

Lebenserwartung und Lebensarbeitszeit

Ältere Arbeitskräfte auf effizienten Arbeitsmärkten

Selbsttätige Deregulierung des Arbeitsmarktes

Das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt wird immer komplizierter, und es straft zunehmend alle einfachen Erklärungsversuche lügen. Dies gilt auch für das Phänomen Arbeitslosigkeit. Der Begriff Arbeitslosigkeit war schon immer ein irreführender Sammelbegriff für unterschiedlichste Sachverhalte und unterschiedlichste Lebenslagen von Arbeitskräften, und er ist dies mehr denn je. Es darf daher nicht wundern, dass dieser Begriff immer noch so gegensätzliche und so einseitige Assoziationen wie Mitgefühl und Missgunst, Hilfsbereitschaft und Zorn oder auch politische Gleichgültigkeit und politischen Alarmismus hervorruft. Dies zeugt mehr von Vorurteilen und selektiven Erfahrungen als von der komplexen Realität der Arbeitslosigkeit.

Wenn es um politische Entscheidungen geht, muss man es sich mit einem Phänomen wie Arbeitslosigkeit dennoch einfach machen. Man muss einfache und verständliche Maßnahmen ergreifen, und man muss diese Maßnahmen einfach und verständlich begründen. Einfach ist beispielsweise der Erklärungsversuch, das Lohnniveau und die Lohnnebenkosten seien im Ganzen oder in Teilen zu hoch, höher nämlich, als es sich bei freier Entfaltung der Marktmechanismen auf dem Arbeitsmarkt ergäbe. Um eine marktkonforme Korrektur der Arbeitskosten zu erreichen, müsse daher der Arbeitsmarkt möglichst vollständig dereguliert werden. Dies würde unter anderem die Arbeitskräfte dorthin locken, wo Arbeitsplätze reichlich und die Löhne hoch sind, und Investoren dorthin, wo Arbeitsplätze knapp sind und die Löhne niedrig.

Die Feststellung, auf einem vollständig deregulierten Arbeitsmarkt entstünde die geringstmögliche Arbeitslosigkeit, ist prinzipiell zutreffend, und sie dürfte auch kaum noch strittig sein. Während aber auf politischer Ebene noch ausgiebig über Deregulierung debattiert wird, dereguliert sich der Arbeitsmarkt in wichtigen Bereichen von selbst. Auch wenn manche alten Verhaltensmuster fortbestehen und insofern auch alte Erklärungsmuster zu Arbeit, Arbeitslosigkeit und Arbeitskosten weiter gültig erscheinen, sind gerade die für das Phänomen Arbeitslosigkeit bedeutendsten Bereiche der Arbeitsmärkte von einem durchgreifenden Wandel geprägt. Gewandelt hat sich das Verhalten von Arbeitskräften, die sich einer wachsenden Bedrohung durch Arbeitsplatzverlust, Arbeitslosigkeit und Einkommenseinbußen anpassen müssen, und stark gewandelt haben sich auch die Anforderungen von Arbeitgebern, die u.a. wachsende eigene Risikobelastungen auf ihre Arbeitskräfte abzuwälzen versuchen. In Arbeitsverträgen haben Vereinbarungen, die auf eine erhöhte Risikoteilhabe von Arbeitskräften hinauslaufen, immer größere Bedeutung gewonnen.

Die Arbeitskraft agiert auf derart gewandelten Arbeitsmärkten nicht als Anbieter inhaltlich feststehender Arbeit und auch nicht als Empfänger eines feststehenden Arbeitsentgelts. Sie spielt eher die Rolle eines aktiven Selbstvermarkters. Arbeitskräfte müssen die Verwendungsmöglichkeiten für ihre Fertigkeiten zunehmend selbst gestalten und entwickeln helfen, und sie müssen diese Fertigkeiten an sich laufend verändernde Erfordernisse anpassen. Dabei bringen sie immer auch eigene Einstellungen, Bedürfnisse und Verhaltensweisen in Arbeitsverhältnisse ein. Die Arbeitskraft vermarktet sich selbst als komplexe Persönlichkeit mit einem komplexen Leistungsvermögen und auch mit komplexen Unvollkommenheiten. Sie will entgeltgerechte Leistungen erbringen, aber sie will auch, dass ein Arbeitgeber auf ihre persönlichen Eigenarten Rücksicht nimmt. Aus all diesen Besonderheiten einer Arbeitskraft ergibt sich ihr möglicher Wertschöpfungsbeitrag. An diesem Wertschöpfungsbeitrag wiederum orientieren sich der Marktwert ihrer Arbeit und damit das angebotene und das vereinbarte individuelle Arbeitsentgelt.

Dass ein wachsender Anteil der Arbeitskräfte als Selbstvermarkter agiert, verändert den Charakter des Arbeitsmarktes. Als Selbstvermarkter ist die Arbeitskraft mehr als in jeder anderen Rolle den Marktmechanismen ausgesetzt. Sie muss selbst herausfinden, in welcher Verwendung ihre Arbeit welchen Marktwert hat, sie muss selbst versuchen, diesen Marktwert nach ihren Bedürfnissen zu optimieren, und sie muss versuchen, ein hieran orientiertes Arbeitsentgelt zu erzielen. Sie muss dabei auch eigenständig über Art und Umfang der von ihr akzeptierten Risikoteilhabe entscheiden.

Die sich selbst vermarktende Arbeitskraft hat typischerweise kein langfristiges Anstellungsverhältnis mit festen Arbeitszeiten und festem Entgelt. Sie hat eher den Status eines freien Mitarbeiters oder Subunternehmers, oder sie vereinbart flexible Arbeitsinhalte, flexible Arbeitszeiten, erfolgsabhängige Entgelte und kurze Vertragslaufzeiten. Sie arbeitet nicht auf der Grundlage kollektiver Arbeitsverträge, und sie arbeitet vorzugsweise in oder für kleinere Unternehmen. Vor allem aber steht ihr Arbeitsverhältnis auch kurzfristig immer unter dem Vorbehalt, dass ihre Mitarbeit für den Arbeitgeber profitabel sein muss.

Je mehr Arbeitskräfte freiwillig oder notgedrungen zu solchen Selbstvermarktern werden, desto uneingeschränkter kommen natürlich auf dem Arbeitsmarkt die Marktmechanismen zur Geltung. Auf einem solchen Markt bilden sich selbsttätig marktkonforme Arbeitsentgelte, wie niedrig diese großenteils auch sein mögen, und zu marktkonformen Entgelten finden Arbeitskräfte in aller Regel Arbeit. Auf einem solchen Arbeitsmarkt ist daher auch Arbeitslosigkeit viel einfacher zu deuten als auf einem von staatlichen Regulierungen und von kollektiven Arbeitsverträgen geprägten. Arbeitslosigkeit ist unter diesen Umständen immer auch ein Widerspruch gegen das Urteil des Marktes. Es ist ein Widerspruch gegen per Selbstvermarktung erzielbare, aber als unzumutbar empfundene Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen. Damit ist Arbeitslosigkeit auch ein Widerspruch gegen die Folgen einer selbsttätigen, dem Einfluss von Staat und Verbänden weitgehend entzogenen Deregulierung von Arbeitsmärkten.

Schrumpfender Kernbereich, expandierende Randbereiche

Es gibt allerdings einen Kernbereich des Arbeitsmarktes, auf dem solche Wandlungsprozesse eine relativ geringe Rolle spielen. Die Arbeitgeber in diesem Kernbereich sind hauptsächlich Großunternehmen und der Staat. Diese haben es aufgrund ihrer Größe

schwer, ähnlich individualisierte und flexibilisierte Arbeitsverträge abzuschließen, wie sie in den Randbereichen des Arbeitsmarktes üblich geworden sind. Schwer fällt es großen Arbeitgebern auch, die individuelle Profitabilität von Arbeitskräften einzuschätzen und bei Bedarf hierüber Rechenschaft zu geben. Aus diesem und anderen Gründen müssen sie Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen vergleichsweise stark egalisieren und standardisieren, auch wenn dies den eigentlichen Unterschieden im Marktwert individueller Arbeit nicht gerecht wird. Ihre Arbeitnehmer sind dementsprechend dem Anpassungsdruck der Märkte weniger unmittelbar ausgesetzt, und sie sind daher auch viel weniger in der Rolle von Selbstvermarktern gefordert, als es in den Randbereichen der Arbeitsmärkte der Fall ist.

Viel entscheidender für die Funktionsweise der Arbeitsmärkte ist aber, dass diese von großen Arbeitgebern geprägten, regulierten und sich selbst regulierenden Kernbereiche der Arbeitsmärkte deutlich geschrumpft sind und weiter schrumpfen. Entscheidend ist, dass auch Arbeitskräfte, die aus einem solchen Kernbereich, insbesondere also aus der Rolle fest angestellter Beschäftigter großer Arbeitgeber, herausfallen, damit in eben jenen expandierenden, sich selbsttätig deregulierenden Arbeitsmarktbereich hineingeraten, in dem Qualitäten der Selbstvermarktung gefragt sind. In solcher Lage müssen Arbeitskräfte sich einem nüchternen Urteil über den Wert ihrer Arbeit und die Risiken ihrer Beschäftigung stellen. Sie müssen sich häufig auf eine ungewohnte Risikoteilhabe einlassen, sie müssen sich in Rollen wie die von freiberuflichen Mitarbeitern, Subunternehmern oder sehr kurzfristig Beschäftigten fügen lernen, und sie müssen in vielen Fällen unerwartet verringerte Arbeitsentgelte hinnehmen. Die deregulierten Randbereiche sind auf diese Weise zu einer Art Selbsthilfe des Arbeitsmarktes gegen Verluste an Wohlstand, Wachstum und Beschäftigung geworden, wie sie für überregulierte, dem Wandel der Marktbedingungen trotzen und damit erstarrte Wirtschaftssysteme charakteristisch sind.

Lebensalter und Profitabilität

Wenn der Arbeitsmarkt schlecht funktioniert, trifft es immer auch und vor allem die Älteren. Zu den Merkmalen eines zu starren Arbeitsmarktes gehört zwar auch, dass jüngere Arbeitskräfte schwer in die Arbeitswelt hineinflinden, aber ein viel hartnäckigeres Merkmal ist, dass viele ältere Arbeitskräfte unwiederbringlich aus der Arbeitswelt herausfallen. Die älteren Arbeitskräfte sind die letzten, die von einem deregulierten, von Marktmechanismen geprägten Arbeitsmarkt profitieren.

Die Rolle des eigenverantwortlichen Selbstvermarkters ist für Jüngere eine Chance, aber die meisten älteren Arbeitskräfte erleben sie eher als Zumutung. Wer sich im höheren Lebensalter neue Beschäftigung suchen muss, macht oft die Erfahrung, dass seine in früheren Lebensphasen erworbenen Fertigkeiten nur noch wenig gefragt sind. Er spürt auch, dass ihm der Erwerb neuer Fähigkeiten vergleichsweise schwerfällt, und er weiß, dass der dafür notwendige Aufwand zum Ende der Erwerbsbiographie hin wirtschaftlich immer weniger lohnend ist. Auch potentielle Arbeitgeber scheuen sich verständlicherweise, in die Fertigkeiten älterer Arbeitskräfte zu investieren.

Mit zunehmendem Lebensalter werden Arbeitskräfte zudem psychisch und physisch weniger belastbar, sie werden weniger flexibel, und sie werden langsamer. In nur wenigen Aufgabenbereichen lassen sich solche altersbedingten Defizite durch Erfahrung und

Routine ausgleichen. Selbst wenn sie über gesuchte Fertigkeiten verfügt, ist die ältere Arbeitskraft daher für den Arbeitgeber im Allgemeinen weniger wert als die jüngere, und sie ist infolgedessen zumeist auch weniger profitabel. Dass Arbeitskräfte spätestens jenseits des fünfzigsten Lebensjahrs in fast allen Tätigkeitsbereichen auf dem Arbeitsmarkt als schwer vermittelbar gelten, hat insofern aus Sicht von Arbeitgebern naheliegende ökonomische Gründe.

Dass die Profitabilität der Arbeitskräfte im höheren Lebensalter sinkt, hat natürlich auch mit dem Anspruchsverhalten zu tun. Ältere Arbeitskräfte halten zumeist an einem Entgeltanspruch fest, der den sinkenden Marktwert ihrer Arbeit ignoriert oder zumindest dessen Bedeutung unterschätzt. Die Anspruchshaltung wird zumeist nur in größter materieller Not gründlich revidiert, und häufig vermag nicht einmal die Not an den gewohnten Ansprüchen viel zu ändern. Um aber für Unternehmen auch in höherem Alter unvermindert profitabel zu bleiben, müssten ältere Arbeitskräfte ihren Entgeltanspruch laufend dem altersbedingten Rückgang ihrer Arbeitsproduktivität anpassen.

Für ältere Arbeitskräfte kommt eine gravierende Erschwernis hinzu. Die Arbeitswelt und die Arbeitsmärkte sind geprägt von so genannten Gleichbehandlungsansprüchen. Die Arbeitskräfte verlangen von Arbeitgebern Gleichbehandlung in dem Sinne, dass sie mindestens gleich viel Lohn bekommen wie andere, die gleich viel leisten. Umgekehrt bewirkt der Gleichbehandlungsanspruch auch, dass Arbeitskräfte nicht mehr leisten wollen als andere, die gleich viel verdienen. Daher haben Gleichbehandlungsansprüche unter anderem zur Folge, dass jüngere Arbeitskräfte ihr Leistungsniveau demjenigen gleich entlohnter älterer Arbeitskräfte anpassen. Die wenig profitablen älteren lassen auf diese Weise auch die jüngeren Beschäftigten weniger profitabel werden. Aus der Sicht von Arbeitgebern sind ältere Arbeitskräfte daher oft der Sand im Getriebe, der die Profitabilität ganzer Arbeitsteams, Abteilungen und Unternehmen zu mindern droht. Dies erklärt unter anderem, warum viele Unternehmen sich das Ausscheiden älterer Arbeitskräfte hohe Abfindungen kosten lassen. Auch hohe Abfindungen sind oft weniger kostspielig als die von älteren Arbeitskräften direkt und indirekt verursachten Produktivitätseinbußen.

Es gibt natürlich immer ältere Arbeitskräfte, denen ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben willkommen ist, zumal dann, wenn dieses durch Abfindungen honoriert wird. Viele ältere Arbeitskräfte sind ohnedies für einen frühen Ruhestand finanziell gerüstet, und viele sind zudem erleichtert, sich nicht noch im höheren Alter selbst vermarkten zu müssen. Bei steigender durchschnittlicher Lebenserwartung sehen sich aber immer mehr Arbeitskräfte auch in höherem Alter zu bezahlter Erwerbsarbeit gezwungen. Wenn sie ihr verlängertes Erwerbsleben nicht an ihrem alten Arbeitsplatz zu Ende bringen können, müssen sie sich daher auch im höheren Alter den Herausforderungen der Selbstvermarktung in den ihnen noch offenstehenden Arbeitsmarkt Bereichen stellen. Dabei werden sie immer deutlicher mit dem Befund konfrontiert, dass ihre Produktivität altersbedingt gesunken ist, und auch damit, dass Gleichbehandlungsansprüche anderer Arbeitnehmer den Marktwert ihrer Arbeit zusätzlich mindern. Sie haben es dabei mit potentiellen Arbeitgebern zu tun, die alle Arbeitssuchenden mehr denn je einem nüchternen Profitabilitätskalkül unterwerfen.

Auf diese Herausforderungen sind gerade ältere Arbeitskräfte in den seltensten Fällen vorbereitet. Viele reagieren auf die für sie geltenden marktbestimmten Erfolgsbedingungen ratlos, und manche begehren gegen die damit verbundenen Zumutungen offensiv auf. Solches Aufbegehren aber, so überzeugend die moralischen Argumente hierfür sein mögen, richtet sich gegen Gesetzmäßigkeiten des Marktes, denen auch die Politik zunehmend machtlos gegenübersteht.

Falsche Hoffnungen auf Marktkräfte

Es gibt in diesem Zusammenhang natürlich immer auch Forderungen nach strukturellen Eingriffen in die Wirtschaft. Es gibt die Forderung, möglichst viele ältere Arbeitskräfte durch Subventionen dem Arbeitsmarkt zu entziehen und die für sie so problematischen Randbereiche des Arbeitsmarktes damit möglichst klein zu halten. Ein Sozialstaat, der dies versucht, behindert aber nicht nur fällige Anpassungen der Anspruchshaltung, sondern erschwert vor allem die Bildung aufnahmefähiger Arbeitsmarktsegmente für ältere Arbeitskräfte. Dies wiederum bestärkt ältere Arbeitskräfte in der resignativen Einschätzung, dass Arbeit sich zu den erzielbaren Konditionen nicht lohnt.

Andererseits gibt es immer wieder Hoffnung, die Randbereiche des Arbeitsmarktes würden für ältere Arbeitskräfte von selbst aufnahmefähiger werden, wenn nur die so genannten Rahmenbedingungen der Wirtschaft verbessert würden. Die Wirtschaft, so diese Hoffnung, würde unter besseren Rahmenbedingungen nicht nur als ganze kapitalintensiver werden, sondern es würde auch in den Randbereichen der Arbeitsmärkte mehr investiert, entsprechend produktiver gearbeitet, und dadurch würden die Arbeitsentgelte auch und besonders für ältere Arbeitskräfte steigen.

Die einzige Möglichkeit aber, auf die Kapitalintensität in den Randbereichen der Arbeitsmärkte einzuwirken, liegt in einer Politik der Risikoverteilung. Der Staat kann dazu beitragen, dass unternehmerische Risiken möglichst gleichmäßig auf Unternehmen, Arbeitskräfte und den Staat verteilt werden, und er kann mit einer solchen Risikopolitik die natürliche unternehmerische Scheu vor risikobelasteten Investitionen mindern helfen. Er kann damit zu einem gewissen Grade auch in den besonders risikobelasteten Randbereichen der Arbeitsmärkte Investitionen induzieren helfen, die den Marktwert der Arbeit für manche älteren Arbeitskräfte erhöhen.

Das grundsätzliche Problem, dass ältere Arbeitnehmer zunehmend auf vergleichsweise gering entlohnte Arbeit angewiesen sein werden, lässt sich aber auch dadurch nicht beheben. Gerade ältere Arbeitskräfte nämlich würden von einer höheren Kapitalintensität der Beschäftigung am wenigstens profitieren. Weil sie zumeist langsamer arbeiten als jüngere, würden sie an kapitalintensiven Arbeitsplätzen auch die Nutzung des Kapitals verlangsamen und damit den Kapitaleinsatz weniger profitabel machen. Bei hoher Kapitalintensität ihres Arbeitsplatzes müssten sie daher mit ihrem Lohn auch noch dafür einstehen, dass wertvolles Kapital vergleichsweise ineffizient genutzt wird.

Auch Investitionen könnten daher nicht verhindern, dass das Arbeitsentgelt im späteren Verlauf von Arbeitsbiographien deutlich sinken müsste, um die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte profitabel halten. Allein eine solche deutliche altersspezifische Anpassung der Arbeitsentgelte könnte Arbeitsplatzverlusten älterer Arbeitskräfte im Rahmen des

Möglichen vorbeugen. Nur wenn sich solche altersgerechten Entgeltanpassungen durchsetzen, könnte auch die Aufnahmefähigkeit der Arbeitsmärkte für ältere Arbeitskräfte wachsen. Nur dies wiederum würde älteren Arbeitskräften helfen, notwendigenfalls ohne allzu abrupte und damit schmerzliche Anpassungsprozesse in die Arbeitswelt zurückzufinden.

Vor jeder altersgerechten Entgeltanpassung aber müsste die Anpassung der Anspruchshaltung stehen. Ältere Arbeitskräfte müssten ein für allemal den Anspruch aufgeben, gleich viel zu verdienen wie jüngere. Sie müssten dies akzeptieren lernen, so wie die den Jüngeren klar sein müsste, dass sie selbst später, wenn nämlich auch bei ihnen Belastbarkeit, Schnelligkeit und Flexibilität nachlassen, sich mit einem abnehmenden Verdienst werden begnügen müssen. Nur wenn dies geschähe, könnte der Arbeitsmarkt sich letztlich auch für ältere Arbeitskräfte genügend deregulieren, um ihnen ähnliche Chancen zu eröffnen wie anderen Altersgruppen.

Man darf indessen die gesamtwirtschaftliche Bedeutung einer solchen Anpassung der Entgeltstruktur nicht überschätzen. Eine Öffnung des Arbeitsmarktes für ältere Arbeitskräfte kann zwar deutlich mehr Beschäftigung schaffen, aber auf das durchschnittliche Wohlstandsniveau würde sich dies in viel geringerem Maß auswirken. Wenn mehr Ältere arbeiten, kann dies immer nur eine Arbeit bei unterdurchschnittlicher Produktivität sein. Für viele Arbeitkräfte kann dies den individuellen Wohlstand im höheren Erwerbs- und im Rentenalter wahren helfen, aber die Gesellschaft als ganze kann es nicht wesentlich bereichern.

Die Rolle des Sozialstaats

Es wird grundlegender Veränderungen des Sozialstaats bedürfen, um die Beschäftigung auch älterer Arbeitskräfte in dieser Weise zu beeinflussen. Die Lösung des Problems liegt aber nicht etwa darin, Anpassungen der Anspruchshaltung durch eine Demontage des Sozialstaats zu erzwingen. Es genügt nicht, die Not auf dem Arbeitsmarkt nur groß genug werden zu lassen, um Anspruchshaltungen aufzubrechen und damit die Lohnstrukturen ganz dem Urteil der Märkte folgen zu lassen. Gelöst werden muss mit dem Beschäftigungsproblem auch immer das Problem der sozialen Gerechtigkeit.

Der solidarische Sozialstaat war die herausragende kulturelle Errungenschaft wohlhabender Nationen im vergangenen Jahrhundert, und dessen Preisgabe könnte deren kulturelle Entwicklung unabsehbar zurückwerfen. Den Sozialstaat fundamental in Frage zu stellen hieße, eine Ökonomisierung des Menschenbildes zu betreiben, die sich erst nach einer langen gesellschaftlichen Entsolidarisierung und den darauf folgenden kollektiven Lernprozessen korrigieren ließe. Solche ideologischen Korrekturen wären eine Generationenaufgabe.

Der solidarische Sozialstaat darf auch deswegen nicht preisgegeben werden, weil er kulturelle und moralische Vorbildfunktion hat. Er ist Vorbild für bestehende Nationen, die sich gesellschaftliche Solidarität noch nicht leisten zu können, und er könnte auch Vorbild werden für sich ganz neu formierende staatliche Solidargemeinschaften. Diese Vorbildfunktion hat der Sozialstaat auch dann, wenn er Ausgrenzungen vorneh-

men, wenn er also die Teilhabe an der sozialstaatlichen Solidarität den Bürgern anderer Staaten verwehren muss.

Den Sozialstaat zu erhalten bedeutet, ihn notwendigen Veränderungen zu unterwerfen, die Grundidee staatlicher Solidarität also auf jeweils zeitgemäße Weise neu zu verwirklichen. Zeitgemäß aber bleibt der Sozialstaat nur dann, wenn er sich auch und gerade auf demographische Herausforderungen einlässt. Ein zeitgemäßer Sozialstaat muss auch dafür sorgen, dass die Lebensarbeitszeit der Lebenserwartung angepasst werden kann, wenn individuelle Bedürfnisse und Notwendigkeiten dies erfordern. Er muss seinen Bürgern Möglichkeiten eröffnen, bei Bedarf länger als früher zu arbeiten, ohne sie dabei einer willkürlichen Arbeitsbelastung preiszugeben. Er muss dies auf eine für alle Bürger verständliche und von ihnen als notwendig und zumutbar anerkannte Art und Weise tun.

Um die Lebensarbeitszeit zu verlängern, bedarf es daher zuallererst auch des politischen Eingeständnisses, dass die Arbeitsentgelte älterer Arbeitnehmer geringer ausfallen müssen als die der Jüngeren. Der Sozialstaat kann darüber hinaus nur, aber er muss auch dafür sorgen, dass das Arbeiten zu geringerem Lohn auch und gerade für ältere Arbeitskräfte zumutbar ist. Dies könnte er tun, indem er seinen Bürgern, also auch den älteren Arbeitskräften, ein sogenanntes Bürgergeld als Sockeleinkommen zahlt. Als Bürgergeldempfänger hätten ältere Arbeitskräfte es viel leichter, aus eigener Kraft ihr Lebensarbeitsentgelt den finanziellen Erfordernissen einer wachsenden Lebenserwartung anzupassen.

Dass der hierfür notwendige Reformprozess des Arbeitsmarktes und der Sozialversicherungssysteme Jahrzehnte dauern würde und dass dieser Prozess das bestehende politische System überfordert, darf dabei nicht schrecken. Die langfristige Anpassung von Arbeitsmarkt und Arbeitswelt an steigende Lebenserwartungen ist weit wichtiger als die kurzfristige Rücksicht auf ein politisches System.