



Gerhard Bosch / Sebastian Schief

Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle? Zur Teilnahme älterer Personen am Erwerbsleben in Europa

Auf den Punkt...

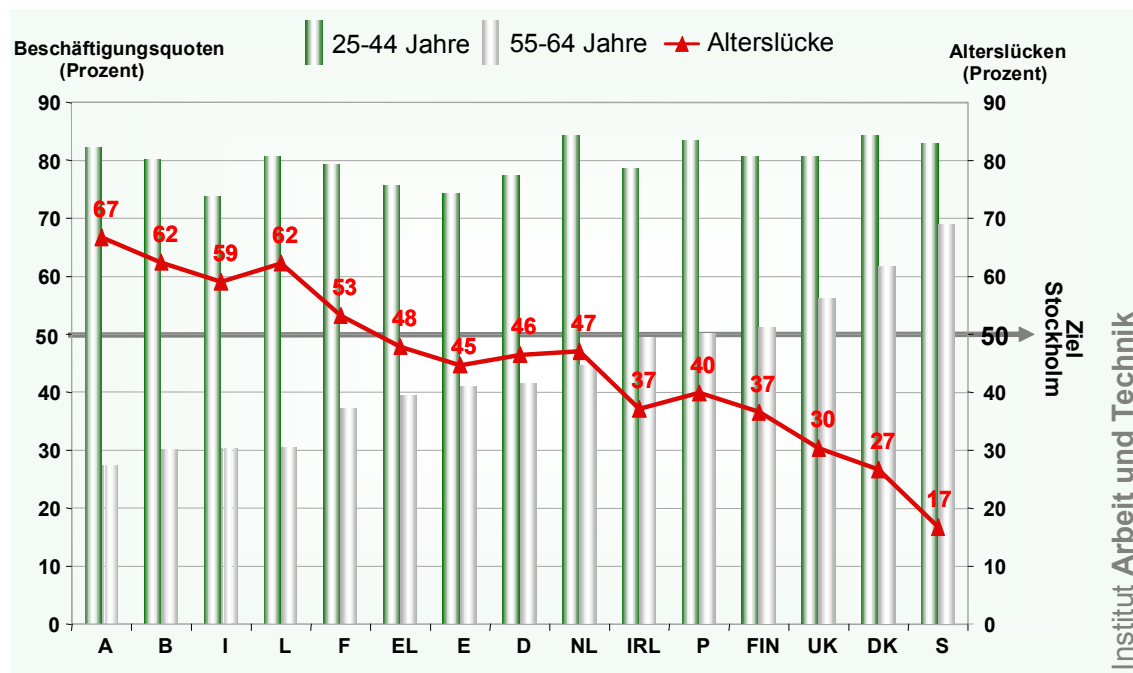
- **Der Europäische Rat beschloss auf seiner Sitzung in Stockholm im März 2001, die Beschäftigungsquote der 55–64-Jährigen bis zum Jahr 2010 auf mindestens 50% anzuheben.**
- **Deutschland ist mit 41,4 % im Jahr 2004 weit von diesem Ziel entfernt. Bis jetzt haben nur fünf der fünfzehn alten EU-Länder dieses Ziel erreicht.**
- **Um die 50%-Quote zu erreichen, müssen in Deutschland bis 2010 800.000 mehr Ältere als heute beschäftigt werden, in der EU 15 sind es rund 7 Millionen zusätzlich gegenüber 2002.**
- **In den meisten EU-Ländern erreicht nur die Gruppe der hoch qualifizierten Männer eine Beschäftigungsquote von über 50 Prozent. Besonders gering Qualifizierte und Frauen ab 55 Jahren sind kaum noch in Beschäftigung.**
- **Die Beendigung der Vorruhestandspolitik alleine wird nicht genügen, um das Stockholmer Ziel zu erreichen. Die Rentenreformen müssen durch eine Förderung lebenslangen Lernens und eine Politik der Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt unterfüttert werden.**
- **Schließlich muss der Konflikt zwischen Jung und Alt auf dem Arbeitsmarkt durch wirtschaftliches Wachstum und eine Umverteilung der Erwerbsarbeit, vor allem kürzere Arbeitszeiten am Ende des Erwerbslebens, entschärft werden.**

Hintergrund

Im März 2001 legte der Europäische Rat in Stockholm fest, dass bis 2010 mindestens die Hälfte der EU-Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren in Beschäftigung sein soll. Dieses ehrgeizige Ziel ist Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie, von der Bundesregierung mit beschlossen worden und damit auch Ziel der hiesigen Beschäftigungspolitik – unabhängig von der Farbe der jeweiligen Regierung. Die Realisierung wird anhand von Indikatoren überprüft, wobei jedes Mitgliedsland jährlich einen Aktionsplan erstellt, der beschreibt, wie die Leitlinien in die Praxis umgesetzt werden. Die Kommission spricht auf der Basis dieser Aktionspläne Empfehlungen zur Beschäftigungspolitik aus. Anders als bei Einhaltung der Maastricht-Kriterien sind allerdings keine Sanktionen vorgesehen. Immerhin werden die Empfehlungen veröffentlicht.

Über diese Methode der offenen Koordination, also über das Führen nach Zielen, die multilaterale Länderüberwachung und Gruppendruck soll eine Konvergenz der Beschäftigungspolitik der Länder erreicht werden (EU 2004b: 11).

Abbildung 1: Beschäftigungsquoten der 25-44-Jährigen und der 55-64-Jährigen in der Europäischen Union (15) 2004



Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen

Ein Blick auf die gegenwärtige Entwicklung zeigt, dass nur 5 der 15 alten EU Länder bereits eine Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen über 50 Prozent aufweisen, während die anderen Länder – darunter auch Deutschland – zumeist erheblich unter der Vorgabe liegen (Abbildung 1). Seit dem Jahr 2002 hat nur Finnland den Sprung über die 50-Prozent-Marke geschafft. Von den neuen Mitgliedern der Europäischen Union erfüllen nur Estland und Zypern die Anforderung der 50-Prozent-Marke. Interessant sind zudem die massiven Unterschiede in der Alterslücke, also dem prozentualen Unterschied zwischen der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen und jener der 25- bis 44-Jährigen. Während in Österreich, dem Land mit der größten Alterslücke, die Beschäftigungsquote der Älteren um 67 Prozent niedriger ist als jene der Jüngeren, sind es in Schweden gerade einmal 17 Prozent.

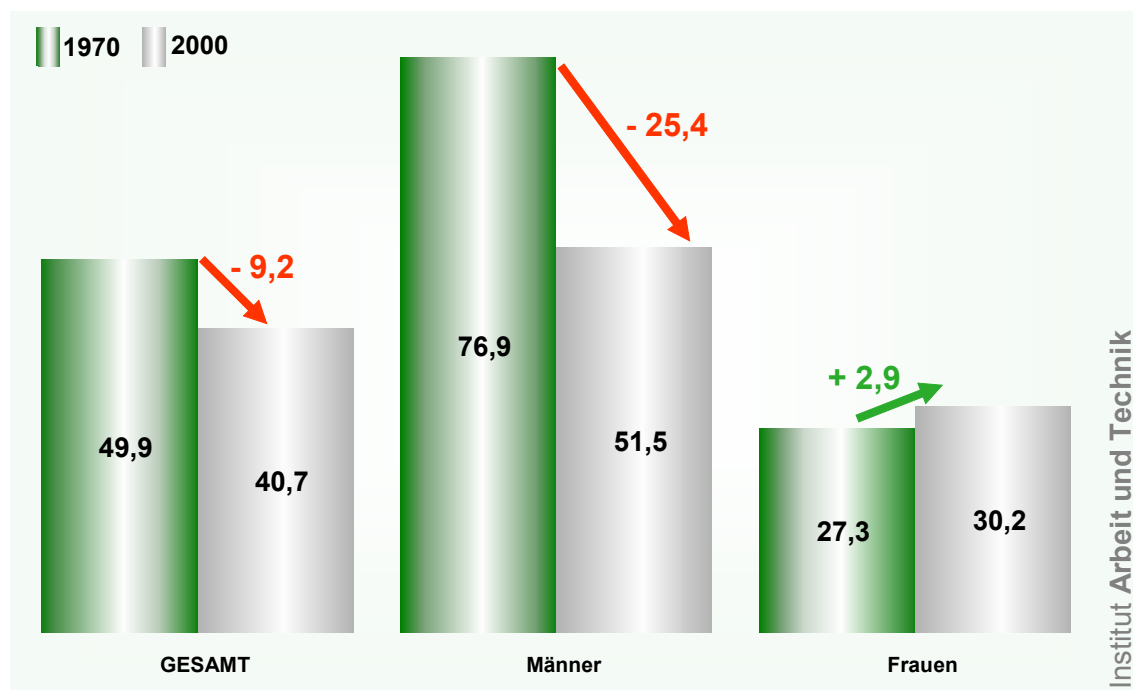
Um die Dimensionen des angestrebten Wandels zu begreifen, ist es hilfreich, die Anzahl der zusätzlichen Arbeitsplätze anzugeben, die durch das Stockholmer Ziel nötig werden. In der EU 15 waren - ausgehend vom Jahr 2002 - zusätzlich 7 Millionen Arbeitsplätze notwendig: 4,4 Millionen um die Beschäftigungsquote Älterer von damals rund 40 Prozent auf 50 Prozent zu erhöhen und 2,6 Millionen Arbeitsplätze, weil die nachrückende Kohorte erheblich stärker besetzt ist (EU 2004a: 161). Allein in Deutschland, dessen Beschäftigungsquote Älterer mit 41,4 Prozent 2004 noch unter dem EU-Durchschnitt von 42,3 Prozent lag, müssten nach unseren Berechnungen ca. 800.000¹ Ältere mehr beschäftigt werden, als es zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Fall ist. Allerdings ist die Beschäftigungsquote in dieser Altersgruppe in Deutschland in den letzten 2

¹ Diese Zahl haben wir auf der Basis der Europäischen Arbeitskräftestichprobe 2004 berechnet. Im Jahre 2010 werden die im Jahre 2004 49- bis 58-Jährigen der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen angehören. Für diese Kohorte haben wir eine Beschäftigungsquote von 50 Prozent zugrunde gelegt. Die Differenz zwischen der sich daraus ergebenden absolute Beschäftigtenzahl zu der im Jahre 2004 Beschäftigten zwischen 55 und 64 ergibt die Zahl der zusätzlich notwendigen Arbeitsplätze für die 55- bis 64-Jährigen, die sowohl den Quoten- als auch den Kohorteneffekt enthält.

Jahren relativ stark angestiegen (2002: 38,4 %). Damit kein Missverständnis entsteht: Es handelt sich nicht notwendigerweise um einen Nettozuwachs an Arbeitsplätzen insgesamt. Das Stockholmer Ziel könnte je nach Stärke der unterschiedlichen Alterskohorten sogar bei abnehmender Zahl der Arbeitsplätze und zunehmender Beschäftigung Älterer erreicht werden.

Welcher Nettozuwachs an Arbeitsplätzen insgesamt notwendig ist, ergibt sich für Deutschland aus dem im Jahre 2000 vom Europäischen Rat in Lissabon formulierten Ziel, die Beschäftigungsquote in allen EU-Ländern auf 70 Prozent anzuheben: Die Realisierung dieses Zieles in Deutschland erforderte einen Nettozuwachs von rund 3 Millionen Arbeitsplätzen. Angesichts dieser Dimensionen kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass der Politik nicht klar ist, auf welche Ziele sie sich hier eingelassen hat.

Abbildung 2: Erwerbsquoten in der EU 15 (% der Bevölkerung im Alter 55 bis 64 Jahre), 1970 und 2000



Quelle: EU 2004a: 167

In der öffentlichen Diskussion dominieren Vorstellungen, dass man nur die heutige Vorruhestandspraxis beenden und zum Renteneintrittsalter der 60er Jahre zurückkehren müsse, um das Stockholmer Ziel zu erreichen. Ein kurzer Blick zurück zeigt aber, dass selbst 1970 – also vor der Zeit der großen Vorruhestandsprogramme – 8 von 15 EU-Ländern unter der 50-Prozent-Quote geblieben sind. Zwar hatten die Männer damals mit 76,9 Prozent im Durchschnitt der EU 15 eine erheblich höhere Erwerbsquote² als heute (Abbildung 2). Aufgrund der traditionellen Familienmodelle waren aber nur etwas mehr als ein Viertel der über 55-jährigen Frauen beschäftigt, was den Gesamtdurchschnitt in der EU 15 auf unter 50 Prozent drückte. Seitdem ist die Er-

² Die Erwerbsquote schließt im Unterschied zur Beschäftigungs- oder Erwerbstätigenquote die Arbeitslosen mit ein. Wir haben in unserer eigenen Analyse Beschäftigungsquoten berechnet, in Abbildung 2 aber auch – mangels anderer Daten – auf den Langzeitvergleich der Erwerbsquoten zwischen 1970 und 2000 durch die Europäische Kommission zurückgegriffen.

werbsquote der Männer in allen EU-Ländern gesunken und die der Frauen in allen EU-Ländern außer Frankreich, Luxemburg und Österreich gestiegen.

Ein Zurück zu den 60er Jahren mit höheren Beschäftigungsquoten der Männer und geringeren der Frauen erscheint kaum denkbar, dazu haben sich Erwerbsverläufe von Männern und Frauen zu sehr verändert. Hinzu kommen – wie wir sehen werden – neue Differenzierungen der Erwerbsverläufe nach dem Qualifikationsniveau. Um realistische Szenarien zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer zu entwerfen, ist es daher notwendig, sich die Veränderungen der Erwerbsverläufe von Personen zwischen 55 und 64 Jahren genauer anzuschauen. Dies haben wir auf der Basis einer Auswertung der Europäischen Arbeitskräftestichprobe von 2004 getan. Die Ergebnisse werden wir im Folgenden darstellen und anschließend daraus einige Vorschläge für eine Politik der Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer entwickeln.

Ältere Frauen sind häufig außen vor

In unserer Untersuchung haben wir nicht nur zwischen Männern und Frauen differenziert, sondern auch den Einfluss der Qualifikation auf die Beschäftigungsquote Älterer untersucht.

Als Vergleichsfolie für die Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen haben wir die Quoten im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 44 Jahren herangezogen. Die Beschäftigungsquoten der Männer in diesem Haupterwerbsalter sind in der EU 15 relativ homogen und schwanken um die 90 Prozent. Zudem haben sich die Beschäftigungsmuster dieser Gruppe in den letzten 10 Jahren weiter angeglichen. Die Spannbreite der Beschäftigungsquoten, also die Differenz zwischen höchster und niedrigster Beschäftigungsquote der untersuchten Länder, ging zwischen 1992 und 2004 von 16,6 auf 7,7 Prozentpunkte innerhalb der EU 15 zurück. Völlig anders verhält es sich in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen. Hier weichen die Beschäftigungsquoten der Männer in der EU 15 ganz erheblich voneinander ab. Die Analyse der Erwerbsbeteiligung von Frauen zeigt, dass schon in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen die Differenzen innerhalb der EU 15 erheblich sind, sich aber aufgrund der stark steigenden Erwerbstätigkeit der jüngeren Frauen in Ländern mit bislang niedriger Frauenerwerbstätigkeit ebenfalls ein Stück angenähert haben (Verringerung der Spannbreite der Beschäftigungsquote zwischen 1992 und 2004 von 37 auf 20,4 Prozentpunkte). Bei den 55- bis 64-jährigen Frauen sind die Unterschiede hingegen erheblich größer als bei den jüngeren Frauen und haben sich auch in den letzten 12 Jahren nicht vermindert. Die Spannbreite in den Beschäftigungsquoten der EU 15 liegt bei den 55- bis 64-jährigen Männern bei 34,3 und bei den Frauen in der gleichen Altersgruppe bei 48,5 Prozentpunkten (Für eine detaillierte Darstellung: Schief 2004).

Insgesamt zeigt sich, dass die nationalen Erwerbsmuster der 55- bis 64-jährigen Männer und Frauen heute in Europa weitaus unterschiedlicher als 1970 sind. Bei den Männern ist dies Folge abweichender Politikmuster in der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik. Länder, die flächendeckende Vorruhestandsprogramme eingeführt haben, wie Frankreich, Deutschland, Österreich, Belgien oder die Niederlande, haben die Beschäftigungsquote der Männer drastisch reduziert. Andere Länder, wie die skandinavischen und Großbritannien, sind diesen Weg nicht gegangen und verzeichnen nur leichte Rückgänge bei den Männern.

Bei den Frauen zwischen 55 und 64 Jahren ist die Auseinanderentwicklung in Europa nicht Folge des Rückgangs der Beschäftigungsquoten sondern eines unterschiedlichen Tempos der Zunahme. In Ländern, in denen frühzeitig die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert wurden, steigt die Beschäftigungsquote der Frauen schon seit den 60er Jahren an. In diesen Ländern, allen voran die skandinavischen, sind die Frauenkohorten, die noch das traditionelle Familienmodell lebten, inzwischen weitgehend im Rentenalter. Die neuen Ge-

nerationen der erwerbstätigen Frauen sind bereits in die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen hinein gewachsen und haben in einigen Ländern (Schweden, Finnland) schon fast gleiche Beschäftigungsquoten wie die Männer erreicht. Hohe Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-jährigen Frauen sind demnach in erster Linie zu erwarten, wenn die Beschäftigungsquoten dieser Kohorten aufgrund einer Gleichstellungspolitik auch schon in früheren Lebensjahren hoch waren.

Es überrascht nicht, dass die Korrelation zwischen den Beschäftigungsquoten der älteren Männer und Frauen hoch ist. Denn die Länder, die frühzeitig die Beschäftigung von Frauen gefördert haben, verfolgten eine Linie der Aktivierung aller Personen im Erwerbsalter, die Politik der *Work Line*, wie sie in Schweden genannt wird. Diese *Work Line-Politik* hat auch verhindert, dass Vorruhestandsprogramme in den nationalen Instrumentenkasten aufgenommen wurden. Umgekehrt haben Vorruhestandsländer, wie Frankreich oder Belgien, die mit den *écoles maternelles* und den Ganztagschulen exzellente Bedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen geschaffen haben, durch ihre Vorruhestandspolitik auch in hohem Maße Frauen über 55 Jahre aus dem Arbeitsmarkt genommen. Dies ermöglicht durchaus Geschlechtergleichheit, aber auf einem niedrigeren Beschäftigungsniveau als im Modell der *Work Line*. In Frankreich gehen eben beide Partner frühzeitig aus dem Erwerbsleben.³

Geringe Chancen auch für niedrig Qualifizierte

Zu der markanten Geschlechterdifferenzierung in vielen, aber längst nicht mehr allen EU-Ländern ist heute eine zweite zentrale Dimension sozialer Ungleichheit, nämlich die nach Qualifikation, getreten. Während sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in den letzten Jahrzehnten in der EU deutlich verringert hat, haben die Ungleichheiten nach Qualifikation erheblich zugenommen. Eine gute schulische und berufliche Bildung ist mittlerweile nicht nur zum »Eintrittsticket« und – was zur Erklärung der Beschäftigungsquoten Älterer fast noch wichtiger ist – auch zur Voraussetzung der Verlängerung der »Aufenthaltsberechtigung« auf dem Arbeitsmarkt geworden. In allen Ländern der EU 15 steigen die Beschäftigungsquoten sowohl der 25- bis 44-Jährigen als auch der 55- bis 64-Jährigen für Männer und Frauen mit dem Qualifikationsniveau.

Wer besser qualifiziert ist, hat größere Chancen eine Stelle zu finden und dann auch nach dem 55. Lebensjahr beschäftigt zu bleiben.⁴ Dies ist in allen EU-Ländern gleichermaßen zu beobachten. Wiederum sind die Niveauunterschiede beträchtlich. In den Vorruhestandsländern (Deutschland, Österreich, Frankreich, Niederlande, Belgien) sind es vor allem die gering Qualifizierten über 55 Jahre, die keiner Beschäftigung mehr nachgehen. Allerdings hat sich die Kultur des vorzeitigen Ruhestands in diesen Ländern auch auf die Personen mit mittlerer Qualifikation ausgebreitet, während die hoch Qualifizierten zwischen 55 und 64 Jahren zumeist noch sehr hohe Beschäftigungsquoten aufweisen.

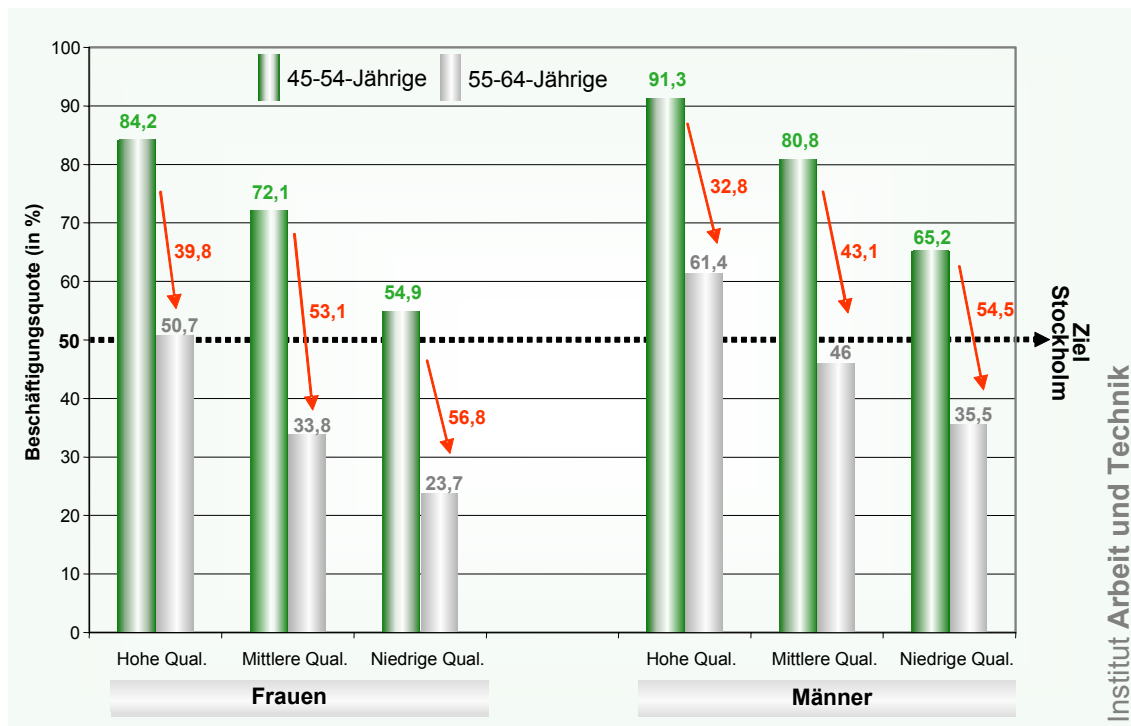
Gerade in Deutschland ist dieses Muster besonders ausgeprägt. Bei gering qualifizierten Männern und Frauen, aber auch bei Frauen mittlerer Qualifikation liegt die Beschäftigungsquote der

³ Es ist offensichtlich, dass Ländertypologien, wie wir sie angedeutet haben, nicht die Entwicklung in jedem einzelnen Fall erklären können. Die hohe Beschäftigungsquote der über 55-jährigen Portugiesinnen zum Beispiel ist Folge der geringen Löhne und des trotz miserabler Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie frühen Eintritts der Frauen ins Erwerbsleben wegen der Knappheit der Männer auf dem Arbeitsmarkt während der portugiesischen Kolonialkriege.

⁴ Nur in Portugal finden sich noch rudimentäre Reste des traditionellen Musters, dass die weniger Qualifizierten längere Lebensarbeitszeiten haben und die privilegierten besser Qualifizierten sich frühzeitig aus dem Erwerbsleben zurückziehen.

55-64-Jährigen in Deutschland um über 50 Prozent unter der der 45-54-Jährigen (Abbildung 3). Das Stockholmer Ziel einer 50-Prozent-Beschäftigungsquote wird in Deutschland nur bei den relativ kleinen Gruppen der hoch qualifizierten Männer und Frauen zwischen 55 und 64 Jahren erreicht. Zum Vergleich: Schweden erreicht diese Quote für Männer und Frauen in allen Qualifikationsgruppen und neben Portugal als einziges EU-Land auch bei den gering qualifizierten Frauen (53,8 Prozent).

Abbildung 3: Beschäftigungsquoten der 55-64-Jährigen und der 45-54-Jährigen nach Qualifikation und Geschlecht, Deutschland 2004



Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen

Ein früheres Renteneintrittsalter von geringer Qualifizierten bedeutet im Übrigen nicht unbedingt kürzere Lebensarbeitszeiten dieser Gruppe. Die gering qualifizierten 55-64-Jährigen haben in Deutschland im Durchschnitt 3,3 Jahre früher als hoch Qualifizierte eine Erwerbstätigkeit aufgenommen (EU 2004a: 170). Dies ist einer der Gründe, warum in vielen Ländern der Renteneintritt nicht nur an eine Altersgrenze, sondern auch an die Dauer der Beitragszahlung und damit der Lebensarbeitszeit gebunden ist.

Zusätzlich muss beachtet werden, dass der Eintritt in die Rente stark mit den Arbeitsbedingungen und ihren gesundheitlichen Belastungen zusammenhängt. Im Jahre 2001 bezogen 19,7 Prozent aller Rentennewuzugänge Renten aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit (Morschhäuser 2003). Während z.B. allerdings lediglich 6 Prozent aller Ärzte und 7 Prozent aller Hochschullehrer aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit in Rente gingen, sind es knapp 98 Prozent aller Arbeiter im Bergbau und etwa 53 Prozent aller Maurer, die aus diesem Grunde ihre Erwerbstätigkeit beendeten. Es zeigt sich also, dass »vor allem körperlich anstrengende und gering qualifizierte Tätigkeitsfelder mit geringen Entscheidungsspielräumen (...) mit hohen Erwerbsunfähigkeitszahlen korrelieren, während es sich bei Berufen mit vorrangig kognitiven Anforderungen und hohem Sozialprestige genau umgekehrt verhält« (Morschhäuser 2003: 61f.).

Aus anderen Studien weiß man zudem, dass die Erwerbsbeteiligung einiger Gruppen von Ausländern erheblich unter dem ohnehin schon niedrigen Niveau der Deutschen liegt. So sind in Deutschland nur noch etwa 20 Prozent aller türkischen Männer zwischen 50 und 64 Jahren und kaum mehr als 10 Prozent der türkischen Frauen beschäftigt (Hönekopp 2003). Bei vielen Ausländern kumulieren verschiedene Risiken, wie niedrige Qualifikation, vorherige Beschäftigung in besonders belastenden Tätigkeiten und in Krisenbranchen bzw. auf besonders von Rationalisierungen oder Verlagerungen betroffenen Arbeitsplätzen. Diese Risiken treffen zudem mit einer starken Erwartungshaltung eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben zusammen.

Einfache Rezepte sind keine Lösung – Altersübergreifende Politik ist gefragt!

Mit einfachen Rezepten wird man das Stockholmer Ziel, also eine Beschäftigungsquote der 55-64-Jährigen von 50 Prozent, nicht erreichen. Dazu sind sowohl die Ausgangslage bei den einzelnen Beschäftigtengruppen als auch die Gründe für ihre geringe Beschäftigungsquote nach dem 55. Lebensjahr viel zu unterschiedlich. Die Politik hat in den letzten Jahren einige Weichen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote gestellt, die notwendige, aber nicht hinreichende Bedingungen dafür sind, dass der Zug in die gewünschte Richtung fährt:

- Zum Ersten wurden die Altersgrenzen schrittweise angehoben und alle Übergangsfristen sind 2004 ausgelaufen. Gleichzeitig wird der Arbeitslosengeldanspruch für Ältere ab 2006 verkürzt, die Dauer des Strukturkurzarbeitergeldes⁵ wurde schon verringert. Ein früherer Eintritt in die Rente muss, soweit er überhaupt möglich ist, heute mit Rentenabschlägen von den Betroffenen selbst finanziert werden (vgl. auch Büttner 2005).
- Zum Zweiten wurden Barrieren für die Beschäftigung älterer Arbeitsloser abgeschafft. Für diese Altersgruppe wurden großzügige Befristungsmöglichkeiten geschaffen, die den Betrieben die Angst nehmen sollen, dass sie die Älteren im Falle einer Unternehmenskrise nicht mehr entlassen können (Bosch 2003).
- Zum Dritten wird über viele Initiativen für einen Abbau der Altersdiskriminierung und eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze geworben, die eine längere Beschäftigung ermöglichen soll.⁶ Dabei sind sich alle Experten einig, dass Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsförderung zentrale Ansatzpunkte für die Beschäftigung Älterer sind. Dabei geht es zum einen um die Sicherung der Beschäftigung bereits gesundheitlich eingeschränkter oder leistungsgeminderter älterer Beschäftigter, insbesondere durch alters- und behindertengerechte Arbeitsgestaltung. Zum anderen geht es um die Verringerung der Belastung in der Arbeit in früheren Lebensjahren und um Gesundheitsvorsorge.

Die Begrenzung des Vorruhestands ist angesichts der Alterung der Bevölkerung unerlässlich, wird aber unseres Erachtens nicht ausreichen, um die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen nachhaltig zu erhöhen. Wir sehen auf der Basis unserer Analyse zusätzlich noch drei Probleme, deren Bewältigung zentral für die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer ist:

⁵ Im Zuge dieser Verkürzung wurde es in Transferkurzarbeitergeld umbenannt.

⁶ Brüssig (2005) betont, dass hinsichtlich der konkreten Nachfrage nach Älteren im Betrieb eine paradoxe Situation existiert. Einerseits schätzen die Personalverantwortlichen die Leistungsfähigkeit der (schon beschäftigten) Älteren. Andererseits ist ungefähr die Hälfte der Betriebe grundsätzlich nicht oder nur unter Bedingungen bereit, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neu einzustellen.

Das Gleichstellungsproblem: Die bisherigen Maßnahmen setzen alle an den Beschäftigten an und versuchen, ihre Beschäftigungsphase zu verlängern. Dies ist eine klassische Männersicht. Die Beschäftigungsquote der Frauen über 50 Jahre wird man aber durch rein altersspezifische Maßnahmen nur erhöhen können, wenn Frauen nicht schon in den Jahren zuvor infolge der Unvereinbarkeit von Beruf und Familie aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Das schwedische Beispiel zeigt, dass die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt vor allem durch ausreichende Kinderbetreuung sowie eine Individualisierung der Besteuerung (Abschaffung des Ehegattensplittings) und der sozialen Sicherung (eigenständige Kranken- und Altersversicherung) frühzeitig gefördert wird.

Nur wenn die Beschäftigungsquote der Frauen in jüngeren Lebensjahren erhöht wird, wachsen dann Kohorten von Frauen nach, für die es selbstverständlich ist, auch nach dem 55. Lebensjahr erwerbstätig zu sein – allerdings auch nur dann, wenn sie auch in dieser Lebensphase von Hausarbeit entlastet werden. Was die Kinderbetreuung für die jüngeren Frauen ist, ist die professionelle Pflege für die über 55-Jährigen. In Deutschland wird erst jetzt – 40 Jahre nach Schweden – mit den Programmen für Ganztagschulen (4 Mrd. Euro - Programm der Bundesregierung von 2004) und der Kinderbetreuung (Tagesbetreuungsgesetz von 2004) für die unter 3-jährigen Kinder der Systemwechsel vom traditionellen zu einem gleichberechtigten Familienmodell eingeleitet. Die vollen Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen werden erst langfristig eintreten und bis 2010 bescheiden bleiben. Weitere notwendige Reformschritte, wie die Abschaffung des Ehegattensplittings und die Individualisierung der sozialen Sicherung, sind noch nicht in Sicht.

Das Qualifikationsproblem: Viele gering Qualifizierte waren in besonders belastenden Tätigkeiten mit begrenzter Tätigkeitsdauer beschäftigt. Die Tätigkeitsdauer auf solchen Arbeitsplätzen kann nur durch eine veränderte Arbeitsgestaltung verlängert werden (Clemens 2001; Herfurt/Kohli/Zimmermann 2003). Daneben ist die begrenzte Tätigkeitsdauer auch Folge unzureichender Teilnahme an Weiterbildung, also ein Qualifikationsproblem. Eine neuere Untersuchung von Infas zur Weiterbildungsteilnahme, die von einem sehr weiten Begriff der Weiterbildung ausgeht, der unterschiedliche Formen von informellem Lernen am Arbeitsplatz einschließt, kommt zum überraschenden Ergebnis, dass Alter kein Erklärungsmerkmal für die Weiterbildungsteilnahme ist. Bei den gut Qualifizierten steigt die Teilnahme an Weiterbildung ab dem 50. Lebensjahr sogar an (Schröder u.a. 2004). Es sind vor allem die gering qualifizierten Älteren, die von Weiterbildung ausgeschlossen sind. Arbeitsmarktpolitisch war dies bislang kein Problem, da gerade diese Gruppe vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausschied. Weiterhin arbeiten große Gruppen von Personen mit mittlerer Qualifikation in arbeitsorganisatorischen und technisch wenig innovativen Betrieben und haben damit den Anschluss an den neuesten Stand der Technik und Arbeitsorganisation verloren. Die Renten- und Arbeitsmarktreformen müssen daher bildungspolitisch, also durch Lernangebote vor allem für die geringer Qualifizierten unterfüttert werden. Ansonsten werden sie nur die Arbeitslosigkeit Älterer ansteigen lassen. Besondere Lernangebote für Ältere laufen oft ins Leere, so dass gerade An- und Ungelernte schon vor dem 50. Lebensjahr in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden müssen, um das Lernen nicht zu verlernen.⁷ Die Expertenkommission »Finanzierung lebenslangen Lernens« (2004) hat Vorschläge vorgelegt, wie betriebliches und außerbetriebliches Lernen von Erwachsenen ausgebaut werden kann. Sie schlägt nach schwedischem Vorbild ein Erwachsenen-Bafög vor, nach dem Erwachsenen bis zum 50. Lebensjahr ein Unterhaltsgeld beim Nachholen von schulischen und beruflichen Ab-

⁷ So wurden die mit dem Job Aktiv-Gesetz von 2001 neu geschaffene Weiterbildungsmöglichkeiten für über 50-Jährige in Kleinbetrieben kaum genutzt. (Expertenkommission 2004: Kap. 4.6)

schlüssen gezahlt wird. Darüber hinaus sieht sie in betrieblichen und tariflichen Qualifizierungsvereinbarungen ein zentrales Gestaltungsfeld der Sozialpartner. Sie regt weiterhin an, dass betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen für die benachteiligten Gruppen der An- und Ungelernten durch die Bundesagentur für Arbeit finanziell unterstützt werden.

Das Wachstums- und Umverteilungsproblem: Durch den Eintritt starker Geburtenjahrgänge ins Erwerbsleben wird in Westdeutschland bis 2008 die Zahl der jugendlichen Ausbildungsplatznachfrager noch ansteigen und bis nach 2015 hoch bleiben. Die bundesdeutsche Wirtschaft steht also vor der Herausforderung gleichzeitig viele neue Jugendliche ins Erwerbsleben integrieren und die Beschäftigungsquote Älterer erhöhen zu müssen. Um den Konflikt zwischen Alt und Jung auf dem Arbeitsmarkt zu entspannen, ist erstens wirtschaftliches Wachstum notwendig. Von einer steigenden Arbeitskräftenachfrage werden dann Jüngere und Ältere gleichermaßen profitieren. Darüber hinaus sind Arbeitszeitreduzierungen am Ende des Erwerbslebens durch eine echte Altersteilzeit notwendig. Bislang dominierte durch die Blockfreizeit der abrupte Übergang in die Rente. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt somit in Deutschland nur rund 45 Minuten (EU-15: 1,5 Stunden) unter der der 25- bis 45-Jährigen. Trotz dieser ernüchternden Erfahrungen haben wir die Idee noch nicht aufgegeben, dass durch flexible Übergänge in den Ruhestand die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen erhöht werden kann. Man könnte dazu den Anteil der Blockfreizeit an allen betrieblichen Anträgen kontingentieren und zum Beispiel auf 20% begrenzen. Die Erfahrungen haben allerdings gezeigt, dass Verkürzungen der Arbeitszeit am Ende des Erwerbslebens am ehesten akzeptiert werden, wenn die Betriebe und die Beschäftigten zuvor schon Erfahrungen mit flexiblen Erwerbsverläufen gesammelt haben. Treiber solcher Erfahrungen können Veränderungen der Arbeitszeit im Zusammenhang mit Elternschaft, Pflege und Weiterbildung sein, so dass die Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen und ein Ausbau lebenslangen Lernens zusätzlich die Chance bietet, auch die Übergänge in die Rente flexibler zu gestalten.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen: Gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote in der Renten-, Arbeitsmarkt- und Gesundheitspolitik müssen mit einer altersunspezifischen Politik der Gleichstellung, der Entwicklung einer Kultur des lebenslangen Lernens, der Förderung des wirtschaftlichen Wachstums und flexibler Erwerbsverläufe verbunden sein. Aber selbst bei einer überzeugenden Lösung für alle genannten Probleme werden zu einer solchen Politik auch weiterhin Möglichkeiten gehören müssen, dass Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen ihre und auch eine andere Tätigkeit nicht mehr ausüben können, unter akzeptablen Bedingungen in den Ruhestand gehen können. In der gegenwärtigen Phase der Abwendung von der bisherigen Vorruhestandspolitik werden die Potentiale älterer Menschen heute teilweise so idealisiert, dass man die erheblichen Gesundheitsprobleme bestimmter Beschäftigtengruppen in diesem Alter nicht mehr sieht.

Literatur

- Bosch, Gerhard**, 2003: Bericht zu älteren Arbeitnehmern in Deutschland. In: Europäisches Beschäftigungsobservatorium: Bericht vom Frühjahr 2003. Luxemburg, S. 89-101
- Bosch, Gerhard / Schief, Sebastian**, 2005: Ältere Beschäftigte in Europa: neue Formen sozialer Ungleichheit. In: WSI-Mitteilungen 58, S. 32-39.
http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/169_31993.html

- Brussig, Martin**, 2005: Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2005-2.
<http://iat-info.iatge.de/auem-report/2005/auem2005-02.html>
- Büttner, Renate**, 2005: Die Wirkungsweise der Rentenreformen auf den Altersübergang: Rentenabschläge führen zu späteren Renteneintritten und zu Ausweichreaktionen zwischen den Rentenarten. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2005-01.
<http://iat-info.iatge.de/auem-report/2005/auem2005-01.html>
- Clemens, Wolfgang**, 2001: Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der geschmähten zur gefragten Humanressource. Opladen: Leske + Budrich. Alter(n) und Gesellschaft, Bd. 3
- Expertenkommission »Finanzierung lebenslangen Lernens«**, 2004: Finanzierung lebenslangen Lernens: der Weg in die Zukunft. Bielefeld.
http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf
- Europäische Kommission**, 2004a: Beschäftigung in Europa 2003. Luxemburg
- Europäische Kommission**, 2004b: Mehr und bessere Arbeitsplätze für alle. Die Europäische Beschäftigungsstrategie. Luxemburg
- Herfurth, Matthias / Kohli, Martin / Zimmermann, Klaus F.** (Hrsg.), 2003: Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer. Opladen: VS Verl. für Sozialwiss.
- Hönekopp, Elmar**, 2003: Non-Germans on the German labour market. In: European Journal of Migration and Law 5, S. 69-97
- Kistler, Ernst**, 2004: Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt: die Debatte muss ehrlicher werden. In: WSI-Mitteilungen 57, S. 71-77
- Morschhäuser, Martina**, 2003: Gesund bis zur Rente? Ansatzpunkte einer alternsgerechten Arbeits- und Personalpolitik. In: Badura, Bernhard / Schellschmidt, Henner / Vetter, Christian (Hrsg.): Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik; Fehlzeiten-Report 2002. Berlin u.a.: Springer, S. 59-71
- Schief, Sebastian**, 2004: Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina in der Europäischen Union, der Schweiz und Norwegen: eine Analyse von Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina verschiedener Altersgruppen mit dem Schwerpunkt auf ältere Personen; Expertise. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/beschaefigungsquoten-arbeitszeiten-und,property=pdf.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/beschaefigungsquoten-arbeitszeiten-und-property=pdf.pdf)
- Schröder, Helmut / Schiel, Stefan / Aust, Folkert**, 2004: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung: Motive, Beweggründe, Hindernisse. Bielefeld: Bertelsmann. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Bd. 5.

Prof. Dr. Gerhard Bosch ist Vizepräsident des Instituts Arbeit und Technik

Kontakt: <mailto:bosch@iatge.de>

Dr. Sebastian Schief ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Kontakt: <mailto:schief@iatge.de>

IAT-Report 2005-04		Redaktionsschluss: 03.06.2005
Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-04.html		
Redaktion	Bestellungen / Abbestellungen	IAT im Internet
Claudia Braczko mailto:braczko@iatge.de Matthias Knuth mailto:knuth@iatge.de	mailto:iatreport@iatge.de 0209/1707-112 Institut Arbeit und Technik Munscheidstr. 14 45886 Gelsenkirchen	Homepage: http://iat-info.iatge.de IAT-Reports: http://iat-info.iatge.de/iat-report
Der IAT-Report (ISSN 1619-1943) erscheint seit Januar 2002 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.		