, lassen sich die Antworten in drei Gruppen aufteilen: in «Externalisierungen aus den Betrieb» (Frühberentung, Outsourcing, Personalabbau), in «Arbeitsplatzgestaltung» und in «Gestaltung von Wechselmöglichkeiten in andere Tätigkeiten mit weniger begrenzter Tätigkeitsdauer» (vgl. zu dieser – für dieses Projekt neu fortentwickelte – Methodik Behrens 1984, 1990 und insbesondere 1999, 73–81; die Methode wurde ähnlich übernommen unter anderem von Sackmann 2003). Die Auswahl der Betriebsfälle folgte und folgt der Logik des kontrastierenden Samplings, wie es in der Grounded Theory diskutiert wurde (vgl. Strauss/Corbin 1990; Behrens 1999, 78–80). Bei der Auswahl der kontrastierenden Betriebsfälle war ursprünglich die Erwartung leitend, dass die Dauer von Tätigkeiten in Bereichen körperlicher Schwerarbeit (Montage, Ladearbeit) eher begrenzt wären als im Bereich der Dienstleistungen (z. B. im Bankwesen oder in Schulen), in dem Tätigkeiten auch noch im höheren Alter ausübbar schienen. (Diese Annahme wurde durch die Untersuchung falsifiziert: Auch in den Dienstleistungsbereichen erwiesen sich die meisten Tätigkeiten als begrenzt.) Die einbezogenen Branchen sind in der Abbildung 2 aufgeführt.

## 2 Soziale Ungleichheit betrieblicher Arbeitsorganisation und ihre Folgen fürs Altern

### 2.1 Zu Risiken und Nebenwirkungen des Trends zur Frühberentung als Lösung arbeitspolitischer Probleme

#### 2.1.1 *Arbeitsmarkthistorische und mentalitätsgeschichtliche Ursprünge*

Seit den Siebzigerjahren war die Erwerbsbeteiligung der Männer im Alter von über 55 Jahren in der alten Bundesrepublik Deutschland – ganz im Unterschied zu jener in der DDR – erst schnell, dann etwas langsamer gefallen. Dieser Trend zum früheren Ausscheiden aus der versicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit war auch bei Frauen zu beobachten, besonders deutlich bei den jüngeren Jahrgängen (OECD

Abbildung 2: Betriebsfallstudien 1996–2006

Branche/Bereich	Grenzen der Tätigkeitsdauer und Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen	Bewältigung
<b>Automobilindustrie</b>		
Montagebereiche	Taktzeiten Gruppenarbeit Schichtsysteme	Frühberentung Boni Reservierung Gruppenarbeit
<b>Transport und Verkehr</b>		
Frachtumschlag	Heben usw.	Frühberentung
Betriebshof	Hohe Leitern	
Feuerwehr	Lungenleistung	Umsetzung
Personalabteilung	Flexibilität	Frühberentung
<b>Zulieferer Automobilindustrie</b>		
Reifenfertigung	Taktzeiten	Frühberentung
Teilefertigung	Gruppenarbeit Schichtsysteme	Boni Reservierung
<b>Alten- und Krankenpflege</b>		
Altenheim	Dauerbelastung	Aufstieg
Rehaklinik	Heben	Kollegiale Unterstützung
Universitätskliniken	Schicht Tarif	Aufstieg Ausgründung (Catering)
<b>Bau und Handwerk</b>		
Maler	Gewichte	BU/EU-Rentantrag
Innenausbau	Balance Neue Techniken Zeitdruck Keine Hilfestellung	Nischenspezialisierung Aufstieg Nischenmarketing
<b>EDV</b>		
Service	Zeitdruck	Outsourcing
Wartung	Moralischer Verschleiss	Image
<b>Banken</b>		
Anlageberatung (Privatkunden)	Karrieredruck Veralten (EDV)	Frühberentung Personalabbau
Kreditentscheidung		
<b>Bildungseinrichtungen</b>		
Gymnasien	zu geringe Altersdiversifizität	Frühpensionierung
Ausbildungszentren	dominante Kohorten Mangelnder Generationenaustausch	strategische Überlast

1992, Jacobs & Kohli 1990). Die Sozialversicherungen haben wahrscheinlich ungewollt dazu beigetragen: Insbesondere die Rentenversicherung hat von den drei Strategien, die Betriebe im Umgang mit «begrenzter Tätigkeitsdauer» bei alternden Beschäftigten verfolgen können – nämlich «Arbeitsplatzgestaltung», «Laufbahngestaltung» und «Externalisierung» – vor allem die Externalisierung subventioniert. Sie finanzierte in der Vergangenheit ein historisches Bündnis zwischen den Betrieben, den Belegschaftsvertretern und dem Staat zur kostenträchtigen Bewältigung zweier Problemfelder: zur Bewältigung des Problems gesundheitlicher Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz und zur Bewältigung des Mangels von Erwerbchancen auf dem Arbeitsmarkt. Das historische Bündnis beugte gesundheitlichen Beeinträchtigungen dabei nur begrenzt vor und normalisierte die Erwartungen der Beschäftigten auf einen frühen Austritt aus der Erwerbstätigkeit. Es entstand eine Vorstellung der optimalen Verteilung der Erwerbstätigkeit im Lebensverlauf, die ebenso illusionär wie weit verbreitet ist.

### *2.1.2 Das illusionäre Modell: Hau rein bis spätestens 55 – und genieße im frühen und langen Ruhestand ein Reich der Freiheit*

Empirisch sind in Deutschland zwei Vorstellungen zu verzeichnen, wie das Erwerbsleben im Leben zu verteilen ist. Die erste lag und liegt, zumindest in den alten Bundesländern, voll im Trend. Dennoch ist sie illusorisch. Es handelt sich um das Modell «Hau rein bis 55 – und finde dann dein Reich der Freiheit im frühen Ruhestand».

Nicht nur die überwiegende Anzahl der von uns untersuchten Handwerks-, Industrie- und Dienstleistungsbetriebe präferieren dieses Modell und suchen staatliche Regelungen nach Nischen ab, in denen es umsetzbar ist. Auch viele Massnahmen der Renten- und Arbeitsmarktpolitik subventionieren es unbeabsichtigt und schaffen als ungewollte Nebenfolge Anreize zur frühen Ausgliederung (Behrens 1990/1999).

Viele von uns befragte Beschäftigte sehen ebenfalls in Überstunden, die mit 30 geleistet werden, die beste Vorbereitung nicht nur auf die gesundheitlichen Gefährdungen jenseits des 55. Lebensjahres, sondern auch auf das «Reich der Freiheit», das mit der Berentung anbrechen soll. Alle Banken, Lebensversicherungen, Bausparkassen unterstützen sie in dieser Ansicht mit grossformatigen Plakaten von aktiven Alten am Meer und im Garten Eden sowie einschlägigen Sparplänen. Strategen in Industriebetrieben, die von Montagearbeit leben wie die Autoindustrie, und in Dienstleistungsbetrieben, die auf junge Mitarbeiter setzen, denken im selben Sparmodell: Wie kann ein Teil des (Über-)Stundenlohns der Dreissig- und Vierzigjährigen für Fonds abgezogen werden, aus denen dann Lohnsubventionen für ältere Leistungsgewandelte, Teilzeit- und Frührentner bezahlt werden können (vgl. Behrens 1983, 1999, Viebrock 1999)?

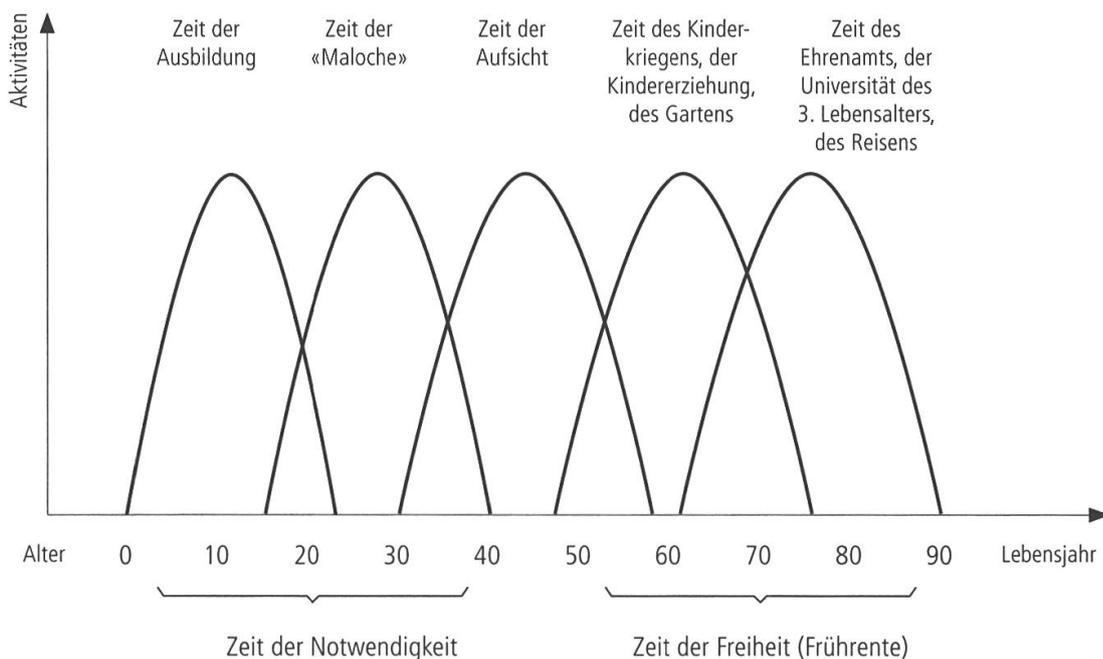
Selten konnte ein einziger Verhaltenstrend so unterschiedliche Erwartungen harmonisieren wie dieser: Er scheint gleichzeitig eine Lösung zu sein

- für die Arbeitslosigkeit der nachgewachsenen Generation,
- für die Arbeitslosigkeit der Älteren,
- für die gesundheitliche Vernutzung durch Arbeitsbedingungen,
- für die täglichen Zwänge, kleinen Erniedrigungen und Beleidigungen durch Vorgesetzte, Kollegen und Kunden,
- für die unerfüllte Freiheitssehnsucht,
- für die Anbieter von Sparplänen usw., usf.

Die Unterstellungen des Trendmodells lassen sich leicht hermeneutisch in folgender Lebensverlaufskurve (vgl. Abbildung 3) darstellen, in der alles seine Zeit hat: Es gibt eine Zeit der Ausbildung. Es gibt eine Zeit der zeitlich und körperlich besonders belastenden, überstundenreichen Arbeit unter starkem Termindruck. Es gibt eine Zeit der Oberaufsicht vom sicheren und warmen Büro aus. Es gibt eine Zeit des Kinderkriegens und der Kindererziehung. Es gibt eine Zeit des Ehrenamtes und des bürgerschaftlichen Engagements. Es gibt eine Zeit des Gartens. Es gibt eine Zeit des Reisens. Es gibt eine Zeit der Universität des dritten Lebensalters.

Alle diese Zeiten liegen im Trendmodell, das faktisch von der Mehrheit der Beschäftigten und der Betriebe angestrebt wird, *hintereinander* – auf die Zeiten der Knechtschaft folgen, wie bei Joseph und seinen Brüdern im Ägyptenlande, die Zeiten der Freiheit.

Abbildung 3: Das am häufigsten angestrebte illusionäre Trendmodell des Lebensverlaufs: nach dem frühen Ruhestand das Reich der Freiheit und der Familie



## 2.2 Was spricht eigentlich gegen das Trendmodell des Lebenslaufes?

So sehr das Modell im wirtschaftlichen Trend liegt und so massenhaft es angestrebt wird, so sehr kommen einem doch Zweifel, ob es wirklich realisierbar ist.

### 2.2.1 *Finanzierbarkeit ist noch denkbar*

Die Finanzierbarkeit des frühen Ausstiegs aus der Erwerbstätigkeit ist noch das geringste Problem, obwohl es am meisten diskutiert wird. Sicher, die Rente muss finanziert werden. Das Trendmodell lässt sich nicht mit dem bisherigen Beitragsatz zur Rente und dem bisherigen Erwerbssausmass finanzieren. Aber warum nicht seine Finanzierung trendgerecht vornehmen? Warum nicht durch eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit in frühen Jahren die frühere Berentung finanzieren, entweder über die gesetzliche Rentenversicherung oder über Zusatzversicherungen und Vermögensbildung schon in jüngeren Jahren (vgl. Viebrock 1999)? Das läge ganz in der Logik des Modells.

### 2.2.2 *Kindergeburten und Erziehung durch Grosseltern*

Hier liegt zweifellos eine Schwierigkeit, die jeder beim ersten Blick auf die Abbildung 3 bemerkt hat: Die Medizin ist weit davon entfernt – falls es überhaupt wünschbar wäre –, die Gebärfähigkeit in das für den Arbeitsmarkt und die Betriebe günstigere Alter von 60 und mehr Jahren verschieben zu können, selbst wenn dies praktische Erfordernisse verlangten. Hier zeigt sich zum erstenmal, was sich im Folgenden noch öfter zeigen wird, dass sich das zeitliche *Hintereinander* der Lebensaufgaben im Trendmodell nicht gut realisieren lässt. Die Zeit der Familiengründung und der Kindererziehung fällt ungünstigerweise mit der Zeit zusammen, die für hundertfünfzigprozentiges «Reinhauen» im Bereich der Erwerbstätigkeit, für das Leisten von Überstunden und die Vermögensbildung vorgesehen ist.<sup>2</sup>

### 2.2.3 *Das Trendmodell lässt uns vorzeitig sehr alt aussehen*

Was für die Geburtenplanung ganz offensichtlich ist, gilt für die anderen in der Abbildung 3 genannten Lebensaktivitäten weniger offensichtlich, dafür aber eher noch krasser: Auch bei ihnen ist kaum ein *Hintereinander* möglich. Das Trendmodell lässt uns vielmehr, während wir noch auf die Zeit der Freiheit warten, *vorzeitig sehr alt aussehen*.

Es führt dazu, dass für Ältere die Weiterbildung, die Gestaltung horizontaler trainierender Laufbahnen sowie die Einstellung auf herausfordernde und Initiative verlangende Arbeitsplätze unterlassen werden. Je früher die Frühberentung angesetzt ist, umso früher gelten wir als zu alt. Die Fähigkeiten in den mittleren Jahren sind aber eine Folge des Umgangs mit Belastungen in jüngeren Jahren, der Gewohnheit, der Übung, der Herausforderung und des Trainings. Ist es wirklich so erstaunlich, dass nicht alle Berufe gleichmässig ins Ehrenamt, ins bürgerschaftliche Engagement,

2 Zur Möglichkeit der Erziehung durch Grosseltern siehe Behrens 2000, S. 231f.

in die Universität des dritten Lebensalters führen? Das Trendmodell, das die Lebensphasen kompensierend hintereinander setzt, erweist sich trotz des massenhaften Zuspruchs als Illusion. Nicht überall in Deutschland wird übrigens dieser Illusion in gleicher Stärke nachgegangen. In den neuen Bundesländern halten viele, insbesondere Frauen, ganz gegen den Trend an der Vorstellung fest, bis zum gesetzlichen Rentenalter Vollzeit erwerbstätig zu sein und trotzdem Kinder zu haben.

Wegen der Finanzierungsprobleme der Rentenversicherung, die nur zum Teil demografisch bedingt sind, geriet dieses historische Bündnis unter Druck. Versuche der Trendumkehr von der Frühberentung bis sogar zur Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters sind zu beobachten. Aber es stellt sich die Frage, ob die Sozial-, insbesondere die Rentenversicherung den gleichen Einfluss bei der Trendumkehr hat, den sie bei der Trendetablierung hatte? Findet sie Anknüpfungspunkte bei den Unternehmen, die sich auf das alte historische Bündnis eingestellt haben? Die Antworten auf diese Fragen hängen von unserer Einschätzung der Prozesse der Arbeits- und der Laufbahngestaltung ab, die nicht nur durch die Strategien der Betriebe und der Beschäftigten, sondern auch von der durch sozialpolitische Akteure vorgenommenen Risiko- – oder richtiger – Kosten-Aufteilung bestimmt werden. Wenn Arbeits- und Laufbahngestaltung nicht die Voraussetzung für die längere Erwerbstätigkeit aller Erwerbstätigen legen, sondern nur der höher qualifizierten, bekommt die Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters einen anderen Sinn. Ihr Sinn wäre dann nur noch, Gründe zur Legitimation von Rentenabschlägen zu schaffen, also die Renten zu kürzen, statt die Erwerbsfähigkeit zu verlängern.

### 2.3 Länger erwerbstätig durch Arbeits- und Laufbahngestaltung: Personal- und Organisationsentwicklung

#### *2.3.1 Drei betriebliche Strategien gegenüber begrenzter Tätigkeitsdauer und ihre Rückwirkung auf das Altern*

Haben wir überhaupt einen Einfluss auf das Altern unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Kolleginnen und Kollegen? Ist nicht z. B. die Abnahme der Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung, der Rückgang der fluiden Intelligenz mit zunehmendem Alter – bedingt durch abnehmende Plastizität und die zunehmende Schädigung des Zentralnervensystems – ein Schicksal, das die Leistungsfähigkeit unabwendbar begrenzt? Nein, aus zwei Gründen: Erstens führt die Arbeit – das heisst, die von ihr ausgehenden Anregungen – zu einem geistigen Training, das mit einer hohen DNA-Aktivität und dadurch mit der andauernden Plastizität der Nervenzellen verbunden ist (vgl. Kruse 2000, 73). Zweitens nehmen mit dem Alter kompensatorische Formen der Intelligenz zu, so dass die Korrelationen zwischen Alter und beruflicher Leistungsfähigkeit extrem gering sind (Warr 1995).

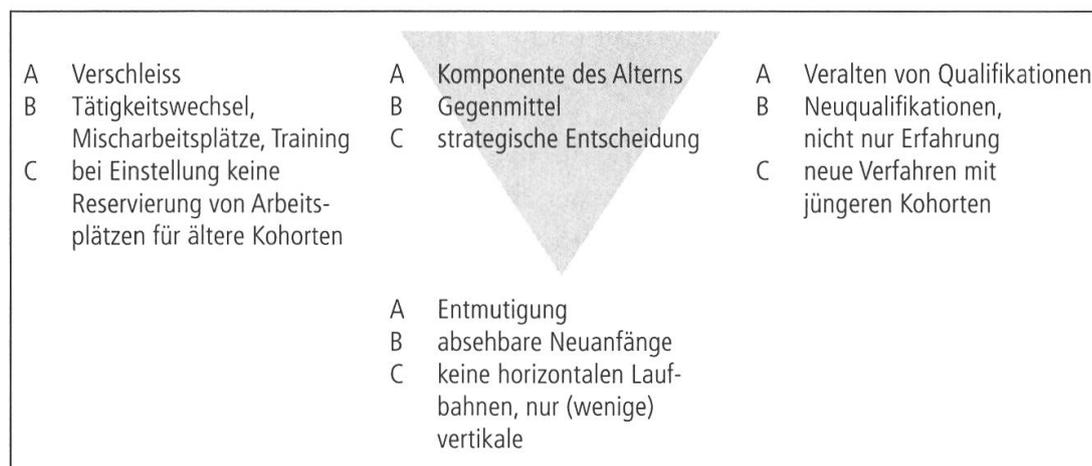
Für die vorzeitige Begrenzung der Tätigkeitsdauer scheinen biologisch fassbare Alterungsprozesse nahezu irrelevant zu sein. Um diese Irrelevanz nachzuweisen, müs-

sen wir gar nicht behaupten, es gingen mit wachsendem Alter keinerlei Wandlungen der Leistungsfähigkeit einher. Im Gegenteil, wir können sogar davon ausgehen, dass mit zunehmenden Alter Wandlungen der Leistungsfähigkeit nahezu immer vorkommen. Dass einige noch mit 70 innovativ, produktiv, zumindest gut bezahlt sind, andere aber schon mit 45 als fast zu alt für ihre Tätigkeit gelten, liegt offensichtlich weniger an biologisch determinierten altersbedingten Wandlungen der generellen menschlichen Leistungsfähigkeit, sondern, wie in diesem Beitrag zu resümieren ist, eher an der Art der Tätigkeit und dem Erwerbsverlauf, der zu ihr führte.

Wir wissen mehr darüber, wie wir bis zum gesetzlichen Rentenalter und häufig sogar noch darüber hinaus (auch als «Leistungsgewandelte») recht befriedigend berufstätig bleiben können, als es die öffentliche Diskussion vermuten lässt. Dieses Wissen beziehen wir nicht so sehr aus Modellprojekten, sondern vor allem aus der systematischen Beobachtung alltäglicher Strategien von Betrieben und von Beschäftigten. Aus diesen systematischen Beobachtungen lassen sich auch die Weichenstellungen, ja die «Fehler» bei den Statuspassagen erkennen, die in vielen Fällen verhindern, dass Menschen, die das wollen, tatsächlich bis zum gesetzlichen Rentenalter befriedigend berufstätig bleiben können. In vielen unserer Betriebsfallstudien (vgl. Behrens 1984, 1990, 1999, 2004) verweisen betriebliche Vorgesetzte auf Arbeitsplätze, die von mehr als 50% der auf ihnen Beschäftigten nicht bis ins gesetzliche Rentenalter, ja häufig nicht einmal bis ins 55. Lebensjahr ausgefüllt werden können: Auf diesen Arbeitsplätzen ist die Tätigkeitsdauer für die Mehrheit der Beschäftigten «begrenzt». Dies ist eine quantitativ gut nachvollziehbare operationale Definition von «begrenzter Tätigkeitsdauer». Sie zeigte sich in zwei unterschiedlichen Perspektiven. Den einzelnen Beschäftigten konnte diese Begrenzung zwar teilweise als biografisch unvorhersehbar erscheinen. Für die Unternehmen trat die Begrenzung aber so regelmässig auf, dass sie – wenn auch manchmal inoffiziell – Vorsorge treffen mussten. Das Spektrum betrieblicher Reaktionen auf arbeitsplatzspezifisch begrenzte Tätigkeitsdauer umfasste drei Strategien (vgl. Behrens 1984, 1990, 1993): Arbeitsplatzgestaltung, betriebliche und überbetriebliche Laufbahnpolitik und Externalisierung der betroffenen Beschäftigten aus ihren Betrieben heraus (zu anderen Betrieben, in die Arbeitslosigkeit, in die Frührente).

Diese drei Möglichkeiten sind wechselseitig begrenzt substitutiv. Je mehr eine von den dreien genutzt werden kann, umso weniger muss von den beiden anderen Gebrauch gemacht werden. Je «sozialverträglicher» und kostengünstiger leistungsgewandelte Beschäftigte – darunter auch ältere – zum Verlassen eines Betriebes bewegt werden und neue Arbeitskräfte eingeworben werden können, umso weniger notwendig sind aus Sicht der einzelnen Betriebe die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und die Einrichtung horizontaler und vertikaler Laufbahnen. Wer sich funktionale Äquivalente gerne in «magischen Dreiecken» klarmacht, könnte hier eines sehen.

Abbildung 4: Was uns alt aussehen lässt: Komponenten des vorzeitigen Alterns, beobachtete Gegenmittel und betriebsstrategische «Fehl-»Entscheidungen



Wir erkennen dabei sofort, dass die begrenzte Tätigkeitsdauer keineswegs unabhängig von den drei betrieblichen Reaktionen auf sie auftritt. Im Gegenteil sind die begrenzte Tätigkeitsdauer und der Leistungswandel selber auch ein Ergebnis der negativen Rückkoppelung zwischen Arbeits- und Laufbahngestaltung einerseits, Externalisierung andererseits: Weil es die Möglichkeit der Externalisierung gibt, können Betriebe es sich leisten, Arbeitsplätze und Berufswege so zu gestalten, dass sie die Arbeitsfähigkeit frühzeitig verschleissen und nicht die qualifikatorischen und organisatorischen Ressourcen zum rechtzeitigen Tätigkeitswechsel innerhalb eines gegebenen Berufes (nach dem Vorbild der vertikalen oder horizontalen «Bahnung von Erwerbsverläufen») schaffen. Und umgekehrt: Weil Arbeitsplätze die Arbeitsfähigkeit frühzeitig verschleissen und weil in den Betrieben nicht die qualifikatorischen und organisatorischen Ressourcen zum rechtzeitigen Tätigkeitswechsel vorhanden sind, scheint am Ende die Externalisierung als einzige Reaktion übrig zu bleiben.

In allen Betrieben kannten Fach- und Führungskräfte, Personalvertretungen und Beschäftigte Bereiche mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Dabei war es keineswegs nur der psychophysische «Verschleiss», der eine Fortführung der Tätigkeit bis ins gesetzliche Rentenalter unvorstellbar erscheinen liess. Vielmehr scheinen sich drei Komponenten des Alterns wechselweise zu verstärken: psychophysischer «Verschleiss», das Veralten von Qualifikationen, Entmutigung und Rufverlust.

*Psychophysische Grenzen* zeigten sich bei

- dem Heben und Tragen von schweren Lasten (Bauhof, Innenausbau, Pflege, Frachttumschlag, sehr viel weniger in der Automobilmontage);

- besonderen körperlichen Anforderungen (Feuerwehr, Bau); Arbeitsumgebungseinflüssen wie Hitze, Nässe, Lärm (z. B. Feuerwehr, Bau, Frachtumschlag, weniger Montage);
- Zwangshaltungen (Bau, Frachtumschlag, Schreibtätigkeiten, z.T. Montage);
- Schicht- und Nachtarbeit (nahmen in allen Branchen eher zu);
- besonderen Anforderungen an Konzentration und Monotonieresistenz (Daueraufmerksamkeit), Programmierung, Service in EDV;
- geringer Autonomie, insbesondere gegenüber eng getakteten Zeitvorgaben (begrenzt in der Automontage und Zulieferindustrie die Tätigkeitsdauer selbst da, wo das Heben und Tragen schwerer Lasten nicht mehr alterskritisch verbreitet sind).

*Veraltende Qualifikation* begrenzt die Tätigkeitsdauer fast in allen Branchen – vom Bau (Ältere haben Scheu, mit neuen Geräten umzugehen) bis zu den Banken oder dem EDV-Bereich, wo Systemspezialisten mit den Systemen obsolet wurden, auf die sie sich virtuos spezialisiert hatten. Qualifikatorische Sackgassen und gesundheitliche Belastungen korrelieren hoch und wirken aufeinander nach dem bekannten Muster des Teufelskreises: Gesundheitlich belastende Arbeitsplätze qualifizieren häufig nicht, und die mangelnde formale Qualifikation begrenzt die Chancen zum Tätigkeitswechsel bei gesundheitlichen Problemen. Daraus ergibt sich, dass primär- und sekundärpräventive Massnahmen gegen vorzeitigen gesundheitlichen Verschleiss häufig zugleich Qualifizierungsmassnahmen sein müssen.

*Entmutigung und Rufverlust* bilden eine vom psychophysischen und moralischen Verschleiss von Qualifikationen unabhängige Dimension. Wenn sie auch häufig mit gesundheitlichem und moralischem Verschleiss gleichgesetzt werden, und Entmutigte sich manchmal krank fühlen, haben Entmutigung und Rufverlust doch auch eigene Ursachen. Mit der Dauer einer Tätigkeit erhöht sich statistisch die Wahrscheinlichkeit, bei unvorhergesehenen Fehlern dabei gewesen zu sein. Da Berichtigungen und Umorientierungen in Organisationen häufig mit Wechseln unter den Führungskräften verbunden sind, können auch – wie insbesondere unsere Fallstudien in Banken zeigten – die jeweiligen Mitarbeiter vom Rufverlust mit betroffen sein.

Organisationen, die durch das Versprechen von Karrieren «herrschen» und motivieren, erzeugen ebenfalls Entmutigung und Rufverlust bei zu langer Tätigkeit in derselben Position. Dieses Motivationssystem ist darauf angewiesen, dass keine Beförderungsstaus entstehen. Entmutigung und Rufverlust drohen mit steigendem Alter schliesslich in Bereichen, die sich als besonders jung und dynamisch darstellen. Dafür ist die EDV nur ein Beispiel. Erst diese unabhängigen Quellen von Entmutigung und Rufverlust führen dazu, dass Ältere als weniger innovativ wahrgenommen werden, als sie es biomedizinisch sein können.

Diesen drei Komponenten von Altern entspricht je eine typische Gegenstrategie, die in der Abbildung 4 jeweils unter «B Gegenmittel» aufgeführt sind:

- Verschleissbezogene Trainings- und Rehabilitationsmassnahmen, Tätigkeitswechsel;
- Mischarbeitsplätze;
- Erwerb neuer Qualifikationen, nicht nur Kumulation von Erfahrung;
- Absehbare Neuanfänge (Bewährungsgelegenheiten) als Reaktion auf Reputationsverlust und Entmutigung.

Diese typischen «Verjüngungsmöglichkeiten» können durch die strategischen Entscheidungen der Betriebe erschwert werden (in der Abbildung 4 sind diese unter «C» aufgeführt).

### 2.3.2 Alle drei Gegenstrategien in einer: die horizontale und die vertikale Laufbahn

Wie leicht erkennbar ist, laufen alle drei Verjüngungsmöglichkeiten in einer Massnahme zusammen, die aber nur für Teile der Belegschaften greift: die überbetriebliche und die innerbetriebliche Laufbahn. Laufbahnen ordnen im Lebenslauf Anforderungen, Anreize und Belastungen so hintereinander, dass ein Erwerbsleben bis ins gesetzliche Rentenalter hinein andauern kann – auch dann, wenn die einzelne Tätigkeit nur befristet ausgeübt wird (z. B. Schichtarbeit, Heben und Tragen schwerer Lasten, einige Dienstleistungen). Die bekannteste derartige Laufbahn ist die Karriere, vertikal als beruflicher Aufstieg, horizontal als zunehmende Spezialisierung und Virtuosität:

- *Karrieren lösen das Problem des physischen, z.T. des psychischen Verschleisses*, indem sie auf zumindest orthopädisch weniger belastende Arbeitsplätze führen: z. B. von der Montage in die Meistertätigkeit, von der direkten Pflege zur Pflegelehre, vom Aussen- in den Innendienst. Viele Vorgesetztenarbeitsplätze können zumindest orthopädisch gesehen als relative Schonarbeitsplätze gelten; fast alle Vorstände sind buchstäblich insofern «Leistungsgewandelte», als sie nicht mehr zu denselben Leistungen fähig sind, zu denen sie im Alter von 20 Jahren fähig waren.
- *Karrieren lösen das Problem des moralischen Verschleisses von Qualifikationen*, indem sie nicht nur neue Qualifikationen erfordern, sondern vor allem kränkungslose Übergänge ermöglichen. Die Entwertung der alten Qualifikation wird gar nicht bewusst: Bevor sie bemerkt wird, ist man eine Stufe weiter. Es müssen auch nicht neue Qualifikationen für die alte Position, sondern andere Qualifikationen für eine bessere Position erworben werden. Dabei erscheint der Übergang zu altersgerechten Tätigkeiten nicht als Unfähigkeit bezüglich der bisherigen, sondern als Befähigung zu neuen Aufgaben.
- Dass *Aufstieg ein Mittel gegen Reputationsverzehr und Entmutigung* ist, braucht nicht weiter ausgeführt zu werden.

Den Zusammenhang zwischen dem Grad der Schwierigkeit einer Arbeitsaufgabe und dem Alter kann man sich an einer Erscheinung klarmachen, die sich als

«Alterskorridor» bezeichnen liesse. Er misst die Jahre zwischen den tätigkeitsbedingten «Altersgrenzen» verschiedener Tätigkeiten. Dieser Alterskorridor ist durchschnittlich «30 Jahre breit», der Abstand zwischen den tätigkeitstypischen «Altersgrenzen» ist so lang wie eine ganze Generation: Während man für einige Berufe in den Augen der befragten Vorgesetzten schon mit 42 fast zu alt ist, ist man es für andere erst jenseits des 70. Altersjahrs. Sehen wir uns an, welche Berufe die frühe, welche die späte tätigkeitsbedingte Altersgrenze aufweisen, so finden wir: Je mehr Qualifikationen ein Beruf oder eine Position verlangen, als je schwieriger, anspruchsvoller und «prestigeträchtiger» sie gelten, je besser sie entlohnt werden, umso eher finden wir sie an der oberen Grenze des Alterskorridors, umso eher liegen ihre tätigkeitsbedingten Altersgrenzen erst nahe an oder sogar jenseits der gesetzlichen.

Der Vorschlag «Aufstieg in Leitungs- und Ausbildungspositionen» widerspricht – so häufig er bei Rückenproblemen Bauarbeitern, Pflegekräften, Handwerkern von ihren Ärzten gemacht wurde – einer Bedingung, die unbedingt der Präsentation von Beispielfällen voraus zu gehen hat: Die vertikale Karriere ist eine Lösung, die nicht verallgemeinerbar, ein Weg, der nicht allen Betroffenen zugänglich ist. Die Zugangsmöglichkeiten zu Erwerbswegen, die eine längere Erwerbstätigkeit erlauben, sind in Deutschland überaus ungleich verteilt: Das wird zurzeit weniger sichtbar als andere soziale Ungleichheiten, weil eine grosse Mehrheit der Deutschen einen frühen Ruhestand anstrebt. Hinter diesem gemeinsamen Streben wird die Tatsache fast unsichtbar, dass die Möglichkeiten, länger erwerbsfähig zu sein, ungleich verteilt sind und fast mit Karrierechancen korrelieren. Horizontale Laufbahnen dagegen könnten allen zugänglich sein, wenn Betriebe wenige falsche Weichenstellungen vermieden. Diese Weichenstellungen sind das Thema des übernächsten, des dritten Abschnittes. Bevor wir auf diese falschen Weichenstellungen kommen, ist noch die Wirkung betrieblicher Strategien auf die Geburtenrate zu entschlüsseln.

## 2.4 Kinderlosigkeit bedarf anderer Erklärungen als die Kinderzahl: betriebliche Strategien, Alterssicherung, Erwerbsarbeit und Kinder

### 2.4.1 Alterssicherung und Kinderzahl

Es ist der häufige Fehler zu vermeiden, die gleiche Erklärung für die Reduktion der Kinderzahl pro erwachsener Frau und für die Kinderzahl 0, also die Kinderlosigkeit, heranzuziehen. Für das erste Phänomen, die Reduktion der Kinderzahl, ist die Erklärung mit alternativen Formen der Alterssicherung stark. Wenn die Sicherung von Nahrung und Wohnung im Alter wesentlich von der Zahl überlebender eigener Kinder abhängt, ist die Kinderzahl zumal bei hoher Kindersterblichkeit höher als in Gesellschaften wie der unseren, in der die Rente nicht wesentlich von der Zahl der eigenen Kinder abhängt, sondern nur von den Kindern der anderen.

Diese Korrelation findet sich weltweit. Bei der Entscheidung über die Zahl der Kinder werden die Kosten, bis Kinder aufgezogen und ausgebildet sind, relevant.

Je geringer die Relevanz eigener Kinder für die eigene Alterssicherung, je höher die Kosten der Kinder und je wahrscheinlicher das Überleben der Kinder bis ins Erwachsenenalter, umso eher herrscht die Tendenz zur Familie mit wenigen, also ein bis drei Kindern.

#### *2.4.2 Alterssicherung und Kinderlosigkeit*

Allerdings erklärt dieser Zusammenhang nicht Kinderlosigkeit. Zwar könnte man sich fragen – und das ist auch in der Tat oft gefragt worden –, warum denn bei einer Rente, die vom Beitrag und von anderen Ersparnissen, aber nicht von den eigenen Kindern abhängt, überhaupt noch Kinder geboren werden. Dass Kinder geboren werden, zeigt allerdings nichts anderes, als dass die Alterssicherungshypothese allein den Kinderwunsch keineswegs vollständig erklärt. Offenbar erwarten wir von eigenen Kindern mehr als nur die Rente. Da kann vieles mitspielen. Die schmerzhaften und die glücklichen Erfahrungen unserer eigenen Kindheit lassen uns früh die Genugtuung wünschen, selber Mütter oder Väter zu werden. Wir erhoffen uns von eigenen Kindern sicher Liebe und Gesellschaft fürs gesamte Leben. Wir erwarten sogar über unseren Tod hinaus mehr liebevolle Erinnerung von unseren Kindern und Kindeskindern, als wir von Freunden und Bekannten zu erhoffen wagen. Für die Sicherung ihrer Unsterblichkeit und die Bestätigung ihrer selbst scheint vielen Menschen Blut, wie das Sprichwort sagt, dicker als Wasser.

Was immer die Motive des Kinderwunsches sein mögen, ihnen allen ist gemeinsam, dass sie mit wenigen eigenen Kindern erfüllbar scheinen und wir nicht 12 eigener Kinder zu ihrer Erfüllung bedürfen. Die Gründe für eine Reduktion der Kinderzahl sind nicht dieselben wie die Gründe für die Kinderlosigkeit. Mindestens zwei Drittel aller Erwachsenen in den Industrieländern haben in ihrem Leben Kinder. Und bei denen, die keine haben, können wir keineswegs sicher sein, dass sie nie in ihrem Leben welche wollten. Aber was, wenn nicht die frühe Entscheidung für sie oder die biologische Unfruchtbarkeit die Kinderlosigkeit erklären können?

#### *2.4.3 (Frauen-)Erwerbstätigkeit und Kinderlosigkeit*

Bei bestehendem Kinderwunsch kann es viele Gründe geben, seine Verwirklichung aufzuschieben, bis es plötzlich biologisch zu spät geworden ist. Nicht wenige dieser Gründe für einen Aufschub finden sich im Erwerbs- und Bildungssystem. Der Einstieg in den Beruf, der Einstieg in den Betrieb, der Abschluss der Ausbildung, der Aufbau einer eigenen Familienwohnung sollen erst erledigt sein. Es lassen sich Gesellschaften miteinander vergleichen, die sich durch eine bessere oder schlechtere Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familiengründung unterscheiden. Besser war sie in der DDR, schlechter in der alten BRD (vgl. Niephaus 2003; für alle Transformationsländer der Sammelband von Kotowska 2002). In einigen Ländern, z. B. den skandinavischen, wird die Vereinbarkeit der Ausbildung und der Familiengründung gefördert. Die Reproduktionsziffern korrelieren mit diesen Einrichtungen. In Deutschland sind

dagegen über 41% der in Forschung, Lehre und akademischen Berufen tätigen, 45 Jahre alten Frauen kinderlos.

Allerdings wäre es ein Fehlschluss, den Zusammenhang von Kinderlosigkeit und Erwerbstätigkeit so zu interpretieren, dass die Nichterwerbstätigkeit von Frauen (z. B. in der so genannten Hausfrauen-Ehe) mit höheren Kinderzahlen einhergeht. Genau das Gegenteil ist in Europa der Fall: Je mehr verheiratete Frauen in einem Land nicht erwerbstätig sind, umso weniger Kinder pro erwachsener Person werden geboren. Die Geburtenziffer ist in Spanien und Italien, den katholischen Ländern mit dem grössten Anteil an nicht erwerbstätigen Ehefrauen, die niedrigste in Europa. In Europa gibt es zuwenig Länder für eine abgesicherte Statistik, in der alle Dritteinflüsse kontrolliert werden konnten. Was aber mit blossem Auge zu sehen ist: Je höher die Frauenerwerbstätigkeit in einem Land, umso mehr Kinder werden pro erwachsener Frau geboren. Nicht die Erwerbstätigkeit an sich geht mit einer geringen Kinderzahl einher, das Gegenteil ist der Fall. Aber die Art der Erwerbstätigkeit und der Vorbereitung auf sie im Bildungssystem können dazu führen, dass der Kinderwunsch solange aufgeschoben wird, bis es zu spät ist. Dass in Deutschland die erste Geburt seltener als in den skandinavischen Ländern in die Zeit des Studiums fällt, möchte ich so interpretieren, dass sich die Strategien auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf keineswegs nur an die Erwerbsbetriebe richten, sondern gerade auch an die Betriebe des Bildungswesens.

Der Vergleich der EU-Länder zeitigt einen recht eindeutigen Befund: In den überwiegend katholischen Ländern Italien und Spanien, in denen die Frauen und Mütter weiter gehend als in den anderen EU-Ländern nicht oder wenig erwerbstätig sind, werden die wenigsten Kinder geboren.

In den Ländern, in denen die Erwerbstätigkeit der Mütter am höchsten ist (wie Schweden und Finnland), ist die Kinderzahl pro Frau die höchste in Europa und weit höher als in Italien und Spanien.

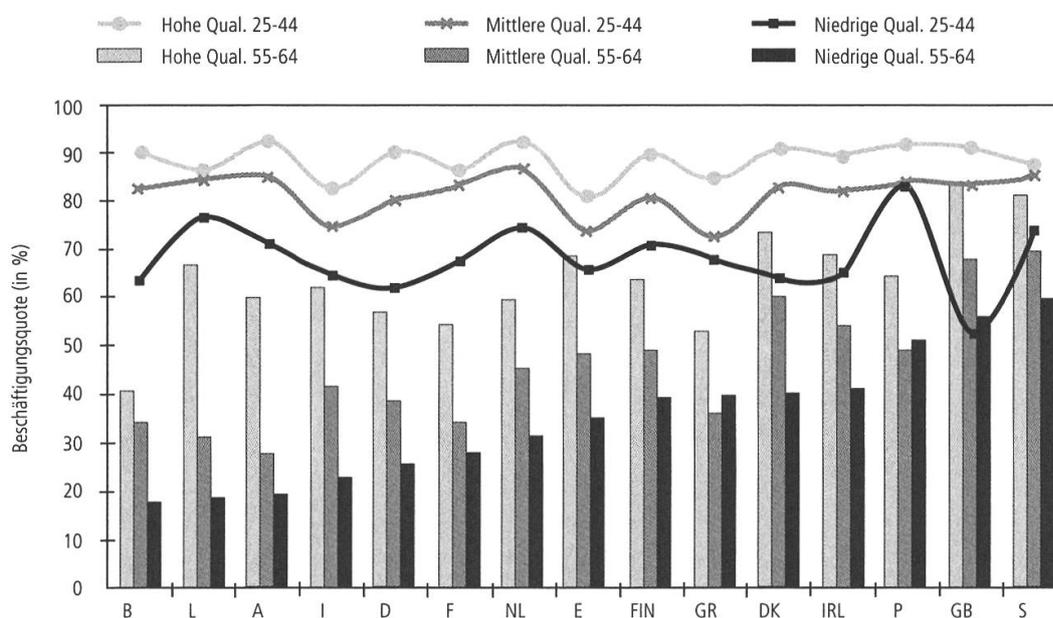
Die Schwedinnen bleiben auch am längsten erwerbstätig. Auch die formal weniger Qualifizierten unter ihnen sind im Alter zwischen 55 und 64 Jahren noch zu 52% erwerbstätig. Das ist keineswegs trivial. Wenn Mütter wegen der Kindererziehung zu Hause blieben (in Deutschland, Frankreich und anderen Ländern), ergäbe sich ja, dass sie erwerbstätig werden, sobald die Kinder aus dem Gröbsten heraus sind – oder spätestens sobald sie das Haus verlassen. Das ist in den 15 langjährigere EU-Staaten offenbar nicht der Fall. Die schwedische Politik der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Erwerbstätigkeit in den Sechzigerjahren führte bei den damals 20-Jährigen offenbar dazu, dass die inzwischen 60-jährigen Schwedinnen in der Erwerbstätigkeit blieben und keine tiefere Erwerbsquote aufweisen als die gleichaltrigen Männer (vgl. Abbildung 5, Quelle Europäische Arbeitskräftestichprobe, Berechnungen von Bosch und Schlieff, 2006: 461). Methodisch ist es zwar immer problematisch, aus dem Ländervergleich einzelne Variablen zu isolieren und kausal zu interpretieren: Es gibt zuwenig Länder und zwischen ihnen bestehen mehr Unterschiede als nur

diejenigen, die in der interessierenden Variablen zum Ausdruck kommen. Trotzdem lässt sich eindeutig sagen: Bisher war das schwedische Modell der Vereinbarkeit von Kindererziehung und betrieblicher Erwerbstätigkeit das einzige in Europa, das sowohl eine relativ hohe Kinderzahl als auch eine hohe Frauenerwerbsquote und eine hohe Beschäftigungsquote 60-Jähriger erreichen konnte – und damit die beiden entscheidenden Phänomene, die in der Rede von der «Überalterung» naturalisiert werden, durch die Gestaltung des sozialen Alterns beeinflusste.

Vor dem europäischen Hintergrund lassen sich die Antworten deutscher Fachvorgesetzter in unserer Erhebung deutlicher lesen. In allen Branchen wurde zwar die Beschäftigung jüngerer Frauen zum Teil mehr begrüßt als diejenige junger Männer – auch deswegen, weil sich Frauen, wenn sie (wie Männer) in der Montage und bei der Akkrodarbeit an die Grenze ihrer Tätigkeitsdauer stossen, zur Familiengründung und auf die Halbtags­tätigkeit zurückzögen, während Männer bleiben wollten. Bemühungen zur Vereinbarkeit der Kindererziehung und der Erwerbsarbeit erschienen als Investition, die sich nur bei besonders qualifizierten Frauen lohnte.

Auch das ist in der Abbildung 5 zu erkennen. Die Beschäftigungsquoten variieren enorm mit der Qualifikation. Das ist nicht damit zu erklären, dass die

Abbildung 5: Beschäftigungsquoten der 25- bis 44-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen nach Qualifikation in der EU



Legende: In jedem Land bezeichnet der linke Stab die hochqualifizierten 55-64-Jährigen, der rechte die niedrigqualifizierten und der mittlere die mittleren Qualifikationen. Die Namen der 15 EU-Länder (vor der Erweiterung) sind mit ihren Autokennzeichen abgekürzt.

Quelle: Europäische Arbeitskräfte­stichprobe, Darstellung zitiert nach Bosch und Schlieff 2006: 461.

hoch Qualifizierten besonders wenig verdienen und deshalb besonders lange arbeiten müssten. Sie verdienen mehr als die weniger formal Qualifizierten. Eher zeigt sich in diesen Zahlen, dass den höher Qualifizierten der Wechsel in Tätigkeiten gelingt, deren Dauer nicht schon früh begrenzt ist und deswegen ein innovatives, relativ gut bezahltes und mit Verantwortung verbundenes Tätigsein bis ins höhere Alter erlauben. (Die Zeiten, in denen die hoch Qualifizierten sich besonders früh aus der Erwerbstätigkeit zurückzogen, scheinen vorbei.) Mit anderen Worten: Den Schlüssel zur Antwort auf die Frage «Länger erwerbstätig – aber wie?» hält am ehesten die Soziologie sozialer Ungleichheit in den Händen. Es sind ganz wenige typische Weichenstellungen, mit denen Betriebe über vorzeitiges Altern und die Unvereinbarkeit der Erwerbstätigkeit und der Kindererziehung entscheiden. Diese Weichenstellungen sind Gegenstand des folgenden 3. Abschnitts.

### 3 Betriebliche Weichenstellungen zur Vermeidung vorzeitigen Alterns und der «Unvereinbarkeit» von Kindern

#### 3.1 Horizontale Laufbahnen

Absehbare überbetriebliche und innerbetriebliche Laufbahnen *auf gleicher hierarchischer Ebene* ermöglichen einen Wechsel der beruflichen Position auch dann, wenn ein Aufstieg in eine Vorgesetztenposition nicht möglich ist. Die Möglichkeit, solche Wechsel vorzunehmen, ist für Betriebe und Beschäftigte entscheidend, selbst wenn später von ihnen kein Gebrauch gemacht wird. Spezielle Altenarbeitsplätze sind nach den Ergebnissen unserer Untersuchungen keine gute Alternative zu einem Tätigkeitswechsel auf horizontaler Ebene (vgl. Behrens u. a. 1996; Schulz u. a. 1996). Die von uns befragten Betroffenen erlebten das Angebot eines Altenarbeitsplatzes häufig als so krassen Bruch mit dem erreichten Status, dass ihnen – auch bei grossen finanziellen Einbussen – die Berentung erstrebenswerter erschien.

#### 3.2 Rechtzeitige Mischung von Tätigkeiten

Überbetriebliche und innerbetriebliche Laufbahnen setzen eine frühzeitige *Mischung von Tätigkeiten* voraus bzw. werden dadurch erleichtert. Mischungsverhältnisse von Tätigkeiten lassen sich leichter ändern, als abrupte Wechsel durchgeführt werden können. Gegen diesen einfachen Grundsatz wird am häufigsten verstossen. Personen werden jahrelang mit Tätigkeiten beschäftigt, die sie – vorhersehbar – nicht unbegrenzt ausüben können und die kein Training für Folgetätigkeiten ermöglichen. Sie stellen das Gegenteil von Laufbahnen, nämlich *Sackgassen* dar. Die Personen, die sich in diesen befinden, scheinen für andere Tätigkeiten ungeeignet. Wurden Tätigkeiten in den von uns untersuchten Unternehmen gemischt, z. B. Bauausführung mit Arbeitsorganisation und Verwaltungstätigkeiten, erwiesen sich Wechsel

als leichter. Das traf sogar für Wechsel in bisher nicht ausgeübte Tätigkeiten und zu anderen Arbeitgebern zu.

### 3.3 Vermeidung von Spezialisierungen in veraltende Wissensbestände

Virtuose Spezialisierungen können genauso wirken wie ein Mangel an Weiterbildung, wenn sie auf einer veraltenden Wissensbasis erfolgen. Spezialisten für EDV-Programme sind ein schlagendes Beispiel: Sie werden mit einem System gross und als Spezialisten zu anerkannten Autoritäten, doch wenn das System ersetzt wird, ist ihr Wissen entwertet. «Erfahrung» wird zur Sackgasse, wenn neue Systeme vor allem mit neu eintretenden «jungen Leuten» entwickelt werden.

### 3.4 Betriebsinterne Bewahrung betriebsextern erworbenen Wissens statt «Lebenslangen Lernens»

Wenn Betriebe gerne die «Gratisleistungen» des öffentlichen Bildungswesens nutzen und für die Einführung und die Entwicklung neuer Systeme mit einer gewissen Vorliebe «junge Leute» einsetzen, die deren systematischen Grundlagen im öffentlichen Bildungswesen erworben haben und es nun betrieblich anwendungsreif fortentwickeln können<sup>3</sup>, dann liegt es nahe, daraus eine öffentliche Strategie der Förderung der Beschäftigung abzuleiten: Die öffentlich finanzierten und öffentlich organisierten Umschulungen, Fort- und Weiterbildungen, Erst- und Zweitausbildungen wären zu sehen als betriebsexterne Variable, mit denen Staaten betriebliche Entscheidungen über die Beschäftigung von Personal machtvoll beeinflussen könnten.

In der Tat ist nicht nur die Erstausbildung, sondern auch der Markt für öffentlich geförderte Umschulungen und Fort- und Weiterbildungen milliardenschwer. Die Legitimität der Leistungsgesellschaft hängt in der Moderne entscheidend davon ab, dass der Staat durch Bildungsmöglichkeiten die Chancengleichheit beim Zugang zu Erwerbsverläufen fördert, die durch unterschiedliche Betriebe hindurch eine Erwerbstätigkeit bis ins gesetzliche Rentenalter ermöglichen (vgl. Behrens 1996). Insofern scheinen die Milliarden für Umschulung, Aus-, Fort- und Weiterbildung prinzipiell angemessen eingesetzt.

Allerdings bleiben im betriebsexternen Bildungssystem erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse nicht frisch und anwendbar, wenn sie nicht im Alltag gefordert werden. Werden Arbeitsvorgänge so vereinfacht, dass sie die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht fordern, geraten sie schnell in Vergessenheit. Die SOFI-Befragung kam zu dem Ergebnis, dass etwa ein Drittel der Arbeitsplätze in der Industrie und im Dienstleistungsbereich die in der formellen Ausbildung vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten nicht abfordern. Sind die auf diesen Arbeitsplätzen Beschäftigten

<sup>3</sup> Wieweit diese betriebliche Kenntniserweiterung gehen kann, zeigt eine der ältesten und formalisiertesten Ausbildungen, nämlich die der amerikanischen Anwälte. Die Universitäten vermitteln nur einige intellektuelle Methoden und Grundeinsichten des Rechts, die gesamte spezifische rechtliche Ausbildung findet in Anwaltsfirmen und anderen Unternehmen statt.

in der Freizeit in Ehrenämtern tätig, die anstelle ihrer Arbeitsplätze ihre Fähigkeiten abfordern? Dafür gibt es keine empirische Evidenz. Wenn nicht, erweisen sich diese Arbeitsplätze als Sackgassen, die auch nicht durch Bildung zu öffnen sind. An ihnen verpufft und verdirbt die vom Staat geförderte öffentliche Bildung.

«Lehrjahre sind keine Herrenjahre», sagt in Deutschland der Volksmund. Das Wort Lernen ist an eine Lebensphase gebunden, die mit der Adoleszenz endet. Danach beginnt die Bewährung. Auch Erwachsene eignen sich lange nach dem Abschluss ihrer Lehrjahre noch Kenntnisse und Fähigkeiten an. Das gehört geradezu zur Bewährung. Aber es sind keine Lehrjahre. Das ist das Falsche beim Ausdruck «Lebenslanges Lernen». Er suggeriert, die Lehrjahre würden niemals aufhören. Sie hören auf. Tatsächlich ist die Aneignung neuer Fähigkeiten und Kenntnisse ein Teil der Bewährung.

### 3.5 Vermeiden von «Überalterung» durch regelmässige Neueinstellung gerade Älterer

Bei Neueinstellungen auch Ältere zu berücksichtigen, also auf ausgewogene Altersstrukturen zu achten, erleichtert Laufbahnen. In mehreren Fallstudien zeigte sich, dass dies ganz und gar unüblich ist: Einerseits klagten die Verantwortlichen der Personalabteilungen über Kohorten (Geburtsjahrgänge) gleichaltriger Mitarbeiter, die heute weder ihre Tätigkeit, für die sie eingestellt worden waren, qualifiziert ausüben könnten, noch anderweitig einsetzbar seien. Andererseits war es ganz unüblich, in der eigenen Verwaltungsabteilung eine Reihe von Arbeitsplätzen für Ältere aus anderen Abteilungen zu reservieren.

Eine Einstellung auch Älterer muss erfolgen, um die horizontalen Laufbahnen sichtbar und damit absehbar zu machen und Vakanzen kontinuierlich zur Verfügung zu haben. Wenn die Gesamtheit der Stellen nicht ausgeweitet wird, dominiert die gemeinsam eingestellte relativ junge Kohorte für Jahrzehnte und für Neueinstellungen entstehen keine Vakanzen.

So hat die vielbeklagte (vgl. Sackmann 2003) «Überalterung» des öffentlichen Dienstes und vieler von uns untersuchten privaten Firmen äusserst wenig mit demografischen Veränderungen zu tun, sondern fast ausschliesslich mit dem Managementfehler, nicht Bewerber jeden Alters, sondern vorzugsweise jüngere Bewerber einzustellen. Wenn Betriebe nicht stark wachsen, sondern ihre Beschäftigtenzahl gleich bleibt oder schrumpft, ergeben sich keine Vakanzen für Neueinstellungen. Eine einzige dominierende Kohorte wird gemeinsam alt. Das konnte man in den letzten 30 Jahren in Deutschland an vielen Schulen und Universitäten, aber auch in vielen Betrieben nicht nur in Westdeutschland, sondern gerade auch nach 1990 in Ostdeutschland verfolgen: der Generationsaustausch war «blockiert» (vgl. Behrens 1999). Diese «Blockierung» resultierte aber keineswegs daraus, dass es keine jüngeren Bewerber z. B. für Schulen, Universitäten und Betriebe gab, sondern weil z. B. 1970 auf die Vakanzen gleich alte statt altersmässig heterogene Bewerber eingestellt

worden waren. Die damals jung eingestellte Kohorte «über-»altert nun gemeinsam, bis sich 35 Jahre später derselbe Fehler wiederholt. In den neuen Bundesländern wurden nach 1990 die älteren Jahrgänge durch Frühberentung, die viele Beschäftigte unerwartet und unvorbereitet traf, zur Beschäftigungsanpassung reduziert. Die mittleren Jahrgänge entwickelten sich durch die falsche Einstellungspolitik zur dominierenden Kohorte, die weder den jüngeren noch den älteren Chancen für eine Einstellung liess.

### 3.6 Anpassung der Strategie eines Betriebes an die spezifischen Fähigkeiten seiner Mitarbeiter

Flankierende Anstrengungen im *Marketing*, insbesondere im Dienstleistungsbereich, sind für die Laufbahngestaltung häufig schon deshalb entscheidend, weil die Anpassung der Marketingstrategie an die Belegschaft erfolgreicher ist als die umgekehrte Anpassung.

Erwerbs- und Berufsunfähigkeit, das sei als Ergebnis festgehalten, zeigen häufig nichts anderes an als den Mangel an angemessen gestalteten Arbeitsplätzen und den Mangel an Laufbahnen. Nicht selten sehen betriebliche Strategien – natürlich gegen die Absicht der Personalverantwortlichen – so aus, als sollten sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzeitig zu alt aussehen lassen, als hätten sie konsequent folgende Regeln befolgt:

#### *8 Ratschläge: Wie Sie Ihre Leute frühzeitig zu alt aussehen lassen können*

Rat 1: Vermeiden Sie unbedingt die rechtzeitige Mischung von Tätigkeiten, die Qualifikationen trainieren.

Rat 2: Fördern Sie virtuose Spezialisierungen in veraltende Wissensbestände: Schätzen Sie an Älteren ihre Erfahrung, nicht ihre Fähigkeit, sich in ganz neue Gebiete einzuarbeiten.

Rat 3: Vereinfachen Sie Tätigkeiten so, dass betriebsextern erworbene Aus-, Fort- und Weiterbildungen im betrieblichen Alltag selten gefordert und dadurch rasch vergessen werden.

Rat 4: Sprechen Sie von «Lebenslangem Lernen» statt von «Bewährung und Entdeckung». Dadurch versetzen Sie Ihre Mitarbeiter in ihre adoleszente Schulzeit zurück, in ihre Zeit vor der Bewährung.

Rat 5: Vermeiden Sie entschieden alle absehbaren horizontalen Laufbahnen.

Rat 6: Nutzen Sie die Gestaltung der Erziehungsphase, um sich rechtzeitig von zukünftig alternden Beschäftigten zu trennen. Die Frauen (meistens sind es Frauen) finden dann auch nach der Erziehungsphase nur schwer ins Erwerbsleben zurück und gelten frühzeitig als zu alt. (Damit verringern Sie auch erfolgreich die Zahl

der Kinder, weil Kinderwünsche aus Angst vor ihren betrieblichen Konsequenzen aufgeschoben werden).

Rat 7: Vermeiden Sie unbedingt die regelmässige Neueinstellung Älterer.

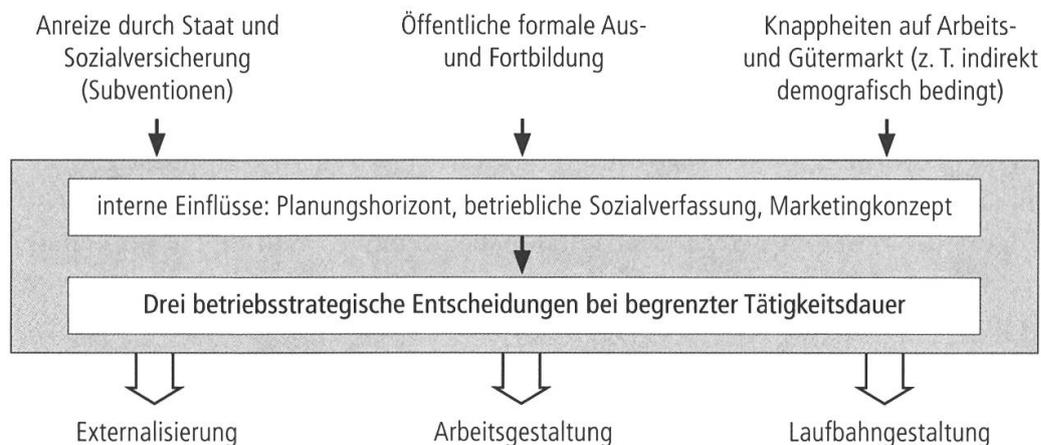
Rat 8: Passen Sie nicht das Angebot des Betriebs an die spezifischen Fähigkeiten der Beschäftigten an.

### 3.7 Wovon die betrieblichen Strategien beeinflusst werden

In welchem *Mischungsverhältnis und in welchem Ausmass* Betriebe die drei Strategien – Arbeitsplatzgestaltung, Laufbahngestaltung, Externalisierung – realisieren, hängt von ihrer inneren «betrieblichen Sozialverfassung», von der zeitlichen Ausdehnung ihres Planungshorizontes, ihrer Marketingkompetenz und von ihrer Einschätzung der politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen ab. Zu diesen gehören neben der Arbeitsmarktlage *auch* das Sozialversicherungs- und das Bildungssystem. Wenn das Sozialversicherungssystem es erleichtert, sich von älteren Beschäftigten mehr oder weniger einvernehmlich über die Frühberentung zu trennen, ist den Betrieben ein Anreiz gegeben, der dritten Strategie, der Externalisierung, den Vorrang zu geben. Insofern hätte die Sozialversicherung, insbesondere die Rentenversicherung, einen sicherlich unbeabsichtigten Effekt auf die Arbeitsbedingungen, nämlich den, sie zu verschlechtern – für alle, die einmal älter werden.

Diese Anreizwirkung hat die Sozialversicherung zugestandenermassen nur deshalb, weil die Kosten der Externalisierungsstrategie nicht denen zugerechnet werden (können), die sie nutzen. Das Umlageverfahren der Sozialversicherung bringt die Unternehmen in eine Situation, die in Ökonomie und Spieltheorie als «Gefangenendilemma» erörtert wird: Selbst wenn für alle Unternehmen Investitionen in

Abbildung 6: Drei betriebliche Strategien gegenüber begrenzter Tätigkeitsdauer: Wovon werden sie beeinflusst?



Arbeitsplatz- und Laufbahngestaltung am lohnendsten sind, kommt es nicht zu diesen Investitionen – solange das einzelne Unternehmen, das diese Investitionen tätigt, sich dadurch kostenmässig schlechter stellt als das Konkurrenzunternehmen, das diese Investitionen nicht trägt. Im Vergleich zur Externalisierungsstrategie verteuert die Frührenten-Finanzierung die Opportunitätskosten der Gestaltungsstrategien (vgl. zu diesem ökonomischen Argument ausführlicher Behrens 1994 a und b).

Der zweite betriebsexterne Einfluss liegt in der öffentlichen Bildung, mit der der Staat auf die Einmündungschancen zu wirken versucht. Diese Strategie ist eben erörtert worden. Die Wirkung der Bildung ist davon abhängig, dass die betriebsextern erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse im betrieblichen Alltag gefordert werden. Wo sie nicht gefordert werden, verpufft die Strategie, durch öffentliche Bildung mangelnde betriebliche Bildung zu kompensieren, schnell.

#### 4 Fazit – auch im Hinblick auf Chancengleichheit durch öffentliche Bildung

Mit den Begriffen «Überalterung» und «Bewältigung demografischer Trends» werden Erscheinungen naturalisiert, die in Wirklichkeit soziologisch zu entschlüsseln sind als makrosoziologische Ergebnisse institutioneller mikrosoziologisch zu erfassender Entscheidungen, insbesondere betrieblicher Routinen. Bewältigungsstrategien schaffen – oder verstärken zumindest – das, was sie bewältigen sollen. Dass sich der Bevölkerungsaufbau von der Pyramide zum Glas fortentwickelt – entsprechend der Hoffnung vieler Generationen der Menschheit! – hat mit «Über-»Alterung nichts zu tun. Die Länge der Erwerbstätigkeit ist keine demografische Variable. Für die soziale Demografie der Kinderlosigkeit wie für die scheinbar alterungsbedingte Begrenzung der Dauer der Erwerbstätigkeit erwiesen sich im beim Vergleich betriebliche Strategien arbeitsorganisatorischer Gestaltungen, insbesondere der Einfluss auf den Erwerbsverlauf durch Diversity-Management, von durchaus entscheidender Bedeutung.

Für die vorzeitige Begrenzung der Tätigkeitsdauer scheinen biologisch fassbare Alterungsprozesse nahezu irrelevant zu sein. Um diese Irrelevanz nachzuweisen, mussten wir gar nicht behaupten, es gingen mit wachsendem Alter keinerlei Wandlungen der Leistungsfähigkeit einher. Im Gegenteil, wir konnten sogar davon ausgehen, dass mit zunehmenden Alter Wandlungen der Leistungsfähigkeit nahezu immer vorkommen. Dass einige mit 70 innovativ, produktiv, zumindest gut bezahlt sind, andere schon mit 45 als fast zu alt für ihre Tätigkeit gelten, liegt offensichtlich weniger an biologisch determinierten altersbedingten Wandlungen der generellen menschlichen Leistungsfähigkeit, sondern, wie in diesem Beitrag zu resümieren ist, eher an der Art der Tätigkeit und dem Erwerbsverlauf, der zu ihr führte.

Ebenso wenig relevant sind humankapitaltheoretische Erklärungen des vorzeitigen qualifikatorischen Veraltens dann, wenn geringere Neuqualifikationen Fünfzigjähriger mit Abschreibungszeiten von Wissensinvestitionen begründet werden. Es

ist fast kein Arbeitsplatz bekannt, auf dem ein einmal erworbenes Wissen zwanzig, zehn oder selbst acht Jahre vorhält und nicht grundlegend ergänzt werden muss. Wenn aber Wissen ohnehin nicht Jahrzehnte unergänzt vorhält, kann man nicht die mangelnden Investitionen in das Humankapital eines Fünfzigjährigen damit rechtfertigen, dass die Nutzungszeit nur noch maximal 15 Jahre betrage.

Die ungleiche Verteilung der Chance länger erwerbstätig zu sein, hat daher sehr wenig mit einer ungleichen biologischen Ausstattung oder mit der Kürze der Abschreibzeit für Wissen zu tun. Diese soziale Ungleichheit scheint fast ausschliesslich reproduziert zu werden durch:

- den Zuschnitt von Tätigkeiten, die sich als qualifikatorische und gesundheitliche Sackgassen erweisen, und
- durch die Zuweisung von Personen zu diesen Tätigkeiten aufgrund schulischer Abschlüsse, Geschlecht und regionaler Zugehörigkeit.

Es reicht offensichtlich nicht aus, lediglich auf die zweite Ursache einzuwirken und den Zugang zu fortbestehenden Sackgassen gleichmässiger zu gestalten, also die Chancengleichheit zu erhöhen. Dadurch verringert sich noch nicht die Zahl der Sackgassen. Nur der veränderte Zuschnitt von Tätigkeiten, also eine horizontale Laufbahnen ermöglichende Arbeitsgestaltung, verallgemeinert die Chance zu länger andauernder Erwerbstätigkeit. Sobald sich in Deutschland die Erwerbstätigkeit wieder verlängern wird, wird die soziale Ungleichheit deutlich werden, die den einen eine längere Erwerbstätigkeit ermöglicht, den anderen nicht.

Der Plan, mangelndes betriebsinternes Training durch öffentliche Bildung zu kompensieren, liegt nahe. Er entspricht der Idee öffentlich geförderter Chancengleichheit im Zugang für privat angebotene Erwerbsmöglichkeiten. Die Legitimität der Leistungsgesellschaft hängt in der Moderne entscheidend davon ab, dass der Staat durch Bildungsmöglichkeiten die Chancengleichheit beim Zugang zu Erwerbsverläufen fördert, die durch unterschiedliche Betriebe hindurch eine Erwerbstätigkeit bis ins gesetzliche Rentenalter ermöglichen. Die von der öffentlichen Hand eingesetzten Milliarden für Umschulungen, Aus-, Fort- und Weiterbildungen scheinen so prinzipiell zielführend eingesetzt. Allerdings bleiben die im öffentlichen Bildungssystem erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen nur solange frisch und anwendbar, wie sie im Alltag genutzt werden. Sind sie nicht nutzbar, verderben sie rasch. An Sackgassen-Arbeitsplätzen, die Kompetenzen nicht nutzen lassen, verpufft die Kompensationsstrategie öffentlicher Bildung – mit allen negativen Folgen für die Legitimität der Leistungsgesellschaft.

Auch für das demografische Thema der Kinderlosigkeit hat die Organisation der Erwerbstätigkeit eine grössere Bedeutung als für die mit der Alterssicherung zusammenhängenden Kinderzahl. Dabei ist der empirische Zusammenhang in Europa eindeutig nicht der, dass geringe Erwerbstätigkeit von Frauen und höhere Kinderzahl korrelieren. Im Gegenteil, eine höhere Erwerbstätigkeit geht mit einer

höheren Kinderzahl einher. Aber es sind Merkmale der Organisation des Erwerbslebens einschliesslich des für das Erwerbsleben qualifizierenden Bildungssystems, welche dazu führen, dass die Erfüllung des Kinderwunsches solange aufgeschoben wird, bis es zu spät ist.

## 5 Literaturverzeichnis

- Arnason, Johann (1987), *Figurational Sociology as a Counter-Paradigm, Theory, Culture and Society*, 4, 429–456.
- Behrens, J. (1984), Die Reservearmee im Betrieb. Machttheoretische Überlegungen zu den Konzepten der «Kontrolle», der «Eigentumsrechte» und der «Sozialen Schliessung», in: U. Jürgens, F. Naschold (Hg.), *Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, Leviathan*, Sonderheft 5/1983, Opladen, 133–155.
- Behrens, J. (1990), Gnade, bürgerliche Autonomie, Krankheit. Staatliche Sozialpolitik und betriebliche Sozialverfassung, *Zeitschrift für Sozialreform*, 36. Jahrgang, Heft 11/12, 803–827.
- Behrens, J.; M. Morschhäuser, H. Viebrock und E. Zimmermann (1999), *Länger erwerbstätig aber wie?*, Westdeutscher Verlag: Wiesbaden.
- Behrens, J.; T. Elkeles, B. Kolleck, D. Schulz (2000), Soziale Ungleichheit bei der Bewältigung begrenzter Tätigkeitsdauer. Erwerbsverläufe und gesundheitsbezogene Statuspassagen, *ZSE Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 3. Beiheft, Juventa: Weinheim.
- Behrens, J.; U. Rabe-Kleberg, U. Gatekeeping (1993), Life Course: A Pragmatic Proposal for Interrelating Four Gatekeeper Types, in: R. H. Walter (Ed.), *Institutions and Gatekeeping in the Life Course*, 237–260.
- Behrens, Johann (1994), Der Prozess der Invalidisierung – das demografisch bedingte Ende eines historischen Bündnisses, in: Christoph Behrend (Hg.), *Frühinvalidität – ein «Ventil» des Arbeitsmarkts?*, Berlin: DZA (Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit Bd. 90).
- Behrens, Johann; Jairo Oka Arrow, Anne Dreyer-Tümmel und Ulirch Dorenburg (1992), Gesundheitsberichterstattung und berufliche Mobilität, in: U. Laaser, F. H. Schwartz (Hg.), *Gesundheitsberichterstattung und Prävention*, Heidelberg, New York, Tokio usw.: Springer.
- Behrens, Johann; Thomas Elkeles und Detlef Schulz (1998), Begrenzte Tätigkeitsdauer und relative Gesundheit. Berufe und betriebliche Sozialverfassungen als Ressourcen für Tätigkeitswechsel, in: Walter R. Heinz, Werner Dressel, Dieter Blaschke, Gerhard Engelbrech (Hg.), *Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik*, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 215.
- Bourdieu, Pierre (1985), *Sozialer Raum und Klassen – Zwei Vorlesungen*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bosch, Gerhard und Sebastian Schief (2006), Beschäftigung und Vorruhestand älterer Erwerbspersonen in Europa: Neue Formen sozialer Ungleichheit, in: Karl-Siegbert Rehberg (Hg.), *Soziale Ungleichheit, Kulturelle Unterschiede*, Frankfurt, New York, 455–472.
- Cyert, Richard M. und James G. March (1976), Die behavioristische Theorie der Unternehmung: eine Verbindung von Verhaltensforschung und Wirtschaftswissenschaft, in: Erwin Grochla (Hg.), *Organisationstheorie* Band 2, Stuttgart: C.E.Poeschl, 360–372.
- Elias, Norbert (1976), *Der Prozess der Zivilisation*, 2 Bände, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Faulbaum, Frank (1991), Von der Variablensoziologie zur empirischen Evaluation von Handlungsparadigmen, in: Harmut Esser, K. G. Troitzsch (Hg.): *Modellierung sozialer Prozesse*, Bonn, 111–138.
- Gadamer, Hans (1993), *Über die Verborgenheit der Gesundheit*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Gerhardt, Uta (1986), *Patientenkarrieren*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

- Giddens, Anthony (1998), Ist das Rentenalter eine Fiktion, Professor Giddens? Ein Interview mit Patrick Barton, *Frankfurter Allgemeine Magazin*, 31. Woche, 31. Juli 1998, Heft 961, 44–45.
- Ilmarinen, Juhani (2006), *Towards a Longer Worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*, Finnish Institute of Occupational Health.
- Kelle, Udo; Susann Kluge, Thorsten Sommer (1998), Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslaufforschung, in: Walter R. Heinz, Werner Dressel, Dieter Blaschke, Gerhard Engelbrech (Hg.), *Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik*, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 215, 335–361.
- Kotowska, Irena E. (2002), *Ageing in transitions countries – the state of the research*, Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Krais, Beate (1989), Soziales Feld, Macht und kulturelle Praxis – Die Untersuchungen Bourdieus über die verschiedenen Fraktionen der herrschenden Klasse in Frankreich, in: Eder, Klaus (Hg.), *Klassenlage, Lebensstile und kulturelle Praxis – Beiträge zur Auseinandersetzung mit Pierre Bourdieus Klassentheorie*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Kuwan, H. und E. Waschbüsch (1994), *Betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen und betrieblichen Experten in Deutschland*. Bonn: Eigenverlag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft.
- Niephaus, Yasemin (2003), *Der Geburteneinbruch in Ostdeutschland nach 1990*, Opladen: Leske + Budrich.
- North, Douglas (1992), *Institutionen, institutioneller Wandel und Wirtschaftsleistung*, Tübingen: Mohr.
- Olson, Mancur (1968), *Die Logik kollektiven Handelns*, Tübingen: Siebeck.
- Sackmann, Reinhold (2003), Institutionalisierte Lebensläufe in der Krise, in: Allmendinger, Jutta (Hg.), *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002* (CD-ROM), Opladen: Leske + Budrich, 565–582.
- Sadowski, Dieter und Bernd Frick (1992), *Die Beschäftigung Schwerbehinderter: Betriebswirtschaftliche Analysen und politische Empfehlungen*, Idstein: Schulz-Kirchner Verlag.
- Simon, Herbert A. and Associates (1992), Decision Making and Problem Solving, in: Mary Zey (Hg.), *Decision Making*, Newbury Park: Sage, 32–53.
- Strauss, Anselm und Juliet Cobin (1990), *Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques*, Newbury Park: Sage.
- de Swaan, Abram (1993), *Der sorgende Staat*, Frankfurt/New York: Campus.
- Viebrock, H. (1999) in: J. Behrens, M. Morschhäuser, H. Viebrock und E. Zimmermann, *Länger erwerbstätig aber wie?* Westdeutscher Verlag: Wiesbaden.
- Wagner, Gert (1991), *Altersgrenze, Arbeitsmarkt und Altersaustritt*. Habilitationsschrift, Ms. Berlin: Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der TU Berlin.

