

**Institutionalisierung im Kulturvergleich:  
Das Beispiel der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in  
Deutschland und Japan**

Inaugural-Dissertation  
zur Erlangung der Doktorwürde  
der  
Philosophischen Fakultät  
der  
Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität zu Bonn

vorgelegt von  
Carolina Paulsen aus Bonn

Bonn 2009

Gedruckt mit der Genehmigung der Philosophischen Fakultät  
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Diese Dissertation ist auf dem Hochschulschriftenserver der ULB Bonn  
[http://hss.ulb.uni-bonn.de/diss\\_online/](http://hss.ulb.uni-bonn.de/diss_online/)  
elektronisch publiziert.

Zusammensetzung der Prüfungskommission:

Prof. Dr. Gerhard Blickle  
(Vorsitzender)

Prof. em. Dr. Dr. h.c. Friedrich Fürstenberg  
(Betreuer und Gutachter)

Prof. Dr. Doris Lucke  
(Gutachterin)

Prof. em. Dr. Walter Neubauer  
(weiteres prüfungsberechtigtes Mitglied)

Tag der mündlichen Prüfung: 7. September 2009

## Danksagung

Zunächst gilt mein Dank meinem Doktorvater Prof. em. Dr. Dr. h.c. Friedrich Fürstenberg, dessen wertvolle Gedankenanstöße mir stets eine große Hilfe waren. Mit seiner freundlichen und entgegenkommenden Art fand er immer Zeit für meine Anliegen. Mit seiner Begeisterung für die soziologische Analyse hat er zu meiner Freude an der Arbeit immer wieder aufs Neue beigetragen.

Prof. Dr. Doris Lucke danke ich herzlich für ihre Arbeit als Zweitkorrektorin sowie Prof. Dr. Blickle als Vorsitzendem und Prof. em. Dr. Walter Neubauer als Beisitzer meines Rigorosums.

Die Liste der Institutionen und Fachleute aus Deutschland und Japan, die für diese Untersuchung Material zur Verfügung gestellt und mit mir produktiven Gedankenaustausch betrieben haben, ist lang. Auch die Teilnehmer des Bonner Doktorandenkolloquiums bei Prof. Fürstenberg haben anregende Diskussionsbeiträge zum Thema geliefert.

Da diese Arbeit während meiner Elternzeit entstanden ist, bin ich insbesondere denen zu Dank verpflichtet, die meine kleine Tochter Luna Sofia betreut und mir dadurch das erforderliche Ausmaß an Arbeitszeit ermöglicht haben. Ohne meine stets engagierte und liebevolle Mutter wäre dieses Projekt nicht möglich gewesen. Auch meinen Schwiegereltern bin ich für ihre Unterstützung und ihre regelmäßigen „Mittwochsdienste“ dankbar. Nicht zuletzt möchte ich meinem Mann Volker meinen Dank aussprechen für sein immer offenes Ohr, den emotionalen Rückhalt und die wertvolle Hilfe bei den Korrekturarbeiten.



# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einleitung</b>	<b>11</b>
<b>Teil I:</b>	
<b>Begriffliche und theoretische Grundlagen.....</b>	<b>19</b>
<b>2 Alter und Erwerbsarbeit</b>	<b>21</b>
2.1 Der Altersbegriff in den Sozialwissenschaften .....	21
2.1.1 Die soziologische Dimension .....	21
2.1.2 Die anthropologische und psychologische Dimension .....	25
2.2 Der Altersbegriff im deutschen Arbeits- und Sozialrecht .....	26
2.3 Der Begriff „ältere(r) ArbeitnehmerIn“ .....	27
2.4 Der Begriff „Alterserwerbsarbeit“ .....	29
<b>3 Institutionalisation und Regulierung</b>	<b>33</b>
3.1 Der Institutionenbegriff .....	33
3.1.1 Grundlegende Merkmale .....	33
3.1.2 Soziale Wirkungsdimensionen .....	37
3.2 Der Regulierungsbegriff .....	40
3.2.1 Regulierung als gesellschaftlicher Mehrebenenprozess .....	42
3.2.2 Wechselwirkungen zwischen den gesellschaftlichen Ebenen .....	47
<b>4 Kultur und Kulturvergleich</b>	<b>52</b>
4.1 Der Kulturbegriff in den Sozialwissenschaften .....	52
4.1.1 Grundlegende Merkmale .....	53
4.1.2 Die Dynamik und Repräsentativität kultureller Erscheinungen .....	55
4.2 Kultur als Orientierungsrahmen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit .....	58
4.3 Probleme des Kulturvergleichs .....	60
<b>Teil II:</b>	
<b>Staatliche und vertragliche Regulierung von Alterserwerbsarbeit.....</b>	<b>63</b>
<b>5 Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland</b>	<b>67</b>
5.1 Exkurs: Internationale Vorgaben .....	67
5.1.1 Leitlinien der WAA und der OECD .....	67
5.1.2 Europäische Politikvorgaben und Regularien .....	69
5.2 Gegenstände und Inhalte der Regulierung von Alterserwerbsarbeit .....	73

5.2.1 Rentenrechtlicher Rahmen .....	73
5.2.2 Institutionelle Pfade in den Vorruhestand .....	75
5.2.3 Staatliche Politikprogramme .....	79
5.2.4 Regularien des Arbeitsförderungsrechts .....	82
5.2.5 Regularien zur Sicherung der Rechte Älterer im Arbeitsleben .....	90
5.2.6 Tarifliche und betriebliche Regularien .....	98
5.3 Kulturelle Bezüge der Regulierung von Alterserwerbsarbeit .....	102
5.3.1 Der demographische Hintergrund .....	102
5.3.2 Besonderheiten politischer und sozialer Steuerung .....	105
5.3.3 Gesellschaftliche Altersbilder .....	111
5.4 Fazit .....	117
<b>6 Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Japan</b> .....	<b>121</b>
6.1 Gegenstände und Inhalte der Regulierung von Alterserwerbsarbeit .....	121
6.1.1 Rentenrechtlicher Rahmen .....	121
6.1.2 Staatliche Politikprogramme .....	130
6.1.3 Regularien des Arbeitsförderungsrechts .....	133
6.1.4 Regularien zur Sicherung der Rechte Älterer im Arbeitsleben .....	140
6.1.5 Tarifliche und betriebliche Regularien .....	144
6.2 Kulturelle Bezüge der Regulierung von Alterserwerbsarbeit .....	153
6.2.1 Der demographische Hintergrund .....	153
6.2.2 Besonderheiten politischer und sozialer Steuerung .....	154
6.2.3 Gesellschaftliche Altersbilder .....	161
6.3 Fazit .....	165
<b>Teil III:</b>	
<b>Institutionelle und kulturelle Einflüsse auf das</b>	
<b>Erwerbsverhalten Älterer.....</b>	<b>169</b>
<b>7 Analyse institutioneller und kultureller Einflussfaktoren</b> .....	<b>173</b>
7.1 Exkurs: Ausmaß der Alterserwerbsbeteiligung .....	173
7.1.1 Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase .....	174
7.1.2 Erwerbsbeteiligung im höheren Alter .....	179
7.1.3 Geschlechtsspezifische Unterschiede .....	181
7.2 Mikroanalyse: Deutschland .....	183
7.2.1 Institutionelle Einflussfaktoren .....	183
7.2.2 Kulturelle Einflussfaktoren .....	188
7.3 Mikroanalyse: Japan .....	196
7.3.1 Institutionelle Einflussfaktoren .....	196

7.3.2 Kulturelle Einflussfaktoren .....	199
7.4 Fazit .....	213

## **Teil IV:**

### **Beschäftigungsbedingungen Älterer auf den segmentierten Arbeitsmärkten.....219**

#### **8 Determinanten der Arbeitsmarktstrukturierung 223**

8.1 Marktbezogene Determinanten .....	223
8.1.1 Theoretische Ansätze .....	224
8.1.2 Die Situation in Deutschland und Japan .....	225
8.2 Nicht-marktbezogene Determinanten .....	229
8.2.1 Theoretische Ansätze .....	229
8.2.2 Arbeitsmarktsegmentierung in Deutschland und Japan .....	237

#### **9 Beschäftigungsbedingungen Älterer in Deutschland und Japan 249**

9.1 Qualifikation und Arbeitsmarktzugang .....	249
9.2 Beschäftigungssicherheit .....	251
9.3 Vergütung .....	252
9.4 Mobilität .....	255
9.5 Fazit .....	256

#### **10 Schlussbetrachtung 259**

10.1 Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse .....	259
10.2 Probleme der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland .....	261
10.3 Von Japan lernen? .....	264
10.4 Deutsche Vorruhestandskultur: Quo vadis? .....	268

#### **Literaturverzeichnis 259**

#### **Internetquellen 274**

# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Die Regulierung von Alterserwerbsarbeit als gesellschaftlicher Mehrebenenprozess.....	44
Abb. 2: Kulturelle Rahmenbedingungen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit.....	59
Abb. 3: Durch SHRC vermittelte Arbeitsformen.....	133
Abb. 4: Japanische Unternehmen mit weiterführenden Beschäftigungsmodellen für Ältere.....	147
Abb. 5: Beschäftigte ab 60 Jahren bei Yokogawa Electric Corp.....	150
Abb. 6: Anteil der über 60-Jährigen an der deutschen und japanischen Bevölkerung.....	154
Abb. 7: Internationaler Vergleich der Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64- Jährigen.....	174
Abb. 8: Selbständigenquoten in Deutschland und Japan nach Altersgruppen.....	176
Abb. 9: Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland im internationalen Vergleich .....	178
Abb. 10: Alterserwerbsquoten in Deutschland und Japan.....	180
Abb. 11: Alterserwerbsquoten nach Altersgruppen und Geschlecht.....	182
Abb. 12: Entwicklung der Scheidungen langjähriger Ehen in Deutschland.....	191
Abb. 13: „Gesunde Lebenserwartung“ in Deutschland und Japan.....	201
Abb. 14: Motive der SHRC-Jobkandidaten.....	202
Abb. 15: Umfrage: „Wie sehen Sie dem Ruhestand (Ihres Ehegatten) entgegen?“ .....	205
Abb. 16: Voll- und Teilzeitarbeit in Japan nach Alter und Geschlecht.....	242
Abb. 17: Teilzeitarbeit in Deutschland und Japan nach Alter und Geschlecht.....	244
Abb. 18: Vergütung japanischer männlicher Arbeitnehmer mit Universitätsabschluss.....	254



---

# Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Alterskonzepte nach Höpflinger/Stuckelberger.....	22
Tab. 2: Vorgezogene Altersrentenarten und Hinzuverdienstgrenzen.....	31
Tab. 3: Gegenstände, Inhalte und Modi der Regulierung von Alterserwerbsarbeit.....	46
Tab. 4: Hinzuverdienstgrenzen bei Altersrenten.....	74
Tab. 5: Verrentung japanischer Arbeitnehmer nach Unternehmensgrößen.....	128
Tab. 6: Verrentung japanischer Arbeitnehmer nach Branchen.....	129
Tab. 7: Anteil der über SHRC vermittelten Tätigkeiten nach Altersgruppen und Geschlecht...	132
Tab. 8: Unternehmen mit und ohne “shokutaku“ nach Branchen.....	148
Tab. 9: Nicht-formale Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten im Alter.....	188
Tab. 10: Institutionelle Einflüsse auf die Alterserwerbsbeteiligung.....	216
Tab. 11: Arbeitsbedingungen auf dem dreigeteilten Arbeitsmarkt.....	235



# 1 Einleitung

“Tout âge porte ses fruits, il faut savoir les cueillir.“ (Raymond Radiguet)<sup>1</sup>

Auch wenn der gesellschaftliche Stellenwert von Freizeit und Konsum in den modernen Industrienationen zugenommen hat, Erwerbsbiographien zunehmend von Diskontinuität geprägt sind und sich Diskussionen über das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ häufen, so spielt Erwerbsarbeit nach wie vor eine zentrale Rolle im Rahmen der individuellen Lebensführung und Lebensplanung. Neben ihrer Funktion als Mittel zur Sicherung der wirtschaftlichen Existenzgrundlage und des Lebensstandards wirkt Erwerbsarbeit als biographisches Strukturierungskriterium, als gestalterisches Element im Sinne einer autonomen und sinnerfüllten Lebensführung sowie als Vermittlerin von sozialer Integrität und Sozialprestige. Der ältere erwerbstätige oder arbeitssuchende Mensch ist aus dem Blickwinkel politischer und sozialer Steuerung zu begreifen als ein Rechtssubjekt mit einem elementaren Interesse am Erhalt und Nutzen seiner Arbeitskraft und an der Gewähr für ihn günstiger Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus besteht der Wunsch nach einer möglichst freien Planung des Berufsausstiegs im Einklang mit den eigenen Bedürfnissen und Kapazitäten. Aus Sicht der Arbeitgeber existiert indes ein elementares Interesse am Erhalt von personalplanerischen Flexibilitätsspielräumen zwecks eines möglichst nutzenoptimalen Einsatzes der Arbeitskraft der Beschäftigten. Neben individuellen Interessenlagen bilden auch gesamtgesellschaftliche Belange vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft sowie gesellschaftliche Zuschreibungen, Wertmaßstäbe und Normbindungen im Zusammenhang mit Alter und Erwerbsarbeit einen wesentlichen Orientierungsrahmen im Kontext der Regulierung von Alterserwerbsarbeit.

Politische und rechtliche Institutionen, d.h. insbesondere Normen des Arbeits- und Sozialrechts sowie tarifliche und betriebliche Verfahrensweisen, stellen verpflichtende bzw. handlungsweisende Rahmenbedingungen für die Gestaltung des Übergangs zwischen Erwerbsleben und Ruhestand dar und beeinflussen (neben sozialkulturellen, sozialstrukturellen, psychologischen und medizinisch-biologischen

---

<sup>1</sup> Franz. Schriftsteller [1903-1923], aus dem Roman “Le bal du comte d'Orgel“.

Variablen) das individuelle Erwerbs- und Verrentungsverhalten. Institutionen im Bereich der Regulierung von Erwerbsarbeit spiegeln aus makrosoziologischer Perspektive stets auch Aspekte der kulturellen Identität und Werteordnung einer Gesellschaft wider. Sie liefern unter anderem auch Aussagen über die Konstruktion gesellschaftlicher Altersbilder sowie darüber, inwiefern die Potenziale älterer Menschen im Arbeitsleben wertgeschätzt und ihre Belange innerhalb der Rechtsordnung bzw. im Kontext politischer und sozialer Steuerung protegert werden.

### ***Gegenstand und Zielsetzung der Arbeit***

Hier knüpft die vorliegende Arbeit an und fragt zunächst nach den gegenwärtigen institutionellen Vorgaben im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland und Japan unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen kulturellen Bezugsaspekte. Ausgehend vom Phänomen unterschiedlichen Alterserwerbsquoten in den Vergleichsländern soll ermittelt werden, inwiefern politische und rechtliche Institutionen sowie kulturbezogene Variablen Einfluss nehmen auf das Erwerbs- bzw. Verrentungsverhalten älterer Menschen und deren Beschäftigungsbedingungen auf den segmentierten Arbeitsmärkten. Die Analyse des Zusammenspiels institutioneller und sozialkultureller Variablen im Rahmen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit steht als komplexer gesellschaftlicher Mehrebenenprozess im Zentrum des Interesses dieser Untersuchung.

Als Vergleichsland bietet sich Japan nicht zuletzt deswegen an, weil hier im internationalen Vergleich die Alterserwerbsbeteiligung besonders hoch ausfällt, während die Alterserwerbsquoten in Deutschland - entgegen europapolitischen Wunschvorstellungen - gegenwärtig als eher gering einzustufen sind. Es soll im Rahmen dieser Untersuchung unter anderem gezeigt werden, dass sich die japanischen Institutionen zur Regulierung von Alterserwerbsarbeit einerseits als Erfolgsbeispiele im Hinblick auf eine integrative Beschäftigungspolitik erweisen, aber auch vor dem Hintergrund sozialkultureller Rahmenbedingungen sowie aktueller gesellschaftlicher und kultureller Wandlerscheinungen zu begreifen sind. Alterserwerbsarbeit ist mithin nicht nur aus der Perspektive von Marktprozessen zu beurteilen, sondern wird ebenso bedingt durch sozialstrukturelle und sozialkulturelle Institutionalisierung. Auch wenn institutionelle und kulturelle Rahmenbedingungen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in den Vergleichsländern teils stark voneinander abweichen, soll deutlich werden, dass einige japanische Institutionen interessante Ideenbeispiele und Denkanstöße im Rahmen der deutschen politischen Debatte zur Förderung von Alterserwerbsarbeit liefern können.

Im Gegensatz zu den japanischen Verhältnissen erscheint es in Deutschland gegenwärtig, als sei man als abhängig Beschäftigter spätestens mit dem Erreichen der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze auf dem „erwerbstechnischen Abstellgleis“ angelangt. Zwar ist Erwerbsarbeit jenseits der 65 Jahre gesetzlich erlaubt, entsprechende Möglichkeiten werden aber weder staatlich gefördert noch in nennenswertem Umfang praktiziert. Die Alternative des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand mit entsprechenden Rentenabschlägen wird ebenfalls kaum in Anspruch genommen. Vielmehr wurde in der Vergangenheit der Trend zum Vorruhestand durch Regularien wie z.B. das *Altersteilzeitgesetz* jahrelang aufrecht erhalten. Im Rahmen der Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen hat sich dementsprechend die frühe Externalisierung Älterer aus dem Arbeitsleben als dauerhafte Übereinkunft zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten etabliert. Angesichts der demographischen Prognose, dass in ca. 20 Jahren wahrscheinlich mehr als ein Viertel der deutschen Bevölkerung älter als 65 Jahre sein wird, liegt es jedoch auf der Hand, dass auf eine verstärkte Nutzung der Arbeitskraft älterer Menschen dauerhaft nicht mehr verzichtet werden kann.

Die Einschätzung der Folgen der demographischen Entwicklung bildet in beiden Vergleichsländern einen wesentlichen Impuls im Hinblick auf die Regulierung von Alterserwerbsarbeit. In Deutschland wird insbesondere der fortschreitende Altersstrukturwandel innerhalb der Erwerbsbevölkerung unterschiedlich eingeschätzt und bewertet. Die Analysen reichen von Beruhigungs- bis Krisenszenarien, wobei Befürworter von Krisenszenarien in absehbarer Zukunft einen massiven Arbeits- und Fachkräftemangel prognostizieren. Die *Europäische Union* hat die Mitgliedsstaaten angesichts der gesellschaftlichen Überalterung bereits zu einer sukzessiven Erhöhung der Erwerbsquote der 55- bis 64- Jährigen verpflichtet und sich für einen Wegfall starrer rentenrechtlicher Altersgrenzen und für die Schaffung flexibler Übergänge zwischen Erwerbsleben und Ruhestand ausgesprochen. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund rücken die Ziele der verstärkten Arbeitsmarktintegration Älterer, das Konzept der „Öffnung der Lebensarbeitszeit“ und die Flexibilisierung von Beschäftigungskonzepten für ältere Menschen immer stärker den politischen Blickpunkt in Deutschland.

Die Aufgabe politischer Steuerungsakteure, sowohl ökonomischen Notwendigkeiten als auch den vielfältigen Bedürfnissen, Interessenlagen und Potenzialen des Alters gerecht zu werden, erweist sich hierzulande jedoch als ein durchaus schwieriges Unterfangen, wobei die enge Einbindung des Staates in bürokratische Strukturen ein stärker interventionistisch ausgerichtetes Vorgehen tendenziell behindert. Das

Konzept der „Rente mit 67“ erweist sich indes als Ergebnis einer nahezu autoritär anmutenden Staatsraison, das mit den politischen Forderungen und gesellschaftlichen Wunschvorstellungen nach einer Flexibilisierung institutioneller Rahmenbedingungen allerdings weniger in Einklang steht.

Das Beispiel der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Japan zeigt hingegen, dass das politische Ziel einer möglichst langfristigen Integration Älterer im Arbeitsleben in den politischen und rechtlichen Institutionen bereits tiefer verankert ist als in Deutschland und dass Institutionen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit bei der Erklärung der hohen japanischen Alterserwerbsbeteiligung eine wesentliche Rolle spielen: So entfalten auf der Makroebene staatlicher Regulierung beispielsweise verschiedene integrative Rechtsnormen ihre Wirkung, die die Förderung von Alterserwerbsarbeit ausdrücklich als politischen Selbstzweck statuieren (so z.B. ein spezielles Gesetz zur Stabilisierung der Beschäftigung Älterer). Im Gegensatz zum deutschen Recht existieren obendrein weniger starke institutionelle Anreize, die zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben motivieren. Wirtschaftliche Akteure erhalten wie auch in Deutschland staatliche Finanzhilfen für Integrationsleistungen zugunsten älterer Beschäftigter. Lokale Arbeitsvermittlungsagenturen (*Silver Human Resources Centers*) bemühen sich ferner um die Vermittlung von bezahlten Teilzeitstellen für ältere Arbeitslose und Menschen im Rentenalter.

Auch die japanische Praxis der tariflichen und betrieblichen Arbeitsbeziehungen auf der gesellschaftlichen Mesoebene ist auf eine dauerhafte Teilhabe Älterer am Arbeitsleben ausgerichtet, indem etwa Versetzungen und Umsetzungen als Alternativen zu Kündigungen genutzt werden und auch die Vorruhestandspraxis bislang vergleichsweise moderat ausfiel. Viele japanische Unternehmen bieten für ArbeitnehmerInnen im Rentenalter weiterführende Beschäftigungssysteme auf Teilzeitbasis an, die von den Betroffenen in großem Umfang, allerdings in der Regel unter Inkaufnahme von Verdiensteinbußen, genutzt werden. Die Tatsache, dass ein erheblicher Teil der älteren Beschäftigten in Japan an innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen partizipiert, erleichtert obendrein eine Anpassung von Lernerfordernissen an die konkreten Bedürfnisse der Unternehmen und unterstützt den Erhalt der Einsatzfähigkeit der älteren Arbeitskräfte sowie die Nutzung von Synergieeffekten zwischen Alt und Jung in den Betrieben. Somit kann der japanische Regulierungsrahmen aus dem Blickwinkel der Effizienz der Integration Älterer in den Arbeitsmarkt zweifelsohne als ein Erfolgsbeispiel bezeichnet werden und liefert daher ein interessantes Vergleichsobjekt im Rahmen dieser Untersuchung.

Ausgehend von diesen Beobachtungen stehen insbesondere folgende Fragestellungen im Zentrum des Interesses der vorliegenden Arbeit:

- *Makro- und Mesoanalyse:* Welche politischen und rechtlichen Institutionen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit und zur Sicherung der Rechte Älterer im Arbeitsleben sind im Bereich staatlicher Steuerung sowie auf der Ebene der tariflichen und betrieblichen Arbeitsbeziehungen identifizierbar? Welche sozialkulturellen Einflussfaktoren spielen bei der Regulierung von Alterserwerbsarbeit eine maßgebliche Rolle?
- *Mikroanalyse:* Inwiefern wirken institutionelle und kulturelle Einflussfaktoren begünstigend oder hemmend auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in den Vergleichsländern ein?
- *Arbeitsmarktanalyse:* Wie lassen sich vor dem Hintergrund institutioneller, sozialstruktureller und sozialkultureller Rahmenbedingungen die Beschäftigungsbedingungen älterer Menschen auf den segmentierten Arbeitsmärkten beider Länder charakterisieren?

### **Gang der Arbeit**

Die Einführung in **Teil I** dieser Untersuchung enthält eine Darstellung begrifflicher und theoretischer Grundlagen zu den Themenkreisen „Alter und Erwerbsarbeit“ (Kapitel 2), „Institutionalisierung und Regulierung“ (Kapitel 3) sowie „Kultur und Kulturvergleich“ (Kapitel 4). Anstelle einer umfassenden Schilderung theoretischer Konzeptionen steht hier die Entwicklung konkreter Arbeitsdefinitionen sowie die Darstellung ausgewählter theoretischer Bezüge zu den oben genannten Fragestellungen im Zentrum des Interesses.

**Teil II** liefert eine vergleichende Bestandsaufnahme der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in den Vergleichsländern (Kapitel 5 und 6). Dargestellt werden politische und rechtliche Institutionen auf der Makroebene der staatlichen Regulierung und auf der Mesoebene der tariflichen und individualvertraglichen Arbeitsbeziehungen. Es wird dabei auch untersucht, wie sich die in beiden Ländern gleichermaßen betonten politischen Ziele der verstärkten und dauerhaften Arbeitsmarktintegration Älterer und des Schutzes der Rechte älterer Menschen im Arbeitsleben innerhalb der Rechtsordnung, der politischen Programmatik und der Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen widerspiegeln. Bei der Analyse der Regulierungsvorgaben werden ferner sozialkulturelle Einflussfaktoren berücksichtigt wie beispielsweise Aspekte der politischen Kultur beider Länder oder auch gesellschaftliche Altersbilder, die im

Rahmen von politischen und sozialen Steuerungsprozessen eine maßgebliche Rolle spielen.

Die Mikroanalyse in **Teil III** geht der Frage nach institutionellen und kulturellen Einflüssen auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in den Vergleichsländern nach (Kapitel 7). Hier soll deutlich werden, wie sich die unterschiedlich hohe Alterserwerbsbeteiligung in Deutschland und Japan anhand der sozialen Wirkungskraft politischer und rechtlicher Institutionen erklärt. Aus der Perspektive der von den Regulierungsvorgaben betroffenen älteren Menschen wird geprüft, inwiefern politische und rechtliche Institutionen das individuelle Erwerbs- bzw. Verrentungsverhalten strukturieren und inwiefern sie Motivatoren oder Hemmnisse bilden im Hinblick auf die Beteiligung Älterer an Erwerbsarbeit. Ferner wird untersucht, inwiefern sozial-kulturelle und nicht-institutionelle Einflussfaktoren (insbesondere Interessenlagen, Wertorientierungen und Normbindungen) darüber hinaus Maßstäbe setzen für individuelle Entscheidungen im Stadium zwischen später Erwerbsphase und Ruhestand.

**Teil IV** widmet sich einer Analyse der Beschäftigungsbedingungen älterer Menschen auf den segmentierten Arbeitsmärkten in Deutschland und Japan. Da die Beschäftigungsbedingungen sich als Produkte institutioneller, kultureller und sozialer Einflussvariablen interpretieren lassen, bildet ihre Darstellung gewissermaßen eine „Synthese“ aus den vorher untersuchten Makro-, Meso- und Mikroblickwinkeln und somit den Abschluss dieser Untersuchung. Um sich ein genaueres Bild über die Situation Älterer auf den Teilarbeitsmärkten der Vergleichsländer machen zu können, erfolgt zunächst in Kapitel 8 ein theoretischen Umriss rein marktbezogener Mechanismen im Zusammenhang mit Alterserwerbsarbeit sowie eine Darstellung institutionalistischer Theorien zur Arbeitsmarktsegmentierung. Die Konzepte des dualen und dreigeteilten Arbeitsmarktes werden anschließend auf den deutschen und japanischen Kontext unter Berücksichtigung aktueller Arbeitsmarktentwicklungen übertragen. Darauf aufbauend werden in Kapitel 9 die Beschäftigungsbedingungen Älterer auf den Teilarbeitsmärkten in Deutschland und Japan anhand von ausgewählten Unterscheidungsvariablen (Qualifikation und Arbeitsmarktzugang, Beschäftigungssicherheit, Vergütung und Mobilität) geschildert und miteinander verglichen. Daraus ergibt sich ein differenziertes Bild der Situation älterer Menschen auf den jeweiligen Arbeitsmarktsegmenten, wobei der Ländervergleich mehr Ähnlichkeiten als Unterschiede zutage fördert.

In der Schlussbetrachtung werden die zentralen Ergebnisse dieser Untersuchung noch einmal zusammengefasst und in Bezug zu aktuellen Problemkreise im



---

deutschen Regulierungskontext gesetzt. Anschließend werden ausgewählte japanische Institutionen als mögliche Denkanstöße aufgegriffen, wobei auch die Frage nach einem möglichen Transfer dieser Ideenbeispiele andiskutiert wird. Abschließend erfolgt ein Ausblick auf zu erwartende gesellschaftliche Entwicklungen in Deutschland im Zusammenhang mit dem Phänomen der „Vorruehstandskultur“.



**Teil I:  
Begriffliche und theoretische  
Grundlagen**



# 2 Alter und Erwerbsarbeit

## 2.1 Der Altersbegriff in den Sozialwissenschaften

„Das Alter ist zwar von seinem Ende, dem Tod, nicht aber von seinen Anfängen her eindeutig bestimmbar.“ (Lothar Böhnisch)<sup>2</sup>

### 2.1.1 Die soziologische Dimension

Bei der Erläuterung der hier relevanten Begriffe im Kontext von Alter und Erwerbsarbeit wird zunächst ein kurzer Überblick über einige sozialwissenschaftliche Alterskonzepte gegeben. Neben dem „kalendarischen“ Alter, das sich anhand der Anzahl der Lebensjahre bestimmt, wird in den Sozialwissenschaften häufig unterschieden zwischen „biologischem“, „psychischem“ bzw. „psychologischem“ und „sozialem“ bzw. „soziologischem“ Alter. Während das biologische Alter die physischen Entwicklungsstadien des Menschen während seiner Lebenszeit abbildet, nimmt das psychologische Alter Bezug auf geistig-seelische Aspekte, auf die Persönlichkeit des Individuums und dessen adaptive Möglichkeiten und Fähigkeiten. Das soziologische Alter wird im Rahmen sozialer Wechselbeziehungen begriffen als Ergebnis einer Normierung auf der Grundlage gesellschaftlich vorherrschender Alterszuschreibungen. Aufgrund der fehlenden Möglichkeit, das menschliche Alter allein anhand von kalendarischen Bezugsgrößen zu bestimmen, findet sich in der soziologischen Literatur auch der Terminus des „funktionalen Alters“, der die Fähigkeit einer Person beschreibt, in ihrer physikalischen und sozialen Umwelt im Umgang mit den Anforderungen des Alltags körperlich und geistig-seelisch effektiv zu funktionieren.

Die Schweizer Soziologen *François Höpflinger* und *Astrid Stuckelberger* unterscheiden in Konsequenz dieser Erkenntnisse folgende fünf Alterskonzeptionen:

---

<sup>2</sup> Vgl. Böhnisch (2005), S. 252.

**Tab. 1: Alterskonzepte nach Höpflinger/Stuckelberger**

Kalendarisches Alter	Alter nach Lebensjahren
Biologisches Alter	Gesundheitszustand im Vergleich zum Durchschnitt
Psychologisches Alter	„Man ist so alt, wie man sich fühlt“
Soziologisches Alter	Basierend auf gesellschaftlichen Zuschreibungen
Funktionales Alter	Fähigkeit zur Bewältigung von Anforderungen des Alltags

Quelle: Stadt Winterthur (2002).

Aus dem Blickwinkel der Alterssoziologie, die sich insbesondere mit dem Phänomen und Prozess des Alter(n)s im gesellschaftlichen Kontext und mit Problemen der alternden Gesellschaft vor dem Hintergrund sich verändernder sozialer Rahmenbedingungen befasst, gehören strukturelle Grundlagen des Alter(n)s, Fragen in Bezug auf die Institutionalisierung von Lebensläufen sowie konkrete praktische Problemdimensionen des Alter(n)s zu den zentralen Gegenständen der Forschung. Damit verbunden ist auch die Analyse der sozialen Lage älterer Menschen und ihrer Lebenssituationen im Zusammenhang mit Arbeit, Familie und Freizeit, wobei auch anthropologische, psychologische oder medizinisch-biologische Aspekte wesentliche Aussagen für die soziologische Forschung liefern. Die Interdisziplinarität des wissenschaftlichen Zugangs zum Alter(n) kommt auch in den soziologischen Alterstheorien zum Ausdruck, die sich seit etwa Mitte des letzten Jahrhunderts entwickelt haben.<sup>3</sup> Mit *Wolfgang Clemens* lässt sich die gegenwärtig existente Theorienvielfalt wie folgt charakterisieren:

„Im Raum stehen Lebenslagen-, Lebensführungs-, Lebensstil- und Lebenslaufkonzepte, Sozialökologie- und Austauschtheorie, Altersgruppen-, Kohorten- und Generationenansätze, Modernisierungs- und Individualisierungstheorien, konstruktivistische, politökonomische und figurationssoziologische Ansätze. Alle treffen Aussagen darüber, wie Alter(n) gesellschaftlich strukturiert wird und selbst strukturbildend wirkt.“<sup>4</sup>

Die Darstellung der Bandbreite wissenschaftlicher Alterstheorien soll jedoch nicht Gegenstand dieser Untersuchung sein. Wesentlich für das Verständnis der hier erörterten Fragestellungen ist indes die daraus abzuleitende Erkenntnis, dass sich die

<sup>3</sup> Einen detaillierten Überblick über den historischen Entwicklungsverlauf wissenschaftlicher Alterskonzepte gibt z.B. Saake (1998).

<sup>4</sup> Vgl. Clemens (2004/1); S. 43.

Annäherung an das menschliche Alter(n) am ehesten als erfolgversprechend erweist, wenn die Multidimensionalität dieses Phänomens in den Mittelpunkt der wissenschaftlichen Analyse rückt und Versuche einer einheitlichen begrifflichen Kategorisierung von vornherein vermieden werden.

Begriffliche Einordnungsversuche, die sich allein am Austritt aus dem Erwerbsleben als zentrale Zäsur orientieren und als Maßstab das sog. „tatsächliche“ bzw. „durchschnittliche Renteneintrittsalter“<sup>5</sup> oder das gesetzlich fixierte Renteneintrittsalter heranziehen, begegnen Schwierigkeiten bei der Erfassung der komplexen Lebenswirklichkeit älterer Menschen und werden der Heterogenität und Pluralität der Erscheinungsformen des Alter(n)s nicht gerecht. Derartige Begriffsbestimmungen lassen wesentliche qualitative, in soziologischer Hinsicht relevante Aspekte des Alter(n)s außer Acht, zumal das menschliche Alter(n) nicht universell beschreibbar ist, sondern stets auch in Zusammenhang mit Pluralisierungs- und Individualisierungstendenzen im Spiegel aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen gesehen werden muss. Das Alter(n) unterliegt ferner dem Einfluss unterschiedlicher sozialer Variablen wie beispielsweise dem individuellen Lebensstil, dem Bildungsstand oder dem sozialen Status. Zwischen älteren Menschen derselben Altersgruppe sind obendrein unterschiedliche Gesundheitszustände und Verfassungen physischer und geistiger Leistungsfähigkeit feststellbar, die eine einheitliche Kategorisierung anhand von bestimmten Altersgrenzen unmöglich machen. *Leopold Rosenmayr* stellt daher zutreffend fest:

„Eine Alters- oder Alternsforschung, die von einer (...) kalendarisch bestimmten Perspektive ausginge, ohne den ökonomischen, gesundheitlichen, sozialen und kulturellen Gegebenheiten einen zentralen Platz für den Einfluss auf das Altern einzuräumen, wäre schon von vornherein fehlgeleitet.“<sup>6</sup>

Im Einklang mit gerontologischen und soziologischen Bestrebungen, das Alter nicht als einen rein mechanischen und objektorientierten Prozess zu begreifen, rückt auch die Rolle des Individuums als Handlungssubjekt und „Manager“ seiner Lebensführung und Lebensplanung in das Zentrum des wissenschaftlichen Interesses. Hier gewinnt insbesondere der Begriff der „Handlungskompetenz“ an Bedeutung, der die Fähigkeit des Individuums zum situationsgerechten Umgang mit verschiedenen

5 Dieses betrug im Jahr 2004 im Fall der Rente wegen Alters für beide Geschlechter 63,1 Jahre, vgl. VDR (2005), S. 65.

6 Vgl. Rosenmayr (1996), S. 50.

Anforderungen des Alter(n)s beschreibt.<sup>7</sup> Unter Berücksichtigung der individuellen Handlungskompetenzen und Fähigkeiten zum Selbstmanagement sowie des Wirkens sozialrechtlicher Vorgaben im Übergang zwischen Erwerbsleben und Ruhestand erscheint eine Unterteilung in folgende drei Altersphasen sinngerecht:<sup>8</sup>

- Demnach zählen zu den sog. „jungen Alten“ Menschen zwischen 55 und 65 Jahren, die sich in der späten Erwerbsphase bzw. bereits im Übergang zwischen Erwerbsleben und Ruhestand befinden.
- Unter die Gruppe der „aktiven Senioren“ fallen indes diejenigen älteren Menschen, die bereits aufgrund des Erreichens der rentenrechtlichen Altersgrenzen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, aber weiterhin imstande sind, ihren Alltag aktiv und eigenverantwortlich zu gestalten.
- Die „betagten Pflegebedürftigen“ sind schließlich aufgrund körperlich-geistiger Einbußen im Rahmen ihrer Lebensführung dauerhaft auf die Hilfe anderer angewiesen und aufgrund dessen in einen Zustand der sozialen Abhängigkeit geraten.

In der soziologischen Literatur finden sich stellenweise auch noch differenziertere Einordnungen wie etwa anhand des folgenden Schemas<sup>9</sup>:

- 40- bis 60- Jährige: „junge Alte“
- 60- bis 75- Jährige: „neue Alte“
- 75- bis 90- Jährige: „Alte“
- über 90-Jährige: „Hochbetagte“

Welchem begrifflichen Konzept man persönlich auch folgen mag: Fest steht, dass gegenwärtig sowohl in Deutschland als auch in Japan ein großer Teil der älteren Menschen zu den „aktiven Senioren“ zählt. Für diese Gruppe stellen sich insbesondere Fragen im Zusammenhang mit einer zufriedenstellenden, sinnerfüllten und eigenverantwortlichen Gestaltung der nachberuflichen Lebensphase und nach einem adäquaten und befriedigenden Umgang mit dem massiven Zuwachs an Freizeit nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben. Die Heterogenität und Vielfalt der Erscheinungsformen des Alter(n)s bildet im Hinblick auf Fragen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit einen komplexen Bezugsrahmen, der auch bei der Analyse kultureller Einflüsse auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in den Vergleichsländern zum Tragen kommt. Hier sind insbesondere gesellschaftliche Entwicklungen wie zuneh-

---

7 Zur Definition des Begriffs vgl. Fürstenberg (2000), S. 193 ff.

8 Vgl. Fürstenberg (2000), S. 196.

9 Vgl. Grashoff (2007), S. 75.



mende Individualisierungs- und Pluralisierungstendenzen zu berücksichtigen sowie das Phänomen der Verjüngung und Feminisierung des Alters.<sup>10</sup> Die Auseinandersetzung mit inhaltlichen Fragen der Regulierung und Institutionalisierung von Alterserwerbsarbeit und möglichen Einflussfaktoren auf das individuelle Erwerbs- und Verrrentungsverhalten erfordert mithin einen differenzierten Blick auf die verschiedenen Lebenslagen, Potenziale und Interessen älterer Menschen im Zusammenhang mit Fragen der Biographisierung.

### 2.1.2 Die anthropologische und psychologische Dimension

Anthropologisch akzentuierte Beiträge über das menschliche Alter(n) machen insbesondere Aspekte der Personalität des älteren Menschen und die aktive Selbstorganisation des Individuums zum Hauptgegenstand der wissenschaftlichen Analyse. Der geisteswissenschaftlich-anthropologische Blickwinkel auf das Alter(n) ist im Gegensatz zur biologischen, physischen oder forensischen Anthropologie primär idealistisch-pragmatisch ausgerichtet, indem die menschliche Entscheidungsfreiheit und die Möglichkeit zur Selbstbestimmung als Elemente des Bewusstseins und der Selbstreflexion im Vordergrund stehen und deren ethischer Gehalt kritisch hinterfragt wird. Im Hinblick auf den Zugang zum Alter(n) gewinnt dabei insbesondere die Frage an Bedeutung, inwieweit der Mensch mit sich selbst „ins Reine“ gekommen ist und seiner Existenz und dem eigenen Leben einen Sinn zuzuweisen vermag. Medizinisch-biologische Analysemuster, die aus der Evolutionstheorie abgeleitet werden, bilden einen weiteren anthropologischen Teilaspekt und liefern die Grundlage für Forschungen im Bereich der Biogerontologie, die sich mit Ursachen und Folgen des biologischen Alterns befasst. So leisten Studien zur Bewertung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit älterer Menschen im Arbeitsleben wichtige Beiträge im Rahmen geronto(sozio-)logischer Forschung.

Soziologische Alterstheorien, die die praktisch orientierte Frage nach einem „sinnvollen“ Altern stellen, weisen vor allem dann anthropologische Bezüge auf, wenn sie Möglichkeiten im Hinblick auf eine aktive, individuelle Selbstorganisation hinterfragen sowie Statuszuordnungen älterer Menschen als Teilhaber sozialer Interaktionsprozesse vornehmen. Im Fokus der anthropologischen Betrachtung stehen mögliche Gewinne des Alter(n)s als fruchtbare Gegensätze zu altersbedingten Verlusten sowie Möglichkeiten der Selbstverwirklichung in der späten Lebensphase und Fähigkeiten bezüglich der Umstellung auf veränderte Lebensbedingungen. In diesem Zusam-

---

<sup>10</sup> Vgl. Tews (1992), S. 13 ff.

menhang sind häufig auch psychologische Forschungsergebnisse von Interesse, die eine Systematisierung des Alter(n)s aufgrund von Kriterien wie dem Selbstbild, der erworbenen Handlungskompetenzen, der Bewertung der Persönlichkeit und des individuellen Leistungspotenzials sowie der Bereitschaft und Fähigkeit zur Anpassung und Veränderung zum Gegenstand haben.

## 2.2 Der Altersbegriff im deutschen Arbeits- und Sozialrecht

Vor dem Hintergrund der Heterogenität und Pluralität des Alter(n)s und der damit verbundenen Schwierigkeiten einer einheitlichen Begriffsbestimmung erscheint es auch nicht verwunderlich, dass sowohl das deutsche als auch das japanische Recht von einer einheitlichen Legaldefinition abgesehen haben. Während in Bezug auf Kindheit, Jugend und Erwerbsalter innerhalb der deutschen Rechtsordnung eindeutige kalendarische Grenzen fixiert worden sind,<sup>11</sup> existieren bezüglich einer Festlegung der nachberuflichen Lebensphase derartige Definitionen nicht. Für die Bestimmung des Berufsaustrittszeitpunktes und den Beginn des Ruhestandes existiert indes ein detaillierter Katalog sozialrechtlicher Regularien mit dem Hinweis auf verschiedene Altersgrenzen. An dieser Stelle sei exemplarisch auf einige zentrale Rechtsnormen hingewiesen:

- Während zuvor das Eintrittsalter für den Bezug einer Regelaltersrente laut § 35 *Sozialgesetzbuch VI* bei 65 Jahren lag, wurde im Bundestag 2007 eine sukzessive Anhebung auf 67 Jahre beschlossen. Vorerst ist jedoch nach Vollendung des 65. Lebensjahres eine Regelaltersrente zu gewähren, wenn eine allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt ist.
- Die Altersgrenzen für den Bezug einer vorzeitigen Altersrente liegen bei 60 bzw. 63 Jahren und beziehen sich auf bestimmte Personengruppen wie langjährig Versicherte, Schwerbehinderte oder vor 1952 geborene Frauen. Hier bestehen bestimmte gesetzlich fixierte Hinzuverdienstgrenzen.<sup>12</sup>
- Gemäß den Vorschriften des *Sozialgesetzbuchs III* erhalten Arbeitnehmer ab 60 (bzw. u. U. ab 58 Jahren) Jahren eine „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit“.

11 So ist etwa in § 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes festgelegt, dass „Kind“ im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. „Jugendlicher“ ist laut dieser Norm, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

12 Vgl. hierzu Kap. 2.4.

Auch im deutschen Arbeitsrecht finden sich Bestimmungen zur Festlegung von Altersgrenzen, die bestimmte Rechte und Pflichten für ältere Arbeitnehmer statuieren. Die einzelnen Regelungen werden ausführlicher in Kapitel 5.2.4. und 5.2.5. erläutert.

- Nach dem *Altersteilzeitgesetz* zählen Arbeitnehmer ab dem vollendeten 55. Lebensjahr zum Personenkreis der berechtigten Anspruchsteller.
- Im Rahmen von Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern über 52 Jahren bestehen laut *Teilzeit- und Befristungsgesetz* erleichterte Befristungsmöglichkeiten.
- Im Falle von Kündigungen von Arbeitnehmern über 50 Jahren mit einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit fallen Abfindungszahlungen nach den Vorschriften des *Kündigungsschutzgesetzes* im Vergleich zu jüngeren Mitarbeitern höher aus.
- Arbeitgeber, die Arbeitnehmer über 50 Jahren einstellen, erhalten nach § 421 f *Sozialgesetzbuch III (SGB III)* einen sog. „Eingliederungszuschuss“.
- Arbeitnehmer ab 50 Jahren, die eine im Vergleich zu ihrer bisherigen Tätigkeit geringer vergütete Arbeit aufnehmen, haben nach § 421 j *SGB III* Anspruch auf einen staatlichen Zuschuss zum Ausgleich finanzieller Nachteile (sog. „Entgelt-sicherung“).
- Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im Alter von über 55 Jahren einstellen, werden nach § 421 k *SGB III* von der Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung befreit (sog. „Beitragsbonus“).

Somit wird deutlich, dass auch anhand des Katalogs des Sozial- und Arbeitsrechts eine eindeutige begriffliche Fixierung des Alters weder möglich noch sinnvoll ist. Im Einklang mit den Schwierigkeiten der sozialwissenschaftlichen und rechtlichen Begriffsbestimmung des Alters wird auch der Begriff „ältere(r) ArbeitnehmerIn“ in der wissenschaftlichen Praxis unterschiedlich verwendet:

### 2.3 Der Begriff „ältere(r) ArbeitnehmerIn“

Schon bei *Friedrich Engels*<sup>13</sup> findet sich die Aussage, dass Mitte des 19. Jahrhunderts englische Fabrikarbeiter schon im Alter von 40 Jahren als „zu alt“ für die Ausübung ihrer Tätigkeiten angesehen wurden, da sie dann entweder für arbeitsunfähig

---

<sup>13</sup> Vgl. Engels (1892/1962), S. 379 ff.

erklärt oder entlassen wurden oder auch in einigen Fällen Kinderarbeit verrichteten. Für die in den großen Spinnereien tätigen männlichen Fabrikarbeiter stellt *Engels* beispielsweise fest:

„Die meisten sind mit vierzig Jahren arbeitsunfähig, einige wenige halten sich bis zum fünfundvierzigsten, fast gar keine bis zum fünfzigsten Jahre.“<sup>14</sup>

In der modernen Arbeitswelt, die durch eine zunehmende Technisierung und Dienstleistungsorientierung geprägt ist, sind derartige, primär auf die körperliche Leistungsfähigkeit bezogene Kategorisierungen jedoch nicht mehr ohne weiteres möglich. Jedoch wird auch heutzutage häufig die Vorstellung geäußert, man gehöre in manchen Berufssparten bereits mit 40 Jahren zum „alten Eisen“. Ein insbesondere durch Träger der Populärkultur verbreiteter Jugendwahn und eine vor allem in innovativen Wirtschaftsbranchen häufig praktizierte jugendzentrierte Personalpolitik der Unternehmen bilden die Basis für derartige begriffliche Einordnungen und Zuschreibungen. Der allgemeine Sprachgebrauch, wissenschaftliche Publikationen, Definitionen der *Bundesagentur für Arbeit* oder statistische Analysen spiegeln indes eine Vielfalt möglicher Klassifizierungen des Alters wider. Es sei an dieser Stelle nur kurz auf einige Beispiele hingewiesen:

- Laut einer Definition der *Internationalen Arbeitsorganisation* zählen zu den älteren Arbeitnehmern alle, „die aufgrund fortgeschrittenen Alters mit Beschäftigungsproblemen und beruflichen Schwierigkeiten zu rechnen haben.“<sup>15</sup> Daran wird besonders deutlich, dass das kalendarische Alter allein nicht als Bezugsgröße dienen kann, sondern auch soziale, rechtliche, ökonomische oder medizinische Variablen in die begriffliche Bestimmung einfließen müssen.
- Deutsche Arbeitsagenturen nehmen indes Bezug auf die steigende Schwierigkeit der Vermittlung älterer Arbeitssuchender und ziehen häufig eine Altersgrenze von 45 Jahren und jünger zur Beurteilung heran. Dies gilt auch für Wirtschaftszweige, die eine besonders starke physische oder psychische Belastbarkeit erfordern, etwa indem sie Nacht-, Schicht- oder Akkordarbeit vorsehen.
- Eine vom *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* durchgeführte Analyse hat auf Basis einer Befragung Erwerbstätiger und der Arbeitslosenstatistik eine Altersgrenze von 50 Jahren als Orientierungsrichtwert identifiziert.<sup>16</sup> Im Rahmen dieser

14 Zu weiteren historischen Quellen vgl. Clemens (2004/2), S. 88.

15 Vgl. Petrenz (1999), S. 63.

16 Vgl. Hofbauer (1982), S. 99 ff.

Untersuchung wurde in erster Linie auf das Niveau der Erwerbsminderung und die Dauer der Arbeitslosigkeit abgestellt, während nach Maßgabe der beruflichen Aufstiegschancen, der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen oder der Fluktuation von Erwerbstätigen die kritische Schwelle bereits zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr angesiedelt wurde.

- Das *Statistische Bundesamt*<sup>17</sup> geht von keiner einheitlichen Arbeitsdefinition aus, sondern beschränkt sich auf eine Zusammenfassung sämtlicher Alterskohorten in Form von Fünfjahresabständen, wobei im Rahmen des Mikrozensus die Rede ist von „Beschäftigten im mittleren (30 bis 44 Jahre) und höheren Alter (45 bis 64 Jahre)“.
- *Eurostat*<sup>18</sup> zieht für ältere Arbeitnehmer eine Altersgrenze von 55 Jahren als Richtwert heran, während die *OECD*<sup>19</sup> Beschäftigte ab 50 Jahren als älter einstuft.

## 2.4 Der Begriff „Alterserwerbsarbeit“

Im Gegensatz zu den Begriffen „Alter und „ältere(r) ArbeitnehmerIn“ ermöglicht jedoch der Terminus „Alterserwerbsarbeit“ eine präzisere Arbeitsdefinition, indem sich hier eine Bezugnahme auf objektivierte Kriterien des Sozialrechts anbietet. So lässt sich ein begriffliches Schema entlang von sozialrechtlichen bzw. biographischen Grenzmarken erstellen, die anknüpfen an die Institution des Ruhestands und die Anspruchsberechtigung im Rahmen von staatlichen Rentenleistungen:

### (1) Erwerbsarbeit in der späten Erwerbsphase

Unter den Begriff der Erwerbsarbeit lassen sich im deutschen wie auch im japanischen Kontext Beschäftigungsverhältnisse als Arbeitnehmer oder als „arbeitnehmerähnliche Person“<sup>20</sup>, Typen selbständiger Erwerbsarbeit sowie Mischformen zwischen abhängiger Erwerbsarbeit und Selbständigkeit fassen. Zunächst fallen unter den Begriff der „Alterserwerbsarbeit“ ältere Beschäftigte in ihrer späten Erwerbsphase,

---

17 Vgl. Statistisches Bundesamt (2005), Internet.

18 Vgl. Eurostat (2007), Internet.

19 Vgl. OECD (2005/1), S. 54, S. 57.

20 Während der Begriff des Arbeitnehmers die persönliche Abhängigkeit des Beschäftigten im Dienste eines anderen beschreibt, ist „arbeitnehmerähnliche Person“ im Rechtssinn, wer ohne persönliche Abhängigkeit aufgrund eines privatrechtlichen Vertragsverhältnisses in wirtschaftlicher Abhängigkeit Arbeitsleistungen persönlich erbringt. Vergleichbar mit dem Status der Arbeitnehmer genießen arbeitnehmerähnliche Personen den Schutz einiger arbeitsrechtlicher Spezialgesetze und werden von der Rechtsordnung als gleichermaßen sozial schutzbedürftig angesehen.

die weder einen Anspruch auf eine reguläre Altersrente noch auf eine vorgezogene oder sonstige Rente haben. Bei der statistischen Erfassung der Erwerbstätigen durch das *Statistische Bundesamt* wird grundsätzlich unabhängig vom Bestehen einer Sozialversicherungspflicht unterschieden zwischen „Erwerbspersonen“ (d.h. Erwerbstätigen und unfreiwilligen Erwerbslosen) und „Nichterwerbspersonen“ (sog. „stille Reserve“ derjenigen Personen, die weder eine Erwerbsarbeit ausüben noch danach suchen).<sup>21</sup> Statistisch werden ältere Beschäftigte in ihrer späten Erwerbphase häufig in die Altersgruppe zwischen 60 und 64 Jahren eingeordnet.

## **(2) Erwerbsarbeit im Rahmen von Hinzuverdienstgrenzen**

Unter den Begriff der Alterserwerbsarbeit fallen ferner Empfänger von staatlichen Rentenleistungen, die in Form von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig sein dürfen. Mit Ausnahme der Regelaltersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres sind bei den sonstigen Renten wegen Alters und wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bestimmte Hinzuverdienstgrenzen zu beachten. Rentenempfänger ab dem 65. Lebensjahr können indes unbegrenzt hinzuverdienen. Die Hinzuverdienstgrenzen basieren auf dem Rechtsgedanken, dass sämtliche Fallgruppen Ausnahmetatbestände zur Regelaltersrente darstellen und demzufolge reglementiert werden sollen. Das Vorhaben der Bundesregierung, die 400 € - Grenze auch auf Bezieher einer Regelaltersrente zwecks Rechtsklarheit und Einheitlichkeit auszuweiten, wurde in der aktuellen Gesetzgebung bislang nicht berücksichtigt.<sup>22</sup>

---

21 Vgl. Behrend (2000), S. 119.

22 Zu den Hinzuverdienstgrenzen im Rahmen der regulären Altersrente (Regelaltersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres) vgl. Kap. 5.2.1.

**Tab. 2: Vorgezogene Altersrentenarten und Hinzuverdienstgrenzen**

	<b>Renten wegen Alters (außer Regelaltersrente)</b>	<b>Renten wegen Erwerbsminderung</b>
<b>Hinzuverdienstgrenze</b>	Vollrente: seit 01.01.2008: 400,00 € brutto (dynamische Gestaltung der Hinzuverdienstgrenze nach Änderung der Bezugsgröße)	Persönlicher Verdienst der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt der Leistungsminderung
<b>Teilrente</b>	Nach Rentenanteilen und nach alten/neuen Bundesländern gestaffelt	Je nach Höhe des Hinzuverdienstes auch ½ Rente
<b>Fallgruppen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langjährig Versicherte</li> <li>• Schwerbehinderte</li> <li>• Renten wegen Arbeitslosigkeit</li> <li>• Renten nach Altersteilzeit</li> <li>• Vor 1952 geborene Frauen</li> <li>• Langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsunfähigkeit</li> <li>• Teilweise Erwerbsminderung</li> <li>• Volle Erwerbsminderung</li> <li>• Bergleute</li> </ul>

Quelle: DRV (2008), Internet, eigene Darstellung.

### **(3) Erwerbsarbeit nach Erreichen der regulären Rentenaltersgrenze**

Die Ausübung von Erwerbsarbeit ist für Bezugsberechtigte einer Altersrente grundsätzlich zulässig, wobei Arbeitgeber, die Arbeitnehmer über 65 Jahren beschäftigen, gemäß § 172 Abs. 1 *SGB VI* die Hälfte des Beitrags zahlen müssen, der im Falle des Bestehens einer Versicherungspflicht zu zahlen wäre. Reguläre Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern über 65 Jahren sind in der deutschen Unternehmenspraxis jedoch bislang Einzelfälle. Dass die Weiterführung von Arbeitsverhältnissen jenseits der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze vom Gesetzgeber nicht als eine echte Wahlalternative vorgesehen wurde, wird auch an § 117 Abs. 2 *SGB III* deutlich, wonach Arbeitnehmer, die das reguläre Renteneintrittsalter vollendet haben, vom Beginn des folgenden Monats an keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Diese Systematisierung lässt jedoch außer Acht, dass es *de facto* vielerlei Formen von regulärer und irregulärer Erwerbsarbeit im Rentenalter gibt (man denke etwa an ehemalige Bundestagsabgeordnete, Spitzenmanager in der freien Wirtschaft oder ältere Aushilfen im Gastgewerbe).

Zur Frage der Weiterführung von Beschäftigungsverhältnissen nach Erreichen der regulären Rentenaltersgrenze existieren bislang keine konkretisierenden Rechtsvorschriften. Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch festgelegt, dass es sich hierbei um eine Angelegenheit handelt, bei der Betriebsrat zu beteiligen ist.<sup>23</sup> Erfolgt die Weiter-

23 Vgl. BAG, Beschluss v. 10.3.1992 (AP Nr. 96 zu § 99 BetrVG).

führung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen, aber entgegen Vereinbarungen des kollektiven Arbeitsrechts, so gilt die für den Arbeitnehmer jeweils günstigere Regelung. Günstiger sind laut Rechtsprechung diejenigen Regelungen, die dem Arbeitnehmer die längere Wahlmöglichkeit zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand bieten. So ist höchstrichterlich bereits entschieden worden, dass bei einer vertraglichen Abrede über das Ende des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen einer bestimmten Altersgrenze durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung keine niedrigere Altersgrenze festgelegt werden kann.<sup>24</sup> Hieran offenbart sich eine rechtsethische Grundeinstellung, die die individuelle Handlungsfreiheit im Sinne einer eigenverantwortlichen Gestaltung der späten Lebensphase als ein schutzwürdiges Rechtsgut versteht. Für einen Rentenempfänger, der ein Arbeitsverhältnis nach Erreichen der regulären Rentenaltersgrenze weiterführt, gelten grundsätzlich die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen. So ist er beispielsweise im Sinne des Betriebsverfassungsrechts wahlberechtigt und unterliegt der betrieblichen Mitbestimmung sowie dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz<sup>25</sup>, wonach er gegenüber anderen, in vergleichbarer Lage befindlichen Arbeitnehmern nicht aufgrund von sachfremden Differenzierungen schlechter gestellt werden darf.

---

24 Vgl. BAG, Beschluss v. 7.11.1989 (AP Nr. 46 zu § 77 BetrVG 1972).

25 Zum Gleichbehandlungsgrundsatz vgl. Kap. 5.2.5.



# 3 Institutionalisation und Regulierung

## 3.1 Der Institutionenbegriff

### 3.1.1 Grundlegende Merkmale

Das vorliegende Kapitel liefert eine umrisshafte Auseinandersetzung mit dem soziologischen Institutionenbegriff, wobei in erster Linie Bezug genommen wird auf die Institutionenlehre *Arnold Gehlens* und einige ergänzende Gedanken *Stephan Lessenichs*, der sich um die Identifikation sozialer und politischer Wirkungsdimensionen von Institutionen bemüht hat. Wichtig im Hinblick auf die zentralen Fragestellungen dieser Untersuchung ist insbesondere das Verständnis von Institutionen als dynamisch-prozessuale Phänomene und Objekte des sozialen Wandels im Kontext ihrer jeweiligen sozialkulturellen Rahmenbedingungen. So lässt sich insbesondere aus dem ideellen Gehalt politischer und rechtlicher Institutionen im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit ablesen, inwiefern diese insbesondere vor dem Hintergrund alternder Gesellschaften und veränderter Bedürfnisse und Potenziale des Alters politische und ethische Zielkategorien formulieren sowie soziale Einstellungsweisen gegenüber älteren Menschen im Wirtschafts- und Arbeitsleben widerspiegeln.

Der Institutionenbegriff findet in der empirischen Sozialforschung sowie in den Politik-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften unterschiedliche Verwendung.<sup>26</sup> Grundsätzlich lassen sich Institutionen in Form eines „kleinsten gemeinsamen Nenners“ dadurch charakterisieren, dass sie eine bestimmte soziale Ordnung hervorrufen, indem sie gesellschaftliche Rollenbeziehungen funktional zusammenfassen und menschliches Handeln strukturieren.<sup>27</sup> Dabei kann man zunächst ganz allgemein - wie es einst *Emile Durkheim* formulierte -

---

26 Zur Definition aus politikwissenschaftlicher Sicht vgl. z.B. Rothstein (1996), S. 138; aus wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive vgl. z.B. Blum/Dudley/Leibbrand/Weiske (2005), S. 43.

27 Vgl. Rohwer (2005), S. 147.

„alle Glaubensvorstellungen und durch die Gesellschaft festgesetzten Verhaltensweisen Institutionen nennen“<sup>28</sup>.

Unterschieden wird im Rahmen dieser Untersuchung zwischen formalen Institutionen, die definiert werden können als schriftlich oder mündlich festgehaltene Verhaltensregeln, die mit einer formalen Sanktionierung verbunden sind, und informalen Institutionen, d.h. ungeschriebenen Verhaltensregeln, die von den Mitgliedern ihrer Bezugsgruppe aus eigenem Antrieb befolgt werden bzw. ihre Bindungskraft aufgrund von informalen Antriebsstrukturen entfalten.<sup>29</sup> Mit Bezug auf die zentralen Fragestellungen dieser Untersuchung fallen unter den Begriff der formalen Institutionen insbesondere gesetzliche Tatbestände des Sozial- und Arbeitsrechts, die den juristischen Rahmen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit bilden, sowie tarif- und individualvertragliche bzw. vertragsähnliche Regelwerke, die Übergänge zwischen Erwerbsleben und Ruhestand schaffen oder Rechte und Pflichten älterer Menschen im Arbeitsleben statuieren. Die einschlägigen formalen Institutionen im Kontext der Regulierung von Alterserwerbsarbeit werden in den Kapiteln 5.2 und 6.1 („Gegenstände und Inhalte der Regulierung von Alterserwerbsarbeit“) näher erläutert. Unter den Begriff der informalen Institutionen sind hier vor allem gesellschaftliche Wertorientierungen und Normbindungen im Zusammenhang mit (Alters-)Erwerbsarbeit, Elemente der politischen Kultur und der Unternehmenskultur, soziale Zuschreibungen und Erwartungen beim Übergang zwischen Erwerbsleben und Ruhestand sowie der soziale Stellenwert der Familie als sozialversicherndes Element subsumierbar. Diese Aspekte werden in den Kapiteln 5.3 und 6.2 („Kulturelle Bezüge der Regulierung von Alterserwerbsarbeit“) sowie im Rahmen der Mikroanalyse des Erwerbsverhaltens Älterer (Kapitel 7.2.2 und 7.3.2) erörtert.

Aus ökonomischem Blickwinkel sind Institutionen mit den - institutionenökonomisch formulierten - Worten *Douglash C. Norths*:

„die Spielregeln einer Gesellschaft oder, förmlicher ausgedrückt, die von Menschen erdachten Beschränkungen menschlicher Interaktion. Dementsprechend gestalten sie Anreize im zwischenmenschlichen Tausch, sei dieser politischer, gesellschaftlicher oder wirtschaftlicher Art“<sup>30</sup>.

28 Vgl. Durkheim (1895/1961), S. 105.

29 Diese Unterscheidung erfolgt mit Bezugnahme auf die begriffliche Kategorisierung von North (1992), S. 55.

30 Vgl. North (1992), S. 3.

Über den wirtschaftlichen Tauschgedanken hinaus leiten und strukturieren Institutionen soziale Gefüge anhand von Regelsystemen, die sich vor allem legitimieren durch das Motiv der Bedürfnis- und Rechtssicherung der Gesellschaft, gesellschaftlicher Gruppen oder Individuen und durch den Wunsch nach der Aufrechterhaltung der Stabilität der politischen, rechtlichen oder sozialen Ordnung. Diese Belange werden häufig durch Umverteilungsmechanismen abgesichert, wobei deutlich wird, dass Institutionen auch der Beschränkung der Willkür individuellen oder kollektiven menschlichen Handelns dienen.<sup>31</sup>

Der Lehre *Arnold Gehlens* zufolge sind Institutionen fundamentale Stabilisatoren der menschlichen sozialen und individuellen Existenz. Die moderne Institutionenbildung wird dabei positiv interpretiert, indem der Akt der Entäußerung von Institutionen als „Entlastung“ begriffen wird. So wird ausgeführt, dass der Mensch aufgrund seiner biologischen Sonderstellung als „Kulturwesen von Natur aus“ und „Mängelwesen“ Instinkte zum Schutz vor seiner Triebstruktur entbehre und zwecks Sicherung seines individuellen Lebensraumes und zur Regulierung des sozialen Miteinanders von der Wirkungskraft der Institutionen abhängig sei. Die Kultur der Institutionen gewährleiste demzufolge eine Lenkung der menschlichen Antriebsenergien in die sozial erwünschte Richtung, wobei Institutionen dem Menschen erscheinen als

„stabilisierende Gewalten und als Formen, die ein seiner Natur nach riskiertes und unstabiles, affektüberlastetes Wesen findet, um sich selbst und um sich gegenseitig zu ertragen, etwas, worauf man in sich und anderen einigermaßen zählen kann“.<sup>32</sup>

Dieses Verständnis der Legitimation von Institutionen kommt auch im Zusammenhang mit den in dieser Untersuchung dargestellten Fragen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit zum Tragen, zumal politische Steuerung hier als ein Korrektiv eingreift, um Rechtspositionen und Interessen Älterer im Arbeitsleben zu sichern und zwischen dem Arbeitsangebot älterer Menschen und der Nachfrage der Arbeitgeber (unter Umständen auch interventionistisch) zu vermitteln. Da Marktmechanismen,

---

31 Abzugrenzen ist der Begriff der Institution von dem primär wirtschaftswissenschaftlich geprägten Begriff der Organisation, wobei beide Termini einander nicht ausschließen, da sie gleichermaßen Erscheinungsformen einer auf Regelungsmechanismen basierenden menschlichen Kooperation sind, vgl. Beyer/Grimmer/Kneissler/Urlen (1994), S. 251; Gukenbiel (1992), S. 96. Die Organisation kann als ein für einen bestimmten Zweck rational begründetes Gefüge aus Personal und materiellen oder sachlichen Einrichtungen auch Teil einer Institution sein, vgl. Göhler (1994), S. 41.

32 Vgl. Gehlen (1969), S. 97.

wie es etwa die deutsche Vorruhestandspraxis gezeigt hat, dem politischen Ziel einer hohen und dauerhaften Arbeitsmarktintegration Älterer entgegenwirken können, obliegt es dem Staat in seiner Rolle als Steuerungsakteur, auf eine Stabilisierung der Verhältnisse im sozial erwünschten Sinne hinzuwirken.

Das Verständnis vom Recht als einem sozialen Phänomen und als elementare, funktionale Instanz des menschlichen Zusammenlebens legt die Einordnung rechtlicher Institutionen unter den Begriff der sozialen Institutionen nahe. *Gerhard Göhler*<sup>33</sup> begreift auch politische Institutionen systematisch als Sonderfälle sozialer Institutionen. Demnach sind

„politische Institutionen, verstanden im Kontext sozialer Institutionen, Regelsysteme der Herstellung und Durchführung verbindlicher gesamtgesellschaftlich relevanter Entscheidungen und Instanzen der symbolischen Darstellung von Orientierungsleistungen einer Gesellschaft“.<sup>34</sup>

Dies bedeutet, dass Institutionen - im Einklang mit der in der klassischen politischen Theorie vertretenen Auffassung – grundlegende Elemente politischer und sozialer Systeme darstellen und sowohl Steuerungsprozesse und gesellschaftliche Wertorientierungen wesentlich mitbestimmen als auch Produkte derselben sein können.<sup>35</sup> Die Regulierung von Alterserwerbsarbeit bzw. die damit zusammenhängende Neuschaffung, Veränderung oder Auflösung von politischen und rechtlichen Institutionen begreift sich sowohl in Deutschland als auch in Japan nicht nur als eine ökonomisch-rationale Konsequenz vor dem Hintergrund einer alternden Erwerbsbevölkerung und dem Wunsch nach dem Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit beider Nationen, sondern auch als ein zentrales rechts- bzw. sozialetisches Postulat im Sinne einer erhöhten Wertschätzung der Leistungspotenziale des Alters für Wirtschaft und Gesellschaft sowie der Sicherung von Rechtsinteressen einer besonders schutzwürdigen gesellschaftlichen Gruppe.

33 Vgl. Göhler (1994), S. 25.

34 Vgl. Göhler (1994), S. 39.

35 Vgl. auch March/Olsen (1989), S. 126; Rothstein (1996), S. 138.

### 3.1.2 Soziale Wirkungsdimensionen

*Stephan Lessenich* schlägt vor, politische Institutionen begrifflich zu strukturieren anhand

- einer Orientierungsdimension unter Zugrundelegung ideeller Leitbilder,
- einer sozialstrukturierenden Regulierungsdimension sowie
- einer dynamisch-prozessualen Dimension.<sup>36</sup>

#### (1) Die Orientierungsdimension

Den Institutionen liegt nach Auffassung *Lessenichs* zunächst ein ideelles Fundament zugrunde, das als „Leitidee“<sup>37</sup> einen Orientierungsrahmen formt für verhaltenswirksame Wert- und Normbindungen. Ideelle Leitbilder, Symbole, Wertkonzepte und (sozial-) kulturelle Manifestationen im weitesten Sinne bilden eine konsensual etablierte Synthese aus einer Vielzahl gesellschaftlicher Einstellungsweisen und Orientierungen. Hinter dem politischen Ziel einer hohen und möglichst dauerhaften Integration älterer Menschen im Arbeitsleben stehen sowohl in Deutschland als auch in Japan zunächst ökonomisch-rational begründete Motivatoren, insbesondere das Sanierungsbestreben der nationalen Altersversorgungssysteme und die insbesondere demographisch bedingte Notwendigkeit der Nutzung der Arbeitskraft älterer Menschen zur langfristigen Sicherung der nationalen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.

Dem insbesondere von der *Europäischen Union* geforderten Beschäftigungskonzept der „Öffnung der Lebensarbeitszeit“<sup>38</sup> jenseits starrer rentenrechtlicher Altersgrenzen bzw. nach Maßgabe der individuellen Leistungsfähigkeit und Arbeitsmotivation liegt ein Orientierungsmuster zugrunde, das eine möglichst lange aktive Teilhabe Älterer am Arbeitsleben unter Berücksichtigung von Flexibilitätsspielräumen, individuellen Bedürfnissen und Potenzialen des Alters betont. Auch in den japanischen Institutionen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit kommen positive gesellschaftliche Einstellungsweisen gegenüber dem Alter zum Ausdruck, das einerseits seine Wurzeln in traditionellen Wertorientierungen und sozialen Normbindungen hat, aber

36 Vgl. *Lessenich* (2003), S. 41 ff.

37 Der 1965 von dem französischen Rechtsphilosophen *Maurice Hauriou* in die theoretische Institutionendiskussion eingebrachte Begriff der „Leitidee“ hat auch in Deutschland einen breiten wissenschaftlichen Anklang gefunden, vgl. *Hauriou* (1965), S. 27 ff.

38 Vgl. hierzu Kap. 5.1.2.

auch dem modernen Verständnis eines „aktiven Alter(n)s“ unter Betonung individueller Handlungskompetenzen gerecht wird.<sup>39</sup>

## **(2) Die sozialstrukturierende Regulierungsdimension**

Wenn von einer „sozialstrukturierenden Regulierungsdimension“ von Institutionen die Rede sein soll, so bliebe zunächst zu klären, was der Begriff „Sozialstruktur“ in diesem Zusammenhang überhaupt aussagt. Sozialstruktur stellt allgemein betrachtet ein System von sozialen Wechselbeziehungen dar, das eine Klassifizierung von Gesellschaften, gesellschaftlichen Gruppen und Individuen aufgrund von sozialen Variablen ermöglicht. *Friedrich Fürstenberg* definiert Sozialstruktur als „Wirkungszusammenhang multipler sozialer Felder“, wobei das soziale Feld als ein „Kontinuum von sozialen Wechselbeziehungen“ verstanden wird, das „in unterschiedlicher Richtung und Intensität organisiert sein kann“.<sup>40</sup> Sozialstruktur als ein „erkennbarer, relativ kontinuierlicher sozialer Wirkungszusammenhang in der Gesellschaft“<sup>41</sup> unterliegt dabei stets der Dynamik gesellschaftlicher Entwicklungen und dem Einfluss sozialer Spannungen. Den Institutionen kommt insofern eine sozialstrukturierende Dimension zu, als sie staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren Handlungsregeln vermitteln und dadurch dauerhaft eine soziale Ordnung konstituieren sowie gesellschaftliche Prozesse und Wechselwirkungen innerhalb konkreter sozialer Handlungsfelder mitgestalten.

Die sozialstrukturierende Dimension von Institutionen wird insbesondere deutlich, wenn man die sozialen Wirkungsweisen politischer und rechtlicher Institutionen am Beispiel der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Deutschland und Japan näher betrachtet. So wirken institutionelle Vorgaben im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit auf die Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen ein, indem sie verbindliche Handlungsvorgaben liefern im Rahmen der unternehmerischen Personalpolitik und bei der rechtlichen Gestaltung von individuellen Beschäftigungsverhältnissen und tariflichen Bestimmungen. Die industriellen Arbeitsbeziehungen bilden ein soziales Handlungsfeld in Form eines komplexen Gefüges sozialer Wechselbeziehungen auf der Grundlage einer Vielfalt unterschiedlicher Interessenlagen. Findet die Leitidee der Förderung von Alterserwerbsarbeit in politischen und rechtlichen Institutionen Niederschlag, so strukturieren diese institutionellen Vorga-

39 Vgl. hierzu Kap. 6.2.3.

40 Vgl. Fürstenberg (1995), S. 26. Zur Kritik in Bezug auf andere begriffliche Verwendungspraktiken in der Literatur vgl. ders., S. 24 ff.

41 Vgl. Fürstenberg (1966), S. 441.

ben das Handeln der beteiligten und betroffenen Akteure, indem sie ein bestimmtes Verhalten positiv oder negativ sanktionieren. So werden Arbeitgeber sowohl in Japan als auch in Deutschland etwa mittels staatlicher finanzieller Anreizstrukturen zu einer integrativen Personal- und Beschäftigungspolitik zugunsten Älterer angehalten. Ferner prägen Institutionen auch gesellschaftliche Rollenvorstellungen und Vergesellschaftungsprozesse des Alter(n)s, indem etwa anhand von politischen Initiativen oder Medienkampagnen Leistungspotenziale Älterer für Wirtschaft und Gesellschaft betont und positive Altersleitbilder negativen Altersstigmata bewusst entgegengesetzt werden.

### **(3) Die dynamisch-prozessuale Dimension**

Wichtig im Zusammenhang mit den Fragestellungen dieser Untersuchung ist auch, dass Institutionen stets als Objekte des Wandels ihrer jeweiligen sozialstrukturellen und soziokulturellen Rahmenbedingungen zu interpretieren sind. Verändern sich Erscheinungen innerhalb dieses Orientierungsrahmens, so kann damit eine Anpassung, Abschaffung oder Neuschaffung von Institutionen einhergehen. Institutionen bedürfen daher vor dem Hintergrund der Dynamik gesellschaftlicher Entwicklungen einer permanenten kritischen Überprüfung im Hinblick auf ihre Aktualität, Effizienz, Schlüssigkeit und soziale Akzeptanz.

Der Aspekt der Dynamik und Wandelbarkeit von Institutionen wird insbesondere deutlich, wenn man sich gesellschaftliche Entwicklungen in Deutschland im Rahmen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit näher vor Augen führt. So wird in dieser Untersuchung unter anderem gezeigt, dass in Deutschland nicht nur aus demographischer und ökonomisch-rationaler Perspektive, sondern auch vor dem Hintergrund veränderter Bedürfnisse, Leistungspotenziale, Lebenslagen und Lebensstile älterer Menschen die gegenwärtigen Regeln und Praktiken im Rahmen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit den aktuellen Verhältnissen nicht mehr ohne weiteres gerecht wird. So entspricht das System der Regelungen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts sowie die Beschäftigungspraxis der Unternehmen, die sich lange Zeit am Modell des Vorruhestands und an fixen Berufsausstiegszeitpunkten orientierte, keineswegs dem von der *Europäischen Union* und der Bundesregierung propagierten Konzept der „Öffnung der Lebensarbeitszeit“. Veränderungen der Altersstruktur innerhalb der Erwerbsbevölkerung, eine erhöhte Lebenserwartung sowie die „Entberuflichung“, „Verjüngung“, „Singularisierung“ und „Feminisierung“ des Alter(n)s

(Hans Peter Tews)<sup>42</sup> legen dagegen nahe, dass das Konzept des Ruhestands in Form eines allgemein verbindlichen und endgültigen Berufsausstiegszeitpunktes sowie das Phänomen der „Vorruhestandskultur“ zu gesellschaftlichen Auslaufmodellen geworden sind, denn sie sind auch gewissermaßen

„Verursacher von Einordnungszwängen, von verordneten Anpassungen, insbesondere aber einem *labeling* der Alten als dem 'unproduktiven' Teil der Bevölkerung, der allenfalls durch seinen Konsum die 'wirksame Nachfrage' im Sinne von *John Maynard Keynes* stabilisieren half.“<sup>43</sup>

### 3.2 Der Regulierungsbegriff

Der Terminus „Regulierung“ entspringt weniger dem soziologischen Sprachgebrauch als der ordnungspolitischen Diskussion im Rahmen der Wirtschaftspolitik bzw. Volkswirtschaftslehre. Er beschreibt das Instrumentarium, mit dem der Staat - etwa in Form von Gesetzen oder Rechtsverordnungen - zur Korrektur von Marktversagen oder zur Durchsetzung ordnungspolitischer Zielvorgaben in den freien Wettbewerb eingreifen kann. Als Regulierungsgegenstände sind neben dem Wirken politischer Institutionen insbesondere rechtliche Institutionen von Relevanz, d.h. Normen des positiven Rechts<sup>44</sup>, vertragliche Regelwerke sowie die Ergänzung des geschriebenen Rechts durch die Rechtsprechung, Ermessensspielräume der beteiligten Akteure sowie das „Gewohnheitsrecht“<sup>45</sup>. Staatliche Normenkataloge wie etwa das Sozial- und Arbeitsrecht, das nationale Rentensystem sowie tarif- und individualvertragliche Regelwerke und betriebliche Verfahrensweisen bilden den institutionellen Rahmen, an dem sich die Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen, das vertragliche Handeln der Akteure sowie individuelle Erwerbsverhaltensmuster ausrichten. Als Gegenstände der Regulierung von Alterserwerbsarbeit kommen insbesondere Normen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts, des Arbeitsförderungsrechts, des Sozial- und Steuerrechts sowie sonstige Regularien und Praktiken in Betracht, die im

42 Vgl. Tews (1993), S. 13 ff.

43 Vgl. Fürstenberg (2002), S. 80.

44 Der Begriff des positiven Rechts bezeichnet (im Gegensatz zu Naturrecht, Gewohnheitsrecht, Ethik oder ungeschriebenem Recht) die Gesamtheit der durch Rechtsetzung im förmlichen Gesetzgebungsverfahren entstandenen Rechtsnormen.

45 Im Gegensatz zum kodifizierten oder gesetzten Recht bezeichnet das Gewohnheitsrecht ungeschriebene Rechtsregeln, die sich in langjähriger Übung und Praxis herausgebildet haben und dessen rechtliche Verbindlichkeit allgemein anerkannt ist.



weitesten Sinne das soziale Handlungsfeld der Arbeitsbeziehungen betreffen (wie beispielsweise in Deutschland die „betriebliche Übung“<sup>46</sup> als gewohnheitsrechtlich anerkanntes Rechtsinstitut).

Neben dem grundsätzlichen Interesse der Gesellschaft, gesellschaftlicher Gruppen und Individuen an einer Gewähr von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit entsteht insbesondere dort ein Regulierungsbedürfnis, wo besondere Rechtsbelange schutzwürdiger Individuen und Personengruppen erkennbar werden. Regulierung dient in diesem Fall insbesondere als Mittel zur Absicherung gesellschaftspolitischer Ziel- und Wertvorstellungen sowie der Festigung subjektiver Rechtspositionen und Interessenlagen. Der Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit erweist sich vor dem Hintergrund der Pluralität der Interessenlagen als eine durchaus diffizile politische Herausforderung. Neben dem Staat und seinen Organen agieren politische Akteure wie etwa Interessenverbände, politische Organisationen, Unternehmensleitungen, Aufsichts- und Betriebsräte oder *round tables*, die ihr spezifisches Interessenspektrum und Verhandlungskapital in den politischen Prozess einbringen. Im deutschen, vom Prinzip der Sozialpartnerschaft geprägten Kontext der industriellen Arbeitsbeziehungen wird dabei vor allem angestrebt, unter Ausnutzung von Synergieeffekten zwischen den beteiligten Akteuren ein Optimum an *win-win*-Situationen zu erreichen. Im Zusammenspiel der Sozialpartner entstehen bei der Bemühung um eine Entwicklung einer Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die gesellschaftlichen, unternehmerischen und arbeitnehmerischen Interessen gleichermaßen gerecht werden soll, unterschiedliche soziale Spannungsfelder. Um es mit *Helmut Willke* zu formulieren:

„Daraus folgt eine Form der aktiven Gesellschaft, die nicht durch ein konsensgeleitetes, einheitliches, 'gesamtgesellschaftliches' Aktivitätsniveau gekennzeichnet ist, sondern durch eine Vielzahl konkurrierender und divergierender, zunächst und grundsätzlich in Dissens zueinander operierender Sozialsysteme, die aber – darauf kommt es hier an – je für sich das Niveau eines aktiven gesellschaftlichen Teilsystems erreicht haben.“<sup>47</sup>

46 Das Rechtsinstitut der „betrieblichen Übung“ fußt auf dauerhaften Verhaltensmustern des Arbeitgebers, aus denen der Arbeitnehmer gerichtlich durchsetzbare Rechte oder Ansprüche zu seinen Gunsten ableitet, weil er auch künftig von einem entsprechenden gewohnheitsmäßigen Verhalten des Arbeitgebers ausgehen darf.

47 Vgl. Willke (1998), S. 31.

Die Verhältnisse in Deutschland unterscheiden sich in Bezug auf verfestigte Machtstrukturen und das Zusammenspiel zwischen staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren im politischen Prozess zum Teil erheblich von den Gegebenheiten in Japan. So überwiegen in Deutschland bürokratische Handlungsabläufe und enge Verflechtungen des Staates innerhalb von pluralistischen Netzwerkstrukturen, während in Japan informelle staatliche Einflussnahmen als Steuerungsinstrumente eine weitaus größere Rolle spielen.<sup>48</sup> Somit sind bei der Bestandsaufnahme der Regulierung von Alterserwerbsarbeit unterschiedliche Maßstäbe im Hinblick auf einzelne Aspekte der politischen Kultur der Vergleichsländer zugrunde zu legen, die für das Verständnis der gegenwärtigen Regulierungsvorgaben von entscheidender Bedeutung sind.

### 3.2.1 Regulierung als gesellschaftlicher Mehrebenenprozess

Die vergleichende Analyse der Regulierung im Bereich der Alterserwerbsarbeit erfordert ferner einen Blick auf die verschiedenen gesellschaftlichen Wirkungsebenen der politischen und sozialen Steuerung. Während der Begriff der Regulierung im Rahmen dieser Untersuchung in einem möglichst weiten Sinne verstanden wird und auch beispielsweise das vertragliche und vertragsähnliche Zusammenwirken der Tarif- und Arbeitsvertragsparteien umfasst, wird der Steuerungsbegriff hier primär den staatlichen Akteuren zugeordnet. Staatliche Steuerung kann dabei grundsätzlich verstanden werden als eine anhand von zentral gesetzten, Normvorgaben erfolgende Handlungskoordination bzw. gezielte Einflussnahme staatlicher Akteure in bestimmte soziale Handlungsfelder. Als Steuerungsinstrumente kommen neben der von *Niklas Luhmann*<sup>49</sup> hervorgehobenen Bedeutung von Recht, Geld und Information sowohl direkte, hierarchische bzw. interventionistische Eingriffe als auch das Ausnutzen von Marktmechanismen, Kooperationsformen sowie die Gewähr von Freiheiten zur Selbstregulierung in Betracht.

Es stellt sich in diesem Zusammenhang insbesondere die Frage, wie institutionelle Rahmenbedingungen im Bereich staatlicher Steuerung das Handeln individueller und kollektiver Akteure auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen und innerhalb von bestimmten sozialen Handlungsfeldern beeinflussen. Betrachtet man die Regulierung von Alterserwerbsarbeit unter diesem Aspekt, so wird deutlich, dass es sich hier um einen durchaus komplexen Wechselwirkungszusammenhang handelt.

48 Vgl. hierzu Kap. 6.2.2.

49 Vgl. Luhmann (1981).

So ist mit den Worten von *Renate Mayntz* auch zu bedenken, dass gesellschaftliche Entwicklung „das Resultat des ständigen Wechselspiels von Eigendynamik und Steuerungsversuchen“<sup>50</sup> ist. Die im Rahmen dieser Untersuchung vorgenommene Bestandsaufnahme der Regulierung von Alterserwerbsarbeit berücksichtigt die verschiedenen gesellschaftlichen Wirkungsebenen politischer und sozialer Steuerung, indem sie zunächst eine Makroebene staatlicher Regulierung und eine Mesoebene vertraglicher (d.h. tariflicher und betrieblicher) Regulierung identifiziert und dabei Gegenstände, Inhalte und Modi der Regulierung näher ins Visier nimmt. Während auf der Makroebene staatlicher Regulierung insbesondere Normen des positiven Rechts, staatliche Politikprogramme und Beschäftigungsinitiativen wirken, agieren auf der Mesoebene der tariflichen und betrieblichen Arbeitsbeziehungen die Tarifpartner und die individuellen Arbeitsvertragsparteien bzw. deren Interessenvertretungen, indem sie vertragliche und vertragsähnliche Regelwerke schaffen und normative Verhaltensstandards setzen. Die Rechtsprechung erfüllt in diesem Zusammenhang eine ergänzende Funktion, indem sie bestehende Lücken im Recht schließt und zur Klärung rechtlicher Streitfragen zwischen den Akteuren bzw. zur Interpretation des Rechts beiträgt.

Auf der Mikroebene der von den Regulierungsvorgaben betroffenen Individuen und deren Lebensplanung wäre es indes verfehlt, von „Regulierung“ im oben beschriebenen Sinne zu sprechen. Zu berücksichtigen ist zunächst, dass sich das individuelle Erwerbs- bzw. Verrentungsverhalten sowohl an den institutionellen Gegebenheiten auf der Makro- und Mesoebene als auch an verschiedenen sozialkulturellen, sozialstrukturellen, psychologischen oder medizinisch-biologischen Einflussfaktoren ausrichtet. Im Zusammenhang mit sozialkulturellen und sozialstrukturellen Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten Älterer spielen insbesondere das Alter und das Geschlecht, Bildung, Qualifikation und Einkommen, die körperliche Leistungsfähigkeit, materielle und immaterielle Interessenlagen im Kontext der Erwerbsarbeit sowie gesellschaftliche Wertorientierungen und Normbindungen eine wichtige Rolle.<sup>51</sup> Von „Selbststeuerung“ kann auf der Mikroebene jedoch allenfalls die Rede sein, sofern die Betroffenen Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Berufsausstieg und der Gestaltung der späten Lebensphase weitgehend eigenverantwortlich planen und steuern können. Dies ist zumindest dann der Fall, solange sie keinen äußeren Zwängen unterliegen, etwa indem sie gekündigt oder unfreiwillig in den Vorruhestand gedrängt werden.

---

50 Vgl. Mayntz (1997), S. 34.

51 Eine Zusammenstellung nicht-institutioneller Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten im Alter ist Kap. 7.2.2 zu entnehmen.

Abb. 1 verdeutlicht die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit auf einfache Weise:

Abb. 1: Die Regulierung von Alterserwerbsarbeit als gesellschaftlicher Mehrebenenprozess



Quelle: Eigene Darstellung.

Neben der Frage nach Gegenständen und Inhalten der Regulierung von Alterserwerbsarbeit ist im Rahmen dieser Untersuchung auch das „Wie“ der Regulierung, d.h. die Identifizierung des jeweiligen Steuerungsmodus, von besonderem Interesse. Bei der Untersuchung von Steuerungsmechanismen innerhalb von komplexen sozialen Handlungssystemen und bei der Analyse ihrer Vernetzung bietet sich ein Rückgriff auf die in der Steuerungstheorie vertretenen Begriffskonzepte an.<sup>52</sup>

- So kann sich aufgrund der Dominanz autoritärer staatlicher Eingriffe ein „**Regulierungsmodell**“ herausbilden, das durch hierarchische und interventionistische Aktionen des Staates bestimmt wird und sich mit den Worten *Helmut Willkes* als ein „allgemeines Modell einer ungleichrangigen, fremdbestimmten und zentralisierten Koordination<sup>53</sup>“ beschreiben lässt.
- Es können ferner zwischen den Akteuren Verhandlungsmechanismen in Form eines „**Marktmodells**“ vorherrschen, wobei hier insbesondere Aspekte des

52 Vgl. hierzu Fürstenberg (1995), S. 107. Einen kurzen Überblick über einige weitere in der Literatur vertretenen Unterscheidungsansätze und Steuerungsformen gibt Willke (1998), S. 88.

53 Vgl. Willke (1998), S. 90.

Nutzaustauschs und der Verhandlungsfreiheit eine entscheidende Rolle spielen. Beim Marktmodell steht die Verfolgung individueller Interessenlagen, die in der Regel im Kollektiv zum Ausdruck gebracht werden, im Zentrum des sozialen Handelns.

- Das Ziel einer möglichst weitgehenden Konsensfindung unter den Akteuren kann anhand eines „**Kooperationsmodells**“ beschrieben werden, wobei etwa Synergieeffekte zwischen den Verhandlungsparteien nutzbar gemacht werden und Kompromisse oder gegebenenfalls auch nur „kleinste gemeinsame Nenner“ Lösungen für mögliche Konflikte bieten können.
- Die Gewähr der Autonomie kollektiver oder individueller Akteure ist dagegen mittels eines „**Selbststeuerungsmodells**“ beschreibbar. So erlaubt beispielsweise die Struktur und Kultur der industriellen Arbeitsbeziehungen in Deutschland aufgrund des hohen Stellenwerts der privatrechtlichen Verhandlungsfreiheit und der Tarifautonomie weitreichende gestalterische Spielräume beim Abschluss vertraglicher Regelwerke.

Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die hier erläuterten Modellcharaktere auch jeweils in Kombination miteinander auftreten können und damit weder einen universellen Geltungsanspruch besitzen noch einander ausschließen. Dies zeigt sich beispielsweise anhand der Tatsache, dass weder in Deutschland noch in Japan staatliche Macht allein in ihrer hierarchisch-direktiven Ausprägung zum Ausdruck kommt, sondern - gewissermaßen als eine „moderne“ politische Zeiterscheinung - die staatliche Einbindung in Politiknetzwerke und der Einfluss formaler Organisationen und kollektiver Akteure zu einer zunehmenden Fragmentierung staatlicher Macht geführt haben.

Der Vergleich der Regulierungsmodi in Deutschland und Japan zeigt, dass unterschiedliche strukturelle und kulturelle Verhältnisse innerhalb von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft unterschiedliche Ausgangsbedingungen für das Wirken staatlicher Steuerungsmechanismen schaffen. So gewährleistet eine politische Kultur, in der eine enge Einbindung des Staates in ein pluralistisches Netzwerk korporativer Akteure stark formalistische bzw. bürokratische Züge trägt, tendenziell weitere Einflussmöglichkeiten für politische Akteure und Interessengruppen als ein System, das auf der Dominanz einer unmittelbaren staatlichen Autorität beruht. Auch Besonderheiten des Zusammenwirkens der Tarifpartner und die Struktur des jeweiligen Gewerkschaftssystems spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. So wird an anderer Stelle dieser Untersuchung<sup>54</sup> gezeigt, dass das deutsche Industrie-

54 Vgl. Kap. 5.3.2 und 6.2.2.

verbandsprinzip eine breitere Konsolidierung gewerkschaftlicher Interessen im politischen Prozess ermöglicht, wogegen das japanische Unternehmensgewerkschaftsprinzip (d.h. die enge Anbindung der Gewerkschaften an die Unternehmensführungen) sowie die vergleichsweise geringe Repräsentation gewerkschaftlicher Verbände in den politischen Gremien zu einer Schwächung der gewerkschaftlichen Einflussmacht beiträgt. Aus dieser Perspektive erklärt sich auch zu einem nicht unerheblichen Teil der bisherige Entwicklungsstand im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in den Vergleichsländern.

Die folgende Übersicht veranschaulicht am Beispiel Deutschlands Gegenstände, Inhalte und Steuerungsmodi der Regulierung von Alterserwerbsarbeit auf der Makro- und Mesoebene sowie deren Auswirkungen auf die Mikroebene, d.h. auf die individuelle Lebensplanung und Lebensgestaltung der Betroffenen:

**Tab. 3: Gegenstände, Inhalte und Modi der Regulierung von Alterserwerbsarbeit**

<b>Makroebene: Staatliche Regulierung</b>		
<i>Gegenstände</i>	<i>Inhalte</i>	<i>Steuerungsmodus</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politische und rechtliche Vorgaben der <i>EU</i></li> <li>• Normen des Arbeits- und Sozialrechts</li> <li>• Staatliche Politikprogramme und Beschäftigungsmodelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• z.B. <i>Gleichbehandlungsrichtlinie</i></li> <li>• z.B. <i>Beitragsbonus</i><sup>55</sup>, institutionelle Pfade in den Vorruhestand</li> <li>• z.B. Initiative „50plus“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorherrschen von bürokratischen Strukturen</li> <li>• Hoher Grad an politischer Netzwerkverflechtung und Kooperation mit Netzwerkakteuren</li> </ul>
<b>Mesoebene: Vertragliche Regulierung</b>		
<i>Gegenstände</i>	<i>Inhalte</i>	<i>Steuerungsmodus</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kollektivarbeitsrecht</li> <li>• Arbeitsvertragliche Normen</li> <li>• Unternehmerische Beschäftigungsmodelle</li> <li>• Betriebsvereinbarungen und betriebliche Übung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• z.B. tariflich gewährte Altersfreizeiten</li> <li>• z.B. senioritätsbezogene Vergütungsregeln</li> <li>• z.B. Modelle des „gleitenden Ruhestands“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marktmodell</li> <li>• Kooperationsmodell</li> <li>• Tarif- und Privatautonomie</li> <li>• Bindung an institutionelle Rahmenvorgaben</li> </ul>

55 Gemäß § 421 k Sozialgesetzbuch III werden Arbeitgeber, die Arbeitnehmer über 55 Jahren einstellen, von der Beitragspflicht im Rahmen der Arbeitslosenversicherung befreit.

<b>Mikroebene: Individuelle Lebensplanung</b>		
<i>Betroffene Lebensphase</i>	<i>Planungsalternativen</i>	<i>Handlungsmodus</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Späte Erwerbsphase</li> <li>• Übergang in den Ruhestand</li> <li>• Ruhestand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorzeitiger Ruhestand</li> <li>• Regulärer Ruhestand</li> <li>• Verspäteter Ruhestand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstgesteuert (unter Beachtung institutioneller Vorgaben)</li> <li>• Fremd initiiert (z.B. Kündigung, unfreiwilliger Vorruhestand)</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung.

### 3.2.2 Wechselwirkungen zwischen den gesellschaftlichen Ebenen

#### (1) Beziehungen zwischen Makro- und Mesoebene

Bei der Analyse von Wechselbeziehungen zwischen den gesellschaftlichen Ebenen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit ist im Sinne eines akteurszentrierten Institutionalismus eine Perspektive erforderlich, die sowohl systemspezifische Phänomene und Mechanismen der Regulierung als auch das Handeln der Akteure berücksichtigt. Zwischen der Makroebene der staatlichen Regulierung und der Mesoebene der vertraglichen Arbeitsbeziehungen zeigen sich soziale Wechselwirkungen in verschiedener Hinsicht: So bestimmen die institutionellen Bedingungen auf der Makroebene das Zusammenspiel der Akteure auf der Mesoebene, indem sie normative Rahmenbedingungen bzw. rechtliche Mindeststandards für die Gestaltung tariflicher und individualvertraglicher Regularien festlegen. Hierzu lässt sich mit *Renate Mayntz* und *Fritz W. Scharpf* feststellen:

„Der institutionelle Rahmen, der die Regeln definiert, deren Einhaltung man von anderen erwarten kann und sich selbst zumuten lassen muss, konstituiert Akteure und Akteurskonstellationen, strukturiert ihre Verfügung über Handlungsressourcen, beeinflusst ihre Handlungsorientierungen und prägt wichtige Aspekte der jeweiligen Handlungssituation, mit der der einzelne Akteur sich konfrontiert sieht.“<sup>56</sup>

Die klassisch liberale Grundidee moderner Demokratien besteht dabei in einer möglichst zurückhaltenden staatlichen Festlegung grundlegender Verbindlichkeiten als Orientierungsrahmen und Korrektiv für das Wirken der nach den Prinzipien der Tarif-

<sup>56</sup> Vgl. Mayntz/Scharpf (1995), S. 49.

und Privatautonomie handelnden Akteure und der ihnen gewährten Freiräume zur Selbstorganisation. Verhandlungen auf der Mesoebene der vertraglichen Arbeitsbeziehungen erfolgen mithin stets „im Schatten des Gesetzes“<sup>57</sup> und im Wirkungsfeld der jeweils gültigen institutionellen Rahmenbedingungen. Spielräume für das Wirken von Markt- und Verhandlungsmechanismen auf der Mesoebene setzen mithin die Bindung an institutionelle Rahmenregelungen voraus,

„welche erst den Freiraum für eine so unwahrscheinliche Konstruktion wie die des freien Marktes schaffen: im Kern eine 'moderne', freiheitliche politische Ordnung und ein diese Freiheiten prozessual abstützendes 'modernes' Rechtssystem“<sup>58</sup>.

In Deutschland beispielsweise bilden die Normen des Individualarbeitsrechts wie etwa die aus § 618 *Bürgerliches Gesetzbuch* abgeleitete allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, das *Kündigungsschutzgesetz* oder das *Teilzeit- und Befristungsgesetz* rechtliche Grundlagen für die Ausgestaltung tarif- und arbeitsvertraglicher Regelwerke. Neben seiner Rechtssetzungsbefugnis verfügt der Staat etwa mittels der Steuerhoheit oder des Aktionsspektrums der Judikative über weitreichende Steuerungs- und Sanktionsinstrumente, mit deren Hilfe er in bestimmte Akteurskonstellationen innerhalb konkreter sozialer Handlungsfelder eingreifen kann. Jedoch ist wie gesagt das staatliche Gewaltmonopol begrenzt durch die enge Einbindung staatlicher Akteure in pluralistische Netzwerkstrukturen. Sowohl für die Situation in Deutschland als auch in Japan gilt, dass der Staat nicht als eindimensionaler Steuerungsmonolith agiert, sondern

„dass die Funktionen, die im Bezugsrahmen der Steuerungsdiskussion einem unitarischen staatlichen 'Steuerungssubjekt' zugeschrieben werden, im Prinzip auch in Regelungsstrukturen erfüllt werden können, die dem Muster des pluralistischen Politiknetzwerks entsprechen. (...) Hinzu kommt, dass die Beziehungen zwischen den einzelnen staatlichen Akteuren und Institutionen vielfach nicht hierarchisch koordiniert (und koordinierbar) sind, so dass die staatliche Politik häufig in Verhandlungen zwischen formal independenten und funktional interdependenten Akteuren und Institutionen formuliert und interpretiert werden muss. Nicht Befehl

57 Vgl. Maintz/Scharpf (1995), S. 28/33.

58 Vgl. Willke (1998), S. 36.



und Anordnung, sondern Kooperation und Verhandlung charakterisieren deshalb die Regulierungs- und Verwaltungspraxis (...)<sup>59</sup>.

Umgekehrt wirkt der Aktionismus kollektiver Akteure auf die Verhältnisse auf der Makroebene bzw. auf konkrete Gestaltungsfragen und Inhalte der Regulierung ein, sofern ihnen eine gewisse Stärke und Repräsentativität im politischen Prozess zukommt. Dies geschieht, indem Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und politische Interessengruppen versuchen, ihre Anliegen nach Maßgabe der jeweiligen Entscheidungsstrukturen möglichst erfolgreich in den Regulierungsprozess einzubringen. Eine weitere Implikation der Meso- auf die Makroebene zeigt sich im Fall von Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten, die als Impulse für die Gestaltung und Interpretation von Regulierungsinhalten wirken. Dies hat zur Folge, dass die Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte in ihrer rechtsgestaltenden Funktion bestehende Lücken im staatlichen und vertraglichen Recht schließt und Orientierungsmaßstäbe für die Interpretation diesbezüglicher Rechtsfragen setzt.

## **(2) Beziehungen zwischen Makro- und Mikroebene**

Wechselwirkungen zwischen den institutionellen Rahmenbedingungen auf der Makroebene und der Mikroebene der betroffenen Individuen und deren Lebensplanung zeigen sich vor allem in folgender Hinsicht: Die rechtlichen Vorgaben auf Makro- und Mesoebene gestalten zunächst die Beschäftigungsbedingungen älterer Menschen auf den segmentierten Arbeitsmärkten und bilden institutionelle Pfade in den Ruhestand als Grundlage für individuelle Verrentungsentscheidungen. Sie beeinflussen das Level der Arbeitsmarktintegration Älterer sowie das Ausmaß der Altersarbeitslosigkeit. Ihnen kann eine hemmende Wirkung in Bezug auf das Erwerbsverhalten im Alter zukommen, was etwa anhand der Tatsache deutlich wird, dass Institutionen wie das deutsche *Altersteilzeitgesetz* und die Nutzung von Altersteilzeit in Form des sog. „Blockmodells“<sup>60</sup> auf breiter Front zu einem vorzeitigen Berufsausstieg der Beschäftigten geführt hat.

Ältere Menschen als gesellschaftliche und politische Interessengruppe und in ihrer Rolle als Rechtssubjekte stehen umgekehrt im Fokus sozialpolitischer Bemühungen um eine gezielte Förderung von Alterserwerbsarbeit und eine Sicherung der Rechtspositionen Älterer im Arbeitsleben. Aus Sicht der älteren Menschen kann auf der einen Seite der Wunsch nach einem frühen Berufsausstieg im Vordergrund stehen,

<sup>59</sup> Vgl. Maintz/Scharpf (1995), S. 33.

<sup>60</sup> Vgl. hierzu Kap. 5.2.2.

der mit der Vorstellung von einer freien bzw. freizeitorientierten Gestaltung der nachberuflichen Lebensphase nach den eigenen Vorstellungen verbunden ist. Auf der anderen Seite ist bei vielen Älteren auch ein Interesse an einer verlängerten Einbindung in das Arbeitsleben feststellbar, das beispielsweise in ökonomischen Motiven, in dem Interesse an durch das berufliche Umfeld erfahrenen sozialen Integration, in dem Bedürfnis nach einer aktiven und sinnerfüllten Lebensführung oder in dem durch Erwerbsarbeit vermittelten Sozialprestige begründet sein kann. Konstatiert man wie im deutschen Regulierungskontext das Fehlen institutioneller Pfade im Sinne einer flexiblen und „offenen“ Lebensarbeitszeit jenseits einer starren rentenrechtlichen Regelaltersgrenze, so lässt dies die Schlussfolgerung zu, dass hier gegenwärtig eine Regelungslücke besteht, die den individuellen Potenzialen und Bedürfnissen des Alters widerspricht.

### **(3) Beziehungen zwischen Meso- und Mikroebene**

Wechselwirkungen zwischen der Mesoebene vertraglicher Beziehungen und der Sphäre der beteiligten und betroffenen Individuen werden deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, dass die älteren Menschen als Individualarbeitsvertragsparteien auftreten und in ihrer Rolle als Gewerkschaftsmitglieder politische und rechtliche Interessen durch Interessenverbände zum Ausdruck bringen. Wie die staatlichen Regulierungsvorgaben auf der Makroebene gestalten die institutionellen Bedingungen auf der Mesoebene die Beschäftigungsbedingungen älterer Menschen auf dem segmentierten Arbeitsmarkt und gestalten Fragen in Bezug auf den Übergang zwischen Erwerbsleben und Ruhestand. Sie beeinflussen ferner das Level der Arbeitsmarktintegration älterer Menschen sowie das Ausmaß der Altersarbeitslosigkeit. Regularien auf der Mesoebene können sich in Bezug auf das Alterserwerbsverhalten die Arbeitsmarktintegration Älterer hemmend oder motivierend auswirken. So führt beispielsweise in Japan die Existenz von betrieblichen Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssystemen für Menschen im Rentenalter dazu, dass sich ein großer Teil älterer Menschen angesichts finanzieller Anreize zugunsten einer Verlängerung der Erwerbsphase entscheidet, während in Deutschland betriebliche Alterszeitmodelle in Form von Blockregelungen oder gleitende Übergänge in den Ruhestand *de facto* zu einer Reduktion der Lebensarbeitszeit führen.

Die individuellen Lebenslagen, Potenziale und Interessen älterer Menschen in der späten Erwerbsphase beeinflussen umgekehrt die Gestaltung von Vertragsbeziehungen auf tariflicher und betrieblicher Ebene und Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Berufsausstieg. Ferner sind sozialstrukturelle, physische und psychische

Einflussvariablen wie etwa die soziale Herkunft, das Einkommen, das Bildungs- und Qualifikationsniveau, die individuelle Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und das tatsächliche Leistungsniveau im Hinblick auf die Allokation älterer Arbeitskräfte von Bedeutung und entscheiden mit über das Zustandekommen und den Bestand von Individualarbeitsverhältnissen. Die Interessen älterer Beschäftigter, sofern sie im betrieblichen und tariflichen Zusammenspiel zum Ausdruck gebracht und berücksichtigt werden, wirken ferner als Impulse für eine möglichst „altersgerechte“ Beschäftigungspolitik der Unternehmen. Es ist schließlich auch zu bedenken, dass viele ältere Menschen in den Betriebsräten und an der Spitze von Gewerkschaften und politischen Organisationen Funktionen erfüllen und vor dem Hintergrund persönlicher Interessenlagen und Handlungsorientierungen den Regulierungsprozess sowie konkrete Regulierungsinhalte auf Makro- und Mesoebene beeinflussen und mitgestalten.

#### **(4) Fazit**

Anhand der Erläuterungen der verschiedenen Wechselwirkungen zwischen den gesellschaftlichen Ebenen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit wird die Komplexität dieses Gesamtzusammenhangs deutlich. Dies legt bei der in Teil II dieser Untersuchung erfolgenden Bestandsaufnahme eine Aufschlüsselung der Regulierungsgegenstände und -inhalte nach Makro- und Mesoebene und eine damit verbundene Unterteilung in verschiedene soziale Handlungsfelder (staatliche Regulierung, tarifliche und betriebliche Regulierung) nahe, bevor in Teil III die soziale Wirkungskraft der Institutionen auf der Mikroebene der älteren Betroffenen diskutiert wird. In Teil IV kann dann folgerichtig abschließend als Ergebnis des Zusammenwirkens institutioneller, struktureller und kultureller Bedingungen auf sämtlichen gesellschaftlichen Ebenen eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen Älterer in den Vergleichsländern erfolgen.

# 4 Kultur und Kulturvergleich

## 4.1 Der Kulturbegriff in den Sozialwissenschaften

Das vorliegende Kapitel setzt sich näher mit dem soziologischen Kulturbegriff und ausgewählten methodischen Fragen des Kulturvergleichs auseinander. Als Arbeitsdefinition wird hier ein möglichst weiter Kulturbegriff herangezogen, der sowohl kulturelle Erscheinungen und deren Deutungsmuster als auch Aspekte der politischen Kultur sowie der Unternehmens- oder Organisationskultur erfasst. Notwendig erscheint im Zusammenhang mit den zentralen Fragestellungen dieser Untersuchung eine adäquate Berücksichtigung der Dynamik kultureller Erscheinungen vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels, wodurch insbesondere die Aktualität bestimmter Japanklischees im Kontext der Erwerbsarbeit zunehmend fragwürdig erscheint. Weiterhin wird auf mögliche Gefahren im Rahmen des Kulturvergleichs hingewiesen, die vor allem dann entstehen, wenn man vorschnell der Gefahr der Stereotypisierung und Deutung des Kulturfremden nach eigenen Maßstäben und Begrifflichkeiten erliegen will

Auf der Suche nach einer im Rahmen dieser Untersuchung passenden Arbeitsdefinition fällt zunächst auf, dass der Kulturbegriff sowohl im sprachlichen Alltagsgebrauch als auch in den Sozialwissenschaften eine geradezu inflationäre Verwendung findet, was nicht zuletzt auf seine inhaltliche Unbestimmtheit zurückzuführen ist.<sup>61</sup> Beim Versuch einer begrifflichen Präzisierung eröffnen sich vielfältige Dimensionen eines aus soziologischer Sicht komplexen Kulturbegriffs. So dienen auf sämtlichen gesellschaftlichen Bezugsebenen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit kulturelle Erscheinungen zunächst als Orientierungsrahmen für verhaltenswirksame Wert- und Normbindungen. Bei der Beschreibung der Regulierungsprozesse in Deutschland und Japan kommen insbesondere systembezogene Besonderheiten der politischen Kultur zum Tragen, die das Zusammenwirken der Akteure im Spiegel politischer Machtverhältnisse kennzeichnen. Auf betrieblicher und tariflicher Mesoebene werden

---

61 Einen Kurzüberblick über die Entwicklungsgeschichte unterschiedlicher Konnotationen des Kulturbegriffs gibt Fürstenberg (2004).

Aspekte der Organisations- und Unternehmenskultur (z.B. in Gestalt betrieblicher Personalpraktiken) relevant, die gesellschaftliche Einstellungsweisen gegenüber älteren Menschen im Arbeitsleben offen legen.<sup>62</sup> In den Mittelpunkt des Interesses rückt damit die Frage,

„inwieweit sich Unternehmenskulturen auch darin unterscheiden, in welcher Weise sie Ältere als Wahrnehmungs- und Einstellungs-kategorie behandeln“<sup>63</sup>.

Auf der Mikroebene sind bei der Ermittlung kultureller Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten im Alter verschiedene kulturbezogene Variablen zu berücksichtigen, so beispielsweise individuelle Lebensstile und gesellschaftliche Wertkonzepte im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit, wobei insbesondere auch die Begriffe der Arbeitsethik und der Arbeitsorientierung eine Rolle spielen.

#### 4.1.1 Grundlegende Merkmale

Ein auf die Vielfalt sozialer Wechselwirkungen und Handlungsfelder zugeschnittener Kulturbegriff sollte neben dem kulturellen Ideengut auch den Prozess der gesellschaftlichen Aneignung von Kultur sowie ihrer Kreation, Konservierung, Tradierung oder Veränderung berücksichtigen. Daneben erscheint es im Hinblick auf die zentralen Fragestellungen der vorliegenden Arbeit wichtig, Kultur nicht in einem allzu elitären Sinne, d.h. etwa anhand des Kriteriums ihrer sozialetischen Werthaltigkeit, zu definieren, sondern sich um eine Konzentration auf ihre jeweiligen sozialen Wirkungszusammenhänge zu bemühen. Bereits bei Vertretern der amerikanischen Sozial- und Kulturanthropologie bestand Einigkeit darüber, dass Kultur keiner allgemeinen Definition zugänglich ist, sondern lediglich die Möglichkeit einer historischen, normativen, strukturellen oder sozialpsychologischen Problembeschreibung besteht.

---

62 Der Begriff Unternehmenskultur kann allgemein beschrieben werden als die Summe der Werte, Normen und Paradigmen, die sich aus der individuellen (Lern-) Historie einer Organisation ergeben. Damit korrespondiert der Begriff der „Organisationskultur“, der dem Organisationspsychologen Edgar H. Schein zufolge definiert werden kann als „pattern of basic assumptions – invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaption and internal integration – that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems“, vgl. Schein (1985), S. 9.

63 Vgl. Tenckhoff (2006), S. 127. Jürgen Tenckhoff verwendet in diesem Zusammenhang den Begriff der „Altersakzeptanz“, der als Index nicht nur auf Unternehmensebene, sondern auch im Kontext der Wertungen des positiven Rechts und politischer Vorgaben Verwendung finden kann.

*Edward B. Tylor* beispielsweise versteht zentrale Wesenszüge von Kultur taxonomisch in einem über ein primär materielles Verständnis hinausgehenden Sinne:

“Culture may be defined as a behaviour peculiar to homo sapiens, together with material objects used as an integral part of this behaviour, specifically, culture consists of language, ideas, beliefs, customs, codes, institutions, tools, techniques, works of art, rituals, ceremonies and so on. Culture (...) is that complex whole which includes knowledge, belief, art, law, morals, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society.“<sup>64</sup>

Der Asienexperte *Oskar Weggel* beschreibt Kultur als die

„Gesamtheit der erlernten Verhaltensweisen und der übernommenen Einstellungen, Wertesysteme und Kenntnisse (...), die von Mitgliedern einer Großgruppe geteilt und tradiert werden. 'Kultur' ist sowohl Ausdruck als auch Bedingungsstruktur für das Verhalten der Mitglieder einer bestimmten Gesellschaft.“<sup>65</sup>

Der von der Kultursoziologie gebrauchte Begriff richtet sich maßgeblich danach aus, inwiefern Kultur als gemeinschaftlicher Ordnungsmechanismus ein Ausdruck gesellschaftlicher Orientierungen ist. Kultur ist demzufolge ein System objektivierter Vorstellungen bzw. Sinnkonstruktionen, anhand dessen die Menschen die Wirklichkeit wahrnehmen, deuten und bewerten. Kultur liefert jedoch nicht nur sinnhafte Bezugsdimensionen und Deutungsmuster, sondern dient auch als Orientierungsmuster, das objektive Maßstäbe für menschliches Verhalten setzt. *Friedrich Fürstenberg* identifiziert dementsprechend als drei wesentliche Merkmale von Kultur

„die Herausbildung sozialer Objektivationen, ihre Verankerung in Kulturobjekten und ihre Aktualisierung in handlungsfähigen Kulturträgern“<sup>66</sup>.

Manifestationen von Kultur werden demzufolge begriffen als subjektiv, situativ bzw. räumlich-zeitlich entkoppelte und dauerhaft angelegte sowie dem Wandel der gesellschaftlichen Realitäten unterworfenene Erscheinungen. Die Institutionalisierung kultureller Erscheinungen macht Kultur zu einer allgemein verbindlichen Instanz, d.h.

64 Vgl. Tylor (1871), S.1.

65 Vgl. Weggel (1989), S. 22.

66 Vgl. Fürstenberg (2004), S.10.

„diese Norm- und Regelbindung führt zu einer formalen, durch Brauch, Sitte und Recht auch erzwingbaren Verfestigung von Lebensformen“<sup>67</sup>.

#### 4.1.2 Die Dynamik und Repräsentativität kultureller Erscheinungen

Bei der Erörterung des Verhältnisses zwischen kulturellen Erscheinungen und der Regulierung von Alterserwerbsarbeit ist ferner der dynamische Aspekt von Kultur und deren Analyse im Blickfeld des gesellschaftlichen Wandels von besonderer Relevanz, denn

„trotz ihrer überwiegenden Traditionsbindung gibt es keine fest fixierten Kulturzusammenhänge. Kultur manifestiert sich prozesshaft. Inhalte und Formen befinden sich in einem ständigen Wandel, der durch bestehende, entstehende, sich überlagernde, angleichende oder auflösende Spannungsfelder gekennzeichnet wird. Kontinuitätsbrüche sind die Folge“.<sup>68</sup>

Der dynamische Aspekt der Kultur und der Einfluss kultureller Träger, politischer und sozialer Interessengruppen, externer Strömungen oder auch der Medien spielt im Zusammenhang mit den zentralen Fragestellungen dieser Untersuchung eine wichtige Rolle. Beschreibt man beispielsweise Elemente der japanischen Unternehmenskultur als integrativ im Sinne einer besonderen Achtung und Wertschätzung der Älteren, so ist man verführt, Begründungen hierfür vorschnell allein in traditionell-hierarchischen Gesellschaftsstrukturen oder konfuzianistisch geprägten, sozialen Ordnungsmustern zu suchen. Derartige Vorgehensweisen müssen jedoch vor dem Hintergrund des Wertpluralismus moderner Industriegesellschaften, sozialer Umbruchphänomene und globalisierungsbedingter externer Einflüsse stets aufs Neue kritisch hinterfragt werden. Dies gilt insbesondere für Japan als einer Gesellschaft, in der einem die Dichotomie zwischen Tradition und Moderne besonders markant vorkommen mag.

*Friedrich H. Tenbruck*<sup>69</sup> konzentriert sich bei der Annäherung an den Kulturbegriff auf die Analyse des Verhältnisses von Kultur und Sozialstruktur unter Berücksichtigung von Auswirkungen des sozialen Wandels. Er setzt der deterministischen Auffassung

67 Vgl. Fürstenberg (2004), S. 10.

68 Vgl. Fürstenberg (2004), S. 15.

69 Vgl. Tenbruck (1990/1), S. 20 ff.

*Talcott Parsons*<sup>70</sup> eine zeitgemäße Interpretation im Sinne *Max Webers* entgegen, in der nicht die Sozialstruktur, sondern die Kultur Inbegriff aller tradierten Sinnkonstruktionen und symbolischen Deutungen einer Gesellschaft oder gesellschaftlichen Gruppe ist. War *Parsons* noch davon ausgegangen, dass die soziale Interaktionsstruktur (das „soziale System“) gemeinsame kulturelle Werte schaffe und Kultur demnach ein unausweichliches, „anonymes“<sup>71</sup> und statisches Ergebnis sozialer Tatsachen sei, so spricht *Tenbruck* Kultur eine schöpferische Kraft sowie eine Anfälligkeit für Veränderungen zu. Gefragt wird (wie einst bei *Weber*) nach den Initiatoren der Kultur, die „Ideen“ als Kulturgüter formulieren, verbreiten, verteidigen, umdeuten, verändern oder verwerfen. Kultur ist diesem Ansatz zufolge kein „sozialer Mechanismus zur Erzeugung von Werten“<sup>72</sup>. Sie wird nicht primär durch gesellschaftliche Strukturen, Zwänge oder kollektive Interaktion initiiert und tradiert, sondern entsteht unabhängig davon vor allem durch die „kulturelle Arbeit von Intellektuellen und Ideen“<sup>73</sup>.

„Was wir als 'Struktur' und 'Kultur' aus der Wirklichkeit herauslösen, ist in ihr, ist insbesondere in unserem Handeln mannigfaltig und oft kaum unterscheidbar verflochten. Wie die Einflüsse und Bedingtheiten in beide Richtungen spielen, ist nur von Fall zu Fall zu ermitteln. Und das ist nur möglich, wenn die Soziologie in beiden Richtungen fragt, anstatt sich nur nach der Bedingtheit der 'Kultur' durch die 'Struktur' zu erkundigen.“<sup>74</sup>

Ferner ist bei *Tenbruck* die Rede von der „Repräsentativität“ kultureller Erscheinungen als deren zentralem Merkmal, denn

„die Kultur ist eine gesellschaftliche Tatsache, insofern sie repräsentative Kultur ist, also Ideen, Bedeutungen und Werte erzeugt, die kraft faktischer Anerkennung wirksam werden. Sie umfasst dann jene Überzeugungen, Verständnisse, Weltbilder, Ideen und Ideologien, die das soziale Handeln beeinflussen, weil sie entweder aktiv geteilt oder passiv respektiert werden.“<sup>75</sup>

70 Vgl. *Parsons* (1949) und (1972).

71 Vgl. *Tenbruck* (1990/1), S. 36.

72 Vgl. *Tenbruck* (1990/1), S. 38.

73 Vgl. *Tenbruck* (1990/1), S. 48.

74 Vgl. *Tenbruck* (1996/1), S. 49.

75 Vgl. *Tenbruck* (1990/1), S. 29.



Erachtet man bestimmte kulturelle Erscheinungen einer Gesellschaft als repräsentativ im Sinne ihrer allgemeinen gesellschaftlichen Akzeptanz, so stellt sich auch die Frage, inwiefern dies mit dem Meinungs- und Wertpluralismus moderner Industriegesellschaften und mit dem Phänomen sozialer Individualisierungstendenzen vereinbar ist. Die Pluralität sozialer Handlungs- und Wertorientierungen geht häufig einher mit einem Bedeutungsverlust autoritärer kulturvermittelnder (etwa politischer oder religiöser) Institutionen<sup>76</sup>, was in Deutschland beispielsweise anhand des Stichworts der „Politikverdrossenheit“ oder der wachsenden Anzahl von Kirchenaustritten deutlich wird. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Meinungs- und Wertpluralismus eine Identifikation konsistenter bzw. repräsentativer Merkmale von Kultur verhindert, denn

„da ist die Vielfalt der Meinungen, Überzeugungen und Lebensstile, die angeboten, ermöglicht und benutzt werden, scheinbar grenzenlos, aber tatsächlich mit Tabus und Sanktionen umstellt, an denen der Pluralismus endet“<sup>77</sup>.

Daraus folgt zunächst, dass trotz sozialer Umbruchphänomene und der Vielfalt gesellschaftlicher Strömungen im Kontext der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in den Vergleichsländern grundsätzlich von einer Kontinuität bestimmter kultureller Erscheinungen und Eigenarten ausgegangen werden darf. Merkmale einer repräsentativen Kultur sind in Deutschland wie in Japan weiterhin identifizierbar, sie müssen jedoch auch im Licht des gesellschaftlichen Wandels betrachtet und verstanden werden.

---

76 Das gespaltene Verhältnis zwischen staatlicher Autorität, Gesellschaft und Kultur erläutert Tenbruck wie folgt: „Mit dem Erlebnis der verselbständigten Kultur und Gesellschaft wurde es klar, dass der Staat nicht über Sitten, Moral, Werte, Geschmack oder Glauben verfügen kann, weil diese sich im Austausch der Menschen miteinander und im Feld der Kulturangebote bilden. In der Tat wurde als 'Gesellschaft' zuerst der freie Umgang der Menschen miteinander bezeichnet mit der Begründung, dass sich nur dort jene Einstellungen und Haltungen herausbilden, über die keine Obrigkeit verfügen kann“, vgl. Tenbruck (1990/2), S. 87.

77 Vgl. Tenbruck (1990/1), S. 43/45. Der Autor benutzt als Beispiel für die Grenzen des Pluralismus den Kultus der Demokratie, der als „Idee der Zeit heilig“ und als allgemein anerkannter kultureller Wert gewissermaßen unantastbar ist.

## 4.2 Kultur als Orientierungsrahmen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit

Die Analyse von Wechselwirkungen zwischen institutionellen Rahmenbedingungen und dem Handeln individueller und kollektiver Akteure im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit erfordert eine nähere Auseinandersetzung mit kulturellen Erscheinungen als deren Orientierungsrahmen. Wie *Renate Mayntz* und *Fritz W. Scharpf* zutreffend feststellen,

„fungiert das beobachtbare Akteurhandeln stets als 'proximate cause', während der institutionelle Rahmen die (...) zentrale 'remote cause' darstellt. Zwischen beiden intervenieren zahlreiche Faktoren, von denen die Akteure und ihre Orientierungen, die sie verknüpfenden Beziehungen und die Situationen, in denen sie interagieren, mitbestimmt werden. So werden korporative Akteure zwar gesetzlich konstituiert oder zumindest sanktioniert, aber das bestimmt ihre Merkmale als soziale Organisation und ihre Handlungsorientierung in einer konkreten Situation nicht vollständig“<sup>78</sup>.

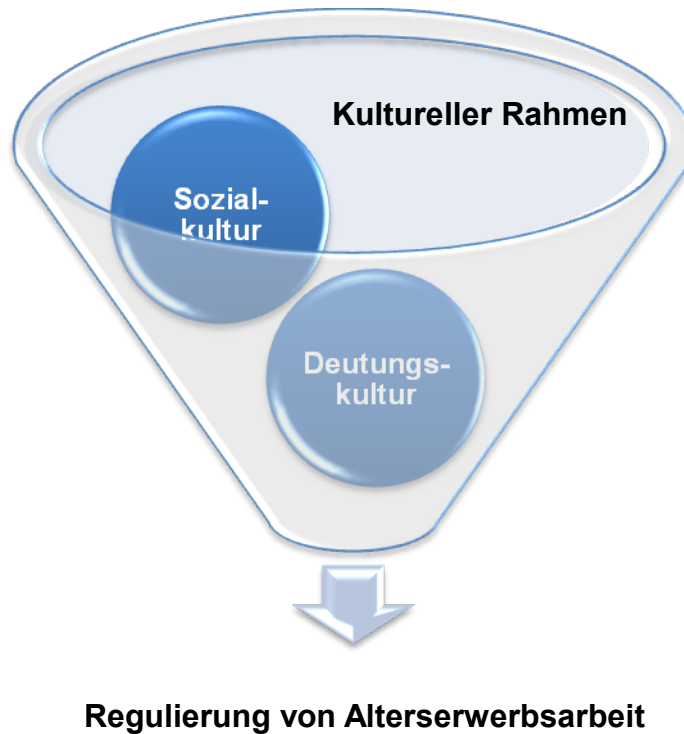
Sozialkulturelle Faktoren liefern einen nicht unwesentlichen Teil der Erklärungen im Hinblick auf bestimmte Charakteristika und Mechanismen im Rahmen von Regulierungsprozessen, indem beispielsweise Elemente der politischen Kultur Aussagen ermöglichen über bestehende Machtstrukturen und soziale Wechselwirkungen im Bereich der politischen Steuerung. Sozialkulturelle Erscheinungen sind zunächst beschreibbar als unhinterfragte gesellschaftliche Gegebenheiten, in die das Individuum hineingeboren bzw. hineinsozialisiert wird. Hierunter fallen etwa das politische System, das Wirtschaftssystem und die demographische Struktur. Auch individuelle und kollektive Interessenlagen, soziale Normbindungen und Wertorientierungen lassen sich unter den Begriff der Sozialkultur subsumieren, wobei letztere als Objektivierungen subjektiver Einstellungen in Erscheinung treten und damit die Übertragungs- und Überlieferungsfähigkeit kultureller Phänomene gewährleisten. Elemente der „Deutungskultur“<sup>79</sup> bilden dagegen die ideelle Grundlage für die Gestaltung von Regulierungsgegenständen und -inhalten und den Prozess der Institutiona-

78 Vgl. Mayntz/Scharpf (1995), S. 46/47.

79 Begriff des Politikwissenschaftlers *Karl Rohe*.

lisierung. Hierzu zählen diejenigen sozialen Wirkungsweisen, die kulturelles Gut pflegen, interpretieren, hinterfragen, verändern, umstoßen oder neu schaffen.

**Abb. 2: Kulturelle Rahmenbedingungen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit**



Quelle: Eigene Darstellung.

Kulturbezogene Interessenlagen, Wertorientierungen und Normbindungen beeinflussen den sozialen Stellenwert von Erwerbsarbeit im Leben des Einzelnen sowie individuelle Entscheidungen während der späten Erwerbsphase und beim Übergang in den Ruhestand. Dabei spielen unterschiedliche Lebenslagen und Lebensstile, das familiale und soziale Umfeld, aber auch die Begriffe der Arbeitsethik und Arbeitsorientierung eine Rolle. Aus Sicht der von Regulierungsvorgaben betroffenen Individuen wirken kulturelle Erscheinungen als Einflussfaktoren in Bezug auf sinnhaftes Handeln. Sie bilden die Grundlage für individuelle Handlungsorientierungen, die jeweils aus ihrem konkreten situativen Kontext heraus zu betrachten sind. *Friedrich Fürstenberg* formuliert diesen Zusammenhang wie folgt:

„Handlungsorientierungen sind aber keineswegs nur individuelle Hervorbringungen, auch wenn sie als individualisierte Grundhaltungen in Erscheinung treten können, sondern soziokulturell vor-

geprägt. (...) Bei der Analyse von Handlungsorientierungen ist eine ausgewogene Perspektive unerlässlich. Sie muss einerseits den realen Handlungskontext, also den Bezug zu konkreten Handlungsfeldern berücksichtigen (...). Andererseits haben Handlungsorientierungen in der Regel eine das jeweilige Handlungsfeld transzendierende Herkunft. Sie erschließt sich durch eine Beachtung des Kulturzusammenhangs, in dem Bedürfnisprägungen mit Zweck-Mittel-Relationen und dieser wieder mit sinnhaften Deutungen verbunden sind.“<sup>80</sup>

### 4.3 Probleme des Kulturvergleichs

Der Kulturvergleich begegnet insbesondere der Schwierigkeit, den spezifischen Charakteristika und Eigenarten der Vergleichsobjekte gerecht zu werden, etwa indem man Pauschalaussagen zu vermeiden versucht und bei der Formulierung gemeinsamer begrifflicher Kategorien Vorsicht walten lässt. Denn es besteht insbesondere die Gefahr, das kulturell „Andere“ primär anhand von eigenen Vorstellungen, Begriffen und Deutungsmustern zu klassifizieren. Der Kulturvergleich birgt das latente Risiko, zunächst Abstrakta nach Maßgabe subjektiver Vorstellungen zu bilden und sodann zum universellen Ausgangspunkt der vergleichenden Analyse zu machen, obwohl dies unter Umständen den Gegebenheiten des fremden Kulturkreises widersprechen kann. Dies kann zu dem Problem führen, dass nicht scheinbar „Gleiches mit Gleichem“, sondern *de facto* Ungleiches miteinander verglichen wird. *Joachim Matthes* bezeichnet dieses Phänomen mit dem Begriff der „klassifizierenden Leitdifferenz“ und führt aus:

„Soziologisch betrachtet handelt es sich hier um eine 'Nostrifizierung', um eine Aneignung des anderen nach eigenem Maß, die sich unter dem Etikett, soziologisches Denken sei per se 'vergleichend', vor sich selbst versteckt. Man könnte (...) auch sagen: es wird nicht 'verglichen', sondern 'andere' Wirklichkeit konzeptuell an vertraute 'angeglichen'.“<sup>81</sup>

Dies bedeutet in Zusammenhang mit den Fragestellungen der vorliegenden Arbeit, dass der Kulturvergleich dann versagt, wenn

80 Vgl. Fürstenberg (1995), S. 121/123.

81 Vgl. Matthes (1992/1), S. 84.

„immer neue Ausweichstrategien entwickelt werden, um das 'Eigene' im Vorgang der Wahrnehmung des 'Anderen' bewahren zu können, indem man das 'Eigene' am 'Anderen' zu identifizieren sucht, ohne zugleich nach dem 'Anderen' im 'Eigenen' zu fragen: beide werden vorab verzuständlicht, apart gesetzt und dann, abstrakt und asymmetrisch, wieder ins Verhältnis zueinander gebracht“<sup>82</sup>.

Das Problem wird deutlich, wenn man sich einzelne Aspekte der politischen Kultur Deutschlands und Japans vor Augen führt und das jeweilige Regulierungsniveau im Bereich der Alterserwerbsarbeit anhand von Besonderheiten der staatlichen Steuerung und der Rolle der Gewerkschaften im politischen Prozess zu beurteilen versucht. So verbietet sich eine Erklärung von Steuerungsmechanismen in Japan anhand von Kategorien, die die hiesigen politischen bzw. demokratischen Verhältnisse kennzeichnen. Wesentliche Merkmale von Demokratien sind zwar in Deutschland wie in Japan gleichermaßen existent, wichtig für das Verständnis der jeweiligen politischen Kulturen ist jedoch die Einsicht in die tatsächlichen Machtverhältnisse und damit zusammenhängende soziale Wechselwirkungen. Dabei spielen neben den strukturellen Gegebenheiten immer auch kulturbezogene soziale Verhaltensmuster eine Rolle, die zu einer konkreten Ausgestaltung der politischen Wirklichkeit führen, nach deren Maßgabe die Verfassungen beider Länder wirken. So spielen in Japan informelle Netzwerke, langfristige Vertrauensbeziehungen und politisches Konsensstreben im Rahmen politischer und sozialer Steuerung eine weitaus größere Rolle als in Deutschland, was in Bezug auf das Verständnis der jeweiligen Regulierungsprozesse von wesentlicher Bedeutung ist.<sup>83</sup>

Als ein weiteres Problem des Kulturvergleichs erweist sich die Gefahr einer Stereotypisierung des Kulturfremden, etwa indem man sich bei der Analyse gesellschaftlicher Verhältnisse gängiger Japanklischees bedient, ohne deren Validität und Aktualität vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels kritisch zu hinterfragen. So wird der Betrachter leicht verführt, sich auf ein Bild Japans zu berufen, das „immer noch seinen ewig-traditionellen Werten von Kollektivismus, Hierarchie, Ordnung, Pflicht und Disziplin verhaftet“<sup>84</sup> ist. Dabei läuft man jedoch Gefahr, eine differenzierte Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Wechselwirkungen und Umbruchphänomenen, wirtschaftlichen oder demographischen Entwicklungen zu vernachlässigen.

82 Vgl. Matthes (1992/2), S. 7.

83 Vgl. hierzu Kap. 6.2.2.

84 Vgl. Ölschleger (1998), S. 36.

Im Rahmen des vorliegenden Kulturvergleichs ist grundsätzlich auszugehen von einer Pluralisierung der Handlungs- und Wertorientierungen als einem zentralen Merkmal moderner Industriegesellschaften. Dies erfordert insbesondere im japanischen Kulturkontext eine genauere Analyse der Wirkung externer Einflüsse, die zu einer Aufweichung gängiger Japanbilder beigetragen haben. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit verbieten sich daher allzu plakative Versuche, die hohe Alterserwerbsbeteiligung in Japan etwa allein anhand von Schlagwörtern wie einer hohen nationalen Arbeitsethik oder dem japanischen „Arbeitsbienen-Syndrom“<sup>85</sup> erklären zu wollen. Gegen das häufig überzeichnet dargestellte Bild japanischer Beschäftigter als „Arbeitsbienen“, die Privatleben und Freizeit zugunsten der Firma aufopfern, spricht jedoch die Tatsache, dass die Bedeutung von Freizeit und Konsum im heutigen Japan wie auch in den westlichen Industrienationen zugenommen und Erwerbsarbeit ihren zentralen Stellenwert im Leben des Einzelnen mehr und mehr eingebüßt hat. Eine Sensibilisierung für die Problematik derartiger Wechselwirkungen von Kultur und sozialem Wandel erweist sich daher nicht zuletzt bei der Analyse kultureller Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen als unumgänglich.

---

85 Vgl. Deutschmann/Weber (1987).

**Teil II:  
Staatliche und vertragliche  
Regulierung von  
Alterserwerbsarbeit**





---

Teil II dieser Untersuchung widmet sich einer Bestandsaufnahme politischer und rechtlicher Institutionen im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland und Japan unter Berücksichtigung ihrer jeweils gültigen sozialkulturellen Rahmenbedingungen. Nach einem Exkurs über internationale politische Leitlinien werden zunächst auf der Makroebene staatlicher Regulierung Besonderheiten der nationalen Rentensysteme, politische Beschäftigungsprogramme, rechtliche Regularien zur Förderung von Alterserwerbsarbeit sowie zur Sicherung der Rechte Älterer im Arbeitsleben dargestellt. Auf der Mesoebene der vertraglichen Arbeitsbeziehungen finden ausgewählte tarifliche Regularien im Bereich der Alterserwerbsarbeit Berücksichtigung sowie betriebliche Beschäftigungsmodelle und -praktiken zur Regelung des Übergangs zwischen später Erwerbsphase und Ruhestand.

Bei der Bestandsaufnahme der Regulierungsvorgaben in den Vergleichsländern soll es nicht primär um eine kritische Beurteilung der sozialen Wirkungskraft der Institutionen im Hinblick auf die zugrunde liegenden politischen Zielsetzungen gehen, obwohl vereinzelte Kritikpunkte angesprochen werden. Im Zentrum des Interesses steht vielmehr die Ermittlung wesentlicher Unterschiede in Bezug auf konkrete Regulierungsinhalte und Regulierungsmodi sowie die Ermittlung maßgeblicher kultureller Einflüsse als deren Orientierungsrahmen. Ausgehend von den hier gewonnenen Ergebnissen kann anschließend in Teil III der Arbeit für beide Gesellschaften eine Stellungnahme dahingehend erfolgen, wie in politischen und rechtlichen Institutionen im Kontext der Regulierung von Alterserwerbsarbeit gesellschaftliche Einstellungsweisen gegenüber Älteren im Wirtschafts- und Arbeitsleben zum Ausdruck kommen, inwiefern sie Beiträge liefern im Hinblick auf die Prägung gesellschaftlicher Altersbilder und Motivatoren bzw. Barrieren bilden bezüglich der Beteiligung Älterer an Erwerbsarbeit. Im Rahmen des Vergleichs der Regulierungsvorgaben in Deutschland und Japan wird unter anderem deutlich, dass die in beiden Ländern gleichermaßen anvisierten politischen Ziele der Förderung von Alterserwerbsarbeit und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit in den politischen und rechtlichen Institutionen bislang unterschiedlichen Niederschlag gefunden haben. Während insbesondere die japanischen Rechtsinstitutionen die ihnen zugrunde liegenden sozialpolitischen und sozialetischen Visionen deutlich widerspiegeln, werden in Deutschland bislang lediglich erste Schritte in Richtung eines Paradigmenwechsels in Politik, Recht und Arbeitsleben erkennbar. Im Licht der der Regulierung von Alterserwerbsarbeit zugrunde liegenden sozialkulturellen Rahmenbedingungen wird außerdem gezeigt, wie unterschiedliche Aspekte der politischen Kultur beider Länder die Regulierungsprozesse auf ihre Weise prägen, indem sie sie entweder erschweren oder voran treiben.



# 5 Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland

## 5.1 Exkurs: Internationale Vorgaben

### 5.1.1 Leitlinien der WAA und der OECD

Das Ziel einer verstärkten und verlängerten Integration älterer Menschen im Arbeitsleben, die Partizipation Älterer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und die Schaffung und Ausweitung von alter(n)sgerechten Arbeitsplätzen steht bereits seit mehreren Jahrzehnten im Blickpunkt der internationalen politischen Programmatik. 1982 fand die erste *World Assembly on Ageing (WAA)* in Wien statt, um auf internationaler Ebene auf wirtschaftliche, soziale und gesundheitliche Aspekte der gesellschaftlichen Überalterung aufmerksam zu machen. Im Rahmen dessen wurde ein internationaler Aktionsplan entwickelt und 2002 im Rahmen der zweiten *WAA* in Madrid erweitert.<sup>86</sup> Ziele des Aktionsplans sind unter anderem

- die Förderung einer aktiven Partizipation älterer Menschen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft,
- die Sicherung subjektiver Rechte, der Gesundheit und Wohlfahrt zugunsten älterer Menschen sowie
- die Entwicklung eines positiven Altersbildes in Gesellschaft und Wirtschaft.

Dabei wird die Notwendigkeit einer Neudefinition nationaler Rentensysteme, einer Anhebung der Lebensarbeitszeit und einer verstärkten Eingliederung älterer Menschen in den Arbeitsmarkt betont. Bei der nationalen Implementierung dieser arbeitsmarktpolitischen Zielkategorien sollen vor allem demokratische Strukturen zwecks Stärkung der Mitbestimmungsrechte älterer Menschen im Arbeitsleben ausgebaut werden. Weitere Ziele betreffen die Schaffung und den Ausbau von altersge-

---

<sup>86</sup> Der Text des Aktionsplans ist im Internet unter <http://www.un.org/esa/socdev/ageing/waa> abrufbar.

rechten Arbeitsplätzen sowie die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen älterer Menschen, insbesondere in ländlichen Gebieten.

Auch die *OECD* befasst sich seit längerem mit der Frage der Förderung der Alterserwerbsarbeit vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung. Ein im Rahmen einer internationalen Vergleichsstudie zur gesellschaftlichen Alterung und Arbeitsmarktpolitik der Mitgliedsstaaten veröffentlichter Länderbericht<sup>87</sup> lenkt die Aufmerksamkeit primär auf das Ziel der Entwicklung adäquater Beschäftigungskonzepte. Vor dem Hintergrund einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung steht demnach Deutschland mehr denn je vor der Herausforderung, ältere Arbeitnehmer länger im Arbeitsmarkt zu halten bzw. die Alterserwerbsquote dauerhaft zu erhöhen. In Erwartung eines künftigen massiven Arbeits- bzw. Fachkräftemangels spricht sich die *OECD* für ein verstärktes Bemühen staatlicher und wirtschaftlicher Akteure im Sinne einer erhöhten Arbeitsmarktintegration der über 50-Jährigen aus. Es wird dargelegt, dass in Deutschland die eher geringe Beteiligung älterer Menschen an Erwerbsarbeit<sup>88</sup> vor allem auf die massiven Vorruhestandspraktiken der Unternehmen in der Vergangenheit und auf institutionell vermittelte Einstellungshindernisse zu Lasten älterer Arbeitsloser zurückzuführen ist. Diese Aspekte würden teilweise flankiert durch negative Haltungen der Arbeitgeber im Hinblick auf die Leistungspotenziale Älterer, eine geringere Partizipation Älterer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sowie inadäquate Bedingungen am Arbeitsplatz. Ferner wird die Ansicht vertreten, dass nationale Rentenreformen allein keine tauglichen Instrumente zur Lösung demographischer Problemszenarien darstellen, sondern ein differenziertes Bündel an weiteren Reformmaßnahmen (insbesondere in den Bereichen des Arbeitsförderungsrechts) erforderlich sei. Dabei stehen insbesondere folgende politische Zielvorgaben im Fokus:

- die Schaffung flexibler Übergänge zwischen Arbeitsleben und Verrentung,
- die effiziente Gestaltung finanzieller Anreize für Arbeitgeber im Hinblick auf die Einstellung älterer Beschäftigter,
- die Förderung lebenslangen Lernens und der Teilhabe Älterer an Weiterbildungsprogrammen,

---

87 Titel: Ageing and Employment Policies: Germany, vgl. OECD (2005/1). Im Rahmen dieser Initiative wurden 21 Mitgliedsstaaten angeregt, Länderberichte zum Thema Beschäftigungspolitik im Blickwinkel der gesellschaftlichen Überalterung zu erstellen. 2005 wurde ein gemeinsamer Synthesbericht veröffentlicht, in dem die Ergebnisse der einzelnen Länderberichte analysiert und Handlungsvorschläge zwecks einer verbesserten Förderung der Alterserwerbsarbeit vorgestellt wurden, vgl. OECD (2005/2).

88 Zum Ausmaß der Erwerbsbeteiligung Älterer in den Vergleichsländern vgl. Kap. 7.1.

- die Schaffung von Anreizen zum Aufschub des Verrentungszeitpunktes,
- die Verbesserung von Arbeitsbedingungen für Ältere in den Betrieben sowie
- die Betonung der Vorteile altersgemischter Belegschaften, um negativen Stigmatisierungen vorzubeugen.<sup>89</sup>

### 5.1.2 Europäische Politikvorgaben und Regularien

„Die Mitgliedsstaaten sollten eine Politik zur Förderung des aktiven Alterns erarbeiten, indem sie Maßnahmen beschließen, die darauf abzielen, Arbeitsfähigkeit und Qualifikation älterer Arbeitskräfte zu erhalten, flexible Arbeitsmodelle einzuführen und Arbeitgeber für das Potenzial älterer Arbeitnehmer zu sensibilisieren.“ (*Europäische Kommission*)<sup>90</sup>

#### **Politische Leitlinien**

Die oben genannten internationalen politischen Zielsetzungen sind auch von der *Europäischen Union* aufgegriffen und für die Mitgliedsstaaten anhand von politischen Leitlinien und Rechtsnormen im Bereich der Förderung von Alterserwerbsarbeit konkretisiert worden. Im Rahmen des „Internationalen Jahres der Vereinten Nationen für ältere Menschen“ veröffentlichte die Europäische Kommission 1999 eine grundlegende Mitteilung, die erstmalig deutlich auf das Erfordernis einer verstärkten Arbeitsmarktintegration älterer Menschen in Europa hinweist.<sup>91</sup> Im Einklang mit der „Europäischen Beschäftigungsstrategie“<sup>92</sup> und der „Agenda von Lissabon“<sup>93</sup> wird angestrebt, die nationalen Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktpolitiken sukzessive an die globalen demographischen Herausforderungen anzupassen und die Erwerbsquoten in Europa dauerhaft anzuheben. Statt eines frühzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben werden die Ziele des lebenslangen Lernens, der verstärkten Nutzung der Arbeitskraft älterer Menschen für Wirtschaft und Gesellschaft und der Anpassung der Ruhestandsregelungen an das Szenario der gesellschaftlichen Überalterung betont.

Die Mitgliedsstaaten sind demnach aufgefordert worden, die Erwerbsquoten in allen Altersklassen anzuheben, die Chancengleichheit älterer Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu fördern und flexiblere Übergänge in den Ruhestand im Sinne einer „Öffnung der Lebensarbeitszeit“ zu schaffen. Bis 2010 wird für alle *EU*-Staaten nach

89 Vgl. OECD (2005), S. 5 - 9.

90 Vgl. KOM (2001) 438.

91 Titel: „Ein Europa für alle Altersgruppen - Wohlstand und Solidarität zwischen den Generationen“, vgl. KOM (1999) 221.

92 Vgl. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/key\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/key_de.htm).

93 Vgl. <http://www.eu.int/scadplus/leg/de/cha/c10241.htm>.

finnischem Vorbild eine Steigerung der Erwerbsquote der Arbeitnehmer im Alter von 60 bis 64 Jahren auf 50% anvisiert.<sup>94</sup> Ferner soll nach der Programmatik des „Europäischen Rates von Barcelona“<sup>95</sup> das tatsächliche Durchschnittsalter bei Beendigung des Arbeitslebens sukzessive um etwa fünf Jahre ansteigen. Ein Bericht der Europäischen Kommission und des Rates<sup>96</sup> verpflichtet die Mitgliedsstaaten, anhand von institutionellen Veränderungen zu einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen, zu einer Anhebung des Erwerbsaustrittsalters sowie zu einer Förderung des aktiven Alterns beizutragen. Die 2003 einberufene „Task Force Beschäftigung“ wurde mit einer unabhängigen Prüfung entscheidender beschäftigungspolitischer Herausforderungen und mit der Ermittlung praktischer Reformmaßnahmen betraut. Auf dieser Grundlage wurden als beschäftigungspolitische Ziele vor allem eine Schaffung von institutionell vermittelten Anreizen zugunsten einer erhöhten und verlängerten Arbeitsmarktintegration Älterer, umfassendere und effektivere Investitionen in das Humankapital im Sinne des lebenslangen Lernens sowie eine wirksame Umsetzung von Reformen durch verbesserte politische Steuerungsaktivitäten definiert.<sup>97</sup> In einer Mitteilung der Kommission zur „Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters“<sup>98</sup> wurde daraufhin auf die Notwendigkeit eines verstärkten politischen Engagements der Mitgliedsstaaten hingewiesen, wobei folgende Zielvorgaben formuliert wurden:

- Schaffung geeigneter finanzielle Anreize, die den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand weniger attraktiv und den Verbleib im Erwerbsleben lohnender machen,
- Sicherung des Zugangs zu Maßnahmen der Berufsbildung und zu Strategien des lebenslangen Lernens,
- wirksame aktive Arbeitsmarktmaßnahmen wie Beratung, bedarfsgerechte Fortbildung, *Outplacement*-Systeme etc.,

---

94 Finnland ist es mit dem Aktionsprogramm "Erfahrung ist ein gemeinsamer Wert" innerhalb von fünf Jahren gelungen, die Erwerbsquote älterer Menschen um mehr als 13 Prozentpunkte auf rund 50% zu steigern. Als wesentliche Eckpfeiler der finnischen Strategie fungieren ein gemeinsames Handeln von Politik und Sozialpartnern auf allen Ebenen, die Verbesserung von Arbeitsbedingungen für ältere Menschen, umfassende Rentenreformen zur Einschränkung von Frühpensionierungen und ein verfassungs- und arbeitsrechtliches Verbot altersbedingter Diskriminierung.

95 Der Europäische Rat von Barcelona formulierte 2002 folgende politische Zieldimensionen: Vollbeschäftigung, die Sicherung von Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität, eine Stärkung des sozialen Zusammenhalts und eine verstärkte Eingliederung von Erwerbspersonen in die nationalen Arbeitsmärkte.

96 Vgl. SOC (2002) 111 / ECOFIN (2002) 85.

97 Vgl. SOC (2005) 102 / ECOFIN (2005) 77.

98 Vgl. KOM (2004) 146.

- Schaffung und der Erhalt adäquater Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitregelungen und Formen der Arbeitsorganisation (einschließlich Teilzeitarbeit oder Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit) sowie Betreuungsangebote,
- die Gewähr echter Beschäftigungschancen für ältere Menschen,
- ein stärkeres Gewicht von Produktivitäts- und Leistungsaspekten bei der Vergütung,
- Verbesserungen bei der Arbeitsorganisation und beim Arbeitsschutz,
- die Förderung des lebenslangen Lernens (insb. in Form von betrieblicher Fortbildung),
- die Beseitigung von Anreizen bezüglich eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand,
- die Gewähr höherer Rentenansprüche für Arbeitnehmer, die länger arbeiten,
- die Schaffung flexibler Modelle, die einen stufenweisen Eintritt in den Ruhestand mittels Teilzeitarbeit ermöglichen sowie
- die Förderung von *best practices* beim Altersmanagement.<sup>99</sup>

Betont wurde in diesem Zusammenhang auch die politische Rolle der Sozialpartner, die die Unternehmen zu innovativen und praktikablen Lösungen motivieren und mittels eines verstärkten Engagements zu einer Umsetzung der europäischen Zielvorgaben in den Mitgliedsstaaten beitragen sollen. Die Kommission hat anschließend in einem 2005 veröffentlichten Grünbuch<sup>100</sup> auf die Bedeutung grenzüberschreitender Problemlösungen und die zu erwartenden Veränderungen der Altersstruktur der (Erwerbs-)Bevölkerung hingewiesen. Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Überalterung und eines möglichen Rückgangs des Arbeitskräftepotenzials im erwerbsfähigen Alter wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, sich für die Realisierung eines stufenweisen Übergangs zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand nebst einer Ausdehnung der Lebensarbeitszeit einzusetzen. Die Realisation dieser Zielvorgaben erfordert eine Umorientierung im System industrieller Beziehungen mit dem Ziel der Schaffung und des Ausbaus flexibler Arbeitsvertragsmodelle für ältere Beschäftigte. Die politische Leitidee soll dabei ein präventiver Ansatz sein, der auf einer Mobilisierung des Arbeitskräftepotenzials aller Altersgruppen im Sinne einer „Lebenszyklus-Perspektive“ basiert.

---

<sup>99</sup> Vgl. KOM (2004) 146, S. 4.

<sup>100</sup> Grünbuch mit dem Titel „Angesichts des demographischen Wandels: Eine neue Solidarität zwischen den Generationen“, vgl. KOM (2005) 94.

## Europarechtliche Vorgaben

Europarechtliche Richtlinien und Rechtsverordnungen zur Wahrung von Rechtspositionen älterer Menschen im Arbeitsleben zielen bislang in erster Linie auf grundlegende Vorkehrungen gegen altersbedingte Diskriminierungen ab.<sup>101</sup> Artikel 13 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft schreibt beispielsweise vor, dass der *Europäische Rat* im Rahmen der vertraglich auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen zur Bekämpfung altersbedingter Diskriminierung treffen darf. Die in dieser Konsequenz erlassene *Gleichbehandlungsrichtlinie*<sup>102</sup> wurde von Deutschland zum vereinbarten Termin im Dezember 2003 nicht fristgerecht in nationales Recht umgesetzt. Dagegen ist mit dem *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*<sup>103</sup> bereits ein Schritt zur Umsetzung europarechtlicher Vorgaben in die Wege geleitet worden.

Im Katalog des Europarechts sind die Ziele einer verstärkten und verlängerten Einbindung Älterer in die nationalen Arbeitsmärkte bislang noch nicht weitergehend konkretisiert worden. Den Mitgliedsstaaten obliegt es demzufolge, Beschäftigungskonzepte und Förderungsmöglichkeiten zu entwickeln, um den demographischen Zukunftsszenarien und den damit verbundenen Herausforderungen für die nationalen Wirtschaftslagen und die Sozialkassen adäquat zu begegnen. Im Hinblick auf die politische Steuerung in Deutschland offenbart sich hierbei ein Spannungsfeld zwischen dem europäischen Implementierungszwang und der Interessendivergenz beteiligter und betroffener Akteure.<sup>104</sup> Es bleibt abzuwarten, inwiefern politische und rechtliche Vorgaben seitens der *EU* den deutschen Regulierungsprozess im Bereich

---

101 Der 2000 im Rahmen des „Vertrags von Nizza“ erstellte Entwurf der EU-Grundrechtscharta enthält in Artikel 25 das Recht älterer Menschen auf ein würdiges und unabhängiges Leben und auf Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben. Artikel 25 ist angelehnt an Artikel 23 der revidierten Europäischen Sozialcharta, der eine Verpflichtung der Mitgliedsstaaten zur Gewährleistung der Partizipation älterer Menschen am wirtschaftlichen, sozialen, politischen und kulturellen Leben sowie zur Schaffung entsprechender Institutionen statuiert. Bundestag und Bundesrat haben bereits Anträge verabschiedet, die das Inkrafttreten der Grundrechtscharta begrüßen und ihre Aufnahme in den Katalog der Rechtsgrundlagen der EU empfehlen.

102 „Richtlinie des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“, vgl. Europäischer Rat (2000) 2000/78/EG.

103 Zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vgl. Kap. 5.2.5. Der Gesetzestext ist im Internet unter <http://www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf> abrufbar.

104 Zur Divergenz der Interessenlagen zwischen staatlichen Akteuren, Arbeitgebern und Arbeitnehmern vgl. Kap. 5.3.2.



der Förderung von Alterserwerbsarbeit künftig beeinflussen und institutionelle Veränderungen im Sinne einer „Öffnung der Lebensarbeitszeit“ anstoßen werden.

## 5.2 Gegenstände und Inhalte der Regulierung von Alterserwerbsarbeit

### 5.2.1 Rentenrechtlicher Rahmen

Die Strukturen der nationalen Rentensysteme sowie institutionelle Pfade in den Ruhestand bilden zentrale rechtliche Rahmenvorgaben im Zusammenhang mit individuellen Entscheidungen im Übergangsstadium zwischen Erwerbsphase und Ruhestand. Das deutsche Rentensystem gliedert sich als ein Drei-Stufen-Modell in die öffentlich-rechtlichen Pflichtsysteme, Modalitäten der betrieblichen Altersversorgung und Institutionen der privaten Vorsorge.<sup>105</sup> Die eingezahlten Beiträge werden unmittelbar für die Leistungsfinanzierung herangezogen, wobei die Versicherungen nur in geringem Umfang Rücklagen bilden können. Die optionalen Systeme der betrieblichen Altersversorgung werden in Form von Direktzusagen, Pensionskassen oder Direktversicherungen gewährt und vorwiegend nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert. Dabei werden die Beiträge zum Eintritt des Leistungsfalls angespart und verzinst, womit jede Generation ihren Versicherungsschutzbeitrag selbst aufbringt. Die private Vorsorge nimmt in Deutschland statistisch betrachtet noch immer einen untergeordneten Stellenwert ein.

Die Ausübung von Erwerbsarbeit ist grundsätzlich neben dem Bezug von Altersrentenleistungen möglich. Während Rentenempfänger nach Vollendung des 65. Lebensjahres ohne Einschränkungen hinzuverdienen dürfen, bildet vor Vollendung des 65. Lebensjahres die Einhaltung bestimmter Hinzuverdienstgrenzen eine Voraussetzung für den Anspruch auf eine Altersrente. Seit 2006 hat sich die Hinzuverdienstgrenze für Bezieher einer Altersvollrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres auf 350 € erhöht. Beträgt der Hinzuverdienst mehr als 350 €, besteht nur ein Anspruch auf eine Teilrente, deren Betrag sich nach der Höhe des Hinzuverdienstes bestimmt. Teilrenten können als 1/3-, 1/2- oder 2/3- Teilrente von der Altersvollrente gezahlt werden.

---

<sup>105</sup> Die öffentlichen Systeme umfassen die gesetzliche Rentenversicherung, das beamtenrechtliche Versorgungssystem, die Alterssicherung der Landwirte und die berufsständischen Versorgungswerke, wobei es sich um obligatorische Grundversicherungen handelt, die in der Regel umlagefinanziert sind.

**Tab. 4: Hinzuverdienstgrenzen bei Altersrenten (Stand: 2009)**

<b>Altersrente</b>	<b>Alte Bundesländer</b>	<b>Neue Bundesländer</b>
Regelaltersrente ab dem 65. Lebensjahr	Keine Einschränkung	Keine Einschränkung
Bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres Vollrente	350,00 €	350,00 €
1/3-Teilrente	918,14 €	807,00 €
1/2-Teilrente	689,59 €	606,11 €
2/3-Teilrente	461,04 €	405,23 €

Quelle: Regierung online, <http://www.bundesregierung.de>

Die 2005 im Deutschen Bundestag beschlossene sukzessive Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre erfolgte mit dem Ziel einer Stabilisierung der Beiträge auf unter 20%. Als Hauptargument wurde angeführt, dass sich ohne diese Entlastung bei den Rentenbeiträgen dauerhaft die Arbeitskosten erhöhen und damit Arbeitslosigkeit und Schwarzarbeit zunehmen könnten, wobei von einem Rückgang der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgegangen wird. Kritiker des Modells wie z.B. der *Deutsche Gewerkschaftsbund* weisen auf Beschäftigungsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt und auf das niedrige tatsächliche Renteneintrittsalter hin, das insbesondere auf die massive Vorruhestandspraxis der letzten Jahre zurückzuführen sei. Betont wird die Notwendigkeit einer Verbesserung von Beschäftigungschancen zugunsten Älterer anstelle einer bloßen Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen. Es wird auch die Ansicht vertreten, dass eine Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters *de facto* einer Politik der Absenkung des Rentenniveaus gleichkomme. Die Sachverständigenkommission des „Fünften Altenberichts“ der Bundesregierung hält die Anhebung des abschlagsfreien Rentenalters als isolierte politische Maßnahme ebenfalls für nicht sachgerecht und führt neben dem Hinweis auf hohe physische und psychische Belastungen Älterer am Arbeitsplatz an, dass gegenwärtig nur eine Minderheit der Personen im Erwerbsalter bis zum 65. Lebensjahr beschäftigt sei und eine Erhöhung der Alterserwerbsquote schon aus diesem Gesichtspunkt in der Praxis erhebliche Anstrengungen und Veränderungen erfordere. Vielmehr sei eine Entwicklung möglichst differenzierter Lösungen erforderlich, die die realen Beschäftigungsbedingungen und -probleme der Betroffenen widerspiegele.<sup>106</sup>

<sup>106</sup> BMFSFJ (2005/1), S. 95.

## 5.2.2 Institutionelle Pfade in den Vorruhestand

Es existieren gegenwärtig verschiedene sozialrechtliche Regularien, die Arbeitnehmern einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand erleichtern und zu einer Aufrechterhaltung der jahrelangen Vorruhestandspraxis beigetragen haben. Das Problem der vorzeitigen Externalisierung Älterer aus dem Arbeitsleben schlägt sich (einhergehend mit einer im Vergleich zu Westdeutschland geringeren Alterserwerbsbeteiligung) besonders in den neuen Bundesländern nieder, wobei vor allem Massenentlassungen, ökonomische Zusammenbrüche und das bis 1992 gewährte „Altersübergangsgeld“ hierfür ursächlich waren.<sup>107</sup> Das aus Bundesmitteln finanzierte Altersübergangsgeld wurde Personen ab 55 Jahren gewährt, sofern sie keine Beschäftigung in Form von mehr als 18 Wochenstunden ausübten und arbeitslos gemeldet waren. Es betrug 65% des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts der letzten drei Monate vor Antragstellung und hat in Ostdeutschland zu Beginn der 1990er Jahre zu einer massiven Ausgliederungswelle älterer Männer und Frauen geführt. *Joachim Rosenow* beschreibt die Frühverrentungspraxis in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung wie folgt: Da die westdeutschen Kündigungs- und Bestandsschutzregeln von den ostdeutschen Unternehmen nicht übernommen wurden, seien die älteren Menschen zu einer Ressource für personalpolitische Anpassungsmaßnahmen geworden. Ferner habe das Erreichen der Altersgrenze für das Altersübergangsgeld als soziale Rechtfertigung *sui generis* im Rahmen von Kündigungen gewirkt und weitere Prüfungen und Kontrollmaßnahmen obsolet gemacht.

„Diese drei Regulierungen bewirken insgesamt, dass die Betriebe ihre personalwirtschaftlichen Anpassungen an die Marktökonomie unter einem institutionell abgesicherten Altersregime vollziehen, unter dem sie besonders leicht und ohne Verhandlungszwang auf Ältere zurückgreifen können. Das ist ein signifikanter Unterschied zur Frühverrentungspraxis in den alten Bundesländern, wo die Frühverrentung durch Kündigungsschutzgesetz und -praxis, Tarifverträge und institutionalisierte Rentenzugangswege an die Verrentungsbereitschaft der Beschäftigten und an konsenszielende Verhandlungsprozeduren der betrieblichen Akteure gebunden ist“.<sup>108</sup>

<sup>107</sup> Vgl. Büttner (2005), Internet, S. 3 ff.

<sup>108</sup> Vgl. Rosenow (1992), S. 689.

Sog. „59-er Regelungen“, die eine Auflösung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag vorsahen und Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen für den Arbeitsplatzverlust oder von Aufstockungen zu Arbeitslosengeld oder Rente verpflichteten, haben aufgrund der Anrechnung von Abfindungen auf das Arbeitslosengeld und der Anhebung der Regelaltersgrenze für den Bezug der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit inzwischen an Attraktivität eingebüßt.

### **Vorgezogene Altersrente**

Laut geltendem Sozialrecht ist die Inanspruchnahme einer Teilrente sowie ein frühzeitiger Rentenzugang mit Rentenabschlägen bzw. ein Hinausschieben des Rentenzugangs mit Zuschlägen möglich. Die vorzeitige Inanspruchnahme der Rentenleistungen erfolgt für bestimmte Personengruppen mit Abschlägen von 0,3% pro Monat. Dieses mit der Rentenreform von 1992 eingeführte Konzept fußt zwar auf der Idee einer versicherungsmathematisch neutralen Ausgestaltung des Vorruhestands anhand einer Verteuerung aufgrund von Rentenabschlägen, es hat die ökonomischen Anreize der Frühverrentung jedoch nicht beseitigen können. Die mit den Rentenabschlägen verbundene finanzielle Einbuße ist in versicherungsmathematischer Hinsicht nicht hoch genug, um ältere Arbeitnehmer zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben zu motivieren und wirkt damit nicht anreizneutral. Gleiches gilt im Umkehrverhältnis beim Hinausschieben des Verrentungszeitpunktes für die Zuschläge, die in Höhe von 0,5% für jeden Monat nicht in Anspruch genommener Rente gewährt werden.<sup>109</sup> Die Teilrente wurde bislang laut Ergebnissen der „Europäischen Arbeitskräftestichprobe“<sup>110</sup> jedoch nur in geringem Umfang praktiziert.

### **Altersteilzeitgesetz**

Nach Außerkrafttreten des *Vorruhestandsgesetzes* im Jahr 1988 existiert in Deutschland kein vergleichbares Gesetz, das allgemein Modalitäten des Vorruhestands regelt. Sämtliche in den letzten Jahren praktizierten Vorruhestandsmodelle gehen auf tarifliche und betriebliche Vereinbarungen sowie auf die Regelungen des *Altersteilzeitgesetzes* zurück. Dieses bietet vor dem Hintergrund der massiven (Jugend-) Arbeitslosigkeit als Ausdruck der Generationensolidarität die Möglichkeit des vorgezogenen Ruhestands für Arbeitnehmer ab 55 Jahren bei gleichzeitiger Verpflichtung der Arbeitgeber zur Lückenfüllung durch Arbeitslose oder Auszubildende. Im Unterschied zur regulären Teilzeitarbeit gewährt das *Altersteilzeitgesetz* eine Aufstockung

<sup>109</sup> Vgl. Arnds/Bonin (2002), S. 30/31.

<sup>110</sup> Vgl. Zahlen bei BMFSFJ (2005/1), S. 73.

des Bruttoentgelts um mindestens 20 Prozentpunkte, wobei der Aufstockungsbetrag steuerfrei ist.

Bemühungen um einen gleitenden Übergang in den Ruhestand mittels einer Inanspruchnahme der „echten“ Altersteilzeit sind jedoch weitgehend erfolglos geblieben. Stattdessen bedienen sich die Beschäftigten der Altersteilzeit bislang vorwiegend in Form der „unechten“ Altersteilzeit (sog. „Blockmodell“). Das Blockmodell gliedert die Altersteilzeit in eine erste Arbeitsphase ohne Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit und in eine zweite Freistellungsphase mit einer Arbeitszeitreduzierung auf Null. Es leistet damit keinen Beitrag zu einem gleitenden Übergang in den Ruhestand, sondern ist – wie die Erfahrung gezeigt hat - von den Unternehmen vielmehr als staatlich subventionierte Frühverrentungsstrategie und als willkommenes Instrument zur Personalreduzierung genutzt worden. Es wird von Kritikern auch angeführt, dass diese Subventionierung von Teilzeitarbeit letztlich zu einer Verteuerung von Erwerbsarbeit führe, indem sich die Beiträge zur Sozialversicherung erhöhen und die gesellschaftliche Überalterung diese Entwicklungen künftig noch verschärfe. So plädiert die Sachverständigenkommission des „Fünften Altenberichts“ der Bundesregierung dementsprechend für eine Aufgabe der Förderung der Altersteilzeit als Blockvariante und schlägt stattdessen vor, im *Teilzeit- und Befristungsgesetz* eine besondere Variante der Arbeitszeitflexibilisierung für über 50-Jährige einzuführen, wobei die öffentliche Hand die Kosten der Arbeitszeitverkürzung übernehmen solle.<sup>111</sup> Auch der *Deutsche Gewerkschaftsbund* hat sich bereits für die Notwendigkeit eines Abbaus der Altersteilzeit in Form des Blockmodells ausgesprochen und einen gleitenden Übergang in den Ruhestand mittels „echter“ Altersteilzeit befürwortet. Außerdem sehen Kritiker in der Altersteilzeit eine dauerhaft nicht finanzierbare Privilegierung rentennaher Geburtsjahrgänge sowie eine Benachteiligung allein erziehender Mütter, die im Unterschied zu den älteren Arbeitnehmern einer Teilzeitbeschäftigung unter Inkaufnahme finanzieller Einbußen nachgehen müssen. Vor dem Hintergrund der Finanzprobleme der Rentenkassen, der Überalterung der Erwerbsbevölkerung und der „Pluralität, Individualität und Verjüngung des Alter(n)s“ (*Hans-Peter Tews*)<sup>112</sup> erweist sich das Blockmodell der Altersteilzeit außerdem als längst nicht mehr zeitgemäß. Da das Gesetz jedoch im Jahr 2010 auslaufen wird, wird sich voraussichtlich dadurch die Vorruhestandsproblematik spürbar entschärfen.

<sup>111</sup> Vgl. BMFSFJ (2005/1), S. 117.

<sup>112</sup> Vgl. Tews (1993), S. 13 ff.

## **Altersrente wegen Arbeitslosigkeit**

Als ein weiterer institutioneller Pfad in den Vorruhestand besteht laut geltendem Recht die Möglichkeit des Bezugs einer Altersrente aufgrund von Arbeitslosigkeit. Anspruchsberechtigt ist, wer

- vor dem 01.01.1952 geboren ist,
- das 60. Lebensjahr vollendet hat und
- entweder zum Rentenbeginn arbeitslos ist oder nach Vollendung des Lebensalters von 58 Jahren und sechs Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos war.<sup>113</sup>
- Die Zahlung von Pflichtbeiträgen muss für mindestens acht Jahre während des Zeitraums der letzten zehn Jahre erfolgt sowie und eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllt sein.

Die Tatsache, dass die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit wie auch das *Altersteilzeitgesetz* zum Ausufern der Vorruhestandspraxis beigetragen hat, ist einerseits auf die hohe Altersarbeitslosigkeit sowie darauf zurückzuführen, dass sich in vielen deutschen Unternehmen die vorzeitige Ausgliederung älterer Beschäftigter als ein gängiges Personalabbauinstrument etabliert hat.<sup>114</sup> Da die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld ab 1987 für Arbeitnehmer über 54 Jahren 32 Monate betrug, konnten sich Unternehmen relativ günstig mit Hilfe von Aufstockungszahlungen zum Arbeitslosengeld älterer Mitarbeiter entledigen, ohne dass diese erhebliche finanzielle Einbußen zu erleiden hatten. Nach geltender Rechtslage beträgt die Anspruchsdauer für Arbeitnehmer über 55 Jahren im Falle des Bestehens eines Versicherungspflichtverhältnisses von mindestens 30 Monaten nunmehr 15 Monate (sowie 18 Monate bei einem Pflichtverhältnis von 36 Monaten).<sup>115</sup>

---

113 Die Altersgrenze wurde für Versicherte der Geburtsjahrgänge 1946 bis 1948 schrittweise vom 60. bis zum 63. Lebensjahr angehoben.

114 Vgl. auch Arnds/Bonin (2002), S. 19.

115 In dem „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ von 2007 und im Rahmen der „Initiative 50 plus“ der Bundesregierung wird eine Senkung der Bezugsdauer des „Arbeitslosengeldes I“ zulasten Älterer als eine wesentliche Maßnahme zum Abbau von Frühverrentungen propagiert. Es wird angeführt, dass eine lange Bezugsdauer von Arbeitslosengeld einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben sowie die Dauer der Arbeitslosigkeit begünstige. Kritiker argumentieren indes, dass ein längerer Bezug von Arbeitslosengeld einen längeren Zeitraum zur Arbeitssuche und somit eine bessere Zuordnung von angebotenen und nachgefragten Profilen statt der erzwungenen Annahme schlechter bezahlter Arbeit ermögliche, was schließlich zum Anstieg der Arbeitsproduktivität führe. Es bleibt abzuwarten, welche konkreten Auswirkungen diese Maßnahme im Hinblick auf die Beschäftigungspraxis und das Erwerbsverhalten Älterer haben wird.

**§ 127 SGB III (Grundsatz)**

(1) Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld richtet sich

1. nach der Dauer der Versicherungspflichtverhältnisse innerhalb der um ein Jahr erweiterten Rahmenfrist und
2. dem Lebensalter, das der Arbeitslose bei der Entstehung des Anspruchs vollendet hat. (...)

(2) Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld beträgt

Nach Versicherungs- pflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindes- tens ... Monaten	Und nach Vollen- dung des ... Lebens- jahres	... Monate
12		6
16		8
20		10
24		12
30	55.	15
36	55.	18

### 5.2.3 Staatliche Politikprogramme

Nicht zuletzt angestoßen durch die demographischen Prognosen und die europapolitischen Zielvorgaben hat sich bei staatlichen und wirtschaftlichen Akteuren immer mehr die Einsicht durchgesetzt, dass eine verstärkte und dauerhafte Einbindung Älterer in den ersten Arbeitsmarkt dauerhaft unumgänglich ist. So hat beispielsweise das *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)* als politische Leitlinie angegeben, anhand von Maßnahmen der „aktiven Arbeitsmarktpolitik“ (etwa durch Lohnsubventionierung) eine verstärkte Einbindung älterer Beschäftigter in Weiterbildungsmaßnahmen zu realisieren, mit Hilfe von flexiblen Arbeitszeitmodellen Anreize für eine verlängerte Lebensarbeitszeit zu schaffen und Frühverrentungen sukzessive abzubauen. Die Politik hat bereits mit der Rentenreform von 1992 und in den Folgejahren begonnen, auf einen Abbau institutionell vermittelter Vorruhestandsanreize hinzuwirken, so insbesondere durch die Einführung von Rentenabschlägen in Höhe von 0,3% pro Monat (bzw. 3,6% pro Jahr) im Rahmen des vorzeitigen Rentenbezugs, durch die schrittweise Anhebung der Altersgrenze im Rahmen der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und die Kürzung ihrer Bezugsdauer sowie durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum „Arbeitslosengeld II“.<sup>116</sup> An dieser Stelle sei kurz auf weitere zentrale bundespolitische Initiativen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit hingewiesen:

<sup>116</sup> Eine Übersicht über staatliche Korrekturmaßnahmen gibt Bräuninger (2005), Internet, S. 7 ff.

- Die von der Bundesregierung beauftragte Sachverständigenkommission des „Fünften Altenberichts“<sup>117</sup> hält fixe Altersgrenzen in Bezug auf eine Beendigung des Erwerbslebens für nicht mehr sinngerecht und schlägt stattdessen eine Lockerung unter Berücksichtigung gesamtwirtschaftlicher und betrieblicher Interessen vor. Der Bericht formuliert als primäres arbeitsmarktpolitisches Ziel im Sinne europapolitischer Vorgaben eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen und benennt als Hauptargumente hierfür die Entlastung der Sozialversicherungsträger und der nachwachsenden Generationen, das Erfahrungswissen Älterer, betriebliche Synergieeffekte zwischen Alt und Jung sowie den möglichen Beitrag einer längeren Erwerbsphase im Sinne einer erfüllten Lebensgestaltung im Alter.<sup>118</sup>
- Die von der Bundesregierung ins Leben gerufenen Initiativen „Erfahrung ist Zukunft“ und „Alt für Jung“ setzen sich für die Förderung des lebenslangen Lernens und für den Erhalt der Gesundheit älterer Menschen in den Betrieben ein sowie für die Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere und das Ziel der Erhöhung der Alterserwerbsbeteiligung.<sup>119</sup> Die Kampagne „Erfahrung ist Zukunft“ macht es sich zum Ziel, die öffentliche Debatte über den demographischen Wandel zu fördern, den öffentlichen Meinungs- und Erfahrungsaustausch anzuregen und für ein positives Bild des Alters zu werben.
- Das *Bundesministerium für Bildung und Forschung* fördert im Rahmen des Programms „Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit“ Transferprojekte in Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung wie beispielsweise die Bewältigung von Altersstrukturproblemen oder die Realisierung alter(n)sgerechter Betriebs- und Personalpolitiken.
- Im Rahmen ihrer „Nachhaltigkeitsstrategie“ hat die Bundesregierung ferner ein Schwerpunktthema unter dem Titel „Potenziale älterer Menschen“ etabliert, um gemeinsam mit Sozialpartnern und Unternehmen den Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren von derzeit 39% entsprechend den europapolitischen Zielvorstellungen auf über 50% zu erhöhen. So wurden bereits einige Gesetzesinitiativen auf den Weg gebracht, um Fehlanreize zugunsten des frühzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt abzubauen und die Arbeitsmarktchancen Älterer

---

117 Vgl. BMFSFJ (2005/1), S. 117.

118 Vgl. BMFSFJ (2005/1), S. 93.

119 Die Initiative „Erfahrung ist Zukunft“ wird vom Europäischen Sozialfonds gefördert und unter anderem vom Deutschen Gewerkschaftsbund, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände unterstützt, vgl. <http://www.erfahrung-ist-zukunft.de> und <http://www.potenziale-des-alters.de>. Ein Internet-Serviceportal für über 50-Jährige informiert ferner über aktuelle Projekte und Programme der Bundesregierung.



durch gezielte Maßnahmen im Sinne einer aktiven Arbeitsmarktpolitik zu verbessern.

- Mit der im Rahmen der „Hartz IV-Reform“ erfolgten Zusammenlegung der Sozial und Arbeitslosenhilfe („Arbeitslosengeld II“) haben sich für ältere Arbeitssuchende gravierende materielle Änderungen ergeben. Sie werden trotz häufig vorhandener langjähriger Berufserfahrung denjenigen gleichgestellt, die zuvor jahrelang nicht gearbeitet hatten, da das Arbeitslosengeld II unabhängig von der früheren Arbeitsvergütung berechnet wird. Diesem Manko begegnet seit 2005 das Bundesprogramm „Perspektive 50 plus“<sup>120</sup>, das bundesweit gegenwärtig 62 Regionalprojekte für eine Dauer von zwei Jahren fördert, welche im Rahmen eines Ideenwettbewerbs zum Thema Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt ausgewählt wurden. In das Programm werden die regionalen Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und andere maßgebliche Akteure in Form von verbindlichen Netzwerken mit einbezogen, wobei auch ein überregionaler Austausch stattfindet.
- Die 2002 ins Leben gerufene politische Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA)<sup>121</sup> entwickelt in Form einer Kooperation zwischen Bund, Ländern, Sozialpartnern, Unternehmen und Organisationen Konzepte im Sinne einer adäquaten Gestaltung von Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter in Wirtschaftsunternehmen und öffentlichen Verwaltungen. Gefördert werden vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklungen und der Bedürfnisse älterer Menschen im Arbeitsleben insbesondere Projekte zur Zusammenführung des Know-Hows auf betrieblicher Ebene in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit.

Die Vielzahl politischer Initiativen zur Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Menschen weist auf ein hohes politisches und gesellschaftliches Problembewusstsein im Hinblick auf die Belange Älterer im Arbeitsleben hin. Als Problem der deutschen Arbeitsmarktpolitik erweist sich jedoch gegenwärtig die europapolitisch statuierte Verpflichtung zur Erhöhung der Alterserwerbsquote vor dem Hintergrund einer insgesamt hohen allgemeinen Arbeitslosigkeit. Statistiken zeigen zwar, dass Länder mit einer hohen Alterserwerbsquote tendenziell niedrigere allgemeine Arbeitslosenquoten vorweisen und demzufolge Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsmarktintegration nicht unbedingt mit schlechteren Integrationschancen zulasten Jüngerer einhergehen müssen. Konsequenz einer vermehrten Einstellung Älterer in

---

120 Das Programm ist Teil der „Initiative 50 plus“ zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungschancen Älterer, vgl. <http://www.perspektive50plus.de>.

121 Vgl. Homepage <http://www.inqa.de>.

den Betrieben wäre jedoch zunächst die Abkehr von senioritätsorientierten Beschäftigungsvorteilen zulasten älterer Stammarbeitnehmer, was aus Sicht der Gewerkschaften nicht unbedingt wünschenswert erscheint. Ein weiteres Problem betrifft die Angleichung der Verhältnisse zwischen West- und Ostdeutschland, insbesondere wenn man sich vor Augen führt, dass sich in den ostdeutschen Ländern aufgrund der verstärkten Abwanderung von (insbesondere jüngeren) Fachkräften nach Westdeutschland das demographische Szenario der Überalterung der Erwerbsbevölkerung voraussichtlich bereits vergleichsweise früher realisieren wird.<sup>122</sup>

#### 5.2.4 Regularien des Arbeitsförderungsrechts

In den Katalog des deutschen Arbeits- und Sozialrechts sind als Reaktion auf politische Zielvorgaben bereits verschiedene Regularien zur Förderung von Alterserwerbsarbeit eingefügt worden. So brachte die Bundesregierung 1999 mit dem sog. *JobAQTIV*-Gesetz einige Regelungen zur Bekämpfung der Altersarbeitslosigkeit auf den Weg. Mit den „Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ und den „Reformen am Arbeitsmarkt“ aus dem Jahr 2003 ergaben sich für ältere Beschäftigte wesentliche Rechtsänderungen. So wurde unter anderem positiv über eine Gewähr von Zuschüssen für Arbeitgeber im Fall von Einstellungen älterer Bewerber sowie über Subventionierungen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmer entschieden. Mit dem 2007 verabschiedeten „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ wurden weitere Maßnahmen zwecks einer verstärkten und langfristigen Integration Älterer in den Arbeitsmarkt ergriffen. Deren wesentliche Inhalte seien im Folgenden kurz dargestellt, wobei auch auf den Erfolg einzelner Instrumente im Hinblick auf die ihnen zugrunde liegenden politischen Zielsetzungen eingegangen wird.

##### **Beitragsbonus**

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer über 55 Jahren einstellen, sind seit 2003 gemäß § 421 k *SGB III* von der Pflicht zur Zahlung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung (3,25% des Bruttolohnes) befreit. Für die älteren Arbeitnehmer bleibt indes der volle Schutz in der Arbeitslosenversicherung gewahrt; ihnen entstehen keine Nachteile im Hinblick auf Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung. Die Geltung des Beitragsbonus war zunächst bis zum 31.12.2005 befristet, die Regelung gilt seit 2008 für alle vor dem 01.01.2008 begründeten Beschäftigungsverhältnisse. Zur Befreiung ist kein

---

<sup>122</sup> Vgl. auch OECD (2005/1), S. 12.

förmlicher Antrag gegenüber den Krankenkassen erforderlich, es genügt eine einfache Erklärung sowie eine Aufnahme einer Bescheinigung über die frühere Arbeitslosigkeit in den Personalakten. Ein mit dem Beitragsbonus vergleichbares Instrument zur Förderung Benachteiligter auf dem Arbeitsmarkt hat es in der deutschen Arbeitsmarktpolitik bislang noch nicht gegeben.

**§ 421 k SGB III (Tragung der Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer)**

(1) Arbeitgeber, die ein Beschäftigungsverhältnis mit einem zuvor Arbeitslosen, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, erstmalig begründen, werden von der Beitragstragung befreit. Der versicherungspflichtig Beschäftigte trägt die Hälfte des Beitrages, der ohne die Regelung des Satzes 1 zu zahlen wäre.

(2) Vom 1. Januar 2008 an ist Absatz 1 nur noch für Beschäftigungsverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Januar 2008 begründet worden sind.

Auch wenn in der Vergangenheit Analysen gezeigt haben, dass die Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge nur marginalen Einfluss auf die Aufnahme neuer Beschäftigungsverhältnisse hat, wurden vom *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)* positive Beschäftigungswirkungen aufgrund dieser Regelung prognostiziert.<sup>123</sup> Jedoch zeigen Auswertungen des *Instituts für Arbeit und Technik (IAT)*<sup>124</sup>, dass zwischen 2003 und 2004 nur 3% aller neuen Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitnehmern im Alter zwischen 55 und 64 Jahren mit dem Beitragsbonus gefördert wurden, was angesichts des geringen Verwaltungsaufwands im Rahmen der Anspruchsstellung den erwünschten Erwartungen entsprach. Der Beitragsbonus wurde vorwiegend im Rahmen von Einstellungen von Personen im Alter von unter 60 Jahren in Anspruch genommen und betraf mithin primär die Jüngeren innerhalb der Alterszielgruppe, wobei vorwiegend kleine Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten zum Kreis der Geförderten zählten. Der Einfluss des Beitragsbonus auf die Einstellungspraxis der Betriebe wurde auf der Grundlage einer Befragung des *IAT* in 30 Betrieben als sehr schwach erachtet. Als Gründe hierfür wurden eine nicht ausreichende Kenntnis über die Existenz und die Möglichkeiten des Instruments bei Arbeitsvermittlern und Führungskräften sowie eine zu geringe finanzielle Tragweite des Instruments identifiziert.<sup>125</sup> Im Rahmen von quantitativen Wirkungsanalysen der Forschungsinstitute wurde dementsprechend festgestellt, dass der Beitragsbonus bislang keinen nennenswerten Einfluss auf die Beschäftigungschancen älterer Menschen ausgeübt hat.

<sup>123</sup> Vgl. Brussig/Knuth/Schweer (2006), Internet, S. 4 (mit weiteren Literaturhinweisen).

<sup>124</sup> Vgl. Brussig/Knuth/Schweer (2006), Internet, S. 5 ff.

<sup>125</sup> Näheres hierzu vgl. Brussig/Knuth/Schweer (2006), Internet, S. 8 und S. 12 ff.

## Eingliederungszuschuss

Arbeitgeber können nach geltendem Recht bei einer Einstellung von Arbeitnehmern über 50 Jahren, die zuvor mindestens sechs Monate arbeitslos waren, Lohnkostenzuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten. Bis zum 31.12.2009 besteht die Möglichkeit einer degressiven Förderung mit einer Förderdauer von bis zu 36 Monaten. Nach Ablauf von 12 Monaten ist der Eingliederungszuschuss um 10 Prozentpunkte jährlich zu vermindern. Der Zuschuss darf 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Die Bewilligung von Eingliederungszuschüssen liegt im Ermessen der *Bundesagentur für Arbeit* bzw. der Vermittler bei den lokalen Arbeitsagenturen.

### § 421 f SGB III (Eingliederungszuschuss für Ältere)<sup>126</sup>

(1) Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten erhalten, wenn

1. diese vor Aufnahme der Beschäftigung mindestens sechs Monate arbeitslos (§ 119) waren oder Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen oder Transferkurzarbeitergeld bezogen haben oder an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung oder der öffentlich geförderten Beschäftigung nach diesem Buch teilgenommen haben oder
2. deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert ist und das aufgenommene Beschäftigungsverhältnis für mindestens ein Jahr begründet wird.

(2) Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen. Die Förderhöhe darf 30 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht unterschreiten und 50 Prozent nicht überschreiten. Die Förderdauer beträgt mindestens zwölf Monate. Sie darf 36 Monate nicht überschreiten. Nach Ablauf von zwölf Monaten ist der Eingliederungszuschuss um mindestens 10 Prozentpunkte jährlich zu vermindern. (...)

Mit der Einführung dieser Regelung sollten die Beschäftigungschancen für Ältere verbessert sowie deren Langzeitarbeitslosigkeit vorgebeugt werden. Untersuchungen der *Bundesagentur für Arbeit* zufolge ist der Anteil der Förderzugänge älterer Arbeitsloser über 55 Jahren, die über Eingliederungszuschüsse in den Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, in den Jahren zwischen 2000 und 2004 von 15 auf 9% gesunken.<sup>127</sup> Eine weitere Analyse hat ergeben, dass der Eingliederungszuschuss lediglich einen positiven Beschäftigungseffekt für Frauen und Männer in Ostdeutschland hatte, wohingegen er für die Gruppe westdeutscher Frauen und Männer nicht als gesichert angenommen werden kann.<sup>128</sup>

<sup>126</sup> § 421 f SGB III ist in Bezug auf ältere Arbeitnehmer Spezialnorm zu § 218 SGB III, der allgemein auf Personen mit Vermittlungshemmnissen abzielt.

<sup>127</sup> Vgl. Deutscher Bundestag (2006), S. 105.

<sup>128</sup> Vgl. Deutscher Bundestag (2006), S. 108.

## **Entgeltsicherung (sog. „Kombilohn für Ältere“)**

Ältere Arbeitnehmer ab Vollendung des 50. Lebensjahres erhalten seit 2003 bei Aufnahme einer im Vergleich zu ihrem vorherigen Verdienst niedriger entlohnten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von der *Bundesagentur für Arbeit* einen Zuschuss in Höhe von 50% der Entgeltdifferenz zwischen dem letzten und dem neuen pauschalierten Nettoentgelt. Der Zuschuss wird nur gewährt, solange die Arbeitslosen noch einen Anspruch auf 120 Tage Arbeitslosengeld haben. Zusätzlich werden die Rentenbeiträge auf 90% des vorherigen Rentenbeitrags aufgestockt. Diese Regelung soll für ältere Arbeitslose bzw. für von Arbeitslosigkeit Bedrohte einen Anreiz zur Wiederaufnahme von Erwerbsarbeit trotz schlechterer Vergütungsbedingungen darstellen. Diese Zielsetzung erscheint plausibel, denn mit dem Alter sinkt die Bereitschaft, niedrigere Einstiegsgehälter bzw. -löhne zu akzeptieren. Obendrein ist die Wahrscheinlichkeit für einen älteren Arbeitslosen, bei Wiederaufnahme der Arbeit in einem neuen Unternehmen keinerlei Verdiensteinbuße zu erleiden, relativ gering. Denn in der Regel beruhte die Höhe der Vergütung im alten Unternehmen auf Senioritätsregeln, die im neuen Unternehmen nicht mehr ohne weiteres übernommen werden können. Außerdem ist die Anhäufung betriebsspezifischen Wissens in Bezug auf das alte Unternehmen für das neue Unternehmen nicht immer von Wert.

### **§ 421j SGB III (Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer)**

(1) Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung beenden oder vermeiden, haben Anspruch auf Leistungen der Entgeltsicherung, wenn sie

1. einen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und bei Aufnahme der Beschäftigung noch über einen Restanspruch von mindestens 120 Tagen verfügen oder einen Anspruch auf Arbeitslosengeld über mindestens die gleiche Dauer hätten,
2. ein Arbeitsentgelt beanspruchen können, das den tariflichen oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, ortsüblichen Bedingungen entspricht.

(2) Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer wird geleistet

1. als Zuschuss zum Arbeitsentgelt und
2. als zusätzlicher Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt beträgt 50 Prozent der monatlichen Nettoentgeltdifferenz. Die Nettoentgeltdifferenz entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das sich aus dem der Bemessung des Arbeitslosengeldes zu Grunde liegenden Arbeitsentgelt ergibt, und dem pauschalierten Nettoentgelt der aufgenommenen Beschäftigung. Der zusätzliche Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung wird nach § 163 Abs. 9 des Sechsten Buches bemessen und wird von der Bundesagentur entrichtet;

(...)

(7) Vom 1. Januar 2010 an finden diese Regelungen nur noch Anwendung, wenn der Anspruch auf Entgeltsicherung vor diesem Tag entstanden ist. Bei erneuter Antragstellung werden die Leistungen längstens bis zum 31. Dezember 2011 gewährt.

Eine Analyse des *IAT* hat jedoch ergeben, dass zwischen 2003 und 2004 nur weniger als 1% aller neu begründeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Altersgruppe zwischen 50 und 64 Jahren mittels Entgeltsicherung gefördert wurden, wobei 71,7% der Geförderten männlichen und nur 28,3% weiblichen Geschlechts waren.<sup>129</sup> Der Hauptanteil der Nutzer war zu Beginn der Förderung zwischen 50 und 55 Jahre alt (ca. 80%) sowie zuvor zwischen sechs und zwölf Monaten arbeitslos (54,9%). Die Wirkung des Instruments hat anscheinend erst nach längerer Arbeitslosigkeit bei den jüngeren männlichen Arbeitssuchenden der Altersgruppe der Anspruchsberechtigten gegriffen und ist insgesamt betrachtet nur in geringfügigem Umfang in Anspruch genommen worden.<sup>130</sup> Das *IAT* führt dies auf den fehlenden strategischen Stellenwert des Instrumentes aus Sicht der lokalen Arbeitsagenturen zurück, da die Kosten aus dem Haushalt der Zentrale getragen werden und Einsparungen beim „Arbeitslosengeld I“ zugute kommen. Ferner wurde auf Schwächen innerhalb der Vermittlungspraxis der Arbeitsagenturen hingewiesen, indem festgestellt wurde, dass Arbeitsvermittler nicht in ausreichendem Maße auf die Möglichkeiten der Entgeltsicherung hinweisen und verspätete Anträge nach Aufnahme der Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr berücksichtigt werden.<sup>131</sup>

### ***Förderung betrieblicher Weiterbildung***

Der Staat leistet ferner einen Beitrag zur Weiterbildung älterer Beschäftigter, um deren dauerhafte betriebliche Einsatzfähigkeit und Arbeitsmarktintegration zu unterstützen. In kleinen und mittleren Unternehmen wird die fachliche Qualifizierung von Arbeitnehmern ab dem 45. Lebensjahr durch Übernahme der Weiterbildungskosten von der *Bundesagentur für Arbeit* gefördert, sofern die Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiterhin bezahlen. Voraussetzung ist, dass die betroffenen Arbeitnehmer in Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern beschäftigt sind und die Weiterbildungsmaßnahmen nicht ausschließlich arbeitsplatzbezogen sind. Die Kosten für derartige Maßnahmen müssen die Arbeitgeber selbst tragen. Vor der „Initiative 50 plus“ galt

<sup>129</sup> Vgl. Brussig/Knuth/Schweer (2006), Internet, S. 5 ff.

<sup>130</sup> Näheres zum Zusammenhang zwischen Anreizwirkung und Höhe der Entgeltsicherung vgl. Brussig/Knuth/Schweer (2006), Internet, S. 7 ff.

<sup>131</sup> Zu weiteren Gründen vgl. Brussig/Knuth/Schweer (2006), Internet, S. 10 ff.

eine Altersgrenze von 50 Jahren sowie eine Betriebsgrößengrenze von höchstens 100 Beschäftigten.

**§ 417 SGB III (Förderung beschäftigter Arbeitnehmer)**

(1) Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. sie bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben,
2. sie im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Teilnahme an der Maßnahme weiterhin Anspruch auf Arbeitsentgelt haben,
3. der Betrieb, dem sie angehören, weniger als 250 Arbeitnehmer beschäftigt,
4. die Maßnahme außerhalb des Betriebes, dem sie angehören, durchgeführt wird und Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
5. der Träger und die Maßnahme für die Förderung nach den §§ 84 und 85 zugelassen sind und
6. die Maßnahme bis zum 31. Dezember 2010 begonnen hat.

Es gilt § 77 Abs. 3. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. (...)

### **Auslaufen der „58-er Regelung“**

Gemäß der bis Ende 2007 gültigen Vorschrift des § 428 SGB III („58er-Regelung“) wurden aus dem Arbeitsmarkt ausgeschiedene Arbeitnehmer im Alter von über 58 Jahren nicht mehr zur aktiven Jobsuche verpflichtet, um Anspruch auf Arbeitslosengeld I zu erhalten. Die entsprechende Regelung zum Arbeitslosengeld II enthielt § 65 Abs. 4 SGB II. Da diese Normen eine hemmende Wirkung in Bezug auf die Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt entfalteten, wurde deren Auslaufen beschlossen. Nicht zu Unrecht wird von Kritikern jedoch darauf hingewiesen, dass die derzeit bestehende Diskrepanz zwischen dem Arbeitsangebot älterer Arbeitskräfte und der Nachfrage seitens der Arbeitgeber ein weitergehendes Bemühen älterer Arbeitsloser um einen Arbeitsplatz obsolet mache und die Gefahr psychischer Belastungen aufgrund von erfolglosen Vermittlungsversuchen erhöhe.<sup>132</sup> Unter diesem Aspekt kann das Auslaufen der „58er-Regelung“ durchaus auch als negativ im Hinblick auf damit verbundene soziale Folgewirkungen bewertet werden.

**§ 428 SGB III (Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen)**

(1) Anspruch auf Arbeitslosengeld (...) haben auch Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und die Regelvoraussetzungen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld allein deshalb nicht erfüllen, weil sie nicht arbeitsbereit sind und nicht alle Möglichkeiten nutzen und nutzen wollen, um ihre Beschäftigungslosig-

<sup>132</sup> Vgl. z.B. Günther (2008), S. 26.

keit zu beenden. Der Anspruch besteht auch während der Zeit des Studiums an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule.

(...)

#### **§ 65 SGB II (Übergangsvorschriften)**

(...)

(4) Abweichend von § 2 haben auch erwerbsfähige Hilfebedürftige Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und die Regelvoraussetzungen des Anspruchs auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts allein deshalb nicht erfüllen, weil sie nicht arbeitsbereit sind und nicht alle Möglichkeiten nutzen und nutzen wollen, ihre Hilfebedürftigkeit durch Aufnahme einer Arbeit zu beenden. Vom 1. Januar 2006 an gilt Satz 1 nur noch, wenn der Anspruch vor dem 1. Januar 2006 entstanden ist und der erwerbsfähige Hilfebedürftige vor diesem Tag das 58. Lebensjahr vollendet hat. § 428 des Dritten Buches gilt entsprechend.

(...)

## **Personal-Service-Agenturen**

Im Bereich vom Leih- und Zeitarbeit sollte mit der flächendeckenden Einführung von sog. „Personal-Service-Agenturen“ (PSA) die Vermittlung von (u.a. auch älteren) Arbeitslosen vorangetrieben werden.<sup>133</sup> Der Betrieb von PSA kann von Wohlfahrtsverbänden oder Zeitarbeitsfirmen bei den lokalen Arbeitsagenturen beantragt werden, woraufhin letztere den Antragstellern eine gewisse Anzahl von Arbeitslosen zur Auswahl vorschlagen.<sup>134</sup>

#### **§ 37 c SGB III (Personal-Service-Agentur)**

(1) Die Agentur für Arbeit kann erlaubt tätige Verleiher mit der Einrichtung und dem Betrieb von Personal- Service-Agenturen beauftragen. Aufgabe der Personal-Service-Agenturen ist insbesondere, eine Arbeitnehmerüberlassung zur Vermittlung von Arbeitslosen in Arbeit durchzuführen sowie ihre Beschäftigten in verleihfreien Zeiten bei der beruflichen Eingliederung zu unterstützen und weiterzubilden.

(2) Für die Einrichtung und den Betrieb von Personal- Service-Agenturen kann eine Vergütung vereinbart werden. Werden Arbeitnehmer von der Personal-Service-Agentur an einen früheren Arbeitgeber, bei dem sie während der letzten vier Jahre mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren, überlassen, ist die Vergütung entsprechend zu kürzen.

<sup>133</sup> Im Wege einer Reform des *Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)* wurden zunächst Beschäftigungsbedingungen im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen verbessert, indem ein Tarifvertrag für die Leih- und Zeitarbeitsbranche gefordert sowie in § 9 AÜG ein Gleichbehandlungsgrundsatz zur Gleichstellung von Leiharbeitnehmern und anderen vergleichbaren Beschäftigten der Entleihbetriebe eingeführt wurde.

<sup>134</sup> Zu weiteren Einzelheiten dieser Prozedur vgl. Weinkopf (2004), S. 23.



Auch wenn es bis 2003 gelungen war, *PSA* bundesweit flächendeckend zu etablieren, haben Wirkungsanalysen gezeigt, dass Arbeitslose, die 2003 und 2004 durch *PSA* vermittelt wurden, im Vergleich zu anderen Arbeitslosen später in den Arbeitsmarkt integriert wurden.<sup>135</sup> Dies gilt insbesondere für die Männer sowie für ostdeutsche Arbeitslose, wobei für die verzögerte Integration die Tatsache mit ursächlich ist, dass Bemühungen um eine anderweitige Arbeitsplatzsuche während der *PSA*-Förderungszeit bei den Betroffenen eher gering ausfallen („*Lock-In*-Effekt“). Ältere Arbeitnehmer und Frauen waren in den Folgejahren nach Einführung der *PSA* gegenüber jugendlichen und jüngeren Arbeitslosen unter 25 Jahren deutlich unterrepräsentiert. Da die Tätigkeit der *PSA* auf die Vermittlung von Arbeitslosen begrenzt ist, werden nur ältere Menschen während der Erwerbsphase erfasst, wohingegen Menschen im Rentenalter nicht zum Adressatenkreis zählen. Auch hier wird deutlich, dass das deutsche Recht Beschäftigungsmöglichkeiten nach Erreichen der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze bislang nicht explizit als eine eigenständige arbeitsförderungsrechtliche Zielkategorie begreift, sondern die Förderung von Alterserwerbsarbeit nach wie vor auf die Gruppe der Erwerbsspersonen in ihrer späten Erwerbsphase beschränkt ist. Festzustellen ist, dass sich die Einrichtung von *PSA* im Hinblick auf das Ziel einer erhöhten Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitsloser bislang nicht als besonders erfolgreich erweisen konnte.

### ***Erleichterte Befristung***

Als eine weitere Maßnahme zur Verbesserung der Einstellungschancen Älterer hat der Gesetzgeber die Befristung von Arbeitsverhältnissen bei der Einstellung älterer Bewerber erleichtert. So war in § 14 Abs. 3 des *Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)* (alte Fassung) geregelt, dass ein sachlicher Grund für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich war, wenn der Arbeitnehmer das 52. Lebensjahr vollendet hatte. Anhand dieser Regelung sollten tarifliche Regelungen im Sinne eines erhöhten Kündigungsschutzes zugunsten älterer Arbeitnehmer verhindert werden, was einen unternehmerischen Anreiz zur Einstellung Älterer bewirken sollte. Der *Europäische Gerichtshof (EuGH)* hat 2005 jedoch entschieden, dass § 14 Abs. 3 *TzBfG* (alte Fassung) aufgrund seines weitreichenden Regelungsgehaltes und seiner Beschränkung auf das Alter dem europäischen Diskriminierungsverbot zuwiderlaufe.<sup>136</sup> Für ältere Bewerber bestehe die Gefahr, dass sie für einen erheblichen Teil ihres Berufslebens von unbefristeten Arbeitsverträgen mit Kündigungsschutz aus-

---

<sup>135</sup> Vgl. hierzu und im Folgenden Deutscher Bundestag (2006), S. 86.

<sup>136</sup> Vgl. EuGH, Urteil vom 22.11.2005, Az. C-144/04. Das Urteil wurde kurze Zeit später vom Bundesarbeitsgericht bestätigt, vgl. BAG, Urteil vom 26.04.2006, Az. 7 AZR 500/04.

geschlossen seien. Dies bedeutet, dass die deutschen Arbeitsgerichte die Regelung seither nicht mehr anwenden dürfen und alle auf Grundlage des alten § 14 Abs. 3 vorgenommenen Befristungen unwirksam sind.<sup>137</sup>

Die neue Fassung des § 14 Abs. 3 lautet nunmehr:

**§ 14 TzBfG (Zulässigkeit der Befristung)**

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. (...)

(...)

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs.1 Nr.1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. (...)

Die befristete Einstellung eines über 52-jährigen Arbeitnehmers indes setzt gemäß Abs. 2 und 2a der Regelung voraus, dass die Befristung nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren<sup>138</sup> festgelegt wird und der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeberbetrieb zuvor noch nicht beschäftigt war oder ein sachlicher Befristungsgrund (etwa ein Vertretungsfall) nach Abs. 1 vorliegt. Dass der Gesetzgeber anhand dieser Regelung Vollzeitverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern protegiert, ist zwar offensichtlich, jedoch bliebe zu bezweifeln, dass die Neuregelung tatsächlich zu einer Zunahme neu abgeschlossener Vollzeitverhältnisse geführt hat.

### 5.2.5 Regularien zur Sicherung der Rechte Älterer im Arbeitsleben

Im deutschen Arbeits- und Sozialrecht existieren ferner verschiedene Regularien zum Schutz der Rechtspositionen Älterer im Arbeitsleben. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die „allgemeine Fürsorgepflicht“ des Arbeitgebers, der Kündigungsschutz, betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtliche Schutzvorschriften sowie die arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsregeln zu nennen. Es gibt jedoch im Gegensatz zum japanischen Recht bislang kein Spezialgesetz, das den

<sup>137</sup> Als europarechtlich bedenklich wird jedoch auch die Anknüpfung an einen viermonatigen Zeitraum der Beschäftigungslosigkeit beurteilt, da diese nicht zwingend den Schluss auf eine schwere Vermittelbarkeit zulasse, vgl. Bayreuther (2007), S. 1113 ff.

<sup>138</sup> In neu gegründeten Unternehmen gilt eine Dauer bis zu vier Jahren.

Schutz der Rechte älterer Menschen im Arbeitsleben als einen eigenen Gesetzeszweck statuiert. Indes stellen das *Jugendarbeitsschutzgesetz*, das *Mutterschutzgesetz* oder das *Schwerbehindertengesetz* diese Personengruppen unter besonderen Schutz. Schutznormen zugunsten älterer Arbeitnehmer sind entweder dem arbeits- und sozialrechtlichen Rechtskatalog zu entnehmen oder lassen sich aus dem Individualarbeitsvertrag als allgemeine Rechtsprinzipien ableiten.

### **Allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**

Aus dem Arbeitsvertrag sind subjektive Rechte zum Schutze älterer Arbeitnehmer und zur Sicherung ihrer Rechtspositionen im Arbeitsleben ableitbar, sofern man auf die „allgemeine Fürsorgepflicht“ des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer abstellt. Demnach hat der Arbeitgeber neben seiner Vergütungspflicht als vertragliche Hauptleistungspflicht verschiedene Nebenpflichten, die Leben und Gesundheit, Eigentum und Vermögen sowie das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers betreffen.<sup>139</sup> Der Schutz der Persönlichkeitsrechte hat in den letzten Jahren insbesondere aufgrund der *Mobbing*-Problematik eine besondere praktische Relevanz erlangt. Ferner sind im Rahmen von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmern arbeitsschutzrechtliche Vorschriften von besonderer Bedeutung sowie im Fall von gesundheitlichen Beeinträchtigungen die Pflicht zur Zuweisung einer „leidensgerechten Beschäftigung“<sup>140</sup>. Aus einer Verletzung der aus der Fürsorgepflicht abgeleiteten vertraglichen Nebenpflichten erwachsen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche oder Rechte auf Handlungen, Duldungen oder Unterlassungen, jedoch keine strafrechtlichen Konsequenzen zulasten der Arbeitgeber. Die Verletzung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften kann jedoch einen einklagbaren Erfüllungsanspruch auf Herstellung eines arbeitsschutzkonformen Zustandes zur Folge haben. Ein Recht auf (Weiter-)Beschäftigung, in welchem Sinne man dieses auch immer verstehen mag, lässt sich jedoch aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und auf der Grundlage der bisher hierzu existenten Rechtsprechung nicht ableiten.

---

139 Die Pflicht zum Schutz von Leben und Gesundheit wird aus § 618 des Bürgerliches Gesetzbuchs (BGB) in Verbindung mit § 62 des Handelsgesetzbuchs (HGB) abgeleitet. Danach hat der Dienstberechtigte (der Arbeitgeber) „Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen (...) so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet“.

140 Vgl. Urteil des LAG Hamm v. 20.04.1999, Az. 5 Sa 1000/97.

## **Kündigungsschutz**

Aus dem Lebensalter und der Dauer der Zugehörigkeit zu einem Betrieb ergeben sich ferner Konsequenzen im Bereich des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes.<sup>141</sup> Es haben sich seit 2003 Lockerungen des Kündigungsschutzes im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen ergeben, die für ältere Arbeitnehmer als nachteilig zu bewerten sind. Vorher sah das *Kündigungsschutzgesetz* eine Sozialauswahl anhand von vier grundlegenden Kriterien vor (Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderung), die ihrerseits ergänzt wurden durch weitere Variablen zur näheren Beurteilung der privaten Lebenssituation der Betroffenen. Hierunter fiel auch die Einschätzung bezüglich der Wiedereingliederungschancen auf dem Arbeitsmarkt, was insbesondere den älteren und gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmern zugute kam. Nunmehr sind bei der Sozialauswahl nur noch die vier oben genannten Grundkriterien zu berücksichtigen, was aus Sicht der betroffenen älteren Arbeitnehmer im Gegensatz zu den zuvor geschilderten Rechtsänderungen eine Verschlechterung im Hinblick auf die Arbeitsplatzsicherheit darstellt. Jedoch sind im Rahmen der Sozialauswahl Rechtspositionen Älterer weiterhin relevant, da die Grundsätze des § 75 des *Betriebsverfassungsgesetzes*<sup>142</sup> zu beachten sind und Arbeitnehmer nicht wegen des Überschreitens bestimmter Altersstufen benachteiligt werden dürfen. Die Rechtsprechung lässt bei der Sozialauswahl eine im Wesentlichen gleiche Bewertung von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit zu, wobei jedoch nicht allein auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abgestellt werden darf.<sup>143</sup>

Ältere Arbeitnehmer werden nach geltender Rechtslage im Rahmen von kündigungsbedingten Abfindungszahlungen gegenüber Jüngeren begünstigt. Werden Abfindungen nach § 9 *Kündigungsschutzgesetz* gewährt, so liegt die Höchstgrenze für ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahren mit einer entsprechend festgesetzten Betriebszugehörigkeit höher als die übliche Grenze von 12 Monatsverdiensten. Auch die steuerliche Behandlung der Abfindung nach dem *Einkommenssteuergesetz* fällt für ältere Arbeitnehmer günstiger aus. Die Begünstigung entfällt jedoch, sofern der Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hat. Auch hier offenbart sich die bisherige Grundhaltung des Gesetzgebers, dass

---

141 Zu beachten ist, dass der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz an die Betriebsgröße gekoppelt ist. Vor 2004 dem Jahr bestand Kündigungsschutz, wenn der Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt hatte. Seitdem gilt die Schwelle ab einer Anzahl von zehn Arbeitnehmern, während für die vor 2004 eingestellten Mitarbeiter der bisherige Kündigungsschutz erhalten bleibt.

142 Vgl. hierzu das folgende Unterkapitel.

143 Vgl. BAG, Urteil vom 18.01.1990, Az. 2 AZR 357/89.

Erwerbsarbeit jenseits der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze nicht als eine wirkliche biographische Planungsalternative angesehen wird. Die Tatsache, dass die vorzeitige Externalisierung älterer Arbeitnehmer mit Negativsanktionen zulasten der Arbeitgeber verbunden ist, verdeutlicht jedoch den Schutzgedanken, der hier zugunsten der Älteren im Arbeitsrecht Niederschlag gefunden hat.

#### § 10 (Höhe der Abfindung)

(...)

(2) Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen.

(...)

### **Regularien des Betriebsverfassungsrechts**

Die Gewährleistung alter(n)sgerechter Arbeitsbedingungen ist vom deutschen Gesetzgeber bislang nicht als gesetzlicher Mitbestimmungstatbestand in das Betriebsverfassungsrecht aufgenommen worden. Hier greifen an erster Stelle die speziellen Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzregeln<sup>144</sup>, wobei die Betriebsräte Einfluss auf einzelne Gestaltungsfragen nehmen können, indem sie Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte innehaben und Initiativen an die Arbeitgeber herantragen können.<sup>145</sup> Besondere Zuständigkeiten für die Belange älterer Arbeitnehmer sind bei den Betriebsräten (im Gegensatz zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen) bislang noch nicht festgelegt worden. Im *Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)* finden sich einige Regelungen zum Schutz der Rechtspositionen Älterer. So legt § 75 Abs. 1 S. 1 *BetrVG* für Arbeitgeber und Betriebsräte die allgemeine

<sup>144</sup> Ein Katalog allgemeiner arbeitsschutzrechtlicher Grundsätze findet sich in § 4 des *Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)*. In § 4 Nr. 6 ArbSchG ist die allgemeine Pflicht des Arbeitgebers normiert, spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen (d.h. auch für ältere Arbeitnehmer) zu berücksichtigen. Gemäß § 14 Abs. 1 *Sozialgesetzbuch VII (SGB VII)* haben ferner die Unfallversicherungsträger mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen und den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachzugehen. Die Verantwortung für die Einhaltung dieser Grundsätze und Maßnahmen liegt, wie aus § 3 Abs. 1 ArbSchG und § 21 SGB VII hervorgeht und auch vom Bundesverfassungsgericht bestätigt wurde, beim Arbeitgeber.

<sup>145</sup> Eingehend zu den Regelungskomplexen der Beteiligung des Betriebsrates im Bereich des Arbeitsschutzes vgl. Gussone (1999), S. 208 ff.

Rechtspflicht fest, für eine Vermeidung von altersbedingten Benachteiligungen zu sorgen.<sup>146</sup>

**§ 75 BetrVG (Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen)**

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden (...). Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden. (...)  
(...)

Satz 2 der Norm zielt als Ausfluss der europäischen Richtlinie 2000/78/EG<sup>147</sup> auf die Vermeidung von altersbedingten Benachteiligungen ab. Eine Benachteiligung aufgrund der Überschreitung bestimmter Altersstufen muss sich demnach am allgemeinen „arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz“ messen lassen und erfordert demzufolge eine sachliche Rechtfertigung.<sup>148</sup> Der Gleichbehandlungsgrundsatz hat anspruchsbegründende Wirkung und verbietet eine Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in gleicher Lage, sofern kein sachlicher tatsächlicher oder rechtlicher Grund für die Ungleichbehandlung angeführt werden kann.<sup>149</sup> Eine Benachteiligung allein aufgrund des Erreichens einer bestimmten Altersgrenze ist somit für sich allein genommen nicht möglich. Es müssen vielmehr andere sachgerechte Umstände hinzutreten, die aufgrund von tatsächlichen oder rechtlichen Erwägungen die Benachteiligung als gerechtfertigt erscheinen lassen. Ein sachgerechter Grund wäre beispielsweise die fehlende Einsetzbarkeit eines älteren Arbeitnehmers aufgrund des Nachlassens seiner körperlichen Kräfte, die den Einsatz am konkreten Arbeitsplatz unmöglich machen oder erschweren.<sup>150</sup> Als Konkretisierung und Ergänzung zu § 75 Abs. 1 S. 2 *BetrVG* wirkt § 80 Abs. 1 Nr. 6 *BetrVG*, der eine Förderungspflicht des Betriebsrates zugunsten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer vorsieht und 1972 in das Gesetz eingefügt wurde.

146 Das öffentlich-rechtliche Korrelat zu § 75 BetrVG ist in § 68 Abs. 1 Nr. 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes geregelt. Demzufolge hat der Personalrat die Aufgabe, die Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbeschädigter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen zu fördern.

147 Richtlinie 2000/78 EG des Rates vom 27.11.2000 „zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“.

148 Vgl. Fitting (2006) Rn. 70.

149 Vgl. Moll (2005) § 1 Rn. 30.

150 Vgl. Fitting (2006) Rn. 71. Eine Übersicht über einige von der Rechtsprechung zugelassenen Fälle der Ungleichbehandlung gibt Gussone (1999), S. 250.

**§ 80 BetrVG (Allgemeine Aufgaben)**

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

(...)

6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern. (...)

Die Förderungspflicht umfasst eine Eintrittspflicht in Bezug auf den Erhalt von geeigneten Arbeitsplätzen für ältere Arbeitnehmer, d.h. etwaige Anpassungen bereits beschäftigter älterer Arbeitnehmer an veränderte wirtschaftliche und technische Gegebenheiten sowie die Berücksichtigung älterer Arbeitskräfte im Rahmen von Neueinstellungen.<sup>151</sup> Aus dieser Regelung erwächst jedoch kein einklagbarer Rechtsanspruch.<sup>152</sup> Der Betriebsrat kann im Fall von Missachtungen der Förderungspflicht durch den Arbeitgeber personellen Maßnahmen widersprechen.<sup>153</sup> Angesichts der zu erwartenden Umsetzung der Richtlinie 2000/78<sup>154</sup> in nationales Recht kann davon ausgegangen werden, dass die Förderungspflicht des Betriebsrats künftig einen größeren Raum in Praxis, Wissenschaft und Rechtsprechung einnehmen wird.<sup>155</sup>

Die Einsicht, dass die kontinuierliche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer wesentlich ist, um dauerhaft wirtschaftliche Produktivität zu gewährleisten und Wissens- und Leistungsdefiziten vorzubeugen, kommt in § 96 Abs. 2 *BetrVG* zum Ausdruck, der für Arbeitgeber eine Rechtspflicht festlegt, im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen die Belange älterer Arbeitnehmer zu berücksichtigen:

**§ 96 BetrVG (Förderung der Berufsbildung)**

(...)

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

## ***Gleichbehandlungsgebot nach § 41 SGB VI***

Im Zusammenhang mit der Abwehr von Diskriminierungen aufgrund des Alters stellt § 41 *SGB VI* ein grundlegendes Gleichbehandlungsgebot im Rahmen von arbeits-

151 Vgl. Fitting (2006) Rn. 31; Däubler/Kittner/Klebe (2006) Rn. 49; Klebe/Ratayczak/Heilmann/Spoo (2006) Rn. 10.

152 Vgl. Gussone (1999), S. 241.

153 Nach § 99 Abs. 2 *BetrVG* kann der Betriebsrat die Zustimmung aus bestimmten Gründen verweigern. Näheres hierzu vgl. im Wortlaut des Gesetzes sowie bei Fitting (2006) Rn. 31.

154 Richtlinie 2000/78 EG des Rates vom 27.11.2000 „zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“.

155 Vgl. auch Düwell (2006) Rn. 39.

rechtlichen Kündigungen auf. Sinn und Zweck der Norm ist die Gewährleistung, dass die Flexibilisierung der rentenrechtlichen Altersgrenze nicht durch entgegenstehende arbeitsrechtliche Vorschriften und Vereinbarungen verhindert werden soll.<sup>156</sup>

**§ 41 SGB VI (Altersrente und Kündigungsschutz)**

Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann. Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist.

Tarifvertragliche und individualvertragliche Regularien oder Betriebsvereinbarungen, die ein automatisches Ausscheiden aus dem Berufsleben mit Vollendung des 65. Lebensjahres vorsehen, sind demnach zulässig, sofern ein sachlicher Grund vorliegt, der das Ausscheiden des älteren Arbeitnehmers zumutbar erscheinen lässt.<sup>157</sup> Der Anspruch auf Bezug einer Regelaltersrente hat daher nicht zwingend eine Kündigung zur Folge, sofern der Kündigungsgrund allein im Alter des Betroffenen liegt. Als mögliche sachliche Gründe für eine Rechtfertigung einer Kündigung können etwa ein betriebliches Bedürfnis nach einer ausgewogenen Altersstruktur oder Gefahren-, Gesundheits- oder Leistungsaspekte angeführt werden.<sup>158</sup> Als sachlich ungerechtfertigt sind von der Rechtsprechung aufgrund der Unvereinbarkeit mit Art. 3 *Grundgesetz*<sup>159</sup> und des Verstoßes gegen Art. 119 *EGV*<sup>160</sup> unterschiedliche Altersgrenzen für Männer und Frauen sowie das Abstellen auf den „Eintritt der Erwerbsunfähigkeit“<sup>161</sup> angesehen worden.<sup>162</sup> Mit der zu erwartenden Umsetzung der Richtlinie 2000/78<sup>163</sup> durch den deutschen Gesetzgeber wird sich der Entscheidungsspielraum wahrscheinlich künftig verengen.<sup>164</sup>

156 Vgl. Reinhardt (2006) Rn. 5.

157 Vgl. BAG, Urteil vom 7.11.1989, AP Nr. 46 zu § 77 BetrVG 1972.

158 Vgl. Däubler/Kittner/Klebe (2006) Rn. 33 und dort zitierte Urteile des Bundesverfassungsgerichts.

159 Vgl. LAG Berlin, Urteil vom 26.7.1993, AuR 93, 334.

160 Vgl. EuGH (EuZW 90, 283).

161 Vgl. BAG, Urteil vom 27.10.1988, AP Nr. 60 zu § 620 BGB.

162 Vgl. auch Däubler/Kittner/Klebe (2006) Rn. 33.

163 Richtlinie 2000/78 EG des Rates vom 27.11.2000 „zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“.

164 Altersgrenzenregelungen implizieren zwar ein Verbot bezüglich der Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer jenseits der festgelegten Altersgrenze, die Weiterbeschäftigung kommt rechtlich aber einer Einstellung gleich und erfordert daher gemäß § 99 *BetrVG* die Beteiligung des Betriebs-



## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Auf den Umsetzungsdruck bezüglich verschiedener europäischer Richtlinien<sup>165</sup> in nationales Recht reagierte die Deutsche Bundesregierung 2005 mit dem Entwurf des *Antidiskriminierungsgesetzes (ADG)*<sup>166</sup>. Dieser scheiterte jedoch zunächst im Bundestag aufgrund des „Diskontinuitätsgrundsatzes“<sup>167</sup> und wurde daraufhin aufgrund mangelnder Ergebnisse des einberufenen Vermittlungsausschusses gekippt, aber mit der großen Koalition Anfang 2006 wieder in die Beratungen im Bundestag aufgenommen. Der von der Bundesregierung sodann vorgelegte Entwurf des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)*<sup>168</sup> ist im August 2006 in Kraft getreten.

### § 1 AGG (Ziel des Gesetzes)

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Geschützte Personen im Sinne des Gesetzes sind Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Personen, Auszubildende und Organmitglieder einer Gesellschaft. Den Arbeitgebern erwachsen mit dem AGG neue Handlungs- und Vorsorgepflichten im Rahmen der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, von Ausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren sowie bei der Abwicklung von Kündigungen. Jede im

---

rats. Im Fall von individualvertraglichen Regelungen gilt das Günstigkeitsprinzip gegenüber höherem Recht. Günstiger sind nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts Vereinbarungen, die Arbeitnehmern eine längere Wahlmöglichkeit zwischen Erwerbsphase und Ruhestand bieten, vgl. BAG, Beschluss vom 07.11.1989, AP Nr. 46 zu § 77 BetrVG 1972.

165 Richtlinie 2000/43 EG des Rates vom 29.06.2000 „zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“; Richtlinie 2000/78 EG des Rates vom 27.11.2000 „zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“; Richtlinie 2002/73 EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 23.09.2004 „zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“ und Richtlinie 2004/113EG des Rates vom 13.12.2004 „zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“.

166 Titel: „Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsvorschriften“.

167 Dem Diskontinuitätsgrundsatz zufolge werden sämtliche in einer Wahlperiode nicht abgeschlossene Gesetzgebungsverfahren am Ende der Periode gegenstandslos und müssen in der neuen Wahlperiode wiederholt eingebracht werden. Der Grundsatz beruht auf dem verfassungsrechtlich verankerten Demokratieprinzip, wonach der vom Wahlvolk legitimierte Bundestag seine Befugnisse nur während der Dauer seiner Legitimation ausüben darf.

168 Titel: „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“. Der Gesetzestext ist im Internet abrufbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>.

Rechtsverkehr gesetzte Altersgrenze bedarf einer besonderen Rechtfertigung. Enorme praktischer Auswirkungen im Hinblick auf Haftungsrisiken birgt insbesondere die Beweislastregel in § 22 des Gesetzes, die dem Arbeitgeber im Falle des Benachteiligungsvorwurfs den vollen Entlastungsbeweis hinsichtlich einer ihm vorgeworfenen Diskriminierung auferlegt. Ferner haben sich Rechtspositionen der Betriebsräte aufgrund der Vorschriften des Gesetzes erweitert. Das AGG ist insbesondere im Hinblick auf seine Europarechtskonformität, rechtliche und tatsächliche Folgewirkungen für die betriebliche Praxis, die Schutzwirkung und die praktische Umsetzbarkeit nicht unumstritten. Zu der von vielen Seiten erwarteten Prozessflut nach Inkrafttreten des Gesetzes ist es bislang zwar nicht gekommen, aber es ist auch nicht zu verkennen, dass sich Gerichte nun zunehmend mit der Materie beschäftigen. Das AGG hat nach dem Inkrafttreten zu verschiedenen Missbräuchen angeregt, indem Bewerber auf Verstöße in Stellenausschreibungen nur *pro forma* mit Bewerbungen reagiert und danach Entschädigungen verlangt haben (sog. „AGG-Hopping“).

### 5.2.6 Tarifliche und betriebliche Regularien

Auf der Mesoebene der vertraglichen Arbeitsbeziehungen existieren zunächst einige tarifliche Regularien, die Begünstigungen für ältere Arbeitnehmer vorsehen. Im Folgenden sei kurz auf einige Beispiele hingewiesen:

- Das Prinzip der senioritätsorientierten Vergütung ist im Rahmen von Tarifverträgen in der Privatwirtschaft in der Regel an die Anzahl der Berufsjahre und nicht an das Lebensalter gekoppelt. Hier existieren unterschiedliche tarifliche Regelungen in verschiedenen Branchen, wobei häufig Vereinbarungen über eine Verdienstsicherung zugunsten älterer Arbeitnehmer getroffen werden. Diese garantieren abgruppierten Arbeitnehmern den Erhalt ihrer bisherigen Vergütung unabhängig davon, aus welchen Gründen die Abgruppierung erfolgte (z.B. betriebs-, leistungs- oder gesundheitsbedingt).
- Für den Fall der ordentlichen Kündigung<sup>169</sup> sind häufig ebenfalls begünstigende tarifliche Regelungen für ältere Arbeitnehmer vorgesehen. Da die gesetzliche

---

<sup>169</sup> Für den Bereich der außerordentlichen Kündigung hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich festgehalten, dass eine krankheitsbedingte Verminderung der Leistungsfähigkeit in der Regel keinen außerordentlichen Kündigungsgrund darstellt. Schon nach dem Ultima-Ratio-Grundsatz müsse der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung vor allem bei älteren Arbeitnehmern prüfen, ob der Minderung der Leistungsfähigkeit nicht durch organisatorische Maßnahmen (Änderung des Arbeitsablaufs, Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Umverteilung der Aufgaben) begegnet werden könne, vgl. BAG, Urteil vom 12.07.1995, NZA 1995, S. 1100.

Kündigungsschutzregel lediglich eine siebenmonatige Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeitsdauer von 20 Jahren als maximal mögliche Frist vorsieht, werden in Tarifverträgen häufig ergänzende Vereinbarungen hierzu abgeschlossen. Ein nicht nur an die Dauer der Betriebszugehörigkeit, sondern auch an das steigende Lebensalter gekoppelte erhöhter Kündigungsschutz findet sich in tarifvertraglichen Regelungen des öffentlichen Dienstes, der Chemie- oder auch der Metallindustrie. Es existieren teilweise auch Vorschriften, die einen Ausschluss der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber nach Vollendung eines bestimmten Lebensalters vorsehen.

- Auch im Bereich des Urlaubsrechts werden häufig tarifliche Regelungen zur Begünstigung bzw. zum Schutz älterer Arbeitnehmer vereinbart. So gewährt etwa der Manteltarifvertrag für die chemische Industrie Altersfreizeiten von zweieinhalb Wochenstunden für Arbeitnehmer ab dem 57. Lebensjahr. Teilweise wird auch eine Befreiung älterer Arbeitnehmer von der Schichtarbeit oder ein Ausgleich in Form von zusätzlichen Freischichten ermöglicht.

Angaben des „Fünften Altenberichts“ der Bundesregierung und des IAB-Betriebspanels zufolge<sup>170</sup> verfolgt der Großteil deutscher Unternehmen der Privatwirtschaft keine altersspezifischen Personalstrategien. Modelle zur Beschäftigungsförderung von Arbeitnehmern in der späten Erwerbsphase oder im Rentenalter sind noch die Ausnahme. 40% der Unternehmen, vornehmlich kleine und mittlere Betriebe, beschäftigen überhaupt keine älteren Arbeitnehmer.<sup>171</sup> Dies legt die Annahme nahe, dass die meisten deutschen Unternehmen noch nicht ausreichend auf den demographischen Wandel vorbereitet sind und eine Abkehr von der Praxis der vorzeitigen Externalisierung älterer Beschäftigter noch nicht stattgefunden hat.

Anstelle von Modellen nach Maßgabe der „Öffnung der Lebensarbeitszeit“ finden in den deutschen Unternehmen häufig Programme in Form des „gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ Anwendung. So offeriert *Daimler* Schichtarbeitern mit 60 Jahren einen gleitenden Übergang in den Ruhestand für die letzten drei Arbeitsjahre, im Rahmen dessen eine hälftige Verkürzung der Arbeitszeit bei sechsmonatigem Erhalt der vollen Vergütung möglich ist und sich danach die Vergütung auf 80% des letzten Bruttoeinkommens reduziert. Die *Siemens AG* und die Versicherungsgesellschaft *Allianz* bieten ähnliche Übergangsmodele an. Die *Volkswagen AG* hat indes ein Zeitbewertungsmodell entwickelt, das eine Ansammlung von Überstunden, Samstags-

<sup>170</sup> Vgl. BMFSFJ (2005/2); S. 105.

<sup>171</sup> Vgl. BMFSFJ (2005/1); S. 105.

Boni und anderen Zuschläge auf einem Zeitkonto vorsieht. Das so erwirtschaftete Zeitvermögen kann im Rahmen eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand ab 55 Jahren Berücksichtigung finden, wobei eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 18 Stunden bei einer Zahlung von 85% der früheren Vergütung möglich ist. Derartige Langzeitkonten (bzw. spezielle Lebensarbeitszeitkonten, die auf die Phase vor der Pensionierung zugeschnitten sind) werden üblicherweise im Rahmen von Betriebsvereinbarungen eingeführt und ermöglichen vor dem Eintritt in den Ruhestand eine längerfristige, bezahlte Arbeitsfreistellung.<sup>172</sup>

Auch in Tarifvereinbarungen wie etwa im Versicherungssektor oder in der Chemiebranche finden sich vergleichbare Regelungen. Programme, die eine Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern im Rentenalter vorsehen, werden indes nur in Ausnahmefällen praktiziert und entbehren nach wie vor einer rechtlichen Grundlage. Es bleibt abzuwarten, wie deutsche Unternehmen dem Zielkonflikt zwischen betrieblichen Kosten-Nutzen-Optimierungen und der Notwendigkeit einer Anpassung betrieblicher Strukturen an die demographischen Entwicklungen begegnen werden. Es finden sich jedoch einige Beispiele für eine innovative, demographieorientierte Beschäftigungspolitik deutscher Unternehmen:

- Das Unternehmen *Fahrion Engineering GmbH & Co.* beispielsweise setzt angesichts des prognostizierten Fachkräftemangels auf eine gezielte Rekrutierung älterer Ingenieure. Eine auf die Zielgruppe älterer Arbeitnehmer zugeschnittene Anzeigenserie mit dem Titel:

"Mit 45 zu alt - mit 55 überflüssig? Wir suchen Ingenieure, Techniker und Meister bis 65."

hat sich im Rahmen der Personalpolitik als durchaus erfolgreich erwiesen und zu einer zahlreichen Neueinstellung von älteren Bewerbern geführt.

- Der Automobilzulieferer *Brose* aus Oberfranken mit weltweit ca. 70.000 Beschäftigten warb im Frühjahr 2003 um „ältere, erfahrene Entscheidungsträger“. Die Stellenanzeige hatte neben dem positiven Imagegewinn in den Medien eine Flut von ca. 1300 Bewerbungen zur Folge, wobei die Hälfte der Bewerber zwischen 45 und 55 Jahre alt waren und ein Großteil der Kandidaten nach Angaben der Personalabteilung besonders qualifiziert und motiviert war.<sup>173</sup>

---

172 Diese Termini sind juristisch abzugrenzen vom Vorruhestand, der kein Vorarbeiten vorsieht und vor dessen Beginn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

173 Vgl. Morschhäuser/Ochs/Huber (2003), S. 43.

- Die von Professoren der Universitäten Mannheim, Köln und Lüneburg und verschiedenen deutschen Unternehmen gegründete Internet-Plattform „Erfahrung Deutschland“<sup>174</sup> vermittelt seit 2006 Experten im Rentenalter aus verschiedenen Branchen an Unternehmen verschiedener Branchen. Die ca. 7.000 registrierten, vormals hauptsächlich höher qualifizierte Fachkräfte entspringen vorwiegend den Vorstands- oder Bereichsleitererebenen und werden in der Regel projektbezogen ausgewählt. Hier offenbart sich ein interessanter Markt für neuartige Kooperationsformen zwischen Arbeitgebern und älteren Spezialisten jenseits herkömmlicher betrieblicher Beschäftigungsstrukturen.
- Die *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)* hat 2001 in Zusammenarbeit mit der *Bertelsmann Stiftung* und anderen Arbeitgeberorganisationen in Dänemark, den Niederlanden und Irland das Projekt „Pro Age“<sup>175</sup> ins Leben gerufen, im Rahmen dessen im Dialog zwischen politischen und wirtschaftlichen Akteuren und Vertretern aus der Wissenschaft Konzepte im Sinne einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer erarbeitet werden sollten. So wurden unter anderem Expertenseminare zur Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer, der rechtlichen und tariflichen Rahmenbedingungen und des Altersmanagements in den Betrieben durchgeführt. Die *BDA* hat sich im Kontext der Beschäftigung Älterer für flexible Arbeitsmodelle auf Teilzeitbasis, für variable bzw. leistungsorientierte Entgeltsysteme anstelle der senioritätsorientierten Vergütung sowie für interne Personaltransfers im Rahmen von Weiterbildungs- oder Personalanpassungsmaßnahmen ausgesprochen.

Die hier angeführten Beispiele integrativer Beschäftigungspolitik zeigen, dass auf Arbeitgeberseite grundsätzlich eine Bereitschaft zur Anpassung von Beschäftigungspraktiken an europäische Zielvorgaben vorhanden ist. Sie offenbaren auch ein gewachsenes Problembewusstsein im Hinblick auf die Belange Älterer im Arbeitsleben und die nicht nur ökonomisch begründete Notwendigkeit einer intensiveren und dauerhaften Arbeitsmarktintegration Älterer. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob und inwiefern derartige Initiativen künftig zu einer Institutionalisierung des Konzepts der „offenen Lebensarbeitszeit“ beitragen und eine tatsächliche Abkehr von der Vorruhestandspraxis bewirken werden.

---

174 Vgl. Homepage <http://www.erfahrung-deutschland.de>.

175 Vgl. Homepage <http://www.proage-online.de>. Im Rahmen der „Pro-Age“-Initiative hat die BDA einen Leitfadens für Unternehmen veröffentlicht, der unter dem Titel „Ältere Mitarbeiter im Betrieb“ personalpolitische Ansatzpunkte für eine integrative Beschäftigungspraxis zugunsten Älterer aufzeigt, vgl. <http://www.proage-online.de/proage/start.nsf>.

## 5.3 Kulturelle Bezüge der Regulierung von Alterserwerbsarbeit

### 5.3.1 Der demographische Hintergrund

Bei der Erörterung kultureller Rahmenbedingungen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland sollen zunächst die demographischen Entwicklungen kurz skizziert werden, die im Zusammenhang mit den maßgeblichen sozialkulturellen und sozialstrukturellen Einflussfaktoren wesentliche Motivatoren im Hinblick auf eine integrative Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zugunsten älterer Menschen bilden. Im Hinblick auf die zunehmende gesellschaftlichen Überalterung und das Szenario eines künftig zu erwartenden Fachkräftemangels wächst aus Sicht der staatlichen Steuerungsakteure der Druck, sozial- und beschäftigungspolitische Maßnahmen an die prognostizierten Entwicklungen sukzessive anzupassen. Statistischen Angaben zufolge wird unter der Voraussetzung eines anhaltend niedrigen Geburtenniveaus, einer steigenden Lebenserwartung sowie einer jährlichen Zuwanderung von ca. 200.000 Personen erwartet, dass der Anteil der über 65-Jährigen an der deutschen Gesamtbevölkerung im Jahr 2050 29,3% betragen wird.<sup>176</sup> Nach einem zunächst zu verzeichnenden Anstieg der Geburtenhäufigkeit in den ostdeutschen Bundesländern und einer Angleichung an das Niveau der westdeutschen Länder wird laut Annahme des *Statistischen Bundesamtes* ab 2011 eine etwa konstante Entwicklung der Geburtenquote von 1,4 Kindern pro Frau bis zum Jahr 2050 angenommen.<sup>177</sup> Einschränkungen in den beruflichen Karrieren, ein unsicherer Beschäftigungszugang, zu wenig und zu teurer Wohnraum sowie längere Ausbildungszeiten sind nur einige der ausschlaggebenden Faktoren für die sinkenden Geburtenquoten. Die steigende Lebenserwartung ist vor allem auf Verbesserungen der medizinischen Versorgung und der allgemeinen Hygiene, eine Verbesserung der Ernährung, der Lebensqualität und der materiellen Lebensbedingungen, den Ausbau des Wohlfahrtsstaates und erleichterte Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Als eine weitere Folge der demographischen Entwicklung wird ein Schrumpfen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sowie eine Zunahme des Anteils Älterer innerhalb der Erwerbsbevölkerung erwartet (vgl. hierzu weiter unten).<sup>178</sup>

---

176 Vgl. Berlin Institut für Weltbevölkerung und globale Entwicklung (2007), Internet.

177 Vgl. Statistisches Bundesamt (2003), S. 5.

178 Vgl. Universität Duisburg/Essen (2007), Internet.

Für die demographische Situation innerhalb Europas hat die *Europäische Kommission* 2004 in einem „Grünbuch zur Wirtschaftsmigration“<sup>179</sup> festgestellt, dass sich allein mit Hilfe einer expansiven Einwanderungspolitik die demographischen Entwicklungen nicht eindämmen lassen. Einer Einschätzung des *Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)* zufolge ist bei Zugrundelegung eines fiktiven jährlichen Migrationssaldos von 500.000 Ausländern zwar ein Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials auf über 45 Mio. bis zum Jahr 2017 zu verzeichnen, wohingegen spätestens 2040 das Ausgangsniveau des Ausgangsjahres (1996) wieder erreicht werden würde.<sup>180</sup> Ungeachtet der Frage, ob sich die Prognose eines massiven künftigen Arbeits- und Fachkräftemangels als realistisch erweisen sollten<sup>181</sup>, ist jedenfalls schon weitaus früher mit Veränderungen in der Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung zu rechnen. Fest steht, dass die Anforderungen der Arbeitswelt künftig von insgesamt weniger und zugleich älteren Erwerbspersonen bewältigt werden müssen. Während bis voraussichtlich 2020 die Generation der „Baby-Boomer“ (d.h. die Geburtsjahrgänge zwischen 1950 und 1970) noch erwerbstätig sein werden, wird laut Angaben des *IAB* danach bis ca. 2050 die Erwerbsbevölkerung um ca. 20% zurückgehen. Bis zum Jahr 2020 wird ein Rückgang in Höhe von 0,2% und in den Folgejahren ein Schrumpfen von 0,6% pro Jahr angenommen.<sup>182</sup> Die demographische Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland lässt sich anhand von drei Phasen beschreiben:<sup>183</sup>

- In der ersten Phase (1989 bis 2000) ist der Anteil der unter 29-jährigen Erwerbspersonen an der Erwerbsbevölkerung auf 25% gesunken (Veränderung von 7%).
- In der zweiten Phase (2005 bis 2010) wird sich der Anteil der über 50-jährigen Erwerbspersonen voraussichtlich auf 32% erhöhen (Veränderung um 5%).
- In der dritten Phase (2010 bis 2020) wird sich voraussichtlich der Anteil der über 50-jährigen Erwerbspersonen auf 39% erhöhen und damit den Hauptanteil der Erwerbsbevölkerung ausmachen.

Als eine weitere Folge der demographischen Entwicklungen stellt die finanzielle Aushöhlung der Altersversorgungssysteme die deutsche Politik vor massiven Handlungsdruck. Da das vorwiegend umlagefinanzierte System der öffentlich-rechtlichen Pflichtversicherung aktuelle Beiträge der Erwerbsbevölkerung zur Rentenfinanzie-

---

179 Vgl. KOM (2004) 811.

180 Vgl. Fuchs/Thon (1999), S. 3.

181 Kritisch zum Problem eines künftigen Arbeits- und Fachkräftemangels vgl. Kistler (2000), S. 114.

182 Vgl. Fuchs/Söhnlein (2005), S. 23.

183 Vgl. Adenauer (2005), S. 22.

rung verwendet, ist es kraft Natur der Sache anfällig für demographische Entwicklungen. Das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Rentenempfängern hat direkte Auswirkungen auf das finanzielle Gleichgewicht der Rentenkassen, wobei die Anhebung der Alterserwerbsquote eine Möglichkeit zur Reduktion der Kosten der gesetzlichen Rentenversicherung darstellt. Da aller Voraussicht nach das Erwerbspersonenpotenzial bis 2020 beinahe konstant bleiben und erst danach sinken wird, ist jedoch anzunehmen, dass die Arbeitslosigkeit zunächst weiterhin auf einem hohen Niveau verharren wird. Somit liegt die Annahme nahe, dass das Konzept der „Rente mit 67“ zunächst keinen positiven Effekt haben wird, sondern sich vielmehr aufgrund des Überschusses an Arbeitskräften zunächst die Arbeitslosenquote innerhalb dieser Bevölkerungsgruppe erhöhen wird.<sup>184</sup> Dementsprechend wird die „Rente mit 67“ im „Fünften Altenbericht“ der Bundesregierung als ein zu einfaches Rezept in Bezug auf die aktuellen demographischen Herausforderungen kritisiert und festgestellt:

„Die bloße Anhebung der Altersgrenzen und das damit verbundene Hoffen auf den 'Selbstlauf der Dinge' muss als reine rententechnische Lösung wirkungslos bleiben, weil sie nicht auf die eigentlichen Faktoren der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und schon gar nicht auf die jeweils notwendigen förderlichen Rahmenbedingungen abzielt.“<sup>185</sup>

Da das Erwerbspersonenpotenzial als Arbeitsangebot neben dem Kapitaleinsatz und der Produktivitätsentwicklung das Produktionspotenzial einer Volkswirtschaft bestimmt, muss im Falle eines künftigen Mangels an jungen Arbeitskräften und Fachkräften langfristig mit negativen Auswirkungen auf das wirtschaftliche Wachstum gerechnet werden. Die zunehmende Alterung der Erwerbspersonen signalisiert Handlungsbedarf auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Daher wird staatlicherseits die Schaffung adäquater institutioneller Rahmenbedingungen für einen verstärkten und möglichst langfristigen Verbleib Älterer im Arbeitsleben unter Berücksichtigung von Flexibilitätsspielräumen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite anvisiert. Dies erfordert aber insbesondere den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer (z.B. anhand von kontinuierlichen Weiterbildungsmaßnahmen und der Gewährleistung adäquater rechtlicher und tatsächlicher Bedingungen am Arbeitsplatz) sowie die Schaffung bzw. den Ausbau von institutionellen Anreizstrukturen, die das Konzept der „Öffnung der Lebensarbeitszeit“ für Arbeitgeber und ältere

<sup>184</sup> Vgl. Kistler/Huber (2002), S. 48 ff.

<sup>185</sup> Vgl. BMFSFJ (2005/1), S. 49.



Beschäftigte attraktiver machen. Personalabbau- und Externalisierungsstrategien in Form von Frühverrentungen, Kündigungen älterer Arbeitnehmer oder einer Bevorzugung jüngerer Bewerber im Rahmen von Auswahl- und Einstellungsverfahren dürften sich unter dem demographischen Blickwinkel langfristig als Irrwege erweisen.

### 5.3.2 Besonderheiten politischer und sozialer Steuerung

#### *Politische Machtverhältnisse*

Einen weiteren kulturellen Bezugsaspekt der Regulierung von Alterserwerbsarbeit bilden die Besonderheiten der politischen Kultur und Steuerungsaspekte im Kräftefeld politischer Machtstrukturen in Deutschland. Dabei ist zunächst festzustellen, dass sich der Regulierungsprozess „in einem hochorganisierten Spannungsfeld unterschiedlicher gesellschaftlicher Interessen“<sup>186</sup> abspielt. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbelange sowie gesamtgesellschaftliche Interessenlagen (insbesondere im Hinblick auf die Sicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und der öffentlichen Sicherungssysteme Deutschlands) konkurrieren miteinander auf der politischen Bühne, wobei das politische Ziel der Förderung von Alterserwerbsarbeit einhergeht mit höchst unterschiedlichen Interessenlagen staatlicher, wirtschaftlicher und Akteure. Der Interessenausgleich stellt sich auf der politischen Bühne als ein durchaus komplexer Wechselwirkungszusammenhang dar (vgl. weiter unten).

Die Eigenarten der Konzeption politischer und rechtlicher Institutionen liefern nicht nur Aussagen über „die demokratische Performanz und die Qualität demokratischer Repräsentation“<sup>187</sup>, sondern darüber hinaus sind auch sozialkulturelle Faktoren zu berücksichtigen, die mögliche Erklärungen liefern im Hinblick auf den gegenwärtigen Entwicklungsstand und Fortgang der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland. Um Besonderheiten des Regulierungsprozesses auf der Makroebene staatlicher Steuerung nachzuvollziehen, sollte man sich zunächst vergegenwärtigen, dass in einem von Verhandlungs- und Kooperationssystemen geprägten demokratischen Gefüge dem Staat nicht die Rolle eines homogenen und independenten Akteurs zukommt, sondern staatliche Steuerung vielmehr innerhalb von pluralistischen Netzwerkstrukturen stattfindet. Nicht nur das Ressortprinzip und die Trennung der Staatsgewalten, sondern auch die enge Einbindung korporativer Akteure in den politischen Prozess bilden den Rahmen für staatliches Steuerungshandeln, wobei

<sup>186</sup> Vgl. Fürstenberg (1995), S. 107.

<sup>187</sup> Vgl. WZB (2003), S. 35.

staatliche Macht wesentlich durch das Wirken kollektiver politischer und wirtschaftlicher Akteure und Interessengruppen beeinflusst und beschränkt wird. Dies bedeutet auch, dass Steuerungserfolge umso wahrscheinlicher werden, wenn die Steuerungsadressaten in den Prozess mit einbezogen werden und ihnen Freiheiten der Selbstregulierung und -koordination erhalten bleiben, wodurch sie ihrerseits den Staat legitimieren und entlasten. Dies impliziert keineswegs einen völligen Machtverzicht des Staates, der beispielsweise Recht setzt, Steuern erhebt und Sanktionsmöglichkeiten einsetzen kann, über die nicht-staatliche Akteure nicht verfügen. Grundsätzlich ist daher mit *Friedrich Fürstenberg* festzustellen:

„Staatliche Macht kann in einer Demokratie zur Gestaltung der industriellen Arbeitsbeziehungen also nur sehr behutsam eingesetzt werden, sollen die staatlichen Organe nicht unglaublich erscheinen und, wie etwa in der Weimarer Republik, eine Entfremdung zwischen den gleichermaßen unzufriedenen Interessengruppen und dem Staat herbeigeführt werden.“<sup>188</sup>

Der Vergleich zwischen den politischen Systemen Deutschlands und Japans zeigt, dass sich beide Demokratien durch die dauerhafte Macht der großen politischen Parteien, die starke Eigenständigkeit der öffentlichen Verwaltung und einen Korporatismus innerhalb der Führungseliten auszeichnen. Steuerungsprozesse finden jedoch in Deutschland im Vergleich zu Japan innerhalb von stärker formalisierten, bürokratischen Strukturen statt, die nur beschränkt Gelegenheit für staatliche Eingriffe bieten. Dies wird besonders deutlich am Beispiel des Ablaufs des nationalen Gesetzgebungsverfahrens, das Bundesregierung, Bundestag und Bundesrat enge Handlungskorridore im Wege der ausschließlichen, konkurrierenden und Rahmengesetzgebung zuweist. Während in Japan informelle Verhandlungen im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens dazu führen, dass das Oberhaus Gesetzesentwürfe nur in Ausnahmefällen blockiert<sup>189</sup>, wirkt die formalbürokratische Verflechtung staatlicher Akteure in Deutschland stärker im Sinne einer Beschränkung staatlich-autoritären Handelns. Dies bedeutet, dass politische Reformen am ehesten gelingen können, wenn konzertierte Aktionen zwischen staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren eine gemeinsame politische Marschrichtung ermöglichen. Die Vielfalt der

<sup>188</sup> Vgl. Fürstenberg (1995), S. 84.

<sup>189</sup> In Japan obliegt dem Oberhaus die Billigung von Gesetzesentwürfen, die dem Parlament zur Entscheidung vorgelegt werden. Da es sich beim Oberhaus nicht um ein parlamentarisches Forum handelt und es dem Unterhaus in allen wesentlichen politischen Fragen untergeordnet ist, ist es mit dem deutschen Bundesrat nicht direkt vergleichbar.

Interessenlagen im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit hat jedoch eine Koordinierung politischer Initiativen (etwa zugunsten einer Entwicklung neuartiger, flexibler Beschäftigungskonzepte abseits der „Rente mit 67“) bislang erschwert. Die Divergenz der Zielvorstellungen zwischen staatlichen Akteuren, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften im Kontext der Regulierung von Alterserwerbsarbeit erweist sich als eine Herausforderung, deren Koordination im Hinblick auf die Institutionalisierung gesamtgesellschaftlicher Zielvorstellungen eine besondere politische Herausforderung darstellt.

- *Interessen staatlicher Akteure:* Aus Sicht des Staates und seiner Steuerungsziele vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher Belange erscheint die Ausblendung allzu kurzfristiger, allein an ökonomischen Leitprinzipien ausgerichteter Handlungsorientierungen erforderlich, um den demographischen und gesellschaftlichen Entwicklungen möglichst frühzeitig gerecht zu werden. Die Institutionalisierung des Konzeptes der „offenen Lebensarbeitszeit“ bedarf unter dem Blickwinkel einer möglichst erfolgreichen Politikimplementierung bereits jetzt erster Impulse, da die Umsetzung institutioneller Vorgaben im Wirtschafts- und Arbeitsleben und innerhalb der Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen eine gewisse Vorlaufzeit benötigt. Die „Rente mit 67“ zeigt, dass eine Staatsraison im Bewusstsein für gesamtgesellschaftliche Belange durchaus zu raschen Reformen führen kann, die jedoch den Interessenlagen vieler beteiligter und betroffener Akteure zuwider läuft. Auszugehen ist daher keineswegs vom Bestehen einer allgemeinen sozialen Akzeptanz in Bezug auf das Konzept der verlängerten Lebensarbeitszeit; es dominieren von Seiten der politischen Interessengruppen vielmehr Vernunftgründe und die Einsicht in das „notwendige Übel“ zum Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Deutschlands und zur Sanierung der sozialen Sicherungssysteme. Festzustellen bleibt in Bezug auf den Fortgang des Regulierungsprozesses, dass politische Alleingänge des Staates aufgrund seiner engen Einbindung in bürokratische Abläufe und pluralistische Netzwerkstrukturen grundsätzlich erhöhten praktischen Schwierigkeiten begegnen und weitere institutionelle Reformen im Bereich der Förderung von Alterserwerbsarbeit abseits der „Rente mit 67“ aufgrund der diffizilen Interessenkoordination nicht ohne weiteres zeitnah realisierbar sind.
- *Arbeitgeberinteressen:* Auch wenn politische Initiativen wirtschaftlicher Akteure wie etwa „Pro Age“<sup>190</sup> bereits einen Paradigmenwechsel und eine Abkehr von der Vorruhestandskultur ankündigen, besteht aus Sicht der Arbeitgeber zunächst das Bedürfnis nach einer Wahrung von Entscheidungsspielräumen im Bereich der

---

190 Vgl. hierzu Kap. 5.2.6.

Beschäftigungspraxis. Wichtig ist aus unternehmerischer Perspektive insbesondere der Erhalt von institutionell abgesicherten Möglichkeiten, in wirtschaftlichen Krisenlagen ältere Beschäftigte durch jüngere und meist preiswertere Arbeitskräfte zu ersetzen. Zudem bedeutet die Abkehr von der jahrelangen Vorruhestandspraxis, der Ausbau adäquater Beschäftigungsbedingungen und die verstärkte Einbindung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur ein Umdenken, sondern auch in vielen Fällen einen erhöhten praktischen und finanziellen Aufwand. Die dauerhafte Nutzung der Arbeitskraft Älterer birgt auf der anderen Seite viele Vorteile im Hinblick auf das Erfahrungswissen Älterer und sonstige Leistungscharakteristika, die älteren Arbeitskräften als positive Merkmale zugeschrieben werden.<sup>191</sup>

- *Gewerkschaftsinteressen*: Aus der Perspektive der Gewerkschaften besteht ebenfalls nicht unbedingt ein grundlegendes Interesse, ältere Arbeitnehmer länger als zuvor in den Arbeitsmarkt einzubinden. Von den Gewerkschaften wird insbesondere die „Rente mit 67“ scharf kritisiert, da das Konzept für alle Beschäftigten gleichermaßen verbindlich ist und beispielsweise diejenigen Personengruppen nicht berücksichtigt, die am Arbeitsplatz erhöhten physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind. Ob sich in den Gewerkschaften künftig Lobbies zugunsten einer Entwicklung flexibler Beschäftigungskonzepte im Sinne einer „Öffnung der Lebensarbeitszeit“ formieren werden, bleibt abzuwarten. Jedoch ist anzunehmen, dass vor dem Hintergrund der gegenwärtigen allgemeinen Arbeitslosigkeit zunächst dem Interesse am Erhalt von Arbeitsplätzen zugunsten Jüngerer weiterhin der Vorrang eingeräumt wird. Diese Position wird von den Gewerkschaften voraussichtlich auch noch länger vertreten werden, zumal statistischen Prognosen zufolge vor 2020 noch nicht von einer Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials und damit auch noch nicht von gravierenden Personalengpässen in der Wirtschaft auszugehen ist.

### ***Das System der industriellen Arbeitsbeziehungen***

Auf der Mesoebene der tariflichen und betrieblichen Vertragsbeziehungen liefern insbesondere die strukturellen Kräfteverhältnisse innerhalb des Systems der industriellen Arbeitsbeziehungen mögliche Erklärungen in Bezug auf die soziale Wirkungskraft politischer und rechtlicher Institutionen im Kontext der Regulierung von Alterserwerbsarbeit. Mit *Renate Mayntz* und *Fritz Scharpf* lässt sich hierzu zunächst feststellen:

---

<sup>191</sup> Zur Existenz positiver Altersbilder in der betrieblichen Praxis vgl. Kap. 5.3.3.

„Die Reichweite institutioneller Regelungen ist nur selten allumfassend. Für die Nutzung der faktisch verbleibenden Handlungsspielräume sind die jeweiligen Handlungsorientierungen der Akteure von ausschlaggebender Bedeutung. Sie sind ihrerseits teilweise institutionell geprägt, so insbesondere durch vorgegebene Aufgaben oder Handlungszwecke, aber auch durch die Position innerhalb einer Akteurskonstellation. Zugleich werden sie jedoch durch kontextunabhängige (sozialisationsbedingte oder historisch bedingte) Eigenschaften der individuellen und korporativen Akteure bestimmt.“<sup>192</sup>

Die Stellung der Gewerkschaften im politischen Prozess erwächst zum einen aus grundlegenden rechtlichen Rahmenvorgaben, die etwa in Gestalt von Vorschriften des *Grundgesetzes* und des Tarifverfassungsrechts grundlegende Rechte, Pflichten sowie allgemeine Organisationsprinzipien im Bereich der industriellen Arbeitsbeziehungen festlegen. Im Zusammenspiel zwischen kodifizierten Normen, sozialkulturellen sowie nicht-institutionellen Einflussfaktoren erwächst eine Kultur der tariflichen und betrieblichen Arbeitsbeziehungen, die Aussagen ermöglicht im Hinblick auf den Entwicklungsprozess der Regulierung von Alterserwerbsarbeit. Der Vergleich struktureller Besonderheiten im Bereich der industriellen Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Japan offenbart zunächst die Tatsache, dass die deutschen Industriegewerkschaften und die großen Gewerkschaftsverbände im Gegensatz zu den japanischen Unternehmensgewerkschaften ein stärkeres Gewicht im politischen Prozess besitzen. Dies ist insbesondere auf das Industrieverbandsprinzip zurückzuführen, das gegenüber der engen Anbindung der japanischen Gewerkschaften an die Unternehmensführungen grundsätzlich eine effizientere Interessenkonsolidierung ermöglicht. Außerdem sind die deutschen Gewerkschaften vergleichsweise stärker in den politischen Gremien vertreten und haben damit ein größeres Gewicht im politischen Prozess. Dem Prinzip der Sozialpartnerschaft im Sinne einer bestmöglichen Kooperation und Konsensfindung zwischen den Tarifparteien, kommt im Rahmen der industriellen Arbeitsbeziehungen grundsätzlich eine besondere Bedeutung zu. Jedoch ist auch festzustellen, dass die Beziehung zwischen den Tarifparteien im Vergleich zu den stärker konsensual geprägten Verhältnissen in Japan ein größeres Konfliktpotenzial aufweist.

<sup>192</sup> Vgl. Mayntz/Scharpf (1995), S. 52.

Die Stellung der deutschen Tarifparteien im politischen Prozess kann anhand eines „Marktmodells“<sup>193</sup> beschrieben werden, das ergänzt wird durch Formen der Kooperation und Selbststeuerung. Die Rechtsprinzipien der Privat- und Tarifautonomie eröffnen Freiräume für Kooperationsprozesse zwischen den Verhandlungsparteien sowie für das Wirken von Marktmechanismen beim Aushandeln vertraglicher Bedingungen. Die im deutschen Zivilrecht verankerte Vertragsfreiheit bildet dabei ein maßgebliches Orientierungskriterium im Rahmen der rechtlichen Ausgestaltung und Interpretation von Individualarbeitsverhältnissen. Das Prinzip der Vertragsfreiheit wird durch die Vorgaben des Individual- und Kollektivarbeitsrechts teilweise stark eingeschränkt, so beispielsweise durch den Kündigungsschutz oder arbeitsschutzrechtliche Vorschriften. Der Gedanke der Selbststeuerung findet sich außerdem in der grundgesetzlich abgesicherten Tarifautonomie wieder, wonach den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden eine weitgehend von staatlicher Einflussnahme befreite Vertragsgestaltung und Aushandlung materieller Arbeitsbedingungen obliegt. Während staatliche regulative Vorgaben indes als Steuerungs- und Kontrollmechanismen den institutionellen Rahmen für Tarifverhandlungen bilden, wird den Tarifpartnern eine wirtschafts- und sozialpolitische Handlungskompetenz *sui generis* eingeräumt.

Die Tatsache, dass in der Vergangenheit andere politische und gesellschaftliche Problemlagen wie etwa die massive allgemeine Arbeitslosigkeit oder der Lehrstellenmangel im Vordergrund gewerkschaftlicher Interessenpolitik standen, hat entscheidenden Impulsen im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit bislang jedoch eher im Wege gestanden. Eine Konsolidierung gewerkschaftlicher Interessen im politischen Prozess setzt voraus, dass sich die Gewerkschaften stärker als bisher auch als Interessenvertretungen älterer Beschäftigter, älterer Arbeitssuchender und ihrer Mitglieder im Ruhestand begreifen. Die zunehmenden Gewerkschaftsaustritte älterer Arbeitnehmer, Arbeitsloser und Rentenempfänger<sup>194</sup> legen nahe, dass es an einer dementsprechenden positiven Wahrnehmung seitens der Gewerkschaftsmitglieder gegenwärtig noch mangelt. Jedoch deutet sich vor dem Hintergrund eines zunehmenden allgemeinen gesellschaftlichen Problembewusstseins an, dass sich auch die gewerkschaftliche Interessenpolitik künftig verändern könnte. So könnte neben dem Ziel der „altersgerechten“ Organisation und Gestaltung der Arbeitsbedingungen auch die Entwicklung flexibler Beschäftigungskonzepte im Sinne einer „Öffnung der Lebensarbeitszeit“ stärker als zuvor in den gewerkschaftlichen Fokus

193 Zu den einzelnen Modellen politischer und sozialer Steuerung vgl. Kap. 3.2.1.

194 Zum Mitgliederschwund beim Deutschen Gewerkschaftsbund vgl. Knuf (2005), Internet.

gelangen. Hier eröffnen sich aus Sicht der Gewerkschaften nutzbare Spielräume im Rahmen der tariflichen Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen, wobei der von der *EU* propagierte Leitgedanke der Flexibilität sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerinteressen grundsätzlich entgegenkommen dürfte.

### 5.3.3 Gesellschaftliche Altersbilder

#### *Altersstereotypen im Wirtschafts- und Arbeitsleben*

Es bliebe nun zu prüfen, inwiefern Stereotypen bezüglich des Alter(n)s auf der Mesoebene der industriellen Arbeitsbeziehungen maßgebliche Einflussfaktoren bilden im Rahmen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit. Gesellschaftliche Altersbilder begreifen sich nicht nur als Teile eines kulturellen Orientierungsrahmens, an dem sich politische und soziale Steuerungsprozesse ausrichten, sondern sie können sich auch als eine Folge institutioneller Vorgaben erweisen. So haben etwa negative Altersbilder, die auf einen geringeren Nutzen verbunden mit höheren Kosten für die Nutzung der Arbeitskraft Älterer abhoben, einen negativen Beitrag geleistet zur jahrelangen Vorruhestandskultur in deutschen Unternehmen, wobei die Vorruhestandspraxis wiederum gesellschaftliche Vorstellungen über den Beginn des Alter(n)s mitgeprägt und aufrecht erhalten hat. Um es mit *Jürgen Tenckhoff* zusammenzufassen:

„Unternehmen beeinflussen über den (vorzeitigen) Berufsaustritt den Beginn und auch die Dauer der klassisch definierten Altersphase und damit direkt und indirekt Alterskohorten, Altersstereotype und Wertesysteme auf der Makroebene.“<sup>195</sup>

Innerhalb des Arbeitslebens existieren gleichermaßen positive wie auch negative Altersbilder, wobei in jüngerer Zeit eine Zunahme von Studienergebnissen zu verzeichnen ist, die neutrale oder positive Alterszuschreibungen identifizieren, so insbesondere bei Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, der *Bundesagentur für Arbeit*, und Ministerien.<sup>196</sup> Befragungen, die vom *Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES)* und vom *Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA)* zu Beginn dieses Jahrtausends in 88 Betrieben verschiedener deutscher Arbeitsamtsbezirke durchgeführt wurden, haben jedoch ergeben, dass Altersstereotypen innerhalb der betrieblichen Praxis gar nicht so negativ ausfallen

<sup>195</sup> Vgl. Tenckhoff (2006), S. 79.

<sup>196</sup> Einen Überblick über gegenwärtig existente Altersbilder im Erwerbsprozess gibt Münstermann (2006).

wie man es vor dem Hintergrund der langjährigen Externalisierungspraxis auf den ersten Blick vermuten würde. So wurde festgestellt, dass älteren Beschäftigten seitens der Arbeitgeber verschiedene Leistungspotenziale zugeordnet werden, die sie gegenüber Jüngeren als wertvoll auszeichnen. Am häufigsten genannt wurden die Attribute Erfahrungswissen, Führungsfähigkeit, Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin, Zuverlässigkeit, Loyalität und Qualitätsbewusstsein, wohingegen den Jüngeren vor allem als maßgebliche Qualitäten eine erhöhte Lernfähigkeit und Lernbereitschaft, Kreativität, Flexibilität, Reaktionsfähigkeit, beruflicher Ehrgeiz und körperliche Belastbarkeit zugeordnet wurden.<sup>197</sup>

Eine Studie der Universität Heidelberg hat 2003 im Rahmen einer Befragung von 750 deutsche Unternehmen ermittelt, dass älteren beschäftigten insbesondere folgende Eigenschaften als Stärken zugeordnet wurden:

- Integration verschiedenartiger Arbeitsabläufe im Sinne synthetischen Denkens,
- Überblick über ein Arbeitsgebiet,
- elaborierte, gut organisierte und leicht abrufbare Wissenssysteme in Bezug auf ein Arbeitsgebiet,
- hoch effektive Handlungsstrategien in Bezug auf ein Arbeitsgebiet,
- sozialkommunikative Kompetenz,
- hohe Identifikation mit der Arbeit und dem Arbeitsplatz,
- hohe Arbeitsmotivation,
- Vorbildfunktion für jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.<sup>198</sup>

Als Schwächen wurden am häufigsten Einbußen in geschwindigkeitsbedingten Prozessen und eine geringere körperliche Leistungsfähigkeit genannt, aber in weniger als 10% der Fälle wurde Altern mit einer Abnahme der beruflichen Leistungsfähigkeit und Kreativität gleichgesetzt. Auch wurde im Ergebnis betont, dass die beruflichen Stärken häufig berufliche Schwächen kompensieren können, was den aktuellen Ergebnissen der arbeitspsychologischen Forschung entspricht:

Der physiologische Alterungsprozess ist gekennzeichnet durch positive und negative Veränderungen der Arbeitskraft bzw. durch einen altersbedingten Leistungswandel im Sinne einer Verschiebung kognitiver Leistungsmerkmale. Auf der Grundlage

---

197 Vgl. INIFES/SÖSTRA (2001). Zur Analyse von Stärken und Schwächen älterer Beschäftigter vgl. Görges (2004), S. 80 ff.

198 Vgl. Universität Heidelberg (2003), Internet.



psychologischer Forschungsergebnisse ist zwar grundsätzlich davon auszugehen, dass sich mit dem Alter die geistige Beweglichkeit verringert. Derartige Einbußen betreffen jedoch vor allem den Bereich der „kognitiven Mechanik“, der die neuronalen Grundlagen der Wahrnehmung, der Informationsverarbeitung und des Gedächtnisses umfasst. Betroffen sind vor allem die Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung, die Umstellungsfähigkeit auf neuartige Situationen, der Differenzierungsgrad der Wahrnehmung sowie die Geschwindigkeit und Prägnanz psychomotorischer Funktionen.<sup>199</sup> Der „kognitiven Pragmatik“ gehören indes vor allem das Allgemeinwissen sowie das Fakten- und Strategiewissen an. Einbußen im Bereich der kognitiven Mechanik können durch Stärken im Bereich der kognitiven Pragmatik – etwa durch ausgleichende Denk- und Gedächtnisstrategien – ersetzt werden. Dies bedeutet, dass Ältere über Wissensvorteile in Form eines besseren Überblicks über Arbeitsabläufe, einer stärkeren beruflichen Routine und über Erfahrungsvorteile bei der Kommunikation mit Mitarbeitern und beim Aufbau von persönlichen und fachlichen Netzwerken verfügen.

Ältere Arbeitnehmer wirken einer Studie des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung* zufolge auch nicht hemmend auf Innovationsprozesse ein.<sup>200</sup> Im Rahmen dieser Untersuchung wurden 29 als innovativ geltende Unternehmen und insgesamt 76 Arbeitnehmer unterschiedlicher Altersgruppen zur Bedeutung des Erfahrungswissens und des Arbeitsumfelds im Hinblick auf die Innovationsfähigkeit und Innovationskompetenz befragt. Als Ergebnis wurde festgestellt, dass Innovation und Altern voneinander unabhängig wirken, d.h. innovatives Verhalten weder an situative Gegebenheiten des Arbeitsumfeldes noch an individuelle, erwerbsbiographische Anlagen (wie etwa Erfahrungswissen) gekoppelt ist.<sup>201</sup> Auch die Nutzung von Erfahrungswissen<sup>202</sup> rückt gegenwärtig immer stärker in den Blickpunkt von Diskussionen in den Bereichen des Wissensmanagements sowie der Aus- und Weiterbildung. Ferner spielen in der betrieblichen Praxis altersgemischte Teams als Faktoren für Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit eine immer größere Rolle.<sup>203</sup> Diese Erkenntnisse sowie

---

199 Eingehend hierzu vgl. Kruse/Maier (2000), S. 76 ff; Barkholdt/Frerichs/Naegele (1995), S. 427 ff.

200 Näheres hierzu vgl. Jasper/Fitzner (2000).

201 Eine Zusammenfassung der Studienergebnisse gibt Krenn (2001), S. 19 ff.

202 Erfahrungswissen ist beschreibbar als eine hochentwickelte, komplexe und dynamische Form von Handlungswissen, welches nicht nur aus „explizitem praktischem Wissen, sondern auch aus explizitem theoretischem Wissen (wie z.B. technisches, technologisches Wissen, Prozesswissen, Maßnahmenwissen etc.), aber auch implizitem Wissen über Ursache-Wirkungszusammenhänge, funktionale Abhängigkeiten und Vorgehensweisen besteht“, vgl. Rimser (2006), S. 185 ff.

203 Relevant werden in diesem Zusammenhang vor allem der Aspekt der Arbeitsteilung, die Nutzung von Synergieeffekten und die Bedeutung von Wissenstransfers zwischen Alt und Jung (etwa in Form von „Coaching-“ oder „Tandem“-Lösungen), vgl. hierzu Rimser (2006), S. 196 ff.

die Einsicht, dass in der modernen Leistungs- und Wissensgesellschaft das spezifische Potenzial Älterer im Vergleich zur physischen Leistungsfähigkeit einen besonderen Produktivitätsvorteil darstellen kann, fließen nun immer stärker in das Bewusstsein und die Einstellungs- und Beschäftigungspraxis deutscher Unternehmen ein. Derartige Paradigmenwechsel und die Betonung positiver Altersbilder und könnten künftig dazu beitragen, dass sich die Wirtschafts- und Arbeitswelt stärker im Sinne einer erhöhten Wertschätzung und Nutzung der Potenziale Älterer orientiert und weitere politische und praktische Konzepte zur Förderung von Alterserwerbsarbeit angestoßen werden könnten.

### ***Vergesellschaftungsmuster des Alter(n)s***

„Alte Menschen sind ja nicht alle gleich, wahrscheinlich sind sie das sogar noch weniger als irgendeine andere Altersgruppe, denn ihr langes Leben hat sie zu Individualisten gemacht. Eines unserer augenblicklichen Probleme ist, dass die Gesellschaft sich weigert, das zu verstehen, und alle alten Leuten als 'gleich' behandelt.“ (*Lily Pincus*)<sup>204</sup>

Die jahrelange Vorruhestandskultur in Deutschland und das Festhalten an starren rechtlichen Altersgrenzen für den Berufsaustritt sind nicht ohne gesellschaftliche Folgewirkungen im Hinblick auf Vergesellschaftungsmuster des Alter(n)s geblieben. Innerhalb der deutschen Gesellschaft hat vor dem Hintergrund der sozialrechtlichen Entwicklungsgeschichte ein primär normativ orientierter, d.h. an rechtlich fixierte Altersgrenzen für den Berufsausstieg anknüpfender Vergesellschaftungsprozess des Alter(n)s stattgefunden und sich im Wirtschafts- und Arbeitsleben nachhaltig gefestigt. Was die gesellschaftliche Konstruktion des Altersbildes angeht, so existiert nach wie vor

„eine zu starke Fixierung auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben als Beginn des Alters; Berufsausgliederung wird einseitig als das zentrale Ereignis angesehen.“<sup>205</sup>

Kategorisierungsversuche in Bezug auf ältere und alte Menschen als sozialstrukturell bestimmbare Gruppe knüpfen immer noch an die Erwerbsbiographie im Sinne der klassischen Dreiteilung des Lebenslaufs in Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhephase an. Der Eintritt in die Lebensphase des Alters wird dabei am Erreichen des regulären Rentenalters als starre, rechtlich verbindliche biographische Grenzmarke oder an statistischen Größen wie dem tatsächlichen oder dem durchschnittlichen Rentenalter festgemacht.

<sup>204</sup> Vgl. Pincus (1992), S. 56.

<sup>205</sup> Vgl. Backes (1997), S. 58.

Kategorisierungen, die den Mensch als „alt“ einstufen, wenn sich z.B. mit 60 Jahren frühpensionieren lässt oder mit 65 Jahren in den regulären Ruhestand eintritt, erweisen sich jedoch vor dem Hintergrund der Dynamik gesellschaftlicher Entwicklungen und der Pluralisierungs-, Individualisierungs- und Verjüngungstendenzen des Alters längst als nicht mehr zeitgemäß und sind sowohl aus soziologischer als auch aus sozialpolitischer Sicht als verfehlt zu erachten. Aus soziologischer Perspektive wird, wie bereits zuvor erläutert wurde, das menschliche Alter(n) als ein Phänomen beschrieben, das dem gesellschaftlichen Wandel unterliegt, wobei insbesondere unterschiedliche Lebenslagen, differentielle Lebensstile und die demographischen Entwicklungen eine wesentliche Rolle spielen.<sup>206</sup> Die Individualisierung und Pluralisierung der Lebenslagen im Alter ist auch Ausdruck eines gesellschaftlichen Wertewandels, der sich an der zunehmenden Bedeutung postmaterialistischer Ziele der „Selbstentfaltung, Autonomie und partizipativem Engagement“<sup>207</sup> zeigt. Institutionelle sozialstaatliche Vorgaben ermöglichen indes nicht ohne weiteres eindeutige Alterskategorisierungen aufgrund der bestehenden Vielfalt der Berufsausstiegsmöglichkeiten, d.h.

„durch eine Pluralisierung der Rentenzugangsformen als Vielzahl von Pfaden in den Ruhestand, die eine Ausfransung des traditionellen Beginns der Lebensphase Alter hervorgerufen haben“<sup>208</sup>.

*Gertrud Backes*<sup>209</sup> fasst als Gesamtschau relevante sozialstrukturelle Bedingungen des Alter(n)s zusammen, indem sie

- „die ökonomische Entwicklung und die Entwicklung des Arbeitsmarktes,
- die materielle und normative Krise der sozialen Sicherung,
- die Veränderung familiärer und gemeinschaftlicher Strukturen und Funktionen,
- die Veränderung der Lebenslagen, Lebensläufe und Lebensstile (meist beschrieben als Individualisierung und Pluralisierung),
- die veränderte Position des Alter(n)s innerhalb der Sozialstruktur und sozialer Ungleichheit und Lebenschancen sowie

206 Vgl. hierzu Kap. 2.1.1.

207 Vgl. Backes (1997), S. 15.

208 Vgl. Backes/Clemens (2000), S. 9.

209 Vgl. Backes (1997), S. 13.

- die wachsende Heterogenität der Lebenslagen älterer und alter Menschen“.

als wesentliche Einflussfaktoren in Bezug auf Vergesellschaftungsmuster des Alter(n)s ansieht. Diese Faktoren zeigen die Multidimensionalität der Konstruktion gesellschaftlicher Altersbilder auf. Eine Vergesellschaftung des Alter(n)s allein anhand von rechtlichen, bürokratischen oder statistischen Vorgaben erweist sich demzufolge als zu einseitig und oberflächlich, da es die soziale Realität und dynamische Wechselwirkungen zwischen Alter(n) und Gesellschaft nicht ausreichend abzubilden vermag. Auch aus historischer Sicht ist ein primär normativ orientiertes Vergesellschaftungskonzept als nicht mehr zeitgemäß zu bewerten. Der Ruhestand, der in Zeiten der Industrialisierung das Ende der physischen Arbeitsfähigkeit der an den Produktionsprozessen beteiligten Fabrikarbeiter markieren sollte und dementsprechend primär eine Sicherheitsfunktion hatte, wirkt noch heute als fixer und geradezu unumgänglicher Endpunkt der Erwerbsbiographie, obwohl dieses Konzept nicht mehr unbedingt in sämtliche Arbeitsbereiche der modernen Welt passen muss. Zu bedenken ist auch, dass die Institutionen des Ruhestands und der gesetzlichen Rentenversicherung historisch zurückzuführen sind auf das *Alters- und Invalidenversicherungsgesetz Bismarcks* von 1889, dessen Hintergrund in erster Linie die aufkeimende Probleme der Industrialisierung wie z.B. die Migration in die Städte, die Auflösung fester Dorfgemeinschaften und die Massenarmut bildeten. Die primäre Assoziation des Altersbegriffs mit dem Ende der körperlichen Arbeitsfähigkeit als historisch tradiertes Vergesellschaftungsmuster wird jedoch aller Voraussicht nach im Zuge demographischer Veränderungen und Bewusstseinsveränderungen im Zusammenhang mit dem Strukturwandels des Alter(n)s eine Modifizierung erfahren.

Mit den hier geschilderten Erkenntnissen geht die Einsicht einher, dass sich die gegenwärtigen Probleme nur mittels einer „effektiven Beschäftigungspolitik insgesamt lösen lassen“<sup>210</sup>. Für die Politik erwächst damit der Handlungsauftrag, Gegenstände und Inhalte im Kontext der Regulierung von Alterserwerbsarbeit an veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen. *Corinna Barkholdt* stellt sich wünschenswerte Steuerungsimpulse wie folgt vor:

„Da die unterschiedlichen Lebenslagen und -bedürfnisse innerhalb einer Lebensphase in der Regel unterschiedliche Arbeitszeitoptionen erfordern, müsste es den Beschäftigten auf der Grundlage tariflich vereinbarter Jahresarbeitszeiten ermöglicht

210 Vgl. Behrend (2000), S. 135.

werden, je nach ihren soziodemographischen Voraussetzungen und lebensphasenspezifischen Anforderungen aus einem Set wählen zu können (...). Sozial- und Tarifpolitik hätten danach die Aufgabe, die Rahmenbedingungen für eine ausgeglichene Verhandlungsmacht der in diesen Gremien vertretenen Interessen zu setzen und die Sozialverträglichkeit der Arbeitszeitformen zu überwachen und gegebenenfalls mit Anreizen zu steuern.“<sup>211</sup>

„Den Anspruch auf Beschäftigung nicht vom Alter, sondern von der Leistungsfähigkeit ableiten“<sup>212</sup>, so hat *Ursula Lehr* eine zentrale arbeitsmarktpolitische Zieldimension formuliert. Vieles spricht dafür, dass ältere Beschäftigte so lange erwerbstätig bleiben sollten, wie es mit den eigenen Wünschen und Kapazitäten, dem konkreten Arbeitskräftebedarf und den Einsatzmöglichkeiten in den Betrieben zu vereinbaren ist. Vieles spricht indes dagegen, ältere Menschen ab dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters schematisch in die Gruppe der „Alten“ einzuordnen und dadurch zu einer Verfestigung eines nicht mehr zeitgemäßen gesellschaftlichen Altersbildes beizutragen.

## 5.4 Fazit

Die Analyse politischer und rechtlicher Institutionen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland hat gezeigt, dass die verstärkte bzw. dauerhafte Arbeitsmarktintegration Älterer eine gleichermaßen ökonomisch-rationale wie auch sozial- und rechtsethische Zielkategorie darstellt. Arbeitsförderungsrechtliche Instrumente haben bereits verschiedene Anreizstrukturen im Sinne dieser Zielvorgabe geschaffen, auch wenn von ihnen bislang noch nicht in wünschenswertem Umfang Gebrauch gemacht worden ist. Im Rahmen der Bestandsaufnahme der Regulierung von Alterserwerbsarbeit wurde insbesondere auch deutlich, dass sich das von der *EU* propagierte politische Ziel der „Öffnung der Lebensarbeitszeit“ bislang noch weder im Katalog des positiven Rechts noch in der Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen verfestigt hat. Es existiert im deutschen Arbeits- und Sozialrecht zwar eine Vielzahl von protektiven und integrativen Regularien zur Stärkung der Rechtspositionen älterer Menschen im Arbeitsleben, jedoch bislang kein grundlegendes allgemeines Gesetz, das die Förderung von Alterserwerbsarbeit als einen Zweck *sui generis* festschreibt.

<sup>211</sup> Vgl. Barkholdt (1998), S. 644/648.

<sup>212</sup> Vgl. Lehr (1998), S. 81.

Beschäftigungskonzepte im Sinne einer Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit (insbesondere auch jenseits der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze) haben bislang ebenfalls noch keine nähere Berücksichtigung im Katalog des positiven Rechts gefunden.

Auf der Mesoebene der vertraglichen Arbeitsbeziehungen finden sich gegenwärtig ebenfalls noch kaum Konzepte im Sinne einer Öffnung der Lebensarbeitszeit. Es bestehen gegenwärtig trotz der Existenz arbeitsförderungsrechtlicher Normen wenig Anreize für Unternehmen, ältere Beschäftigte einzustellen, da ihnen im Rahmen regulärer Arbeitsverhältnisse des primären Arbeitsmarktsegmentes in der Regel tariflich eine höhere Bezahlung im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern und mehr Urlaub zugesichert wird, sie laut arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften weniger belastende Tätigkeiten durchführen dürfen (wie z.B. Schichtarbeit) und mit zunehmender Beschäftigungsdauer verlängerte Kündigungsfristen greifen. Statt einer integrativen Personalpolitik haben institutionelle Pfade in den Vorruhestand eine breite Basis für eine Kultur des vorzeitigen Berufsausstiegs geebnet, die auf den Pfosten einer jahrelangen stillschweigenden Akzeptanz und Absprache zwischen Beteiligten und Betroffenen ruhte. Festzustellen bleibt jedoch, dass die Vorruhestandspraxis nicht ohne grundlegende institutionelle Änderungen aufzubrechen ist, wobei allerdings zu erwarten ist, dass das Auslaufen des *Altersteilzeitgesetzes* eine Abkehr von bisherigen Verhaltensmustern einleiten wird. Die gegenwärtige Tendenz zur Informalisierung von Alterserwerbsarbeit begreift sich vor allem als eine Konsequenz des Fehlens institutioneller Rahmenbedingungen im Sinne einer optionalen Ausweitung der Lebensarbeitszeit jenseits der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze. Eine gesellschaftlich unerwünschte Folge institutioneller Versäumnisse im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit ist neben starren Vergesellschaftungsmustern des Alter(n)s die Abdrängung der Arbeitskraft älterer Menschen in den Bereich der Schwarzarbeit, während sich die hohe Beteiligung am Ehrenamt indes als eine positive soziale Folgewirkung darstellt.

Im Hinblick auf sozialetische Gesichtspunkte im Zusammenhang mit der Regulierung von Alterserwerbsarbeit liegt die Annahme nahe, dass gegenwärtig weniger die Interessenlagen Älterer im Arbeitsleben als primäre Antriebsfaktoren in Bezug auf staatliche Regulierungsimpulse wirken, sondern vielmehr die Belastung der Sozialkassen bzw. demographische Handlungsnotwendigkeiten wesentliche Anstöße für auf mögliche Reformbemühungen liefern.<sup>213</sup> Die „Rente mit 67“ dürfte sich jedenfalls in erster Linie als eine Sanierungsmaßnahme zugunsten der öffentlichen Alters

---

213 Vgl. Gussone (1999), S. 195.

sicherungssysteme erweisen. Festzustellen bleibt, dass der deutsche Gesetzgeber mit den gegenwärtigen Regelungen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts lediglich ein Rahmengerüst geschaffen hat, das durch tarifliche und betriebliche Vereinbarungen konkretisierbar und erweiterbar ist. Es bleibt ferner abzuwarten, inwiefern künftig politische und rechtliche Impulse von Seiten der *EU* Implementierungsprozesse im Bereich der deutschen Beschäftigungspolitik in Gang setzen werden.

Bei der Erörterung kultureller Bezüge der Regulierung von Alterserwerbsarbeit wurde gezeigt, dass in Deutschland bürokratische Strukturen, die enge Einbindung staatlicher Akteure in pluralistische Netzwerke sowie die Vielfalt unterschiedlicher Interessenlagen auf der politischen Bühne institutionelle Neuerungen tendenziell erschweren. Hemmend in Bezug auf die Institutionalisierung flexibler Beschäftigungskonzepte jenseits der „Rente mit 67“ wirkt auch die Tatsache, dass die deutschen Gewerkschaften bislang nicht explizit als „Lobby“ für ältere Beschäftigte aufgetreten sind und auch die „Öffnung der Lebensarbeitszeit“ bisher nicht als eine wesentliche gewerkschaftliche Zieldimension begriffen haben. Außerdem ist zu erwarten, dass die Arbeitgeber ebenfalls nur zögerlich auf politische und demographische Handlungsnotwendigkeiten reagieren werden, zumal die Implementierung institutioneller Veränderungen für die Unternehmen in vielen Fällen mit einem erhöhtem praktischen und finanziellen Aufwand verbunden ist.

Es bleibt zu konstatieren, dass sich institutionelle Reformen im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit nicht von heute auf morgen realisieren lassen, die Notwendigkeit einer möglichst frühzeitigen Reaktion auf die demographischen Veränderungen jedoch besteht, um entsprechende Implementierungsprozesse innerhalb der Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen adäquat vorzubereiten. Im Hinblick auf die in der betrieblichen Beschäftigungspraxis vorherrschenden Altersbilder ist jedoch eine Trendwende zugunsten einer erhöhten Wertschätzung der Arbeitskraft älterer Menschen erkennbar, die ihrerseits (im Idealfall) zu einer Ablösung überkommener Vergesellschaftungsmuster des Alter(n)s beitragen könnte.





# 6 Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Japan

## 6.1 Gegenstände und Inhalte der Regulierung von Alterserwerbsarbeit

### 6.1.1 Rentenrechtlicher Rahmen

#### *Struktur des Rentensystems*

Die Bestandsaufnahme politischer und rechtlicher Institutionen im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Japan fördert sowohl institutionelle als auch kulturbezogene Besonderheiten zutage, die wesentliche Erklärungsfaktoren liefern im Hinblick auf die hohe Alterserwerbsbeteiligung in Japan. Wie zuvor im deutschen Kontext wird hier zunächst der rentenrechtliche Rahmen kurz beschrieben, zumal sich hieraus Aussagen ableiten lassen in Bezug auf staatliche politische Zielvorgaben im Bereich der Förderung von Alterserwerbsarbeit, betriebliche Verfahrensweisen beim Übergang in den Ruhestand und Besonderheiten des Erwerbs- und Verrentungsverhaltens älterer JapanerInnen. In Japan existiert gegenwärtig ein zweieinhalbgleiches Rentenmodell, das sich zusammensetzt aus einer allgemeinen einkommensunabhängigen Grund- oder „Volksrente“ (*kokumin nenkin*), einer einkommensabhängigen „Arbeitnehmerrente“ als Zusatzrente für abhängige Beschäftigte (*kosei nenkin*) und einer für die Unternehmen optionalen Betriebsrente (*kigyō nenkin*). Ergänzend zu der nationalen Rentenversicherung versichern die sog. „Hilfsvereine auf Gegenseitigkeit“ die öffentlichen Angestellten, die Beschäftigten in Staatsunternehmen und die Lehrer und Angestellte an Privatschulen und Universitäten<sup>214</sup>,

---

<sup>214</sup> Im Rahmen dessen werden bis zum Erreichen der betrieblichen Altersgrenze Löhne und Gehälter gestundet und in Form von Altersruhegeldern (*taishokkin*) ausbezahlt, dessen Höhe sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richtet. Im Rahmen dessen ist ein Bezug von bis zu 64 Monatsgehältern des letzten Grundgehalts möglich.

während für Selbständige ein nationaler Versicherungsfonds sowie ein Sonder-system für Beamte in Form einer „mutuellen Beistandsrente“ existiert. Beinahe alle größeren und viele kleinen und mittleren Unternehmen bieten Formen der betrieblichen Altersversorgung an, die hauptsächlich in Gestalt von Direktzusagen, Arbeitnehmerpensionsfonds und Qualifizierungsrentenplänen von der überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden.<sup>215</sup> Nach dem regierungsamtlichen *Family Savings Survey* umfasste der Anteil der privaten Vorsorge zu Beginn dieses Jahrtausends lediglich 4% des gesamten privaten Finanzvermögens.<sup>216</sup> Es besteht wie auch im deutschen System die Möglichkeit des Bezugs einer Teilrente sowie die Option der Früh- oder Spätpensionierung mit jährlich abgestuften Ab- bzw. Zuschlägen. Es wird angenommen, dass im Falle eines Aufschubs von Rentenansprüchen und der Gewähr von Zuschlägen zur Rente eine Rendite von ca. 8% möglich ist, die weit über den Zinssätzen für Geldkapital liegt.<sup>217</sup> Die Rendite im Fall von zehnjährigen japanischen Staatsanleihen z.B. lag im September 2007 bei 1,61%.<sup>218</sup> 2020 wird die Möglichkeit des Bezugs einer Teilrente zwischen dem 60. und 64. Lebensjahr auslaufen. Einschätzungen des *Japan Center for Economic Research* zufolge wird sich aufgrund dieser Gesetzesänderung die Erwerbsquote der Männer von 60 bis 65 Jahren voraussichtlich um ca. 12 Prozentpunkte auf mehr als 80% erhöhen, während die Erwerbsquote der 65- bis 70-jährigen Männer sich dagegen nicht wesentlich verändern wird.<sup>219</sup>

„**Volksrente**“: Die Volksrente ist als Grundversicherung für alle Arbeitnehmer zwischen 20 und 59 Jahren obligatorisch. Sie orientiert sich am Existenzminimum und wird laufend an den gültigen Lebenshaltungskostenindex angepasst. Sie dient in erster Linie dazu, irregulär Beschäftigten in kleinen und Kleinstunternehmen, Beschäftigten in der Landwirtschaft, Auszubildenden und Studenten sowie Selbständigen im Alter ein Minimaleinkommen zu sichern. Voraussetzung für die Entstehung eines Anspruchs ist neben dem Erreichen des 65. Lebensjahrs die Einzahlung eines einkommensunabhängigen, einheitlichen monatlichen Festbetrages von derzeit ca. 13.300 Yen (ca. 106 €) für einen Zeitraum von mindestens 25 und höchstens 40 Jahren. Die Beitragsanteile tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte. Die monatliche Rente, die bei voller Beitragszahlung ca. 67.000 Yen (ca. 535 €) beträgt, dient als Sockel, der sich durch Zahlungen im Rahmen der Arbeitnehmer-

---

215 Vgl. Kampeter/Tack (2006), S. 7.

216 Vgl. Conrad (2001), S. 10.

217 Vgl. Isao (2004), S. 6.

218 Vgl. Sparkasse Köln-Bonn (2007), Internet.

219 Vgl. Kawagoe (2006), S. 3, vgl. auch die kritischen Anmerkungen zu diesen Einschätzungen, S. 3.

rente erheblich erhöhen lässt. Es besteht auch die Möglichkeit des Abschlusses einer Versicherung mit einer Beitragspflicht von mehr als 67.000 Yen anhand von steuerlich abzugsfähigen Einzahlungen in einen der nationalen Pensionsfonds.<sup>220</sup> Im Fall von Mehrfachanrechten im Rahmen der Volks- und Arbeitnehmerrente muss sich der Rentenempfänger für den für ihn günstigsten Anspruch entscheiden, womit eine Auszahlung überhöhter Pensionen vermieden wird. Finanziert werden die Rentenversicherungsträger zu zwei Dritteln aus Beiträgen und zu einem Drittel aus Staatszuschüssen.<sup>221</sup> Aufgrund des unausgeglichene Verhältnisses zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern wurde zudem ein Finanzausgleich in Form eines Fonds geschaffen, in den die Versicherten einen Beitrag einzahlen, der der Höhe nach allen Grundrenten der jeweils Versicherten entspricht und die Leistung der aktuell fällig werdenden Grundrenten absichert.<sup>222</sup> Die Gruppe der Selbständigen, Freiberufler und Landwirte und deren Angehörigen müssen sich, um mehr als die staatliche Grundrente zu erhalten, privat zusätzlich absichern oder Kapital ansparen. Dies führt dazu, dass bestimmte einkommensstarke Gruppen nicht an der Finanzierung des Rentensystems teilnehmen. Hinzu kommt, dass ein nicht unerheblicher Teil der Versicherten von der Beitragszahlungspflicht befreit ist oder überhaupt keine Beiträge zahlt.<sup>223</sup>

**„Arbeitnehmerrente“:** Die japanische Arbeitnehmerrentenversicherung versichert den Großteil der regulär Beschäftigten des privatwirtschaftlichen Sektors und deren Ehegatten mit Ausnahme der geringfügig beschäftigten Teilzeitkräfte und der Selbständigen. Teilzeitkräfte sind versichert, sofern ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit bei ca. 75% der vollen Arbeitszeit liegt. Versicherungspflichtig sind in der Regel alle rechtsfähigen Gesellschaften mit fünf oder mehr festen Mitarbeitern, wobei alle Mitarbeiter (mit Ausnahme der über 70-Jährigen) versichert werden. Nach einer Versicherungspflicht von 25 Jahren entsteht mit dem Erreichen der regulären Altersgrenze von derzeit noch 60 Jahren ein Anspruch auf Auszahlung der Arbeitnehmerrente. Vor der Rentenreform von 2004 beliefen sich die Versicherungsbeiträge auf 13,58% des Einkommens und wurden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils

---

220 Personen mit sehr niedrigem Einkommen zahlen bislang nur die Hälfte oder gar keine Beiträge in die Versicherung ein, künftig werden weitere Abstufungen in Höhe von  $\frac{1}{4}$  und  $\frac{3}{4}$  eingeführt. Näheres zum Hintergrund dieser Reform vgl. Kampeter/Tack (2006), S. 14.

221 Vgl. Conrad (2001), S. 4. Der steuerfinanzierte Anteil wird bis 2009 von 33 auf 50% angehoben.

222 Vgl. Bosse (1994), S. 528.

223 Es ist bekannt, dass vor der Rentenreform von 2004 ca. 40% der Beitragspflichtigen überhaupt keine Beiträge einzahlten. Damit gingen der nationalen Rentenversicherung in großem Umfang Beiträge verloren, wodurch Finanzengpässe verstärkt und über einen längeren Zeitraum aufrecht erhalten wurden.

hälftig getragen. Bis 2017 soll der Beitrag in jährlichen Schritten von 0,354% auf 18,3% erhöht werden.

Die Arbeitnehmerrentenversicherung verfügt derzeit noch über recht große Finanzreserven, die auf Ansparungen aus ertragsreichen Jahren beruhen und gegenwärtig ca. 20% der Rentenleistungen ohne Zusatz aus Steuermitteln finanzieren. Im Jahr 2000 kamen 214 Billionen Yen in die Kassen, was ungefähr 42% des japanischen Bruttosozialprodukts entsprach. Im Vergleich zur Volksrentenversicherung erweist sich die Finanzsituation der Arbeitnehmerrentenversicherung als etwas stabiler, da das Verhältnis von Beitragszahlern zu Leistungsempfängern derzeit noch günstiger ausfällt. Die Finanzlage hat sich jedoch während des letzten Jahrzehnts verschlechtert. Nachdem die Arbeitnehmerrentenversicherung 1998 noch einen Überschuss von 5,09 Mrd. Yen verbuchen konnte und die Beitragseinnahmen ungefähr den Ausgaben entsprachen, war 2003 eine Deckungslücke in Höhe von 337,9 Mrd. Yen zu beklagen, was einen Hinweis auf den demographisch bedingten Reformbedarf liefert.<sup>224</sup> Nichtsdestotrotz kann das finanzielle Polster der japanischen öffentlichen Rentenkassen im internationalen Vergleich immer noch als relativ dick bezeichnet werden. Im Vergleich zur Finanzsituation in Deutschland stellt sich die japanische Lage vor allem aufgrund von höheren Erwerbsquoten in allen Altersgruppen, niedrigerer Arbeitslosenzahlen (bzw. einem höheren Arbeitsvolumen insgesamt) und einer höheren Jahresarbeitszeit noch weitaus günstiger dar. Der politische Handlungsdruck bezüglich weiterer Reformen zur Sanierung der öffentlichen Alterssicherungssysteme erweist sich daher in Deutschland als vergleichsweise stärker. Ein Rückgriff auf die bestehenden Finanzreserven soll in Japan allerdings erst im Fall des Eintritts des stärksten zu erwartenden demographischen Ungleichgewichts erfolgen, welches sich Einschätzungen des japanischen Arbeitsministeriums zufolge erst ungefähr im Jahr 2050 realisieren wird.

## **Rentenreformen**

In Japan wird üblicherweise in einem Abstand von fünf Jahren das System der öffentlichen Rentenversicherung überdacht und an die aktuellen demographischen Entwicklungen angepasst.<sup>225</sup> Wesentliche Maßnahmen im Zuge der Rentenreformen der letzten Jahre betrafen Beitragserhöhungen bei den staatlichen Versicherungen

---

<sup>224</sup> Vgl. Kampeter/Tack (2006), S. 5.

<sup>225</sup> Einen Überblick über japanische Rentenreformen seit den 1950er Jahren geben Kimura/Takagi/Oka/Omori (1994), S. 258 ff.; zu den Reformen ab 1994 vgl. Conrad (2000), Katsumata (2000) und Takayama (2002).

sowie eine Anhebung der Altersgrenze im Rahmen der Arbeitnehmerrentenversicherung.<sup>226</sup> Traditionell lag hier die reguläre Altersgrenze bei 55 Jahren, wobei höhere Führungskräfte eine Ausnahme bildeten. Da auf dieser Rechtsgrundlage die Wartezeit bis zum Erreichen der Anspruchsberechtigung im Rahmen der Volksrente unzumutbar lang war, wurde 1994 die verpflichtende Altersgrenze für 86,7% aller größeren Unternehmen auf 60 Jahre und für weitere 6,5% auf 61 bis 65 Jahre angehoben.<sup>227</sup> Art. 8 des „Stabilisierungsgesetzes zur Förderung der Beschäftigung Älterer“ (*Kōreisha tō no koyō no ante tō ni kansuru hōritsu*)<sup>228</sup> schreibt seit 1986 ein verpflichtendes Renteneintrittsalter von mindestens 60 Jahren vor:<sup>229</sup>

**Article 8 (Age in Cases Where the Retirement Age is Fixed)**

In cases where the employer fixes the retirement age of his or her employees (hereinafter referred to as simply the “retirement age”), the retirement age shall not be below 60. Provided, this shall not apply to workers employed by said employers that are in occupations recognized by Ministry of Health, Labour and Welfare Ordinance as occupations difficult for older persons to fulfill.

Da trotz der Anhebung des Renteneintrittsalters weiterhin das Problem der langen Zeitspanne zwischen dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und dem Erreichen der Altersgrenze im Rahmen der Volksrentenversicherung fortbestand, wurde mit der Rentenreform von 1999 für alle Unternehmen eine sukzessive Erhöhung der Altersgrenze auf 65 Jahre beschlossen.<sup>230</sup> Eine entsprechende Gesetzesänderung trat im

226 Zu weiteren Reformmaßnahmen vgl. Kampeter/Tack (2006), S. 11 ff. Die Möglichkeit des gleichzeitigen Erhalts von Bezügen aus der Arbeitslosen- und der Rentenversicherung wurden bereits 1998 abgeschafft, da diese Regelung dazu führte, dass viele ältere Rentempfänger sich nur als arbeitssuchend meldeten, um von doppelten Bezügen zu profitieren.

227 Vgl. Fürstenberg (2001), Internet; Kimura/Takagi/Oka/Omori (1994), S. 258 ff. Bemühungen zugunsten einer Erhöhung des Renteneintrittsalters wurden jedoch schon früher unternommen. So wurden z.B. im Rahmen eines Finanzprogramms von 1973 den Unternehmen staatliche Zuschüsse im Falle einer Anhebung der betrieblichen Rentenaltersgrenzen gewährt.

228 Titel: *Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons*. Der Gesetzestext ist im Internet unter [www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj\\_law16.pdf](http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj_law16.pdf) abrufbar.

229 Da diese Norm ihrem Wortlaut zufolge als eine allgemeine Zielvorstellung und als bloße „Soll-Norm“ ohne weitere Sanktionierung formuliert wurde, wirkt sie nicht rechtlich verpflichtend. In Folge haben dennoch viele japanische Unternehmen ihr Renteneintrittsalter erhöht. Nach Angaben der japanischen Regierung praktizierten im Jahr 2004 91,9% aller Unternehmen eine verpflichtende Altersgrenze zwischen 60 und 64 Jahren, wovon 64,3% Wiedereinstellungs- oder Weiterbeschäftigungsmodelle für Arbeitnehmer jenseits dieser Altersgrenzen anboten, vgl. Cabinet Office Japan (2004), Kap. 2. Kleinunternehmen mit weniger als 30 Beschäftigten sind laut Vorgaben des japanischen Arbeitsministeriums nicht von der Regelung erfasst. Sie verzichten dementsprechend in der Regel auf eine Festlegung verpflichtender Rentenaltersgrenzen. Dieses Verhalten mag darin begründet liegen, dass Kleinunternehmen aufgrund begrenzter Kostenkalkulationsspielräume stärker an der Wahrung ihrer personalpolitischen Flexibilität interessiert sind.

230 Näheres hierzu vgl. Ueno/Tsunoda/Hosokawa (2006), Internet, S. 1 ff. Um eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Arbeitnehmer ab 65 Jahren zu erreichen, wird teilweise auch vorgeschla-

April 2006 in Kraft und sieht für Männer eine sukzessive Erhöhung der Altersgrenze bis 2013 (für Frauen bis 2018) vor. Alle Unternehmen werden nunmehr verpflichtet, entweder die Rentenaltersgrenze auf 65 Jahre anzuheben, weiterführende Beschäftigungssysteme für Arbeitnehmer zwischen 60 und 65 Jahren einzuführen<sup>231</sup> oder die Altersgrenze zur Pflichtpensionierung ganz abzuschaffen.<sup>232</sup> Auswirkungen dieser Novellierungen können bislang noch nicht abschließend beurteilt werden. Aus einer Unternehmensumfrage des *Japan Institute for Labour, Policy and Training (Nihon Rōdō Kenkyū Kikō)* aus dem Jahr 2006 geht hervor, dass 43,6% der befragten Unternehmen auf Grundlage der Reform Wiedereinstellungssysteme eingeführt haben und 49,3% im Zuge der Reform entweder ihr verpflichtendes Rentenalter erhöhen wollten oder bereits angehoben hatten.<sup>233</sup> Es ist vorerst nicht anzunehmen, dass fixe betriebliche Rentenaltersgrenzen von den Unternehmen künftig ganz abgeschafft werden, sondern es liegt nahe, dass die Unternehmen so lange an den Altersgrenzen festhalten werden, solange senioritätsorientierte Vergütungselemente leistungsorientierte Elemente überwiegen.<sup>234</sup>

2004 wurde eine Erhöhung der Beiträge zur Volksrente auf monatlich 16.900 Yen (ca. 135 €) bis zum Jahr 2017 beschlossen. Für die Gruppe der 60- bis 64-jährigen abhängigen Beschäftigten wurde die bisherige Kürzung der Rentenleistungen um 20% abgeschafft. Dieser Regelung zufolge reduzierte sich der Rentenanspruch um 20%, sofern die Arbeitszeit älterer Arbeitnehmer die 3/4-Grenze der normalen wöchentlichen Arbeitszeit<sup>235</sup> überschritt. Der Wegfall dieser Regelung soll die Betroffenen zu einer Fortsetzung der Erwerbsarbeit jenseits der 60 Jahre motivieren. Für Beschäftigte zwischen 60 und 65 Jahren wurde ferner eine Verstärkung der Anreize für einen Hinzuverdienst unter gleichzeitigem Rentenbezug eingeleitet. Seit 2005 gelten folgende Regelungen: Betragen Rente und Hinzuverdienst unter 280.000 Yen (ca. 2.000 €), erfolgt keine Rentenkürzung.<sup>236</sup> Im Falle höherer Einkünfte wird bis zu einer Grenze von 480.000 Yen (ca. 3.500 €) die Rente im Verhältnis 1:2 zum Hinzuverdienst gekürzt. Übersteigt das gesamte Einkommen

---

gen, das System der fixen Altersgrenze für Ansprüche aus der Arbeitnehmerrentenversicherung ganz aufzugeben und stattdessen Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung jenseits der 65 Jahre auszuweiten, vgl. Kawagoe (2006), S. 3.

231 Zu den weiterführenden Beschäftigungssystemen für Arbeitnehmer im Rentenalter vgl. Kap. 6.1.3.

232 Vgl. Ueno/Tsunoda/Hosokawa (2006), Internet, S. 1.

233 Vgl. *Nihon Rōdō Kenkyū Kikō* 2007, Internet.

234 Vgl. Zu *Pareto*-Effizienz der senioritätsorientierten Vergütung im Zusammenhang mit verpflichtenden Rentenaltersgrenzen vgl. Lazear (1979).

235 Diese liegt laut Gesetz bei 40 Wochenstunden.

236 Für die Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen galt diese Regel schon vorher, allerdings mit einer Höchstbetragsgrenze von 480.000 Yen monatlich.

diese Grenze, erfolgt eine Rentenkürzung um den Überschussbetrag der Hinzuverdienstgrenze, indem die Hälfte der Rente des Überschussbetrags nicht ausgezahlt wird. Seit 2007 gelten diese Regelungen ebenfalls für über 70-jährige Rentempfänger, wobei allerdings im Vergleich zu den anderen Altersgruppen keine Sozialversicherungspflicht besteht. Für geschiedene Ehegatten von Rentempfängern hat sich die Rechtslage ebenfalls verändert: Bislang konnten nicht erwerbstätige, geschiedene Ehepartner zwar einen selbständigen Anspruch auf Auszahlung der Volksrente erwerben, aber seit April 2008 besteht darüber hinaus auch ein Anspruch auf Erhalt von 50% der während der Ehe erworbenen Rentenansprüche aus der Arbeitnehmerrentenversicherung des Ehepartners. Diese Reform hat für ältere Ehefrauen die materielle Absicherung im Alter entscheidend verbessert.

Festzustellen bleibt: Die im Zuge der Reform bewirkten Rentenkürzungen wirken nach wie vor kraft Natur der Sache als Hemmnisse im Hinblick auf das tatsächliche Arbeitsangebot Älterer, auch wenn sie nicht besonders hoch ausfallen. Kritikwürdig ist auch, dass die Regelungen Anreizwirkungen zugunsten eines Wechsels von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung entfalten, da Teilzeitbeschäftigte unabhängig vom Hinzuverdienst eine volle Rente erhalten können.<sup>237</sup>

### **Vorruhestandspraxis**

Im Vergleich zu der jahrelangen massiven Vorruhestandspraxis in Deutschland fällt das Ausmaß von Frühverrentungen in Japan weitaus moderater aus. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass unternehmerische Personalstrategien eher integrativ ausgerichtet sind und im Vergleich zum deutschen Recht weniger sozialrechtliche Pfade in den vorzeitigen Ruhestand existieren. Auch auf die Bedeutung steuerlicher Einflussfaktoren ist in diesem Zusammenhang hinzuweisen: Eine Gegenüberstellung der sog. „impliziten Steuerrate“ ergibt, dass Länder mit niedrigeren Alterserwerbsquoten zusätzliche Arbeitsjahre tendenziell stärker besteuern und damit im Vergleich zu Japan zu einem früheren Zeitpunkt beginnen.<sup>238</sup> Den japanischen Unternehmen wird von Rechts wegen ferner ein großer Entscheidungsspielraum im Hinblick auf die Vergabe von Sozialleistungen überlassen. Ältere Arbeitnehmer tendieren außerdem dazu, Erwerbsarbeit mit staatlichen, betrieblichen bzw. privaten Leistungen der Altersvorsorge zu kombinieren.<sup>239</sup> Auch die demographische

<sup>237</sup> Vgl. Conrad (2009), S. 129.

<sup>238</sup> Vgl. Gal (2005), Internet, S. 16 ff. Die implizite Steuerrate bildet die Summe der auf Arbeit, Konsum und Kapital entfallenden durchschnittlichen Belastung mit Steuern und Abgaben ab.

<sup>239</sup> Vgl. Ebbinghaus (2006), S. 154.

Entwicklung darf in diesem Zusammenhang nicht verkannt werden. So benennen *Naohiro Yashiro* und *Takashi Oshio*<sup>240</sup> als Gründe für die Abnahme der Anzahl der Frühverrentungen seit Mitte der 1990er Jahre die Reduktion des Erwerbspersonenpotenzials und die damit verbundene zunehmende Nachfrage nach älteren Arbeitskräften.

Aus den beiden folgenden Tabellen (Tab. 5 und Tab. 6) geht hervor, dass unabhängig von Unternehmensgrößen und Branchen beinahe alle japanischen Unternehmen eine fixe Rentenaltersgrenze von 60 Jahren vorsehen, und nur ein geringer Anteil der Arbeitnehmer vor dem Erreichen dieser Regelaltersgrenzen in Rente geht. Jedoch ist zu beachten, dass für einen großen Teil der Arbeitnehmer die Verrentung mit 60 Jahren ein rein formeller Akt ist, sofern danach eine Integration in betriebliche Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssysteme<sup>241</sup> bzw. in Tochter- oder Partnerunternehmen erfolgt.

**Tab. 5: Verrentung japanischer Arbeitnehmer nach Unternehmensgrößen**

(in %) (Stand: 2004)

Anzahl der Beschäftigten	Unternehmen mit fixer Altersgrenze	59 Jahre u. jünger	60 Jahre	61-64 Jahre	65 Jahre	66 Jahre u. älter
Über 5.000 Beschäftigte	98,2	-	98,2	0,9	0,9	-
1.000 – 4.999 Beschäftigte	98,1	0,2	95,8	2,6	1,4	-
300 – 999 Beschäftigte	98,0	0,3	95,4	1,7	2,6	-
100 - 299 Beschäftigte	97,4	0,3	92,9	3,3	3,4	0,1
30 – 99 Beschäftigte	96,4	0,8	89,0	2,2	7,5	0,5

Quelle: *Japan Institute of Labour, Policy and Training* (2005), S. 28, eigene Darstellung.

240 Vgl. Yashiro/Oshio (1999), S. 239 ff.

241 Näheres hierzu vgl. Kap. 6.1.5.



**Tab. 6: Verrentung japanischer Arbeitnehmer nach Branchen**  
(in %) (Stand: 2004)

Branche	Unternehmen mit fixer Altersgrenze	59 Jahre u. jünger	60 Jahre	61 bis 64 Jahre	65 Jahre	66 Jahre u. älter
Insgesamt	96,8	0,7	90,5	2,4	6,1	0,4
Bergbau	100,0	1,9	94,4	-	3,7	-
Bauindustrie	92,6	0,8	87,5	1,3	10,5	-
Verarbeitende Industrie	99,6	0,3	94,3	1,2	4,2	-
Elektrizität, Gas, Heizung, Wasser	96,2	-	96,0	1,7	2,3	-
Information, Kommunikation	99,1	1,9	95,9	1,0	1,3	-
Transport	95,8	1,1	87,6	4,8	6,4	-
Groß- und Einzelhandel	97,0	0,2	93,9	1,2	4,3	0,4
Finanzen, Versicherungen	97,0	0,6	96,8	2,0	0,6	-
Immobilien	90,3	-	93,3	2,5	4,2	-
Gastronomie, Hotelgewerbe	97,7	-	89,4	3,8	6,7	-
Gesundheit, soziale Dienste	94,6	-	85,2	3,3	11,5	-
Bildung	95,6	4,6	90,5	1,1	3,8	-
Sonstige Dienstleistungen	93,9	1,2	79,5	5,9	11,2	2,1

Quelle: *Japan Institute of Labour, Policy and Training* (2005), S. 28, eigene Darstellung.

Aufgrund des rezessionsbedingten Drucks während der letzten Jahre haben jedoch immer mehr (insbesondere größere) japanische Unternehmen sowie auch in Japan ansässige internationale Unternehmen ihren älteren Beschäftigten im Rahmen von betrieblichen Sanierungsmaßnahmen Vorruhestandsofferten unterbreitet.<sup>242</sup> Oftmals gehen Frühverrentungen einher mit Abfindungszahlungen, deren Höhe sich nach der

<sup>242</sup> So hat beispielsweise der japanische Automobilkonzern *Nissan* 2007 ein Vorruhestandsprogramm für Beschäftigte über 45 Jahre mit einer Dauer der Betriebszugehörigkeit von über fünf Jahren eingeführt. Die US-amerikanische *Citigroup* bietet seit 2008 älteren Beschäftigten in Verbindung mit einer Abfindung in Höhe von zwei Monatsgehältern und unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Eintritt in den Vorruhestand an.

Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Stellung der Mitarbeiter im Betrieb und der bisherigen Vergütungshöhe bestimmt. Im Falle des freiwilligen vorzeitigen Ausscheidens aus den Unternehmen werden von den Arbeitgebern neben Abfindungen häufig Gratifikationen oder finanzierte Urlaubszeiten zur Erleichterung der Arbeitsplatzsuche angeboten. Die Annahme von Vorruhestandsofferten ist aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer jedoch mit einem hohen Risiko behaftet, im Alter aufgrund der jahrelangen Bindung an den alten Arbeitgeber und der innerbetrieblichen Ausbildung *on the job* für andere Unternehmen nur begrenzt einsatzfähig zu sein. Im Fall eines Arbeitgeberwechsels besteht indes die Gefahr, wegen des Zwangs zur Akzeptanz von Vergütungseinbußen und schlechterer Arbeitsbedingungen als „Arbeitnehmer zweiter Klasse“ angesehen zu werden. Somit sind in der Regel nur wenige Beschäftigte zur Annahme von Vorruhestandsofferten bereit. Sie werden allerdings oft auch mittels sozialen Drucks unfreiwillig in den Vorruhestand gedrängt.

## 6.1.2 Staatliche Politikprogramme

### *Politische Organisationen*

Laut dem gesetzlichen Vorgaben obliegt es der japanischen Regierung, regelmäßig politische Leitlinien in Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Alterung und damit verbundenen Themen wie Arbeit und Einkommen, Gesundheit und Wohlfahrt, Bildung und gesellschaftliche Integration zu erstellen. Es existieren gegenwärtig in Japan diverse staatliche und nicht-staatliche Organisationen und Forschungseinrichtungen, die sich für die Belange älterer Menschen im Arbeitsleben und für das Ziel der Förderung von Alterserwerbsarbeit einsetzen. In der folgenden Übersicht werden die wichtigsten Institutionen kurz aufgeführt:

*Japan Aging Research Center*

<http://www.jarc.net>

*National Silver Human Resources Center Association*

<http://www.zsjc.or.jp>

*Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities*

<http://www.jeed.or.jp> (nur in japanischer Sprache)

*Japan NGO Council on Ageing*

<http://www.janca.gr.jp/ageing/eg/index.html>

*Association of Employment Development for Senior Citizens*

<http://www.assoc-elder.or.jp>

*Foundation of Social Development for Senior Citizens*

<http://www.nenrin.or.jp/>

International Longevity Center (ILC)

<http://www.ilc-japan.org>

Policy Office on the Ageing of Society<sup>243</sup>

<http://www.kantei.go.jp/foreign/link/link2.html>

### “Silver Human Resources Centers“ (SHRC)

Als eine japanische Besonderheit im Bereich der Arbeitsförderung agieren seit 1989 besondere Arbeitsvermittlungen für ältere Menschen (sog. *Silver Human Resources Centers*, *Shirubā Jinzai Sentā*, im Folgenden: *SHRC*).<sup>244</sup> Diese vermitteln als lokale Agenturen und Körperschaften des öffentlichen Rechts älteren Menschen ab 60 Jahren Teilzeitstellen oder geringfügige Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des regulären Arbeitsmarktes. Die *SHRC* vermitteln ältere Arbeitskräfte an private Haushalte, Kommunen und Unternehmen und bieten hauptsächlich Aushilfs- und Büroarbeiten, Hausmeister- und Wachdienste, soziale Dienste oder Haus- und Gartenarbeiten an. Die Agenturen erhalten Finanzhilfen in Höhe bis zu 25% ihres Haushaltes vom Staat und von den Präfekturen und Kommunen, wobei letztere zugleich deren Träger sind. Die Finanzierung erfolgt im Wesentlichen auf der Grundlage von jährlichen Mitgliedsbeiträgen und Vermittlungsgebühren, welche die Arbeitgeber leisten. Arbeitsvertragspartner sind nicht die älteren Arbeitskräfte, sondern die vermittelnden *SHRC*, während die älteren Arbeitskräfte eine Dividende aus der entrichteten Vermittlungsgebühr erhalten. Dies führt zu einer formalen Abgrenzung gegenüber dem regulären Arbeitsmarkt.

Ursprünglich startete die Initiative mit einem ehrenamtlichen Zusammenschluss älterer Menschen in Tokio, der finanziell durch das japanische Arbeitsministerium unterstützt wurde.<sup>245</sup> In den letzten Jahrzehnten seit ihrer Gründung haben die *SHRC* einen beachtlichen Mitgliederzuwachs erfahren und sind inzwischen beinahe flächendeckend über ganz Japan verteilt.<sup>246</sup> Die folgende Tabelle (Tab. 7) gibt den Anteil der älteren Erwerbspersonen wieder, deren Jobs im Jahr 2004 über *SHRC* vermittelt wurden. Hier zeigt sich, dass sich der Anteil der über *SHRC* vermittelten Tätigkeiten ab dem Erreichen der verpflichtenden Rentenaltersgrenze (*teinen*) bei

<sup>243</sup> Hierbei handelt es sich um eine Regierungsorganisation und um ein Büro der *Management and Coordination Agency*.

<sup>244</sup> Homepage siehe <http://www.zsjc.or.jp> (nur in japanischer Sprache).

<sup>245</sup> Näheres hierzu vgl. Naganawa (1997), Internet, Kap 3 (1). Seit 2003 hat der Dachverband der *SHRC* in Zusammenarbeit mit verschiedenen Arbeitgeberverbänden und öffentlichen Institutionen ein Förderungsprogramm etabliert, mit dessen Hilfe Jobkandidaten ein kostenloses Bewerbungstraining und Profiling erhalten.

<sup>246</sup> Vgl. zur Entwicklung bis 2002 Aigner/Kitabata/Kroll (2001), S. 15.

beiden Geschlechtern stark erhöht hat. Hier liegt die Annahme nahe, dass ein Teil der älteren Beschäftigten, die von ihren Arbeitgebern nicht in betriebliche Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssysteme integriert wurden, durch die SHRC aufgefangen wurde. Insgesamt betrachtet fällt jedoch der Anteil der über SHRC vermittelten Tätigkeiten eher gering aus.

**Tab. 7: Anteil der über SHRC vermittelten Tätigkeiten nach Altersgruppen und Geschlecht (Stand: 2004)**

Ältere Personen (100%)		Ältere Erwerbspersonen (insgesamt in %)	Über SHRC vermittelte Tätigkeiten (in %)
Männer	55 - 69 Jahre	71,5	1,6
	55 - 59 Jahre	90,1	0,1
	60 - 64 Jahre	68,8	2,2
	65 - 69 Jahre	49,5	3,2
Frauen	55 - 69 Jahre	45,6	0,8
	55 - 59 Jahre	62,2	0,2
	60 - 64 Jahre	42,3	0,9
	65 - 69 Jahre	28,5	1,5

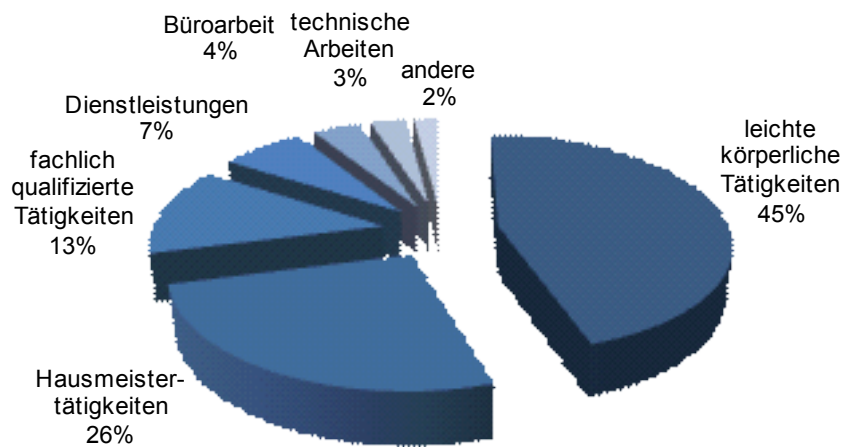
Quelle: Kōsei Rōdōshō (2005), Internet.

Das Umsatzvolumen der SHRC betrug im Jahr 2000 etwa 266 Mrd. Yen, und pro SHRC-Mitglied wurden im Jahr 2004 Jobs mit einem Finanzvolumen von ca. 400.000 Yen vermittelt.<sup>247</sup> Von Seiten des Dachverbandes (*Shirubā Jinzai Sentā Jigyō Kyōkai*) und in den Medien werden die SHRC als erfolgreich im Hinblick auf ihre Vermittlungsaktivitäten dargestellt, auch wenn kritisch anzumerken ist, dass die Arbeitskräfte häufig für die vermittelten Tätigkeiten überqualifiziert sind, da von den Agenturen hauptsächlich Jobs im *blue-collar*-Bereich angeboten werden, während administrative Jobs oder Tätigkeiten, die einen akademischen Hintergrund erfordern, nur selten vergeben werden (vgl. Abb. 3). Da die SHRC außerdem Angebot und Nachfrage je nach den konkreten Bedürfnissen der Regionen aufeinander abstimmen müssen, erhalten die älteren Arbeitskräfte nicht immer ihren Wünschen entsprechende Jobangebote. Nur ungefähr der Hälfte der Arbeitssuchenden wird eine Tätigkeit in dem von ihnen persönlich präferierten Arbeitsbereich angeboten.<sup>248</sup>

<sup>247</sup> Vgl. *Shirubā Jinzai Sentā Jigyō Kyōkai* (2004), Internet.

<sup>248</sup> Vgl. Aigner/Kitabata/Kroll (2001) S. 15.

Abb. 3: Durch SHRC vermittelte Arbeitsformen



Quelle: Naganawa (1997), Internet, eigene Darstellung.

Positiv anzumerken ist jedoch, dass von der Vermittlungsarbeit der *SHRC* Arbeitgeber und ältere Menschen gleichermaßen profitieren. Die Arbeitskräfte sind in der Regel für die Arbeitgeber preiswerter als auf dem ersten Arbeitsmarkt und verfügen nicht selten über langjährig angesammeltes, einsatzfähiges Erfahrungswissen aus ihrer Erwerbskarriere. Für die älteren Menschen bieten die *SHRC* einerseits die Möglichkeit, den Übergang zwischen Erwerbsleben und Verrichtung flexibel anhand von bezahlter Teilzeitarbeit zu gestalten, was vor allem für ältere Arbeitslose eine sinnvolle Option darstellt. Für Ältere, die das gesetzliche Renteneintrittsalter überschritten haben und von ihren Unternehmen keine weiterführenden Beschäftigungsangebote erhalten haben, bieten die *SHRC* neben dem Übergang in die Selbständigkeit oft die einzige Möglichkeit zur Ausübung von Erwerbsarbeit im Alter. Für sie bedeutet diese Form der Teilhabe am öffentlichen Leben in der Regel die Aufrechterhaltung von beruflich vermittelter Aktivität und sozialer Integration im Alter, ein (wenn auch meist eher geringes) finanzielles Zubrot zur Rente sowie eine häufig willkommene Freizeitgestaltungsmöglichkeit.

### 6.1.3 Regularien des Arbeitsförderungsrechts

Im Rahmen des japanischen Arbeitsförderungsrechts existieren im Gegensatz zum deutschen Rechtskatalog einige grundlegende Normen, die die Förderung von Alterserwerbsarbeit bzw. die Arbeitsmarktintegration Älterer als selbständigen Gesetzeszweck statuieren. Diese Gesetze bilden den rechtlichen Rahmen für die Ausgestaltung individueller und kollektiver Arbeitsbeziehungen im Sinne einer langfristig

angelegten Arbeitsmarktintegration Älterer. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass viele Vorschriften die in ihnen enthaltenen Rechtspflichten lediglich als Handlungsempfehlungen aussprechen und Verstöße nicht sanktionieren. Jedoch ist in der Formulierung von „Soll-Normen“ durchaus eine Besonderheit des japanischen Rechts zu erkennen, die eine tendenziell antiautoritäre gesellschaftliche Einstellungsweise bezüglich der Interpretation von Rechtsnormen widerspiegelt. *Satoshi Nishitani* weist in seiner vergleichenden Einführung in das japanische Arbeitsrecht dementsprechend darauf hin, dass in der japanischen Gesellschaft eine starke Tendenz bestehe,

“rechtliche Regelungen als unverbindliche Soll-Vorschriften zu interpretieren und die tatsächlichen Arbeitsbeziehungen ganz anders zu gestalten”.<sup>249</sup>

Das japanische Arbeitsrecht ist in der Tat geprägt von dem grundsätzlichen Bestreben nach einer Aufrechterhaltung sozialer Bindungen innerhalb des Beziehungsgeflechts zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Es kann daher im Gegensatz zum deutschen Arbeitsrecht weniger als ein primär auf die Verwirklichung und Sicherung individueller Rechtspositionen und Interessenlagen ausgerichtetes System bezeichnet werden. Vielmehr kann man es in Einklang mit der Natur des japanischen Rechtssystems als ein Hilfsinstrument zugunsten einer dauerhaft angelegten Form des gesellschaftlichen Zusammenlebens interpretieren, aus dem sich ein für das Individuum essentielles Netz persönlicher und emotional begründeter Beziehungen ergibt. Vor diesem Hintergrund erklärt sich insbesondere auch die Tatsache, dass die japanischen Vorschriften zur Abwehr altersbedingter Diskriminierungen im Arbeitsleben und zur Förderung der Arbeitsmarktintegration Älterer weniger im allgemeinen oder besonderen Arbeitsrecht<sup>250</sup> zu finden sind als stattdessen in den sozialstaatlichen Normenkatalogen.

### **Arbeitsförderungsgesetz**

Das 1966 verabschiedete japanische Arbeitsförderungsgesetz (*Employment Measures Law, Koyō taisaku-hō*) verpflichtete die Regierung erstmalig, sich für das Ziel der Vollbeschäftigung einzusetzen und regelmäßig Pläne über die Grundlagen der

249 Vgl. Nishitani (2003), S. 2.

250 Das japanische Individualarbeitsrecht (z.B. Arbeitsvertragsrecht) und das Kollektivarbeitsrecht (z.B. Tarifvertragsrecht, Arbeitskampfrecht) zählen zum sog. „allgemeinen Arbeitsrecht“, wogegen das „besondere Arbeitsrecht“ das Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes und der Beamten sowie Spezialgesetze für besondere Berufsgruppen umfasst.

Beschäftigungspolitik zu erstellen. So wurden daraufhin im öffentlichen Sektor Quotenregelungen für die Einstellung von 45- bis 64-jährigen Bewerbern eingeführt. In den 1970er Jahren bemühte man sich mit Hilfe eines Spezialgesetzes<sup>251</sup> um eine stärkere Einbindung älterer Menschen in den ersten Arbeitsmarkt anhand einer Ausweitung der Quotenregelungen auf den Bereich der Privatwirtschaft. Während das Quotensystem zuvor an das Berufsbild anknüpfte bzw. bestimmte Quotenregelungen für einzelne Berufsgruppen vorsah, wurde 1976 für den Privatsektor eine Mindesteinstellungsquote zugunsten von älteren Personen in Höhe von 6% festgelegt. Ferner erfolgte eine Beschränkung der Quotenregelung auf die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen. Zur Abwehr altersbedingter Diskriminierungen wurde in das Arbeitsförderungsgesetz 2001 eine Vorschrift eingefügt, die Arbeitgeber dazu anhält, im Rahmen von Auswahl- und Einstellungsverfahren Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters zu vermeiden.

**Article 7 Employment Measures Law**

Employers must, when it is regarded as necessary in order for workers to effectively display their abilities, endeavor to provide equal opportunity to workers in relation to recruitment and employment, irrespective of age.

### **Gesetz bzgl. der alternden Gesellschaft**

Im Hinblick auf die gesellschaftlichen Überalterung wurde 1995 das „Allgemeine Gesetz über Maßnahmen bezüglich der alternden Gesellschaft“ (*Basic Law on Measures for the Aging Society, Kōrei shakai taisaku kihon-hō*)<sup>252</sup> verabschiedet, das elementare Pflichten des Staates zur Gewähr einer sozial gerechten und wohlfahrtsorientierten Gesellschaft vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Alterungsprozesses festlegt. Angaben der japanischen Regierung zufolge wurde das Gesetz verabschiedet,

„ (...) um eine Gesellschaft zu schaffen, in der jeder Bürger mit einem positiven Lebensziel, mit einem Gefühl sozialer Integration und mit weniger Angst bezüglich aktueller und künftiger gesellschaftlicher Entwicklungen leben kann“<sup>253</sup>.

Hierbei dürfte es sich um ein eher euphemistisches Idealbild politisch erwünschter sozialer Integration handeln. Positiv zu vermerken ist jedoch, dass die Belange ältere

251 Titel: *Special Law for Employment Promotion for Middle-Aged and Elderly Persons*.

252 Der Gesetzestext im Internet unter <http://www8.cao.go.jp/kourei/english/measure/kihon-e.html> abrufbar.

253 Vgl. Naikakufu 2000, S. 77, Übersetzung der Verfasserin.

rer Menschen als Rechtssubjekte und als schutzwürdige Interessengruppe hier ausdrücklich als Gesetzeszweck *sui generis* kodifiziert worden sind. Eine auf staatliche Steuerungsaufgaben im Rahmen der Förderung von Alterserwerbsarbeit bezogene zentrale Aussage findet sich in Artikel 9 des Gesetzes, wonach die Regierung zur Schaffung adäquater Rahmenbedingungen verpflichtet wird, die älteren Menschen eine aktive Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen sollen.

#### **Article 9 Basic Law**

(1) To contribute to the creation of a vital society, the government shall adopt measures necessary to guarantee that diverse opportunities exist which allow the elderly to work according to their motivations and abilities, to enable workers to develop their occupational abilities throughout their working lives, and to allow workers to effectively use their abilities until old age.

(2) To contribute to the maintenance of a stable livelihood during old age, the government shall adopt measures necessary to ensure that public pensions systems provide, in conjunction with employment systems, an appropriate level of benefits.

(...)

Artikel 8 des Gesetzes verpflichtet die Regierung, dem Parlament einmal jährlich über Maßnahmen Bericht zu erstatten, die ergriffen worden sind, um dem gesellschaftlichen Alterungsprozess in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen gerecht zu werden. Der vom Kabinett regelmäßig veröffentlichte *Annual Report of the Ageing Society*<sup>254</sup> fasst den Implementierungsstand im Hinblick auf politische Zielvorgaben zusammen und berichtet über geplante Maßnahmen in verschiedenen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft sowie über die Finanzierung politischer Programme.

### **Stabilisierungsgesetz**

Das 1971 verabschiedete „Gesetz zur Stabilisierung der Beschäftigung Älterer“ (*Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons, Kōreisha tō no koyō no anteī tō ni kansuru hōritsu*)<sup>255</sup> legt grundlegende Rechtsprinzipien im Zusammenhang mit der Beschäftigung älterer Menschen sowie daraus ableitbare Rechten und Pflichten der beteiligten Akteure fest. Artikel 1 formuliert als maßgeblichen Gesetzeszweck die Gewährleistung von Beschäftigungssicherheit für ältere Menschen und nennt exemplarisch einige zentrale staatliche Maßnahmen zur Förderung dieser Zielvorgabe. Als adäquate Steuerungsinstrumente werden etwa die Erhöhung der Lebensarbeitszeit, die Förderung von (Wieder-) Einstellungsmöglichkeiten Älterer

<sup>254</sup> Vgl. Cabinet Office Japan (2004).

<sup>255</sup> Der Gesetzestext ist im Internet unter <http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/Laws.htm> abrufbar.



durch die Arbeitgeber sowie die Sicherung von Beschäftigung zugunsten älterer Menschen im Rentenalter genannt.

**Article 1 Stabilization Law**

The purpose of this law are to promote the stability of employment and otherwise to promote the welfare of older persons, etc. as well as to contribute to the development of the economy and society, by taking comprehensive measures designed to promote the security of employment of older persons by raising the retirement age and through a continuous employment system, etc., to promote the re-employment of older persons, etc., and to secure opportunities for work for those who retired upon reaching the retirement age and other older retirees.

Das Arbeitsministerium wird auf der Grundlage dieses Gesetzes in Konsultation mit anderen öffentlichen Stellen und dem *Labour Policy Council* zu einer regelmäßigen Veröffentlichung eines grundlegenden politischen Maßnahmenkatalogs verpflichtet, in dem aktuelle Fakten und Trends sowie politische Leitlinien in Zusammenhang mit den gesetzlichen Zielvorgaben darzulegen sind. Ferner wird in den Artikeln 41 ff die Rolle der *Silver Human Resources Centers*<sup>256</sup> konkretisiert. Artikel 49 gewährt außerdem eine staatliche Option zur Subventionierung von Alterserwerbsarbeit im Fall einer Ausweitung von Beschäftigungsmöglichkeiten zugunsten Älterer durch die Unternehmen sowie eine damit verbundene Möglichkeit eines Angebots von staatlichen Beratungs- und Unterstützungsleistungen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit.

**Article 49 Stabilization Law**

In order to promote security of employment and the welfare of older persons, etc. (excluding those prescribed by Ministry of Health, Labour and Welfare Ordinance; hereinafter the same applies to this paragraph), the State may take the following measures and other measures to assist employers, workers and other related parties in accordance with the Basic Policy of Measures for Providing Employment Security for Older Persons, etc.:

(1) to provide benefits to employers or employers' organizations that take measures that aim to contribute to expanding employment opportunities for older persons, etc. such as raising the retirement age, introducing a continuous employment system and assistance for reemployment;

(2) to provide consultation and other assistance to employers and other related parties on technical matters concerning the employment of older persons, etc.;

(3) to provide the necessary advice and instruction to workers to facilitate the planning of their occupational life in the period of older age.

(...)

Das *Stabilisierungsgesetz* stellt damit in Ergänzung und Konkretisierung des *Gesetzes bzgl. der alternden Gesellschaft* eine wesentliche normative Grundlage zugun-

<sup>256</sup> Zu den *SHRC* vgl. Kap. 6.1.2.

ten einer staatlichen Förderung von Alterserwerbsarbeit dar. Zu einzelnen vertraglichen Mindeststandards im Rahmen von unternehmensinternen Wiedereinstellungssystemen spricht sich das Gesetz indes nicht aus und lässt insbesondere Frage unbeantwortet, auf welcher Grundlage Arbeitszeit- und Vergütungsregelungen konkret bemessen werden sollen. Beschäftigungsverhältnisse mit weitaus niedrigerer Vergütungshöhe im Vergleich zu den Vorhergehenden bleiben demzufolge grundsätzlich zulässig.

### **Staatliche Finanzhilfen**

Arbeitnehmer zwischen 60 und 64 Jahren, die seit mehr als fünf Jahren in der Arbeitnehmerrentenversicherung versichert sind und deren monatliches Einkommen unter 75% des Einkommens liegt, das sie mit 60 Jahren erhalten haben, erhalten seit 1995 einen sog. „Weiterbeschäftigungslohnzuschuss“ (*Employment Continuation Benefit, kō-nenrei koyō keizoku kyūfu*) in Höhe von bis zu 15% ihrer gegenwärtigen Vergütung.<sup>257</sup> Der Anspruch besteht für eine Dauer von maximal zwei Jahren. Im Fall des gleichzeitigen Bezugs von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung entsteht entweder gar kein Anspruch auf Unterstützung oder es wird nur eine geringere Anspruchsdauer gewährt. Diese Regelung sollte als arbeitsmarktpolitisches Novum für ältere Arbeitnehmer einen wesentlichen Finanzanreiz zugunsten einer längeren Teilhabe am Arbeitsleben darstellen. Vor der Einführung des Weiterbeschäftigungslohnzuschusses erhielten lediglich die Unternehmen, die über 60-jährige Bewerber einstellten, staatliche finanzielle Zuschüsse, während direkte Finanzaufwendungen an die Beschäftigten gesetzlich nicht vorgesehen waren.

Das Ausmaß der Nutzung dieses Instrumentes sowie dessen Effekt auf die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse lassen Zweifel am Erfolg der Regelung aufkommen: Nach ihrer Einführung stieg der prozentuale Anteil der geförderten Beschäftigten zwischen 60 und 64 Jahren von 1,1% (1996) auf 3,1% (2001), wobei letzterer Anteil immer noch als zu niedrig erachtet werden kann.<sup>258</sup> *Yoshio Higuchi* und *Isamu Yamamoto* kommen dementsprechend zu dem Ergebnis, dass der Weiterbeschäftigungslohnzuschuss zwar zu einer Erhöhung der Vollzeitbeschäftigung innerhalb der älteren Bevölkerung beigetragen habe, jedoch nur mit einer minimalen statistischen Signifikanz und demzufolge mit einem marginalen Effekt.<sup>259</sup> Der finanzi-

---

257 Seit 2003 besteht eine Grenze in Höhe von 15%, während zuvor bis zu 25% gewährt wurden. Näher zu den Berechnungsmethoden vgl. Katsumata (2000), S. 9 ff.

258 Vgl. OECD (2004), S. 90; Katsumata (2000), S. 14.

259 Vgl. Higuchi/Yamamoto (2002), Internet, Technical Paper 2, S. 15.

elle Anreiz besteht für die betroffenen Beschäftigten nur, solange sie weniger als 64% ihrer früheren Vergütung erhalten; anderenfalls kehre sich der Effekt mit sinkenden Förderungsraten um.<sup>260</sup> Daher erscheint der Anreiz plausibel, im Alter auch äußerst gering bezahlte Arbeitsstellen anzunehmen. Ein *OECD*-Bericht<sup>261</sup> führt ferner an, dass die Regelung aus Sicht der Unternehmen eine Art Lohnkostenzuschuss darstelle, der *de facto* eine Reduzierung der Vergütungshöhe bzw. Mitnahmeeffekte zulasten der betroffenen Arbeitnehmer begünstige. Es liegt nahe, dass die Arbeitgeber die staatliche Finanzhilfe bei der Vergütung im Rahmen von weiterführenden Beschäftigungsverhältnissen mit Älteren einkalkulieren und es somit zu erheblichen Mitnahmeeffekten kommt.<sup>262</sup> Dies wirke obendrein vorurteilsfördernd in Bezug auf das Bild älterer Arbeitnehmer als eine gering bezahlte Humanressource. Ferner sei die Regelung auf die falsche Adressatengruppe zugeschnitten, da insbesondere nicht die Gruppe der unqualifizierten älteren Langzeitarbeitslosen erfasst sei.<sup>263</sup> *Philip Taylor* weist ferner darauf hin, dass der Weiterbeschäftigungslohnzuschuss dazu beitrage, ältere Beschäftigte aus normalen Arbeitsverhältnissen in solche zu verlagern, die staatlich unterstützt würden, was bestehende altersbezogene Stigmatisierungen zementiere.<sup>264</sup> Außerdem besteht nach zutreffender Ansicht *Harald Conrads* die Gefahr einer Verdrängung jüngerer Beschäftigter zugunsten eines Erhalts staatlicher Förderungsleistungen.<sup>265</sup>

Im Zuge der Reform des Stabilisierungsgesetzes von 2004 wurden verschiedene staatliche Finanzhilfen eingeführt, die Arbeitgebern im Fall der Weiterbeschäftigung, Neu- oder Wiedereinstellung Älterer sowie Betroffenen bei der Aufnahme einer selbständigen Arbeit gewährt werden.<sup>266</sup> Über deren Effektivität und Effizienz kann mangels entsprechenden statistischen Materials jedoch bislang noch keine sichere Auskunft gegeben werden.<sup>267</sup> Laut geltendem Recht erhalten Arbeitgeber Zuschüsse, wenn sie die unternehmensinterne Altersgrenze zur Pflichtpensionierung auf 65 Jahre und älter festlegen oder wenn der Anteil älterer Beschäftigter im Verhältnis zu jüngeren einen bestimmten Prozentsatz erreicht. Arbeitgebern werden ferner staatliche Finanzhilfen gewährt, sofern sie ältere Arbeitssuchende im Rahmen von Probe-arbeitsverhältnissen mit der Option einer langfristigen Beschäftigung einstellen.

---

260 Vgl. *OECD* (2004), S. 90.

261 Titel: *Ageing and Employment Policies: Japan*, vgl. *OECD* (2004).

262 Vgl. *Conrad* (2009), S. 131.

263 Vgl. *OECD* (2004), S. 15.

264 Vgl. *Taylor* (2002), S. 14.

265 Vgl. *Conrad* (2009), S. 131.

266 Vgl. hierzu und im Folgenden *Williamson/Higo* (2007), S. 24 ff.

267 Vgl. auch *Conrad* (2009), S. 131.

Zuschüsse werden auch gewährt, wenn Arbeitgeber aufgrund einer Vermittlung durch öffentliche oder private Arbeitsagenturen Bewerber zwischen 60 und 64 Jahren dauerhaft in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen. Arbeitgeber, die älteren Beschäftigten kurz vor Erreichen der Altersgrenze zur Pflichtpensionierung Trainingsmaßnahmen zur Überführung in ein weiterführendes Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber anbieten, erhalten ebenfalls staatliche Zuschüsse. Gründen mindestens drei Personen im Alter von über 45 Jahren eine Gesellschaft mit dem Ziel einer Schaffung dauerhafter Beschäftigungsmöglichkeiten zugunsten Älterer, wird ihnen ebenfalls eine finanzielle Unterstützung gewährt.

#### 6.1.4 Regularien zur Sicherung der Rechte Älterer im Arbeitsleben

##### **Kündigungsschutz**

Neben arbeitsförderungsrechtlichen Normen existieren in Japan verschiedene Regularien zur Sicherung der Rechte Älterer im Arbeitsleben, wobei insbesondere der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz hier eine zentrale Rolle spielt. Der Kündigungsschutz ist in Japan traditionell sehr stark ausgeprägt und genießt trotz der wirtschaftlichen Umbrüche und Anpassungszwänge nach wie vor einen hohen Stellenwert im Rahmen der Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen. Die wenigen gesetzlichen Kündigungsregeln (wie etwa die des *Arbeitsstandardgesetzes*) bieten jedoch keinen ausreichenden direkten Rechtsschutz. Ein mit dem deutschen *Kündigungsschutzgesetz* vergleichbares Gesetz existiert in Japan bislang jedoch nicht. Regeln zum Kündigungsschutz finden sich dagegen in Tarifverträgen, in Betriebsvereinbarungen zwischen Managements und Unternehmensgewerkschaften sowie im Präzedenzrecht (*case law*). Der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, die aus dem verfassungsgemäß verankerten Recht auf Arbeit ein enges Netz von Kündigungsschutzregeln entwickelt hat, kommt hier eine enorme praktische Bedeutung zu.

Betriebsbedingte Kündigungen sind wie auch im deutschen Recht an recht strenge rechtliche Voraussetzungen geknüpft. So muss ein dringendes Kündigungserfordernis im Sinne einer konkreten Gefährdung der wirtschaftlichen Grundlage des Unternehmens vorliegen. Ferner muss die Kündigung das letzte Mittel im Vergleich zu anderen denkbaren Maßnahmen darstellen. An das *ultima ratio*-Prinzip haben die japanischen Gerichte bislang strenge Anforderungen gestellt. Das Arbeitsministerium hat sieben Stufen der Personalanpassung festgelegt, die einer betriebsbedingten Kündigung vorgeschaltet sein müssen:

- Überstundenabbau,
- Verlängerung der Betriebsferien,
- Einstellungsstopp bzw. Abbau von Zeitarbeitskräften,
- allgemeine zurückhaltende Einstellungspolitik,
- unternehmensinterne Versetzungen,
- Versetzungen in affilierte Unternehmen und
- zeitlich begrenzte Entlassungen.<sup>268</sup>

Ferner ist die Personalauswahl nach vernünftigen und rechtmäßigen Kriterien vorzunehmen, was dem deutschen Erfordernis der Sozialauswahl ähnelt. Im Vergleich zur deutschen Rechtspraxis, die vom Grundsatz der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit geprägt ist, ist in Japan der Spielraum für die Bestimmung betrieblicher Kündigungsgründe sehr viel enger. Außerdem existiert im Vorfeld einer betriebsbedingten Kündigung ein Zustimmungserfordernis seitens der Unternehmensgewerkschaften.<sup>269</sup> Auch wenn in Japan die statistisch betrachtet Bereitschaft zu gerichtlichen Auseinandersetzungen in Kündigungsfällen eher gering ausfällt, ist das Niveau des Kündigungsschutzes durchaus als hoch zu bezeichnen.

Der Kündigungsschutz hat jedoch in den letzten Jahren erhebliche Lockerungen erfahren. Während die bisherige Rechtsprechung stets eher arbeitnehmerfreundlich ausfiel und sich am Grundsatz der Aufrechterhaltung traditioneller japanischer Beschäftigungsprinzipien orientierte, ist gerichtlich seit den 1990er Jahren immer mehr entgegen des strengen Kündigungsschutzprinzips entschieden worden. Die Rechtsprechung scheint nunmehr stärker aufgrund der Einsicht zu verfahren, dass das traditionell hohe Niveau an Beschäftigungssicherheit für Stammbeschaftungsangehörige großer Unternehmen dauerhaft nicht mehr haltbar ist. Dieses Zugeständnis an ökonomische Handlungsnotwendigkeiten spiegelt sich auch in der jüngeren Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wider, die nun mehr und mehr auch zulasten der betroffenen Arbeitnehmer entscheiden. Die Tatsache, dass ältere Arbeitnehmer nicht nur in Deutschland, sondern auch in Japan in der jüngeren Vergangenheit immer häufiger zu Opfern unternehmerischer Rationalisierungsmaßnahmen geworden sind, ist bereits am Beispiel der Vorruhestandspraktiken einiger Großunternehmen wie z.B. *Nissan* deutlich geworden. Die Flexibilitätsspielräume personalpolitischer Anpassungsinstrumentarien ermöglichen jedoch vielen japanischen Unternehmen

---

<sup>268</sup> Vgl. Holzhausen (1998), S. 20.

<sup>269</sup> Näheres hierzu vgl. Schregle (1993), S.507 ff.

ein Absehen von betriebsbedingten Kündigungen zulasten älterer Arbeitnehmer.<sup>270</sup> So konnte mittels Versetzungen in Tochter- oder Partnerunternehmen oder auf Schonarbeitsplätze einer massiveren Externalisierung Älterer bisher entgegengewirkt werden. Die Arbeitsplatzsicherheit stellt vor dem Hintergrund traditioneller Beschäftigungsprinzipien nach wie vor einen unbestrittenen Wert innerhalb der Praxis japanischer Arbeitsbeziehungen dar. Hier offenbart sich auch eine kulturelle Facette gesellschaftlicher Wertvorstellungen, die der Arbeitsrechtler *Johannes Schregle* wie folgt beschrieben hat:

„Such principles reflect a general aversion in Japanese society to the very idea of dismissal. Job security enjoys high priority among Japanese social values. Termination of employment by the employer, for whatever reason, except under very rare and genuinely cogent and exceptional circumstances, is an act which is frowned upon and which is considered disgraceful and objectionable. In Japan, dismissal has a stigma attached to it which has no parallel in Western countries.“<sup>271</sup>

### ***Senioritätsorientierte Entlohnung und lebenslange Einstellung***

Der Rechtsgedanke der Sicherung der Rechte Älterer im Arbeitsleben spiegelt sich in traditionellen japanischen Beschäftigungsprinzipien wider, die jedoch gegenwärtig aufgrund wirtschaftlicher Anpassungszwänge immer stärker angegriffen bzw. in der Auflösung begriffen sind. Das japanische Beschäftigungssystem wird in der Literatur oft anhand eines „Drei-Säulen-Modells“ beschrieben, das sich zusammensetzt aus den Prinzipien der „lebenslangen Einstellung“, der senioritätsorientierten Vergütung und dem System der Unternehmensgewerkschaften. Die Arbeitsmarktsäulen haben sich insbesondere in den großen Unternehmen der Privatwirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung etabliert und betreffen nur die regulären Beschäftigungsverhältnisse. Involviert sind folglich nur die (in der Regel männlichen) Stammarbeitnehmer des internen Arbeitsmarktsegmentes, deren Anteil nur ca. einem Drittel aller

---

270 Die meisten japanischen Unternehmen sehen im Falle des freiwilligen oder unfreiwilligen Ausscheidens ihrer Beschäftigten (z.B. Kündigung, Verrentung, Tod) Abfindungszahlungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung vor. Diese werden aus Pensionsrückstellungen finanziert und erfolgen entweder in Form einer Annuitätenleistung oder mittels Auszahlung einer Pauschale. Die Höhe der Leistungen bestimmt sich nach dem Senioritätsprinzip, d.h. nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, wobei die Abfindung im Falle des freiwilligen Ausscheidens aus dem Unternehmen geringer ausfällt als bei einem unfreiwilligen Austritt.

271 Vgl. Schregle (1993), S. 510.

japanischen Arbeitnehmer entspricht.<sup>272</sup> Betrachtet man die historischen Ursprünge traditioneller japanischer Beschäftigungsprinzipien, so wird deutlich, dass es sich hier weniger um ideologisch orientierte Manifestationen (etwa im Sinne eines besonderen Unternehmensfamiliarismus oder einer erhöhten Wertschätzung des Alters) handelt als um wirtschaftlich-pragmatische Instrumentarien zur Sicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Unternehmen. Die Prinzipien der senioritätsorientierten Entlohnung und der lebenslangen Einstellung etablierten sich in den Anfängen der industriellen Verstrickung und der Entwicklung der Zuliefererproduktion, die eine Bindung des (vor allem ingenieurwissenschaftlichen) Wissens erforderte. Die während der Kriegswirtschaft zunehmende Technologisierung und das Wirtschaftswachstum der 1920er und 1930er Jahre verlangten insbesondere in den Bereichen der Schwer- und Rüstungsindustrie einen Einsatz qualifizierter Arbeitskräfte. Als Akt bewusster Institutionenbildung traten die Unternehmen dem Problem des Facharbeitermangels mit Versprechungen im Hinblick auf Sicherheits- und Entlohnungsperspektiven zugunsten der Arbeitnehmer entgegen.

Aufgrund des in großen Unternehmen immer noch hohen Stellenwerts senioritätsorientierter Vergütungselemente ist das Festhalten an fixen Rentenaltersgrenzen für diese Unternehmen kostengünstig, wenn man die Tatsache berücksichtigt, dass Senioritätslöhne dann *pareto*-effizient sind, wenn jüngere Beschäftigte unterhalb des Werts ihrer Grenzproduktivität vergütet werden und älteren Beschäftigten mit zunehmendem Alter höhere Löhne und Gehälter ausbezahlt werden.<sup>273</sup> Die Stammarbeitnehmer großer Unternehmen obendrein insbesondere auch von erheblichen betrieblichen Sozialleistungen. Aber auch viele der kleinen und mittleren Unternehmen wenden traditionelle Beschäftigungspraktiken an.<sup>274</sup> Das Prinzip einer auf die Dauer der Lebensarbeitszeit angelegten Beschäftigung ist häufig nur in Verbindung mit entsprechenden Versetzungen oder Umsetzungen zu realisieren. Die Aufrechterhaltung des Prinzips der senioritätsorientierten Entlohnung bedeutet insbesondere angesichts der gesellschaftlichen Überalterung für die Unternehmen einen enormen Anstieg der Arbeitskosten. *Kotaro Oshige* schließt hieraus etwas sarkastisch:

„Es liegt auf der Hand, dass sich im Personalmanagement die Diskussion über die 'überflüssigen älteren Arbeitnehmer', d.h. vor allem auf die mittlere Managementebene, konzentriert.“<sup>275</sup>

272 Vgl. Distelrath (1998), S. 25.

273 Vgl. Lazear (1979).

274 Vgl. Naohiro (2000), S. 20.

275 Vgl. Oshige (2003), S. 8.

Die Unternehmen sind diesem Finanzierungsproblem bislang unter anderem dadurch begegnet, indem sie älteren Arbeitnehmern nach Erreichen der Altersgrenze für die Pflichtpensionierung nur noch geringere Löhne und Gehälter auszahlten, Versetzungen in Tochter- oder kleinere Unternehmen innerhalb der vertikalen Kooperationsysteme vornahmen oder einen Teil der Arbeitnehmer mit 60 Jahren gegen Zahlung einer Abfindung in den Ruhestand drängten.<sup>276</sup> Die geplante Erhöhung der Altersgrenze für die Pflichtpensionierung von 60 auf 65 Jahre ist eine politische Konsequenz dieser, insbesondere von Seiten des japanischen Arbeitsministeriums kritisierten unternehmerischen Fehlstrategien. Im Fokus japanischer Personalpolitik stehen nunmehr auch die stärkere Betonung leistungsorientierter Vergütungselemente, die Kürzung betrieblicher Sozialleistungen, die Abschaffung von Arbeitszeitkontrollen (mit dem Effekt tatsächlich geleisteter Mehrarbeit) und die Schaffung von Maßnahmen zur Mobilitätssteigerung. Aus Sicht der japanischen Unternehmen erscheint eine Reduzierung der Personalkosten aufgrund von ökonomischen Anpassungszwängen unumgänglich, um dauerhaft Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten. Damit sind insbesondere die privilegierten Rechtspositionen älterer Stammarbeitnehmer, die bislang ihre Grundlage in traditionellen Beschäftigungsprinzipien fanden, mehr und mehr gefährdet.

### 6.1.5 Tarifliche und betriebliche Regularien

#### ***Weiterführende Beschäftigungssysteme und Personaltransfers***

Bei der Erklärung der hohen Arbeitsmarktintegration Älterer spielen aus der Perspektive der japanischen Beschäftigungspraxis zunächst Personaltransfers eine wichtige Rolle, die insbesondere größere japanische Unternehmen im Rahmen von personalpolitischen Anpassungsmaßnahmen als Alternativen zu Kündigungen nutzen. Hierbei handelt es sich um Versetzungen und Umsetzungen, die entweder zeitweilig, d.h. auf eine Dauer von bis zu vier Jahren begrenzt sind (*zaiseki shukkō*) oder auf unbestimmte Zeit bzw. endgültig erfolgen können (*tenseki shukkō*). Derartige Transfermaßnahmen besitzen keine gesetzliche Grundlage, sondern beruhen auf langjähriger betrieblicher Praxis und ermöglichen insbesondere in größeren Unternehmen Flexibilitätsspielräume in Bezug auf den Einsatz älterer Arbeitskräfte. Beschäftigte mittleren und höheren Alters sind statistischen Angaben zufolge besonders häufig von Versetzungen in Form von *tenseki shukkō* betroffen.<sup>277</sup> Für jüngere Beschäftigte

<sup>276</sup> Vgl. Seike (1997), Internet.

<sup>277</sup> Vgl. Sato (1996), Internet.



stellen Personaltransfers in der Regel Bestandteile von Trainingsmaßnahmen *on the job* innerhalb einer breit angelegten innerbetrieblichen Ausbildung dar. Transfers erfolgen entweder innerhalb der betroffenen Betriebe oder im Wege einer Ausgliederung in Tochter- und Partnerunternehmen, etwa durch eine Vermittlung von Ersatz-tätigkeiten bei kleineren Zuliefererunternehmen oder durch ein Angebot befristeter Beraterverträge innerhalb der Unternehmensgruppen.

Werden ältere Mitarbeiter in Form von *tenseki shukkō* ausgegliedert, richten sich die Beschäftigungsbedingungen üblicherweise nach den Regeln der übernehmenden Unternehmen aus, wobei es sich jedoch nicht um Entlassungen handelt, sondern die Arbeitsverhältnisse mit den entsendenden Unternehmen fortbestehen. Während die Entsandten im Rahmen von befristeten Personaltransfers in der Regel keine wesentlichen Vergütungseinbußen hinnehmen müssen, geht mit der endgültigen Entsendung oft ein erheblicher Vergütungsverlust einher, der auch mit einer Einbuße des durch den alten Arbeitsplatz vermittelten Sozialprestiges verbunden sein kann. Insbesondere diejenigen, die nach ihrem Ausscheiden aus großen Unternehmen eine Anstellung in kleinen und mittleren Unternehmen finden, erleiden in der Regel erhebliche Einkommenseinbußen. Einige Unternehmen gleichen jedoch versetzungsbedingte Verdienstunterschiede zu Gunsten der Beschäftigten aus. Da immer mehr Unternehmen die Gehaltszahlungen für entsandte Mitarbeiter in voller Höhe übernehmen<sup>278</sup>, stellen Personaltransfers für die entsendenden Unternehmen preiswerte Personalanpassungsinstrumente dar. Häufig wird daher auf ältere Arbeitnehmer ab ca. 55 Jahren sozialer Druck im Hinblick auf deren Akzeptanz bzgl. geplanter Versetzungsmaßnahmen ausgeübt.<sup>279</sup> Jedoch sind Tochter- oder Partnerunternehmen aufgrund von wirtschaftlichen Engpässen oder fehlenden Einsatzmöglichkeiten nicht immer zu einer Aufnahme entsandter Beschäftigter bereit.<sup>280</sup> Ältere Manager, die nicht im Wege von Personaltransfers versetzt werden und einem Engpass an Aufstiegsmöglichkeiten begegnen, werden häufig von Unternehmen verpflichtet, ihre leitenden Positionen zugunsten von jüngeren Mitarbeitern zu räumen (*yakushoku teinen*), wobei sie oftmals bis zur betrieblichen Pensionierungsgrenze den nachrückenden Managern beratend zur Seite stehen. Angesichts des immer höher werdenden Anteils älterer Arbeitskräfte in den Unternehmen ist ferner ungewiss, wie

278 Vgl. Teicher (1996), S. 138.

279 Gesetzlich ist im Rahmen von Personaltransfers grundsätzlich die Einholung der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer vorgeschrieben. Im Rahmen einer 1996 vom japanischen Arbeitsministerium durchgeführten Befragung gaben 73,8% der Befragten an, vor einem Transfer um ihre Zustimmung gefragt worden zu sein, während immerhin 11,8% der Betroffenen vor vollendete Tatsachen gestellt wurden, vgl. Sato (1996), Internet.

280 Vgl. Teicher (1996), S. 139.

lange noch in größerem Umfang Entlassungen im Fall von personalplanerischen Engpässen innerhalb der Unternehmensgruppen vermieden werden können. So könnten in Zukunft Versetzungen nicht nur innerhalb von Unternehmensverbänden, sondern auch vermehrt zwischen voneinander unabhängigen Unternehmensgruppen stattfinden.<sup>281</sup>

Für die Gruppe der Beschäftigten, die das reguläre Eintrittsalter im Rahmen der Arbeitnehmerrentenversicherung (mind. 60 Jahre) erreicht haben und die Wartezeit bis zum Erreichen der Anspruchsberechtigung im Rahmen der Volksrente (65 Jahre) überbrücken wollen, stellen weiterführende Arbeitsverhältnisse (*shokutaku*) in Form von Wiedereinstellungs- oder Weiterbeschäftigungssystemen eine Möglichkeit zugunsten einer Verlängerung der Erwerbsphase dar. Nach dem altersbedingten Ausscheiden aus dem regulären Arbeitsverhältnis bestehen in vielen japanischen Unternehmen Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung (*kinmu enchō*) oder Wiedereinstellung (*saikoyō*) bei den Stammunternehmen oder bei Subkontraktoren, Tochter- oder Partnerunternehmen, jedoch in beiden Fällen in der Regel zu geringeren Gehältern als zuvor und verbunden mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. Untersuchungen zufolge betragen die Gehaltskürzungen in großen Unternehmen in über der Hälfte der Fälle mehr als 40%.<sup>282</sup> In der Akzeptanz der Gehaltseinbußen seitens der Beschäftigten vermutet *Harald Conrad* eine Gegenleistung für die Gewähr senioritätsorientierter Löhne und impliziter Beschäftigungsgarantien.<sup>283</sup> Dieser Konsens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern offenbart einen Aspekt japanischer Unternehmenskultur, mit dem auch die Unternehmensgewerkschaften konform zu gehen scheinen, da Vergütungserhöhungen zugunsten älterer Arbeitnehmer bisher nicht auf ihrer politischen Agenda standen.

Die folgende Abb. 4 zeigt, dass die als „Soll-Norm“ formulierte Obliegenheit bezüglich der Einführung von weiterführenden Beschäftigungssystemen für Ältere von einem Großteil der japanischen Unternehmen umgesetzt und von den meisten älteren Beschäftigten praktiziert wird. So geht aus den Statistiken hervor, dass im Jahr 2004 64,3% der Unternehmen, die eine Rentenaltersgrenze zwischen 60 und 64 Jahren vorsahen, weiterführende Beschäftigungssysteme anboten. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass derartige Vertragsmodelle keine allgemeine Beschäftigungsgarantien darstellen, sondern in der Regel nur ausgewählten älteren Stammarbeitnehmern angeboten werden, die die jeweiligen personalplanerischen Bedürfnisse

---

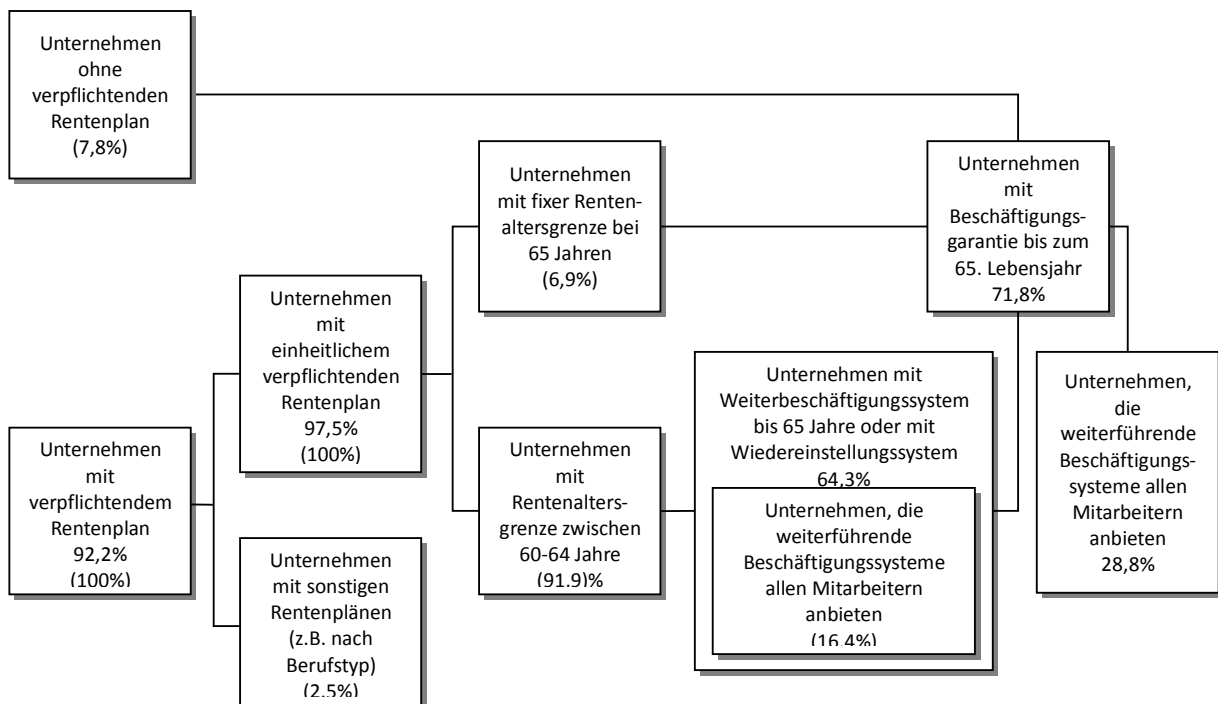
281 Vgl. Sato (1996), Internet.

282 Vgl. *Kōsei Rōdōshō Ōsaka Rōdōkyoku* (2007), Internet.

283 Vgl. Conrad (2009), S. 122.

der Unternehmen erfüllen. So gaben laut dieser Statistik nur 16,4% der Unternehmen mit einer verpflichtenden Rentenaltersgrenze zwischen 60 und 64 Jahren an, derartige Modelle grundsätzlich sämtlichen Mitarbeitern anzubieten. Hieran wird deutlich, dass die Möglichkeit zur Fortführung von Erwerbsarbeit für ältere japanische Arbeitnehmer entscheidend bedingt wird durch den Dualismus zwischen betriebsinternem und externem Arbeitsmarkt.

**Abb. 4: Japanische Unternehmen mit weiterführenden Beschäftigungsmodellen für Ältere<sup>284</sup>**



Quelle: Naikakufu (2004), Internet, eigene Übersetzung.

Tab. 8 liefert einen Überblick über prozentuale Anteile japanischer Unternehmen verschiedener Branchen, die weiterführende Beschäftigungssysteme für Ältere anbieten. Hieraus geht hervor, dass im Jahr 2004 nahezu alle Unternehmen in sämtlichen Branchen eine fixe Altersgrenze für die Pflichtpensionierung vorsahen und die meisten Unternehmen Wiedereinstellungs- oder Weiterbeschäftigungssysteme anboten. Hier wird deutlich, dass unabhängig von den Besonderheiten jeweiliger Wirtschaftsbranchen das Modell der verlängerten Lebensarbeitszeit von den meisten japanischen Unternehmen praktiziert wird, wobei die Wiedereinstellung in einem anderen Betrieb gegenüber der Alternative der Weiterbeschäftigung häufiger angeboten wird und ein Großteil der älteren Beschäftigten in Form von endgültigen Personaltransfers (*tenseki shukkō*) in andere Betriebe ausgegliedert wird.

<sup>284</sup> Die Abbildung bezieht sich auf Unternehmen mit mehr als 30 Mitarbeitern.

**Tab. 8: Unternehmen mit und ohne "shokutaku" nach Branchen***(in %) (Stand: 2004)*

Branche	Unternehmen mit fixem Rentenalter	Insg.	Unternehmen mit Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssystemen			Unternehmen ohne Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssysteme			
			Unternehmen, die eine Einführung solcher Systeme planen						
			Weiterbeschäftigung	Wiedereinstellung	Beide	Weiterbeschäftigung	Wiedereinstellung	Beide	Keine
Transport	95,8	78,4	15,6	48,2	14,6	-	2,0	2,8	16,7
Groß- und Einzelhandel	97,0	73,1	10,0	49,9	13,1	0,1	4,0	2,6	20,1
Finanzen und Versicherungen	97,0	58,6	5,0	48,6	4,9	0,4	2,5	1,1	37,5
Immobilien	90,3	71,2	9,0	51,9	10,3	2,4	3,7	3,7	19,0
Gastronomie, Hotelgewerbe	97,7	70,9	16,8	35,2	18,9	1,2	4,3	3,5	20,1
Gesundheitswesen, soziale Dienste	94,6	64,6	17,0	29,2	18,4	1,4	3,8	10,3	19,9
Bildung	95,6	64,7	15,6	42,6	6,5	1,1	5,1	7,2	21,8
Sonstige Dienstleistungen	93,9	69,4	12,4	42,0	15,0	1,2	2,3	2,6	24,5

Quelle: *Japan Institute of Labour, Policy and Training* (2005), S. 30.

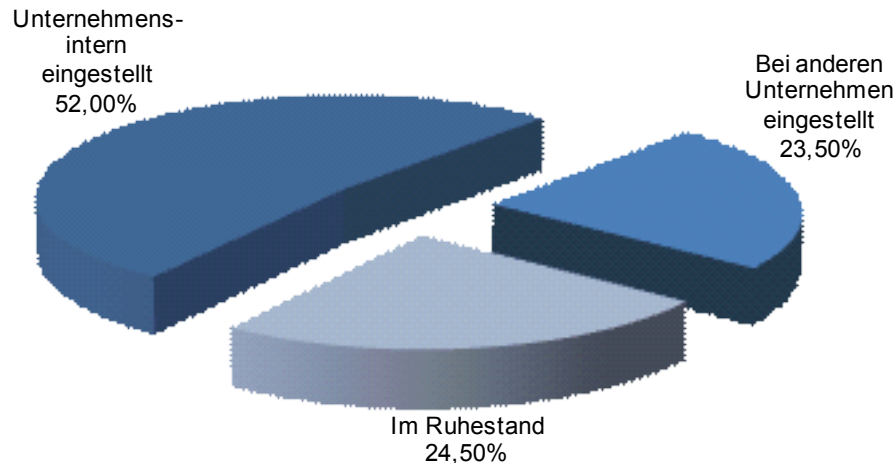
Viele der größeren Unternehmen unterhalten inzwischen eigene Personalgesellschaften, die neben der allgemeinen Personalbeschaffung mit der Verteilung der älteren Beschäftigten in derartige Systeme betraut sind. Die Unternehmen sind nach geltendem Recht ermächtigt, in Kooperation mit den Unternehmensgewerkschaften „geeignete Kriterien“ zur Auswahl älterer Arbeitnehmer festzulegen, denen eine Weiterbeschäftigung oder Wiedereinstellung angeboten werden soll. Die Auswahlkriterien sollen möglichst objektiv, spezifiziert und verständlich sein, wobei auf bloßen Empfehlungen von Vorgesetzten beruhende Auswahlentscheidungen in der Regel nicht anerkannt werden. Materielle Voraussetzung für den Abschluss von weiterführenden Beschäftigungsverhältnissen ist in der Regel der konkrete Bedarf des Unternehmens an der Arbeitskraft, die Zustimmung des Betroffenen sowie dessen

gesundheitliche Leistungsfähigkeit. So wird sichergestellt, dass der weitere Einsatz der Betroffenen mit Wirtschaftlichkeitsaspekten vereinbar ist und personalplanerische Gestaltungsspielräume für das Unternehmen erhalten bleiben.

### ***Das Beispiel Yokogawa Electric Corporation***

Ein anschauliches Beispiel für die rechtliche und praktische Handhabung von weiterführenden Beschäftigungssystemen liefert das japanische Unternehmen *Yokogawa Electric Corporation*, ein Hersteller von Mess- und Regeltechnik, der gegenwärtig ca. 18.000 Mitarbeiter beschäftigt und 23 japanische sowie 59 weltweite Tochterunternehmen unterhält. Das Unternehmen hat sich bereits seit 1975 um eine effektive Nutzung der Arbeitskraft seiner älteren Beschäftigten bemüht und hierzu verschiedene personalstrategische Programme entwickelt. So hat es sich anhand des Leitsatzes *“work as long as possible“* eine integrative Personalpraxis zugunsten älterer Beschäftigter zum Ziel gemacht, wobei die diesbezügliche Planung in Zusammenarbeit zwischen dem Personalbüro und einer Zeitarbeitsagentur erfolgt, die von verschiedenen Unternehmen innerhalb der Region gegründet wurde. Aufgrund einer Empfehlung durch das Management wird Stammbeschaftsangehörigen nach Erreichen der Rentenaltersgrenze von 60 Jahren der Abschluss neuer Arbeitsverträge angeboten. Ab dem Lebensalter von 55 Jahren erfolgt ferner eine spezielle Karriereplanung (*career counseling*), wobei hier weitere Entwicklungsperspektiven der betroffenen Arbeitnehmer sowie Wünsche seitens des Managements und der Beschäftigten erörtert werden.

Vorgeschlagenen Arbeitnehmern bietet das Unternehmen auf ein Jahr befristete Arbeitsverträge an, die einen Abschlusszeitraum von maximal fünf Jahren garantieren. Ab einem Alter von 65 Jahren erfolgt indes nur noch der Abschluss von Einjahresverträgen ohne eine dauerhafte Einstellungsgarantie. Die Arbeitsverträge sehen Teilzeitarbeit auf der Grundlage individueller Vereinbarungen vor, so dass sowohl den Bedürfnissen der Betroffenen nach einer Kombination aus Arbeitsvergütung und Pensionsleistungen als auch dem konkreten Personalbedarf des Unternehmens entsprochen werden kann. Den betroffenen Arbeitnehmern werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben 80% ihres Rentenanspruchs ausgezahlt, soweit die Summe von Gehalt und Rente 220.000 Yen (ca. 1.760 Euro) monatlich nicht übersteigt. Der Gehaltsanspruch beträgt für alle Arbeitnehmer einheitlich 100.000 Yen (ca. 800 Euro) monatlich plus einen halbjährlichen Bonus in Höhe von insgesamt 400.000 Yen (ca. 3.290 Euro).

**Abb. 5: Beschäftigte ab 60 Jahren bei Yokogawa Electric Corp.****(Stand: 1. Quartal 2004)**

Quelle: Yokogawa Human Create Corporation (2004), eigene Darstellung.

Auch einige ausländische Unternehmen in Japan praktizieren vergleichbare weiterführende Beschäftigungsmodelle für ältere Arbeitnehmer. Die japanische Vertretung der *Bosch*-Gruppe beispielsweise bietet ein System an, wobei vom Management ausgewählten Arbeitnehmern nach dem Erreichen der regulären Rentenaltersgrenze neue Verträge angeboten werden, sofern der weitere Einsatz der Arbeitskraft den Anforderungen des Unternehmens in Bezug auf Arbeitsmotivation, Arbeitsleistung, Erfahrung und Gesundheitszustand der Betroffenen sowie den aktuellen personalplanerischen Strategien entsprechen. Die neuen Verträge sehen eine Vergütung auf Stundenbasis vor und haben eine Laufzeit von drei Jahren, wobei die Unternehmensgruppe gegenwärtig eine stufenweise Verlängerung auf fünf Jahre für nach 1949 geborene Arbeitnehmer beabsichtigt. Ein spezielles *career counseling* ist indes nicht vorgesehen. Der japanische Kühlgerätehersteller *Micom* hat eine fixe Rentenaltersgrenze sogar ganz abgeschafft und verfährt mit dem Ziel einer möglichst langen Einbindung älterer Arbeitnehmer, sofern diese arbeiten wollen und können.

### **Innerbetriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer**

Eine Besonderheit des japanischen Beschäftigungssystems bildet auch der Stellenwert, der der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer beigemessen wird. So wird in Japan im Vergleich zu Deutschland weniger Wert auf eine zwischenbetriebliche Vergleichbarkeit bzw. Transferierbarkeit beruflicher Qualifikationen und Abschlüsse gelegt. Die fachliche Qualifikation der Berufsanfänger spielt bei

der Einstellung in der Regel nicht die entscheidende Rolle, da Fachkenntnisse in erster Linie anhand von *on-the-job-training* und *job rotation* vermittelt werden.<sup>285</sup> Kriterien, die japanische Unternehmen bei der Rekrutierung ihrer Stammbeschaften zugrunde legen, heben weniger auf Fachkenntnisse als auf Aspekte der Persönlichkeit und des individuellen Leistungswillens ab. Im Rahmen einer vom Arbeitsministerium durchgeführten Studie<sup>286</sup> wurde festgestellt, dass bei der Vergabe von Arbeitsplätzen im Büro- und im Produktionsbereich an Oberschul-, Hochschul- und Fachschulabsolventen Arbeitswille und Arbeitseifer der Bewerber am stärksten von den Unternehmen nachgefragt wurden. Vor allem in den großen Unternehmen werden die jungen (männlichen) Stammbeschaftsmitglieder in erster Linie auf das Unternehmensprofil und den unternehmenstypischen „Spirit“ geprägt und erfahren dort eine möglichst breite betriebliche Fachausbildung. Berufseinsteiger werden in der Regel zunächst in internen Trainingscentern technisch oder kaufmännisch ausgebildet und dann anhand von innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen weitergehend spezialisiert. Das Prinzip der innerbetrieblichen Weiterbildung wirkt bis in die späte Erwerbsphase, wobei viele Unternehmen älteren Arbeitnehmern Weiterbildungskurse *on the job* anbieten und auch viele kleinere und mittlere japanische Unternehmen über langfristig orientierte Weiterbildungssysteme verfügen.

Das Prinzip einer langfristig angelegten innerbetrieblichen Weiterbildung wirkt für ältere Beschäftigte in Japan als weiterer Stabilisator im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktintegration. Die kontinuierliche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist eine notwendige Voraussetzung, um in Zeiten immer älter werdender Belegschaften und des raschen technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels Produktivität, Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten. Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen stellen wichtige personalpraktische Instrumente dar, um das Leistungsprofil der Betroffenen an konkrete Bedürfnisse der Unternehmen anzupassen. Mit Hilfe einer langfristig ausgelegten Karriereplanung, die Weiterbildungsmaßnahmen in jedem Lebensalter vorsieht, wird die Gefahr eines Dequalifizierungsrisikos zulasten Älterer eingedämmt, sofern eine

---

285 Das japanische System der innerbetrieblichen Weiterbildung fußt historisch auf personellen Bindungsbemühungen der Unternehmen während der Hochwachstumsphase der 1960er Jahre, die gekennzeichnet war durch einen Mangel an jüngerem Personal und die Notwendigkeit einer Aus- und Weiterbildung junger Arbeitskräfte in den Betrieben. Aufgrund des Technologiewandels und des rasanten Wachstums der Elektronikindustrie in den 1990er Jahren sowie im Rahmen der Umstrukturierung der Stahlindustrie wurden erneut in Kooperation mit den Unternehmensgewerkschaften und mit Hilfe staatlicher Unterstützung Bildungsinvestitionen in das Humankapital der Betriebe getätigt.

286 Vgl. Fürstenberg/Ruttkowski (1997), S. 104/105.

dauerhafte Partizipation Äterer an Weiterbildungsmaßnahmen gewährleistet wird. Während statistischen Untersuchungen zufolge in Deutschland die Partizipation älterer Menschen an Weiterbildungsangeboten gegenwärtig eher gering ausfällt<sup>287</sup>, liegt bislang über das Ausmaß der Partizipation Äterer noch kein ausreichendes Datenmaterial vor. Die *OECD* beruft sich derweil auf Ergebnisse eines Vergleichs zwischen dem japanischen Weiterbildungssurvey und dem *International Adult Literacy Survey* der *OECD*, die beide nahe legen, dass die Partizipation der 55-jährigen und älteren japanischen Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung im internationalen Vergleich besonders hoch ausfällt.<sup>288</sup> Es ist jedoch zu beachten, dass der staatlich gewährte Weiterbildungszuschuss für ältere Beschäftigte nur in geringem Umfang in Anspruch genommen wird und daher nicht von einer hohen Eigeninitiative Äterer auszugehen ist.<sup>289</sup>

In jüngerer Zeit regen jedoch Unternehmen aus Kostengründen Arbeitnehmer verstärkt zu mehr Eigeninitiative an. So wird versucht, Beschäftigte etwa zu einem Selbststudium oder einer Teilnahme an Fernstudiengängen zu motivieren. Einige Kommunen bieten nun auch in Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitsämtern Weiterbildungskurse für ältere Arbeitnehmer an, wobei die Lohn- und Unterbringungskosten staatlich bezuschusst werden. Die Nutzung staatlicher Weiterbildungsprogramme erfolgt jedoch noch nicht auf breiter Basis, zumal viele kleinere Unternehmen verwaltungstechnisch nicht in der Lage sind, Förderanträge zu stellen. Für ältere Arbeitnehmer stellt die Aufforderung zur Teilnahme an staatlichen Weiterbildungsmaßnahmen häufig die Vorstufe zu einer Versetzung oder Umsetzung dar, so dass viele Betroffene diesbezügliche Anregungen nur zögerlich annehmen oder ganz verweigern. Diese Entwicklungen liefern einen Anhaltspunkt bezüglich der Annahme, dass privilegierte Rechtspositionen älterer Stammarbeitnehmer vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Anpassungszwänge nicht mehr so sicher sind wie in früheren Zeiten des starken Wirtschaftswachstums.

---

287 Vgl. Wachtler/Franzke/Balcke (1997), S. 24; Rimser (2006), S. 156 ff.

288 Vgl. OECD (2004), S. 129.

289 Vgl. Conrad (2009), S. 136.



## 6.2 Kulturelle Bezüge der Regulierung von Alterserwerbsarbeit

### 6.2.1 Der demographische Hintergrund

Die gesellschaftliche Überalterung, die sich in Japan im internationalen Vergleich besonders rasch vollzieht, bildet einen wesentlichen Motivator im Hinblick auf Steuerungsfragen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit. Die abnehmende Geburtenrate, die mit einer steigenden Lebenserwartung einhergeht, führt wie auch in Deutschland zu einem Bevölkerungsrückgang und zu einem Anstieg des Anteils älterer und alter Menschen in der Bevölkerung. Betrug die Lebenserwartung in Japan im Jahr 2000 für Frauen noch 85 und für Männer 78 Jahre, so wird im Jahr 2050 laut Angaben des *National Institute of Population and Social Security Research* ein Anstieg auf 89 Jahre für Frauen bzw. 81 Jahre für Männer prognostiziert.<sup>290</sup> 2050 wird voraussichtlich der Anteil der über 65-Jährigen an der japanischen Gesamtbevölkerung mehr als ein Drittel der Gesamtbevölkerung betragen (vgl. Abb. 6 unten). Obendrein wird erwartet, dass der Anteil der über 75-Jährigen innerhalb dieser Bevölkerungsgruppe ebenfalls rasch ansteigen wird.

Anhand der geschätzten Entwicklung des Alterslastquotienten<sup>291</sup>, der statistischen Prognosen zufolge im Jahr 2025 ca. 50% und im Jahr 2050 bereits ca. 70% betragen wird<sup>292</sup>, stellt ein *OECD-Bericht (Ageing and Employment Policies: Japan)* fest, dass Japan im Vergleich zu den meisten anderen *OECD*-Ländern schneller überaltert.<sup>293</sup> Mit diesen Entwicklungen geht wie auch in Deutschland eine Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials<sup>294</sup> und eine Überalterung der Erwerbsbevölkerung einher. Der Druck auf die Rentenkassen stellt sich jedoch, wie bereits zuvor erwähnt wurde<sup>295</sup>, im Vergleich zur Situation in Deutschland weniger gravierend dar, da die

---

290 Der Alterslastquotient beschreibt den Anteil der Personen innerhalb der wirtschaftlich abhängigen älteren Bevölkerung bezogen auf die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter. Diese Definition lässt die tatsächliche ökonomischen Leistung beider Altersgruppen außer Acht. Für Deutschland wurde der Alterslastquotient aufgrund der alten Rechtslage („Rente mit 65“) häufig beschrieben als das Verhältnis der über 64-Jährigen zur Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 64 Jahren. Im Fall Japans beschreibt der Terminus das Verhältnis der über 65-jährigen zu den 20- bis 64-jährigen Erwerbspersonen.

291 Vgl. National Institute of Population and Social Security Research (2008), Internet.

292 Vgl. *OECD* (2004), S. 46.

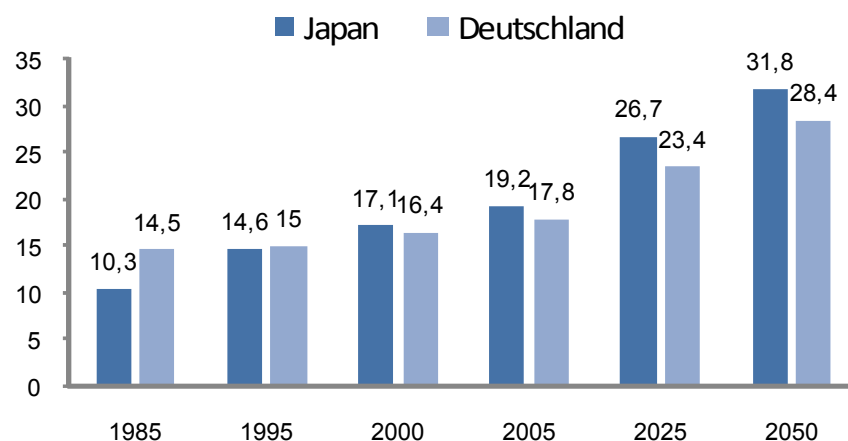
293 Vgl. *OECD* (2004), S. 43 ff.

294 Vgl. hierzu *OECD* (2004), S. 47 ff.

295 Vgl. hierzu Kap. 6.1.1.

japanischen öffentlichen Versorgungssysteme gegenwärtig noch über größere Finanzreserven verfügen. Gefahren im Hinblick auf das Wirtschaftswachstum sind von der Politik indes schon früh sehr ernst genommen worden, worauf auch die Tatsache hindeutet, dass einige Gesetze im Bereich der Förderung von Alterserwerbsarbeit bereits mehrere Jahrzehnte alt sind. Die japanischen institutionellen Errungenschaften auf dem Gebiet der Arbeitsförderung begreifen sich vor diesem Hintergrund insbesondere als Ausflüsse einer an gesamtgesellschaftlichen Belangen orientierten Staatsraison, die im Licht demographischer Handlungsnotwendigkeiten frühzeitig Rahmenbedingungen für eine integrative Beschäftigungspolitik und -praxis zugunsten Älterer geschaffen hat.

**Abb. 6: Anteil der über 65-Jährigen an der deutschen/japanischen Bevölkerung (in %) (1985-2050)**



Quelle: Usui (2003), S. 18, eigene Darstellung.

## 6.2.2 Besonderheiten politischer und sozialer Steuerung

### *Politische Machtverhältnisse*

Die Analyse institutioneller Rahmenbedingungen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Japan erfordert auch eine Auseinandersetzung mit ausgewählten Besonderheiten der politischen Kultur Japans. Der Vergleich mit den strukturellen Gegebenheiten in Deutschland offenbart zunächst, dass in beiden Ländern demokratische Prinzipien und Mechanismen im Rahmen staatlicher Steuerung mitunter beeinträchtigt werden, was insbesondere auf die Macht der großen politischen Parteien, die Stärke der Bürokratie, weitreichende Ermessensspielräume der Verwaltung sowie

die enge Verbindung der Führungseliten auf Basis von Kooperations- und Verhandlungssystemen zurückzuführen ist. Während innerhalb des politischen Systems Japans eine klare Dominanz der Institutionen des „eisernen Dreiecks“ aus Regierung, Ministerialbürokratie und Wirtschaft identifizierbar ist<sup>296</sup>, zeichnet sich das deutsche politische Machtgefüge primär durch den starken Einfluss und Pluralismus der politischen Interessenverbände aus, was eine Koordination im Rahmen der Entwicklung neuartiger beschäftigungspolitischer Konzepte im Rahmen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit eher erschwert als fördert.

Die Institutionalisierung des Prinzips der „offenen Lebensarbeitszeit“ anhand von weiterführenden Beschäftigungssystemen in japanischen Unternehmen erweist sich als eine zentrale Errungenschaft im Bereich der Förderung von Alterserwerbsarbeit, die jedoch nicht *per se* mit Arbeitgeberinteressen in Einklang steht, zumal dadurch personalplanerische Flexibilitätsspielräume entscheidend eingeschränkt werden. Als negativ aus Sicht der älteren Beschäftigten erweist sich wiederum die Tatsache, dass diese häufig gezwungen sind, im Rahmen weiterführender Beschäftigungssysteme (teils erhebliche) Vergütungseinbußen hinzunehmen. Nichtsdestotrotz hat sich in Japan das Prinzip der offenen Lebensarbeitszeit innerhalb der Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen bereits institutionell weitgehend verfestigt, ohne dass es zu einer Blockade durch gegnerische Akteure und Interessengruppen auf der politischen Bühne gekommen ist. Dies mag zum einen darin begründet liegen, dass aus Sicht der Arbeitgeber weiterführende Beschäftigungssysteme aus finanziellen Gründen attraktiv sind und Teilzeitverhältnisse besser mit den personalplanerischen Bedürfnissen der Unternehmen abgestimmt werden können. Die betroffenen Arbeitnehmer nutzen hingegen häufig die Kombination aus Arbeitsvergütung und Rentenleistungen zur Verbesserung der eigenen finanziellen Situation im Alter. Das Konzept einer verlängerten Lebensarbeitszeit mit der Gewähr von Flexibilitätsspielräumen ist somit auf eine breite soziale Akzeptanz gestoßen und hat sich dementsprechend in Gestalt eines allgemeinen Konsenses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern institutionell etabliert.

Einen Hintergrund dieser japanischen „Erfolgsgeschichte“ bildet im Vergleich zur Situation in Deutschland die Dominanz staatlicher Akteure bei der Durchsetzung gesamtgesellschaftlich relevanter Zielvorgaben. Das gegenwärtige Regulierungsniveau im Bereich der Förderung von Alterserwerbsarbeit in Japan ist zu einem gewissen Teil auf die politische Durchsetzungskraft staatlicher Akteure und die starke

---

<sup>296</sup> Näheres zum Verhältnis von Bürokratie und Industrie und den Machtbeziehungen innerhalb des „eisernen Dreiecks“ vgl. Moerke (2000), S. 1 ff und Johnson (1995), S. 115 ff.

Rolle informeller staatlicher Einflussnahmen im politischen Prozess zurückzuführen. Konsensorientierte Entscheidungsprozesse, politische „Cliqueswirtschaft“ sowie informelle Netzwerke zwischen den politischen Führungseliten spielen im Rahmen staatlicher Regulierung in Japan eine weitaus größere Rolle als in Deutschland. Staat und Regierung wirken anstelle von rechtsverbindlichen Vorgaben lenkend auf die Akteure der politischen Bühne ein und versuchen bereits im Vorfeld rechtsverbindlicher Entscheidungen einen möglichst breiten politischen Konsens zu erreichen. So wird die japanische Privatwirtschaft von der Bürokratie häufig im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens gezielt durch informelle Kontakte und Weisungen bzw. „administrative Lenkung“ (*gyōsei shido*) beeinflusst. Administrative Lenkung erfolgt oft mittels einer Vorlage ministerieller Gesetzesentwürfe an beteiligte politische und wirtschaftliche Akteure, im Wege einer Vorankündigung und Vorwegab-sprache politischer Zielvorstellungen sowie anhand von finanziellen Unterstützungsleistungen des Staates an die Akteure.<sup>297</sup> Beratungsausschüsse der Regierung (*shingikai*), die sich in der Regel aus ehemaligen Bürokraten, Wissenschaftlern, Industrie- und Gewerkschaftsvertretern zusammensetzen, spielen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens eine zentrale Rolle, indem sie konkrete Vorschläge entwickeln und Abschlussberichte erstellen, auf deren Grundlage die Ministerien Gesetzesvorlagen ausarbeiten und damit das Gesetzgebungsverfahren in Gang setzen.

Auffassungen in der Literatur, die von einem Pluralismus<sup>298</sup> autonomer Akteure auf der politischen Bühne Japans oder von einem konsensorientierten Neokorporatismus<sup>299</sup> nach dem Beispiel westlicher Nationen ausgehen, berücksichtigen nicht die geringe Präsenz von Gewerkschaftsvertretern in den politischen Gremien.<sup>300</sup> *T.J. Pempel* und *Keiichi Tsunekawa* haben daher die reine Korporatismusthese

---

297 Dies gilt insbesondere für die japanischen Großkonzerne innerhalb der horizontalen *keiretsu*-Verbünde. Seit längerem ist jedoch bei den vertikalen *keiretsu* (Zuliefererverbänden) eine Abnahme der Verflechtungen zwischen Bürokratie, Politik und Wirtschaft zu beobachten, was auf eine Tendenz in Richtung einer verstärkten Unabhängigkeit der wirtschaftlichen Akteure im politischen Prozess hindeutet, vgl. Moerke (2000), S. 10 ff. Moerke hat für den Zeitraum zwischen 1986 und 1998 die Verflechtungen zwischen Bürokratie und Privatwirtschaft nach Maßgabe der Repräsentanz von Ex-Ministerialbürokraten in den Vorständen der horizontalen und vertikalen *keiretsu* untersucht und festgestellt, dass Unternehmen innerhalb der vertikalen Verbünde sich zunehmend dem Einflussbereich der Bürokratie entzogen haben, um sich alternative Informationswege zu erschließen und ihre Abhängigkeit von staatlichen Akteuren zu reduzieren.

298 Vgl. z.B. Muramatsu/Kraus (1984), S. 126 ff.

299 Vgl. z.B. Samuels (2003), S. 1 ff.

300 Zum Verhältnis zwischen staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren im politischen Prozess werden in der Literatur unterschiedliche Auffassungen vertreten, die von der Annahme einer absoluten Machtposition der Bürokratie über die Betonung von Marktmechanismen bis hin zur Dominanz pluralistischer und neokorporatistischer Strukturen reichen, vgl. hierzu Seifert (1989), S. 134 ff.

relativiert und gehen aus guten Gründen von einem Korporatismus ohne weitreichende Einflussmacht der Gewerkschaften aus (*“corporatism without labour”*).<sup>301</sup> Gegenwärtig wirken zwar Gewerkschaftsdachverbände in verschiedenen formellen und informellen politischen Gremien mit, sie besitzen dort aber einen eher schwachen Einfluss. Dies liegt unter anderem daran, dass die Regierung gewerkschaftliche Gremienvertreter häufig nach Maßgabe von Konformitätskriterien bestimmt, die Gewerkschaften ein Forschungs- und Informationsdefizit gegenüber den Ministerien beklagen und Gewerkschaftsvertreter aus der Wissenschaft aus Eigeninteresse nicht selten ein regierungskonformes Verhalten an den Tag legen.<sup>302</sup>

Folgt man der These *Pempels* und *Tsunekawas*, so erscheint die Tatsache plausibel, dass das Konzept der verlängerten Lebensarbeitszeit unter Inkaufnahme von Vergütungseinbußen zulasten älterer Arbeitnehmer bislang nicht am Widerstand der Gewerkschaften gescheitert ist. Geht man davon aus, dass das Konsensstreben als ein zentrales Element der politischen Kultur Japans tendenziell als ein Hemmnis im Hinblick auf politische Kontroversen wirkt, so lässt sich das gegenwärtige Regulierungsniveau im Bereich der Förderung von Alterserwerbsarbeit insbesondere als Ausdruck einer Staatsraison begreifen, die vor dem Hintergrund einer alternden Erwerbsbevölkerung insbesondere den Erhalt der wirtschaftlichen Leistungskraft Japans und die Finanzkraft der öffentlichen Alterssicherungssysteme vor Augen hat.<sup>303</sup> Im Gegensatz zu den Verhältnissen in Deutschland ist der japanische Staat bislang besser in der Lage gewesen, eine Politik im Interesse gesamtgesellschaftlicher Zielvorstellungen zu realisieren, die nicht aufgrund von gegenläufigen Interessenlagen der Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und politischen Interessengruppen behindert worden ist. Die Institutionen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit begreifen sich jedoch nicht etwa als „politische Alleingänge“ des Staates, sondern als Ergebnisse einer erfolgreichen Interessenkoordination, wobei insbeson-

---

301 Vgl. *Pempel/Tsunekawa* (1979), S. 231 ff.

302 Bemerkenswert ist die Tatsache, dass die japanischen Gewerkschaften der geplanten Anhebung der rentenrechtlichen Regelaltersgrenzen im Rahmen der Arbeitnehmerrentenversicherung durchaus positiv gegenüberstehen und viele Gewerkschaften seit Beginn der 1970er Jahre sogar darauf hingewirkt haben. Vergleichsweise ist das deutsche Konzept der „Rente mit 67“ auf heftige Kritik seitens der Gewerkschaften und der Oppositionsparteien gestoßen, die darin aufgrund der damit verbundenen Rentenabschläge eine verkappte Rentenkürzung sehen und einer einheitlichen Verlängerung der Lebensarbeitszeit tendenziell negativ gegenüberstehen.

303 Dafür spricht auch, dass das *Stabilisierungsgesetz* von 1966, das auf eine erhöhte Arbeitsmarktintegration Älterer abzielt, im Zuge der damaligen Rentenreform auf den Weg gebracht wurde. Es begreift sich unter diesem Gesichtspunkt primär als ein Ergebnis der Bemühungen um eine Eindämmung der drohenden Finanzprobleme der öffentlichen Rentenversicherung.

dere finanzielle Anreize für Arbeitgeber und Beschäftigte als wesentliche Motivatoren zugunsten einer dauerhaften Arbeitsmarktintegration Älterer wirken.

### ***Das System der industriellen Arbeitsbeziehungen***

Nicht nur anhand ihrer geringen Präsenz in den politischen Gremien, sondern auch aufgrund ihrer engen Anbindung an die Unternehmensführungen offenbart sich die eher schwache Einflussmacht der japanischen Unternehmensgewerkschaften auf der politischen Bühne. So ist das japanische System der kollektiven Arbeitsbeziehungen grundsätzlich gekennzeichnet durch ein Kooperationsverhältnis zwischen Unternehmensführungen und Gewerkschaften im Sinne einer gemeinsamen Förderung unternehmerischer Interessen (Unternehmensgewerkschaftsprinzip).<sup>304</sup> Die Bindung der Gewerkschaften an die Unternehmen führt in der Regel dazu, dass politische Verhandlungen in der Regel zunächst auf betrieblicher Ebene geführt werden. *Hiroshi Okumura*<sup>305</sup> führt in diesem Zusammenhang kritisch aus:

„Denn im Japan der 'totalen Firmenfixierung' vertreten die Manager die Belange der Firma, und eine Einbeziehung der Gewerkschaft würde daher nur Verwirrung stiften. Obgleich also einerseits von der 'Firma als Gemeinschaft der Beschäftigten' gesprochen wird, lässt man andererseits diese an den Entscheidungen nicht teilhaben.“<sup>306</sup>

304 Auf unterster Ebene des dreistufigen japanischen Gewerkschaftssystems agieren die Unternehmensgewerkschaften (bzw. Betriebsgewerkschaften als deren Subformen) entweder als Organisationseinheiten eines Unternehmens oder plural (nach Alter, Geschlecht, Status oder Berufsgruppe) als Zusammenschluss mehrerer Gewerkschaften pro Unternehmen. Auf der mittleren Ebene verbinden sich die Unternehmensgewerkschaften zu Branchenförderationen, wobei im Vergleich zu Deutschland eine größere Vielfalt an Verbänden existiert. Tarifverhandlungen und *joint consultations* in Bezug auf außertarifliche Fragen finden im Gegensatz zum deutschen System in erster Linie auf betrieblicher Ebene statt. Das deutsche System weist indes andere Kompetenzverteilungen auf. Die deutschen Betriebsräte repräsentieren auf unterster Ebene der Unternehmen sämtliche Arbeitnehmer, sind aber weder zur Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen noch zu Tarifabschlüssen befugt. Die deutschen Gewerkschaftsorganisationen auf mittlerer Ebene verfügen über Tarifabschlussmacht, wohingegen die Vereinigungen auf oberster Ebene in erster Linie Koordinations- und Organisationsfunktionen wahrnehmen. Der Kontakt deutscher Gewerkschaften zu den Unternehmensführungen erfolgt in der Regel über Vertrauensleute.

305 Vgl. Okumura (1992), S. 93.

306 Vgl. Okumura (1992), S. 93. In Japan existiert ferner keine Mitbestimmung, so wie sie etwa das deutsche Betriebsverfassungsgesetz vorsieht. Eine Mitbestimmung nach deutschem Vorbild wurde zwar beispielsweise beim Konzern *Matsushita Electric Industrial Co.* bereits erwogen, aber von Seiten der Unternehmensführung und des Arbeitgeberverbandes *Nikkeiren* abgelehnt.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad fällt in Japan im Vergleich zu Deutschland geringer aus, da üblicherweise nur die Stammbeschaftsangehörigen größerer Unternehmen sowie Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung Gewerkschaftsmitglieder sind. Die japanische Gewerkschaftsbewegung zeichnet sich außerdem durch einen hohen Grad an politischer Fragmentierung aus, wobei ein dezentralisiertes System mit Richtungsgewerkschaften anstelle von Einheitsgewerkschaften dominiert.<sup>307</sup> Japanische Tarifverhandlungen bergen obendrein im Vergleich zu den deutschen Verhältnissen ein weitaus schwächeres Konfliktpotenzial. So liegt Artikel 28 der japanischen Verfassung<sup>308</sup> sowie dem japanischen Gewerkschaftsgesetz die grundlegende Auffassung zugrunde, dass Tarifverhandlungen primär von konsensorientierten Bemühungen anstelle von kämpferischen Maßnahmen geprägt sein sollten.<sup>309</sup>

Um die politische Rolle der japanischen Gewerkschaften im Prozess der Regulierung von Alterserwerbsarbeit nachzuvollziehen, bedarf es eines kurzen Blicks auf die Historie der Gewerkschaftsbewegung, die seit der frühen Nachkriegszeit einen Wandel von „radikal bis kooperativ“ vollzogen hat. Die Legalisierung der Gewerkschaften und die Einführung des Koalitions- und Streikrechts durch die amerikanische Besatzungsmacht führten zunächst zu einem raschen Erstarken linker, zum Teil auch radikal-kommunistischer Industriegewerkschaften. *Andrew Gordon*<sup>310</sup> fasst die drei Etappen der japanischen Gewerkschaftsbewegung nach dem zweiten Weltkrieg wie folgt zusammen: Während die *first unions* in der frühen Nachkriegszeit noch für einen ausgeprägten Egalitarismus und arbeiterfreundliche Ziele standen, lassen sich die *second unions* der 1950er Jahre als angepasster und unternehmensfreundlicher charakterisieren. Auf dieser Grundlage bildete sich in den folgenden Jahrzehnten das Modell kooperativer Gewerkschaften im Sinne des Leitbildes von „*politics and productivity*“ heraus.

---

307 Im Hinblick auf die unterschiedlichen rechtlichen und tatsächlichen Arbeitsbedingungen in großen und kleinen bzw. mittleren Unternehmen besteht eine Tendenz zur Bildung von unterschiedlichen Branchenföderationen, die aber gegenüber ihren Mitgliedsgewerkschaften eine eher geringe Durchsetzungsmacht besitzen und von diesen finanziell abhängig sind. Der 1987 mit dem Ziel der Stärkung der Gewerkschaftsmacht gegründete Dachverband *RENGO (Japanese Trade Union Confederation)* verfügt über kein Weisungsrecht über seine Mitgliedsorganisationen und ist von Kritikern zwar als potenziell politisch einflussreich, aber tatsächlich erfolglos bezeichnet worden. Auch die linksgerichteten Dachverbände *Zenroren* und *Zenrokyo* verfügen nur über Ratgeber- und Koordinationsfunktionen. Zwischen den Branchenföderationen und dem Dachverband existieren diverse Zwischenformen in Form von Gewerkschaftsräten oder Bündnisorganisationen.

308 Wortlaut: „Das Recht der Beschäftigten zur gemeinsamen Organisation, Verhandlung und kollektiven Aktion wird garantiert“.

309 Vgl. Nenninger (1994), S. 123.

310 Vgl. Gordon (1993).

*Makoto Kumazawa*<sup>311</sup> sieht wesentliche Gründe für das Scheitern der japanischen Gewerkschaftsbewegung in einem mangelnden Solidaritäts- und Klassenbewusstsein innerhalb der Arbeiterschaft, der fehlenden Berücksichtigung der Randbelegschaften im Zuge der gewerkschaftlichen Formierung und dem Versäumnis der Bildung einer industrieweiten Organisationsstruktur. Hinzuweisen ist ferner auf die organisatorische Zersplitterung der Gewerkschaften aufgrund von weltanschaulich-politischen Differenzen und engen parteipolitischen Bindungen sowie auf das Fehlen interner Kompetenzen und Weisungsbefugnisse der Branchenförderungen und Verbände. Schließlich hat auch der fehlende gewerkschaftliche Statusunterschied zwischen Führungskräften, Angestellten und Arbeitern zu internen Konflikten und Spaltungen geführt und damit zu einer politischen Schwächung der Gewerkschaften beigetragen.<sup>312</sup>

Unterschiedliche systemimmanente Bedingungen im Bereich der industriellen Arbeitsbeziehungen machen somit deutlich, dass die Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland und Japan auf unterschiedlichen politischen Nährböden gedeiht und die jeweiligen Regulierungsprozesse entsprechend interpretiert werden müssen. Die institutionellen Errungenschaften der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Japan begreifen sich vor dem Hintergrund der schwachen politischen Einflusskraft der Gewerkschaften weniger als Resultate einer erfolgreichen gewerkschaftlichen Interessenpolitik, sondern vielmehr als Ausflüsse einer im Wege der Koordinierung staatlicher und wirtschaftlicher Interessen erzielten kooperativen Übereinkunft. Es sei in diesem Zusammenhang auch darauf hingewiesen, dass die Rolle vertraglicher Verhandlungsmacht im Rahmen der japanischen industriellen Arbeitsbeziehungen ohnehin nicht sehr stark ausgeprägt ist. *Bernd Nenninger* führt (wenn auch etwas pauschalisierend) als einen Grund hierfür an, dass die japanische Gesellschaft eine „Statusgesellschaft“ und keine „Vertragsgesellschaft“ sei und

---

311 Vgl. Kumazawa (1996), S. 35 ff. Kumazawa sieht im Prinzip der senioritätsorientierten Entlohnung den maßgeblichen Grund für diese Entwicklung. Dieses biete zwar grundsätzlich gleiche Aufstiegschancen für alle Arbeitnehmer, habe aber auch zu einem massiven Aufstiegs Wettbewerb geführt. Insbesondere die Arbeiterschaft habe demzufolge immer stärkere Karrierewünsche entwickelt, statt sich ideell mit dem Arbeiterstatus als Kern der Gewerkschaftsbewegung zu identifizieren.

312 Gründe für die Etablierung des Unternehmensgewerkschaftsprinzips nach dem zweiten Weltkrieg sind nach Ansicht *Andrew Gordons* vor allem das Fehlen einer gewerkschaftlichen Konsolidierung gegenüber dem Erstarren einer zentralisierten, dem Wirtschaftswachstum verschriebenen autoritären Staatsmacht, ein fragmentierter Arbeitsmarkt und eine aufgrund des Nachkriegselends zunächst fehlende Interessendivergenz zwischen arbeitnehmerischen Statusgruppen. Ferner spielt die Privatisierung der japanischen Staatseisenbahn in den 1980er Jahren eine Rolle, die auch als staatliches Mittel zur Eindämmung gewerkschaftlicher Einflussmacht diene.



demzufolge die japanischen Arbeitsverhältnisse nicht als Vertragsbeziehungen zu verstehen seien, in deren Mittelpunkt das Angebot und die Nachfrage von Arbeitskraft stünde, sondern in erster Linie statusbedingte wechselseitige Abhängigkeitsverhältnisse die Natur der Arbeitsbeziehungen prägen.<sup>313</sup> Mit *Claudia Weber* und *Christoph Deutschmann* lässt sich feststellen:

„Gewiss ist es der japanischen Gesellschaft, die ja weder eine der bürgerlichen Öffentlichkeit vergleichbare Institution noch eine sozialistische Gewerkschaftsbewegung europäischen Stils kannte, leichter gefallen, flexible und informell gesteuerte Formen der Kooperation zu entwickeln als den Gesellschaften Europas und Amerikas.“<sup>314</sup>

Im Rahmen der Analyse des gegenwärtigen Niveaus der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Japan sollte daher berücksichtigt werden, dass die Institutionalisierung des Leitprinzips „*work as long as possible*“ zu einem gewissen Teil auch das Ergebnis einer konsensorientierten Politik und Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen ist, wobei eine an gesamtgesellschaftlichen Zielvorgaben orientierte Kooperation der Akteure im Vordergrund steht.

### 6.2.3 Gesellschaftliche Altersbilder

“(…) while the economic system in Japan has become similar to that of other industrialized nations, Japan’s distinctive social system and cultural traditions have nevertheless maintained a high degree of integration for the aged.“ (*Erdman Palmore*)<sup>315</sup>

Das Ziel einer hohen und dauerhaften Arbeitsmarktintegration Älterer unter Gewähr adäquater Arbeitsbedingungen ist nicht nur als ein zentrales wirtschaftspolitisches Postulat und eine demographisch bedingte Handlungsnotwendigkeit begreifbar, sondern stellt auch eine sozial- und rechtsethische Kategorie dar. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, inwiefern gesellschaftliche Altersbilder eine Orientierungsgrundlage bilden für die Beschäftigungspolitik und -praxis und das Wirken integrativer und protektiver Institutionen. Die Frage, ob gesellschaftliche Modernisierungserscheinungen womöglich zu einer Auflösung traditioneller Altersbilder geführt haben, wird in der Literatur unterschiedlich beantwortet.<sup>316</sup> Nahe liegend erscheint eine Sichtweise, die von einer Koexistenz positiver und negativer Alters-

313 Vgl. Nenninger (1994), S. 123/124.

314 Vgl. Deutschmann/Weber (1987), S. 29.

315 Vgl. Palmore (1975), S. 12.

bilder in der modernen japanischen Gesellschaft ausgeht, wonach z.B. Phänomene der Jugendkultur und der insbesondere von den Medien vermittelte „Jugendwahn“ zu Abschwächungen positiver Altersbilder beigetragen haben, aber im Arbeitsleben auch positive Alterszuschreibungen sichtbar werden, die von einer erhöhten Pietät, Wertschätzung und Loyalität geprägt sind. Trotz der Ambivalenz gesellschaftlicher Altersbilder wirkt in verschiedenen Lebensbereichen das traditionelle Konzept der Ehrfurcht gegenüber dem Alter, der Loyalität beim Umgang mit älteren Mitmenschen und die Wertschätzung der Erfahrung und Autorität älterer Gesellschaftsmitglieder nach wie vor handlungsweisend.<sup>317</sup> Erdman Palmore<sup>318</sup> hat neben dem Hinweis auf die Bedeutung vertikaler Gesellschaftsstrukturen dargelegt, dass auch in der japanischen Sprache die Achtung und Wertschätzung des Alters zum Ausdruck kommt, so beispielsweise in den Respektbekundungen *otoshiyori* (Person ehrwürdigen Alters), *koreisha* (Person hohen Alters) oder *go-inkyō sama* (ehrwürdiger Ruheständler). Ferner hat Palmore auf verschiedene Aspekte des familialen und öffentlichen Respekts gegenüber dem Alter hingewiesen, die auch im modernen Japan der Gegenwart durchaus noch Geltung beanspruchen:

“Traditional practices in the family which show respect for the elders include honorific language, giving the best seats to the elders, serving elders first, elders going through doors first, using the bath first, catering to the tastes of elders in cooking, children

316 Literaturhinweise bei Tsuji (1997), S. 197 ff und Koyano (1997), S. 214 ff. Koyano beschreibt gesellschaftliche Altersbilder im gegenwärtigen Japan, indem er eine Gegenüberstellung zwischen dem abliefern, was „sein sollte“ (*tatemaē*) und dem, was „tatsächlich ist“ (*honno*). Während gesellschaftliche Normen dazu anhalten, das Alter im Sinne von Autorität und als Quelle der Erfahrung und Weisheit zu begreifen, existieren sozusagen unter dem Deckmantel des Respekts und der Wertschätzung indes zahlreiche negative Altersbilder, indem man älteren Menschen beispielsweise mit „*scorn*“ oder „*icy indifference*“ begegnet und sie als „*infantile*“ oder als „*silly*“ betrachtet. Positive Altersbilder dienen diesem Konzept zufolge als Korrektur derartiger gesellschaftlich unerwünschter Altersstigmata.

317 Sepp Linhart hat beispielsweise gezeigt, dass auch historische Belege gesellschaftlicher Zeugnisse im Sinne einer Geringschätzung des Alters existieren, vgl. Linhart (1972), S. 669 ff. Am Beispiel der *obasuteyama*-Sagen aus dem 13. Jahrhundert wird illustriert, wie alte Menschen als gesellschaftliche Bürde begriffen und in der freien Natur ihrem Schicksal überlassen wurden (der Begriff *obasuteyama* bezeichnet frei übersetzt einen „Berg, an dem alte Frauen zurückgelassen werden“). Es konnte bislang nicht mit Sicherheit belegt werden, dass derartige Rituale tatsächlich durchgeführt wurden, aber in Fantasie und Fiktion sind diese Bilder nach wie vor lebendig. Als weiteres historisches Zeugnis in Bezug auf das Wirken negativer Altersbilder lässt sich anführen, dass im Vorkriegsjapan der alte Familienvorstand mit über 60 Jahren nach der traditionellen Hofübergabe an das neue Familienoberhaupt keinerlei Einfluss und Autorität mehr über den familialen Verbund hatte. Zu weiteren historischen Beispielen vgl. Tsuji (1997), S. 200 ff.

318 Vgl. Palmore (1975), S. 2.

returning to parents' home for holidays and birthdays, the special celebration of the sixty-first birthday, and bowing to elders. Family respect for elders is also reflected in several popular sayings. (...) Public respect for elders is demonstrated by the National Law for Welfare of the Aged, Respect for Elders Day and the practice of younger persons giving their seats to elders in public vehicles. The growth of gerontology and the impressive size and resources of the Tokyo Metropolitan Institute of Gerontology reflect the growing concern in Japan for the problems of the aged.<sup>319</sup>

Es darf außerdem angenommen werden, dass die konfuzianistische Idee der kindlichen Pietät gegenüber den Eltern (*kō*) japanische gesellschaftliche Wertorientierungen der Moderne entscheidend mitgeprägt hat. Daneben wirkt der Wunsch nach gegenseitiger Abhängigkeit und Geborgenheit (*amae*), der nicht nur wie in seinem ursprünglichen Sinne das Mutter-Kind-Verhältnis bestimmt, sondern auch auf andere menschliche Beziehungen und auf das Verhältnis zwischen Alt und Jung übertragbar ist. Eine von Respekt und familialer Solidarität geprägte Einstellung Jüngerer gegenüber Älteren ist als ein zentrales Element einer Kultur begreifbar, in der der ältere Mensch sowohl als Autorität als auch als Objekt sozialer Verantwortung und Fürsorge betrachtet und behandelt wird. Religiöse und weltanschauliche Traditionen wie Shintoismus und Buddhismus begreifen das Alter ebenfalls primär als Autorität, was insbesondere in den Riten der Ahnenverehrung zum Ausdruck kommt. *Sepp Linhart*<sup>320</sup> hat in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass trotz des Aufkommens neuer religiöser Bewegungen nach dem Zweiten Weltkrieg das Element der traditionellen shintoistischen Ahnenverehrung weiterhin eine große Rolle spielte und nur diejenigen Neureligionen Zuspruch erfuhren, die die Ahnenverehrung als einen wesentlichen Bestandteil ihres religiösen Zeremoniells begriffen. Ein weiteres Beispiel für die besondere gesellschaftliche Sensibilität im Umgang mit dem Alter ist der seit 1966 am 15. September als Nationalfeiertag begangene „Tag der Alten (-verehrung)“ (*keiro no hi*).

Das Konzept der erhöhten Wertschätzung des Alters in der japanischen Gesellschaft findet seine historischen Wurzeln unter anderem in dem Altersbild der *Meiji*-Zeit und der autoritär-nationalistischen *Tenno*-Ideologie, die den Familienstaat als Ideal erachtete. Auch wenn sich der soziale Stellenwert der Familie auch in Japan vor dem

319 Vgl. Palmore (1975), S. 110 – 111.

320 Vgl. Linhart (1998), S. 61.

Hintergrund moderner Zeiterscheinungen mehr und mehr verändert hat, lässt sich mit *Friedrich Fürstenberg* resümieren:

„Obwohl die traditionelle Hochschätzung des Alters auch in Japan einer eher nüchternen Einschätzung Platz gemacht hat, wird doch der Status alter Menschen als anerkannte und geschätzte, mit Achtung zu behandelnde Bürger uneingeschränkt respektiert. Es wird aber auch zunehmend erkannt, dass deren Lebensführung weniger eine Betreuungsaufgabe, sondern für den größten Teil dieses Lebensabschnitts eine Aufgabe der Selbstorganisation mit dem Ziel einer langen Aufrechterhaltung individueller Handlungskompetenz ist.“<sup>321</sup>

Betrachtet man die Mesoebene der tariflichen und individualvertraglichen Regulierung von Alterserwerbsarbeit, so stellt man fest, dass positive gesellschaftliche Altersbilder als Aspekte einer japanischen Unternehmenskultur begreifbar sind, die die Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen und die jeweiligen sozialen Wechselbeziehungen maßgeblich prägen. Unternehmerische Personalstrategien im Umgang mit älteren Beschäftigten zeigen, dass nach wie vor das Bemühen um eine möglichst langfristige Integration älterer Menschen in den Betrieben vorherrscht. Dies legen nicht nur integrative Beschäftigungskonzepte und die soziale Missbilligung von Kündigungen zulasten Älterer nahe, sondern auch Aspekte der Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung in den Betrieben, etwa aufgrund von *sempai-kohai*-Beziehungen. Hierbei handelt es sich um eine Art Patenschaft zwischen Alt und Jung, wobei ältere Mitarbeiter (*sempai*) jüngere, potenzielle Nachfolger (*kohai*) auf die Gegebenheiten und Anforderungen ihres Arbeitsplatzes vorbereiten. Berufliche Neueinsteiger bekommen häufig ältere Mentoren zugewiesen, die ihnen vor allem implizites Wissen vermitteln sollen, wobei gegenseitiges Vertrauen oft durch gemeinsame Freizeitaktivitäten aufgebaut und gestärkt wird.<sup>322</sup>

Dafür, dass das Bemühen um eine hohe und möglichst dauerhafte Integration älterer Arbeitskräfte in die betrieblichen Strukturen einem Konzept entspringt, das von einem erhöhten Maß an Loyalität, Solidarität und Sozialverantwortung gegenüber älteren Mitarbeitern geprägt ist, spricht auch die Tatsache, dass die unfreiwillige

321 Vgl. Fürstenberg (2001), Internet.

322 Auch einige deutsche Unternehmen praktizieren inzwischen ähnliche, auf dem Prinzip des Erfahrungsaustauschs basierende Mentorensysteme. Siemens z.B. stellt seinen Berufseinsteigern ältere Mentoren in leitenden Positionen zur Seite, die sie während des Traineeprogramms beratend und unterstützend begleiten.

Externalisierung von älteren Arbeitnehmern in starkem Maße sozial missbilligt wird. Grundsätzlich spricht vor diesem Hintergrund einiges dafür, dass nicht nur aus dem Blickwinkel staatlicher Regulierung in Japan, sondern auch im Rahmen der Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen grundsätzlich die Maxime gilt, ältere Menschen in so lange betrieblich zu integrieren, wie es unter Berücksichtigung ihrer physischen und psychischen Leistungsfähigkeit möglich und sinnvoll erscheint. Die traditionellen Beschäftigungsprinzipien der senioritätsorientierten Entlohnung und der „lebenslangen Einstellung“ deuten zwar auf den ersten Blick darauf hin, dass sie in erster Linie Resultate der Achtung und Wertschätzung des Alters sind. Der historische Hintergrund zeigt indes, dass bei der Institutionalisierung dieser Beschäftigungskonzepte in erster Linie unternehmerisches Kalkül bzw. der Wunsch nach einer dauerhaften Gewinnung von Facharbeitskräften zugunsten der Arbeitsmaschinerie des Zweiten Weltkrieges im Vordergrund stand.<sup>323</sup> Die Tatsache, dass heutzutage viele ältere Arbeitnehmer, sofern sie nicht mehr an ihren alten Arbeitsplätzen gebraucht werden, auf Schonarbeitsplätze versetzt werden, nur noch leichte Arbeiten verrichten und im Rahmen von Weiterbeschäftigungssystemen gravierende Gehaltseinbußen in Kauf nehmen müssen, wird von einigen auch als ein Hinweis auf das Vorherrschen negativer Altersbilder innerhalb der japanischen Unternehmenspraxis verstanden.<sup>324</sup> Jedoch ist in diesem Zusammenhang zu bedenken, dass sich negative gesellschaftliche Zuschreibungsprozesse auch als eine mögliche Folge dieser primär integrativen, auf eine langfristige Nutzung der Arbeitskraft Älterer abzielenden Personalstrategien interpretieren lassen.

### 6.3 Fazit

„Das Methusalem-Komplott ist in Japan bereits voll im Gange und rennt eher offene Türen ein.“ (Werner Kampeter / Christian Tack)<sup>325</sup>

Im Rahmen der Bestandsaufnahme der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Japan ist zunächst deutlich geworden, dass das Ziel der hohen und dauerhaften Einbindung Älterer in den Arbeitsmarkt als eigenständige politische, sozial- und rechtsethische Zielkategorie in den Institutionen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit bereits einen weitgehenden Niederschlag gefunden hat. So legen insbesondere die arbeitsförderungsrechtlichen Normen grundlegende Rechte und Pflichten staatli-

<sup>323</sup> Vgl. hierzu Kap. 6.1.5 Fn. 255.

<sup>324</sup> Vgl. etwa Iwata (2003), Internet, S. 263.

<sup>325</sup> Vgl. Kampeter/Tack (2006), S. 15.

cher und wirtschaftlicher Akteure im Sinne einer integrativen Beschäftigungspraxis fest. Das japanische Recht bietet insbesondere mit dem *Stabilisierungsgesetz* eine wesentliche normative Basis für politische Reformmaßnahmen im Bereich der Förderung von Alterserwerbsarbeit, auch wenn das Gesetz aus deutscher Sicht aufgrund seines bloßen Empfehlungscharakters und der teils sehr vagen tatbestandlichen Formulierung durchaus formaljuristisch kritisierbar ist. Im Vergleich zu Deutschland existieren obendrein weniger sozialrechtliche Pfade in den Vorruhestand, so dass erwartungsgemäß die Vorruhestandspraxis bislang moderater ausgefallen ist. Das nationale Rentensystem schafft aus der Perspektive der älteren Menschen aufgrund der voneinander abweichenden regulären Altersgrenzen der Arbeitnehmer- und Volksrentenversicherung Anreize zugunsten einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Als japanspezifische Institution im Bereich der Arbeitsförderung vermitteln die *Silver Human Resources Centers* geringfügige Teilzeitarbeit für ältere Arbeitslose und Menschen im Rentenalter und haben damit zum Entstehen eines eigenen Arbeitsmarkts für ältere Arbeitskräfte beigetragen.

Auch auf der Mesoebene der tariflichen und betrieblichen Arbeitsbeziehungen existieren verschiedene Institutionen, die eine verstärkte und verlängerte Einbindung Älterer in den Arbeitsmarkt fördern. Integrative unternehmerische Personalstrategien (insbesondere Versetzungen, Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssysteme) tragen zur hohen Arbeitsmarktintegration und Erwerbsbeteiligung Älterer entscheidend bei. Sie ermöglichen eine optionale Verlängerung der Lebensarbeitszeit in Form von Teilzeitarbeit und eröffnen (im Gegensatz zur deutschen „Rente mit 67“) flexiblere Integrationsmöglichkeiten zugunsten Älterer in den Betrieben. Während unternehmerische Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssysteme für die Unternehmen in erster Linie Kostenvorteile bieten, bedeuten sie aus Sicht der älteren Betroffenen eine Erweiterung von Handlungsspielräumen im Rahmen der Biographisierung bzw. der Planung des Ausstiegs aus dem Berufsleben. Im Hinblick auf das Phänomen sozialer Ungleichheit erweist sich jedoch die Akzeptanz geringerer Löhne und Gehälter als ein Problem, welches die japanischen Verhältnisse auf den zweiten Blick weniger „rosig“ erscheinen lässt.

Grundsätzlich ist somit festzustellen, dass im Gegensatz zur jahrelangen Vorruhestandskultur in Deutschland institutionelle Rahmenbedingungen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Japan darauf ausgerichtet sind, die Arbeitskraft älterer Menschen solange wie möglich wirtschaftlich und gesellschaftlich nutzbar zu machen. Hierin ist ein erhöhtes politisches und gesellschaftliches Problembewusstsein zu erkennen, das insbesondere vor dem Hintergrund der raschen gesellschaft-

lichen Überalterung bereits früh zu einer weitgehenden Institutionalisierung des Konzepts der „offenen Lebensarbeitszeit“ geführt hat. Dies erweist sich als wesentlicher Unterschied im Vergleich zur Situation in Deutschland. Die institutionelle Absicherung des Ziels einer hohen und dauerhaften Arbeitsmarktintegration Älterer begreift sich sowohl als eine Reaktion auf demographisch bedingte Handlungsnotwendigkeiten als auch als sozialetische Zielkategorie *sui generis* im Sinne der Generationensolidarität und einer erhöhten Achtung und Wertschätzung des Alters. Das gegenwärtige japanische Regulierungsniveau ist dabei als ein Ergebnis gezielter politischer Bemühungen begreifbar, geeignete Rahmenbedingungen zugunsten einer integrativen Beschäftigungspraxis zu gewährleisten und sozialen Exklusionseffekten zulasten Älterer entgegen zu steuern. Zu dieser Ansicht gelangen auch *John B. Williamson* und *Masa Higo* und führen aus:

“Arguably, older workers are one of the most vulnerable population subgroups, particularly in the face of a rapidly changing and very competitive labour market. From this perspective, it is reasonable to think that a major motive underlying the government’s efforts to promote the labour force participation of older (particularly male) workers is to force their social integration and social welfare, rather than just to increase the labour supply of the older workers.”<sup>326</sup>

Es bleibt somit zu konstatieren, dass die Türen für das „Methusalem-Komplott“ auf dem Arbeitsmarkt in Japan bereits weiter geöffnet sind als in Deutschland. Hierzu tragen nicht zuletzt auch die informellen, weniger bürokratischen Strukturen auf der politischen Bühne und im Bereich politischer und sozialer Steuerung bei, die ein stärker interventionistisch ausgerichtetes Steuerungsverfahren tendenziell begünstigen. Die politischen und rechtlichen Institutionen im Bereich der Förderung von Alterserwerbsarbeit liefern im Gegensatz zum deutschen Regulierungskontext anschauliche Beweise für die grundsätzliche gesellschaftliche Akzeptanz des Konzepts der „Öffnung der Lebensarbeitszeit“, wobei politische und rechtliche Institutionen als Wegbereiter und Stabilisatoren zugunsten eines Fortbestands dieses Trends wirken.

<sup>326</sup> Vgl. auch Williamson/Higo (2007), Internet, S. 46, weitere Nachweise zum gegenwärtigen Diskussionsstand in der japanischen Fachliteratur vgl. S. 44.





**Teil III:  
Institutionelle und kulturelle  
Einflüsse auf das  
Erwerbsverhalten Älterer**



---

Teil III dieser Untersuchung widmet sich einer Analyse institutioneller und nicht-institutioneller Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in Deutschland und Japan.<sup>327</sup> Zunächst erfolgt ein Vergleich quantitativer Indikatoren der Alterserwerbsbeteiligung in Deutschland und Japan (Kap. 7.1), der eine Gegenüberstellung der Erwerbs-, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen und Geschlecht enthält. Anschließend wird auf der Mikroebene der betroffenen älteren Menschen und deren individueller Lebensführung und Lebensplanung untersucht, inwiefern politische und rechtliche Institutionen in den Vergleichsländern Motivatoren oder Hemmnisse bilden im Hinblick auf die Beteiligung älterer Menschen an Erwerbsarbeit (Kap. 7.2.1 und Kap. 7.3.1). Hier wird im Wesentlichen auf die bereits erarbeiteten Ergebnisse aus Teil II dieser Untersuchung Bezug genommen.

Etwas ausführlicher erfolgt anschließend die Auseinandersetzung mit sozialkulturellen, sozialstrukturellen sowie nicht-institutionellen Variablen auf das Erwerbsverhalten Älterer in Deutschland und Japan (Kap. 7.2.2 und Kap. 7.3.2), wobei insbesondere geprüft wird, inwiefern materielle und immaterielle Interessenlagen im Rahmen der Biographisierung, sozialstrukturelle, physische und psychologische Faktoren sowie gesellschaftliche Wertorientierungen und Normbindungen maßgeblich auf das Erwerbsverhalten der Älteren einwirken. Insbesondere die Auseinandersetzung mit kulturellen Einflüssen auf das Erwerbsverhalten im Alter eröffnet mehrdimensionale Blickwinkel in Bezug auf unterschiedliche individuelle Verhaltensmuster im Rahmen der Biographisierung und erfordert auch eine kritische Auseinandersetzung mit verschiedenen Aspekten des sozialen Wandels.

Vor allem in Bezug auf Japan als einer Gesellschaft „im Spagat“ zwischen Tradition und Moderne ist die Validität und Aktualität gewisser Japanklischees innerhalb der Arbeitswelt stets aufs neue kritisch zu hinterfragen. So stellt sich auch beispielsweise die Frage, inwiefern ein besonders hohes Arbeitsethos, wie es der japanischen Gesellschaft auch heute noch häufig zugeschrieben wird, vor dem Hintergrund veränderter gesellschaftlicher und kultureller Rahmenbedingungen noch Gültigkeit beansprucht und dementsprechend überhaupt als Motivator zugunsten einer Verlängerung der Erwerbsphase wirken kann.

---

<sup>327</sup> Mit der vergleichenden Institutionenanalyse des Erwerbsverhaltens Älterer in Deutschland und Japan beschäftigt sich auch ein englischsprachiger Beitrag der Verfasserin, vgl. Paulsen (2009/1). Zur kritischen Analyse der Situation in Japan vgl. Paulsen (2009/2).



# 7 Analyse institutioneller und kultureller Einflussfaktoren

## 7.1 Exkurs: Ausmaß der Alterserwerbsbeteiligung

Bei der Analyse des Erwerbsverhaltens älterer Menschen in Deutschland und Japan stellt sich zunächst die Frage nach dem tatsächlichen Ausmaß der Alterserwerbsbeteiligung in den Vergleichsländern. Dieses ist auf der Grundlage der statistischen Erfassung der erwerbstätigen Personen zu ermitteln, worunter laut Definition der *Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)* alle Personen im Alter ab 15 Jahren fallen, die unabhängig vom konkreten Ertrag der Arbeit oder der tatsächlichen oder vereinbarten Arbeitszeit als Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis stehen, als Selbständige ein Gewerbe betreiben, einen freien Beruf ausüben, einen landwirtschaftlichen Betrieb innehaben oder als Familienangehörige im Betrieb eines Verwandten entgeltlich oder unentgeltlich mithelfen. Bezogen auf den deutschen Kontext zählen hierzu auch Personen, die eine geringfügige oder nur vorübergehende Tätigkeit ausüben.<sup>328</sup>

Als maßgebliche Kennzahlen zur Quantifizierung der Erwerbsbeteiligung innerhalb der Bevölkerung und verschiedener Altersgruppen dienen der internationalen statistischen Praxis zufolge:

- die Erwerbsquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten und Arbeitslosen an allen Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren,
- die Beschäftigungsquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten an allen Personen im erwerbsfähigen Alter

---

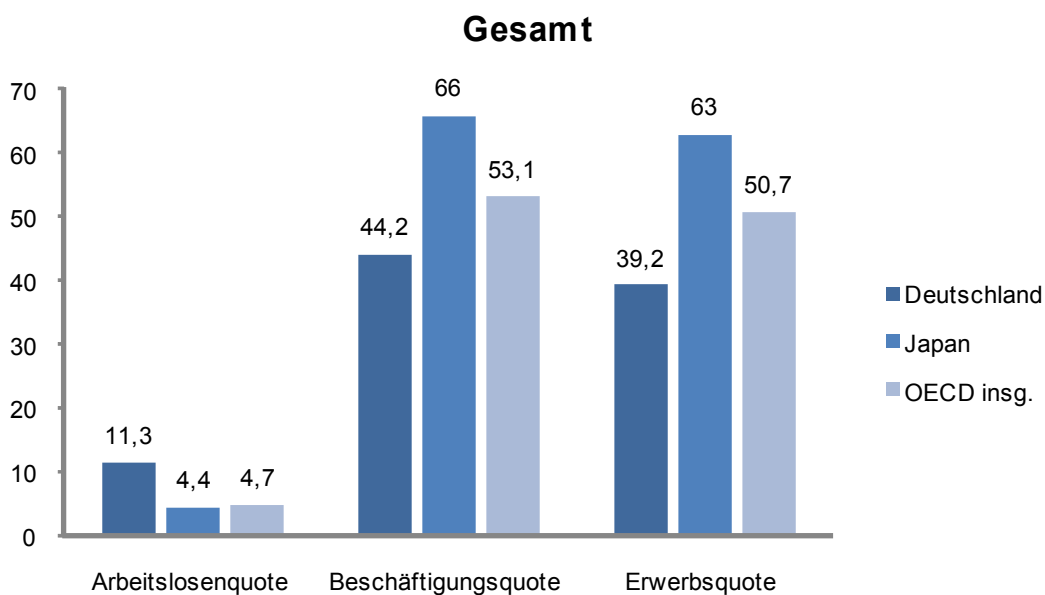
<sup>328</sup> Erfasst sind demzufolge auch „Mini-Jobber“, deren monatliche Vergütung weniger als 400 € beträgt, sowie „Ein-Euro-Jobber“, die gemäß § 16 Abs. 3 *SGB II* als Empfänger von „Arbeitslosengeld II“ zusätzliche und im öffentlichen Interesse stehende Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung ausüben.

- sowie die Arbeitslosenquote, d.h. der Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (Quotient aus der Anzahl der Arbeitslosen und des volkswirtschaftlichen Arbeitskräftepotenzials).

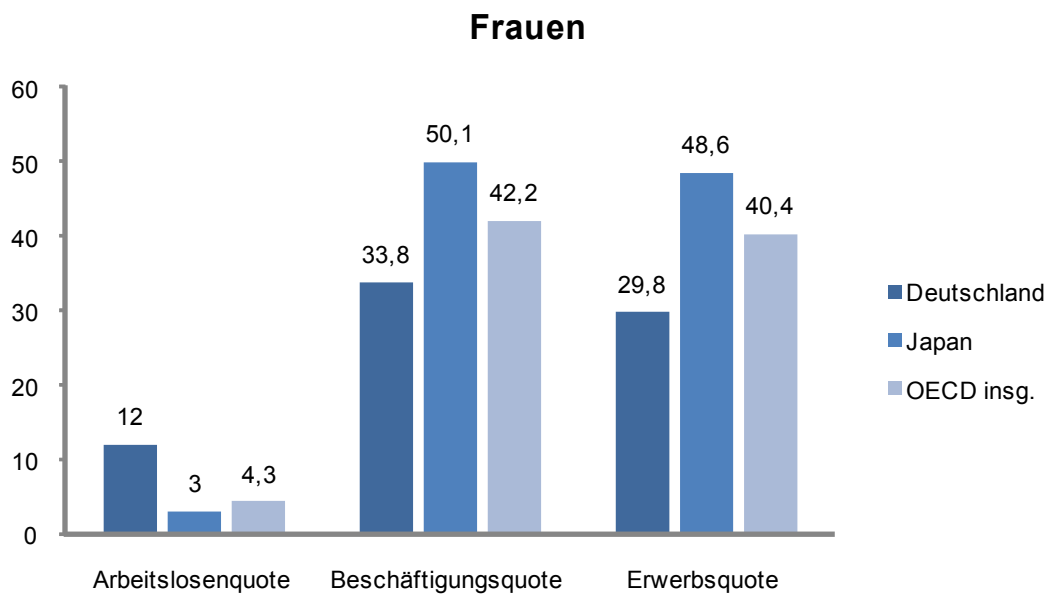
### 7.1.1 Erwerbsbeteiligung in der späten Erwerbsphase

Abb. 7 liefert einen Überblick über die Arbeitslosen-, Beschäftigungs- und Erwerbsquoten deutscher und japanischer Männer und Frauen in ihrer späten Erwerbsphase (d.h. im Alter zwischen 55 und 64 Jahren) verglichen mit dem Durchschnitt der OECD-Länder. Hier wird deutlich, dass Japan nicht nur im Vergleich zu Deutschland höhere Beschäftigungs- und Erwerbsquoten innerhalb dieser Altersgruppe aufweist, sondern auch im internationalen Vergleich weit über dem Durchschnitt liegt.<sup>329</sup>

*Abb. 7: Internationaler Vergleich der Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64- Jährigen  
(in %) (Stand: 2004)*



<sup>329</sup> Bis zum Jahr 2025 wird in Japan laut (optimistischen) statistischen Prognosen von einer Erhöhung der Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen auf 82,4% ausgegangen, was in erster Linie mit der Anhebung der Altersgrenze im Rahmen der Arbeitnehmerrentenversicherung begründet wird, vgl. Katsumata (2000), S. 5.

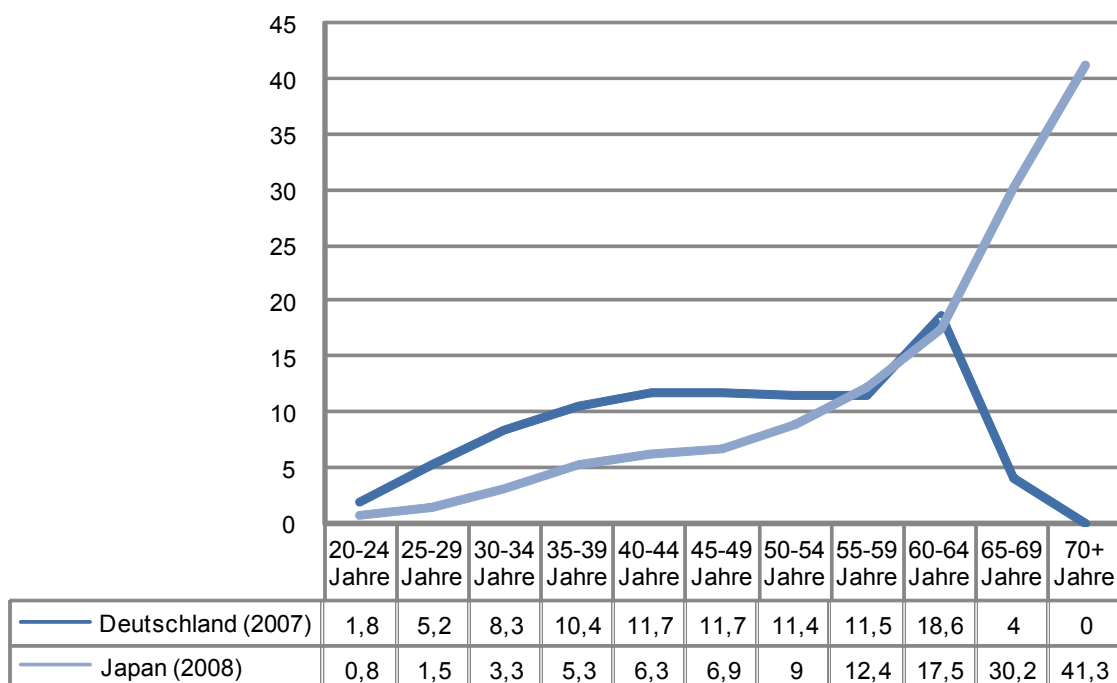


Quelle: OECD (2005/3), S. 241 ff, eigene Darstellung.

Bei der Interpretation der Alterserwerbsquoten ist jedoch zu berücksichtigen, dass hier in beiden Ländern der Anteil der Selbständigen innerhalb der Gruppe der älteren Erwerbspersonen positiv zu Buche schlägt. Die Selbständigenquote (d.h. der Anteil der Selbständigen an der gesamten Erwerbsbevölkerung) in Deutschland betrug im

Jahr 2007 nach Berechnungen von *EUROSTAT* und der *OECD* unter Berücksichtigung des landwirtschaftlichen Sektors 10,9%, während sie in Japan 2006 bei 9,9% lag.<sup>330</sup> Innerhalb der Gruppe der älteren Erwerbspersonen ist in beiden Ländern der Anteil der Selbständigen im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen höher (vgl. Abb. 8). Bei den Altersgruppen, die das reguläre Renteneintrittsalter bereits erreicht haben, ist der Anteil Selbständiger besonders hoch, da hier die Abnahme des Anteils der abhängig Beschäftigten aufgrund von vorzeitigen oder regulären Verrrentungen zu berücksichtigen ist.

**Abb. 8: Selbständigenquoten in Deutschland und Japan nach Altersgruppen**  
(in %)(Stand: 2007 und 2008)<sup>331</sup>



Quelle: Statistisches Bundesamt (2008), Internet, eigene Berechnungen.

Auffällig ist, dass der Anteil Selbständiger innerhalb der Altersgruppe der 65- und 69 -Jährigen in Japan weitaus höher ist als in Deutschland (30,2% versus 4,0%),

330 Vgl. Wirtschaftskammer Österreichs (2006), Internet. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass in Japan im Gegensatz zu vielen anderen Industrienationen die Selbständigenquote der 60-bis 64-Jährigen die Quote der 55- bis 59-Jährigen übersteigt, vgl. Casey (2004), S. 15. *Harald Conrad* vermutet als Hauptursachen hierfür das Wirken staatlicher und betrieblicher Unterstützungsleistungen beim Übergang in die Selbständigkeit, vgl. Conrad (2009), S. 132.

331 Die Angaben für beide Länder berücksichtigen jeweils auch den landwirtschaftlichen Sektor, während die Anteile mithelfender Familienangehöriger nicht von den Selbständigenquoten erfasst sind.



wohingegen der Anteil der deutschen Selbständigen innerhalb der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen im Vergleich zu den anderen Altersgruppen am höchsten ist und auch über dem Wert der japanischen Vergleichsgruppe liegt. Es wird deutlich, dass sich der Großteil der deutschen Selbständigen mit 65 Jahren aus dem Erwerbsleben zurückzieht, während in Japan ab dem Alter von 60 Jahren die Selbständigenquote besonders stark zunimmt. Zu beachten ist, dass die hohen japanischen Alterserwerbsquoten dieses Phänomen mit abbilden und die berufliche Aktivität der Selbständigen im Alter einen wichtigen Aspekt im Hinblick auf die hohe Erwerbsbeteiligung darstellt.

Die Arbeitslosenquote der japanischen 55- bis 64-jährigen Männer und Frauen indes nähert sich dem internationalen Durchschnitt an, während sie in Deutschland vergleichsweise besonders hoch ausfällt. Dies lässt darauf schließen, dass man in Deutschland durchaus von einer „Nicht-Integration“<sup>332</sup> Älterer in den Arbeitsmarkt sprechen kann. Zu beachten ist dabei jedoch, dass die Aussagekraft der Arbeitslosenquoten stets differenziert betrachtet werden muss. So zählen z.B. Frauen, Vorruheständler oder Lehrstellenbewerber häufig zu den „versteckten Arbeitslosen“, d.h. zu dem Personenkreis, der als arbeitssuchend, aber nicht formell als arbeitslos registriert ist. Im Hinblick auf die japanischen Arbeitslosenstatistiken ist anzumerken, dass die Berechnungen die Realität nur verzerrt abbilden. Die japanische Arbeitslosenquote bildet den Quotienten aus der Gesamtheit aller arbeitslos Gemeldeten (bzw. der während der Erhebungswoche erfassten Arbeitssuchenden ohne Arbeit) und der Gesamtheit aller Beschäftigten geteilt durch die Gesamtheit der vollständig arbeitslos Gemeldeten. Daher zählen auch beispielsweise geringfügig beschäftigte Hausfrauen zu den Erwerbspersonen und tragen somit zu einer Beschönigung der Arbeitslosenquote bei. Außerdem werden die japanischen Selbstverteidigungsstreitkräfte der Erwerbsbevölkerung hinzugerechnet, wohingegen ausländische Arbeitnehmer häufig nicht berücksichtigt werden.

Ältere Menschen in ihrer späten Erwerbsphase begegnen in Deutschland im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten nach wie vor einer geringeren Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, was wesentlich auf protektive rechtliche Vorgaben wie z.B. den Kündigungsschutz zurückzuführen ist. Sie zeigen aber in Folge höherer Arbeitslosigkeitsdauern die höchsten Arbeitslosenquoten.<sup>333</sup> Arbeitslosigkeit während

---

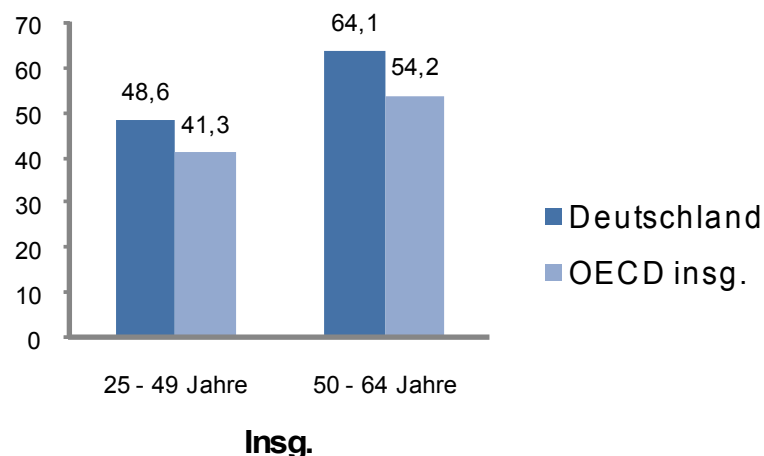
332 Vgl. Günther (2008), S. 7/10, der zutreffend darauf hinweist, dass von einer „Nicht-Integration“ Älterer anhand der Arbeitslosenstatistik erst dann gesprochen werden könne, wenn Ältere im Vergleich zu anderen Altersgruppen überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen seien.

333 Vgl. Brüssig/Knuth/Schweer (2006), Internet, S. 1 ff.

der späten Erwerbsphase kann neben marktbezogenen Ursachen zum einen auf institutionell vermittelten Vorruhestandsanreizen, Externalisierungen und zurückhaltenden Einstellungspolitiken der Unternehmen beruhen und zum anderen in einer tendenziell geringeren regionalen und fachlichen Mobilität älterer Menschen begründet liegen. Sie kann sich aber auch als eine Folge von Langzeitarbeitslosigkeit<sup>334</sup> darstellen, die eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zusätzlich erschwert. Im internationalen Vergleich erweist sich das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer in Deutschland als besonders gravierend (vgl. Abb. 9), da die prozentualen Anteile arbeitsloser Männer und Frauen der Altersgruppe zwischen 50 und 64 Jahren im Vergleich zum *OECD*-Durchschnitt weitaus höher ausfallen.

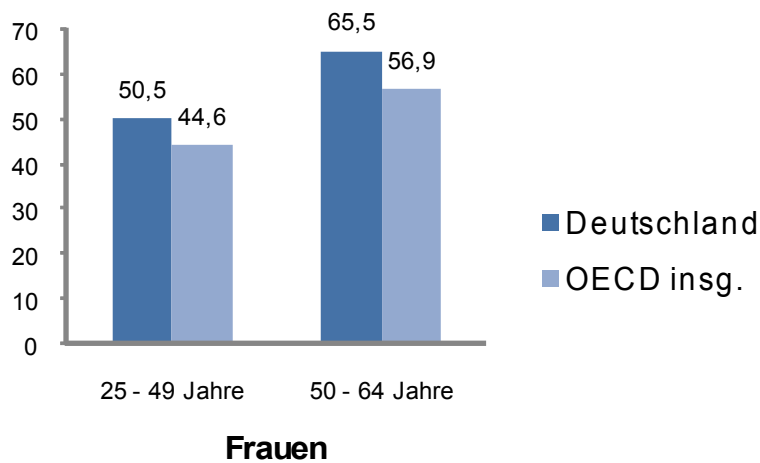
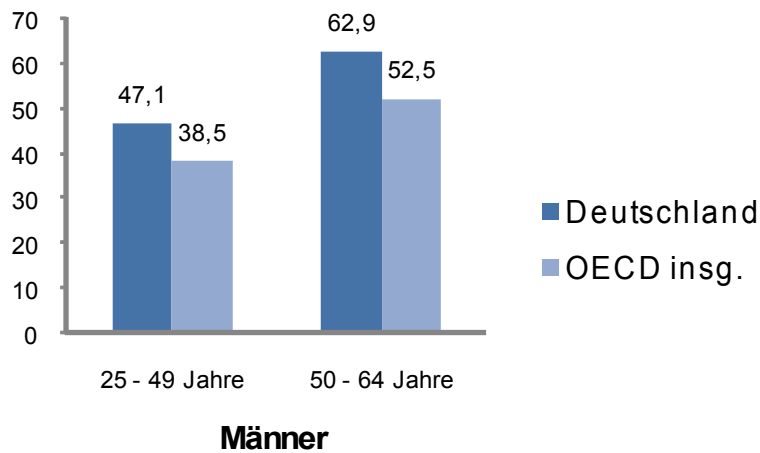
In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach den Auswirkungen von Bildung und Qualifikation auf die Altersarbeitslosigkeit. Grundsätzlich ist dabei festzustellen, dass Beschäftigte mit niedrigerer Bildung und Qualifikation verglichen mit höher qualifizierten Arbeits- und Fachkräften tendenziell einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko begegnen. Dies gilt statistischen Ergebnissen zufolge jedoch nicht für ältere Menschen. Demnach bleiben die Arbeitslosenquoten mit steigendem Alter im unteren Qualifikationsspektrum relativ konstant, während mittel- und hochqualifizierte Arbeitskräfte im Alter zunehmend arbeitslos werden.<sup>335</sup>

**Abb. 9: Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland im internationalen Vergleich  
(in %) (Stand: 2003)**



<sup>334</sup> Langzeitarbeitslosigkeit entsteht nach allgemeiner Definition ab einer Arbeitslosigkeitsdauer von 12 Monaten.

<sup>335</sup> Vgl. *OECD* (2005/1), S. 55.



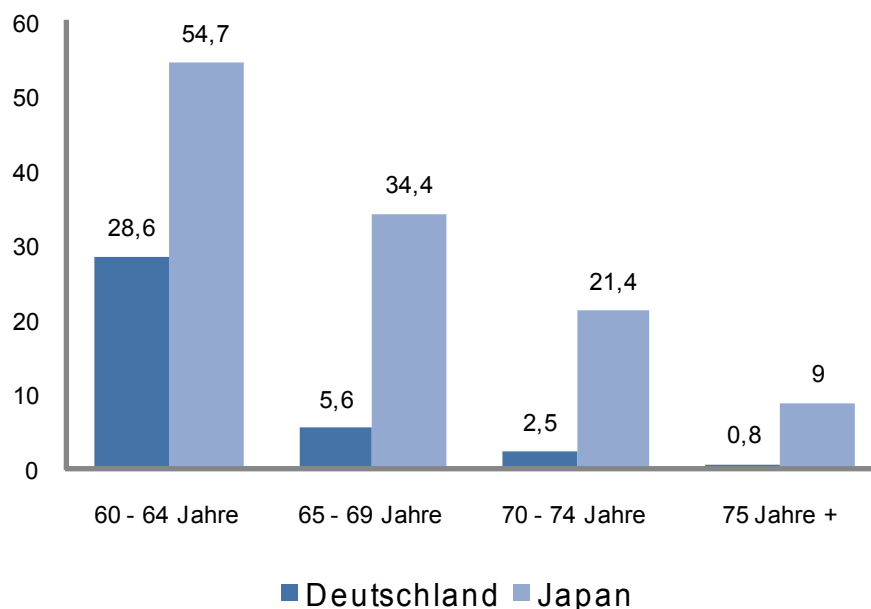
Quelle: OECD (2005/1), S. 53, eigene Darstellung.

### 7.1.2 Erwerbsbeteiligung im höheren Alter

Festzustellen ist ferner, dass die Erwerbsbeteiligung älterer JapanerInnen im Rentenalter im Vergleich zur Situation in Deutschland ebenfalls besonders hoch ausfällt. Der Vergleich der Alterserwerbsquoten nach Altersgruppen (vgl. Abb. 10) zeigt, dass die Erwerbsquoten innerhalb der Altersgruppe zwischen 65 und 69 Jahren in beiden Ländern zunächst stark absinken, da die rentenrechtlichen Regelaltersgrenzen viele Erwerbstätige zu einem endgültigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben veranlassen. Bemerkenswert ist dabei jedoch, dass dieser Statistik zufolge im beobachteten Jahr die Erwerbsquote der 65- bis 69- jährigen JapanerInnen immerhin noch 34,4% betrug, wogegen in Deutschland die Quote mit nur 5,6% sehr niedrig ausfiel.

Bei der Erklärung der hohen Erwerbsquoten der über 65-jährigen JapanerInnen spielen neben den Formen selbständiger Erwerbsarbeit insbesondere auch die zuvor bereits geschilderten integrativen unternehmerische Personalstrategien bzw. Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssysteme für Beschäftigte im Rentenalter eine wesentliche Rolle. Auffällig ist auch der im Vergleich zu Deutschland hohe Anteil japanischer Erwerbstätiger im Alter von über 70 bzw. 75 Jahren, wofür nicht zuletzt auch die hohe Lebenserwartung der JapanerInnen eine plausible Erklärung liefern dürfte.

**Abb. 10: Alterserwerbsquoten in Deutschland und Japan  
(in %) (Stand: 2004)**



Quelle: ILO (2004), Internet, eigene Darstellung.<sup>336</sup>

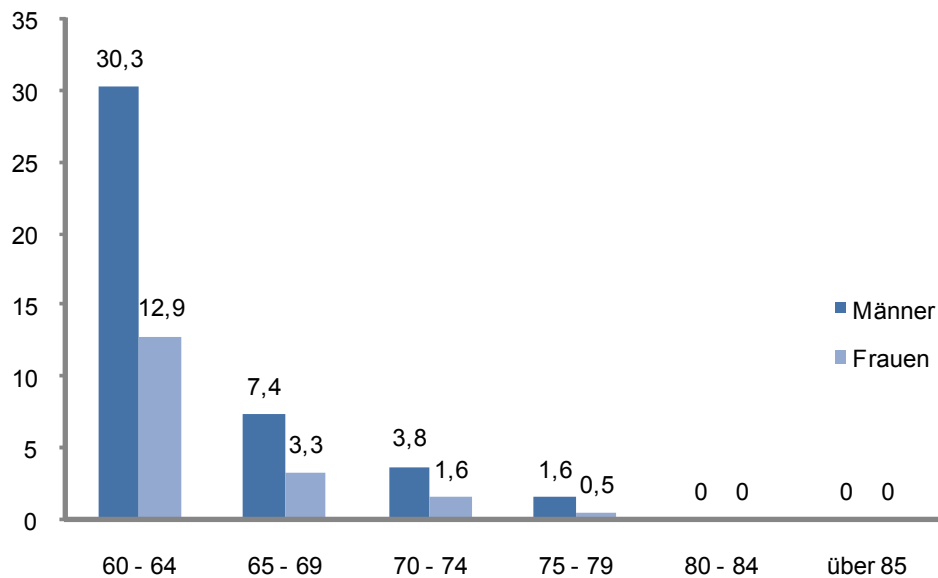
<sup>336</sup> Im Vergleich der OECD-Länder ist die Erwerbsquote der über 60-jährigen JapanerInnen (30,1%) die dritthöchste, vgl. Williamson/Higo (2007), Internet, S. 5/69. Im Vergleich zu Japan wiesen 2005 nur Südkorea (35,4%) und Mexiko (34,1%) höhere Alterserwerbsquoten auf, während Deutschland (10,5%) an dreizehnter Stelle bzw. im „unteren Mittelfeld“ der Vergleichsländer lag. Island fiel mangels Registrierung der Altersgruppe der über 75-Jährigen in eine gesonderte Kategorie. Auf der Grundlage des statistischen Materials der OECD ist jedoch anzunehmen, dass Island ebenfalls eine höhere Alterserwerbsquote als Japan aufweisen dürfte, vgl. auch Williamson/Higo (2007), Internet, S. 5.

### **7.1.3 Geschlechtsspezifische Unterschiede**

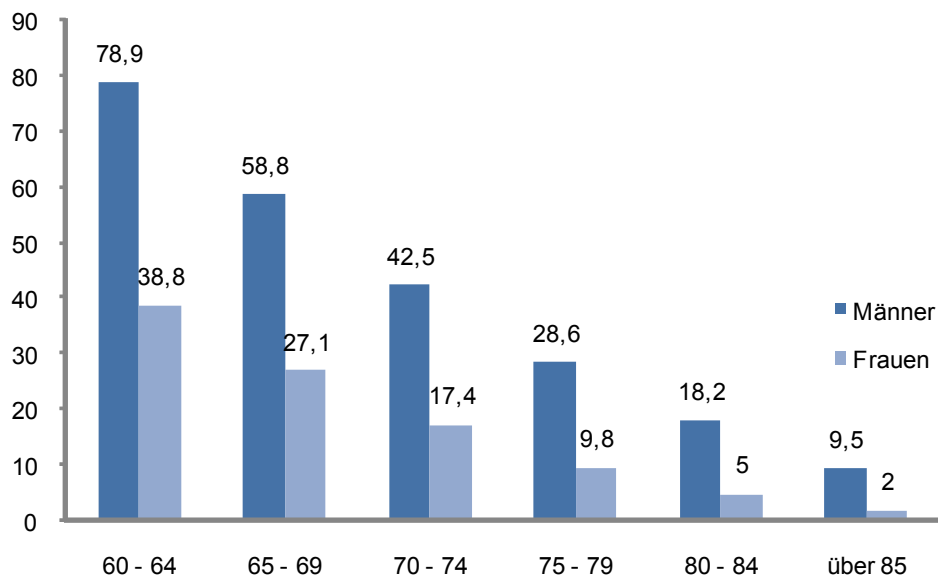
Bei der Analyse geschlechtsspezifischer Unterschiede im Hinblick auf die Alterserwerbsbeteiligung ist zunächst festzustellen, dass in beiden Ländern weitaus weniger ältere Frauen als Männer in den Arbeitsmarkt integriert sind. Bei den japanischen Frauen zwischen 60 und 64 Jahren betrug die Erwerbsquote im Jahr 2002 etwas weniger als die Hälfte der Erwerbsquote der Männer derselben Altersgruppe, während die Quote der Frauen zwischen 60 und 64 Jahren in Deutschland sogar weniger als einem Drittel der männlichen Vergleichsgruppe entsprach.

Im Hinblick auf die Beurteilung des Erwerbsverhalten älterer Frauen wirken sich insbesondere durch Unterbrechungen gekennzeichnete Erwerbsmuster, schlechtere Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt sowie häusliche Betreuungs- und Pflegeaufgaben und Unterstützungsleistungen bei der Erziehung von Enkelkindern aus. Nicht selten werden auch die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt von den älteren Frauen negativ eingeschätzt, was sich als ein Hemmnis im Hinblick auf die notwendige Eigeninitiative bei der aktiven Arbeitssuche erweisen kann. Materielle Gesichtspunkte sind vor allem dann ausschlaggebend, sofern das Familieneinkommen im Alter nicht zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards ausreicht. Dieser Aspekt veranlasst (neben dem Wunsch nach einer Aufrechterhaltung des bisherigen Lebensstandards) insbesondere viele geschiedene ältere Frauen zu einer Rückkehr ins Arbeitsleben.

**Abb. 11: Alterserwerbsquoten nach Altersgruppen und Geschlecht  
(in %) (Stand: 2002)**



### Deutschland



### Japan

Quelle: *Japan Institute for Labour Policy and Training* (2002), Internet, S. 101, eigene Darstellung.<sup>337</sup>

<sup>337</sup> Die Abbildung gibt für Deutschland nur die Erwerbsquoten der über 75-jährigen Männer und Frauen akkumuliert wieder.

## 7.2 Mikroanalyse: Deutschland

### 7.2.1 Institutionelle Einflussfaktoren

„Ursache für die niedrige Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland ist nicht zuletzt der lang anhaltende gesellschaftliche Konsens zum Vorruhestand, der oft mit Struktur Anpassungen begründet wurde.“ (Martin Günther)<sup>338</sup>

Wie zuvor im Rahmen der Bestandsaufnahme der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland bereits festgestellt wurde, existieren im Arbeits- und Sozialrecht diverse Regularien zur Förderung der Arbeitsmarktintegration Älterer und zur Stärkung ihrer Rechtspositionen im Arbeitsleben, jedoch kein allgemeines Gesetz zur Förderung von Alterserwerbsarbeit. Arbeitsförderungsrechtliche Institutionen wie der „Beitragsbonus“ oder die „Entgeltsicherung“ sind, wie bereits oben gezeigt wurde<sup>339</sup>, nach ihrer Einführung nur in geringem Umfang in Anspruch genommen worden. Auch auf der Mesoebene der tariflichen und betrieblichen Vertragsbeziehungen finden sich bislang kaum Konzepte im Sinne einer flexiblen Verlängerung bzw. „Öffnung“ der Lebensarbeitszeit jenseits starrer Altersgrenzen.

Aus Sicht der deutschen Unternehmenspraxis bestehen gegenwärtig noch verschiedene institutionelle Hemmnisse bezüglich der Einstellung und Beschäftigung Älterer, wobei hierfür insbesondere der Kündigungsschutz, senioritätsorientierte Vergütungs- und Abfindungsregeln und das Institut der Entgeltsicherung ausschlaggebend sind. Auch wenn die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ab dem 45. Lebensjahr durch die *Bundesagentur für Arbeit* gefördert wird, ist gegenwärtig eine mangelnde Einbindung Älterer an beruflichen Weiterbildungsangeboten festzustellen. Aufgrund der Versäumnis der permanenten Aktualisierung des erworbenen Wissens wird das Dequalifizierungsrisiko älterer Arbeitskräfte (insbesondere auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt) verstärkt und die Einsatzfähigkeit Älterer in den Betrieben gefährdet.

#### ***Institutionen als Wegbereiter der Vorruhestandskultur***

Die im Vergleich zu den japanischen Verhältnissen geringe Arbeitsmarktintegration älterer Menschen in Deutschland ist nicht unwesentlich auf die Vorruhestandspraxis zurückzuführen, die im Wege einer jahrelangen Übereinkunft zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und deren Interessenvertretungen aufrecht erhalten wurde. Es wurde an anderer Stelle dieser Untersuchung bereits dargelegt, dass verschiedene rechtli-

<sup>338</sup> Vgl. Günther (2008), S. 13.

<sup>339</sup> Vgl. hierzu Kap. 5.2.4.

che Institutionen einen vorzeitigen Ausstieg älterer Menschen aus dem Arbeitsleben bislang begünstigt haben, insbesondere die *vorgezogene Altersrente*, das *Altersteilzeitgesetz* und die *Altersrente wegen Arbeitslosigkeit*.<sup>340</sup> Längst ist jedoch deutlich geworden, dass das *Altersteilzeitgesetz* sein eigentliches Ziel der Bekämpfung der Massen- und Jugendarbeitslosigkeit nicht erreichen konnte. Stattdessen entpuppte es sich aus Unternehmenssicht als staatlich subventionierte Personalabbau-Alternative, während das „Blockmodell“ aus der Perspektive der betroffenen älteren Arbeitnehmer oftmals als frühe Eintrittskarte in den Ruhestand begrüßt wurde. Vor dem Hintergrund einer alternden Erwerbsbevölkerung, veränderter Bedürfnisse und Potenziale des Alter(n)s und dem Interesse am Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Deutschlands ist jedoch deutlich geworden, dass das derartige Vorruhestandspraktiken mehr und mehr zu gesellschaftlichen Auslaufmodellen geworden sind. In diesem Zusammenhang ist auch zu bedenken, dass das „Normalarbeitsverhältnis“ längst nicht mehr die Norm darstellt, Erwerbsbiographien zunehmend von Brüchen und Diskontinuität geprägt sind und das Vorruhestandsmodell nunmehr lediglich eine Option für einen immer kleiner werdenden Anteil privilegierter Stammarbeitnehmer darstellt.

Die jahrelange Vorruhestandspraxis in Deutschland begreift sich als ein Produkt institutioneller Vorgaben einhergehend mit einem breiten Konsens zwischen politischen, wirtschaftlichen und betroffenen Akteuren. Auswirkungen institutioneller Rahmenvorgaben auf das Erwerbs- und Verrentungsverhalten älterer Menschen lassen sich mit *Martin Günther* wie folgt beschreiben:

„Vorruhestands- und vorruhestandsähnliche Regelungen senken die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme. (...) Es gibt keine Bereitschaft zur Arbeit, weil nichtmonetäre Anreize dem entgegenwirken. Freie Zeit z.B. wird wesentlich höher geschätzt als eventuelle finanzielle Einbußen bei Nicht-Wiederaufnahme einer Arbeit. Zweitens, die finanziellen Vorteile der Vorruhestands- und vorruhestandsähnlichen Regelungen sind zu gering. Im ersten Fall führt die Absenkung dieser Möglichkeiten zu einer geringen finanziellen Ausstattung der Betroffenen, nicht aber zu einer prinzipiellen Änderung ihrer Arbeitsbereitschaft. Im zweiten Fall ließe sich das Problem auf zweierlei Arten lösen. Entweder die finanziellen Ersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit werden zurückgefahren, wie

<sup>340</sup> Vgl. hierzu Kap. 5.2.2.



es momentan geschieht, oder aber die finanziellen Anreize zur Aufnahme einer Beschäftigung werden erhöht. Wie dies geschieht, ist letztlich vom politischen Willen abhängig.<sup>341</sup>

### **Exkurs: Die Beteiligung älterer Menschen am Ehrenamt**

Folgewirkungen institutioneller Vorgaben und Versäumnisse im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit zeigen sich insbesondere in einer Abdrängung der Arbeitskraft älterer Menschen in die informellen Bereiche der Schwarzarbeit und in einer erhöhten Partizipation Älterer am Ehrenamt. In der Beteiligung älterer Menschen an Schwarzarbeit offenbart sich ein gravierender sozialer Problemaspekt, wohingegen sich die wachsende Teilhabe Älterer in den Bereichen des Ehrenamts, der Freiwilligenarbeit und des bürgerschaftlichen Engagements als eine sozial erwünschte Folgewirkung bzw. als unverzichtbares Element des gesellschaftlichen Lebens erweist. Es existieren gegenwärtig dementsprechend zahlreiche Programme und Initiativen zur Vermittlung von ehrenamtlichem Engagement in unterschiedlichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen. Beispielhaft sei hier auf folgende Initiativen hingewiesen:

- Das Modellprogramm des *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* („Erfahrungswissen für Initiativen“) bildet in 10 Bundesländern Menschen im Rentenalter mit der Bezeichnung „Senior TrainerIn“ aus und bemüht sich um deren Vermittlung in verschiedenen Bereichen des ehrenamtlichen Engagements. Die Initiative zielt auf eine stärkere zivilgesellschaftliche Orientierung des Ehrenamts und eine Förderung der sozialen Integration älterer Menschen unter Betonung eines positiven gesellschaftlichen Altersbildes ab.
- Das Angebot an regionalen Beschäftigungsinitiativen für Senioren in Deutschland bündelt sich als nicht-staatliche Initiative im *Senior Experten Service (SES)*. Der SES basiert als gemeinnützige GmbH auf dem Prinzip der ehrenamtlichen Tätigkeit von Fach- und Führungspersonal im Ruhestand. Registriert sind gegenwärtig Experten im Alter zwischen 61 und 70 Jahren, die im Rahmen von maximal sechsmonatigen Auslandseinsätzen vor allem in Entwicklungsländer unter der Leitidee der „Hilfe zur Selbsthilfe“ entsandt werden.<sup>342</sup>
- Für eine Förderung des ehrenamtlichen Engagements setzen sich auch die Bundesarbeitsgemeinschaften „Wissensbörsen e.V.“ und „Seniorenbüros e.V.“ ein.

<sup>341</sup> Vgl. Günther (2008), S. 28.

<sup>342</sup> Die Projektfinanzierung erfolgt zum überwiegenden Teil aus öffentlicher Hand, wobei Fallpauschalen sowie Kosten für Reise, Unterkunft und Lebensunterhalt der Experten berücksichtigt werden.

Senioren sind gegenwärtig die stärkste Wachstumsgruppe auf dem Gebiet des ehrenamtlichen Engagements. Aus dem Abschlussbericht einer vom *BMSFJ* initiierten repräsentativen Bevölkerungsumfrage zum freiwilligen Engagement in Deutschland („Freiwilligensurvey“), geht hervor, dass die Bereitschaft älterer Menschen zur Übernahme eines Ehrenamts in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen ist.<sup>343</sup> Mögliche Gründe für die quantitative Zunahme der Beteiligung älterer Menschen am Ehrenamt sind diesem Bericht zufolge die zunehmende Altersarbeitslosigkeit sowie ein gesteigertes, in der Öffentlichkeit und in den Medien propagiertes Ausmaß an Sozialverantwortung. Zweifelsohne kommt dem freiwilligen Engagement eine elementare gesellschaftliche Bedeutung zu, indem Menschen dadurch soziale Solidarität und Verantwortung zum Ausdruck bringen und damit zum „sozialen Kitt“ beitragen. Durch ehrenamtliche Arbeit wird ferner die Arbeit vieler Institutionen, Organisationen und Verbände überhaupt erst ermöglicht. Gegenwärtig gewinnen marktliberale Konzepte im Hinblick auf das Aufgabenverständnis des Sozialstaats mehr und mehr an Bedeutung. Der Bürger wird statt als Konsument sozialer Leistungen zunehmend als Träger sozialer Verantwortung und als Subjekt im Sinne einer verstärkten politischen Mitbestimmung begriffen, wobei bestimmte staatliche Funktionen und Aufgabenbereiche eine Reduktion erfahren sollen.<sup>344</sup> Der gegenwärtige zivilgesellschaftliche Diskurs zielt ab auf eine

„Pluralisierung von Institutionen und Akteuren der Wohlfahrtsproduktion jenseits von Markt und Staat sowie auf eine Stärkung von Gemeinsinn, bürgerschaftlicher Mitwirkung und Selbsthilfe“<sup>345</sup>.

Damit wird das gemeinschaftsbezogene, sozialpolitische Element ehrenamtlicher Arbeit betont. Aber auch „liberal-individualistische“<sup>346</sup> Aspekte gewinnen zunehmend an Bedeutung, indem die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement auch maßgeblich von Triebkräften des individuellen (ökonomischen, psychologischen, etc.) Nutzens und des Strebens nach persönlicher Befriedigung, Statusfindung und Sinnstiftung beeinflusst wird. Insbesondere für ältere Menschen im Ruhestand kann die Beteiligung am Ehrenamt soziale Anerkennung, Lebensinhalt und Zufriedenheit vermitteln und eine sinnvolle Option im Rahmen der Freizeitstrukturierung darstellen. Vor allem für die Gruppe der „aktiven Senioren“, die ihr Leben weiterhin im Sinne eines aktiven Alter(n)s mit dem Ziel der Aufrechterhaltung und des Ausbaus der

343 Vgl. BMSFJ (2005), S. 85.

344 Vgl. Braun (2001), S. 3.

345 Vgl. Evers/Olk (1996), S. 10.

346 Vgl. Evers (1999), S. 53.

erworbenen Handlungskompetenzen gestalten wollen, bietet die Beteiligung am Ehrenamt häufig ein willkommenes Mittel zur Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung.

Doch wie verträgt sich dieses Konzept mit dem gesellschaftspolitischen Ziel der Förderung von Alterserwerbsarbeit? Folgt man der von *Fritz Böhle*<sup>347</sup> vertretenen Auffassung, Ehrenamt und Erwerbsarbeit nicht primär als begriffliches Gegensatzpaar zu verstehen, sondern auf eine wechselseitige Ergänzung beider Potenziale hinzuwirken und neue Formen der Erwerbsarbeit „zwischen Markt und Staat“<sup>348</sup> zu entwickeln, so entschärft sich der Diskurs über mögliche soziale Spannungsfelder zwischen Ehrenamt und Alterserwerbsarbeit. *Böhle* schlägt in diesem Zusammenhang vor, ökonomische und soziale Effekte des ehrenamtlichen Engagements bei der Entwicklung neuer Beschäftigungsformen zu berücksichtigen und entsprechend in Rechnung zu stellen sowie Beschäftigungsmöglichkeiten etwa auf die Bereiche der privaten Haushaltsführung, der personellen Dienstleistungen (z.B. im Rahmen der Betreuung Pflegebedürftiger) oder der kulturellen Dienstleistungen auszudehnen.<sup>349</sup> Andere Autoren schlagen vor, im Sinne einer Umverteilung bereits vorhandener Arten von Erwerbsarbeit

„neue Formen des bürgerschaftlichen Engagements (...) zu fördern, finanziell zu honorieren und infrastrukturell zu unterstützen“<sup>350</sup>.

In der Entwicklung flexibler Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere in Bereichen mit erhöhter Arbeitsnachfrage offenbart sich damit ein mögliches weiteres politisches Handlungsfeld im Bereich der Regulierung von Alterserwerbsarbeit, wobei sich jedoch insbesondere der finanzielle Interessenausgleich als eine praktische Problemdimension erweisen.

347 Vgl. Böhle (1999), S. 287 ff.

348 Vgl. Böhle (2001), S. 85 und S. 88 ff.

349 Vgl. Teichert (1993)

350 Vgl. Effinger/Pfau-Effinger (1999), S. 318 ff.

## 7.2.2 Kulturelle Einflussfaktoren

### *Theoretische Grundlagen*

Es stellt sich ferner die Frage, inwiefern kulturelle Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in Deutschland einwirken und im Rahmen der Biographisierung und der Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand eine Grundlage bilden für individuelle Handlungsorientierungen. Damit verbundene individuelle Interessenlagen, die als „bewusste Handlungsimpulse aufgrund einer einsichtig gewordenen Bedürfnislage“<sup>351</sup> auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen einwirken, können materiell sowie physisch, psychisch und psychosozial begründet sein. Grundsätzlich darf angenommen werden, dass das Individuum, das seine Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellt, ein elementares Interesse am Erhalt, Ertrag und Nutzen seiner Arbeitsleistung sowie an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen hat.<sup>352</sup>

**Tab. 9: Nicht-formale Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten im Alter**

<b>Interessenlagen im Rahmen der Biographisierung</b>	<b>Sozialstrukturelle, physische und psychologische Faktoren</b>	<b>Soziale Wertorientierungen und Normbindungen</b>
Materielle Interessenlagen (Sicherung der wirtschaftlichen Lebensgrundlage und des Lebensstandards)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biologisches Alter, Lebenserwartung</li> <li>• Geschlecht, Familienstand</li> <li>• Bildung, Qualifikation</li> <li>• Einkommen</li> <li>• Erwerbsstatus, Beruf</li> <li>• Körperliche und geistige Leistungsfähigkeit</li> <li>• Leistungsmotivation</li> <li>• Physische und psychische Belastung am Arbeitsplatz</li> <li>• Soziale Integration</li> <li>• Erfahrungen während des Arbeitslebens</li> <li>• Erwartungen an den Ruhestand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsethik</li> <li>• Arbeitsorientierung</li> <li>• Unternehmenskultur (integrativ/desintegrativ)</li> <li>• Soziale Zuschreibungen</li> <li>• Soziale Erwartungen (z.B. beruflich vermitteltes Sozialprestige)</li> <li>• Sozialer Stellenwert der Familie als sozialversicherungsdeterminierendes Element</li> </ul>
Immaterielle Interessenlagen z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhalt körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit</li> <li>• Fortführung eines „aktiven Lebens“</li> <li>• Erhalt sozialer Kontakte</li> <li>• Freizeitstrukturierung</li> <li>• Vermittlung von Lebensinhalt und Lebenssinn</li> </ul>		

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

<sup>351</sup> Vgl. Fürstenberg (1995), S. 124.

<sup>352</sup> Vgl. Fürstenberg (1995), S. 131.

Über dieses Interesse hinaus wirken eine Vielzahl von sozialkulturellen, sozialstrukturellen, physischen und psychologischen Einflussvariablen auf die Gestaltung der späten Erwerbsphase und des Austritts aus dem Arbeitsleben ein (vgl. Tab. 9). Bei der Beurteilung des Erwerbs- und Verrentungsverhaltens spielt nicht nur der materielle Ertrag von Erwerbsarbeit eine Rolle, sondern es sind auch immaterielle Interessenlagen zu ermitteln wie z.B. der Wunsch nach einer Fortführung eines „aktiven Lebens“ unter der Gewähr sozialer Integration. Ferner werden bei der Analyse soziale Merkmale wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Bildung, Einkommen und berufliche Qualifikation sowie medizinisch-biologische und psychologische Variablen relevant. Ebenfalls eine Rolle spielen gesellschaftliche Wertorientierungen und Normbindungen im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit, die etwa in den Begriffen „Arbeitsethos“ und „Arbeitsorientierung“, in Gestalt von sozialen Zuschreibungen und Erwartungen sowie in integrativen oder desintegrativen Elementen der Unternehmens- und Organisationskultur zum Ausdruck kommen. In diesem Zusammenhang sind auch der soziale Stellenwert der Familie als „sozialversicherndes Element“ sowie das über den Beruf vermittelte Sozialprestige zu berücksichtigen. Im Rahmen dieser Untersuchung wird aus Platzgründen nicht auf alle in Tab. 9 aufgelisteten Variablen eingegangen, sondern es werden im deutschen und japanischen Kontext nur diejenigen Faktoren näher erörtert, die entweder für die Erklärung des Alterserwerbsverhaltens ausschlaggebend oder besonders diskussionswürdig sind.

### ***Materielle und immaterielle Interessenlagen***

Der Begriff der „Vorruhestandskultur“ deutet auf die verbreitete Existenz positiver gesellschaftlich verhafteter Einstellungsweisen gegenüber einem frühen Austritt aus dem Erwerbsleben hin. Aus Sicht älterer Menschen in der späten Erwerbsphase kann der frühe Ruhestand als herbeigesehnter Pol zur Regeneration und Selbstverwirklichung angesehen werden, sofern er gewissermaßen als eine „Gegenleistung“ für langjährige Dienste während des Erwerbslebens begriffen wird. Dies bestätigen etwa Studien zur Haltung älterer Menschen gegenüber dem Ruhestand, die anhand dieses Äquivalenzprinzips die hohe Akzeptanz des vorzeitigen Ruhestands zu erklären versuchen,<sup>353</sup> denn:

---

353 Vgl. etwa Kohli/Wolf (1989) für die chemische Industrie und Wolf (1988), der in seiner Dissertation die Folgen der Ruhestandsregeln am Beispiel der deutschen Zigarettenindustrie beschreibt.

„anders als Phasen der Arbeitslosigkeit lässt sich auch die Frühverrentung als Teil des wohlverdienten Ruhestands ansehen und genießt entsprechend weitgehende soziale Anerkennung.“<sup>354</sup>

### ***Geschlecht und Familienstand***

Die Analyse des Erwerbsverhaltens älterer Menschen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Interessenlagen, Handlungsorientierungen und Normbindungen eröffnet verschiedene Ansatzpunkte für eine soziale Differenzierung: So fördert der Blick auf die Geschlechter unterschiedliche Verhältnisse bei der Beurteilung des Erwerbsverhaltens älterer Menschen zutage. Grundsätzlich ist festzustellen, dass Erwerbsbiographien von Frauen häufig durch Unterbrechungen und Phasen mit unterdurchschnittlichen Einkommen geprägt sind, die den beruflichen Karriereverlauf negativ beeinflussen und materielle Einbußen im Rentenalter bewirken können. Bei der Beurteilung des Erwerbsverhaltens älterer Frauen spielen neben schlechteren Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt und negativen persönlichen Einschätzung in Bezug auf die eigene Vermittelbarkeit häusliche Betreuungs- und Erziehungsaufgaben eine besondere Rolle. Während als eine Folgewirkung institutioneller Pfade in den Vorruhestand die Erwerbsquote der 55- bis 65-jährigen Männer in Westdeutschland Mitte der 1960er Jahre bis Mitte der 1980er Jahre von 87% auf 33% gesunken war, blieb sie für die Frauen relativ konstant.<sup>355</sup> Diese Entwicklung ist unter anderem dadurch zu erklären, dass ein größerer Anteil der Frauen nach Kindererziehungsphasen wieder in das Erwerbsleben eingestiegen ist. Die Aussicht auf zu geringe Renteneinkünfte und die Gefahr der Altersarmut hat während der letzten Jahrzehnte mehr und mehr deutsche Frauen dazu motiviert, berufliche Tätigkeiten früher wieder aufzunehmen und - wenn möglich - bis in die späte Erwerbsphase fortzuführen. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf die in den letzten Jahren gewachsene Scheidungsquote unter älteren Ehepaaren, wodurch viele ältere Frauen zur Wiederaufnahme von Erwerbsarbeit veranlasst worden sind.

<sup>354</sup> Vgl. Huber (1999), S. 46.

<sup>355</sup> Vgl. Bräuninger (2005), Internet, S. 6.

Abb. 12: Entwicklung der Scheidungen langjähriger Ehen in Deutschland



## Bildung und Qualifikation

Knüpft man an die sozialen Variablen der Bildung und der beruflichen Qualifikation an, so sind ebenfalls unterschiedliche Ausgangslagen im Hinblick auf die Beurteilung des Alterserwerbsverhaltens zu berücksichtigen. Geht man von der Annahme aus, dass sich Beschäftigungsverhältnisse auf dem unstrukturierten Arbeitsmarkt in der Regel durch erhöhte physische Belastungen charakterisieren lassen, so erscheint aus Sicht der älteren Betroffenen der Wunsch nach einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben recht plausibel. Jedoch ist auch auf dem unstrukturierten Arbeitsmarkt häufig eine Bereitschaft seitens älterer Beschäftigter zu beobachten, ihre Arbeitskraft den Betrieben länger als gesetzlich vorgesehen zur Verfügung zu stellen (man denke etwa an ältere Aushilfen in der Gastronomie oder mithelfende Familienangehörige). Aufgrund des in der Regel niedrigeren Bildungs- und Qualifikationsniveaus auf dem unstrukturierten Arbeitsmarkt gestaltet sich die Allokation älterer Arbeitskräfte anhand einer überbetrieblichen Austauschbarkeit der Leistungsprofile vergleichsweise leichter. Betrachtet man das obere Bildungs- und Qualifikationsspektrum, so zeigen viele Berufsgruppen positive Haltungen gegenüber einem verspäteten Austritt aus dem Arbeitsleben (z.B. ehemalige Bundestagsabgeordnete, Professoren oder Manager in der freien Wirtschaft). Hier spielen häufig Einflussfaktoren wie das öffentliche Ansehen bzw. das über den Beruf vermittelte Sozial

prestige, finanzielle Vorteile und der Wunsch nach einer sinnerfüllten und aktiven Lebensführung im Alter eine wichtige Rolle.

### **Erwerbsstatus**

Zu unterscheiden ist ferner zwischen den Erwerbsbiographien abhängig Beschäftigter und Selbständiger. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Selbständige unabhängig von betrieblich vermittelten Verhaltensnormen etwa als Unternehmer oder als Freiberufler die Wahl des Verrentungszeitpunktes vorrangig an individuellen Interessen und Bedürfnissen ausrichten können. Das Bild des Unternehmers, der bis ins hohe Alter im eigenen Betrieb mitwirkt, ist nicht zuletzt deswegen hierzulande durchaus präsent, während im Rahmen von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen die Weiterbeschäftigung nach Erreichen des regulären Rentenalters nach wie vor eine Ausnahme darstellt. Ferner spielt der Einkommensstatus bzw. das individuelle materielle Wohlstandsniveau bei der Beurteilung des Erwerbs- und Verrentungsverhaltens eine wesentliche Rolle. Aktuelle Untersuchungen zufolge ist die Anzahl der „Minijobber“ über 65 Jahren in den letzten Jahren deutlich gestiegen.<sup>356</sup> Hintergrund für dieses Phänomen ist vielen Fällen die problematische Finanzsituation von Rentenempfängern, insbesondere im Fall von Phasen längerer Arbeitslosigkeit und geringem Einkommen. Der *Sozialverband Deutschland* befürchtet sogar, dass Kaufkraftverluste von Rentenempfängern bis 2010 auf mehr als 10% ansteigen werden.<sup>357</sup> Es ist somit durchaus wahrscheinlich, dass künftig materielle Motive mehr und mehr ältere Menschen zur Aufnahme von Erwerbsarbeit veranlassen werden. Außerdem bewegt die Sorge um Rentenkürzungen immer mehr ältere Menschen zu einem längeren Verbleib im Arbeitsleben.

### **Arbeitsethik und Arbeitsorientierung**

Die im Vergleich zu Japan geringe Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Deutschland wirft auch die Frage auf, welche Rolle der gesellschaftliche Arbeitsethos und das Ausmaß der Arbeitsorientierung bei der Erklärung dieses Phänomens spielen. „Arbeitsethik“ kann beschrieben werden als die Summe der gesellschaftlichen Moral- und Wertvorstellungen, die mit Erwerbsarbeit assoziiert werden, während der Begriff der „Arbeitsorientierung“ den sozialen Stellenwert von Erwerbsarbeit in der Gesellschaft, im Leben des Einzelnen oder gesellschaftlicher Gruppen kennzeichnet. Grundsätzlich gilt dabei:

---

356 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008), Internet.

357 Vgl. Tagesspiegel Online (2008), Internet.



„Einstellungen zur Arbeit sind (...) kein natürliches Produkt, sondern eine kulturelle Überformung von Arbeit, die sich, um zu gelten, zwar im Erlebnis der Arbeit bewähren muss, aber nicht aus dem ungeformten Erlebnis hervorgehen kann.“<sup>358</sup>

Auf der Mikroebene der individuellen Lebensplanung und Lebensführung älterer Menschen zeigt sich das Ausmaß der Arbeitsorientierung etwa anhand von Faktoren wie der persönlichen Haltung und emotionalen Einstellung zur Arbeit, der Arbeitszufriedenheit oder der Arbeitsmotivation.<sup>359</sup> Arbeitsmotivation, d.h. „die bedürfnisorientierte Aktivierung des Arbeitsverhaltens“<sup>360</sup> begreift sich als Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels verschiedener interner und externer Einflussfaktoren und muss im Kontext der Gesamtheit der persönlichen Lebens- und Arbeitsverhältnisse stets situationsbezogen ermittelt und analysiert werden. Die Historie des deutschen Arbeitsethos lässt sich wie folgt zusammenfassen: Der protestantische Arbeitsethos, den *Max Weber* beschrieben hat im Sinne einer Konzeption von Arbeit als zentrales Zivilisationskriterium und als religiös motivierte Pflicht gegenüber dem Nächsten und Gott, wich mit der Industrialisierung einer bürgerlichen Arbeitsmoral, die mit Erwerbsarbeit ein primär menschlich und rational motiviertes, aber auch freudestiftendes Werk verband. *Hannah Arendt* hat hierzu angemerkt:

„Die Neuzeit hat im siebzehnten Jahrhundert damit begonnen, theoretisch die Arbeit zu verherrlichen, und sie hat zu Beginn unseres Jahrhunderts damit geendet, die Gesellschaft im Ganzen in eine Arbeitsgesellschaft zu verwandeln.“<sup>361</sup>

Die soziale Wertschätzung der Arbeit als Erscheinung des liberalen Individualismus fußte dabei vor allem auf dem Fortschrittsglauben und der Aussicht auf eine Verbesserung der Lebensbedingungen, wobei diese Hoffnungen als Motivatoren für einen neuen, rational orientierten Arbeitsethos wirkten. Dieser hält sich bis in unsere heutige moderne Arbeitsgesellschaft, in der Erwerbsarbeit nach wie vor als Lebensmittelpunkt und zentrales biographisches Strukturierungskriterium begriffen wird. Jedoch sind in dem sozialen Konstrukt, was so häufig mit dem Begriff der

358 Vgl. Tenbruck (1996/2), S. 238.

359 Vgl. Parker (1967), S. 147.

360 Vgl. Fürstenberg (1977), S. 20.

361 Vgl. Arendt (1960), S. 20. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Feststellung, dass ein arbeitsfreier Lebensabend historisch betrachtet nie zur Kultur Mittel- und Westeuropas zählte, und das Nichtstun im Alter primär den gesellschaftlichen Eliten bzw. den Adligen als Dekadenzerscheinung vorenthalten blieb.

„Leistungsgesellschaft“ beschrieben wird, auch Aspekte zu erkennen, die negative Auswirkungen auf den Stellenwert von Erwerbsarbeit im Leben des Einzelnen haben können. *Friedrich H. Tenbruck*<sup>362</sup> konstatiert demzufolge gegenwärtig eine gesellschaftliche Abwertung der Arbeit, die er anhand von Formeln wie der „Entleerung der Arbeit zum Job“ und der „Verketzerung der Leistung zum Leistungsdruck“ beschreibt. Gewiss ist dem Bild der Deutschen als Volk der Fleißigen und Arbeitsamen mit dem Auslaufen der wirtschaftlichen Hochwachstumsphase und der gewachsenen Freizeitorientierung ein Teil seines Nährbodens entzogen worden. Um es mit *Martin Kohli* zu formulieren:

„Richtig ist, dass Arbeit keineswegs die einzige Vergesellschaftungsform ist und dass sich das Gewicht der verschiedenen Formen wandelt, im Lebenslauf wie auch im historischen Verlauf. Es sind vor allem drei weitere Formen, die neben Arbeit bedeutsam sind und eine eigenständige Prägungskraft haben können: Familie und Verwandtschaft, soziale Netzwerke außerhalb von Arbeit und Familie (...) sowie Freizeit und Konsum (...).“<sup>363</sup>

Auch wenn den Deutschen nach wie vor Attribute wie Streb- und Arbeitsamkeit zugeschrieben werden, sind folgende gesellschaftliche Tendenzen zu beobachten: Die auf universalistischen Bildungswegen vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten bestimmen das Bild der heutigen Wertschätzung von Erwerbsarbeit, wobei rational orientierte Organisationsformen häufig zu bürokratisierten und teilweise auch monotonen Arbeitsabläufen führen. Im Kontext der modernen Arbeitsgesellschaft und vor dem Hintergrund der Globalisierung, des Wettbewerbsdrucks und des Leitprinzips ökonomischer Rationalität wird Leistung nicht selten subjektiv als Zwang erfahren und entsprechend am Arbeitsplatz vermittelt. Die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes schafft zusätzlichen Druck, sich den innerhalb des betrieblichen Gefüges vorherrschenden Leistungszwängen zu unterwerfen, was kaum mehr in Einklang zu bringen ist mit einem auf die Freiheiten der Selbstbestimmung und Selbstentfaltung ausgerichteten Arbeitsideal und immer mehr subjektbezogenen Ansprüchen an Arbeit. Somit wird die Freizeit immer mehr zum herbeigesehnten Pol der Regenerierung, die Freiräume schafft für die biographische Eigengestaltung und Selbstverwirklichung. Zunehmende Leistungszwänge am Arbeitsplatz und kritische Einstellungen in Bezug auf den persönlichen Wert und Nutzen von Erwerbsarbeit

<sup>362</sup> Vgl. Tenbruck (1996/2), S. 235.

<sup>363</sup> Vgl. Kohli (1992), S: 233.

haben somit zu einem gewissen Teil dazu beigetragen, dass der Ruhestand von vielen als „späte Freiheit“ begriffen und dementsprechend ein möglichst früher Ausstieg aus dem Erwerbsleben von den Betroffenen begrüßt wird.

### **Soziale Erwartungen**

Der frühe Ruhestand wirkt aus Sicht der älteren Menschen nicht immer als eine in jeder Hinsicht willkommene Handlungsoption, sondern erweist sich mitunter auch als ein Ergebnis sozialen Drucks. *Jürgen Wolf*<sup>364</sup> hat für die Situation in den neuen Bundesländern festgestellt, dass die mit dem sog. *Altersübergangsgeld*<sup>365</sup> in Gang gesetzte massive Frühverrentungspraxis bei den ostdeutschen älteren Beschäftigten im Vergleich zu den Beschäftigten in Westdeutschland nicht auf eine entsprechende Akzeptanz gestoßen sei. Dies führt er auf die in der ehemaligen *DDR* vorherrschende Kultur einer möglichst langfristigen Einbindung Älterer in das Arbeitsleben zurück und auf ein Konzept sozialer Integration, welches primär über betriebliche Strukturen vermittelt wurde. Die frühzeitige Externalisierungspraxis versteht sich vor diesem Hintergrund als ein überraschender Einschnitt in bislang gewohnte Verhaltensmuster und betriebliche Praktiken und aus Sicht der älteren Betroffenen gewissermaßen als ein Akt sozialer Desintegration. Die Bindung an eine Kultur betrieblicher Vorruhestandspraktiken kann obendrein ältere Mitarbeiter dazu veranlassen, sich entsprechend den betrieblich vermittelten sozialen Erwartungen und Normbindungen zu verhalten. So wird es oftmals den Älteren selbst überlassen, ihre Arbeitsplätze frühzeitig zu verlassen, bevor sich altersbedingte Leistungsdefizite überhaupt erst realisieren können. Dieser soziale Druck wirkt auf das Erwerbs- bzw. Verrentungsverhalten der Individuen ein, indem die Betroffenen gewissermaßen als *self fulfilling prophecy* das tun, was gesellschaftlich von ihnen erwartet wird: sich möglichst früh aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen.

---

364 Vgl. Wolf (1991), S. 724 ff.

365 Zum Altersübergangsgeld vgl. Kap. 5.2.2.

## 7.3 Mikroanalyse: Japan

### 7.3.1 Institutionelle Einflussfaktoren

“Older people in Japan generally have a desire to work until they are 70, provided that they have the opportunity to do so.“ (*Katsuhiko Iwata, Japan Institute for Labour Policy and Training*)<sup>366</sup>

#### **Staatliche Regulierungsvorgaben**

Bei der Erklärung der hohen japanischen Alterserwerbsbeteiligung spielen weniger arbeitsförderungsrechtliche Instrumente eine ausschlaggebende Rolle, sondern vielmehr institutionelle Faktoren, die über das Renten- und Sozialversicherungssystem vermittelt werden. *Robert I. Gal*<sup>367</sup> stellt in diesem Zusammenhang fest, dass das japanische Rentensystem im Vergleich zum Durchschnitt europäischer Staaten weniger starke Anreize zugunsten einer vorzeitigen Verrentung schaffe. So wirke die Gewähr von Zuschlägen im Fall des Hinausschiebens des Verrentungszeitpunktes finanziell attraktiver und trage stärker zu einem dauerhaften Verbleib Älterer im Arbeitsleben bei als die Gefahr materieller Einbußen aufgrund von Leistungsabschlägen im Falle eines frühzeitigen Ausscheidens. Ferner sei zu erwarten, dass die sukzessive Erhöhung der rentenrechtlichen Altersgrenzen in Japan zu einer weiteren Erhöhung der Alterserwerbsquoten beitragen werde.

In Japan existieren – wie zuvor bereits dargelegt wurde<sup>368</sup> - keine Institutionen, die (wie etwa das deutsche *Altersteilzeitgesetz*) einen vorzeitigen Austritt aus dem Berufsleben „staatlich bezuschussen“. Als Anreiz für die Beteiligung älterer Menschen an Erwerbsarbeit wirkt auch die Tatsache, dass das im internationalen Vergleich eher geringe Leistungsniveau der Arbeitslosenversicherung nicht zu einem längeren Verbleib in der Arbeitslosigkeit motiviert. Die Höhe der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bemisst sich nach dem Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Beschäftigungsdauer und dem Alter des Versicherten. Der Tagessatz der Leistungen liegt bei 50% bis 80% des mittleren Einkommens der letzten sechs Monate vor Beendigung der Beschäftigung und ist für die Altersgruppe der 60-64 Jährigen begrenzt auf 6.777 Yen ( ca. 55 €). Er wird für einen Zeitraum zwischen 90 und 150 Tagen (in Ausnahmefällen bis zu 390 Tagen) ausgezahlt. Ferner ist zu berücksichtigen, dass der Anspruch auf Altersrente während des

---

366 Vgl. Iwata (2003), Internet, S. 271.

367 Vgl. Gal (2005), Internet, S. 14.

368 Vgl. Kap. 6.1.1.

Zeitraums ruht, in dem Arbeitslosengeld gewährt wird. Damit reduziert sich der Anreiz zugunsten eines längeren Verbleibs in Arbeitslosigkeit. Obendrein existieren – wie bereits oben gezeigt wurde<sup>369</sup> – verschiedene Spezialgesetze als normative Basis für die Förderung von Alterserwerbsarbeit und eine langfristige Integration älterer Menschen im Arbeitsleben. Diese Gesetze bilden den rechtlichen Rahmen für die Ausgestaltung kollektivrechtlicher und individualvertraglicher Vertragsbeziehungen, die ihrerseits Einfluss haben auf das Erwerbs- und Verrentungsverhalten älterer Menschen. Zudem agieren die japanischen *Silver Human Resources Centers* innerhalb eines eigenen Arbeitsmarkts als Vermittler geringfügiger Tätigkeiten. So gelingt es vergleichsweise gut, viele geringer qualifizierte ältere Arbeitskräfte auch nach Erreichen des regulären Renteneintrittsalters weiterhin in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

### ***Unternehmerische Personalstrategien***

Die Institutionalisierung von weiterführenden Beschäftigungsmodellen für Arbeitnehmer im Rentenalter bildet einen weiteren Erklärungsfaktor für die hohe Alterserwerbsquote in Japan. Das verpflichtende Renteneintrittsalter (*teinen*) entspringt historisch betrachtet dem Bedürfnis nach einer Bereitstellung von Arbeitsplätzen für den Zustrom junger Arbeitnehmer in vergangenen konjunkturellen Wachstumsphasen. Die Pflichtpensionierung kann sich aber aus Sicht der Unternehmen auch als eine willkommene alternative Personalabbaumöglichkeit jenseits des strengen Kündigungsrechts erweisen. Das Angebot von Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssystemen für Beschäftigte im Rentenalter schafft wiederum Gegenanreize zugunsten eines längeren Verbleibes Älterer im Erwerbsleben. Die Tatsache, dass Empfänger einer Arbeitnehmerrente ab 60 Jahren bestimmten Hinzuverdienstgrenzen<sup>370</sup> unterliegen, wirkt zwar gegenwärtig als Motor für Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglöhnen; *de facto* werden dadurch aber auch flexible Altersteilzeitmodelle und Beschäftigungsverhältnisse mit Älteren überhaupt gefördert.

Man könnte vermuten, dass das japanische Altersarbeitslosengeld, welches 55- bis 64-jährige Arbeitslose auf der Grundlage ihres letzten Gehalts für die Dauer von 300 (bzw. maximal 390) Tagen erhalten, zum Rückzug Älterer aus weiterführenden Beschäftigungssystemen beiträgt. Da die Bemessungsgrundlage für das Arbeits-

---

369 Vgl. hierzu Kap. 6.1.3.

370 Die Rentenempfänger erhalten 80% des Rentenanspruchs ausgezahlt, sofern ihre Hinzuverdienste bestimmte Höchstgrenzen nicht überschreiten. Anderenfalls sinkt ihr Rentenanspruch auf 50% bzw. 20%.

losengeld sich im Fall einer Weiterbeschäftigung als Teilzeitkraft an dem Teilzeitgehalt und nicht an dem letzten Vollzeitgehalt orientiere, sei eine Fortführung der Beschäftigung im Rentenalter finanziell nicht reizvoll. Die hohe Partizipation Älterer an Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungsmodellen spricht jedoch eine andere Sprache. Außerdem ist zu bedenken, dass die Anspruchsdauer für den Erhalt des regulären Arbeitslosengeldes mit weniger als einem Jahr sehr kurz ausfällt und zu bezweifeln ist, ob es wesentlich zum Erwerbsverhalten Älterer beizutragen vermag.

Aufgrund von aktuellen wirtschaftlichen und demographischen Entwicklungen sind die japanischen traditionellen Beschäftigungsprinzipien der senioritätsorientierten Entlohnung und der „lebenslangen Beschäftigung“ mehr und mehr in der Auflösung begriffen. Da diese Privilegien in der Regel nur die männlichen Stammarbeitnehmer größerer Unternehmen und damit nur ca. ein Drittel aller japanischen Arbeitnehmer betreffen, liegt die Vermutung nahe, dass sie im Vergleich zu anderen institutionellen Faktoren keinen entscheidenden Einfluss im Hinblick auf die hohe japanische Alterserwerbsbeteiligung ausüben. Der nach wie vor strenge Kündigungsschutz<sup>371</sup> liefert einen weiteren wesentlichen Grund für die Erklärung der hohen Arbeitsmarktintegration Älterer. Auch wenn die Rezession der 1990er Jahre und damit einhergehende massive Entlassungswellen gezeigt haben, dass die traditionellen japanischen Beschäftigungsstandards ökonomischen Zwängen nicht dauerhaft standhalten können, wird das *ultima-ratio*-Prinzip von den Unternehmen weiterhin sehr ernst genommen und betriebsbedingte Entlassungen Älterer in besonderem Maße sozial missbilligt. Es wurde auch bereits erläutert, dass personalpolitische Outplacement-Maßnahmen wie zeitweise oder endgültige Umsetzungen oder Versetzungen in Tochter- oder Partnerunternehmen aus Arbeitgebersicht flexible und kostengünstige Personalabbau- und Strukturanpassungsmaßnahmen darstellen und zu einem dauerhaften Verbleib älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt beitragen.<sup>372</sup> Auch Maßnahmen wie Überstundenreduktionen und der Abbau von peripheren Arbeitskräften werden in der Regel zunächst als Alternativen zu Kündigungen in Betracht gezogen. Aus Sicht vieler älterer Arbeitnehmer wirkt das Risiko, mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen in finanzielle Engpässe zu geraten, als Motivator zugunsten einer Verlängerung der Erwerbsphase und des Verbleibes am alten Arbeitsplatz, sofern eine Weiterbeschäftigung den betrieblichen Bedürfnissen und Einsatzmöglichkeiten entspricht.

---

371 Vgl. hierzu Kap. 6.1.4.

372 Vgl. hierzu Kap. 6.1.5.

### 7.3.2 Kulturelle Einflussfaktoren

“While old age in contemporary Japan may be a far cry from the tranquility traditionally associated with advanced age, it does offer the elderly new choices and possibilities to make their longer lives meaningful. (...) Healthy elderly Japanese today are no longer subject to self-inflicted confinement like their predecessors. They may easily expand their world beyond the boundaries of their homes and communities.“ (Yohko Tsuji)<sup>373</sup>

### Materielle und immaterielle Interessenlagen

Im Rahmen der Analyse von Handlungsorientierungen im Kontext des Erwerbsverhaltens älterer Menschen in Japan ist zunächst auf die zuvor bereits geschilderten Aspekte der sozialen Differenzierung zu verweisen, die grundsätzlich auch für die Situation älterer Menschen Japan gelten.<sup>374</sup> Es existiert in der Literatur die verbreitete Vorstellung, dass viele Japaner insbesondere deshalb so lange arbeiten, weil sie sich davon den Erhalt der Gesundheit, sozialer Kontakte und eine Steigerung der Lebenszufriedenheit versprechen.<sup>375</sup> Jedoch spielen ökonomische Motive bei der Analyse des Erwerbsverhaltens eine noch größere Rolle. So gaben 1995 im Rahmen einer im „Wirtschaftsweißbuch“ veröffentlichten Regierungsumfrage die befragten älteren JapanerInnen zur Erklärung ihres Erwerbsverhaltens primär materielle Gründe als ausschlaggebend an.<sup>376</sup> Dem folgte der Wunsch nach einem Erhalt der Gesundheit, des Lebenssinns und der sozialen Integration. Eine Umfrage des japanischen Arbeitsministeriums aus dem Jahr 2004 lieferte ähnliche Resultate: So benannten 63,6% der befragten Männer und Frauen über 60 Jahren ökonomische Gründe für einen verlängerten Verbleib im Arbeitsleben, während der Wunsch nach sozialer Integrität nur für 11,3% ausschlaggebend war.<sup>377</sup> Ergebnisse einer Umfrage des Ministeriums für Gesundheit und Wohlfahrt aus dem Jahr 1970 (d.h. gegen Ende der wirtschaftlichen Hochwachstumsphase) fielen dagegen noch anders aus: So gaben 41% der befragten Arbeitnehmer über 60 Jahren an, primär aus sozialem Pflichtgefühl weiter zu arbeiten. 36% führten dagegen ökonomische Notwendigkeiten an, wogegen 17% Freude an der Arbeit und den Erhalt der Gesundheit für ausschlaggebend erachteten.<sup>378</sup>

373 Vgl. Tsuji (1997), S. 205.

374 Vgl. hierzu Kap. 7.2.2.

375 Vgl. Sasajima (2003), S. 17 f.; Kampeter (2004), S. 18; Kampeter/Tack (2006), S. 9 ff.

376 Vgl. *Keizai Kikakuchō* (1995), S. 394 ff.

377 Vgl. *Ministry of Health Labour and Welfare* (2005).

378 Vgl. Palmore (1975), S. 60. *Erdman Palmore* hat daraus einen Hinweis auf das Wirken eines besonderen gesellschaftlichen Arbeitsethos abgeleitet: “Work ethic appears to be stronger among older Japanese than among the aged in other industrialized countries“, vgl. Palmore (1975), S. 62.

Der Zusammenhang zwischen Rentenhöhe und Erwerbstätigkeit im Alter wird anhand einer Untersuchung älterer Zweipersonenhaushalte deutlich, wonach der Anteil der Erwerbstätigen mit zunehmender Rentenhöhe abnimmt.<sup>379</sup> Dabei ist zu bedenken, dass fast ein Drittel aller älteren Zweipersonenhaushalte eine Rente in Höhe oder unterhalb des Sozialhilfeniveaus erhält, wohingegen dies sogar für die Hälfte der Einpersonenhaushalte zutrifft. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass Dreiviertel aller japanischen Beschäftigten und ca. Zweidrittel der älteren Beschäftigten in kleinen Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten arbeiten, die im Vergleich zu den größeren Unternehmen ein geringeres Vergütungsniveau bieten und im Verrentungsfall weder eine Abfindung noch eine Betriebsrente gewähren.<sup>380</sup> Die gegenwärtige Diskrepanz der regulären Altersgrenzen der Bezugsberechtigung von Leistungen aus der Arbeitnehmerrentenversicherung (60 Jahre) und der Volksrentenversicherung (65 Jahre) motiviert außerdem viele Menschen nach Erreichen des 60. Lebensjahres zu einer Fortführung oder Wiederaufnahme von Erwerbsarbeit. Ferner wurde in Kap. 6.1.1 dieser Untersuchung bereits darauf hingewiesen, dass der Aufschiebung einer Inanspruchnahme staatlicher Rentenleistungen mit der Gewähr von Zuschlägen zur Rente gegenwärtig eine besonders hohe Rendite im Vergleich zu japanischen Staatsanleihen verspricht und deshalb viele Arbeitnehmer zu einer Verlängerung der Erwerbsphase veranlasst. Aber auch der zum Teil hohe finanzielle Aufwand der älteren Generation für die Verheiratung der Kinder ist ein Faktor, der sich im Alter stark vermögensmindernd auswirken kann.

Im Hinblick auf die von den *Silver Human Resources Centers (SHRC)*<sup>381</sup> vermittelten Beschäftigungsverhältnisse ist indes festzustellen, dass materielle Motive bei den älteren Arbeitssuchenden eine weitaus geringere Rolle spielen im Vergleich zu dem Wunsch nach dem Erhalt der Gesundheit und der sozialen Integration (vgl. Abb. 13). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die *SHRC* hauptsächlich Jobs im *blue-collar*-Bereich vermitteln, die häufig nur gering entlohnt sind und für viele Beschäftigte daher lediglich ein kleines finanzielles Zubrot zur Rente darstellen.

---

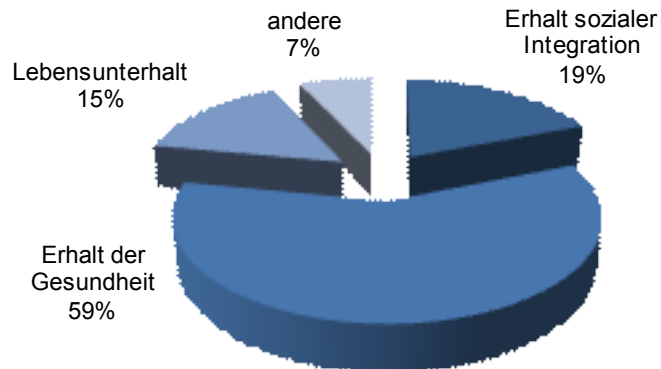
379 Vgl. Takayama/Arita (1996).

380 Vgl. Conrad (2009), S. 123.

381 Näheres zu den *SHRC* vgl. Kap. 6.1.2.



Abb. 13: Motive der SHRC-Jobkandidaten



Quelle: Naganawa (1997), Internet, eigene Darstellung.

Wie sich aus einer Umfrage des *Japan Institute for Labour Policy and Training (Nihon Rōdō Kenkyū Kikō)* ergibt, sehen nur wenige ältere Menschen zwischen 55 und 69 Jahren den Erhalt der Gesundheit als wesentlichen Grund für die Ausübung von Erwerbsarbeit im Alter an.<sup>382</sup> Wichtiger erscheinen ihnen indes die mit Erwerbsarbeit assoziierte Steigerung des Lebenssinns und der Lebenszufriedenheit sowie der Erhalt sozialer Kontakte. Die Tatsache, dass sich mit dem Austritt aus dem betrieblichen Umfeld das Level sozialer Integrität häufig drastisch reduziert, macht den Eintritt in den Ruhestand für viele Menschen zu einem mit Unsicherheiten und Ängsten verknüpften Ereignis. Hier entsteht oftmals eine „Vergesellschaftungslücke“<sup>383</sup> dergestalt, dass nunmehr anstelle des betrieblichen Umfeldes die Familie, das soziale Netz und ein immenser Freizeitzuwachs treten, die an die Betroffenen neue Anforderungen im Hinblick auf die Lebensführung und die soziale Integration stellen. Die für Japan in der Literatur oft als charakteristisch bezeichnete enge Verbindung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben wurde bislang primär mit dem großen Anteil an Einflussnahme begründet, den die Firmen an der Freizeitorganisation ihrer Mitarbeiter nehmen. Auf die fehlende Trennungsschärfe zwischen Arbeit und Freizeit haben *Christoph Deutschmann* und *Claudia Weber* anhand von verschiedenen Argumentationsbeispielen bereits anschaulich hingewiesen.<sup>384</sup> Das Bild des japanischen Arbeitnehmers, der beinahe seine gesamte Freizeit mit Kollegen bei „Freundschaftsabenden“ (*shinbokukai*) und betrieblichen Veranstaltungen

<sup>382</sup> Vgl. *Nihon Rōdō Kenkyū Kikō* (2006), Internet, S. 27.

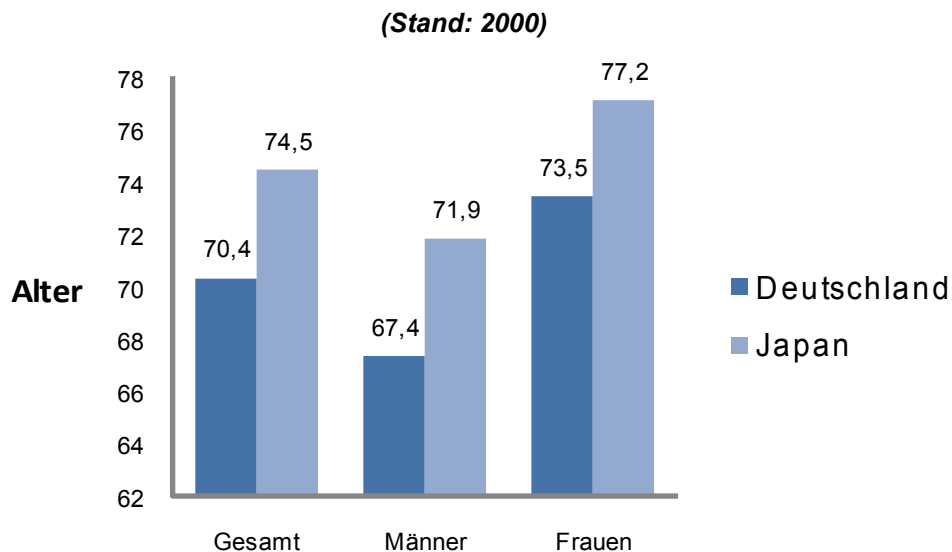
<sup>383</sup> Der Begriff wurde für den deutschen Kontext von Jürgen Wolf gebraucht, vgl. Wolf (1991).

<sup>384</sup> Vgl. Deutschmann/Weber (1983), S. 8 ff.

gen verbringt, beansprucht nicht zuletzt aufgrund der gewachsenen Freizeit- und Konsumorientierung<sup>385</sup> nicht mehr ohne weiteres Gültigkeit. Dennoch ist das Konzept der engen Verflechtung zwischen beruflichem und privatem Kontext in Japan auch weiterhin existent, zumal nach wie vor viele japanische Großunternehmen einen erheblichen Teil der Freizeit und des privaten Lebens ihrer Beschäftigten mitgestalten, etwa indem sie für diese Familienausflüge, Reisen oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten organisieren. Häufig besteht auch für die Mitarbeiter eine soziale Pflicht, wochentags abends gemeinsam mit Kollegen und Vorgesetzten in Restaurants oder Bars einzukehren, um persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz zu pflegen oder arbeitsbezogene Informationen auszutauschen. Erwerbsarbeit fungiert in derartigen Fällen als eine wesentliche Vermittlungsinstanz in Bezug auf soziale Integration.

### **Hohe gesunde Lebenserwartung**

**Abb. 14: „Gesunde Lebenserwartung“ in Deutschland und Japan**



Quelle: Geographic.org (2000), Internet, eigene Darstellung.

Bei der Erklärung der hohen japanischen Alterserwerbsbeteiligung spielt zunächst der Aspekt der hohen Lebenserwartung eine nicht unwesentliche Rolle. Die Japaner besitzen im internationalen Vergleich der Industriestaaten die höchste sog. „gesunde Lebenserwartung“, wobei dieser Terminus die durchschnittliche Anzahl der Jahre kennzeichnet, die eine Person ohne schwerwiegende Krankheit bzw. nachhaltige

<sup>385</sup> Vgl. hierzu näher Manzenreiter (1998/1999), S. 73 ff.

Behinderung verlebt. Die gesunde Ernährung der JapanerInnen wird aus Sicht der Gesundheitsforscher als eine wesentliche Ursache dieses Phänomens angeführt. Aber auch Besonderheiten des Klimas, der Lebensstile, Schlafgewohnheiten und das Ausmaß geistiger und körperlicher Aktivität werden als mögliche Einflussfaktoren herangezogen. Vor dem Hintergrund einer langen zu erwartenden Zeitspanne zwischen Verrentung und Tod, die viele JapanerInnen in einem gutem körperlichen und geistigen Gesundheitszustand erleben, erscheint die Option einer verlängerten Lebensarbeitszeit nicht nur praktikabel, sondern erweist sich häufig auch als interessengerecht im Hinblick auf eine aktive Gestaltung der späten Lebensphase.

### ***Geschlecht und Familienstand***

Die Ausführungen zum Erwerbs- und Verrentungsverhalten der Geschlechter in Deutschland gelten dem Grund nach auch für die Situation in Japan.<sup>386</sup> Wie aus Abb. 11 oben hervorgeht, betrug die Erwerbsquote der japanischen Frauen zwischen 60 und 64 Jahren im Jahr 2002 etwas weniger als die Hälfte der Erwerbsquote der Männer derselben Altersgruppe. Wie schon zuvor im deutschen Kontext erwähnt wurde ist ein Grund hierfür die Tatsache, dass Erwerbsbiographien von Frauen häufig durch Unterbrechungen und Phasen mit unterdurchschnittlichen Einkommen geprägt sind, die den Karriereverlauf negativ beeinflussen und materielle Einbußen im Rentenalter bewirken können. Während der letzten Jahrzehnte ist zu beobachten, dass mehr und mehr japanische Frauen dazu übergegangen sind, ihren Beruf nach Kindererziehungsphasen früher als zuvor wieder aufzunehmen und bis ins höhere Alter fortzuführen.<sup>387</sup> Auch eine erhöhte Scheidungsquote unter älteren Ehepaaren hat Frauen vermehrt zur (Wieder-) Aufnahme von Erwerbsarbeit motiviert (siehe weiter unten), wobei allerdings zu berücksichtigen ist, dass nach aktueller Rechtslage geschiedene Ehemänner verpflichtet sind, ihren geschiedenen Ehefrauen die Hälfte ihrer Rentenansprüche auszus zahlen.

### ***Bildung und Qualifikation***

Auch wenn sich Arbeitsverhältnisse auf dem unstrukturierten „Jedermanns Arbeitsmarkt“ häufig durch erhöhte physische Belastungen kennzeichnen lassen, ist hier oft eine Bereitschaft seitens der älteren Beschäftigten zu erkennen, ihre Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt über das gesetzliche Rentenalter hinaus zur Verfügung zu stellen. Dies gilt insbesondere für die von den *Silver Human Resources Centers* vermittelten

---

<sup>386</sup> Vgl. Kap. 7.2.2.

<sup>387</sup> Vgl. Nakai/Akachi (2000), S: 111.

Arbeitskräfte und für die Gruppe der mithelfenden Familienangehörigen in kleinen Betrieben des Einzelhandels, der Gastronomie oder der Landwirtschaft. Betrachtet man das obere Bildungs- und Qualifikationsspektrum, so lässt sich das Phänomen des verspäteten Austritts aus dem Arbeitsleben insbesondere bei ehemaligen Ministerialbeamten (*amakudari*) und Managern in der freien Wirtschaft beobachten.

### **Erwerbsstatus**

Berücksichtigt man die Tatsache, dass Selbständige unabhängig von betrieblich vermittelten Verhaltensmustern und Normbindungen - etwa als Unternehmer oder als Freiberufler - den Verrentungszeitpunkt in der Regel stärker an individuellen Lebenslagen, Interessen und Bedürfnissen ausrichten können, so erscheint es plausibel, dass viele japanische Unternehmer deshalb (und vermutlich auch aus Gründen der persönlichen Bindung und Identifikation mit dem eigenen Unternehmen) ihre Arbeitskraft den Betrieben oft bis ins hohe Alter zur Verfügung stellen. Erwähnenswert ist, dass in Japan im Gegensatz zu anderen Industrienationen die Selbständigenquote der 60- bis 64-Jährigen die Quote der 55- bis 59-Jährigen übersteigt.<sup>388</sup> Als Hauptursache hierfür kann das Wirken staatlicher und betrieblicher Unterstützungsleistungen beim Übergang in die Selbständigkeit angeführt werden.<sup>389</sup> Bei der Erklärung des hohen Anteils Selbständiger innerhalb der älteren Bevölkerung Japans ist zu berücksichtigen, dass die Struktur der japanischen Wirtschaft auch wesentlich durch das hohe Ausmaß kleiner Betriebe des Einzelhandels und der Landwirtschaft bedingt wird, d.h. durch Betriebe, in denen viele ältere Menschen als Eigentümer oder (dies gilt vor allem für ältere Frauen) als mithelfende Familienangehörige tätig sind.<sup>390</sup>

### **Subjektive Erwartungen an den Ruhestand**

Es gibt kaum empirische Befunde zur Frage, inwiefern soziale Wechselbeziehungen zwischen älteren Ehepartnern das Erwerbsverhalten älterer Menschen in Japan beeinflussen.<sup>391</sup> Es existieren jedoch Anhaltspunkte bezüglich der Frage, wie der Eintritt in den Ruhestand von den betroffenen Ehemännern und deren Ehefrauen persönlich eingeschätzt und bewertet wird. So geht aus einer von der japanischen Werbeagentur *Hakuhōdō* im Jahr 2004 durchgeführten Meinungsumfrage (vgl. Abb. 15) hervor, dass zwar beinahe die Hälfte der befragten Ehefrauen dem Ruhestand

388 Vgl. Casey (2004), S. 15.

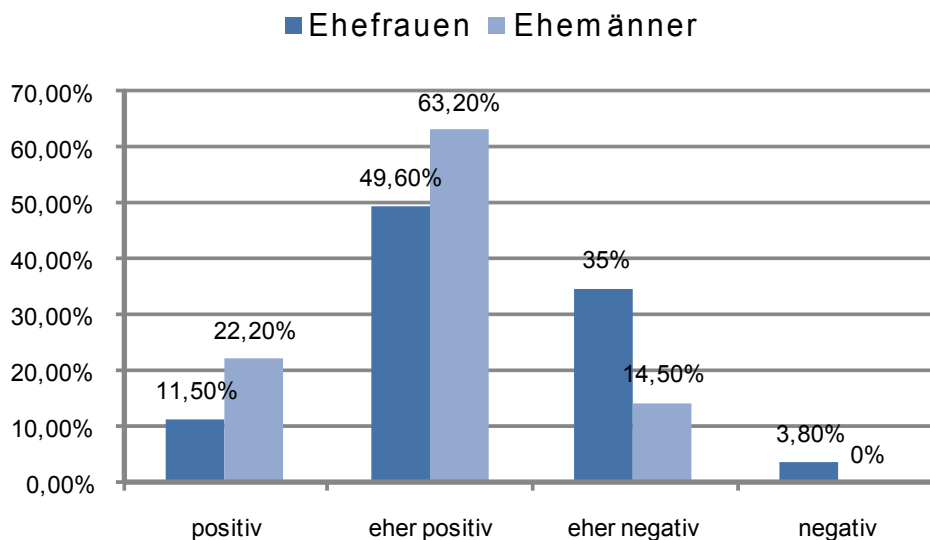
389 Vgl. Conrad (2009); S. 123.

390 Vgl. *Kōsei Rōdōshō* (2005), Internet.

391 Zu diesem Ergebnis gelangen auch Williamson/Higo (2007), Internet, S. 36.

ihrer Ehemänner „eher positiv“ entgegensahen, während aber immerhin 35% dem „eher negativ“ gegenüberstanden. Die befragten Männer indes äußerten sich hierzu zum überwiegenden Teil „eher positiv“ bzw. „positiv“.

**Abb. 15: Umfrage: „Wie sehen Sie dem Ruhestand (Ihres Ehegatten) entgegen?“  
(Stand: 2004)**



Quelle: *Hakuhōdō Eldā Bijinesu Suishinshitsu* (2005), Internet, eigene Darstellung und Übersetzung.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Tatsache, dass sich die Scheidungsquote unter älteren japanischen Paaren seit Beginn der 1990er Jahre bis zum Anfang des Jahrtausends erhöht hat. So stieg die Anzahl der Scheidungen bis zum Jahr 2002 auf ca. 290.000 pro Jahr<sup>392</sup> Neben ehelich-häuslichen Problemen nach Rückkehr des Mannes aus dem Arbeitsleben mag auch die Tatsache hierzu beitragen, dass im Fall der Auflösung der Ehe der Mann nach aktueller Rechtslage gesetzlich verpflichtet ist, der Frau die Hälfte seiner Rentenansprüche auszuzahlen. Dies erleichtert im Hinblick auf die soziale Absicherung im Alter den Frauen eine Loslösung von ihren Ehepartnern. Berichten in den Medien zufolge scheitern immer mehr Ehen an der dauerhaften Präsenz der Männer zu Hause nach dem Ausstieg aus dem Berufsleben.<sup>393</sup> Die Tatsache, dass viele japanische Frauen unter dem leiden, was in der Psychologie als *retired husband syndrome* (*shujin zaitaku sutoresu shōkōgun*) bezeichnet wird, weist auf ein Konfliktpotenzial zwischen Mann und Frau hin, das auf eine während des Berufslebens eher geringe männliche Partizipa-

<sup>392</sup> Vgl. Nicolaysen (2007), Internet.

<sup>393</sup> Vgl. z.B. Stamm (2006), Internet.

tion im Haushalt und auf die starke strukturelle Abhängigkeit zwischen Privat- und Arbeitsleben zurückzuführen ist. Beide Phänomene erschweren das Zurechtfinden der Männer in einer nunmehr ungewohnten sozialen Rolle.<sup>394</sup> Dies bedeutet, dass sie nach dem Verlassen ihres beruflichen Umfeldes in der Regel stärker mit Problemen in Bezug auf die Freizeitstrukturierung und den Erhalt ihrer sozialen Integration konfrontiert sind als ihre Ehefrauen, die oft bereits Jahre zuvor ein Netz an privaten Kontakten aufgebaut haben und Freizeitaktivitäten nachgegangen sind. Manche Paare führen nach der Scheidung ein getrenntes Leben unter einem Dach (*kateinai rikon*), andere entscheiden sich für eine Auflösung der gemeinsamen Wohnung. Festzustellen ist, dass sich immer mehr ältere Frauen in Folge von Scheidungen gezwungen sehen, zwecks Aufrechterhaltung ihres Lebensstandards wieder beruflich tätig zu sein. In diesem Zusammenhang stellt sich auch das Problem schlecht bezahlter und sozial gering bewerteter Teilzeitarbeit von Frauen nach dem Wiedereinstieg in das Berufsleben.<sup>395</sup>

### **Arbeitsethik und Arbeitsorientierung**

Im Zusammenhang mit der Historie des japanischen Arbeitsethos hat *Sepp Linhart* für das moderne Japan eine Fortgeltung einer hohen gesellschaftlichen Arbeitsethik nebst einem Vorherrschen kollektivistisch orientierter Einstellungsweisen konstatiert.<sup>396</sup> Diese Annahmen sind jedoch verbunden mit dem Hinweis auf gesellschaftliche Wandlerscheinungen und eine Aufweichung gängiger Japanklischees. Mit dem raschen Wirtschaftswachstum der 1950er und 1960er Jahre etablierte sich zunächst vor allem in den großen japanischen Erfolgsunternehmen eine Arbeitsideologie im Sinne eines besonderen Pflichtbewusstseins gegenüber kollektiven Belangen der Gesellschaft, der sozialen Gruppe und der Nation. Anhand des Textes der damaligen Firmenhymne des *Matsushita*-Konzerns kommt dies besonders deutlich zum Ausdruck:

„Für den Aufbau eines neuen Japans lasst uns Muskelkraft und Geist vereinen! Lasst uns unser Bestes geben, um die Produktion voranzutreiben. Schickt unsere Erzeugnisse gleich einem großen Strom in alle Länder der Welt wie die Wasser eines Spring-

394 Männer, die zu Hause von ihren Ehefrauen als Stressfaktor empfunden werden, werden im japanischen Sprachgebrauch sarkastisch als *sodaigomi* („Sperrmüll“) oder *nure ochiba* („nasse Blätter, die am Besen kleben bleiben“) bezeichnet.

395 Zur Situation japanischer Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen vgl. Broadbent (2007).

396 Vgl. Linhart (1976). Zur Geschichte des japanischen Arbeitsethos von der Meiji-Restauration bis nach dem 2. Weltkrieg a. a. O., S. 122 ff.

brunnens. Blühe, Industrie, in Harmonie und Aufrichtigkeit! Blühe, blühe, Industrie, *Matsushita-Electric!*<sup>397</sup>

Auch unter Berücksichtigung von Globalisierungseinflüssen und gesellschaftlichen Wandlerscheinungen kann man zunächst beobachten, dass das Bild Japans nach wie vor mit Vorstellungen von einer ehrgeizigen Weltwirtschaftsmacht belegt ist. Dies wird laut Umfragen zum Nationalcharakter (*Nihon no Kokuminsei Chōsa*) anhand der Selbsteinschätzung der Japaner bestätigt, indem diese sich nach wie vor als „fleißig“ und „gruppenorientiert“ betrachten.<sup>398</sup> Das Ausmaß der Arbeitsorientierung innerhalb der älteren Erwerbsbevölkerung kommt unter anderem darin zum Ausdruck, dass laut nationalen Meinungsumfragen von den meisten Japanern Erwerbsarbeit bis mindestens zum 65. Lebensjahr favorisiert wird. So veröffentlichte die japanische Regierung 2001 eine vergleichende Umfrage, in der männliche Beschäftigte aus Japan und den USA im Alter ab 60 Jahren angaben, ab wann Erwerbstätige im jeweiligen nationalen Kontext idealerweise aus dem Berufsleben ausscheiden sollten.<sup>399</sup> In beiden Ländern sprachen sich die meisten Männer für einen idealen Berufsaustrittszeitpunkt im Alter von 65 Jahren aus (Japan: 40,3%, USA: 45, 3%). Während hier der prozentuale Anteil US-amerikanischer Männer im Vergleich vergleichsweise höher ausfiel, setzten indes mehr Japaner das ideale Berufsaustrittsalter bei 70, 75 oder 80 Jahren an. Diese Ergebnisse können als Anzeichen für das Fortwirken eines hohen gesellschaftlichen Arbeitsethos bzw. als Indikatoren zugunsten einer hohen intrinsischen Arbeitsmotivation innerhalb der älteren Bevölkerung Japans interpretiert werden.<sup>400</sup>

Diese Annahme wird unterstützt durch eine Studie von *Yukihiko Kiyokawa* und *Hiroko Yamane* aus dem Jahr 2004, die auf der Grundlage nationaler repräsentativer Meinungsumfragen darauf hinweisen, dass 65% der japanischen Erwerbsbevölkerung auch nach Erreichen des regulären Renteneintrittsalters weiterhin erwerbstätig sein möchte, selbst wenn kein Bedarf bestünde, Geld zu verdienen. Dagegen würden nur 30% unter den gegebenen Voraussetzungen lieber aus dem Erwerbsleben ausscheiden.<sup>401</sup> *John B. Williamson* und *Masa Higo* weisen jedoch in ihrer vergleichenden Studie zur Erwerbsbeteiligung Älterer in Japan und den USA zutreffend darauf hin, dass Ergebnisse derartiger Meinungsumfragen innerhalb der

397 Vgl. Linhart (1976), S. 123.

398 Vgl. Yoshino (2002), S. 242.

399 Vgl. *Naikakufu* (2001), Internet.

400 Vgl. Williamson/Higo (2007), Internet, S. 17-18.

401 Vgl. Kiyokawa/Yamane (2004)Williamson/Higo (2007), Internet, S. 18.

Erwerbsbevölkerung mit Vorsicht zu interpretieren sind, da beispielsweise jüngere Befragte sich oft tendenziell zugunsten eines verlängerten Erwerbslebens aussprechen, sich aber im Alter unter dem Einfluss möglicher gesundheitlicher Probleme durchaus anders entscheiden würden.<sup>402</sup>

Was Einstellungen älterer Menschen zur Erwerbsarbeit und deren Stellenwert im Leben des Einzelnen anbelangt, so ist anzunehmen, dass innerhalb der sog. *Dankai*-Generation<sup>403</sup>, zu der die zwischen 1946 und 1950 geborenen Japaner zählen, tendenziell ein ausgeprägtes Rollenverständnis im Hinblick auf die Trennung der Geschlechter bei der Ausübung von Erwerbsarbeit existiert. Dieses bildet insbesondere für die älteren Männer eine wichtige Orientierungsgrundlage im Hinblick auf Fragen der Biographisierung und vermag auch zu einem gewissen Teil die vergleichsweise geringere Quote älterer weiblicher Erwerbstätiger zu erklären. *John B. Williamson* und *Masa Higo* stellen hierzu fest:

“(...) the *Dankai* generation is considered by many to be the last generation that represents the traditional attitudes and values that favor work over leisure that are strongly held by those currently aged 60 and over.”<sup>404</sup>

Handlungs- und Wertorientierungen der japanischen „Baby-Boomer“, die nun zwischen 58 und 62 Jahre alt sind, haben ihre Ursprünge vor allem in den politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der japanischen Nachkriegszeit und der wirtschaftlichen Hochwachstumsphase. Demzufolge werden ihnen häufig eine ausgeprägte Arbeitsorientierung und ein in einer Vorliebe des westlichen Lebensstils zum Ausdruck kommender Materialismus als prägende Charakteristika zugeschrieben. Soziale Erwartungen, die im Kontext der Biographisierung an den japanischen Mann gerichtet werden, beruhen dabei primär auf einem Rollenverständnis des Mannes als einzigem Brotverdiener, der möglichst lange wirtschaftlich aktiv und erfolgreich sein sollte.

Seit den 1970er Jahren sind jedoch einhergehend mit der Phase des gemäßigten Wirtschaftswachstums neben die japanischen traditionellen Arbeitstugenden Wünsche nach mehr Freizeit, Selbstverwirklichung, einer gesteigerten Lebensqualität sowie ein erhöhtes Konsumverhalten getreten. *Hans Dieter Ölschleger* kommt

402 Vgl. Williamson/Higo (2007), Internet, S. 19.

403 *Dankai* bedeutet so viel wie „Erdklumpen“ und beschreibt den Geburtenboom in der unmittelbaren Nachkriegszeit.

404 Vgl. Williamson/Higo (2007), Internet, S. 38.



ausgehend von verschiedenen Umfrageergebnissen zu dem Schluss, dass sich innerhalb der japanischen Gesellschaft etwa seit Mitte des vergangenen Jahrhunderts zunehmende Individualisierungstendenzen abgezeichnet haben, die erkennbar seien anhand der zunehmenden Bedeutung des Privatlebens und der Freizeit im Vergleich zu Beruf und Erwerbsarbeit.<sup>405</sup> Wenn man sich vor Augen führt, dass aufgrund ökonomischer Zwänge traditionelle japanische Beschäftigungsprivilegien kaum mehr aufrecht erhalten werden können und die Sicherheit des Arbeitsplatzes für viele Japaner mehr und mehr in Frage steht, so wird verständlich, dass diese Entwicklungen durchaus zu einem Motivationsverlust führen können, das eigene Leben primär in den Dienst des Unternehmens zu stellen.

Auch die offizielle Politik der 1990er Jahre ermunterte die Japaner zu mehr Freizeitaktivität und Konsum, wovon man sich ein Gegenmittel zur eher trüben Wirtschaftsstimmung erhoffte. Propagiert wurde ein Bild Japans als „Supermacht der Lebensqualität in Einklang mit der Globalgesellschaft“ (*chikyū shakai to kyōzai suru seikatsu ōkoku*). So erstellte die Regierung *Miyazawa* 1992 einen Fünfjahresplan zum Aufbau einer neuen Gesellschaftsordnung, die eine Ausdünnung des Sozialstaats unter Betonung individualistischer Werthaltungen vorsah und den privaten Konsum mittels eines Rettungspakets in Höhe von 10,7 Bill. Yen stimulieren sollte.<sup>406</sup> Festzustellen ist demzufolge, dass in Konvergenz mit den in westlichen Industrienationen zu beobachtenden Entwicklungen in Japan Konsum und Freizeit mit dem Einfluss globalisierungsbedingter kultureller Austauscheffekte eine Aufwertung erfahren haben. Kulturalistisch begründeten Thesen, die von einer pauschalen Fortgeltung einer hohen japanischen Arbeitsethik ausgehen, muss daher mit Vorsicht begegnet werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch politisch-ökonomische Einflüsse das Arbeits- und Freizeitverhalten maßgeblich mitgeprägt haben.<sup>407</sup> *Wolfgang Manzenreiter* hat für das Japan der ausgehenden 1990er Jahre aus einem primär makroökonomischen Blickwinkel dargelegt, dass freizeitbezogene Einstellungs- und Verhaltensmuster sich von ihrer vormals starken strukturellen Abhängigkeit vom Arbeitskontext weitgehend befreit haben:

„Die Emanzipation der Freizeit ist in den neunziger Jahren ein gutes Stück weiter fortgeschritten und hat sich mit der Fokussierung der Familie und des Individuums stärker von der Arbeitswelt abgelöst. Freizeiterlebnis, Familie und soziale Kontaktpflege, Sport

405 Vgl. Ölschleger (1998), S. 37 ff. Siehe auch Stimac (2004), S. 65.

406 Vgl. Beasley (1990), S. 286.

407 Vgl. Manzenreiter (1998); S. 91.

und Hobbies zählen zunehmend zu den Eckpfeilern, an denen auch in Japan die Lebenszufriedenheit gemessen wird.<sup>408</sup>

An anderer Stelle legt *Manzenreiter* dar, dass die Bedeutungszunahme von Freizeit und Konsum in Japan unter anderem anhand der Parameter der Arbeitszeitverkürzung<sup>409</sup>, einer zunehmend selbstbestimmten Zeitverwendung als Folge des abnehmenden Einflusses von Staat, Unternehmen, Familie und lokaler Gemeinschaft auf die individuelle Lebensführung sowie einer erhöhten Wertschätzung des immateriellen Wohlergehens gegenüber dem materiellen Wohlstand deutlich werde.<sup>410</sup> Ferner führt er zutreffend aus, dass insbesondere konsumorientierte Vergemeinschaftungsmuster in Form von „szenespezifischen Milieus“ und auf der Basis von „ähnlichen Lebenszielen und ästhetischen Ausdrucksformen“ eine moderne Freizeitkultur geprägt haben, welche allerdings weniger einer homogenen, kollektivistischen Großgruppengesellschaft zuzuordnen sei, sondern vielmehr einem heterogenen, pluralistischen und differenzierten Gesellschaftsbild entspringen.<sup>411</sup>

Der gewachsene Stellenwert von Freizeit und Konsum in der japanischen Gesellschaft lässt mithin mehr und mehr an der Validität des japanischen „Arbeitsbienen-Klischees“ zweifeln. Auch wenn angenommen werden darf, dass das Bild der Gewissenhaftigkeit und Loyalität japanischer Beschäftigter gegenüber ihren Unternehmen dem Grunde nach fortbesteht<sup>412</sup>, müssen gesellschaftliche Einstellungsweisen im Kontext der Erwerbsarbeit insbesondere unter dem Blickwinkel des gesellschaftlichen Wandels beurteilt werden. Dies bedeutet, dass – zwar weniger im Hinblick auf die Mitglieder der *Dankai*-Generation, sondern vor allem in Bezug auf die jüngeren Generationen bzw. die japanischen „Alten von morgen“ - bei der Beurteilung des Erwerbsverhaltens die zunehmende Freizeitorientierung, aber auch Entwicklungen wie das Phänomen der sog. *freeter*<sup>413</sup> zu berücksichtigen sind. Während die „Alten

408 Vgl. Näheres hierzu bei *Manzenreiter* (1998/1999), S. S. 73 ff.

409 Laut einer Statistik des *Keizai Kōhō Sentā (Japan Institute for Social and Economic Affairs)* ist die durchschnittliche Arbeitsdauer der Japaner von 1988 bis 1999 von ca. 43 auf 37,3 Wochenstunden gesunken, vgl. *Stimac* (2004), S. 63 ff. Es wäre jedoch verfehlt, diese Entwicklung allein als Zeichen für einen gesellschaftlichen Bedeutungsverlust von Erwerbsarbeit zu interpretieren. Ursachen liegen in erster Linie bei der schwachen konjunkturellen Entwicklung nach dem Platzen der *bubble-economy* und der zunehmenden Automatisierung industrieller Produktionsprozesse.

410 Vgl. *Manzenreiter* (1995), Internet, S. 264 ff.

411 Vgl. *Manzenreiter* (1995), Internet, S. 261 - 262.

412 Vgl. *Bosse* (1997), S. 26/27.

413 Der Begriff *freeter (furita)* bezeichnet das Phänomen häufiger Arbeitsplatzwechsel, das sich vor allem innerhalb der jüngeren Generation beobachten lässt. Es gibt inzwischen immer mehr Beschäftigte, die, statt in einem regulären Arbeitsverhältnis mit regeltem Einkommen zu verbleiben, von einem Teilzeitjob zum anderen springen, wobei dieses Verhalten insbesondere in

von heute“ noch einem hohen Arbeitsethos verpflichtet sind, mag dies für die kommenden Generationen nicht mehr ohne Weiteres zutreffen.

### **Sozialer Stellenwert der Familie**

Begreift man die Tendenz zur Individualisierung von Lebensformen und Lebensstilen im Alter und die Lockerung familialer Bindungen als typische Zeiterscheinungen moderner Industriegesellschaften, so stellt sich die Frage nach einem möglichen Einfluss dieser Phänomene auf die hohe Alterserwerbsbeteiligung in Japan. Japan gilt traditionell als eine Gesellschaft, die der Familie als Wirtschaftsorganisation und „Haushaltskollektiv“ (*ie*) einen besonders hohen sozialen Stellenwert zuweist.<sup>414</sup> Aus einer Umfrage des *Cabinet Office (Naikakufu)* aus dem Jahr 2005 geht hervor, dass 64 Prozent der Befragten für den Fall des Auftretens gesundheitlicher, finanzieller oder sonstiger Probleme als Bezugspersonen ihre Ehepartner und 53,2 Prozent die im eigenen Haushalt lebenden Kinder benannten, was auf eine starke familiäre Orientierung hinweist.<sup>415</sup> Indes belegen Statistiken eine zunehmende Loslösung älterer Menschen von ihren familiären Verbänden und zeigen auf, dass es inzwischen immer mehr Single-Haushalte unter Rentnern gibt, während das Modell der Mehrgenerationen-Familie unter einem Dach immer weniger Raum einnimmt. Aus der vom japanischen Gesundheitsministerium durchgeführten Basiserhebung zu den Lebensverhältnissen der Bevölkerung (*Kokumin seikatsu kisochoosa*) geht hervor, dass es sich im Jahr 2007 bei 22,5 Prozent aller Haushalt mit Personen im Alter von 65 Jahren und älter um Einpersonenhaushalte und bei 29,8 Prozent um Ehepartner-Haus-

---

unfreiwilliger Arbeitslosigkeit oder in dem Wunsch nach mehr individueller Freiheit und Freizeit begründet liegt. Damit statuieren die *freeter* ein Gegenexempel zu dem bisherigen, durch die dauerhafte Zugehörigkeit zum Unternehmen geprägten Arbeitsideal. Näheres vgl. Uhlenbruch, (2004), Internet.

414 Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Frage nach der Definition von „Familie“ im jeweiligen kulturellen Kontext. Während westliche bzw. christlich orientierte Konzeptionen in erster Linie an verwandtschaftliche Verhältnisse anknüpfen, spielt der Verwandtschaftsaspekt in der japanischen Geschichte eine eher untergeordnete Rolle. An dessen Stelle tritt eine „personalisierte Beziehung zum Kollektiv“ oder zur „Rahmengruppe“, die sich auszeichnet durch die Zugehörigkeit des Individuums zu einer Institution, Organisation oder zu einem lokalen Verbund (z.B. Firma, Sportverein). *Chie Nakane* hat unterschieden zwischen der dominanten, situativen „Rahmengruppe“ als Gegenstück zur „attributiven Gruppe“, wobei letztere gekennzeichnet ist durch eine gemeinsame Eigenschaft aller Gruppenmitglieder, die entweder durch Geburt oder durch Leistung erworben wird, vgl. Nakane (1985), S. 12 ff. Der traditionelle Begriff *ie* geht über die Bedeutung im Sinne von „Haus“, „Haushalt“ oder „Familie“ hinaus und kennzeichnet primär den gemeinsamen Wohnsitz oder die häusliche Wirtschaftsorganisation, wobei auch Personen außerhalb der verwandtschaftlichen Beziehungen als zugehörig betrachtet werden können, solange sie lokal oder situativ an die Gruppe gebunden sind.

415 Vgl. *Naikakufu* (2007), Internet, S. 14.

halte handelte, während bei 17,7 Prozent der Fälle die unverheirateten Kinder mit im Haushalt wohnten und es sich bei nur 18,3 Prozent um Dreigenerationen-Haushalten handelte. Laut dieser Statistik ist die Anzahl der Single-Haushalte mit Personen ab 65 Jahren seit 1980 um beinahe 12 Prozent gestiegen.<sup>416</sup> Die Tatsache, dass vor allem in den Großstädten beengte Wohnverhältnisse und eine nicht altersgerechte Ausstattung in vielen Wohnhäusern ein Zusammenleben unter einem Dach schwierig gestalten, liefert unter anderem eine durchaus plausible Erklärung für diese Entwicklung. *Yohko Tsuji* weist zudem auf häufige Probleme zwischen in einem Haushalt lebenden Schwiegermüttern und Schwiegertöchtern hin, die sich im Hinblick auf die Situation alleinstehender Schwiegermütter noch verstärken.<sup>417</sup> *Sepp Linhart* hat ausgehend von der Bedeutungsabnahme des Ideals des Mehrgenerationenhaushalts konstatiert:

“Summing up the trends from these data we can say that the ideal has changed considerably from a one-sided preference for living with a married child to living with one’s partner or even leading a single life in old age. To live together with one’s children is less and less considered desirable.”<sup>418</sup>

Auch politische Einflüsse haben zu der Auflösung des Konzepts der Mehrgenerationenfamilie beigetragen. Das Modell der „japanischen Wohlfahrtsgesellschaft“ (*nihon-gata fukushi shakai*), das seit Mitte der 1970er Jahre zur Bewältigung der mit dem ersten Ölschock von 1973 einhergehenden Wirtschaftskrise propagiert wurde, verlagerte die soziale Verantwortung von der Staatsebene stärker in den Bereich der Gemeinden, Nachbarschaften und Familien. Mit der Idee der „Wohlfahrt zu Hause“ (*zaitaku fukushi*) als Appell an die Bürger zur Übernahme sozialer Pflichten (insbesondere auch gegenüber älteren Menschen) verbindet sich vor allem für die japanischen Frauen die soziale Erwartung, der häuslichen Pflege Älterer gegenüber der Erwerbsarbeit den Vorrang einzuräumen. Die Scheu vor dieser Bürde hat nach Ansicht *Sepp Linharts* dazu beigetragen, dass sich die Anzahl der Mehrgenerationenhaushalte verringert hat:

„Es scheint, als ob viele Frauen etwas anderes vom Leben erwarten als das, was 'Wohlfahrt zu Hause' für sie bedeutet.“<sup>419</sup>

416 Vgl. *Kōsei Rōdōshō* (2007), Internet, S. 14.

417 Vgl. *Tsuji* (1997), S. 203 ff.

418 Vgl. *Linhart* (1997), S. 311.

419 Vgl. *Linhart* (1998), S. 66.

Das japanische Sprichwort, der „ideale Ehemann“ solle am besten *ie tsuki, kā tsuki, baba nuki* (mit Haus, mit Auto, aber ohne Großmama) daherkommen, spiegelt diese Einstellung scherzhaft wider. Im Bewusstsein dieser Zurückhaltung der jüngeren Generation bezüglich der sozialen Verpflichtungen gegenüber den Älteren erscheint die Annahme plausibel, dass damit ein verstärktes Streben der älteren Generation nach sozialer und ökonomischer Unabhängigkeit einhergehen könnte, was bisher jedoch noch nicht wissenschaftlich belegt worden ist. Hinzuweisen ist auch darauf, dass das erhöhte Angebot an Pflegeeinrichtungen und -diensten die Loslösung älterer Menschen von ihren familiären Verbänden erleichtert hat, auch wenn das gegenwärtige Angebot die Nachfrage nicht deckt und obendrein Entscheidungen der Kinder zugunsten einer außer häuslichen Pflege der Eltern von der Gesellschaft eher negativ bewertet werden.<sup>420</sup> Abschließend ist festzustellen, dass sich in der Abnahme der Mehrgenerationenhaushalte bzw. in der zunehmenden Loslösung älterer Menschen von ihren familiären Verbänden durchaus Hinweise auf einen Bedeutungsverlust des Stellenwerts der Familie als „sozialversicherndes Element“ ableiten lassen.

## 7.4 Fazit

Die Mikroanalyse institutioneller Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in Deutschland und Japan hat zunächst offen gelegt, dass institutionelle Bedingungen das Ausmaß der Alterserwerbsbeteiligung auf unterschiedliche Weise beeinflussen und die Situation in den Vergleichsländern stark voneinander abweicht: Aus der Makroperspektive staatlicher Regulierung in Deutschland bilden institutionelle Pfade in den Vorruhestand und das Fehlen gesetzlich untermauerter Möglichkeiten zur Fortführung von Erwerbsarbeit im Rentenalter eine wesentliche Grundlage für das Phänomen der Vorruhestandskultur. Nach wie vor wirken verschiedene rechtliche Institutionen als *push*-Faktoren zugunsten eines vorzeitigen Ausstiegs aus dem Berufsleben, wozu auch die implizite Besteuerung von Weiterarbeit jenseits der regulären Rentenaltersgrenze und eine längere Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes beitragen. Die Arbeitskraft Älterer begegnet gegenwärtig einer noch eher geringen Arbeitsnachfrage seitens der Unternehmen, was insbesondere auf den Kündigungsschutz, senioritätsorientierte Vergütungsregeln, das Institut der „Entgeltsicherung“ und Abfindungszahlungen zurückzuführen ist. Der Trend zur Informalisierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland schafft soziale Problemlagen nicht nur im

---

<sup>420</sup> Vgl. Tsuji (1997), S. 204.

Hinblick auf die Beteiligung Älterer an Schwarzarbeit, sondern auch in Bezug auf die Bildung von sozialen Exklusionseffekten. Aus Sicht der Betroffenen muss das Vorruhestandsmodell (sowie das reguläre Ausscheiden aus dem Arbeitsleben) nicht immer eine in jeder Hinsicht willkommene Handlungsoption darstellen. Insbesondere im Fall einer unfreiwilligen Externalisierung Älterer aus dem Arbeitsleben stellt sich das Problem sozialer Ungleichheit, das *Niklas Luhmann* (für alle Altersgruppen) wie folgt beschrieben hat:

„Die Idealisierung des Postulats einer Vollinklusion aller Menschen in der Gesellschaft täuscht über gravierende Probleme hinweg. (...) Vielmehr bilden sich an den Rändern der Systeme Exklusionseffekte, die auf dieser Ebene zu einer negativen Integration der Gesellschaft führen. Denn die faktische Ausschließung aus einem Funktionssystem – keine Arbeit, kein Geldeinkommen, (...) kein Zugang zu Verträgen (...) - beschränkt das, was in anderen Systemen erreichbar ist und definiert mehr oder weniger große Teile der Bevölkerung (...).“<sup>421</sup>

Die hohe Alterserwerbsbeteiligung in Japan beruht auf einem Zusammenwirken institutioneller und nicht-institutioneller Einflussfaktoren, wobei sie weder eindimensional erklärbar ist noch isoliert auf eine Hauptursache zurückgeführt werden kann. Deutlich wurde aber, dass insbesondere politische und rechtliche Institutionen wesentlich zu einem längeren Verbleib älterer JapanerInnen im Arbeitsleben beitragen. *Yoshio Higuchi* und *Isamu Yamamoto* haben diesbezüglich dargelegt, dass insbesondere japanische Beschäftigungsstrategien im Zusammenspiel mit politischen und rechtlichen Rahmenvorgaben zu der hohen Alterserwerbsbeteiligung entscheidend beigetragen haben:

“(...) older people’s employment behaviour could be greatly affected by firms’ employment management and the government’s employment and social security policies. In particular, with regard to firms’ employment management (...) changes in wage systems and retirement allowance systems, education and job training for older workers, introduction of more flexible working systems, improvement of working methods and concern for safety, sanita-

<sup>421</sup> Vgl. Luhmann (1997), S. 630 ff.

tion and health management of employees were effective in enhancing employment of older workers.<sup>422</sup>

Insbesondere institutionelle Zielvorgaben im Kontext der Förderung von Alterserwerbsarbeit bewirken, dass das Konzept der „Öffnung der Lebensarbeitszeit“ in Japan weitergehend als in Deutschland institutionalisiert worden ist und dass das „Methusalem-Komplott“, sofern man es wie *Werner Kamppeter* und *Christian Tack* auf den japanischen Arbeitsmarkt übertragen will, bereits ein Stück weit gelebte Realität ist. So existieren auf der Makroebene staatlicher Regulierung von Alterserwerbsarbeit gesetzlich untermauerte Möglichkeiten zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die von einem großen Teil der Unternehmen angeboten und von den betroffenen Älteren in großem Umfang genutzt werden. Zuschläge zur Rente im Falle des Hinausschiebens des regulären Verrentungszeitpunktes motivieren die älteren Beschäftigten eher zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit als zu einem frühzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben, während sich positive Effekte auf die Beschäftigung Älterer insbesondere in dem Mangel an finanziellen Anreizen zugunsten des Vorruhestands und eines längeren Verbleibs in Arbeitslosigkeit ausmachen lassen.

Auf der Mesoebene der tariflichen und betrieblichen Arbeitsbeziehungen tragen integrative unternehmerische Personalstrategien, die Betonung des Kündigungsschutzes und der betrieblichen Aus- und Weiterbildung entscheidend zur erhöhten Arbeitsmarktintegration Älterer bei. Im Hinblick auf die soziale Wirkungskraft dieser Institutionen auf das Alterserwerbsverhalten ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungsoptionen nur den relativ geringen Teil der Stammarbeitnehmer des internen Arbeitsmarkts betreffen und damit insgesamt betrachtet keinen hohen quantitativen Beschäftigungseffekt erzielen können. Insbesondere der starke Kündigungsschutz und die Nutzung von Personaltransfers leisten einen positiven Beitrag zur Arbeitsmarktintegration älterer Menschen in ihrer späten Erwerbsphase bzw. vor Erreichen der *teinen*-Altersgrenze. Die Betonung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung kann grundsätzlich zu einer dauerhaften Nutzbarkeit der Arbeitskraft Älterer beitragen und deren langfristige Integration in den Betrieben unterstützen, sofern Ältere auch tatsächlich dauerhaft in Weiterbildungssystemen integriert bleiben.

---

422 Vgl. Higuchi/Yamamoto (2002), S. 8.

An dieser Stelle sollen die maßgeblichen institutionellen Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in Deutschland und Japan noch einmal zusammengefasst und einander vergleichend gegenübergestellt werden:

**Tab. 10: Institutionelle Einflüsse auf die Alterserwerbsbeteiligung**

<b>Staatliche Regulierung (Makroebene)</b>	
<b>Deutschland</b>	<b>Japan</b>
Institutionelle Pfade in den Vorruhestand (z.B. <i>Altersteilzeitgesetz</i> )	Rentenrechtliche Anreize zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit
Kein grundlegendes Gesetz zur Förderung von Alterserwerbsarbeit	Spezialgesetze zur Förderung von Alterserwerbsarbeit
Implizite Besteuerung der Weiterarbeit	Vergleichsweise geringe Besteuerung von zusätzlichen Arbeitsjahren
Längere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld	Geringes Leistungsniveau der Arbeitslosenversicherung
Geringer Erfolg von arbeitsförderungsrechtlichen Instrumenten ( <i>Beitragsbonus, Entgeltsicherung, Personal-Service-Agenturen</i> )	Integrative Rolle der <i>Silver Human Resources Centers</i>

<b>Vertragliche Regulierung (Mesoebene)</b>	
<b>Deutschland</b>	<b>Japan</b>
Langjährige unternehmerische Externalisierungspraxis auf gesetzlicher Grundlage	Integrative unternehmerische Personalstrategien, Vermeidungsstrategien bzgl. Kündigungen
Keine Institutionalisierung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer im Rentenalter	Teilzeitbeschäftigungsmodelle für Arbeitnehmer im Rentenalter
Geringe Arbeitsnachfrage der Unternehmen (Gründe: Kündigungsschutz, tarifvertragliche Regeln bzgl. senioritätsorientierter Vergütung, Entgeltsicherung und Abfindungen, geringe Partizipation an Weiterbildungsmaßnahmen)	Höhere Arbeitsnachfrage der Unternehmen (Gründe: geringere Personalkosten, flexible und bedarfsgerechte Einsatzmöglichkeiten i.R.v. weiterführenden Beschäftigungssystemen, intensivere Weiterbildung älterer Arbeitskräfte)

Quelle: Eigene Darstellung.

Im Zusammenhang mit soziokulturellen, sozialstrukturellen und nicht-institutionellen Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in Deutschland und Japan wurde festgestellt, dass in beiden Ländern materielle Motive eine wesentliche Ursache für die Beteiligung Älterer an Erwerbsarbeit darstellen. Festgestellt wurde ferner, dass der erhöhte Stellenwert von Freizeit und Konsum in den Vergleichsländern gesellschaftliche Einstellungsweisen (auch im Hinblick auf das Alter) zunehmend prägen, was insbesondere an der Validität von Japanklischees wie dem „Arbeitsbienen-Ethos“ zweifeln lässt. Angenommen werden darf indes, dass sich die



„jungen Alten“ Japans als Mitglieder der *Dankai*-Generation nach wie vor einem hohen Arbeitsethos verpflichtet fühlen. Dagegen hat die jahrelange Vorruhestandskultur in Deutschland zu einer verbreitet positiven Haltung älterer Menschen gegenüber dem vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben beigetragen und bestimmt in vielen Fällen aufgrund von sozialen Erwartungen das Verrentungsverhalten als *self fulfilling prophecy*. Die Bedeutung der Familie als sozialversicherndes Element hat in beiden Ländern immer mehr abgenommen. So geraten nicht zuletzt deshalb mehr und mehr ältere geschiedene Frauen unter finanziellen Druck, der sie neben dem Wunsch nach mehr Unabhängigkeit zu einer Wiederaufnahme von Erwerbsarbeit im Alter veranlasst.



**Teil IV:  
Beschäftigungsbedingungen  
Älterer auf den  
segmentierten Arbeitsmärkten**



Teil IV dieser Untersuchung widmet sich einer Beschreibung sozialer Statusverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen Älterer auf den segmentierten Arbeitsmärkten in Deutschland und Japan. Die Beschäftigungsbedingungen älterer Menschen erweisen sich zum einen als Produkte des Wirkens rein marktbezogener sowie institutioneller Rahmenbedingungen, wobei letztere normative Standards setzen für die Gestaltung individueller Arbeitsverhältnisse. Sie unterliegen zum anderen dem Einfluss individueller sozialer Variablen wie dem Alter und Geschlecht, der Bildung und Qualifikation sowie kulturell vermittelten, historischen, psychologischen und medizinisch-biologischen Faktoren. Somit ergibt sich aus der Schilderung der Beschäftigungsbedingungen Älterer gewissermaßen eine „Synthese“ aus den vorhergehenden Makro-, Meso- und Mikrobetrachtungen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit. In Kapitel 8 werden zunächst marktbezogene sowie institutionelle Determinanten der Arbeitsmarktstrukturierung als theoretische Grundlage für die anschließende Darstellung der Beschäftigungsbedingungen Älterer beschrieben. Die Darstellung theoretischer Bezugsaspekte der Arbeitsmarktstrukturierung (zunächst ohne Bezug zum Alter) mag auf den ersten Blick recht ausführlich erscheinen, sie erweist sich jedoch für das Verständnis der Situation Älterer auf den segmentierten Arbeitsmärkten als notwendig, da sich die Beschäftigungsbedingungen anhand der Sozialstruktur und Segmentierung der Arbeitsmärkte überhaupt erst erklären. Zunächst werden die marktbezogenen Prozesse unter Zugrundelegung von Erkenntnissen der *Neoklassischen Arbeitsmarkttheorie* und der *Humankapitaltheorie* erläutert und auf die Situation in Deutschland und Japan übertragen. Anschließend werden im Rahmen der Darstellung nicht-ökonomischer Determinanten der Arbeitsmarktstrukturierung institutionalistische Segmentierungstheorien sowie das Konzept des dualen und dreigeteilten Arbeitsmarktes umrissen und wesentliche Vergleichsaspekte für den deutschen und japanischen Kontext herausgearbeitet. In Kapitel 9 erfolgt abschließend die Analyse zentraler Beschäftigungsbedingungen älterer Menschen auf den Teilarbeitsmärkten Deutschlands und Japans. Die Beschreibung der erfolgt nach Maßgabe der folgenden Kriterien: Qualifikation und Arbeitsmarktzugang, Beschäftigungssicherheit, Vergütung und Mobilität.<sup>423</sup> So ergibt sich ein differenziertes Bild der Situation Älterer, das viele Parallelen zwischen den Vergleichsländern offenbart und die Diskussion über die „Japanisierung“<sup>424</sup> des deutschen Arbeitsmarkts (nun aus Sicht der Älteren) aufs neue entfacht.

---

423 Die Auswahl der Strukturierungsvariablen erfolgt in Anlehnung an *Judith Mall*, die in ihrer Dissertation die Beschäftigungssituation deutscher älterer Arbeitnehmer im Vergleich zur Situation jüngerer Beschäftigter anhand von Daten des Sozio-ökonomischen Panels untersucht hat, vgl. Mall (1999).

424 Vgl. Ernst (1985), S. 12.



# 8 Determinanten der Arbeitsmarktstrukturierung

## 8.1 Marktbezogene Determinanten

Die Analyse der Beschäftigungsbedingungen älterer Menschen in Deutschland und Japan erfordert zunächst eine Erläuterung marktbezogener Aspekte zur Beschreibung der Funktionsweisen des Arbeitsmarktes. Beim „Arbeitsmarkt“ handelt es sich entgegen dem Wortlaut nicht um einen Markt im klassisch-ökonomischen Sinne, sondern um ein komplexes soziales Handlungsfeld, das sowohl durch Marktmechanismen als auch durch eine Varietät nicht-ökonomischer Einflussvariablen der Umwelt determiniert wird. Politische und rechtliche Institutionen sowie sozialkulturelle und sozialstrukturelle Variablen spielen hier eine wesentliche Rolle, was etwa darin deutlich wird, dass sich Preise am Arbeitsmarkt üblicherweise nicht im völlig freien Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage bilden, sondern institutionellen Rahmenbestimmungen unterliegen bzw. Ergebnisse tariflicher Verhandlungsleistungen sind. Der regulierende Einfluss politischer und rechtlicher Institutionen auf das Marktgeschehen, der seitens der Anbieter von Arbeitskraft häufig bestehende Zwang zur Ausübung von Erwerbsarbeit zum Erhalt der wirtschaftlichen Lebensgrundlage und das Phänomen bestehender Immobilitätsbarrieren in Bezug auf den Einsatz von Arbeitskraft bilden nur einige Beispiele für das Abweichen der Funktionsweisen des Arbeitsmarktes von rein ökonomischen Marktprinzipien.

Bei der Beschreibung von Strukturierungsvariablen, die auf den Arbeitsmärkten in Deutschland und Japan das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage in Bezug auf die Arbeitskraft älterer Menschen bestimmen, ist zunächst eine rein marktbezogene Betrachtungsweise sinnvoll, die die Marktprozesse ohne Beachtung politischer, rechtlicher, sozialer, kultureller oder historischer Einflüsse filtert. Hier bietet sich ein Rückgriff auf Erkenntnisse der ökonomischen Arbeitsmarkttheorien an, die zwar aufgrund ihrer teils realitätsfremden Prämissen und begrenzten Aussagekraft berechtigter Kritik begegnen, aber mit deren Hilfe sich Marktprozesse isoliert und

modellhaft abbilden und Formen des „Marktversagens“ bzw. Ungleichgewichte zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage eruieren lassen.

### 8.1.1 Theoretische Ansätze

Der *Neoklassischen Arbeitsmarkttheorie*<sup>425</sup> zufolge wird der Arbeitsmarkt als Gütermarkt betrachtet, wobei ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage primär über die Lohnhöhe (bzw. den Preismechanismus) erreicht wird. Vorausgesetzt wird ein vollkommener, homogener und für externe Störungen unanfälliger Arbeitsmarkt, an dem vollständige Konkurrenz und Transparenz herrscht, alle Arbeitsplätze frei zugänglich sind, die Marktteilnehmer nach dem Prinzip der Nutzenmaximierung völlig autonom handeln und im freien Zusammenspiel zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage von sich aus immer wieder ein Marktgleichgewicht erreicht werden kann. Aufgrund der hier vorausgesetzten Mobilität des Arbeitsmarktes und seiner Akteure sowie der Homogenität bzw. Austauschbarkeit der Arbeitskräfte kann jeder Arbeitssuchende grundsätzlich Arbeit erhalten, sofern er bereit ist, seine Arbeitskraft zum Reallohn (d.h. dem Marktpreis für Arbeit) einzusetzen. Die Allokation von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage erfolgt auf betrieblicher Ebene nach Maßgabe des „Grenznutzentheorems“. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber Arbeitskräfte so lange einstellen, wie der durch die Beschäftigung erzielte Grenzertrag (die Produktivität) den Grenzkosten der Beschäftigung (d.h. der Vergütungshöhe) entspricht. Arbeitslosigkeit bewirkt dem Neoklassischen Modell zufolge eine Erhöhung des Arbeitsangebots und hat über den Preisanpassungsmechanismus eine Senkung der Vergütung zur Folge, so dass daraufhin mehr Arbeitssuchende eingestellt werden und somit wieder ein Marktgleichgewicht erreicht werden kann. Arbeitslosigkeit existiert unter Zugrundelegung dieser Prämissen nur im Falle der freiwilligen Arbeitslosigkeit. Die entscheidende Determinante in Bezug auf die Höhe der Vergütung bildet die Arbeitszeit, während unterschiedliche Vergütungshöhen als Resultate unterschiedlicher Charakteristika der Beschäftigten, Berufsbilder und Arbeitsplätze, diesbezügliche Selektionsmechanismen sowie das Phänomen sozialer Ungleichheit unberücksichtigt bleiben.

Verhandelt werden am Arbeitsmarkt jedoch nicht nur die Arbeitskosten bzw. die Arbeitsvergütung als materieller Ertrag von Erwerbsarbeit, sondern auch formelle und informelle Qualifikationen und Bildungsinvestitionen der Arbeitskräfte. Die

---

<sup>425</sup> Vgl. zur Neoklassischen Theorie Lang/Dickens (1994); Kalleberg/Soerensen (1979).



*Humankapitaltheorie*<sup>426</sup> als Weiterentwicklung der Neoklassischen Arbeitsmarkttheorie berücksichtigt diese Dimension der Kosten-Nutzen-Kalkulation und erklärt die Allokation von Angebot und Nachfrage primär anhand der getätigten Investitionen in das Humankapital durch Aus- und Weiterbildung. Sie setzt wie die Neoklassische Theorie unter der Prämisse der Geltung des Grenznutzentheorems eine Homogenität des Arbeitsmarktes und eine vollständige Substituierbarkeit der Arbeitskräfte voraus, aber betont die verschiedenen Leistungsfähigkeiten und Begabungen der Individuen, deren Bildungsinvestitionen und Qualifikationsunterschiede. Aufgrund dieser Differenzen entstehen Ungleichheiten in Bezug auf die Produktivität und das Einkommen sowie unterschiedliche Einstellungs- und Aufstiegschancen der Arbeitskräfte. Zwecks Amortisation der Investitionen in das Humankapital ergibt sich aus Sicht der Arbeitgeber ein Interesse an einer möglichst dauerhaften Beschäftigung der Arbeitskräfte im Betrieb.

## 8.1.2 Die Situation in Deutschland und Japan

### *Beschäftigungsbarrieren zulasten Älterer*

Die Arbeitsnachfrage ergibt sich aus ökonomischer Sicht aus dem unternehmerischen Produktivitätsziel, woraus eine entsprechende Bereitstellung von Arbeitsplätzen resultiert. Die Arbeitsnachfrage ist beschreibbar als Ergebnis der Relation des erwarteten Beitrags der Beschäftigten zum Produktionsziel und der Arbeitskosten. Modellversuche auf der Grundlage der Erkenntnisse der Neoklassischen Arbeitsmarkttheorie ergeben, dass ältere Menschen am Arbeitsmarkt mit einem höheren Ausgliederungsrisiko und mit der Gefahr einer Umsetzung auf schlechtere, d.h. mit einer niedrigeren Produktivität bewertete Arbeitsplätze konfrontiert sind. Dies ist zum einen dadurch zu erklären, dass sie Beschäftigungsbarrieren begegnen, die die Arbeitgeber aus Kostengründen davon abhalten, Arbeitsplätze mit älteren Arbeitskräften zu besetzen. Die Zurückhaltung der Arbeitgeber ist insbesondere zurückzuführen auf zu erwartende Nachteile bei der Kalkulation der Arbeitskosten im Hinblick auf senioritätsorientierte Löhne und Gehälter sowie den im Vergleich zu

---

426 Vgl. Becker (1964); Mincer (1974); Franz (1996), S. 77 ff. Es existieren obendrein weitere theoretische Konzepte, die die Neoklassische Arbeitsmarkttheorie zwecks Annäherung an die tatsächlichen Abweichungen vom Marktprinzip einschränken oder abwandeln, so z.B. der „Jobsearch“-Ansatz, vgl. Stigler (1961/1962), oder die Theorie des „Effizienzlohns“, vgl. Katz (1986). Eine Darstellung dieser Konzepte soll aus Gründen der Ökonomie der Darstellung jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Ausführungen sein.

jüngeren Beschäftigten erhöhten Bestandssicherungsschutz.<sup>427</sup> Unter den Paradigmen der Neoklassischen Theorie und der Humankapitaltheorie ist bei der Neueinstellung älterer Bewerber außerdem die im Vergleich zu jüngeren Mitbewerbern zu erwartende geringere Restnutzungszeit der Arbeitskraft und diesbezüglicher Investitionen zu berücksichtigen.

Aus Sicht der älteren Menschen spielen ökonomische Nutzenkalkulationen ebenfalls eine entscheidende Rolle, sofern – wie es in Deutschland gegenwärtig der Fall ist – über die öffentlichen Sicherungssysteme vermittelte finanzielle Anreize zugunsten eines vorzeitigen Berufsausstiegs bestehen, die eine Fortführung von Erwerbsarbeit im Alter unattraktiv erscheinen lassen. Grundsätzlich gelten diese Annahmen auch für die Situation der Marktteilnehmer in Japan, wobei jedoch bereits festgestellt wurde, dass hier weniger institutionelle Anreize zugunsten eines längerfristigen Verbleibs in der Erwerbslosigkeit existieren. Die Situation in Japan offenbart jedoch, dass über den Preismechanismus bzw. eine Lohnabsenkung eine vergleichsweise effektive Integration älterer Beschäftigter in den Arbeitsmarkt stattfindet. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit wird zu einem gewissen Teil über Preiskorrekturen (zulasten der älteren Beschäftigten) eingedämmt. Die älteren Arbeitskräfte, die nach dem Erreichen der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze in betriebliche Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssysteme integriert werden, akzeptieren (teils erhebliche) Vergütungseinbußen und verursachen dadurch keine für die Arbeitgeber untragbaren Kostenbarrieren. So gelingt es, auf dem Arbeitsmarkt für ältere Arbeitskräfte zu einem vergleichsweise hohen realisierten Arbeitsangebot zu gelangen.

Bei der Übertragung der Prämissen der *Humankapitaltheorie* auf die Situation älterer Menschen in Deutschland ergeben sich eindeutige Beschäftigungsbarrieren in Bezug auf gegenwärtig bestehende Weiterbildungsdefizite. Fehlende Investitionen in die berufliche Weiterbildung führen zu einem erhöhten Beschäftigungsrisiko Älterer, während die Diskrepanz von Arbeitskosten und Produktivität (aufgrund der Bindung an senioritätsorientierte Vergütungsregeln) Arbeitgeber davon abhält, ältere Arbeitskräfte einzustellen bzw. zu beschäftigen. Das Prinzip einer dauerhaften innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung in Japan bedeutet im Vergleich zur Situation älterer Beschäftigter in Deutschland, dass japanische ältere Beschäftigte tendenziell einer geringeren Gefahr der Externalisierung aufgrund von Bildungsdefiziten ausgesetzt sind.<sup>428</sup>

---

427 Vgl. hierzu Näheres bei Frerichs (1998), S. 45 und Rosenow/Naschold (1994), S. 34.

428 Vgl. hierzu auch Kap. 6.1.5.

## **Regulierung zur Korrektur bestehender Marktungleichgewichte**

Das gegenwärtige Ausmaß der Alterserwerbsarbeit und der Altersarbeitslosigkeit in den Vergleichsländern wurde bereits in Kapitel 7.1 dieser Untersuchung anhand von Statistiken beschrieben. Diskrepanzen bezüglich der Allokation von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt kann zum einen begegnet werden, indem die Anbieter und Nachfrager von Arbeitskraft den Austausch schlichtweg verweigern. Konflikte können aber auch steuerungstechnische Eingriffe zur Folge haben, d.h. auf der Makroebene staatlicher Regulierung etwa in Gestalt politischer und rechtlicher Vorgaben sowie auf der Mesoebene im Wege des Aushandelns tariflicher und vertraglicher Bestimmungen durch die Vertragspartner. Korrekturen eines Arbeitsangebotsüberhangs erfolgen auf betrieblicher Ebene unter anderem durch räumliche oder zeitliche Verlagerungen des Einsatzes von Arbeitskraft, z.B. im Wege der Arbeitszeitverkürzung oder der Ausgliederung Beschäftigter mittels Versetzungen oder Umsetzungen.

Sowohl in Deutschland als auch in Japan wird das Arbeitsangebot entscheidend determiniert durch demographische Entwicklungen, d.h. den zu erwartenden Rückgang sowie die Alterung der tatsächlichen und potentiellen Erwerbsbevölkerung. Als Korrektoren bestehender Missverhältnisse zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage wirken in beiden Ländern politische und rechtliche Institutionen, die einerseits Beschäftigungsanreize zur erwünschten Lenkung des Einstellungs- und Externalisierungsverhaltens der Arbeitgeber und andererseits Arbeitsanreize zur positiven Beeinflussung von Erwerbsneigung und Suchintensität schaffen sollen. So kann eine Erhöhung des realisierten Erwerbspersonenpotenzials (d.h. der tatsächlichen Beschäftigungsquote) begünstigt werden, indem die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Arbeitskräfte verbessert wird, etwa durch intensivere Investitionen in Weiterbildung, lebenslanges Lernen oder aufgrund einer erhöhten Konzessionsbereitschaft seitens der Beschäftigten. Im Rahmen dieser Untersuchung wurde bereits gezeigt, dass in Japan erhöhte Bildungsinvestitionen in das ältere Humankapital im Vergleich zur Situation in Deutschland entscheidende Determinanten zugunsten einer verbesserten Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitskräfte bilden und eine höhere Produktivität aufgrund einer erfolgreichen Weiterbildung und Nutzung von Erfahrungswissen Älterer gewährleisten.<sup>429</sup> Es wurde ferner festgestellt, dass die Konzessionsbereitschaft älterer Beschäftigter in Japan im Rahmen von betrieblichen Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssystemen relativ hoch ist, da sie bereit

---

<sup>429</sup> Vgl. hierzu und im Folgenden Kap. 6.1.5.

sind, im Vergleich zur zuvor erzielten Vergütungshöhe geringere Löhne und Gehälter zu akzeptieren.

Steigernd im Hinblick auf das Arbeitsangebotsvolumen kann sich auch eine Minderung finanzieller Anreize zugunsten eines vorzeitigen Berufsausstiegs anhand einer Kürzung staatlicher Transferleistungen auswirken. Während die Bezugsdauer des Altersarbeitslosengeldes in Japan ohnehin recht gering ausfällt und weniger finanzielle Anreize zugunsten eines frühzeitigen Berufsausstiegs existieren, wirkte in Deutschland insbesondere das Institut der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit“<sup>430</sup> jahrelang zugunsten eines dauerhaften Verweilens in der Erwerbslosigkeit. Durch die Kürzung der Bezugsdauer ist jedoch die Motivation wesentlich verkleinert worden. Eine Erhöhung der Arbeitsnachfrage durch einen Abbau von senioritätsorientierten Vergütungselementen ist sowohl in Deutschland als auch in Japan bereits teilweise eingeleitet worden, wobei zu erwarten ist, dass in beiden Ländern auch künftig eine sukzessive Abkehr vom Senioritätsprinzip erfolgen wird.

Politische und rechtliche Institutionen im Bereich der Arbeitsförderung haben, wie bereits in Teil II dieser Untersuchung gezeigt wurde, bislang mit unterschiedlichem Erfolg soziale Wirkungskraft im Hinblick auf das Niveau der Arbeitsmarktintegration Älterer entfaltet. Während sich die deutschen Vorruhestandsmodelle sowie das Konzept des gleitenden Übergangs in den Ruhestand zu einem erheblichen Teil als *win-win*-Lösungen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite erwiesen haben und in Bezug auf das Überangebot der Arbeitskraft älterer Menschen weiterhin von einem „Marktversagen“ gesprochen werden kann, erfolgt in Japan die Ressourcenallokation im Wege einer vergleichsweise erfolgreicherer Regulierung auf Makro- und Mesoebene. Die gesetzlich geförderte betriebliche Ausweitung von Arbeitsplatzangeboten zugunsten älterer Arbeitskräfte, Strukturanpassungsmaßnahmen im Wege der Verlagerung der Arbeitskraft Älterer sowie Reduktionen im Rahmen der Vergütung bilden in Japan wesentliche betriebliche Steuerungskorrekture zur Regulierung der bestehenden Marktungleichgewichte.

---

430 Vgl. Kap. 5.2.2.

## 8.2 Nicht-marktbezogene Determinanten

### 8.2.1 Theoretische Ansätze

Vollständig marktabhängig sind unter Zugrundelegung der oben genannten Arbeitsmarkttheorien nur das tatsächliche Arbeitsangebot, d.h. das realisierte Erwerbspersonenpotenzial sowie die tatsächliche Arbeitsnachfrage, d.h. das realisierte Angebot an Arbeitsplätzen. Da mit Hilfe der *Neoklassischen Arbeitsmarkttheorie* und der *Humankapitaltheorie* nur Marktmechanismen unter der Prämisse eines „idealen Marktes“ beleuchtet werden, ohne die strukturell bedingte Heterogenität des Arbeitsmarktes und die Relevanz nicht-ökonomischer Einflussvariablen zu berücksichtigen, sind sie in ihrer Aussagekraft im Hinblick auf die Erklärung der sozialen Wirklichkeit äußerst begrenzt. *Institutionalistische Segmentierungstheorien* gehen dagegen von einer Unterteilung des Arbeitsmarktes in verschiedene Teilarbeitsmärkte aus, wobei in Abgrenzung zum Neoklassischen Paradigma angenommen wird, dass weder eine generelle Austauschbarkeit noch eine vollständige Konkurrenz unter den Beschäftigten vorliegt.<sup>431</sup> Qualifizierung, Allokation und Entlohnung der Arbeitskräfte erfolgen aus der Perspektive institutionalistischer Theorien weder nach einheitlichen Marktprinzipien (bzw. über den Lohnmechanismus) noch allein auf der Grundlage von Effizienzkriterien, da ökonomische Prozesse nicht isoliert von ihrer sozialen Umwelt analysiert werden können. Zu berücksichtigen sind vielmehr auch sozialstrukturelle, politische, rechtliche, historische und sozialkulturelle Einflüsse, die das Arbeitsmarktgeschehen maßgeblich mitbestimmen. Hierbei kommt den formalen und informalen Institutionen eine entscheidende Rolle zu, denn diese regeln und gestalten die sozialen Wechselbeziehungen auf den Arbeitsmärkten und koordinieren das Verhalten der beteiligten Akteure. Institutionen dienen dabei auch dem Ziel, Unsicherheiten zwischen Anbietern und Nachfragern von Arbeitskraft zu beseitigen. *Alfons Schmid* und *Christian Baden* beschreiben diesen Zusammenhang wie folgt:

„Diese Besonderheit manifestiert sich in zwei Charakteristika: der Untrennbarkeit von Arbeitskraft und Arbeitsleistung und der damit verbundenen mangelnden Eindeutigkeit in der Neudefinition von Eigentumsrechten (ex-ante Unsicherheit) und der einseitigen

<sup>431</sup> Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Existenz von Arbeitsmarktsegmenten auch unter Geltung der neoklassischen Prämissen inzwischen anerkannt ist. Zur Erklärung der Entstehung von Segmenten werden aus neoklassischer Sicht jedoch nur reine Marktmechanismen und -prozesse angeführt, während sich die institutionalistische Sichtweise um eine tiefer gehende Analyse sozialer, kultureller und sonstiger nicht-marktbezogener Einflussvariablen bemüht.

Spezifikation der Leistungen im Arbeitsvertrag (ex-post Unsicherheit). Beide Spezifika beinhalten Unsicherheiten, zu deren Reduktion Institutionen und Organisationen durch das Handeln von individuellen und kollektiven Akteuren etabliert werden.<sup>432</sup>

„Ex-ante Unsicherheit“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass beim Vertragschluss der Arbeitnehmer einen Teil seiner Verfügungsrechte zugunsten des Einsatzes seiner Arbeitskraft auf den Arbeitgeber überträgt und dadurch die freie Verfügung des Arbeitnehmers eingeschränkt wird, was ein soziales Konfliktpotenzial birgt und Regelungsmechanismen erforderlich macht. „Ex-post Unsicherheit“ bezeichnet die Unbestimmtheit der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag, die zwecks Wahrung von Flexibilitätsspielräumen in der Regel dem Interesse des Arbeitgebers entspricht, aber nicht immer dem des Arbeitnehmers.

Arbeitsmarktsegmentierung stellt sich aus soziologischer Sicht als ein gleichermaßen durch institutionelle, sozialstrukturelle und sozialkulturelle Einflüsse gekennzeichnetes Phänomen dar. Es handelt sich hierbei mit den Worten von *Angelika Ernst* um mehr

„als um die bloße Struktur der Erwerbstätigkeit, so wie sie sich aus den amtlichen Arbeitsmarktdaten ablesen lässt. Es geht vielmehr um die Herausbildung, Abgrenzung und Zementierung von Erwerbsfeldern, zu denen der Zugang nicht offen, sondern eng und definiert ist, deren Zugangsbarrieren so bestimmt sind, dass sie erkennbar bestimmten Personengruppen keine oder nur geringe Eintrittschancen bieten.“<sup>433</sup>

Arbeitsmarktsegmentierung ergibt sich aus der Perspektive institutionalistischer Arbeitsmarkttheorien insbesondere als eine Folge institutionell verursachter Barrieren, die einen Wechsel von einem Teilarbeitsmarkt in den anderen erschweren oder gar verhindern, wodurch ein autonomes Handeln der Akteure und eine Allokation der Arbeitskraft allein anhand von Marktmechanismen nahezu unmöglich wird. Arbeitsmarktsegmentierung stellt sich als eine Folge von Anpassungsmechanismen dar, die sich an Merkmalen wie dem Alter und Geschlecht, der Bildung und der beruflichen Qualifikation, der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Leistung und Produktivität, aber auch an der regionalen oder sozialen Herkunft orientieren.

432 Vgl. Schmid/Baden (1997), S. 9.

433 Vgl. Ernst (1985), S. 3-4.

Neben Unternehmensgrößen, der Zugehörigkeit zu Regionen, Sektoren und Wirtschaftsbranchen, ökonomischen Strategien, der rechtlichen Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen, betrieblichen Gebräuchen und Besonderheiten des Systems der industriellen Arbeitsbeziehungen spielen auch soziale Wertorientierungen und Normbindungen hier eine wichtige Rolle.

### **Der duale Arbeitsmarkt**

An dieser Stelle sei zunächst das Konzept des „dualen Arbeitsmarktes“ kurz umrissen, da es in der Literatur immer wieder sowohl zur Beschreibung des deutschen als auch des japanischen Arbeitsmarktes herangezogen wird, wobei für den japanischen Arbeitsmarkt trotz der gegenwärtigen Aufweichungstendenzen weiterhin eine besonders scharfe Dichotomie zwischen den Arbeitsmarktsegmenten angenommen wird.<sup>434</sup> Lutz Sengenberger stellte in einem Vergleich zwischen Deutschland, Japan, den USA und einigen europäischen Staaten fest:

„Japan ist wohl das Industrieland, das am stärksten die Züge einer dualen Arbeits- und Wirtschaftsstruktur trägt. Darauf deutet nicht nur die große Variationsbreite der Löhne zwischen Branchen und Unternehmensgrößen hin, sondern auch die korrespondierende extreme Streuung von Produktivitätsniveau und Kapitalintensität zwischen Betriebsgrößenklassen.“<sup>435</sup>

Es existiert eine Vielzahl theoretischer Dualismus-Konzeptionen, wobei aus innerbetrieblicher Perspektive zwischen betriebsinternem und externem Arbeitsmarkt sowie aus zwischenbetrieblicher Perspektive zwischen primärem und sekundärem Arbeitsmarktsegment unterschieden wird.<sup>436</sup> In den 1970er Jahren haben Peter B.

434 Zur Arbeitsmarktsegmentierung in Japan vgl. Rebeck (2005).

435 Vgl. Sengenberger (1987), S. 237.

436 Einen Überblick geben z.B. Sesselmeier/Blauermel (1997); Breiger (1995); Althausen (1989); Kalleberg (1988) und Sullivan (1981). Ferner ist hinzuweisen auf den sog. „**polarisationstheoretischen Ansatz**“ von Vietorisz/Harrison (1973 und 1978), der eine Aufspaltung vornimmt in einen primären Hochlohn-Arbeitsmarkt bestehend aus Unternehmen mit einem hohen Technologisierungsgrad und qualifizierten Beschäftigten (hohe Produktivität) und einen sekundären Arbeitsmarkt mit veralteten Technologien und geringer qualifizierten Beschäftigten (niedrigere Produktivität). Der sog. „**alternativ-rollentheoretische Ansatz**“ von Offe/Hinrichs (1984) indes erklärt die Entstehung sekundärer Teilarbeitsmärkte anhand der Diskriminierung von „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes (d.h. ältere Arbeitnehmer, Frauen, Behinderte, Ausländer, Jugendliche und Nebenerwerbslandwirte). Das „**Warteschlangenkonzept**“ von Thurow (1975) unterscheidet in ein internes und ein externes Arbeitsmarktsegment, wobei die Allokation der Arbeitskräfte auf Grundlage der je nach Qualifikation zu erwartenden, individuellen Trainingskosten im Wege einer

Doeringer und Michael J. Piore<sup>437</sup> unter Bezugnahme auf Überlegungen Clark Kerrs<sup>438</sup> für den US-amerikanischen Arbeitsmarkt eine Unterscheidung in ein primäres und ein sekundäres Arbeitsmarktsegment sowie in interne und externe Teilarbeitsmärkte unternommen. Anhand von Merkmalen der sozialen Schichtung werden dem oberen, primären Teilarbeitsmarkt die soziale Mittelschicht (*white collar workers*), dem unteren, primären Teilarbeitsmarkt die Arbeiterschicht (*blue collar workers*) und dem sekundären Arbeitsmarkt die Arbeitskräfte der Unterschicht zugeordnet. Die Unterscheidung zwischen internem und externem Arbeitsmarkt findet dabei anhand von „Mobilitätsketten“ statt, d.h. entlang spezifischer Abfolgen beruflicher und außerberuflicher sozialer Stationen bzw. Karriereverläufen innerhalb der Segmente.<sup>439</sup> Das primäre Segment als Summe der internen Arbeitsmärkte zeichnet sich im Vergleich zu den anderen Segmenten durch attraktivere arbeitsvertragliche Bedingungen, eine höhere Beschäftigungssicherheit, eine Gewähr von Aufstiegschancen im Sinne fester Karrieremuster, eine geringere Fluktuation der Arbeitskräfte und höhere Qualifikationsanforderungen aus. Während der sekundäre Arbeitsmarkt weitgehend anhand von Marktmechanismen strukturiert wird, bestimmen den internen Arbeitsmarkt in erster Linie institutionell vermittelte Variablen, d.h. insbesondere administrative Regeln und Vorgänge.<sup>440</sup> Die Entstehung von internen Arbeitsmärkten hängt dabei wesentlich von betriebspezifischen Qualifikationen ab, die in der Regel durch Training *on the job* vermittelt und innerbetrieblich hoch gehandelt werden, aber zwischenbetrieblich schlechter transferierbar sind.<sup>441</sup>

Der Dualismus offenbart sich jedoch nicht nur in Form einer vertikalen Segmentation innerhalb der Betriebe, sondern auch aus *zwischenbetrieblicher* Perspektive, d.h. insbesondere auf der Grundlage unterschiedlicher Wirtschaftszweige, Regionen und Unternehmensgrößen. So existiert sowohl in Deutschland als auch in Japan ein primäres Arbeitsmarktsegment aus kapitalintensiven und profitablen Unternehmen, die über eine gewisse Marktmacht, einen hohen Technologisierungsgrad sowie erleichterte Finanzierungsmöglichkeiten auf den Kapitalmärkten verfügen. Hier sind

---

Einordnung in eine Warteschlange erfolgt. **Synthetische Ansätze** schließlich bemühen sich um eine Zusammenfügung verschiedener Segmentierungstheorien. So wird zwischen Stamm- und Randbelegschaften und betriebsexternen Bewerbern unterschieden, wobei zur Abgrenzung die Eigentums- und Verfügungsrechte an den Qualifikationen herangezogen werden.

437 Vgl. Doeringer/Piore (1985/1971).

438 Vgl. Kerr (1954). Kerr hatte zuvor gezeigt, wie auf einem unstrukturierten Markt verschiedene Segmente entstehen können und auf dieser Grundlage zwischen vier verschiedenen Teilarbeitsmärkten unterschieden.

439 Zur Entstehung von Mobilitätsketten vgl. Piore (1978), S. 79 ff.

440 Vgl. Doeringer/Piore (1985/1971), S. 2/3.

441 Vgl. Doeringer/Piore (1985/1971), S. 39.



die Gehälter und Löhne in der Regel höher, die Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbsverhaltensmuster stabiler und Fluktuationsbewegungen der Arbeitskräfte geringer. Da diese Unternehmen häufig eine höhere Arbeitskostenbelastung aufweisen, werden Arbeitsprozesse oft in kleinere oder beschäftigungsintensive Unternehmen ausgelagert. Aus dem Blickwinkel der Beschäftigtenstruktur umfasst der primäre Teilarbeitsmarkt die Angehörigen der Stammebelegschaften, die im Rahmen von regulären Beschäftigungsverhältnissen dauerhaft eingestellt sind. Sie finden im Vergleich zu den Randbelegschaften in der Regel bessere Arbeitsbedingungen vor (wie etwa unbefristete Verträge, attraktivere Urlaubsregelungen und Sozialleistungen), können die betriebsinternen Aufstiegschancen und Karrieremuster für sich nutzen und an betrieblichen Entscheidungsprozessen partizipieren.

Dem sekundären Arbeitsmarktsegment gehören in erster Linie beschäftigungsintensive Unternehmen an, die über eine geringere Kapitalausstattung und einen niedrigen Technologisierungsgrad verfügen und häufig anfälliger sind für konjunkturelle Schwankungen. Zum sekundären Segment zählen die Randbelegschaften der Unternehmen, die auf der Grundlage atypischer oder prekärer Beschäftigungsverhältnisse eingestellt werden (z.B. Leiharbeiter, befristet oder geringfügig Beschäftigte, Werkvertragsbeschäftigte, Heim- und Telearbeiter, Saisonarbeiter oder illegal Beschäftigte). Sie verfügen im Vergleich zu den Stammebelegschaften in der Regel über eine geringere berufliche Qualifikation und finden in den Unternehmen oftmals schlechtere Arbeitsbedingungen vor. Niedrigere Löhne sowie eine geringere Arbeitsplatzsicherheit prägen den Status dieser peripheren Arbeitskräfte, wobei ihnen Partizipationsrechte und Aufstiegschancen in ein höheres berufliches oder soziales Umfeld üblicherweise verwehrt sind. Diese Annahmen gelten jedoch nur, sofern es sich nicht etwa um hoch qualifizierte und entsprechend hoch vergütete Leiharbeitskräfte handelt. Die Mobilität der Beschäftigten verläuft auf dem sekundären Arbeitsmarkt primär horizontal, wobei die Fluktuation in Konsequenz der zwischenbetrieblichen Austauschbarkeit der Leistungsprofile und einer geringeren Bindungsbereitschaft seitens der Unternehmen hoch ist.

### ***Der dreigeteilte Arbeitsmarkt***

*Burkhard Lutz* und *Werner Sengenberger*<sup>442</sup> modifizierten in den 1970er Jahren den dualen Ansatz und übertrugen ihn auf den deutschen Arbeitsmarkt, indem sie eine Dreiteilung in ein betriebsinternes, berufsfachliches und unstrukturiertes Segment

---

442 Vgl. Lutz/Sengenberger (1974), S. 51 ff; dies. (1980); Lutz (1987); Sengenberger (1987).

vornahmen. Auch wenn sich der Arbeitsmarkt seither – etwa aufgrund der Zunahme von Leiharbeit und Personaloutsourcing – in vielerlei Hinsicht verändert hat und die Einordnung von Arbeitsverhältnissen nach den Prämissen *Lutz/Sengenbergers* nicht mehr ohne weiteres immer konsequent gelingt, liefert der Ansatz im Rahmen der vorliegenden Untersuchung jedoch eine taugliche Grundlage für die Beschreibung zentraler und nach wie vor gültiger Charakteristika des deutschen, aber auch des japanischen Arbeitsmarktes.<sup>443</sup> Daher soll es zunächst hinsichtlich seiner Grundaussagen kurz beschrieben und anschließend auf seine Relevanz im Hinblick auf die Struktur und Segmentierung der Arbeitsmärkte in den Vergleichsländern überprüft werden. Die somit gewonnenen Erkenntnisse liefern eine Grundlage für das Verständnis der Beschäftigungsbedingungen Älterer auf den Teilarbeitsmärkten Deutschlands und Japans als Ergebnisse des Zusammenwirkens institutioneller, sozialkultureller und sozialstruktureller Variablen.

Dem Konzept von *Lutz/Sengenberger* zufolge funktionieren der unstrukturierte und der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt als externe Arbeitsmärkte weitgehend nach neoklassischen Prinzipien, während den betriebsinternen Arbeitsmarkt in erster Linie institutionelle Strukturierungsvariablen bestimmen. Der dreigeteilte Arbeitsmarkt spiegelt die Besonderheiten des stark formalisierten deutschen Berufsbildungssystems wider, das sich insbesondere durch eine überbetriebliche berufliche Erstausbildung auszeichnet. *Sengenberger* beschreibt die Besonderheiten des deutschen Systems wie folgt:

„Die Berufsbilder und Ausbildungsordnungen vieler für die Industrie relevanter Berufe weisen hohe Grade der Deckung und Überlappung von Ausbildungsinhalten auf. Diese Überlappung eröffnet beträchtliche Substitutionskorridore, vor allem im gewerblichen Sektor der Facharbeiter, aber auch bei den Fachangestellten. Diese Flexibilitätspotenziale werden nachweislich von den Industriebetrieben und Verwaltungen genutzt.“<sup>444</sup>

Die folgende Tabelle veranschaulicht die zentralen Charakteristika des dreigeteilten Arbeitsmarktes in grober Form:<sup>445</sup>

443 Bei der Anwendung des Konzepts auf den japanischen Arbeitsmarkt ist jedoch das System der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung im Gegensatz zum deutschen Prinzip der Berufsbildung zu beachten, das Auswirkungen auf Entstehung und Ausmaß des berufsfachlichen Arbeitsmarktsegments hat.

444 Vgl. *Sengenberger* (1987), S. 149.

**Tab. 11: Arbeitsbedingungen auf dem dreigeteilten Arbeitsmarkt**

<i>Arbeitsbedingungen</i>	<i>Betriebsinterner Arbeitsmarkt</i>	<i>Berufsfachlicher Arbeitsmarkt</i>	<i>Unstrukturierter Arbeitsmarkt</i>
Qualifikation	betriebsspezifisch	fachlich standardisiert	gering
Arbeitsmarktzugang	auf unteren Ebenen	über Bildungszertifikate	unbeschränkt
Beschäftigungssicherheit	hoch	relativ hoch	niedrig
Vergütung	objektive Standards	ausgehandelt	nach Produktivität
Mobilität	innerbetrieblich	inner- u. zwischenbetrieblich	zwischenbetrieblich

Quelle: Eigene Darstellung.

### **(1) Betriebsinterner Arbeitsmarkt**

Auf dem betriebsinternen Arbeitsmarkt bestimmen institutionelle Variablen wesentlich über dessen Struktur und Funktionsweise. Personalauswahl und Beförderungen erfolgen mit bereits im Unternehmen Beschäftigten auf der Grundlage dort erworbener betriebsspezifischer Qualifikationen. Der Eintritt in den internen Arbeitsmarkt erfolgt oftmals auf den unteren Hierarchieebenen<sup>446</sup>, wobei Personalauswahl, Aufstieg und Vergütung sich in erster Linie an objektivierten Kriterien, d.h. dem jeweiligen Stellenanforderungsprofil sowie am Senioritätsprinzip orientieren. Es existieren spezielle innerbetriebliche Aufstiegs- und Karrieremuster, deren Durchlaufen von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig ist. Allgemeine Arbeitsplatzbeschreibungen ermöglichen einen breiten und flexiblen Personaleinsatz innerhalb des Unternehmens, wobei den Stammebelegschaftsangehörigen Mitbestimmungs- und Partizipationsrechte gewährt werden. Die Unternehmen sind aufgrund von geplanten Investitionen in die betriebsspezifisch Ausbildung in Aussicht auf eine Amortisierung der Kosten an einer langfristigen Zusammenarbeit mit den Beschäftigten interessiert. Demzufolge ist die Beschäftigungssicherheit im internen Segment

445 Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass Segmentierungstheorien die komplexe Arbeitsmarktrealität nicht umfassend abzubilden vermögen und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Wandelercheinungen nur modellhafte Erklärungsansätze liefern können. Eine vollständige Segmentierung wäre aufgrund der stellenweise zu beobachtenden Überschneidung zwischen einzelnen Teilarbeitsmärkten realitätsfremd, zumal verschiedene Arbeitsmarktcharakteristika in Kombination miteinander auftreten und die maßgeblichen Unterscheidungskriterien nicht auf alle Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen anwendbar sind.

446 Studien legen indes nahe, dass der Einstieg auf unteren Hierarchieebenen nicht immer die Regel darstellt. So ist festzustellen, dass Einstiegspositionen in den internen Arbeitsmarkt auf verschiedenen Hierarchieebenen gleichmäßig verteilt sind, vgl. Schmid/Baden (1997), S. 8 ff; Lazear (1992), S. 183 ff; Baker/Holmstrom (1995), S. 256; Baker/Gibbs/Holmstrom (1994), S. 881 ff.

als vergleichsweise hoch einzustufen. Aufgrund von Trainings *on the job*, die auf spezifische Bedürfnisse und Eigenheiten der Unternehmen ausgerichtet sind, erwerben die Mitarbeiter betriebsspezifisches Wissen und bauen persönliche Netzwerke auf, was die eigene Arbeitsplatzsicherheit verstärkt, aber auf dem externen Arbeitsmarkt eher eine Vermittlungsbarriere und ein Mobilitätshindernis darstellt. Zwischenbetriebliche Wechsel sind daher häufig mit Einkommenseinbußen verbunden.

## **(2) Berufsfachlicher Arbeitsmarkt**

Auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt konkurrieren in aller Regel Bewerber mit standardisierten, zwischenbetrieblich transferierbaren beruflichen Qualifikationen. Bildungszertifikate anerkannter Ausbildungsberufe oder weitere Qualifikationen bilden hier die Grundlage für den Arbeitsmarktzugang und die Allokation von Arbeitskräften. Die Arbeitsplatzsicherheit ist aufgrund der Spezifität fachlicher Qualifikationen relativ hoch, sofern eine konstante Anpassung des Qualifikationsniveaus im Wege der Weiterbildung stattfindet. Die Vergütung erfolgt meist qualifikationsbezogen, wobei Leistungskriterien im Vergleich zu Senioritätselementen eine größere Rolle spielen. Im Vergleich zum betriebsinternen Segment fällt die Vergütung jedoch in der Regel geringer aus<sup>447</sup>, da Karrieremuster weniger hierarchisch geprägt sind. Innerbetriebliche vertikale Mobilität findet primär aufgrund von Weiterbildung statt, jedoch aufgrund der schwächeren Hierarchieausprägung in geringerem Ausmaß als im betriebsinternen Segment. Zwischenbetriebliche horizontale Mobilität ist häufig aufgrund von standardisierten Qualifikationsprofilen in der Regel problemlos und kurzfristig möglich, da horizontale Wechsel normalerweise keine oder nur geringe Anpassungskosten verursachen. Für die Arbeitskräfte sind zwischenbetriebliche Wechsel meist nicht mit Einkommensverlusten verbunden.

## **(3) Unstrukturierter Arbeitsmarkt**

Der unstrukturierte Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet durch eine Homogenität von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen, niedrigere Qualifikationserfordernisse, eine höhere Fluktuation unter den Beschäftigten, eine geringere inner- und zwischenbetriebliche Mobilität sowie eine stärkere Beschäftigungsunsicherheit (*hire and fire*). Zwischen

---

447 Die Ausnahme bilden indes etwa hoch vergütete Fachkräfte wie IT-Spezialisten als Leiharbeitnehmer. Hieran wird deutlich, dass sich angesichts neuerer Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten die Segmentierungskriterien nicht mehr so ohne weiteres kategorisch auf alle Beschäftigten und Arbeitsverhältnisse übertragen lassen.

den Vertragsparteien besteht im Vergleich zu den anderen Arbeitsmarktsegmenten eine geringere Bindungsintensität, weil Qualifikationen in der Regel ohne größeren Kostenaufwand transferierbar sind, sofern ein ausreichendes Arbeitskräfteangebot zur Verfügung steht. Häufig wird auf dem unstrukturierten Arbeitsmarkt mit Hilfe von arbeitsintensiven Technologien gearbeitet, was für die Beschäftigten häufig eine stärkere physische Beanspruchung bedeutet. Die Vergütung fällt im Vergleich zu den anderen Segmenten niedrig aus, da sie nicht als Leistungs- und Motivationsanreiz für eine möglichst lange Bindung an das Unternehmen wirkt, sondern aufgrund der starken Fluktuation der Arbeitskräfte entsprechend kurzfristig kalkuliert wird. Sie richtet sich in der Regel nach dem individuellen Leistungsoutput pro Zeiteinheit. Senioritätsorientierte Elemente und soziale Differenzierungsmerkmale wie Alter, Geschlecht oder Nationalität spielen bei der Vergütung keine größere Rolle, sofern Leistungsunterschiede mittels Lohnunterschieden ausgeglichen werden können. Innerbetriebliche Mobilität findet auf dem unstrukturierten Arbeitsmarkt eher selten statt, da keine festen Karrieremuster vorgesehen sind. Zwischenbetriebliche Wechsel sind indes häufig, da Arbeitskräfte hier schneller abspringen, sobald sie attraktivere Lohnangebote von anderer Seite erhalten.

### 8.2.2 Arbeitsmarktsegmentierung in Deutschland und Japan

Obwohl die Theorie des dreigeteilten Arbeitsmarkts nach *Lutz/Sengenberger* in der Literatur nicht unkritisiert geblieben ist<sup>448</sup>, können ihre Aussagen zur Beschreibung der Statusunterschiede zwischen den Beschäftigten vorliegend als Vergleichsgrundlage herangezogen werden. Jedoch ist dabei zu bedenken, dass aufgrund der Bedeutungszunahme von Leiharbeit und Personal-Outsourcing in den Vergleichsländern und der sukzessiven Auflösung des „Normalarbeitsverhältnisses“ aufgrund der Expansion von geringfügiger Beschäftigung und neuer Formen ungesicherter Beschäftigung das Konzept der Polarisierung zwischen privilegiertem internen und

---

448 Baden/Kober/Schmidt (1996) kritisieren die Ausrichtung des Modells an dem Merkmal der Qualifizierung, das ihrer Ansicht nach ökonomische, demographische oder technologische Faktoren unberücksichtigt lässt. Die betriebliche Realität setze sich vielmehr aus verschiedenen Beschäftigungsmustern zusammen, d.h. auf allen Qualifikationsebenen seien Merkmale sämtlicher Teilarbeitsmärkte zu beobachten. *Schmid/Baden* (1997) unterscheiden vier Grundtypen von Teilarbeitsmärkten und identifizieren für die Bundesrepublik insgesamt neun Teilarbeitsmärkte, wobei als Strukturierungsvariablen die Einstellung, Qualifizierung, Mobilität, Entlassung, Spezifität des Arbeitsvermögens, Zurechenbarkeit der Arbeitsleistung, Kontrolle, Gratifikation und Allokation herangezogen werden. Aus Gründen der Übersichtlichkeit der Darstellung erfolgt hier jedoch nur eine Subsumtion unter das Konzept von *Lutz/Sengenberger* anhand einer begrenzten Auswahl von Strukturierungsvariablen.

unterprivilegiertem externen Arbeitsmarkt nicht ohne weiteres pauschale Geltung beansprucht. Festzustellen ist indes, dass sich die Verhältnisse in Deutschland und Japan ähnlicher sind, als man es auf den ersten Blick vermuten mag. So werden Deutschland und Japan mitunter auch als Gesellschaften bezeichnet, die in Form eines „nicht-liberalen“<sup>449</sup> oder auch „institutionalisierten“ Kapitalismus strukturiert sind. In Japan existiert ähnlich wie in Deutschland ein dreigeteilter Arbeitsmarkt, der in ein betriebsinternes (primäres) und zwei externe (sekundäre) Segmente unterteilbar ist. Statusunterschiede zwischen den Beschäftigten stellen sich jedoch in Deutschland weniger drastisch dar als in Japan, da diese weniger stark anhand von betriebsinternen Institutionen formalisiert sind und nach außen weniger offen zutage treten.<sup>450</sup>

Der japanische Arbeitsmarkt war bislang stärker intern ausgerichtet als der deutsche, was vor allem auf eine striktere Regulierung innerbetrieblicher Hierarchien und ein stärkeres Gefälle der Arbeitsbedingungen zwischen großen und kleinen bzw. mittleren Unternehmen zurückzuführen war. Nach dem Zusammenbruch der sog. *bubble economy*<sup>451</sup> und der Rezession der 1990er Jahre stieg die japanische Arbeitslosenquote im Jahr 2000 erstmalig auf nahezu 5%.<sup>452</sup> Der ökonomische Anpassungsdruck führte jedoch wie auch in Deutschland zu einer zunehmenden Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, einer Auflösung traditioneller Beschäftigungsprinzipien und einem Vordringen neuer Beschäftigungsformen und atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Resultate dieser Entwicklungen sind unter anderem eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zulasten der privilegierten Stammbeschäftigten großer Unternehmen, die insbesondere in einer stärkeren Betonung leistungs- statt senioritätsorientierter Entlohnungskriterien sowie einer zunehmenden

---

449 Vgl. Streeck/Yamamura (2001).

450 Das Phänomen der Arbeitsmarktsegmentierung wird hier in zweierlei Hinsicht diskutiert, zum einen aus der Perspektive der Statusunterschiede der Beschäftigten und zum anderen vor dem Hintergrund der Unternehmenslandschaft und der Unterscheidung nach Unternehmensgrößen. In der Literatur werden beide Dimensionen häufig unter den Begriff des „dualen Arbeitsmarktes“ subsumiert.

451 Das vor allem auf das expansive Fiskalprogramm und eine Ausweitung der Geldmenge zurückzuführende Aufblähen der Finanzmärkte (*bubble*) führte ab 1987 zu einem Anstieg der Aktienkurse, einer exzessiven Kreditvergabe und einer Überbewertung von Immobilienpreisen. Diese Entwicklungen wurden begleitet von einem Boom der Realwirtschaft, einem Produktions- und einem Beschäftigungsanstieg. Das Platzen der *bubble* wurde 1989 durch eine restriktive Geldpolitik eingeleitet, mit der eine Periode wirtschaftlicher Strukturprobleme eingeläutet wurde. Weiteres hierzu vgl. Pascha (1994), S. 24 ff.

452 Vgl. Naohiro (2000), S. 20.

Ersetzung von regulären Beschäftigten durch Teilzeitkräfte oder Leiharbeitnehmer zum Ausdruck kommt.<sup>453</sup>

Die Entstehung von betriebsinternen Arbeitsmarktsegmenten wird in Deutschland durch das System der beruflichen Bildung im Wege einer breit angelegten außerbetrieblichen Fachausbildung und in Japan auf der Grundlage einer Betonung der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung gefördert. Insbesondere in den großen japanischen Industrieunternehmen, die an der Spitze von Zuliefererpyramiden<sup>454</sup> stehen, besteht ein deutliches Statusgefälle zwischen den in der Regel unbefristet und zu günstigen Vertragsbedingungen eingestellten Stammarbeitnehmern des betriebsinternen Segmentes (*honko*) und den Randbelegschaften (*hiseiki rodōsha*). Der (überwiegend männliche) Schul- und Hochschulnachwuchs orientiert sich an den wenigen privilegierten Arbeitsplätzen des internen Arbeitsmarktsegmentes und strebt eine Anstellung als Stammarbeitnehmer einer großen Firma an. Frauen kommen nach wie vor nur bedingt in den Genuss von Beschäftigungsprivilegien, sofern sie die unternehmensinternen Karrierepfade durchlaufen.<sup>455</sup>

Für Frauen bieten sich in vielen großen Unternehmen grundsätzlich zwei Arten von Entwicklungslaufbahnen an. Während der mit dem Gleichstellungsgesetz von 1986 eingeführte „Karrierkurs“ Aufstiegsschancen innerhalb der Unternehmenshierarchie vorsieht und Frauen an den Vorteilen der Stammebelegschaft partizipieren lässt, haben Frauen innerhalb des „normalen Kurses“ keine weiteren Karriereperspektiven. Frauen bilden den Großteil der japanischen Teilzeitkräfte und sind nach wie vor von der Stammebelegschaft der Unternehmen weitgehend ausgeschlossen. Dadurch sind sie mit einer erhöhten Arbeitsplatzunsicherheit und mit schlechteren Vertrags- und Beschäftigungskonditionen konfrontiert. Soziale Ungleichheit im Hinblick auf Aufstiegschancen und Vergütung bestimmt mithin nach wie vor die Stellung der Frauen in den meisten japanischen Betrieben.

---

453 Vgl. Naohiro (2000), S. 22 ff. Zum Verhältnis der Anzahl regulärer und irregulärer Beschäftigungsverhältnisse in Japan vgl. Cabinet Office Japan (2006), Internet.

454 Als „Zuliefererpyramiden“ werden die für die Struktur der japanischen Industrie charakteristischen, auf unterschiedlichen Fertigungstiefen beruhenden vertikalen Kooperationsformen zwischen großen Abnehmerunternehmen und kleineren und mittleren, arbeitsintensiven Zuliefererunternehmen bezeichnet. Diese in der Regel langfristigen Vertragsbeziehungen zeichnen sich durch eine starke Abhängigkeit der Zulieferer von einem oder wenigen Abnehmern, einen recht engen Informations- und Technologieaustausch sowie häufige gegenseitige Kapitalbeteiligungen und Personaltransfers aus. Vertikale Kooperation findet vor allem in der Automobil-, Bekleidungs-, elektrotechnischen, feinmechanischen und optischen Industrie statt, vgl. hierzu Hemmert (1998), S. 165 ff.

455 Zur Situation teilzeitbeschäftigter Frauen in Japan vgl. Broadbent (2007).

Angelika Ernst<sup>456</sup> hat Charakteristika des internen Arbeitsmarkts und die Anforderungen an die Stammarbeitnehmer wie folgt zusammengefasst:

- „Unmittelbar nach Schul-, Hochschulabschluss Eintritt in die Firma,
- grundsätzlich nur Japaner,
- in den Altersklassen über dreißig Jahre fast ausschließlich männlich,
- bis einschließlich untere Führungsebene Mitglied in der Betriebsgewerkschaft,
- berufliche Bildung betriebsintern und betriebsspezifisch,
- überdurchschnittliches Lohnniveau, senioritätsabhängige Lohnsteigerungen (...),
- erwartet wird von ihnen eine unbedingte Versetzungs- und Umlernbereitschaft,
- Absicherung gegen Risiken, Krankheit, Invalidität und Alter erfolgt über firmeneigene Systeme, die betrieblichen Sozialleistungen übertreffen das Angebot der nachgeordneten Firmen,
- das Ende des Status ist mit Erreichen der betrieblichen Altersgrenze (...) gesetzt.“

Vor dem Hintergrund demographischer Entwicklungen und wirtschaftlicher Anpassungszwänge sind in Deutschland wie auch Japan Beschäftigungsprivilegien zugunsten der Angehörigen des primären Segmentes nur noch schwer aufrecht zu erhalten. Ältere Stammarbeitnehmer sind in beiden Ländern während der letzten Jahre verstärkt zu Opfern unternehmerischer Maßnahmen zur Personalreduzierung geworden. Da sich die deutschen Betriebsräte nunmehr verstärkt um eine Verteidigung der Arbeitnehmerbelange nach Maßgabe von Kriterien wie der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der fachlichen Qualifizierung bemühen, erfährt das deutsche Industriegewerkschaftsprinzip eine gewisse Schwächung, da die Arena widerstreitender Interessen dadurch ein Stück weit auf die Unternehmensebene verlagert wird. Dies führt *de facto* zu einer Verstärkung der Polarisierung innerhalb betrieblicher Statushierarchien.

456 Vgl. Ernst (1985), S. 5.



Berufsfachliche Arbeitsmärkte existieren in beiden Ländern gleichermaßen, jedoch in Japan aufgrund des vorherrschenden Prinzips der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung in vergleichsweise geringerem Ausmaß. Die in Deutschland stärkere Betonung zwischenbetrieblich handelbarer Bildungszertifikate hat zur Folge, dass

„damit die Erwerbspersonen zugleich ein Instrument in der Hand haben, das ihnen standardisierte Qualifikationen vermittelt (...) und sie dadurch zumindest theoretisch aus der totalen Verfügung der Arbeitgeber heraus nimmt. Der überwiegend informell und betriebsspezifisch qualifizierte japanische Arbeitnehmer dagegen ist seinem Beschäftiger in wesentlich stärkerem Maße ausgeliefert“<sup>457</sup>.

Zeit- und Leiharbeit spielen in Deutschland wie in Japan eine große Rolle, dies gilt insbesondere für den unstrukturierten Arbeitsmarkt. Zeitarbeit hat in Deutschland zwar zugenommen, erreicht das japanische Ausmaß jedoch noch bei weitem nicht. Die Bedeutung von Leiharbeit in Deutschland ist ebenfalls gewachsen, allerdings insbesondere innerhalb des Angebotsspektrums der höher qualifizierten Arbeitskräfte. Auch illegale Leiharbeit findet in Deutschland in einem nicht unerheblichen Ausmaß statt. Zu den unterprivilegierten Beschäftigten des unstrukturierten japanischen Arbeitsmarkts zählen Zeitarbeitskräfte (*rinjiko*, *pāto*), Subkontraktarbeitnehmer (*shagaikō*), Inhaber von Gelegenheitsjobs (*arubaito*), saisonale Wanderarbeiter (*dekasegisha*), Tagelöhner (*hyatoi*) oder auch mithelfende Familienangehörige (*kazoku jugōsha*). Zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse, niedrigere Löhne sowie die fehlende Zugehörigkeit zu den Unternehmensgewerkschaften kennzeichnen den Status der peripher Beschäftigten. Als Zeitarbeitskräfte werden in Japan häufig ältere Männer und Frauen in ihrer späten Erwerbsphase eingestellt, die unqualifizierte oder unangenehme Arbeiten verrichten.

Es gab in Japan bislang jedoch auch Teilzeitkräfte, die aufgrund von *pāto*- oder *arubaito*-Verträgen eingestellt sind und dennoch Vollzeit arbeiten (*full-time part-timer*).<sup>458</sup> Diese Arbeitsform haben viele Unternehmen aufgrund von geringeren Arbeitskosten und erleichterten Beschäftigungsbedingungen für sich genutzt. Ein neues Teilzeitgesetz sieht jedoch erstmalig eine Gleichbehandlung von Teilzeit-

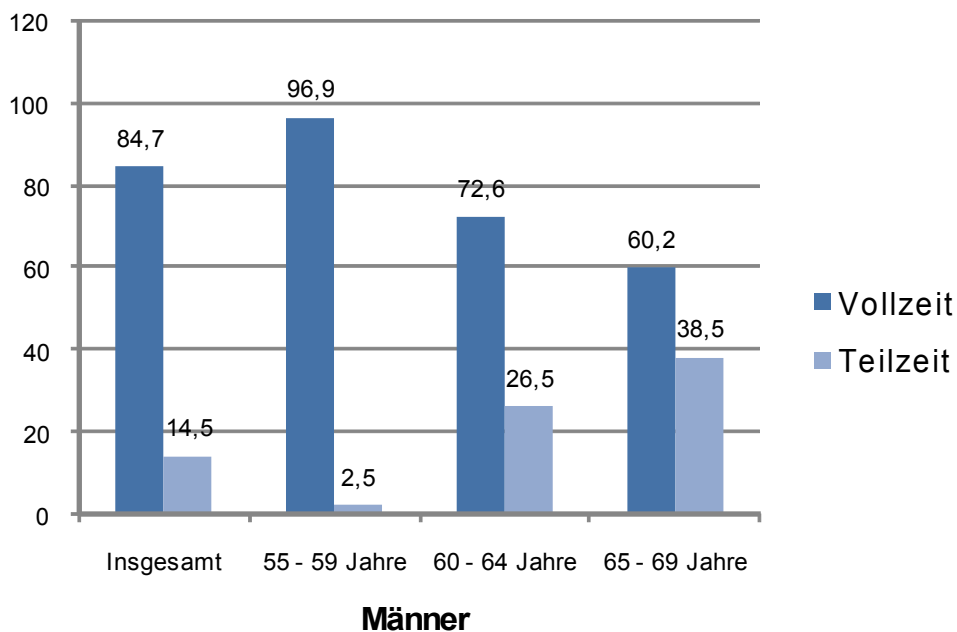
457 Vgl. Ernst (1985), S. 17.

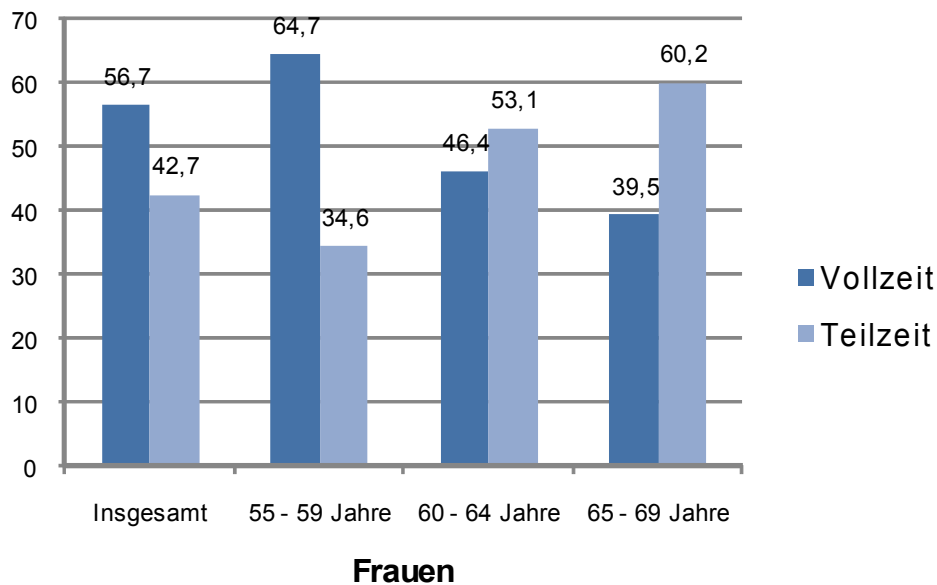
458 Das *Japan Institute of Labour Policy and Training* fasst unter diesen Begriff „Arbeitnehmer, die zwischen 15 und 34 Jahre alt sind, nicht an einer Schule bzw. Hochschule studieren, unverheiratet sind (gilt nur für Frauen) und auf der Basis von *pāto*- oder *arubaito*-Verträgen eingestellt sind“, vgl. Oshige (2003) Fn 4.

beschäftigten und regulär Beschäftigten vor, was insbesondere die Vergütung sowie die Partizipation an betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen anbelangt. Es wird erwartet, dass dadurch der Status der Teilzeitkräfte wesentlich verbessert werden wird.

Abb. 16 verdeutlicht, dass sich der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Japan bei beiden Geschlechtern ab dem Erreichen der Altersgrenze von 60 Jahren stark erhöht. Dabei ist zu beachten, dass mehr japanische Frauen im Alter von unter 60 Jahren in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt sind, was durch unterschiedliche, durch familiäre Lebensverhältnisse gekennzeichnete Erwerbsmuster und -karrieren zu erklären ist.

**Abb. 16: Voll- und Teilzeitarbeit in Japan nach Alter und Geschlecht  
(in %) (Stand: 2004)**



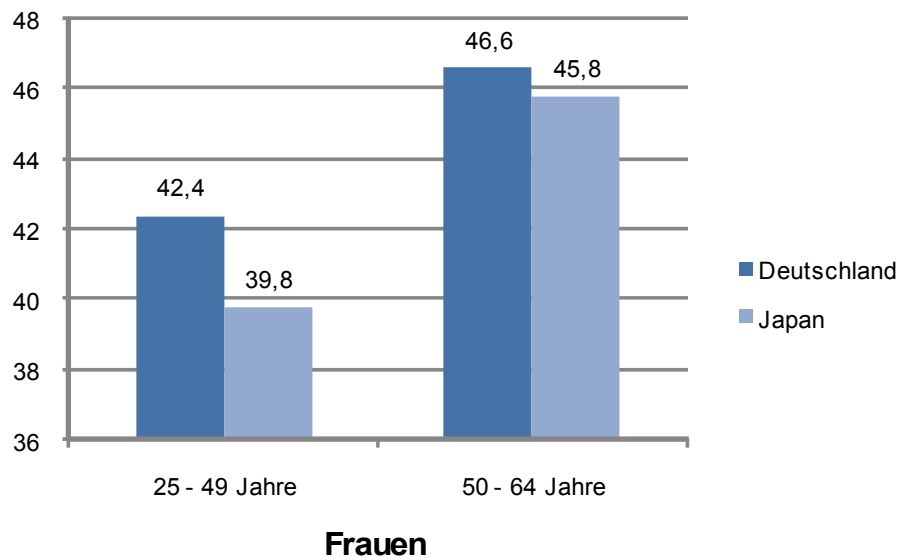
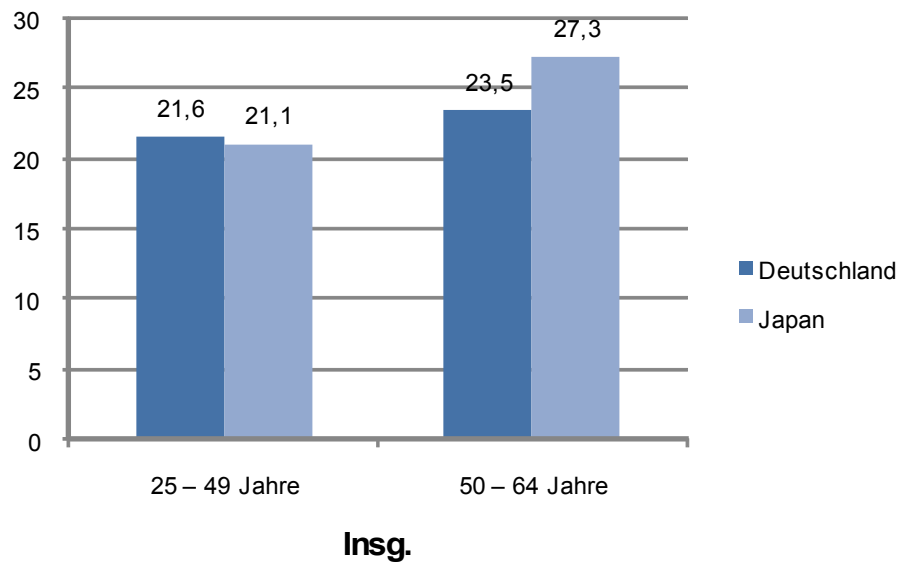


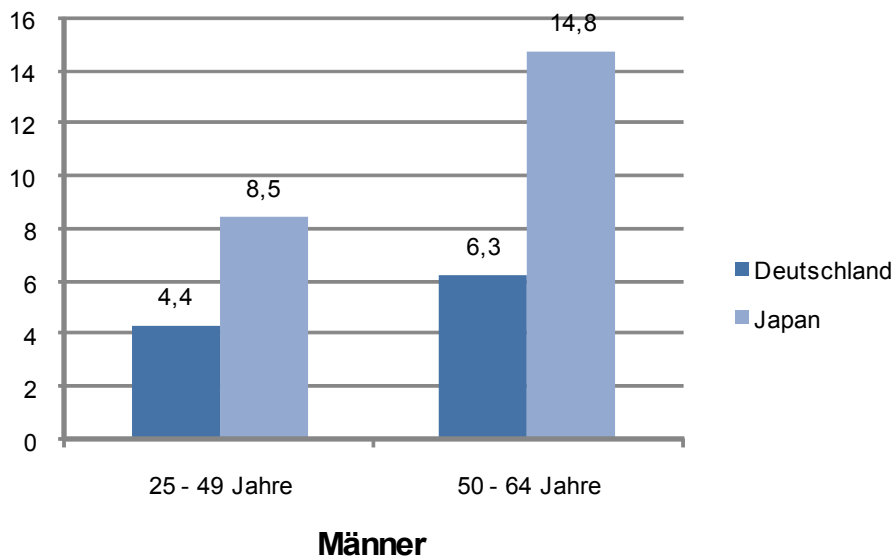
Quelle: OECD (2005/1); S. 66, eigene Darstellung.

Betrachtet man in beiden Ländern die Altersgruppe der 50- bis 64- jährigen Männer in Teilzeitarbeit (vgl. Abb. 17), so fällt auf, dass der Anteil der japanischen Männer mit 14,8% mehr als doppelt so hoch ist wie in Deutschland (6,3). Die hohe Beteiligung älterer Japaner an Teilzeitarbeit lässt sich insbesondere mit der Eingliederung in betriebliche Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssysteme erklären. Der Anteil der Teilzeit-Frauen im Alter zwischen 50 und 64 Jahren ist in beiden Ländern indes ähnlich hoch. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass während des japanischen Wirtschaftswachstums der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter insgesamt zugenommen hat, wobei in erster Linie eine Kanalisierung von teilzeitbeschäftigten Frauen in *professional jobs* stattgefunden hat, jedoch in der Regel ohne ihnen den Status regulärer Arbeitnehmer zu gewähren.<sup>459</sup>

<sup>459</sup> Vgl. Brinton (1993), S. 135 ff.

**Abb. 17: Teilzeitarbeit in Deutschland und Japan nach Alter und Geschlecht  
(in %) (Stand: 2003)**





Quelle: OECD (2005/1), S. 66.

In Japan hat sich ferner in den letzten Jahrzehnten ein großer Leiharbeitsmarkt für hoch qualifizierte Arbeitskräfte sowie für gering qualifizierte Aushilfen herausgebildet. So existieren spezielle kleine oder mittelgroße Verleihunternehmen, die das Fachwissen ihrer fest angestellten Mitarbeiter großen Unternehmen für gewisse Zeiträume bedarfsgerecht zur Verfügung stellen. Dadurch wird die Entstehung eines mit den deutschen Verhältnissen vergleichbaren berufsfachlichen Arbeitsmarktsegmentes begünstigt. Die Inanspruchnahme leihweise zur Verfügung gestellter Arbeitskraft hat für die Unternehmen den Vorteil, dass dadurch der Personalbestand und die Zusammensetzung ihrer Stammebelegschaften nicht wesentlich gefährdet wird und somit auch Konflikte mit den Betriebsgewerkschaften vermieden werden. Derartige Subkontraktverhältnisse existieren in zweierlei Gestalt: Zunächst besteht Leiharbeit in einer traditionellen Form, die mit dem Beginn der Industrialisierung entstand, nach dem zweiten Weltkrieg verboten wurde und in den 1950er Jahren (teils legal anhand von Ausnahmeregelungen, teils illegal) wieder auflebte.<sup>460</sup> Bei den sog. *shagaiko* handelt es sich um gering oder gar nicht qualifizierte Arbeitskräfte, die von Verleihunternehmen insbesondere größeren Produzenten der Großtechnologie für gewisse Zeiträume (häufig aushilfsweise) zur Verfügung gestellt werden. *Angelika Ernst* beschreibt die Logik dieses Arrangements zutreffend wie folgt:

<sup>460</sup> Seit 1999 ist Leiharbeit in sämtlichen Geschäftsbereichen wieder erlaubt (Ausnahme: Baugewerbe, Hafentransport, Sicherheitsdienst).

„*Shagaiko* sind ideale Pufferbeschäftigte, über ihren Einsatz lassen sich Arbeitskosten senken oder niedrig halten, es entstehen keine Personalprobleme und keine Tarifkonflikte, sie ersparen Ausbildungsaufwand und erledigen unbeliebte und gefährliche Arbeiten.“<sup>461</sup>

Eine zweite Gruppe von Leiharbeitnehmern hat sich im EDV-Wesen<sup>462</sup> sowie in den Bereichen Planung, Marketing sowie Forschung und Entwicklung<sup>463</sup> etabliert. Auch Frauen spielen hier eine recht große Rolle, da sie Personalengpässe im Software-Bereich ausfüllen.<sup>464</sup> Diese Leiharbeitnehmer sind in aller Regel höher qualifiziert und spezialisiert, zählen aber dennoch nicht zu den privilegierten Stammarbeitnehmern. Im Falle einer besonderen Bewährung besteht jedoch häufig die Möglichkeit einer Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverhältnisse. So kann in Einzelfällen ein Aufstieg aus der Peripherie in das privilegierte Segment der Stammbesellschaft erfolgen. Dennoch bleibt das strikte Trennungssystem zwischen Stamm- und Randbeschaften japanischer Großunternehmen äußerst undurchlässig und ermöglicht nahezu keine Mobilität vom sekundären zum primären Segment. Umgekehrt indes sind Abstiege aus dem betriebsinternen Segment möglich, wenn beispielsweise ältere Arbeitnehmer von Großunternehmen in kleine oder mittlere Tochterunternehmen oder in Partnerunternehmen innerhalb vertikaler Kooperationsnetzwerke ausgliedert werden. Derartige Arbeitsplatzwechsel sind in der Regel mit erheblichen finanziellen und sonstigen Statuseinbußen verbunden.

Der Anteil irregulärer (befristeter) Beschäftigungsverhältnisse hat in den letzten Jahren zu Lasten regulärer (unbefristeter) Vertragsbeziehungen zugenommen.<sup>465</sup> Es spricht daher einiges dafür, dass durch die Flexibilisierung der Beschäftigungsformen die privilegierten Stammbeschaften stärker zurückgedrängt werden und traditionelle Elemente der Beschäftigungspolitik an Bedeutung verlieren. Die gewachsene Bedeutung von Leiharbeit weist darauf hin, dass das Bild des typischen japanischen Arbeitnehmers, der nach dem Schulabschluss in ein Unternehmen

461 Vgl. Ernst (1985), S. 8.

462 Vgl. Ernst (1985), S. 10.

463 Vgl. Oshige (2003), S. 8.

464 Vgl. Ernst (1985), S. 10.

465 Vgl. zu den Zahlen von 1985 bis 2001 Oshige (2003), S. 11. Oshige argumentiert, dass seit Mitte der 1990er Jahre irregulär Beschäftigte gezielt eingesetzt worden seien, um reguläre Arbeitsplätze zu ersetzen oder abzubauen, während zuvor der Einsatz von irregulär Beschäftigten wegen der niedrigeren Arbeitskosten dem Erhalt regulärer Beschäftigungsverhältnisse gedient habe.

eintritt und dort bis zu seiner Pensionierung verbleibt, immer stärker in der Auflösung begriffen ist.

Wie auch in Deutschland verlaufen in Japan „die Grenzen zwischen den verschiedenen Segmenten nicht nur zwischen den Unternehmen, sondern auch innerhalb der Firmen“<sup>466</sup>. Im Hinblick auf Größenunterschiede der Unternehmen gilt für Japan nach wie vor der Begriff des „dualen Arbeitsmarktes“; er ist jedoch nicht ohne weiteres auf die gesamte japanischen Unternehmenslandschaft und sämtliche Branchen anwendbar. Vor allem innerhalb der großen, horizontalen *keiretsu*-Verbünde<sup>467</sup> und im Zuliefererwesen existieren Netzwerke zwischen großen und kleineren bzw. mittleren Unternehmen, die sich im Sinne einer Arbeitsteilung entweder auf kapital- oder arbeitsintensive Produktionsprozesse konzentrieren. Inzwischen ist aber die Landschaft der kleinen und mittleren Unternehmen vielfältiger geworden und lässt sich nicht mehr ohne weiteres pauschal unter den Dualismus-Begriff fassen. Aktuelle Entwicklungstendenzen deuten eher auf einen Weg in die Unabhängigkeit von wenigen großen Abnehmern und auf eine Loslösung vom System der Zuliefererpyramide hin. So wird von vielen kleineren und mittleren Unternehmen eine stärkere Spezialisierung und Technologieorientierung angestrebt. Die Unternehmen realisieren derartige Bestrebungen im Wege einer Ansiedlung im Ausland oder einer Ausrichtung als Wagnisunternehmen im Hochtechnologiebereich. So haben sich vor einigen Jahren *hidden champions* wie beispielsweise *Kyocera* vom Status des Risikounternehmens an die Marktspitze befördert. Mit derartigen strategischen Schritten können Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen einhergehen, was sich auch auf den Status der dort beschäftigten älteren Arbeitnehmer positiv auswirken kann.

**Fazit:** Festzustellen ist, dass sich die These von der Dualstruktur des japanischen Arbeitsmarktes zwar im Kern noch aufrecht erhalten lässt, aber die Unternehmenslandschaft weitaus differenzierter ist als es das herkömmliche Bild Japans auf den ersten Blick suggeriert.

---

466 Vgl. Ernst (1985), S. 7.

467 *Keiretsu* sind für Japan charakteristische große, horizontale Kooperationsformen, die sich aus führenden Industrieunternehmen, Universalhandelshäusern, Finanzinstituten und Versicherungen zusammensetzen. Kapitalverflechtungen, ein enger Informationsaustausch und Personaltransfers bestimmen die Beziehungen zwischen den Kooperationspartnern, wobei ein gemeinsames Interesse an einer Verhinderung von Übernahmeversuchen sowie an neuen Markteintritten besteht, vgl. hierzu Eli (1998), S. 286 ff.





# 9 Beschäftigungsbedingungen Älterer in Deutschland und Japan

## 9.1 Qualifikation und Arbeitsmarktzugang

Im Rahmen der Darstellung marktbezogener Determinanten der Arbeitsmarktstrukturierung wurde bereits auf die Bedeutung von Kosten-Nutzen-Kalkulationen im Rahmen der Personalpolitik hingewiesen. Beim Eintritt der Bewerber in die Unternehmen entscheiden nicht nur Qualität, Quantität und Aktualität beruflicher Qualifikationen über die Arbeitsmarktallokation, sondern es spielen auch Kosteneinschätzungen der Arbeitgeber im Hinblick auf die Einarbeitung und Ausbildung der Beschäftigung sowie gesellschaftliche Altersstereotypen eine Rolle. Auf den betriebsinternen Arbeitsmarktsegmenten in Deutschland und Japan haben ältere externe Bewerber im Vergleich zu jüngeren Konkurrenten in der Regel in der Regel schlechtere Einstellungschancen bei der Bewerbung um *entry-positions*, da hier die Ausbildungs- bzw. Investitionskosten für die Eingliederung älterer Arbeitskräfte vergleichsweise höher ausfallen.<sup>468</sup> Von jüngeren Arbeitskräften wird indes eine längere Dauer der Betriebszugehörigkeit erwartet, so dass von einer langfristigen Amortisierung der Einarbeitungskosten ausgegangen werden kann. Ferner wird jüngeren Bewerbern häufig eine stärkere Lern- und Prägungsfähigkeit zugeschrieben, was einen leichteren Zuschnitt auf die jeweiligen Unternehmensprofile verspricht.

In den großen japanischen Unternehmen haben ältere Arbeitnehmer in der Regel keinen Zugang zum betriebsinternen Segment, da dort zunächst die jungen Absolventen über *entry jobs* auf den unteren Hierarchieebenen einsteigen. Bei der Auswahl der Arbeitskräfte für die Besetzung der Stammbesetzungen spielen im Gegensatz zu Deutschland in erster Linie allgemeine Qualifikationen und Charaktereigenschaften eine Rolle, während Fachkenntnisse primär im Wege des Trainings

---

<sup>468</sup> Vgl. Mall (1999), S. 47.

*on the job* und durch fortwährende *job rotation*<sup>469</sup> erworben werden.<sup>470</sup> Es liegt auf der Hand, dass ältere Arbeitnehmer nach einer jahrelangen innerbetrieblichen Ausbildung zwar einen hohen Gebrauchswert für das eigene Unternehmen, aber häufig dann einen geringeren Tauschwert auf dem externen Arbeitsmarkt aufweisen, wenn das erworbene betriebs- oder technologiespezifische Wissen auf dem externen Markt besonders schwer handelbar ist. Es existieren jedoch seit den 1970er Jahren in Japan spezielle Fachschulen zur praxisorientierten Ausbildung sowie spezielle Ausbildungsformationen in Großunternehmen, die sich um die Schaffung eines extern handelbaren Qualifikationsprofils der Arbeitnehmer bemühen.

Auf dem berufsfachlichen Arbeitsmärkten Deutschlands und Japans obliegt es dagegen den Bewerbern, sich mittels des Erwerbs fachlicher Qualifikationen, Aus- und Weiterbildungsnachweisen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Konkurrenten zu sichern. Da jedoch in Deutschland weitaus weniger ältere Arbeitskräfte im Vergleich zu jüngeren an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren und die diesbezügliche Investitionsbereitschaft der Unternehmen aufgrund von Kosten-Nutzen-Überlegungen eher gering ist<sup>471</sup>, verringern sich die Einstellungschancen Älterer aufgrund der Gefahr der Veralterung erworbenen Wissens und des Risikos einer zunehmenden Dequalifizierung. Schlechtere Einstellungschancen im berufsfachlichen Segment haben in beiden Ländern auch ältere Bewerber, die durch jahrelanges *Training on the job* betriebspezifisches Wissen angehäuft haben, das sie in fremden Unternehmen nicht nutzen können.

Die Personalpraxis auf den unstrukturierten Arbeitsmärkten in Deutschland und Japan erfolgt in der Regel nach dem Prinzip "*hire and fire*". Die Qualifikationsanforderungen an die Bewerber sind hier vergleichsweise geringer, so dass ein etwaiges Weiterbildungsdefizit Älterer grundsätzlich kein Hindernis im Wettbewerb mit jüngeren Arbeitskräften darstellen muss. Da die Arbeitsbedingungen auf dem unstrukturierten Arbeitsmarkt aufgrund tendenziell arbeitsintensiver Technologien einen stärkeren physischen und/oder psychischen Belastungsgrad aufweisen, haben Ältere auch hier geringere Einstellungschancen. Handelt es sich bei den Bewerbern

---

469 Mit dem Begriff *job rotation* wird die Übernahme von gleichen oder andersartigen Arbeitsaufgaben oder Funktionen von einer organisatorischen Einheit eines Betriebs zur anderen verstanden. Positive Effekte von *job rotation* sind unter anderem die Erweiterung des formellen und informellen Wissens und der Erfahrung in Bezug auf verschiedene Tätigkeitsfelder, eine Erweiterung des Verwendungsbereiches der Arbeitskräfte, eine verbesserte innerbetriebliche Kooperation und die Möglichkeit von Wissenstransfers, vgl. Rimser (2006), S. 180 ff.

470 Zu Aspekten der Qualifikation beim Wettstreit um die privilegierten Stammarbeitsplätze in großen Unternehmen vgl. Fürstenberg/Ruttkowski (1997).

471 Vgl. Mall (1999), S. 66 mit weiteren Literaturhinweisen.

um ältere Frauen, ältere Arbeitslose oder ältere ausländische Arbeitskräfte, verschlechtern sich deren Eingliederungschancen auf allen Arbeitsmarktsegmenten, da Arbeitgeber diesen Personengruppen häufig ein weniger stabiles Erwerbsverhalten sowie damit verbundene negative Leistungsmerkmale (wie z.B. Unzuverlässigkeit) zuschreiben.<sup>472</sup>

**Fazit:** Auf den unstrukturierten Arbeitsmärkten in Deutschland und Japan haben ältere Arbeitnehmer gegenüber jüngeren Mitbewerbern die tendenziell ungünstigsten Einstellungs- bzw. Eingliederungschancen. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass dieses Segment durch geringere Qualifikationserfordernisse und niedrigere Löhne, eine stärkere Austauschbarkeit von Leistungsprofilen, fehlende Bindungsanreize seitens der Arbeitsvertragsparteien sowie stärkere physische wie psychische Belastungen geprägt ist.

## 9.2 Beschäftigungssicherheit

Mit einer jahrelangen Kumulierung betriebsspezifischen Wissens, der Einbindung in Netzwerke und einem Überblick über betriebsinterne Arbeitsabläufe verringert sich für langjährige Stammarbeitnehmer in Deutschland und Japan tendenziell das Risiko des Arbeitsplatzverlusts. Eine Externalisierung älterer deutscher Arbeitnehmer findet am betriebsinternen Segment vorwiegend über Vorruhestandspraktiken statt, wobei diese am berufsfachlichen Arbeitsmarkt insbesondere bei den kleinen und mittleren Unternehmen nicht immer ohne weiteres finanzierbar sind. Dort scheiden die älteren Arbeitnehmer in der Regel mit Erreichen der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze aus dem Erwerbsleben aus. Vorruhestandspraktiken fallen in Japan, wie zuvor bereits erwähnt wurde<sup>473</sup>, im Vergleich zu Deutschland moderater aus. Das insbesondere von den großen japanischen Unternehmen betonte Prinzip der hohen Beschäftigungssicherheit ist vor dem Hintergrund des moderaten wirtschaftlichen Wachstums und im Zuge wirtschaftlicher Umstrukturierungszwänge nicht mehr ohne weiteres dauerhaft aufrecht zu erhalten. Dies bedeutet aber nicht, dass dadurch die Beschäftigungssicherheit älterer japanischer Stammarbeitnehmer bislang besonders stark gefährdet war. Versetzungen, Umsetzungen und Entsendungen dienen stattdessen als flexible personalpolitische Instrumente und ermöglichen eine langfristige Arbeitsmarktintegration Älterer. Ältere Arbeitnehmer, die aufgrund mangelnder anderweitiger Einsatzmöglichkeiten von ihren Arbeitgebern auf Schonarbeitsplätze

<sup>472</sup> Vgl. Mall (1999), S. 64.

<sup>473</sup> Vgl. hierzu Kap. 6.1.1.

versetzt werden, werden damit häufig zu sog. „Fensterguckern“ (*window gazers*). Auch wenn sich der bislang strenge Kündigungsschutz allmählich mehr und mehr lockert, kann man das japanische Level an Beschäftigungssicherheit zugunsten älterer Stammebelegschaftsangehöriger nach wie vor als hoch bezeichnen.

Während aufgrund langjähriger Bildungsinvestitionen in ihre Stammebelegschaften die Unternehmen auf dem betriebsinternen Arbeitsmarkt grundsätzlich an langfristigen Bindungen interessiert sind, gilt dies auch für die berufsfachlichen Arbeitsmärkte in den Vergleichsländern, wobei dort allerdings das Risiko einer Dequalifizierung durch eine mangelnde Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu einer Verdrängung älterer Arbeitskräfte führen kann. Diese Gefahr besteht in Deutschland gegenwärtig eher als in Japan, da ältere Beschäftigte hierzulande ein Weiterbildungsdefizit gegenüber Jüngeren aufweisen. Die Verdrängungsgefahr entsteht ferner im Zusammenhang mit besonders weiterbildungsintensiven Arbeitsplätzen. Auf dem unstrukturierten Arbeitsmarkt fallen die älteren Beschäftigten vergleichsweise am häufigsten betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen oder dem technologischen Wandel zum Opfer, da hier die Arbeitsprofile leichter austauschbar sind.

**Fazit:** Ältere Arbeitnehmer genießen auf den betriebsinternen Arbeitsmärkten beider Länder trotz wirtschaftlicher Umbrüche nach wie vor die höchste Arbeitsplatzsicherheit. Wer dauerhaft am betriebsinternen Segment eingestellt war und im Laufe seiner Erwerbskarriere betriebsintern handelbare Qualifikationen erworben hat, begegnet tendenziell einem geringeren Risiko des Arbeitsplatzverlusts. Auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt ist Beschäftigungssicherheit indes in erster Linie von einem kontinuierlichen Erwerb und Erhalt von Fachwissen abhängig, so dass Ältere im Zugangs- und Aufstiegsbewerb mit jüngeren Konkurrenten gezwungen sind, dauerhaft an Weiterbildungsmaßnahmen zu partizipieren.

### 9.3 Vergütung

Was Bemessungsgrundlagen im Hinblick auf die Vergütung älterer Beschäftigter anbelangt, so verfügen die innerbetrieblichen Arbeitsmarktsegmente in beiden Ländern nach wie vor über senioritätsorientierte Systeme innerhalb der betriebsinternen Segmente, wodurch das durchschnittliche Einkommen älterer Arbeitskräfte im Vergleich zu jüngeren höher ausfällt. Dies ist vor allem auf ausgeprägtere Hierarchien und bestimmte Karrierestufen des betriebsinternen Arbeitsmarktes zurückzuführen. Obendrein werden hier auch Qualifizierungsvorteile älterer Arbeitnehmer

vergütet, die im Wege eines auf die konkreten Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnittenen Trainings *on the job* erzielt worden sind.<sup>474</sup> Schließlich bestehen aus betriebswirtschaftlicher Sicht Anreize bezüglich einer längerfristigen vertraglichen Bindung. Im berufsfachlichen Segment werden in beiden Ländern häufig leistungsgegenüber senioritätsbezogenen Entlohnungskriterien stärker betont, etwa um Anreize für Produktivitätssteigerungen zu schaffen oder opportunistischem Verhalten entgegen zu steuern. Ältere Arbeitskräfte werden auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt höher entlohnt als jüngere Kollegen, sofern sie während ihrer Karriere Qualifikationsvorteile erworben haben und dementsprechend in der Betriebshierarchie aufgestiegen sind. Auf dem unstrukturierten Arbeitsmarkt richtet sich indes die Entlohnung in der Regel nach dem individuellen Output pro Zeiteinheit, was dazu führt, dass ältere Beschäftigte, sofern sie (etwa durch Akkordarbeit) dauerhaft physisch und psychisch stark beansprucht werden, im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten Produktivitäts- und Einkommenseinbußen erleiden.<sup>475</sup>

Angehörige der Stammbeflegschaften großer japanischer Unternehmen erhalten üblicherweise eine Vergütung, die sich zusammensetzt aus aufgaben-, qualifikations- und fähigkeitsbezogenen Elementen sowie aus personenbezogenen Kriterien wie z.B. bestimmten persönlichen Eigenschaften, dem Alter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit.<sup>476</sup> Bei vielen japanischen Unternehmen ist jedoch in den letzten Jahren eine stärkere Betonung leistungsorientierter Vergütungskriterien zulasten senioritätsbezogener Elemente feststellbar. Senioritätsbezogene Vergütungssteigerungen erfahren männliche und weibliche Arbeitnehmer in der Regel bis zum 50. Lebensjahr. Abb. 18 verdeutlicht dies am Beispiel der Arbeitnehmer mit Universitätsabschluss. Bei den Männern fallen Vergütungssteigerungen nach dem 40. Lebensjahr ab, wobei ab dem Alter von 60 Jahren auch die Höhe der Vergütung erstmalig sinkt (bei den Frauen schon ab 55 Jahren). Bei den Frauen ist ebenfalls ein Vergütungsanstieg bis zum fünfzigsten Lebensjahr festzustellen, jedoch nehmen die Steigerungsraten über den gesamten Betrachtungszeitraum kontinuierlich ab.

---

474 Zur „Pareto-Effizienz“ der senioritätsorientierten Vergütung im Zusammenhang mit verpflichtenden Rentenaltersgrenzen vgl. Lazear (1979).

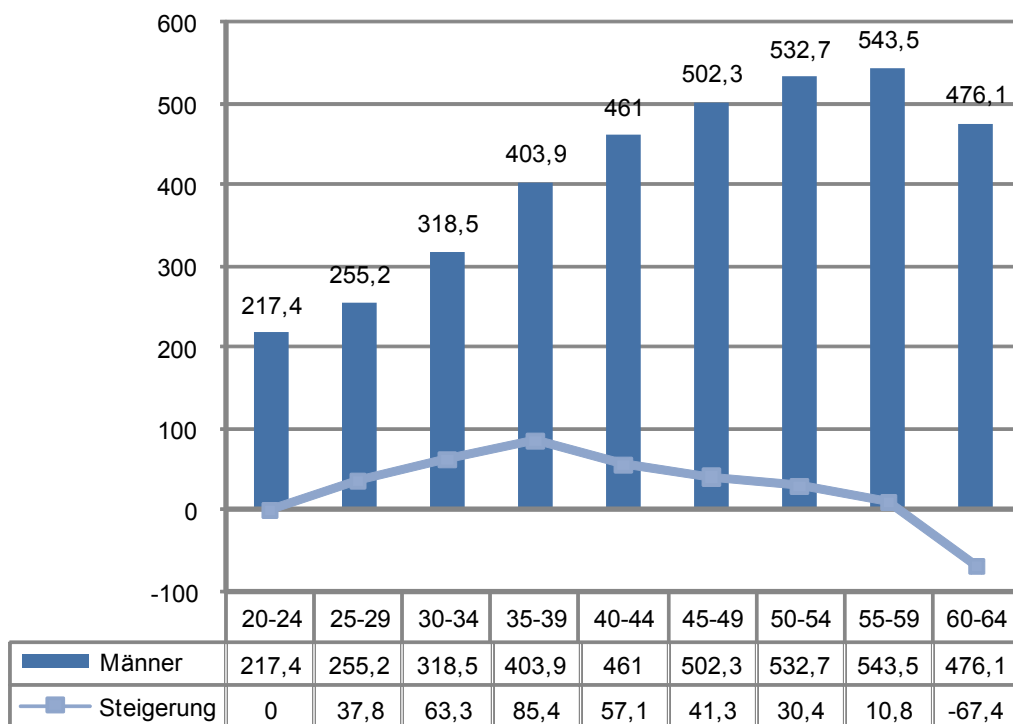
475 Vgl. Naegele (1988), S. 172.

476 Als drei grundlegende Bausteine der japanischen Vergütungspraxis dienen der „Arbeitslohn“, der „Personallohn“ und der „Generallohn“, wobei sich der „Arbeitslohn“ in einen „Aufgaben-“, einen „Qualifikations-“ und einen „Fähigkeitslohn“ untergliedert und sowohl aufgaben- als auch personenbezogene Kriterien berücksichtigt. Während der „Personallohn“ nur persönliche Eigenschaften (z.B. das Alter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder die Ausbildung) als Bemessungsgrundlage heranzieht, legt der „Generallohn“ bei der Vergütungsbemessung sowohl aufgaben- als auch personenbezogene Variablen zugrunde, vgl. Holzhausen (1998), S. 47 ff.

Auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt stellt sich die Situation ähnlich dar, wobei die Vergütung für beide Geschlechter in allen Altersgruppen unter dem Niveau der Stammebelegschaftsangehörigen liegt.<sup>477</sup>

**Fazit:** Auch wenn in Deutschland und Japan senioritätsbezogene Vergütungskriterien mehr und mehr von leistungsbezogenen Elementen abgelöst werden und japanische Beschäftigte im Rentenalter im Rahmen von weiterführenden Beschäftigungssystemen erhebliche Verdiensteinbußen erleiden, stellt sich die Vergütungssituation für ältere Arbeitnehmer auf den betriebsinternen Arbeitsmärkten in Deutschland und Japan nach wie vor am günstigsten dar.

**Abb. 18: Vergütung japanischer männlicher Arbeitnehmer mit Universitätsabschluss  
(in 1000 Yen) (Stand: 2004)**



Quelle: *Japan Institute of Labour, Policy and Training* (2005), S. 47, eigene Darstellung.

477 Näheres hierzu vgl. *Japan Institute of Labour, Policy and Training* (2005), S. 47. Dargestellt wird die Entwicklung der Löhne und Gehälter von Männern und Frauen verschiedener Altersgruppen mit Universitäts-, Fachhochschul-, Kurzuniversitäts- und Oberschulabschluss.

## 9.4 Mobilität

Innerbetriebliche Aufstiege älterer Arbeitnehmer finden innerhalb der betriebsinternen Arbeitsmärkte Deutschlands und Japans eher selten statt, da Ältere dort entweder bereits alle internen Hierarchieebenen durchlaufen haben oder für sie aus anderen Gründen keine Aufstiegsmöglichkeiten mehr bestehen. Indes sind im Falle des Bestehens entsprechender Kapazitäten Abstiege auf Schonarbeitsplätze<sup>478</sup> möglich, die häufig mit einer Herabsetzung der Leistungsanforderungen verbunden sind. Das Phänomen innerbetrieblicher Mobilität bei Stammebelegschaftsangehörigen japanischer Unternehmen hat *Makoto Kumazawa* mit anschaulich dem Begriff *flexible deployment* beschrieben.<sup>479</sup> Vor allem bei den Angestellten am betriebsinternen Segment (*white collar workers*) führt das Fehlen von ausgeprägten Berufsbildern zu einer stärkeren Austauschbarkeit der Arbeitskräfte. Das Prinzip der Generalisten- ausbildung ermöglicht einen breiten Einsatz der japanischen Arbeitskräfte in verschiedenen Arbeitsbereichen, wobei unter den Mitarbeitern ein scharfer Aufstiegs- wettbewerb und demzufolge eine eher hohe Arbeitsmotivation zu beobachten ist.<sup>480</sup> Angehörigen der Randbelegschaften sind indes die innerbetrieblichen Karrierewege in der Regel versperrt.

Auch zwischenbetriebliche Mobilität fällt auf den betriebsinternen Segmenten beider Ländern vergleichsweise gering aus, da aufgrund des jahrelang erworbenen betriebsspezifischen Wissens Schwierigkeiten bei der Vermittelbarkeit älterer Arbeitnehmer in andere Unternehmen bestehen und ein Wechsel über Einstiegsjobs in der Regel mit Einkommenseinbußen verbunden sind. Dies gilt grundsätzlich auch für Wechsel vom betriebsinternen in das berufsfachliche Segment. Zwischenbetriebliche Mobilität gestaltet sich insbesondere für japanische Stammarbeitnehmer aufgrund der starken Betonung des Trainings *on the job* und des hohen Stellenwerts der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit immer schwieriger. Nach Jahren innerbetrieblicher Ausbildung haben die Arbeitnehmer in der Regel zwar einen hohen Gebrauchswert für ihre Unternehmen, können aber ihre Qualitäten auf dem externen Arbeitsmarkt schlechter einsetzen.<sup>481</sup>

---

478 Vgl. Mall (1999), S. 67.

479 Vgl. Kumazawa (1996), S. 67 ff.

480 Zum Verhältnis von Alter und Qualifikation im Rahmen möglicher Karriereverläufe vgl. Holzhausen (1998), S. 49 ff.

481 Jedoch existieren seit den 1970er Jahren mehr und mehr Fachschulen, die auf eine praxisorientierte Ausbildung abzielen, sowie spezielle berufsfachliche Ausbildungsformen in größeren Unternehmen, was auf ein entsprechendes Problembewusstsein hindeutet.

Im Fall des Abstiegs in den unstrukturierten Arbeitsmarkt erweisen sich in beiden Ländern finanzielle Einbußen zulasten der Betroffenen als besonders gravierend.

Im berufsfachlichen Segment erfolgen indes sowohl innerbetriebliche als auch zwischenbetriebliche Aufstiege vergleichsweise einfacher, wobei vertikale Mobilität in erster Linie über die Qualifikation durch Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt, die von älteren Beschäftigten in Deutschland wie gesagt aber eher in geringem Umfang in Anspruch genommen werden. In diesen Fällen schmälern sich ihre Aufstiegschancen gegenüber jüngeren Konkurrenten erheblich. Auf dem unstrukturierten Arbeitsmarkt wechseln ältere Beschäftigte in Deutschland und Japan indes häufiger betriebsintern-horizontal den Arbeitsplatz, da vergleichbare Positionen bei vorhandener Austauschbarkeit der Leistungsprofile in der Regel zahlreicher zur Verfügung stehen. Was zwischenbetriebliche Mobilität anbelangt, so bestehen aus Sicht der älteren Beschäftigten auf den unstrukturierten Arbeitsmärkten Anreize, Wechsel als (wenn auch meist nur marginales) Einkommensregulativ zu nutzen. Ein Wechsel vom unstrukturierten Arbeitsmarkt in ein anderes Arbeitsmarktsegment erweist sich dabei in der Regel als schwierig, da es den Betroffenen meist an den erforderlichen Qualifikationen fehlt bzw. eine Dequalifizierung aufgrund des dauerhaften Einsatzes auf dem unstrukturierten Arbeitsmarkt eingetreten ist.

**Fazit:** Betriebsinterne und zwischenbetriebliche Aufstiege erweisen sich für ältere Beschäftigte auf allen Arbeitsmarktsegmenten Deutschlands und Japans tendenziell als eher schwierig. Insbesondere vor dem Hintergrund des japanischen Prinzips der innerbetrieblichen Weiterbildung sind zwischenbetriebliche Wechsel mit erhöhten Vermittlungsproblemen verbunden.

## 9.5 Fazit

In diesem Kapitel wurde gezeigt, dass sich die Beschäftigungsbedingungen älterer Menschen auf den Teilarbeitsmärkten Deutschlands und Japans in ihren Grundzügen stark ähneln, was nicht zuletzt mit der Vergleichbarkeit der Sozialstruktur und Segmentierung der Arbeitsmärkte beider Länder begründbar ist. *Angelika Ernst* hat bereits Mitte der 1980er Jahre im Rahmen einer vergleichenden Betrachtung der Arbeitsmarktsegmentierung in Deutschland und Japan behauptet, es habe eine „Japanisierung“ der Verhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt stattgefunden.<sup>482</sup> Auf der Grundlage der hier gewonnenen Arbeitsergebnisse kann man dieser These

---

482 Vgl. Ernst (1985), S. 12.



auch unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Wandlerscheinungen durchaus beipflichten, insbesondere was die Entwicklungen im Kontext von Leih- und Zeitarbeit anbelangt.

Jedoch erweist sich die Tatsache, dass ältere japanische Beschäftigte in der Regel gut bezahlte Arbeitsplätze nach dem Erreichen der betrieblichen Rentenaltersgrenze verlassen und Vergütungseinbußen in Kauf nehmen, als eine japanische Besonderheit. Vor möglichen Gefahren einer „Japanisierung“ des deutschen Arbeitsmarktes haben bereits *Karl U. Mayer u.a.* mit dem Hinweis auf die Gefahr des Entstehens eines speziellen unterprivilegierten Arbeitsmarktsegmentes für ältere Menschen ausdrücklich gewarnt. Der unter Umständen sehr früh vermittelte Zwang, in schlechter bezahlte Arbeitsplätze mit anspruchsloseren Aufgabenfeldern zu wechseln, birgt in der Tat die Gefahr des Entstehens eines besonderen Teilarbeitsmarktes „für schlecht bezahlte und sozial ungesicherte Ältere“<sup>483</sup>. Die integrative Personalpolitik japanischer Unternehmen erweist sich damit als durchaus sozialetisch ambivalent, indem zwar einerseits die dauerhafte Nutzung der Arbeitskraft Älterer in den Betrieben nahezu als selbstverständlich anerkannt ist, aber andererseits die Realisierung dieses Ziels mit finanziellen Nachteilen zulasten Älterer „erkauft“ wird.

Die hier offen gelegten Parallelen bei der Analyse der Beschäftigungsbedingungen älterer Menschen auf den Arbeitsmärkten in Deutschland und Japan zeigen, dass Ältere in beiden Ländern ähnlichen Zugangsbarrieren beim Eintritt in den Arbeitsmarkt begegnen, aber einen erhöhten Bestandsschutz genießen, sofern sie zu den privilegierten Stammarbeitnehmern des internen Arbeitsmarkts gehören. Da die dortigen Beschäftigungsprivilegien in beiden Ländern aufgrund von wirtschaftlichen Zwängen jedoch dauerhaft nur schwierig aufrecht zu erhalten sind, ist zu erwarten, dass sich segmentationsbedingte Statusunterschiede der Beschäftigten künftig womöglich ein wenig entschärfen könnten.

---

483 Vgl. Mayer u.a. (1992), S. 746. Es ist darauf hinzuweisen, dass Länder mit hohen staatlichen Transferleistungen und institutionellen Frühverrentungsregeln häufig zu produktivitätsunabhängigen Frühverrentungspolitiken neigen, während Länder mit niedrigen staatlichen Transferleistungen und einer dualen Arbeitsmarktstruktur zur Ausbildung von altersspezifischen Arbeitsmärkten tendieren, vgl. Naschold/de Vroom/Casey (1994), S. 433 ff sowie Hutchens (1994), S. 395 ff, am Beispiel der USA. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass in Deutschland die Ausbildung eines altersspezifischen Niedriglohnsektors durch die enge Bindung an tarifliche Mindeststandards eingeschränkt wird.



# 10 Schlussbetrachtung

“While Japan is no paradise for the aged, and even though it is often difficult to transplant practices or attitudes from culture to another, many Japanese practices and attitudes may suggest ways in which the quality of later life in the West could be improved.“  
(Erdman Palmore)<sup>484</sup>

## 10.1 Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse

Die Analyse des Zusammenspiels zwischen politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Regulierung von Alterserwerbsarbeit und ihren sozialkulturellen Bezügen hat zunächst gezeigt, dass es sich hier um einen äußerst komplexen Wechselwirkungszusammenhang handelt, der nach den jeweils unterschiedlichen Makro-, Meso- oder Mikroblickwinkeln isoliert beleuchtet und interpretiert werden muss. Als ein zentrales Ergebnis dieser Untersuchung wurde deutlich, dass sich Alterserwerbsarbeit nicht allein aus der Perspektive eines *homo oeconomicus*, d.h. als ein primär marktökonomisches Phänomen, begreifen lässt, sondern auch wesentlich bedingt wird durch sozialstrukturelle und sozialkulturelle Institutionalisierung und deren Wechselwirkungen.

Die wesentlichen im Rahmen dieser Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse seien an dieser Stelle noch einmal thesenartig zusammengefasst:

### ***Bestandsaufnahme der Regulierung von Alterserwerbsarbeit (Teil II)***

- Das Konzept der offenen Lebensarbeitszeit hat sich in Japan bereits weitergehend institutionell verfestigt als in Deutschland.
- Gründe hierfür liegen insbesondere in einem zielgerichteten und rationalen Kalkül sowie in einer vergleichsweise stärkeren Effizienz staatlicher Steuerung vor dem Hintergrund einer rasant alternden Erwerbsbevölkerung.

---

<sup>484</sup> Vgl. Palmore (1975), S. 6.

- Während in Deutschland bürokratische Netzwerkstrukturen und die „Macht der Gewohnheit“ bezüglich der Vorruhestandskultur institutionelle Umbrüche gegenwärtig eher erschweren, begünstigen informelle und konsensorientierte Prozesse auf der politischen Bühne Japans ein stärker interventionistisch ausgerichtetes Steuerungshandeln und eine Politik im gesamtgesellschaftlichen Interesse.
- Auch das Wirken gesellschaftlicher Altersbilder, die von Loyalität, Solidarität und Wertschätzung geprägt sind, bildet in Japan einen wesentlichen Orientierungsrahmen für die integrative Beschäftigungspraxis zugunsten Älterer.

### ***Mikroanalyse des Erwerbs- und Verrentungsverhaltens (Teil III)***

- Vorruhestandsanreize und protektive Bestandsregelungen bilden in Deutschland gegenwärtig *push*-Faktoren zugunsten eines frühen Berufsausstiegs sowie Beschäftigungsbarrieren und soziale Exklusionseffekte zulasten Älterer auf dem Arbeitsmarkt.
- Dagegen erklärt sich die hohe Arbeitsmarktintegration Älterer in Japan zu einem wesentlichen Teil über die soziale Wirkungskraft politischer und rechtlicher Institutionen.
- In beiden Ländern bilden ökonomische Motive wesentliche Determinanten im Hinblick auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen.
- Arbeitsethische Wertorientierungen werden indes als Motivatoren in Bezug auf die Ausübung von Alterserwerbsarbeit immer weniger relevant, da der Wunsch nach einer freien bzw. freizeitorientierten Gestaltung der späten Lebensphase in beiden Ländern stärker an Bedeutung gewinnt.

### ***Analyse der Arbeitsmärkte und Beschäftigungsbedingungen (Teil IV)***

- Im Hinblick auf die Sozialstruktur und Segmentierung der Arbeitsmärkte und die Beschäftigungsbedingungen älterer Menschen bestehen weitgehende Ähnlichkeiten in beiden Ländern, wobei jedoch Statusunterschiede zwischen den Beschäftigten in Japan stärker zutage treten als in Deutschland und die erhöhte Arbeitsmarktintegration Älterer über Lohnkorrekturen „nach unten“ realisiert wird.
- Die grundsätzliche Vergleichbarkeit der Verhältnisse auf den deutschen und japanischen Arbeitsmärkten ermöglicht aus wissenschaftlicher Sicht eine komparative

wirtschafts- und sozialpolitische Perspektive, aus der sich durchaus praktisch verwertbare Denk- und Ideeanstöße ableiten lassen.

## 10.2 Probleme der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland

Im Rahmen der Bestandsaufnahme der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in den Vergleichsländern wurde zunächst deutlich, dass die Förderung von Alterserwerbsarbeit sowie die Verlängerung und „Öffnung“ der Lebensarbeitszeit insbesondere vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklungen, des Erhalts der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit beider Nationen und der Finanzierungsprobleme der öffentlichen Rentenkassen langfristig wichtige politische Zielkategorien darstellen. In Bezug auf den japanischen Regulierungskontext wurde gezeigt, dass das Postulat einer dauerhaften Arbeitsmarktintegration Älterer jenseits von starren rentenrechtlichen Altersgrenzen bzw. das Konzept der „offenen“ Lebensarbeitszeit in den politischen und rechtlichen Institutionen sowie innerhalb der Praxis der industriellen Arbeitsbeziehungen bereits stärker verfestigt ist als in Deutschland. So leisten die japanischen Institutionen einen wesentlichen Beitrag zur hohen Alterserwerbsbeteiligung, während in Deutschland institutionelle Pfade in den Vorruhestand jahrelang zugunsten eines vorzeitigen Berufsausstiegs gewirkt haben und von arbeitsförderungsrechtlichen Instrumenten bislang nicht im erwünschten Ausmaß Gebrauch gemacht wurde.

Insbesondere arbeitsförderungsrechtliche Spezialnormen sowie das Fehlen von rentenrechtlichen Vorruhestandsanreizen schaffen in Japan wesentliche Voraussetzungen für eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration Älterer. Auf der Mesoebene tariflicher und betrieblicher Arbeitsbeziehungen wurde gezeigt, dass sich integrative Personalstrategien (insbesondere Personaltransfers und weiterführende Beschäftigungssysteme für Arbeitnehmer im Rentenalter) sowie die stärkere Betonung der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung älterer Beschäftigter fördernd im Hinblick auf die japanische Alterserwerbsbeteiligung auswirken. Auch wenn Entlassungswellen während der letzten Jahre auch in Japan vermehrt zu Ausgliederungen Älterer geführt haben und die Sicherheit der Arbeitsplätze älterer Stammarbeitnehmer des betriebsinternen Arbeitsmarkts mehr und mehr in Frage steht, haben integrative Personalstrategien als zentrale Elemente japanischer Unternehmenskultur einer massiveren Externalisierungspraxis zulasten Älterer bislang recht standhaft entgegenwirken können. Die jahrelange Vorruhestandspraxis in deutschen Unternehmen

sowie das Fehlen von weiterführenden Beschäftigungsmodellen ab Erreichen der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze bilden hierzu einen Gegensatz, der ohne grundlegende Reformmaßnahmen wohl kaum so schnell zu durchbrechen ist.

Die gegenwärtige Tendenz zur Informalisierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland erweist sich insbesondere auch als eine Folge institutioneller Vorgaben bzw. Versäumnisse. Verbunden mit der Praxis der frühen Externalisierung Älterer aus dem Arbeitsleben sind unzeitgemäße Vergesellschaftungsmuster des Alter(n)s, die an starre rechtliche Altersgrenzen für den Berufsausstieg anknüpfen und den heterogenen Bedürfnissen und Potenzialen des Alters nicht gerecht werden. Vor dem Hintergrund demographischer und wirtschaftlicher Handlungszwänge, des wachsenden Bedarfs an (insbesondere höher qualifizierten) Fachkräften sowie der Kapazitäten Älterer wird deutlich, dass die Vorruhestandskultur in Deutschland längst zu einem gesellschaftlichen Auslaufmodell geworden ist. Staatliche, politische und wirtschaftliche Akteure sind nunmehr angehalten, rechtliche und tatsächliche Arbeitsbedingungen an veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen, integrative Beschäftigungskonzepte zugunsten einer dauerhaften Teilhabe Älterer am Arbeitsleben zu schaffen und adäquate Formen der Kooperation zwischen Jung und Alt in den Betrieben zu entwickeln, so dass die älteren Beschäftigten – wie es *Jürgen Tenckhoff* treffend formuliert hat -

„von dem heutigen, häufig maximal erreichbaren Status einer schützenswerten Spezies (Senioritätsprinzip) hin zum wertvollen und integralen Bestandteil der Belegschaft werden.“<sup>485</sup>

Politische Reformmaßnahmen unter dem Leitgedanken der „Öffnung der Lebensarbeitszeit“ setzen jedoch eine Abkehr von starren rechtlichen Altersgrenzen und abrupten Übergängen zwischen Erwerbsleben und Ruhestand voraus. Im „Fünften Altenbericht“ der Bundesregierung wird sogar die Meinung vertreten, dass es überhaupt keine rentenrechtliche Regelaltersgrenze mehr geben solle, sondern stattdessen eine Festlegung eines Grundarbeitsvolumens (etwa auf der Grundlage von Arbeitszeitkonten) mehr Erfolg verspreche.<sup>486</sup> Begründet wird dies mit der permanenten Änderung der das reguläre Renteneintrittsalter bestimmenden Parameter (wie der verlängerten Lebenserwartung, pluralistischer und individualistischer Lebensformen im Alter etc.) sowie mit dem Argument der Heterogenität und Pluralität der Lebenslagen, Bedürfnisse und Potenziale älterer Menschen. Jedoch ist dabei auch

485 Vgl. Tenckhoff (2006), S. 74.

486 Vgl. BMFSFJ (2005/1), S. 120.

zu bedenken, dass Mindestaltersgrenzen für den Berufsausstieg regulative Standards setzen im Hinblick auf die Arbeitsplatzsicherheit, zumal durchaus die Gefahr besteht, dass ohne derartige Regelungen eine vorzeitige Externalisierung Älterer begünstigt werden könnte. *Yoshio Higuchi* und *Isamu Yamamoto* argumentieren dementsprechend aus japanischer Sicht, dass das System verpflichtender Altersgrenzen für den Ruhestand grundsätzlich beibehalten werden sollte, um nicht durch eine vollständige Flexibilisierung unternehmerische Anreize für weitere Ausgliederungen zulasten Älterer zu schaffen.<sup>487</sup> Deshalb erscheint hierzulande weniger die Abschaffung fixer rentenrechtlicher Altersgrenzen, sondern vielmehr die Entwicklung *flexibler* Beschäftigungskonzepte jenseits dieser Altersvorgaben sachgerecht und förderungswürdig.

Eine Absicherung des Prinzips der „offenen Lebensarbeitszeit“ in den politischen und rechtlichen Institutionen bedeutet aus Sicht der älteren Beschäftigten und deren Lebensplanung eine Erweiterung individueller Handlungsspielräume, da dadurch grundsätzlich die Option einer flexiblen Verlängerung der Erwerbsphase geschaffen und der Zeitpunkt des Rückzugs aus dem Erwerbsleben freier bestimmbar würde. Hinzu kommt, dass unterschiedliche Verhaltensmuster im Zusammenhang mit dem Berufsausstieg die Entstehung differenzierterer gesellschaftlicher Altersbilder begünstigen könnten. Das deutsche Konzept der „Rente mit 67“ begegnet insbesondere deswegen Kritik, weil es sich hierbei um eine für alle Individuen gleichermaßen verbindliche, statische Regelung handelt, die weder aus Arbeitgeber- noch aus Arbeitnehmersicht bedarfsgerechte Anpassungsmöglichkeiten bietet und unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Leistungsfähigkeiten der Betroffenen unberücksichtigt lässt. Unterschiedliche Lebenslagen, Gesundheitszustände, Bedürfnisse und Potenziale älterer Menschen erfordern vielmehr eine Entwicklung möglichst differenzierter Beschäftigungskonzepte, die der Pluralität und Individualität des Alter(n)s eher gerecht werden. Aus Sicht der älteren Beschäftigten im Übergang zwischen Erwerbphase und Ruhestand sowie der Menschen im Rentenalter dürfte der flexible zeitliche Einsatz von Arbeitskraft und die Option einer Verlängerung der Erwerbphase in vielen Fällen ein interessengerechtes Instrumentarium im Rahmen der Biographisierung darstellen.<sup>488</sup> Flexibilität durch Teilzeitarbeit, so wie sie in den japanischen Beschäftigungssystemen für Ältere zum Ausdruck kommt, wird dem Wunsch nach einer Reduktion der Arbeitszeit im Alter eher gerecht als die bloße

---

487 Vgl. Higuchi/Yamamoto (2002), Technical Paper 1, S. 12.

488 Vgl. auch Behrend (2002), S. 23 ff.

Anhebung der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze und ermöglicht den Unternehmen obendrein eine flexible Anpassung an konkrete betriebliche Erfordernisse.<sup>489</sup>

### 10.3 Von Japan lernen?

Wenn es „übergeordnetes Ziel der soziologischen Jurisprudenz ist (...), Erkenntnisse aus (...) soziologischen Beobachtungen für die Rechtsordnung fruchtbar zu machen“<sup>490</sup>, so stellt sich anknüpfend an das japanische Erfolgsbeispiel der hohen Alterserwerbsbeteiligung die Frage nach einer möglichen Übertragbarkeit japanischer Ideenbeispiele auf den deutschen Regulierungskontext. Hierbei ist jedoch zunächst zu bedenken, dass ein „Eins-Zu-Eins-Transfer“ japanischer Institutionen aller Voraussicht nach aufgrund der Andersartigkeit politischer, rechtlicher und kultureller Rahmenbedingungen Schwierigkeiten begegnen würde. Es wurde im Rahmen dieser Untersuchung festgestellt, dass das gegenwärtige japanische Regulierungsniveau im Bereich der Förderung von Alterserwerbsarbeit in erster Linie Ergebnis einer ökonomisch-rationalen, direktiv-informellen staatlichen Politik ist, die bislang nicht wesentlich durch den Aktionismus von Gewerkschaften und anderen politischen Interessengruppen behindert worden ist. Das Vorherrschen staatlicher direkter Einflussnahmen im Bereich politischer Steuerung hat sich im Fall Japans durchaus als erfolgreich im Hinblick auf die Realisierung beschäftigungspolitischer Zielsetzungen erwiesen, wohingegen in Deutschland die enge Einbindung staatlicher Akteure in bürokratische Netzwerkstrukturen sowie die Divergenz unterschiedlicher Interessenlagen im politischen Prozess den Regulierungsprozess weiterhin vor praktische Hürden stellt.

*John B. Williamson* und *Masa Higo* knüpfen in Bezug auf den US-amerikanischen Regulierungskontext an das japanische Beispiel an und sprechen sich für ein stärker interventionistisch ausgerichtetes Handeln staatlicher Steuerungsakteure aus:

“The Japanese government takes a much more active role in labour market policy and in promoting employment opportunities

<sup>489</sup> Hier eröffnen sich mögliche Aufgabenfelder für eine weiterführende soziologische Forschung, die etwa aus Sicht der Unternehmen und der Betroffenen nach der sozialen Akzeptanz bezüglich des Konzeptes der „offenen“ Lebensarbeitszeit auf der Grundlage flexibler Beschäftigungsmodelle fragen könnte. Ferner könnten in diesem Zusammenhang Orientierungen und Interessenlagen verschiedener Berufsgruppen näher untersucht werden, wobei eine solche Analyse auch nach Maßgabe einer sozialen Differenzierung nach Arbeitsmarktsegmenten, Qualifikationsniveaus, Alter und Geschlecht unternommen werden könnte.

<sup>490</sup> Vgl. Kunz/Mona (2006), S. 124.



for all workers, including older workers, than does the U.S. government. If the goal is to get an increased number of older American workers to remain in the labour force, a more interventionist and less market-driven approach may be called for.<sup>491</sup>

Ein derartiger Ansatz erscheint aus deutscher Sicht nicht ohne weiteres praktikabel, zumal das Netz der Politikverflechtungen bereits eng geknüpft ist und ein interventionistisch-autoritäres staatliches Handeln tendenziell erschwert. Allerdings ist in diesem Zusammenhang auch zu bedenken, dass die deutsche Institution der „Rente mit 67“ vor dem Hintergrund einer demographisch begründeten gesamtgesellschaftlichen Zielorientierung durchaus den Weg über die Hürden der politischen Interessenvielfalt „geschafft“ hat, obwohl sie weder gewerkschaftlichen noch arbeitgeberischen Eigeninteressen in allen ihren sozialen Konsequenzen entsprechen dürfte, sondern eher als Ergebnis eines rational orientierten Konsenses der Akteure zwecks der Erhaltung der öffentlichen Altersversorgungssysteme interpretierbar ist. Demnach erscheint auch eine weitergehende Institutionalisierung des Konzeptes der „Öffnung der Lebensarbeitszeit“ auf der Grundlage flexibler Beschäftigungsmodelle durchaus nicht unrealistisch, zumal eine weitergehende Flexibilisierung sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerinteressen grundsätzlich entgegenkommen dürfte.

Einige japanische Institutionen liefern anschauliche Beispiele für eine effektive Kultur der Integration älterer Menschen im Arbeitsleben und geben Anlass für politische und rechtliche Denkanstöße in Deutschland:

### ***Weiterführende Beschäftigungssysteme für Ältere***

Als Positivbeispiele im Sinne einer integrativen Beschäftigungspolitik und -praxis erweisen sich insbesondere die japanischen Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssysteme in den Unternehmen und deren flexible Ausgestaltung in der arbeitsvertraglichen Praxis. Die Implementierung derartiger Beschäftigungsmodelle hierzulande begegnet jedoch insbesondere dem Problem, dass der Spagat zwischen finanziellen Interessen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nicht zulasten der älteren Beschäftigten vollzogen werden darf. Für die unternehmerische Praxis könnte daher eine mögliche Aufgabe darin bestehen, Modelle in Form einer Kombination aus Rentenbezug und Arbeitsvergütung zu entwickeln, die sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten (als Alternative zum „Mini-Job“) finanziell attraktiv wären und aus diesem Gesichtspunkt zu einer Verlängerung der Erwerbsphase motivieren

---

491 Vgl. Williamson/Higo (2007), Internet, S. 57.

könnten. Aus der Perspektive der älteren Beschäftigten wäre die Fortführung von Erwerbsarbeit finanziell attraktiv, wenn die kombinierten Einkünfte aus Teilzeitarbeit und verminderten Rentenbezügen das Niveau übersteigen würden, das im Wege des alleinigen Rentenbezugs ohne die Leistung einer Arbeitsvergütung erreicht würde. Aus Sicht der Arbeitgeber könnten indes eine Befreiung von der Pflicht zur Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen oder staatliche Finanzhilfen im Falle der Einstellung und Weiterbeschäftigung Älterer als finanzielle Motivatoren wirken.

### ***Allgemeines Gesetz zur Förderung von Alterserwerbsarbeit***

Weiterhin wäre kritisch zu hinterfragen, ob die gegenwärtigen deutschen politischen und rechtlichen Institutionen im Bereich der Förderung von Alterserwerbsarbeit und zum Schutze Älterer im Arbeitsleben für sich genommen eine ausreichende Grundlage im Hinblick auf angestrebte gesellschaftliche Veränderungen bieten. So bestünde nach japanischem Beispiel die Möglichkeit einer Erweiterung des Arbeits- und Sozialrechts durch ein Spezialgesetz zur Sicherung der Rechte älterer Menschen im Arbeitsleben und zur Förderung der offenen Lebensarbeitszeit. In Ergänzung bereits existenter Gesetze zum Schutz bestimmter Personengruppen (z.B. *Mutterschutzgesetz* und *Jugendarbeitsschutzgesetz*) könnte ein derartiges Gesetz im Einklang mit der Vorstellung von der „Hebelwirkung“ des Rechts in Bezug auf soziale Veränderungen eine Orientierungsgrundlage liefern für das Handeln staatlicher und wirtschaftlicher Akteure. Hier offenbart sich jedoch auch ein politisches Spannungsfeld zwischen dem Interesse an einer Institutionalisierung sozialpolitischer Zielvorgaben und Wunschvorstellungen zugunsten einer stärkeren Deregulierung, Entbürokratisierung und Entflechtung des deutschen „Paragrafen-Dschungels“.

### ***Berufliche und betriebliche Weiterbildung Älterer***

Im Rahmen des Vergleichs institutioneller Einflüsse auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in Deutschland und Japan wurde festgestellt, dass die innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung sowie die kontinuierliche Partizipation Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen in Japan wichtige Beiträge leisten zum Erhalt der Einsatzfähigkeit Älterer in den Unternehmen und einer dauerhaften Arbeitsmarktintegration. Um dem Leitprinzip der „offenen Lebensarbeitszeit“ gerecht zu werden, ist in Deutschland ebenfalls eine verstärkte und kontinuierliche Partizipation Älterer an beruflicher bzw. betrieblicher Weiterbildung dauerhaft unerlässlich. Die Tatsache, dass die existenten Weiterbildungsangebote nicht hinreichend auf die Bedürfnisse Älterer zugeschnitten

sind und die Teilnahme Älterer an Weiterbildungsangeboten im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten eher gering ausfällt, deutet auf ein geringes Problembewusstsein der Unternehmen<sup>492</sup> und auf zurückhaltende Einstellungen der älteren Betroffenen hin.<sup>493</sup> Jedoch ist laut Aussage des *Bundesinstituts für Berufsbildung* nunmehr ein allmählicher Einstellungswandel bei den deutschen Arbeitgebern festzustellen, der mit einer zunehmenden Sensibilisierung im Hinblick auf die demographisch verursachten Problemlagen einhergeht.<sup>494</sup> So könnten künftig spezielle auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten älterer Menschen zugeschnittene Weiterbildungsangebote zu Verbesserungen im Rahmen des Wissensmanagements beitragen.

### ***Spezielle Arbeitsvermittlungsagenturen für Ältere***

Die japanischen *Silver Human Resources Centers (SHRC)* haben sich in im Rahmen der Arbeitsförderung insbesondere im Hinblick auf die Vermittlung von *blue-collar jobs* für Ältere als erfolgreich erwiesen. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass niedrig Qualifizierte tendenziell einer erhöhten Arbeitslosigkeitsgefahr begegnen, erscheint ein derartiges flächendeckendes Vermittlungsprogramm durchaus sachgerecht. In Deutschland existieren zwar bereits Zeitarbeitsagenturen zur Vermittlung älterer Arbeitskräfte, wobei diese sich bislang jedoch auf die Gruppe der älteren Arbeitslosen im Erwerbsalter beschränken und für ältere Menschen im Rentenalter bislang kaum Vermittlungsmöglichkeiten bieten.<sup>495</sup> Zu bedenken ist ferner, dass insbesondere im Dienstleistungssektor weiterhin ein Bedarf an Arbeitskräften mit geringer oder mittlerer Qualifikation besteht, der über spezielle staatliche oder private Arbeitsagenturen gedeckt werden könnte. In der Literatur wird zu Recht immer wieder auf die Möglichkeit eines verstärkten Einsatzes Älterer in besonders nachfrageintensiven Wirtschaftsbereichen wie dem Pflegesektor oder dem Bereich privater Dienstleistungen hingewiesen. In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass der Dienstleistungssektor gegenwärtig für ältere Menschen die besten Beschäftigungsperspektiven bietet, da er als Wachstumssektor weniger stark vom wirtschaftlichen Strukturwandel betroffen ist, im Vergleich zu besonders innovationsgesteuerten Bereichen des technischen Sektors eine größere Kontinuität von Wissen aufweist und sich in der Regel durch geringere körperliche Belastungen auszeichnet.

---

492 Vgl. hierzu Ergebnisse einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (2005), Internet, S. 1 ff.

493 Zur Analyse dieser Defizite und zu möglichen Problemlösungen vgl. Rimser (2006), S. 153 ff.

494 Vgl. a.a.O..

495 Die private Initiative „Erfahrung Deutschland“ z.B. bemüht sich zwar um eine Vermittlung von Fachkräften im Rentenalter, sie hat sich im Gegensatz zu den japanischen *SHRC* bislang jedoch als weniger erfolgreich im Hinblick auf ihre regionale und quantitative Präsenz erwiesen.

Außerdem sind ältere Menschen im Dienstleistungssektor gegenwärtig noch unterdurchschnittlich repräsentiert, während sie im produzierenden Gewerbe hingegen überdurchschnittlich vertreten sind.<sup>496</sup> Beispielsweise ist bereits vorgeschlagen worden, ältere Menschen etwa in den Bereichen „private Haushaltsführung“ (z.B. Hausmeistertätigkeiten, Reparaturarbeiten, präventive Instandhaltung von Fahrzeugen und Haushaltsgeräten etc.), „personelle Dienstleistungen“ (z.B. Betreuung von Pflegebedürftigen oder Kindern) und kulturelle Leistungen (z.B. soziale Netze, Wissenstransfers, Kulturmanagement etc.) stärker zu integrieren.<sup>497</sup> Aber auch auf den Gebieten der Informations- und Kommunikationswirtschaft könnten sich künftig neue nutzbare Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere ergeben. Auch eine Vergütung von bislang ehrenamtlich ausgeübten Tätigkeiten wäre in diesem Zusammenhang durchaus überlegenswert.

Fest steht, dass das japanische Beispiel der Regulierung von Alterserwerbsarbeit viele anschauliche Beispiele im Sinne der gesellschaftlich erwünschten Zielvorgaben liefern. Mit *Bernard H. Casey* bleibt demzufolge festzustellen:

“Japan has often been suggested to be a special case. According to some commentators, the country has a distinct, perhaps unique, culture that means that there is little transferability of its experiences or practices. According to others, (...) it is a country from which others can learn.”<sup>498</sup>

## 10.4 Deutsche Vorruhestandskultur: Quo vadis?

Die jahrelange Vorruhestandspraxis in Deutschland hat neben ihren bereits zuvor erläuterten gesellschaftlichen Folgewirkungen massive Kosten zulasten der staatlichen Sicherungssysteme verursacht, die auf den Ausfall von Beitragszahlungen, Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung und eine vermehrte Inanspruchnahme bzw. längere Anspruchsdauer von Rentenleistungen zurückzuführen sind. Mit der jahrelangen Vorruhestandspraxis ist ferner den deutschen Unternehmen wertvolles Erfahrungswissen verloren gegangen, zumal es – wie *Markus Rimser* formuliert -

496 Vgl. Behrend (2000), S. 125.

497 Vgl. Böhle (2001), S. 88 ff.

498 Vgl. Casey (2005), S. 635.

„keinerlei Übergabeszenarien für diese Art von Wissen gibt, zum anderen weil viele ältere Arbeitnehmer so frustriert in den Ruhestand entlassen werden, dass sie ihr Wissen um keinen Preis mehr mit jungen Kollegen teilen wollen“<sup>499</sup>.

Betrachtet man institutionelle Entwicklungen in Deutschland, so ist zunächst festzustellen, dass durch die bisherigen Reformmaßnahmen die ökonomischen Anreize des Vorruhestands noch nicht völlig beseitigt worden sind. Mit dem Auslaufen des *Altersteilzeitgesetzes* ist jedoch ein wesentlicher Schritt im Sinne einer Abkehr von der bisherigen Vorruhestandspraxis eingeleitet worden. *Pascal Arnds und Holger Bonin*<sup>500</sup> vermuten ferner, dass Vorruhestandsanreize künftig auch vor dem Hintergrund der Alterung der Erwerbsbevölkerung und der Prognose eines signifikanten Arbeits- und Fachkräftemangels eine Reduktion erfahren könnten. Nicht nur politische Bemühungen im Bereich der Förderung von Alterserwerbsarbeit sind als Reaktion auf ein derartiges Szenario interpretierbar, sondern auch die Unternehmen werden sich zunehmend darüber bewusst, dass sie ihre Personalpraktiken stärker darauf ausrichten müssen, eine möglichst effektive und langfristige Nutzung der Arbeitskraft Älterer zu gewährleisten. Im Bereich des Zusammenspiels zwischen staatlichen, politischen und wirtschaftlichen Akteuren scheint sich zunehmend ein Konsens abzuzeichnen in Bezug auf die Notwendigkeit einer Entwicklung geeigneter Beschäftigungskonzepte, die (unabhängig von der „Rente mit 67“) eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration Älterer sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten attraktiv erscheinen lassen.

Es wird auch die Ansicht vertreten, dass die zunehmende Diskontinuität von Erwerbsbiographien, die häufig gekennzeichnet ist durch Wechsel zwischen Phasen der Selbständigkeit und Phasen abhängiger Beschäftigung, ihrerseits zu einer Ausdehnung der Lebensarbeitszeit beitragen könnte.<sup>501</sup> Wenn das Modell der dauerhaften, festen Zugehörigkeit zu einem Unternehmen immer mehr an Bedeutung verliert, gewinnen Fragen in Bezug auf die materielle Sicherung im Alter an Wichtigkeit im Rahmen der individuellen Lebensplanung. Ein weiterer Aspekt, der trotz des gewachsenen Wohlstands der Nachkriegsgenerationen die materielle Sicherheit im Alter bedroht, ist das gegenwärtige Sinken der Kaufkraft von Renteneempfängern, wodurch Rentenerhöhungen künftig aufgezehrt werden könnten. Aus diesem Grund erscheint eine vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens unter Inkaufnahme von

499 Vgl. Rimser (2006), S. 35. Zum Begriff des Erfahrungswissens vgl. ders., S. 185 -187.

500 Vgl. Arnds/Bonin (2002), S. 31.

501 Vgl. Huber (1999), S. 49.

Rentenabschlägen für viele Betroffene durchaus als ein gravierendes ökonomisches Risiko. Die Zunahme von „Mini-Jobbern“ bei den Rentenempfängern liefert einen sichtbaren Hinweis auf diese Entwicklung. Aber auch eine weitere Zunahme von selbständiger Erwerbsarbeit im Alter (etwa in Form von staatlich geförderten Modellen nach dem Beispiel der „Ich-AG“) könnte langfristig zu einer Zunahme der Erwerbsbeteiligung im Alter führen.

Bewertet man den gegenwärtigen Stand der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland, so wird ersichtlich, dass die Vielfalt politischer Initiativen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit insbesondere auf Arbeitgeberseite ein verändertes Problembewusstsein und einen grundsätzlichen Willen zur Veränderung aufzeigt. Wie bereits angesprochen wurde, erscheinen einige japanische Ideen bezüglich der Realisierung des Konzeptes der „offenen Lebensarbeitszeit“ aus hiesiger Perspektive durchaus als nachahmenswerte Positivbeispiele einer integrativen Beschäftigungspolitik zugunsten Älterer. Jedoch ist bei einer Implementierung neuartiger politischer und rechtlicher Konzepte zu bedenken, dass damit verbundene Institutionalisierungsprozesse und entsprechende Umbrüche innerhalb der Praxis der Arbeitsbeziehungen nicht ohne Weiteres von heute auf morgen zu erwarten sind. Denn der Wunsch nach Regeneration und Selbstverwirklichung im Ruhestand als Gegenwert für die geleisteten Dienste während des Arbeitslebens wirkt aus der Perspektive vieler Betroffener weiterhin konträr zum Konzept der Verlängerung und Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit. Gegenwärtig muss daher davon ausgegangen werden, dass bei einem großen Teil der Arbeitnehmerschaft das langjährig aufrecht erhaltene Leitbild des frühzeitigen Ruhestands zwecks Selbstverwirklichung und Regeneration auf das Erwerbs- und Verrentungsverhalten prägenden Einfluss nimmt und ruhestandsorientierte Verhaltensmuster zunächst nur schwierig durch neue Vergesellschaftungsformen zu verdrängen sein werden. Auch wenn in jüngerer Zeit Tendenzen in Richtung einer zeitlichen Verzögerung des tatsächlichen Rentenzugangs feststellbar sind,<sup>502</sup> geht die Sachverständigenkommission des „Fünften Altenberichts“ der Bundesregierung mit dem Hinweis auf die zunehmende Freizeitorientierung innerhalb der deutschen Gesellschaft zunächst von einem Fortbestand des Vorruhestandstrends aus.<sup>503</sup> Im „Fünften Altenbericht“ der Bundesregierung wird ferner festgestellt, dass die neue „Erbengeneration“ ökonomisch betrachtet im Alter nicht mehr unbedingt auf die Ausübung von Erwerbsarbeit angewiesen sei und insbesondere auch aufgrund der zunehmenden Frauenerwerbsbeteiligung künftig mehr ökonomische Handlungs-

502 Vgl. BMFSFJ (2005/1), S. 87/88.

503 Vgl. BMFSFJ (2005/1), S. 88/89.

spielräume entstünden.<sup>504</sup> Die Zunahme von „Minijobbern“ im Rentenalter spricht zwar gegenwärtig noch eine andere Sprache, wobei aber zu beachten ist, dass dieses Phänomen vor dem Hintergrund geringer Einkommensniveaus als ökonomische Notwendigkeit zu interpretieren ist und weniger die finanziell besser Gestellten betrifft, die zusätzlich zur Rente über eine ausreichende materielle Absicherung im Alter verfügen. Laut Angaben des Berichts ist davon auszugehen, dass für die Personengruppen, die gesundheitlich in ihrer Erwerbsfähigkeit eingeschränkt sind, der Vorruhestand die „einzig realistische Fluchtperspektive“<sup>505</sup> darstellt. Aus diesen Gründen wäre zumindest für die nähere Zukunft davon auszugehen, dass das Konzept des frühen Ruhestands nur zögerlich einem Paradigmenwechsel Platz machen wird. Vorerst bleibt abzuwarten, inwiefern regulative bzw. institutionelle Veränderungen in Richtung einer Verlängerung und Öffnung der Lebensarbeitszeit individuelle Einstellungsweisen dementsprechend beeinflussen werden.

Jedoch ist auf Grundlage der bisher erfolgten Regulierungsbemühungen, die einen institutionellen Wandel ankündigt haben, bereits jetzt absehbar, dass die Abkehr von der Vorruhestandskultur sowie mögliche weitere institutionelle Reformen die Beschäftigungspraxis und individuelle Biographisierungsmuster künftig mehr und mehr im Sinne des Leitbildes einer verstärkten und dauerhaften Beteiligung Älterer an Erwerbsarbeit verändern könnten. Insbesondere könnte hierzulande ein weiterer Wandel der institutionellen Rahmenvorgaben (verbunden mit einer Schaffung von flexibilitätsorientierten und finanziell attraktiven Verlängerungsmöglichkeiten der Lebensarbeitszeit) die bisherigen Verfahrens- und Einstellungsweisen maßgeblich in eine gesellschaftlich und politisch erwünschte Richtung verändern. Mit dem Auslaufen des *Altersteilzeitgesetzes* und vor dem Hintergrund einer sichtbar wachsenden Bereitschaft der Arbeitgeber zur verstärkten und dauerhaften Integration Älterer sind jedenfalls erste Weichenstellungen zugunsten eines Paradigmenwechsels erfolgt.

---

504 Vgl. BMFSFJ (2005/1), S: 88.

505 Vgl. BMFSFJ (2005/1), S. 89.





# Literaturverzeichnis

- Adenauer, Sybille (2005)  
Personalpolitik mit „demografischer Brille“, in: *Angewandte Arbeitswissenschaft*, Nr. 184, S. 22 - 39
- Aigner, Christina / Kitabata, Mizuki / Kroll, Bernd (2001)  
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Japan vor dem Hintergrund der alternden Gesellschaft, in: Derichs, Claudia / Heberer, Thomas (Hrsg.): *Task Force – Ein Gutachten zu Beschäftigungspolitik, Altersvorsorge und Sozialstandards in Ostasien*, Duisburger Arbeitspapiere Ostasienwissenschaften, Nr. 41/2001, S. 4 - 18
- Albrecht, Clemens (Hrsg.) (1996)  
Friedrich H. Tenbruck: Perspektiven der Kulturosoziologie – Gesammelte Aufsätze, Opladen: Westdeutscher Verlag
- Althausen, Robert P. (1989)  
*Internal Labor Markets*, in: *Annual Review of Sociology*, No. 15, S. 143 - 161
- Arendt, Hannah (1960)  
*Vita activa – Vom tätigen Leben*, Stuttgart: Kohlhammer
- Arnds, Pascal / Bonin, Holger (2002)  
Frühverrentung in Deutschland – Ökonomische Anreize und institutionelle Strukturen, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Hrsg.): Discussion Paper Nr. 666, Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit
- Backes, Gertrud (2000)  
Lebenslagen im Alter – Gesellschaftliche Bedingungen und Grenzen, Opladen: Leske und Budrich
- Backes, Gertrud M. (Hrsg.) (2000)  
Soziologie und Alter(n), Opladen: Leske und Budrich
- Backes, Gertrud M. / Clemens, Wolfgang / Künemund, Harald (Hrsg.) (2004)  
Lebensformen und Lebensführung im Alter, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Backes, Gertrud / Clemens, Wolfgang (Hrsg.) (2002)  
Zukunft der Soziologie des Alter(n)s, Opladen: Leske und Budrich
- Backes, Gertrud M. / Clemens, Wolfgang (2000)  
Lebenslagen im Alter – Erscheinungsformen und Entwicklungstendenzen, in: Dies. (Hrsg.): *Lebenslagen im Alter – Gesellschaftliche Bedingungen und Grenzen*, Opladen: Leske und Budrich, S. 7 – 27
- Backes, Gertrud M. (1997)  
Alter(n) als gesellschaftliches Problem? Zur Vergesellschaftung des Alter(n)s im Kontext der Modernisierung, Opladen: Westdeutscher Verlag
- Backes, Gertrud M. / Schmachtenberg, Wolfram (1981)  
Schichten- und geschlechtsspezifische Aspekte der Vorbereitung auf Alter und Ruhestand, Stuttgart / Berlin / Köln / Mainz: Kohlhammer
- Baden, Christian / Kober, Thomas / Schmidt, Alfons (1996)  
Arbeitsmarktsegmentation im technologischen Wandel – Wirkungen neuer Informationstechnologien auf Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten, Berlin: Edition Sigma
- Baker, George / Holmstrom, Bengt (1995)  
*Internal Labor Markets – Too Many Theories, Too Few Facts*, in: *The American Economic Review, Papers and Proceedings* No. 85, S. 255 ff
- Baker, George / Gibbs, Michael / Holmstrom, Bengt (1994)  
*The Internal Economics of the Firm – Evidence from Personnel Data*, in: *Quarterly Journal of Economics*, No. 109, S. 881 ff

- Bakke, E. Wight et. al. (Hrsg.) (1954)  
*Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge: Wiley
- Baltes, Paul B. / Mittelstraß, Jürgen (Hrsg.) (1992)  
Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung, Berlin / New York: W. de Gruyter
- Barkholdt, Corinna (1998)  
Systematische Destandardisierung der Lebensarbeitszeit – Angesichts veränderter Lebens- und Arbeitsbedingungen erscheint eine systematische und sozialverträgliche Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit geboten, in: Zeitschrift für Sozialreform 44 (9), S. 639 – 650
- Barkholdt, Corinna / Frerichs, Frerich / Naegele, Gerhard (1995)  
Altersübergreifende Qualifizierung – eine Strategie zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 28, Heft 3, Nürnberg 1995, S. S. 425 - 436
- Bayreuther, Frank (2007)  
Die Neufassung des § 14 Abs. 3 TzBfG – Ist die Altersbefristung diesmal europarechtskonform?, in: Betriebsberater 2007, S. 1113 - 1115
- Beasley, William G. (1990)  
*The Rise of Modern Japan – Political, Economic and Social Change since 1950*, London: Weidenfeld and Nicholson
- Becker, Gary S. (1975)  
*Human Capital*, New York: Columbia University Press for NBER
- Behrend, Christoph (Hrsg.) (2002)  
Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter - Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige, Opladen: Leske und Budrich
- Behrend, Christoph (2000)  
Beschäftigungssituation und Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer, in: Backes, Gertrud M. / Clemens, Wolfgang (Hrsg.): Lebenslagen im Alter – Gesellschaftliche Bedingungen und Grenzen, Opladen: Leske und Budrich, S. 117 - 137
- Bellmann, Lutz / Kistler, Ernst / Wahse, Jürgen (2003)  
Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Das Parlament - Aus Politik und Zeitgeschichte, B20/2003, S. 26 - 34
- Berg, Ivar (Hrsg.) (1981)  
*Sociological Perspectives On Labor Markets*, New York: Academic Press
- Beyer, Lothar / Grimmer, Klaus / Kneissler, Thomas / Urlen, Marc (1994)  
Verwaltungsorganisation und Institution, in: Göhler, Gerhard (Hrsg.): Die Eigenart der Institutionen – Zum Profil politischer Institutionentheorie, Baden-Baden: Nomos
- Biehler, Hermann / Brandes, Wolfgang (1981)  
Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland - Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes, Frankfurt a.M./ New York: Campus Verlag
- Blüher, Stefan / Stosberg, Manfred (Hrsg.) (2004)  
Neue Vergesellschaftungsformen des Alter(n)s, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Blum, Ulrich / Dudley, Leonard / Leibbrand, Frank / Weiske, Andreas (2005)  
Angewandte Institutionenökonomik – Theorien, Modelle, Evidenz, Wiesbaden: Gabler Verlag
- Böhle, Fritz (2001)  
Neue Anforderungen an die soziale Sicherung im Alter – Erwerbsarbeit zwischen Markt und Staat, in: Naegele, Gerhard / Reichert, Monika, / Maly, Nicole (Hrsg.): 10 Jahre Gerontologische Forschung in Dortmund – Bilanz und Perspektiven, Münster: Lit-Verlag, S. 79 – 97
- Böhnisch, Lothar (2005)  
Sozialpädagogik der Lebensalter - Eine Einführung, Weinheim: Juventa

- Borscheid, Peter / Bausinger, Hermann / Rosenmayr, Leopold (Hrsg.) (1998)  
Die Gesellschaft braucht die Alten (Reihe: Der Bürger im Staat, Bd. 2), Opladen: Leske und Budrich
- Bosse, Friederike (1997)  
Einstellung zur Arbeit, in: Bundeszentrale für Politische Bildung (Hrsg.): Informationen zur politischen Bildung, Ausgabe 255: Japan, München: Bundeszentrale für Politische Bildung, S. 26 – 27
- Bosse, Friederike (1994)  
Ist Japan für eine alternde Gesellschaft gerüstet? Bestandsaufnahme des japanischen Rentensystems, in: Institut für Asienkunde (Hrsg.): Japan, Wirtschaft, Politik, Gesellschaft, Hamburg: Institut für Asienkunde, S. 528
- Braun, Sebastian (2001)  
Bürgerschaftliches Engagement im politischen Diskurs, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Band 25 - 26 (2001), S. 3 – 5
- Breiger, Ronald L. (1995)  
*Social Structure and the Phenomenology of Attainment*, in: *Annual Review of Sociology No. 21*, S. 115 - 136
- Brinton, Mary C. (1993)  
*Women and the Economic Miracle - Gender and Work in Postwar Japan*, Berkeley 1993
- Broadbent, Kaye (2007)  
*Women's employment in Japan – The Experience of Part-Time Workers*, London: Routledge
- Bruns, William J. (Hrsg.) (1992)  
*Performance, Measurement, Evaluation and Incentives*, Boston: Harvard Business School Press
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ (2005/1)  
Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland - Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft: Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen - Bericht der Sachverständigenkommission, Berlin: BMFSFJ
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ (2005/2)  
Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 - 2004 – Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, München
- Casey, Bernard (2005)  
*The Employment of Older People - Can We Learn from Japan?*, in: *Geneva Papers on Risk and Insurance: Issues and Practices, Special Number on the Fourth Pillar October 2005, Vol. 30, No. 4*, S. 620 – 637
- Casey, Bernard (2004)  
*Why are Older People not more "Active"?* Discussion Paper PI-0408, London: Pensions Institute City University
- Clemens, Wolfgang (2004/1)  
Lebenslage und Lebensführung im Alter – Zwei Seiten einer Medaille?, in: Backes, Gertrud M. / Clemens, Wolfgang / Künemund, Harald (Hrsg.): *Lebensformen und Lebensführung im Alter*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Clemens, Wolfgang (2004/2)  
Arbeit und Alter(n) – neue Aspekte eines alten Themas, in: Blüher, Stefan / Stosberg, Manfred (Hrsg.): *Neue Vergesellschaftungsformen des Alter(n)s*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 87 - 100
- Chie, Nakane (1985)  
Die Struktur der japanischen Gesellschaft, Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Conrad, Harald (2009)  
Die Beschäftigung älterer Menschen in Japan, in: *Nova Acta Leopoldina*, Bd. 101, Nr. 365, S. 111 - 142

- Conrad, Harald (2001)  
Perspektiven der Alterssicherung in Japan, Japanzentrum der Ludwig-Maximilians-Universität (Hrsg.): Japan – Analysen, Prognosen, Nr. 183, München
- Conrad, Harald (2000)  
Reformen und Problembereiche der öffentlichen Rentenversicherung in Japan, Feldsieper, Manfred (Hrsg.): Wirtschaftspolitische Forschungsarbeiten der Universität zu Köln, Band 35, Marburg: Tectum Verlag
- Däubler, Wolfgang / Kittner, Michael / Klebe, Thomas (Hrsg.) (2006)  
*BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz*, 10. Auflage, Frankfurt a.M.: Bund-Verlag
- Derichs, Claudia / Heberer, Thomas (Hrsg.) (2001)  
*Task Force – Ein Gutachten zu Beschäftigungspolitik, Altersvorsorge und Sozialstandards in Ostasien*, Duisburger Arbeitspapiere Ostasienwissenschaften, Nr. 41/2001
- Deutscher Bundestag (2006)  
Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Drucksache 16/505 vom 01.02.2006
- Deutsches Institut für Japanstudien (Hrsg.) (1998)  
Die Wirtschaft Japans – Strukturen zwischen Kontinuität und Wandel, Berlin / Heidelberg / New York: Springer
- Deutschmann, Christoph / Weber, Claudia (1987)  
Das japanische „Arbeitsbienen“-Syndrom – Auswirkungen der Rundum-Nutzung der Arbeitskraft auf die Arbeitszeitpraxis am Beispiel Japans, Berlin: Japanisch-Deutsches-Zentrum Berlin
- Distelrath, Günther (1998)  
Japans industrielle Organisation: Industriepolitik, Arbeitsbeziehungen und Unternehmenskonstellationen, in: Riesenhuber, Heinz / Kreiner, Josef (Hrsg.): Japan ist offen – Chancen für deutsche Unternehmen, Berlin / Heidelberg: Springer, S. 17 - 34
- Doeringer, Peter B. / Piore, Michael J. (1985/1971)  
*Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 2. Auflage, London: The Free Press
- Düwell, Franz Josef (Hrsg.) (2006)  
Betriebsverfassungsgesetz – Handkommentar, 2. Auflage, Baden-Baden: Nomos Verlag
- Durkheim, Emile (1895/1961)  
Die Regeln der soziologischen Methode, Neuwied/Berlin: Luchterhand
- Ebbinghaus, Bernhard (2006)  
*Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*, Oxford: Oxford University Press
- Effinger, Herbert / Pfau-Effinger, Birgit (1999)  
Freiwilliges Engagement im Sozialwesen - Ausweg aus der Krise der Erwerbsgesellschaft und des Wohlfahrtsstaates?, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts – Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte, Berlin: Edition Sigma, S. 307 – 323
- Egloff, Nicolai / Schmiede, Rudi (Hrsg.) (1997)  
Ungleiche Beschäftigung - Soziale und geschlechtliche Strukturen von Arbeitsmärkten, Arbeitspapier 1997/1 des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Cottbus
- Engels, Friedrich (1892/1962)  
Die Lage der arbeitenden Klasse in England, in: MEW Bd. 2, Berlin 1962, S. 225 - 506
- Eli, Max (1998)  
Die Bedeutung wirtschaftlicher Verbundgruppen - Netzwerkstruktur und *Keiretsu*-Effekt, in: Pohl, Manfred / Mayer, Jürgen (Hrsg.): Länderbericht Japan, Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung, S. 286 - 296
- Ernst, Angelika (1985)  
Arbeitsmarktsegmentation in Japan und der Bundesrepublik Deutschland, Berliner Beiträge zur sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Japan-Forschung, *Occasional Papers*, Nr. 53, Berlin

- Evers, Adalbert (1999)  
Verschiedene Konzeptionalisierungen von Engagement – Ihre Bedeutung für Analyse und Politik, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts – Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte, Berlin: Edition Sigma, S. 53 - 65
- Evers, Adalbert / Olk, Thomas (1996)  
Wohlfahrtspluralismus – Analytische und normativ-politische Dimensionen eines Leitbegriffs, in: dies. (Hrsg.): Wohlfahrtspluralismus – Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 9 - 60
- Farkas, George / England, Paula (Hrsg.) (1994)  
*Industries, Firms and Jobs – Sociological and Economic Approaches*, New York: Plenum Press
- Fitting, Karl u.a. (Hrsg.) (2006)  
Betriebsverfassungsgesetz – Handkommentar, 23. Auflage, München: Verlag Franz Vahlen
- Formanek, Susanne / Linhart, Sepp (Hrsg.) (1997)  
*Aging – Asian Concepts and Experiences*, Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften
- Franz, Wolfgang (1996)  
Arbeitsmarktökonomik, Berlin: Springer
- Frerichs, Frerich (1998)  
Älterwerden im Betrieb – Beschäftigungschancen und -risiken im demographischen Wandel, Opladen: Westdeutscher Verlag
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2006)  
Steuerungspotenziale in der Renten- und Beschäftigungspolitik, Bonn
- Fuchs, Johann / Thon, Manfred (1999)  
Potentialprojektion bis 2040 – Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften, IAB-Kurzbericht Nr. 4 (1999)
- Fürstenberg, Friedrich (2004)  
Wunschwelten und Systemzwänge - Handlungsorientierungen im Kulturzusammenhang, Münster: Lit-Verlag
- Fürstenberg, Friedrich (2002)  
Perspektiven des Alter(n)s als soziales Konstrukt, in: Backes, Gertrud / Clemens, Wolfgang (Hrsg.): Zukunft der Soziologie des Alter(n)s, Opladen: Leske und Budrich, S. 75 - 109
- Fürstenberg, Friedrich (2000)  
Handlungskompetenz im Prozess des Alterns - Ein soziologisches Forschungsfeld, in: Backes, Gertrud M. (Hrsg.): Soziologie und Alter(n), Opladen: Leske und Budrich, 193 - 199
- Fürstenberg, Friedrich / Ruttkowski, Renate (1997)  
Bildung und Beschäftigung in Japan – Steuerungs- und Abstimmungsaspekte, Opladen: Leske und Budrich
- Fürstenberg, Friedrich (1995)  
Soziale Handlungsfelder – Strukturen und Orientierungen, Opladen: Leske und Budrich
- Fürstenberg, Friedrich (1977)  
Einführung in die Arbeitssoziologie, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft
- Fürstenberg, Friedrich (1966)  
Sozialstruktur als Schlüsselbegriff der Gesellschaftsanalyse, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 18 (1966), S. 439 - 453
- Gehlen, Arnold (1969)  
Moral und Hypermoral – Eine pluralistische Ethik, Frankfurt a.M. / Bonn: Athenäum Verlag

- Göhler, Gerhard (1997)  
Der Zusammenhang von Institution, Macht und Repräsentation, in: Göhler, Gerhard (Hrsg.):  
Institution, Macht, Repräsentation - Wofür politische Institutionen stehen und wie sie wirken,  
Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 11 – 62
- Göhler, Gerhard (1994)  
Politische Institutionen und ihr Kontext – Begriffliche und konzeptionelle Überlegungen zur  
Theorie politischer Institutionen, in: Ders. (Hrsg.): Die Eigenart der Institutionen – Zum Profil  
politischer Institutionentheorie, Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 19 – 46
- Görges, Martina (2004)  
Gesellschaftliche Alterung als Herausforderung für betriebliche Arbeitsmärkte – Eine Experten-  
studie in ausgewählten Betrieben in der Region Rhein/Ruhr, Münster: Universität Münster
- Goodin, Robert E. / Klingemann, Hans-Dieter (Hrsg.:(1996)  
*A New Handbook of Political Science*, Oxford / New York: University Press
- Grande, Edgar (1995)  
Regieren in verflochtenen Verhandlungssystemen, in: Mayntz, Renate / Scharpf, Fritz W.  
(Hrsg.): Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung, Frankfurt a.M. / New York:  
Campus Verlag, S. 327 - 368
- Grashoff, Kirsten (2007)  
Lebenssituation älterer Menschen, in: Ernährung – Wissenschaft und Praxis, Vol. 1 Nr. 2, S. 75 -  
78
- Gruber, Jonathan / Wise, David A. (Hrsg.) (1999)  
*Social Security and Retirement around the World*, Chicago: University of Chicago Press
- Günther, Martin (2008)  
Integration älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt, in: Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.):  
Reihe: Manuskripte 74, Berlin
- Gukenbiel, Hermann L. (1992)  
Institution und Organisation, in: Korte, Hermann / Schäfers, Bernhard (Hrsg.): Einführung in die  
Hauptbegriffe der Soziologie, Opladen: Leske und Budrich, S. 95 - 110
- Gussone, Max / Huber, Achim / Morschhäuser, Martina u.a. (Hrsg.) (1999)  
Ältere Arbeitnehmer – Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftli-  
cher Sicht, Frankfurt a.M.: Bund-Verlag
- Gussone, Max (1999)  
Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte – Rechtspositionen älterer  
Arbeitnehmer, in: Gussone, Max / Huber, Achim / Morschhäuser, Martina u.a. (Hrsg.): Ältere  
Arbeitnehmer – Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher  
Sicht, Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, S. 187 - 302
- Haferkamp, Hans (Hrsg.) (1990)  
Sozialstruktur und Kultur, Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Hauriou, Maurice (1965)  
Die Theorie der Institution und der Gründung, in: Schnur, Roman (Hrsg.): Die Theorie der Institu-  
tion und zwei andere Aufsätze, Berlin: Duncker & Humblot, S. 27 – 66
- Hemmert, Martin (1998)  
Struktur und Organisation der Industrie, in: Deutsches Institut für Japanstudien (Hrsg.): Die  
Wirtschaft Japans – Strukturen zwischen Kontinuität und Wandel, Berlin / Heidelberg / New  
York: Springer, S. 165 - 181
- Herfurth, Matthias / Kohli, Martin / Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.) (2003)  
Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Leverkusen: Leske und Budrich
- Hofbauer, Hans (1982)  
Materialien zur Situation älterer Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, in:  
MittAB, Jg. 15, Heft 2, 1982, S. 99 - 110

- Holzhausen, Arne (1998)  
Das japanische Beschäftigungssystem in der Krise, Wiesbaden: Deutscher Universitäts Verlag
- Huber, Achim (1999)  
Die Stellung älterer Arbeitnehmer in einer alternden Gesellschaft, in: Gussone, Max / Huber, Achim / Morschhäuser, Martina u.a. (Hrsg.): *Ältere Arbeitnehmer – Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht*, Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, S. 17 – 61
- Huber, Andreas / Kistler, Ernst / Papies, Udo (Hrsg.) (2002)  
Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels, Stuttgart: IRB-Verlag
- Hutchens, Robert M. (1994)  
*The United States - Employment Policies for Discouraging Work by Older People*, in: Naschold, Frieder / de Vroom, Bert (Hrsg.): *Regulating Employment and Welfare – Company and National Policies of Labor Force Participation and the End of Worklife in Industrial Countries*, Berlin / New York: de Gruyter, S. 395 - 432
- INIFES / SÖSTRA (2001)  
Befragungen von Unternehmen in den Arbeitsamtsbezirken Berlin Mitte, Schweinfurt und Suhl 2000/2001 - Basis: 88 Betriebe, in: Papies, Udo / Wahse Jürgen: *Differenzierte Verläufe und Wahrnehmungen der Alterung von Betriebsbelegschaften*, in: Huber, Andreas / Kistler, Ernst / Papies, Udo (Hrsg.) (2002): *Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels*, Stuttgart: IRB-Verlag, S. 123 – 142
- Jasper, Gerda / Fitzner, Sybille (2000)  
Innovatives Verhalten Jüngerer und Älterer – Einfluss von Arbeitsumfeld und Erfahrungswissen, in: Köchling, Annegret u.a. (Hrsg.): *Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften*, München: Rainer Hampp Verlag, S. 162 ff.
- Johnson, Chalmers (1995)  
*Japan: Who Governs? The Rise of the Developmental State*, New York: Norton
- Kalleberg, Arne L. (1988)  
*Comparative Perspectives on Work Structures and Inequality*, in: *Annual Review of Sociology*, No. 14, S. 203 – 225
- Kalleberg, Arne L. / Sørensen, Aage B. (1979)  
*The Sociology of Labour Markets*, in: *Annual Review of Sociology*, No. 5, S. 351 - 379
- Kamppeter, Werner / Tack, Christian (2006)  
Altersvorsorge in Japan, Japanzentrum der Ludwig-Maximilians-Universität / Deutsch-Japanischer Wirtschaftskreis (Hrsg.): *Japan – Analysen, Prognosen*, Nr. 195, München / Düsseldorf
- Kamppeter, Werner (2004)  
Soziale Demokratie in Japan - Vorbild für Deutschland?, Tokio: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Karl, Fred (Hrsg.) (2003)  
Sozial – und verhaltenswissenschaftliche Gerontologie – Alter und Alterns als gesellschaftliches Problem und individuelles Thema, München: Juventa
- Katsumata, Yukiko M. (2000)  
*Japanese Social Security Measures to Support the Retiring Aged: From Employment Insurance to Public Pension*, presented at: *The Year 2000 International Research Conference and Social Security*, Helsinki
- Katz, Lawrence F. (1986)  
*Efficiency Wage Theories - A Partial Evaluation*, in: *NBER Macroeconomics Annual*, Cambridge, Mass., S. 235 - 276
- Kawagoe, Masaki (2006)  
*Outlook for Elderly Employment in Japan – Extended Employment Policy Might Halve Retirement at Age 60*, in: *JCER Staff Report*, No. 76 (2006), S. 1 - 5

- Kerr, Clark (1954)  
*The Balkanization of Labor Markets*, in: Bakke, E. Wight et. al. (Hrsg.): *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge: Wiley, S. 92 - 110
- Keizai Kikakuchō (1995)  
*Keizai hakusho heisei 7-nendo* (Weißbuch zur japanischen Wirtschaft 1995), Tokyo: Ōkurashō Insatskyoku
- Kimura, Takagi / Takagi, Ikuro / Oka, Masato / Omori, Maki (1994)  
Japan: Shukko, Teinen and Re-Employment, in: Naschold, de Vroom (Hrsg.): *Regulating Employment and Welfare - Company and National Policies of Labor Force Participation and the End of Worklife in Industrial Countries*, Berlin / New York: de Gruyter, S. 247 - 307
- Kistler, Ernst / Mendius, Hans G. (Hrsg.) (2002)  
Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung - Probleme, Fragen, erste Antworten, Stuttgart: Fraunhofer IRB Verlag
- Kistler, Ernst / Huber, Andreas (2002)  
Entlastet die demographische Entwicklung den Arbeitsmarkt nachhaltig? Kein Licht am Ende des Tunnels, in: Kistler, Ernst / Mendius, Hans G. (Hrsg.): *Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung - Probleme, Fragen, erste Antworten*, Stuttgart: Fraunhofer IRB Verlag, S. 48 - 67
- Kistler, Ernst (2000)  
Entwicklung und Perspektiven des Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt, in: Rothkirch, Christoph von (Hrsg.): *Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft – Beiträge. Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung*, Berlin: Edition Sigma, S. 102 - 126
- Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.) (1999)  
Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts – Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte, Berlin: Edition Sigma
- Kistler, Ernst / Schäfer-Walkmann, Susanne (1999)  
Messkonzepte der Kräfte zivilgesellschaftlichen Zusammenhalts – Einige Überlegungen und Anfragen zum Forschungsstand, in: Kistler, Ernst / Noll, Heinz-Herbert / Priller, Eckhard (Hrsg.): *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts – Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte*, Berlin: Edition Sigma, S. 21 – 42
- Kiyokawa, Yukihiko / Yamane, Hiroko (2004)  
*Nihonjin no Kinrōkan-Ishiki Chōsa ni Miru Sono Henkan* (Japanische Einstellungen zur Arbeit basierend auf Ergebnissen vorliegender Meinungsumfragen), in: *Ōhara Shakaimondai Kenkyūjo Zasshi* (Zeitschrift des Ōhara Forschungsinstituts für soziale Probleme), Nr. 542, S. 14 - 33
- Klebe, Thomas / Ratayczak, Jürgen / Heimann, Micha / Spoo, Sybille (Hrsg.) (2006)  
Betriebsverfassungsgesetz – Basiskommentar mit Wahlordnung, 13. Auflage, Frankfurt a. M.: Bund-Verlag
- Köchling, Annegret u.a. (Hrsg.) (2000)  
Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften, München: Rainer Hampp Verlag
- Kohli, Martin (1992)  
Altern in soziologischer Perspektive, in: Baltes, Paul B. / Mittelstraß, Jürgen (Hrsg.): *Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung*, Berlin / New York: de Gruyter, S. 231 – 259
- Kohli, Martin / Wolf, Jürgen (1989)  
Der Vorruhestand - Bilanz am Beispiel der chemischen Industrie, in: *Die Mitbestimmung*, Heft 3, S. 152 - 156
- Koller, Barbara / Gruber, Hannelore (2001)  
Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 34, Heft 4, S. 479 - 505
- Korte, Hermann / Schäfers, Bernhard (Hrsg.) (1992)  
Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie, Opladen: Leske und Budrich



- Koyano, Wataru (1997)  
*Myths and Facts of Aging in Japan*, in: Formanek, Susanne / Linhart, Sepp (Hrsg.): *Aging – Asian Concepts and Experiences*, Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, S. 213 - 227
- Krenn, Manfred (2001)  
Erfahrungswissen als Ressource für altersgerechten Personaleinsatz - Neue Wege zu höherer Beschäftigungssicherheit für ältere ArbeitnehmerInnen, FORBA-Forschungsbericht 4/2001, Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien
- Kruse, Andreas / Maier, Gabriele (2000)  
Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter – eine ressourcenorientierte Perspektive, in: Rothkirch, Christoph von (Hrsg.): *Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft – Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung*, Berlin: Edition Sigma, S. 72 – 87
- Kumazawa, Makoto (1996)  
*Portraits of the Japanese Workplace – Labor Movements, Workers and Managers*, Colorado / Oxford: Westview Press
- Kunz, Karl L. / Mona, Martino (2006)  
Rechtsphilosophie, Rechtstheorie, Rechtssoziologie – Eine Einführung in die theoretischen Grundlagen der Rechtswissenschaft, Bern / Stuttgart / Wien: Haupt (UTB)
- Lang, Kevin / Dickens, William T. (1994)  
*Neoclassical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets*, in: Farkas, George / England, Paula (Hrsg.): *Industries, Firms and Jobs*, New York: Plenum Press, S. 65 - 88
- Lazear, Edward P. (1992)  
*The Job as a Concept*, in: Bruns, William J. (Hrsg.): *Performance, Measurement, Evaluation and Incentives*, Boston: Harvard Business School Press, S. 183 ff.
- Lazear, Edward P. (1979)  
*Why Is there Mandatory Retirement?*, in: *The Journal of Political Economy*, No. 81 (6), S. 1261 - 1284
- Lehr, Ursula (1998)  
Eine fixe Altersgrenze? - Konsequenzen des demographischen Wandels für die Berufs- und Arbeitswelt, in: Borscheid, Peter / Bausinger, Hermann / Rosenmayr, Leopold (Hrsg.): *Die Gesellschaft braucht die Alten*, Reihe: Der Bürger im Staat; Bd. 2, Opladen: Leske und Budrich, S. 67 - 87
- Lessenich, Stephan (2003)  
Dynamischer Immobilismus - Kontinuität und Wandel im deutschen Sozialmodell, Frankfurt a.M.: Campus Verlag
- Linhart, Sepp (1998)  
Die Auswirkungen der Alterung der Bevölkerung auf gesellschaftliche Institutionen in Japan, in: *Angewandte Sozialforschung*, 21. Jahrgang, Heft 1/2, S. 61 – 71
- Linhart, Sepp (1997)  
*Does "oyakōko" still Exist in Present-Day Japan?*, in: Formanek, Susanne / Linhart, Sepp (Hrsg.): *Aging: Asian Concepts and Experiences - Past and Present*, Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften
- Linhart, Sepp (1976)  
Arbeit, Freizeit und Familie in Japan – Eine Untersuchung der Lebensweise von Arbeitern und Angestellten in Großbetrieben, Wiesbaden: Harrassowitz
- Linhart, Sepp (1972)  
Zur Lage der älteren Menschen im ländlichen Japan, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Nr. 24, S. 669 - 687
- Luhmann, Niklas (1997)  
Die Gesellschaft der Gesellschaft, Frankfurt a.M.: Suhrkamp

- Lutz, Burkhard / Sengenberger, Werner (1974)  
Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik – Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, Göttingen: Schwartz
- Lutz, Burkhard / Sengenberger, Werner (1980)  
Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik, in: WSI Mitteilungen, Jg. 33, Heft 5, 1980, S. 291 – 299
- Lutz, Burkhard (1987)  
Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie – Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt a.M.: Campus Verlag
- Mall, Judith (1999)  
Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer im Vergleich zu der der jüngeren Beschäftigten – Eine empirische Analyse auf Basis der Daten des Sozio-ökonomischen Panels, Frankfurt a. M.: Peter Lang
- Manzenreiter, Wolfgang (1998/1999)  
Konsum und Freizeit in Japan nach der „Bubble“ - Trends der neunziger Jahre, in: Angewandte Sozialforschung, 21. Jahrgang, Heft ½, 1998/1999, S. 73 - 96
- Matthes, Joachim (Hrsg.) (1992)  
Zwischen den Kulturen? Die Sozialwissenschaften vor dem Problem des Kulturvergleichs, Göttingen: Schwartz
- Matthes, Joachim (1992/1)  
The Operation Called „Vergleichen“, in: Matthes, Joachim (Hrsg.): Zwischen den Kulturen? Die Sozialwissenschaften vor dem Problem des Kulturvergleichs, Göttingen: Schwartz, S. 75 – 99
- Matthes, Joachim (1992/2)  
„Zwischen“ den Kulturen?, in: Matthes, Joachim (Hrsg.): Zwischen den Kulturen? Die Sozialwissenschaften vor dem Problem des Kulturvergleichs, Göttingen: Schwartz, S. 3 - 9
- Mayer, Karl U. / Baltes, Paul B. (1996)  
Die Berliner Altersstudie, Berlin: Akademie Verlag
- Mayer, Karl U. u.a. (1992)  
Gesellschaft, Politik und Altern, in: Baltes, Paul B. / Mittelstraß, Jürgen (Hrsg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung, Berlin / New York: de Gruyter, S. 721 – 757
- Mayntz, Renate (1997)  
Soziale Dynamik und politische Steuerung – Theoretische und methodologische Überlegungen, Frankfurt a.M. / New York: Campus Verlag
- Mayntz, Renate / Scharpf, Fritz W. (Hrsg.) (1995)  
Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung, Frankfurt a.M. / New York: Campus Verlag
- Mayntz, Renate / Scharpf, Fritz W. (1995)  
Der Ansatz des akteurszentrierten Institutionalismus, in: Dies. (Hrsg.): Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung, Frankfurt a.M. / New York: Campus Verlag, S. 39 - 72
- Mewel, Ulrich (Hrsg.) (1989)  
Im Schatten des Siegers: Japan, Bd.3., Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Mincer, Jacob (1974)  
*Schooling - Experience and Learning*, New York: Columbia University Press
- Moerke, Andreas (2000)  
Zum Verhältnis von Bürokratie und Industrie in Japan, Japan-Zentrum der Ludwig-Maximilians-Universität in München (Hrsg.): Japan Analysen Prognosen Nr. 170
- Moll, Wilhelm ((Hrsg.) (2005)  
Münchener Anwaltshandbuch – Arbeitsrecht, München: Verlag C. H. Beck

- Morschhäuser, Martina / Ochs, Peter / Huber, Achim (2003)  
Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern- Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis, Bertelsmann Stiftung / Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung
- Muramatsu, Michio / Kraus, Ellis (1984)  
*Bureaucrats and Politicians in Policy Making - The Case of Japan*, in: *American Political Science Review*, Vol. 78, S. 126 - 146
- Münstermann, Christiane A. (2006)  
Altersbilder im Erwerbsprozess - Zur Übertragbarkeit der Theorie der sozialen Identität auf die Wahrnehmungsverhältnisse der beruflichen Kompetenz älterer Arbeitnehmer, Bonn: Universität Bonn
- Naegele, Gerhard (1988)  
Zur Zukunft älterer Arbeitnehmer – Die Entscheidung für oder gegen die Alterserwerbsarbeit fällt in den Betrieben und ist dort zu beeinflussen, in: *Soziale Sicherheit*, Jg. 37, Heft 6, 1988 (2), S. 169 - 178
- Naegele, Gerhard / Reichert, Monika, / Maly, Nicole (Hrsg.) (2001)  
10 Jahre Gerontologische Forschung in Dortmund – Bilanz und Perspektiven, Münster: Lit-Verlag, S. 79 – 97
- Naegele, Gerhard / Tews, Hans Peter (Hrsg.) (1993)  
Lebenslagen im Strukturwandel des Alters, Opladen: Westdeutscher Verlag
- Naikakufu (Cabinet Office) (2000)  
*White Paper on the Aging Society*, Tokyo: Office of Government Public Relations 2000
- Naohiro, Yashiro (2000)  
*Changing Japanese Employment Practices and Their Implications for the Labor Market*, in: *Journal of Japanese Trade & Industry*, Tokyo 2000, S. 20 – 25
- Naschold, Frieder / de Vroom, Bert (Hrsg.) (1994)  
*Regulating Employment and Welfare – Company and National Policies of Labor Force Participation and the End of Worklife in Industrial Countries*, Berlin / New York: de Gruyter
- Naschold, Frieder / de Vroom, Bert und Casey, Bernard (1994)  
*Regulating Employment and Retirement - An International Comparison between Firms and Countries*, in: Naschold, Frieder / de Vroom, Bert (Hrsg.): *Regulating Employment and Welfare - Company and National Policies of Labour Force Participation at the End of Worklife in Industrial Countries*, Berlin / New York: de Gruyter, S. 433 - 489
- Nenninger, Bernd (1994)  
Das Recht auf Arbeit in Japan und in Deutschland – Eine rechts- und kulturvergleichende Untersuchung, Berlin: Duncker und Humblot
- Nihon Rōdō Kenkyū Kikō (Japan Institute for Labour Policy and Training) (2002)  
*The Labor Situation in Japan 2001/2002*, Tokyo: Nihon Rōdō Kenkyū Kikō
- Nihon Rōdō Kenkyū Kikō (Japan Institute of Labour) (2001)  
*Dai toshi no wakamono no shugō kōdō to ishiki* (Beschäftigungsverhalten und -bewusstsein von Jugendlichen im Großstadtraum), Tokyo: Nihon Rōdō Kenkyū Kikō
- Nishitani, Satoshi (2003)  
Vergleichende Einführung in das japanische Arbeitsrecht, Köln u.a.: Carl Heymanns Verlag
- North, Douglass C. (1992)  
Institutionen, institutioneller Wandel und Wirtschaftsleistung, Tübingen: Mohr
- Ölschleger, Hans Dieter (1998)  
Von der gruppenorientierten Arbeitsbiene zum modernen Individuum: Japans Werte im Wandel, in: Riesenhuber, Heinz / Kreiner, Josef (Hrsg.): *Japan ist offen – Chancen für deutsche Unternehmen*, Berlin-Heidelberg: Springer, S. 35 – 54

- Offe, Carl (Hrsg.) (1984)  
Arbeitsgesellschaft - Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt a.M.: Campus Verlag
- Offe, Carl / Hinrichs, Klaus (1984)  
Sozialökonomie des Arbeitsmarktes - Primäres und sekundäres Machtgefälle, in: Offe, Carl (Hrsg.): Arbeitsgesellschaft - Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 44 – 86
- Okumura, Hiroshi (1992)  
Japan und seine Unternehmen – Einführung in gegenwärtige Strukturprobleme, München / Wien: R. Oldenbourg Verlag
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2005/1)  
*Ageing and Employment Policies: Germany*, Paris: OECD
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2005/2)  
*Synthesis Report – Ageing and Employment Policies*, Paris: OECD
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2005/3)  
*OECD Employment Outlook 2005*, Paris: OECD
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2004)  
*Ageing and Employment Policies: Japan*, Paris: OECD
- Oshige, Kotaro (2003)  
Arbeitsmarktstruktur und industrielle Beziehungen in Japan - Eine Bestandsaufnahme mit Thesen zur Zukunftsentwicklung, Duisburger Arbeitspapiere Ostasienwissenschaften, Nr. 50/2003
- Palandt, Otto (Hrsg.) (2006)  
Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, München: Verlag C. H. Beck
- Palmore, Erdman (1975)  
*The Honorable Elders – A Cross-Cultural Analysis of Aging in Japan*, Durham, N.C.: Duke University Press
- Parker, Stanley R. u.a. (Hrsg.) (1967)  
*The Sociology of Industry*, London: George Allen & Unwin
- Parker, Stanley R. (1967)  
*The Subjective Experience of Work*, in: Parker, Stanley R. u.a. (Hrsg.): *The Sociology of Industry*, London: George Allen & Unwin, S. 147 - 157
- Parsons, Talcott (1972)  
*Culture and Social System Revisited*, in: *Social Science Quarterly*, No. 53/2, S. 253 - 266
- Parsons, Talcott (1949):  
*Essays in Sociological Theory - Pure and Applied*, Glencoe: Free Press
- Parsons, Talcott (1949)  
*The Role of Ideas in Social Action*, in: Parsons, Talcott (Hrsg.): *Essays in Sociological Theory - Pure and Applied*, Glencoe: Free Press, S. 151 - 165
- Pascha, Werner (1994)  
Die japanische Wirtschaft, Mannheim: Brockhaus-Taschenbuchverlag
- Paulsen, Carolina (2009/1)  
*Institutional and Cultural Influences on Employment Behaviour of Elderly People in Germany and Japan*, in: Széll, György / Széll, Ute (Hrsg.): *Quality of Life and Working Life in Comparison*, Frankfurt a.M. u.a.: Peter Lang, S. 129 - 150
- Paulsen, Carolina (2009/2)  
Arbeiten bis ins hohe Alter - Institutionelle und nicht-institutionelle Einflüsse auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in Japan, in: Deutsches Institut für Japanstudien (Hrsg.): Japanstudien 21 – Jahrbuch des Deutschen Instituts für Japanstudien, München: Iudicium Verlag, S. 123 – 159

- Pfriem, Hans (1978)  
Die Grundstruktur der Neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, in: Sengenberger, Werner (Hrsg.):  
Der gespaltene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt a.M. / New  
York: Campus Verlag, S. 43 - 53
- Pempel, T.J. / Tsunekawa, Keiichi (1979)  
*Corporatism without Labor? The Japanese Anomaly*, in: Schmitter, Philippe C. / Lehmbruch,  
Gerhard (Hrsg.): *Trends toward Corporatist Intermediation*, Beverly Hills: Sage, S. 231 - 270
- Petrenz, Johannes (1999)  
Alter und berufliches Leistungsvermögen, in: Gussone, Max / Huber, Achim / Morschhäuser,  
Martina u.a. (Hrsg.): *Ältere Arbeitnehmer – Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und  
sozialwissenschaftlicher Sicht*, Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, S. 63 – 97
- Piore, Michael J. (1978)  
Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente, in: Sengenberger, Werner (Hrsg.):  
Der gespaltene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt a.M. / New  
York: Campus Verlag, S. 67 - 98
- Pohl, Manfred / Mayer, Jürgen (Hrsg.) (1998)  
Länderbericht Japan, Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung
- Pincus, Lily (1992)  
Das hohe Alter, München: Piper
- Rebick, Marcus (2005)  
The Japanese Employment System – Adapting to a New Economic Environment, Oxford:  
Oxford University Press
- Reinhardt, Helmut (Hrsg.) (2006)  
Sozialgesetzbuch VI - Gesetzliche Rentenversicherung, Lehr- und Praxiskommentar, Baden-  
Baden: Nomos Verlag
- Riesenhuber, Heinz / Kreiner, Josef (Hrsg.) (1998)  
Japan ist offen – Chancen für deutsche Unternehmen, Berlin / Heidelberg: Springer
- Rimser, Markus  
*Generation Resource Management*, Leonberg: Rosenberger Fachverlag
- Rohwer, Götz (2005)  
Empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung, Bochum: Ruhr-Universität Bochum
- Rosenmayr, Leopold (1996)  
Altern im Lebenslauf - Soziale Position, Konflikt und Liebe in den späten Jahren, Göttingen:  
Vandenhoeck & Ruprecht
- Rosenow, Joachim / Naschold, Frieder (1994)  
Die Regulierung von Altersgrenzen – Strategien von Unternehmen und Politik des Staates,  
Berlin: Edition Sigma
- Rosenow, Jürgen (1992)  
Die Altersgrenzenpolitik in den neuen Bundesländern: Trends und Regulationsmechanismen im  
Transformationsprozess - Differenzen zur Entwicklung in den alten Bundesländern, in: Zeitschrift  
für Sozialreform, Nr. 38, S. 683 - 697
- Rothkirch, Christoph von (Hrsg.) (2000)  
Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft – Beiträge, Diskussionen  
und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung, Berlin: Edition Sigma
- Rothstein, Bo (1996)  
*Political Institutions – An Overview*, in: Goodin, Robert E. / Klingemann, Hans-Dieter (Hrsg.):  
*A New Handbook of Political Science*, Oxford / New York: University Press, S. 133 – 166
- Rudinger, Georg / Minnemann, Elisabeth (1997)  
Die Lebenssituation von älteren Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland – Einlei-  
tende Bemerkungen zu Ergebnissen aus der Interdisziplinären Langzeit-Studie des Erwachse-  
nenalters, in: Zeitschrift für Gerontopsychologie und -psychiatrie, Nr. 10, Heft 4, S. 205 - 212

- Saake, Irmhild (1998)  
Theorien über das Alter - Perspektiven einer konstruktivistischen Altersforschung, Opladen/  
Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Samuels, Richard J. (2003)  
*Leadership and Political Change in Japan – The Case of the Second Rincho*, in: *Journal of  
Japanese Studies*, No. 29/1, S. 1 - 31
- Sasajima, Yoshio (2003)  
*Labor in Japan*, Tokyo: Foreign Press Center
- Schein, Edgar H. (1985)  
*Organizational Culture and Leadership - A Dynamic View*, San Francisco u.a.: Jossey-Bass
- Schmid, Josef (2006)  
Länger arbeiten muss sein- aber wie? Konzeptionelle Überlegungen zu einem Rentenzugang bis  
67, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): *Steuerungspotenziale in der Renten- und Beschäfti-  
gungspolitik*, Bonn: FES, S. 24 – 29
- Schmid, Alfons / Baden, Christian (1997)  
Zur Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik, in: Egloff, Nicolai / Schmiede, Rudi  
(Hrsg.): *Ungleiche Beschäftigung - Soziale und geschlechtliche Strukturen von Arbeitsmärkten*,  
Arbeitspapier 1997/1 des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF),  
Cottbus, S. 8 – 33
- Schmitt, Marina / Martin, Mike (2003)  
Die Interdisziplinäre Längsschnittstudie des Erwachsenenalters (ILSE) über die Bedingungen  
gesunden und zufriedenen Älterwerdens, in: Karl, Fred (Hrsg.): *Sozial – und verhaltenswissen-  
schaftliche Gerontologie – Alter und Alterns als gesellschaftliches Problem und individuelles  
Thema*, München: Juventa, S. 205 - 223
- Schmitter, Philippe C. / Lehmbruch, Gerhard (Hrsg.) (1979)  
*Trends toward Corporatist Intermediation*, Beverly Hills: Sage
- Schnur, Roman (Hrsg.) (1965)  
Die Theorie der Institution und zwei andere Aufsätze, Berlin: Duncker & Humblot
- Schregle, Johannes (1993)  
*Dismissal Protection in Japan*, in: *International Labour Review*, No. 132/4, S. 507 – 520
- Seifert, Wolfgang (1989)  
Wirtschaftsorganisationen und politische Macht: Formen, Institutionen, Gewichte; in: Mewel,  
Ulrich (Hrsg.): *Im Schatten des Siegers: Japan*, Bd. 3., Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 134 - 170
- Seifert, Wolfgang (1997)  
Gewerkschaften in der japanischen Politik von 1970 bis 1990 – Der dritte Partner?, Opladen /  
Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Sengenberger, Werner (1987)  
Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten – Die Bundesrepublik Deutschland im interna-  
tionalen Vergleich, Frankfurt a.M. / New York: Campus Verlag
- Sengenberger, Werner (Hrsg.) (1978)  
Der gespaltene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt a.M. / New  
York: Campus Verlag
- Sesselmeier, Werner / Blauermel, Gregor (1997)  
Arbeitsmarkttheorien – Ein Überblick, Heidelberg: Physica-Verlag
- Snel, Jan / Cremer, Roel (Hrsg.) (1995)  
*Work and Aging – An European Perspective*, London: Taylor & Francis
- Stadt Winterthur (2002)  
Altersplanung 2010 – Leitgedanken und Maßnahmen, Winterthur: Stadt Winterthur
- Stigler, George J. (1962)  
*Information in the Labor Market*, in: *Journal of Political Economy*, No. 70/5, Part 2, S. 94 -105

- 
- Stigler, George J. (1961)  
*The Economics of Information*, in: *Journal of Political Economy*, No. 69/3, S. 213 – 225
- Stimac, Miroslav (2004)  
Arbeit, Freizeit und Konsum im modernen Japan, Berlin: Tenea
- Streeck, Wolfgang / Yamamura, Kōzō (Hrsg.) (2001)  
*The Origins of Non-Liberal Capitalism – Germany and Japan in Comparison*, Ithaka / New York: Cornell University Press
- Sullivan, Teresa A. (1981)  
*Sociological Views of Labor Markets - Some Missed Opportunities*, in: Berg, Ivar (Hrsg.): *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York u.a.: Academic Press, S. 229 – 346
- Takayama, Noriyuki (2002)  
*Reform of Public and Private Pensions in Japan, Ninth Annual Colloquium of Superannuation Researchers, Discussion Paper No. 02/01*, Tokyo 2002
- Takayama, Noriyuki / Arita, Fumiko (1996)  
*Chochiku no shisankaisei – kaikei shisan no maikrōdēta bunseki* (Ersparnisse und Vermögensbildung – Analyse von Mikrodaten zum Vermögen der privaten Haushalte), Tokyo: Iwanami Shoten
- Taylor, Philip (2002)  
*Working at the Margins – Public Policy, Age and Firms in Japan*, in: *Japan Labour Bulletin*, No. 41/8, S. 13 - 16
- Teicher, Kerstin (1996)  
Zwischenbetriebliche Mobilität in Japan, Opladen: Leske und Budrich
- Tenbruck, Friedrich H. (1996/1)  
Die Aufgaben der Kulturosoziologie, in: Albrecht, Clemens (Hrsg.): Friedrich H. Tenbruck: *Perspektiven der Kulturosoziologie – Gesammelte Aufsätze*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 48 – 74
- Tenbruck, Friedrich H. (1996/2)  
Arbeit: Existenzsicherung und Lebenswert: Schlussfolgerungen, in: Ders. (Hrsg.): *Perspektiven der Kulturosoziologie – Gesammelte Aufsätze*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 235 - 250
- Tenbruck, Friedrich H. (1990/1)  
Repräsentative Kultur, in: Haferkamp, Hans (Hrsg.): *Sozialstruktur und Kultur*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 20 – 53
- Tenbruck, Friedrich H. (1990/2)  
Die kulturellen Grundlagen der Gesellschaft – Der Fall der Moderne, Opladen: Westdeutscher Verlag
- Tenckhoff, Jürgen (2006)  
Altern in globalen Unternehmen der Telekommunikationsbranche – Lebenswirklichkeiten und Zukunftsperspektiven aus soziologischer Sicht, Münster: Lit-Verlag
- Tews, Hans Peter (1993)  
Neue und alte Aspekte des Strukturwandels des Alterns, in: Naegele, Gerhard / Tews, Hans Peter (Hrsg.): *Lebenslagen im Strukturwandel des Alters*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 13 - 42
- Thurow, Lester C. (1975)  
*Generating Inequality - Mechanisms of Distribution in the US Economy*, New York: Basic Books
- Tsuji, Yohko (1997)  
*Continuities and Changes in the Conceptions of Old Age in Japan*, in: Formanek, Susanne / Linhart, Sepp (Hrsg.): *Aging – Asian Concepts and Experiences*, Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, S. 197 - 210
- Tylor, Edward B. (1871)  
*Primitive Culture*, New York: J.P. Putnam's Sons

- Usui, Chikako (2003)  
*Japan's Aging Dilemma?*, in: Woodrow Wilson International Center for Scholars (Hrsg.): *Asia Programme Special Report, No. 107*, S. 16 - 22
- Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) (2005)  
Rentenversicherung in Zahlen 2005, Berlin: VDR
- Vietorisz, Thomas / Harrison, Bennett (1978)  
Der arbeitsmarktendogene Ursprung von Mobilitätsbarrieren, in: Sengenberger, Werner (Hrsg.): *Der gespaltene Arbeitsmarkt – Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt a.M. / New York: Campus Verlag, S. 99 - 115
- Vietorisz, Thomas / Harrison, Bennett (1973)  
*Labor Market Segmentation - Positive Feedback and Divergent Development*, in: *American Economic Review*, No. 63/2, S. 366 - 376
- Vogel, Berthold (Hrsg.) (2004)  
Leiharbeit – Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg: VSA Verlag
- Wachtler, Günther / Franzke, Heike / Balcke, Jörg (1997)  
Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften - Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn: FES
- Weber, Max (1920)  
Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Band 1, Tübingen: Mohr Siebeck
- Weber, Max (1920)  
Die protestantische Ethik und der „Geist“ des Kapitalismus, in: Ders. (Hrsg.): *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Band 1*, Tübingen: Mohr Siebeck, S. 17 - 206
- Weggel, Oskar (1989)  
Die Asiaten, München: Verlag C.H. Beck
- Weinkopf, Claudia (2004)  
Erfahrungen und Perspektiven vermittlungsorientierter Leiharbeit, in: Vogel, Berthold (Hrsg.): *Leiharbeit – Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, Hamburg: VSA Verlag, S. 10 - 33
- Weisser, Gerhard (1966)  
Bemerkungen zur anthropologischen Grundlegung der für die Sozialpolitiklehre erforderlichen Lebenslage-Analysen, Köln: Universität Köln
- Willke, Helmut (1998)  
Systemtheorie III: Steuerungstheorie – Grundzüge einer Theorie der Steuerung komplexer Sozialsysteme, Stuttgart: Fischer (UTB)
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hrsg.) (2003)  
Abteilung Institutionen und sozialer Wandel 1989 – 2003, Abschlussbericht, Berlin: WZB
- Wolf, Jürgen (1988)  
Die Moral des Ruhestands - Eine Fallstudie zur Ruhestandsregelung in der deutschen Zigarettenindustrie, Berlin: FU Berlin
- Yashiro, Naohiro / Yoshio, Takashi (1999)  
*Social Security and Retirement in Japan*, in: Gruber, Jonathan / Wise, David A. (Hrsg.): *Social Security and Retirement around the World*, Chicago: University of Chicago Press, S. 239 – 267
- Yokogawa Human Create Group (2004)  
*Current Status of Utilization of the Elderly in Yokogawa Group*, Tokyo: Yokogawa Human Create Group
- Yoshino, Ryoza (2002)  
*Time to Trust – A Study on People's Sense of Trust from a Viewpoint of Cross-National and Longitudinal Study on National Character*, in: *Behaviormetrika*, No. 29/2, S. 231 – 260



# Internetquellen

- Cabinet Office Japan (2006)  
*Annual Report on the Japanese Economy and Public Finance 2006*  
<http://www5.cao.go.jp/zenbun/wp-e/wp-je06/06-00000.html>
- Backes, Gertrud (2003)  
 Wandel der Geschlechterrollen - Frauen zwischen „alten“ und „neuen“ Alter(n)sriskien  
<http://www.dab-ev.org/index.php?id=161>
- Berlin Institut für Weltbevölkerung und globale Entwicklung (2007)  
 Online-Handbuch  
[http://www.berlin-institut.org/pages/fs/fs\\_bev\\_entw\\_fertilitaet\\_alterung.html](http://www.berlin-institut.org/pages/fs/fs_bev_entw_fertilitaet_alterung.html)
- Bräuninger, Dieter (2005)  
 Mehr Beschäftigung für ältere Arbeitskräfte – wider Arbeitslosigkeit und Frührente, Deutsche Bank Research (Hrsg.), Aktuelle Themen 15. August 2005 (Nr. 328)  
[http://www.dbresearch.com/PROD/DBR\\_INTERNET\\_EN-PROD/PROD000000000190510.pdf](http://www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_EN-PROD/PROD000000000190510.pdf)
- Brussig, Martin / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver (2006)  
 Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose – Erfahrungen mit „Entgeltsicherung“ und „Beitragsbonus“, Institut Arbeit und Technik (IAT) 2006-02  
<http://www.iat-info.iatge.de/iat-report/2006/report2006-02.pdf>
- Büttner, Renate (2005)  
 Höhere Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland: Mehr Arbeitslosigkeit und Frühverrentungen in Ostdeutschland, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Altersübergangsreport 05/2005  
<http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2005/2005-05/auem2005-05.pdf>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008)  
 Antwort auf eine schriftliche Frage des FDP-Abgeordneten Volker Wissing (März 2008)  
[http://www.liberale.de/webcom/show\\_article.php/\\_c-567/\\_nr-2365/\\_p-1/i.html](http://www.liberale.de/webcom/show_article.php/_c-567/_nr-2365/_p-1/i.html)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2005)  
 RBS-Information Nr 128, Betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter  
<http://www.bibb.de/de/wlk11792.htm>
- Deutsche Bank Research (2001)  
 Demographie in Japan  
<http://www.dbresearch.com/ervlet/reweb2.ReWEB?rwkey=u898999>
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2005)  
 Hintergrundpapier zur Arbeitsmarktlage älterer ArbeitnehmerInnen  
[http://www.dgb.de/themen/demografischer\\_wandel/dokumente/arbeitsmarktlage.pdf](http://www.dgb.de/themen/demografischer_wandel/dokumente/arbeitsmarktlage.pdf)
- Deutsche Rentenversicherung (2008)  
 Homepage Deutsche Rentenversicherung  
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de>
- Europäische Kommission, KOM (2005) 94  
 Mitteilung der Kommission – Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels - eine neue Solidarität zwischen den Generationen“  
<http://europa.eu.int/eur-lex/de/index.html>
- Europäische Kommission und Europäischer Rat (2005) / SOC (2005) 102 / ECOFIN (2002) 77  
 Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2004/2005  
<http://europa.eu/scadplus/leg/de/cha/c11322.htm>
- Europäische Kommission, KOM (2004) 146  
 Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters  
<http://europa.eu.int/eur-lex/de/index.html>

- Europäische Kommission, KOM (2004) 811  
Grünbuch über ein EU-Konzept zur Verwaltung der Wirtschaftsmigration  
<http://europa.eu.int/eur-lex/de/index.html>
- Europäische Kommission und Europäischer Rat (2002) / SOC (2002) 111 / ECOFIN (2002) 85  
Gemeinsamer Bericht der Kommission und des Rates - Vom Europäischen Rat in Stockholm  
angeforderter Bericht: "Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns"  
[http://europa.eu.int.comm/employment\\_social/employment\\_strategy/key\\_de.htm](http://europa.eu.int.comm/employment_social/employment_strategy/key_de.htm)
- Europäische Kommission (2001), KOM (2001) 438 endg.  
Beurteilung der Umsetzung der Beschäftigungspolitischen Leitlinien  
[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/empl&esf/support2001\\_de.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/support2001_de.pdf)
- Europäische Kommission, KOM (1999) 221  
Mitteilung der Kommission – Ein Europa für alle Altersgruppen – Wohlstand und Solidarität  
zwischen den Generationen  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/key\\_de.html](http://ec.europa.eu/employment_social/key_de.html)
- Europäischer Rat (2000), 2000/78/EG  
Richtlinie des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für  
die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, in: Amtsblatt der Europäi-  
schen Gemeinschaften L 303 vom 02.12.2000  
<http://europa.eu.int/eur-lex/de/index.html>
- Eurostat (Hrsg.) (2007)  
Jüngste Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, 2. Quartal 2006  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1073,46587259&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&p\\_product\\_code=KS-QA-07-001](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-QA-07-001)
- Fuchs, Johann / Söhnlein, Doris (2005)  
IAB-Forschungsbericht Nr. 16/2005 - Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050,  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.)  
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2005/fb1605.pdf>
- Fürstenberg, Friedrich (2001)  
Alter und Altern in Japan  
<http://www.bagso.de/693.html>
- Gal, Robert I. (2005)  
*Keeping Older Workers in the Labor Market in Europe and Japan*  
<http://www.jil.go.jp/profile/documents/Gal.pdf>
- Gerling, Vera / Conrad, Harald (2002)  
Wirtschaftskraft Alter in Japan – Handlungsfelder und Strategien  
<http://www.ffg.uni-dortmund.de/medien/publikationen/Expertise%20Japanischer%20Silbermarkt.pdf>
- Kohli, Martin (2000)  
Soziologische Theoriebildung und empirische Alternsforschung  
<http://www.iue.it/SPS/People/Faculty/CurrentProfessors/PDFFiles/KohliPDFfiles/Soziologische-Theoriebildung.pdf>
- Kōsei Rōdōshō (Ministry of Health, Labour and Welfare) (2005)  
*Heisei 16-nen kō-nenrei-sha shūgyō jittai chōsa kekka no gaikyō* (Studie zu den Arbeitsbedin-  
gungen älterer Menschen aus dem Jahr 2004)  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/04>
- Kōsei Rōdōshō Ōsaka Rōdōkyoku (KROR) (2007)  
*Kō-nenrei koyō keizoku kyūfu ni tsuite* (Erläuterung der Leistungen im Rahmen der weiterführenden  
Beschäftigung Älterer)  
<http://www.osaka-rodo.go.jp/hoken/koyo/keizoku/konenrei.php>

- Knuf, Thorsten (2005)  
DGB leidet an Schwindsucht, Artikel in der Berliner Zeitung Online vom 27.01.2005,  
<https://www.berlinonline.de/berliner-zeitung/archiv/.bin/dump.fcgi/2005/0127/wirtschaft/0037/index.html>
- Geographic.org (2000)  
*Healthy Life Expectancy*  
[http://www.photius.com/rankings/healthy\\_life\\_table2.html](http://www.photius.com/rankings/healthy_life_table2.html)
- Higuchi, Yoshio / Yamamoto, Isamu (2002)  
*Employment of Older Workers in Japan – Analysis on the Effectiveness of Employment Management, Employment Policies and Pension Systems, 9<sup>th</sup> EU-Japan Symposium, Brüssel 2002*  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2002/aug/old\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/aug/old_en.html)
- International Labor Organization (ILO) (2004)  
*ILO Labor Statistics 2004*  
<http://laborsta.ilo.org>
- Iwata, Katsuhiko (2003)  
*Labor Market Policies in the Era of Population Aging – Japan's Case, Paper presented at a seminar organized by the Korea Labor Institute, Seoul 2003*  
[http://gw.kli.re.kr/emate-gw/seminar.nsf/allview/1CE1320E009FBEF449256DC0000E9127/\\$FILE/Japan\(En\)Katsuhikolwata.pdf](http://gw.kli.re.kr/emate-gw/seminar.nsf/allview/1CE1320E009FBEF449256DC0000E9127/$FILE/Japan(En)Katsuhikolwata.pdf)
- Japan Institute for Labor Policy and Training (2005/2006)  
*Japanese Working Life Profile 2005/2006 – Labor Statistics*  
<http://www.jil.go.jp/english/laborinfo-e/library/JapaneseWorkingLifeProfile2006-2007.pdf>
- Manzenreiter, Wolfgang (1995)  
Freizeit und freie Zeit in der postindustriellen Gesellschaft: Japan  
[http://kenkyuu.jpn.univie.ac.at/fileadmin/STAFF\\_DIRECTORY/Manzenreiter/postindustrial\\_japan\\_revisited.pdf](http://kenkyuu.jpn.univie.ac.at/fileadmin/STAFF_DIRECTORY/Manzenreiter/postindustrial_japan_revisited.pdf)
- Naganawa, Hisao (1997)  
*The Work of the Elderly and the Silver Human Resource Centers, Japan Institute of Labor* (Hrsg.): *Special Topic Vol.36 No.06, June 1997*  
<http://www.jil.go.jp/bulletin/year/1997/vol36-06/05.htm>
- Naikakufu (Cabinet Office) (2004)  
*Annual Report on the Aging Society 2004*  
<http://www8.cao.go.jp/kourei/english/annualreport/2004/1-1.html>
- Naikakufu (Cabinet Office) (2001)  
*The Fifth Cross-National Survey on the Living Conditions and Consensus among Older People*  
[http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h12\\_kiso/2-5.pdf](http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h12_kiso/2-5.pdf)
- National Institute of Population and Social Security Research (IPSS) (Hrsg.) (2008)  
*Population Projections for Japan 2001 - 2050*  
[http://www.ipss.go.jp/English/S\\_D\\_/Indip.html](http://www.ipss.go.jp/English/S_D_/Indip.html)
- Nicolaysen, Lars (2007)  
Seltsames Japan – Scheidungswelle befürchtet  
<http://www.n-tv.de/764982.html>
- Nihon Rōdō Kenkyū Kikō (Japan Institute for Labour Policy and Training) (2007)  
*Nōryoku kaihatsu kanren shihyō* (Kennzahlen zur Entwicklung von Arbeitsfähigkeiten), in: *Gyōmu tōkei o katsuyō shita shinki shihyō 2008* (Unternehmensstatistik mit Auswertung neuer Kennzahlen 2008)  
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/gyomu/documents/gyou07-2-6.pdf>
- Nihon Rōdō Kenkyū Kikō (Japan Institute for Labour Policy and Training) (2006)  
*Japanese Working Life Profile 2005/2006 – Labor Statistics*  
<http://www.jil.go.jp/english/laborinfo-e/library/JapaneseWorkingLifeProfile2006-2007.pdf>

- Isao, Ohashi (2004)  
*Wages, Hours of Work and Job Satisfaction of the Elderly*  
<http://ideas.repec.org/p/hst/hstdps/d04-40.html>
- Pries, Ludger (2005)  
Kräftefelder der Strukturierung und Regulierung von Erwerbsarbeit - Überlegungen zu einer entwicklungs- und institutionenorientierten Sozialwissenschaft der Erwerbsarbeit  
<http://www.ruhr-uni-bochum.de/soaps/download/publ-soapspapers1.pdf>
- Sato, Hiroki (1996)  
*Keeping Employees Employed: Shukko and Tenseki Job Transfers - Formation of a Labor Market Within Corporate Groups*, in: *Japan Labour Bulletin*, Vol 35 No. 12 (Dec. 1996)  
<http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1996/vol35-12/06.htm>
- Seike, Atsushi (1997)  
*The Implications of Mandatory Retirement for the Utilization of the Human Capital of Older People*, *JIL Special Topic Vol. 36, No. 10 (Oct. 1997)*  
<http://www.jil.go.jp/bulletin/year/1997/vol36-10/03.htm>
- Shirubā Jinzai Sentā Jigyō Kyōkai (SJSJK) (2004)  
*Keiyaku kingaku, kanyū kaiinsū, dantai sū no suii* (Die Entwicklung von Kosten für Verträge, Mitgliederzahlen und Gruppenzahlen)  
<http://www.zsjc.or.jp/rhx/upload/Statistics/2.pdf>
- Sparkasse Köln-Bonn (2007)  
Euro/Japanischer Yen – Korrektur im Abwärtstrend oder Trendwende?  
[https://www.sparkassekoeln-bonn.de/RESSOURCES/files/waehrungstrends/Euro-Japanischer Yen.pdf](https://www.sparkassekoeln-bonn.de/RESSOURCES/files/waehrungstrends/Euro-Japanischer-Yen.pdf)
- Stamm, Andreas (2006)  
Japans verlorene Ehen: Immer mehr Rentner lassen sich scheiden, Bericht im ZDF-Auslandsjournal vom 04.07.2006  
<http://www.zdf.de/ZDFde/inhalt/10/0,1872,3952874,00.html>
- Statistics Bureau and Statistical Research and Training Institute (2007)  
*Japan Statistical Yearbook 2007*  
<http://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/1431-19.htm>
- Statistisches Bundesamt (2008)  
Selbständigenquoten nach Altersgruppen  
<http://www.destatis.de> (Infoservice Arbeitsmarkt und Infoservice International)
- Statistisches Bundesamt (2005)  
Presseexemplar „Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2004“, Wiesbaden 2005  
<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2005/mikrozensus2004b.htm>
- Statistisches Bundesamt (2003)  
Bevölkerung Deutschlands bis 2050 - 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2003  
[http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2003/Bevoelkerung\\_2050.pdf](http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2003/Bevoelkerung_2050.pdf)
- Tagesspiegel Online (2008)  
Rentner können sich weniger leisten und arbeiten mehr, Artikel vom 15.4.2008  
<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/Rente-Kaufkraftverlust;art271,2513536>
- Tenbrock, Klaus (2005)  
Befristung  
<http://www.aus-innovativ.de/media/befristung.pdf>
- Ueno, Setsuko / Tsunoda, Yukuiko / Hosokawa, Kenji (2006)  
*Amendment to the Law Concerning the Stabilization of Employment of the Aged*  
[http://www.paulhastings.com/assets/publications/546.pdf?wt.mc\\_ID=546.pdf](http://www.paulhastings.com/assets/publications/546.pdf?wt.mc_ID=546.pdf)

- 
- Uhlenbruch, Ingo (2004)  
Japans „Freeter“ suchen Freiheit, Artikel der Deutschen Welle vom 17.09.2004  
<http://www.dw-world.de>
- Universität Duisburg/Essen (2007)  
Datensammlung Sozialpolitik  
[http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tabellen\\_alter.shtml](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tabellen_alter.shtml)
- Universität Heidelberg (2003)  
Oft übersehen und ungenutzt: Die produktiven Kräfte des Alters  
<http://www.uni-heidelberg.de/presse/ruca/ruca04-03/s24oft.html>
- Weber, Max (1922)  
Wirtschaft und Gesellschaft – Grundriss der verstehenden Soziologie, Textauszug  
<http://www.textlog.de/7298.html>
- Williamson, John B. / Higo, Masa (2007)  
*Older Workers – Lessons from Japan, Center for Research at Boston College, Series 11 (June 2007)*  
<http://ideas.repec.org/p/crr/issbrf/ib2007-11.html>
- Wirtschaftskammer Österreichs (2006)  
Selbständigenquoten  
<http://wko.at/statistik/eu/europa-selbstaendigenquote.pdf>