Ältere im internationalen Vergleich Früh krümmt sich...

Weichen für die Erwerbstätigkeit im Alter werden schon lange davor gestellt. In Deutschland hat die Erwerbstätigenquote Älterer in den letzten Jahren zwar zugenommen und den Durchschnitt der "alten" EU-Länder erreicht. Vom EU-Ziel einer Erwerbstätigenquote von 50 Prozent sind wir aber immer noch ein gutes Stück entfernt.



Von den 55- bis 64-Jährigen arbeiten nämlich hierzulande nur rund 42 Prozent. In anderen europäischen Ländern sind es mit 60 Prozent oder gar 70 Prozent weitaus mehr. Zu diesen Ländern gehören beispielsweise die nordischen Länder und Großbritannien. Die bessere Position Älterer in diesen Ländern hat vielfältige Gründe.

Hier sollen zwei Aspekte näher beleuchtet werden: Die Rolle der Frauenerwerbstätigkeit und die der Weiterbildung im Lebensverlauf. Beide Aspekte zusammengenommen verweisen darauf, dass die Unterschiede in der Beschäftigung Älterer sinnvollerweise nur mit dem gesamten Lebenszyklus erklärt werden können.

Abbilduna 1

Erwerbstätigenguoten einer Alterskohorte von Frauen

40- bis 44-Jährige (1990) und 55- bis 59-Jährige (2005)



- * Angaben von 1989 (40- bis 44-Jährige) und 2004 (55- bis 59-Jährige);
- ** Reihenunterbrechung in Schweden und Spanien 2005 (Eurostat, OECD)

Quelle: Eurostat und OECD sowie Statistisches Bundesamt (West-Deutschland)

© IAB

Frauenerwerbstätigkeit

Während noch mehr als die Hälfte der älteren Männer in Deutschland erwerbstätig ist, ist es bei den Frauen gerade mal ein gutes Drittel. Die liegt daran, dass viele Frauen auch im Haupterwerbsalter, also zwischen 25 und 54 Jahren, niemals oder nur kurz beschäftigt waren und – ob freiwillig oder gezwungenermaßen – keine eigene berufliche Karriere gemacht haben. Es ist unwahrscheinlich, dass dies dann im höheren Alter der Fall ist. Umgekehrt gilt aber in den Ländern, in denen mehr Frauen im höheren Alter berufstätig sind, dass auch ihre Erwerbsbeteiligung in jüngeren Jahren höher lag.

Diese Zusammenhänge werden aus Schaubild 1 ersichtlich. Das Schaubild zeigt für westliche EU-Länder sowie für die USA und Japan die Erwerbstätigenquote einer Alterskohorte von Frauen, die 1989/90 zwischen 40 bis 44 Jahren alt waren (waagrechte Achse). 15 Jahre später ist diese Gruppe nunmehr im Alter zwischen 55 und 59 Jahren (senkrechte Achse). Aus dem Schaubild geht hervor:

- Die Berufstätigkeit von Frauen geht zwar in allen Ländern mit zunehmendem Alter zurück.
- Im Allgemeinen bleibt jedoch die Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-Jährigen auf höherem Niveau, wenn mehr Frauen dieser Alterskohorte schon fünfzehn Jahre zuvor erwerbstätig waren.

Besonders hoch liegt das Niveau der Frauenerwerbstätigkeit in den nordischen Ländern – in jüngeren Jahren und im höheren Alter. Dort hatte das Modell des männlichen Allein- oder Hauptverdieners nie die Bedeutung, die es in Deutschland, den Niederlanden oder den südeuropäischen Ländern immer noch hat.

Die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen sind dort günstiger gestaltet: Das Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen ist weit ausgebaut. Außerdem entfaltet die hohe staatliche Nachfrage nach Dienstleistungen im Bereich von Haushalt und Kindererziehung eine beschäftigungsfördernde Wirkung, da sie dem beruflichen Profil von Frauen entgegenkommt.

Auch beruhen das Steuerrecht und das System der sozialen Sicherung stärker auf dem Individualprinzip. Unabhängig vom Ehestatus sind nämlich die Besteuerung und die Leistungen der sozialen Sicherung am Individuum ausgerichtet und somit der Erwerbstätigkeit von Frauen gegenüber neutral.

Davon ist man in Deutschland noch weit entfernt. Immerhin aber gibt es Anlass zu vorsichtigem Optimismus: Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist bei den jüngeren und mittleren Altersjahrgängen deutlich gestiegen. Unter anderem deshalb, weil sie besser qualifiziert sind und deshalb an einer beruflichen Karriere mehr Interesse haben als früher. Damit dürfte sich auch bei uns der Anstieg der Erwerbstätigenquote älterer Frauen, der bereits seit einigen Jahren zu beobachten ist, in Zukunft beschleunigt fortsetzen.

Weiterbildung

Für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Alter spielt neben der Erwerbstätigkeit in jüngeren Jahren noch ein weiterer Faktor eine große Rolle, und zwar für beide Geschlechter: die berufliche Weiterbildung über das gesamte Erwerbsleben hinweg.

Wie ist Deutschland auf diesem Feld positioniert? Darüber gibt die Europäische Arbeitskräfteerhebung Aufschluss. Sie ermittelt u. a. jährlich an einem Stichtag, wie viele Arbeitskräfte im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten vier Wochen zuvor an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen haben. Für ausgewählte europäische Länder sind Ergebnisse im Schaubild 2 zusammengestellt. Sie lassen Folgendes erkennen:

- Überall geht die Weiterbildungsbeteiligung im höheren Alter zurück. Das ist auch nicht überraschend, da sich Bildungsinvestitionen tendenziell weniger lohnen, wenn das Ende des Erwerbslebens näher rückt.
- Dort, wo die Bildungsbeteiligung bereits in früheren Jahren hoch ist, bleibt sie auch im Alter auf höherem Niveau.

In Deutschland liegt diese Beteiligung sowohl im Haupterwerbsalter als auch im höheren Alter auf sehr niedrigem Niveau. Um dies richtig einzuordnen, muss man jedoch auch berücksichtigen, dass die deutsche berufliche Erstausbildung im dualen System international nach wie vor einen guten Ruf genießt — sicherlich zu Recht. In an-

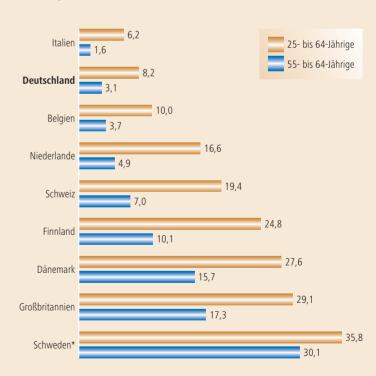
deren Ländern liegt auch deshalb die Weiterbildungsbeteiligung höher, weil damit Defizite der beruflichen Erstausbildung kompensiert werden müssen. Von den hier genannten Ländern dürfte das insbesondere für Großbritannien zutreffen.

Gleichwohl gibt der Befund Anlass zur Besorgnis. Je schneller der technisch-organisatorische Wandel der Arbeitswelt ist, desto eher wird erworbenes Wissen entwertet. Und desto mehr bedarf das Erfahrungswissen der kontinuierlichen Ergänzung durch "Lifelong Learning". Damit darf nicht erst im höheren Alter begonnen werden. Vielmehr ist die Weiterbildung im mittleren Alter besonders wichtig für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in späteren Jahren,

Abbildung 2

Weiterbildung im europäischen Vergleich 2005

- Arbeitskräfte insgesamt und Ältere, Anteile in Prozent -



* Schweden: Werte für 2004

Anmerkung: Weiterbildung umfasst hier sämtliche Aus- und Erstausbildungen, (ständige) Weiterbildung, betriebliche Ausbildung, Lehre, Ausbildung am Arbeitsplatz, Seminare, Fernunterricht, Abendschule usw. sowie allgemein bildende Kurse.

Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung (AKE); eigene Berechnung (Variable: Education or training received during the previous four weeks)

©IAB

wie die OECD in einer Vergleichsstudie zur Arbeitsmarktsituation Älterer festgestellt hat. Dabei geht es neben dem Erwerb von neuen Kenntnissen und Fertigkeiten auch um den Erhalt der Lernfähigkeit als solcher.

Der Blick auf das Schaubild 2 von Seite 55 zeigt wiederum, dass die nordischen Länder vorn liegen. So stellt sich die Frage: Was ist dort anders als in Deutschland? Weiterbildung gilt in Dänemark, Schweden und Finnland als öffentliche Aufgabe und als zentrales Element der Beschäftigungspolitik. Maßnahmen für Arbeitslose und Beschäftigte werden vom Staat gefördert und (ko-)finanziert (vgl. auch den Artikel von S. 28 ff).

Deshalb ist auch die Bereitschaft der Betriebe wesentlich höher, für Weiterbildung die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Generell tragen die Sozialpartner das System mit, von der Formulierung bis zur Implementation. Weiterbildung ist in viel höherem Maße in Tarifverträgen verankert und geregelt.

Zudem hat man u.a. in Finnland schon bald Bildungskonzepte entwickelt, die speziell auf die Lernfähigkeiten und Lernbedürfnisse Älterer abgestimmt sind – beispielsweise für Arbeitnehmer, die physisch oder psychisch belastende Tätigkeiten nicht mehr ausüben können. Hingegen wird in Deutschland im Wesentlichen nur die Fortbildung von Arbeitslosen durch öffentliche Mittel finanziert. Sie bleibt weitgehend den Betrieben überlassen.

Fazit

Die Diskussion über die Beschäftigung Älterer konzentriert sich häufig auf den Zeitpunkt des Renteneintritts (vgl. auch den Artikel von S. 42 ff). So wurden durch die verschiedenen Varianten der Frühverrentung Anreize zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben geschaffen -z.B.durch die Altersteilzeit (Blockmodell) oder den über die Arbeitslosenversicherung finanzierten Vorruhestand. In den letzten Jahren wurde zwar eine politische Wende zum Abbau dieser (Fehl-)Anreize eingeleitet. Das reicht jedoch nicht aus. Denn die Weichen für die Erwerbsbeteiligung im Alter werden schon lange davor gestellt.

Das Steuer- und Abgabensystem begünstigt in Deutschland nach wie vor den männlichen Alleinverdiener bzw. Hauptverdiener bei Ehepaaren (vgl. auch den Artikel von S. 6 ff). Die entsprechenden Regelungen sollten deshalb auf den Prüfstand gestellt werden, beispielsweise das Ehegattensplitting oder die kostenfreie Mitversicherung eines nichterwerbstätigen Ehepartners in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hapert es noch gewaltig, so dass viele Frauen zugunsten des Berufs ganz auf Kinder verzichten. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland am unteren Ende, was Betreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren betrifft. Und die Öffnungszeiten von Kindergärten und Horten sind oft mit einer Erwerbstätigkeit nicht vereinbar.

Immerhin ist bei der Frauenerwerbstätigkeit ein Aufwärtstrend erkennbar. Anders liegen die Dinge bei der Weiterbildung, wo der Rückstand gegenüber anderen Ländern nach wie vor gravierend ist. Sicher lassen sich Lösungen nicht Eins zu Eins übertragen, auch wenn sie andernorts erfolgreich sind. Jedoch ist Deutschland von einer "Weiterbildungskultur" noch weit entfernt – gerade auch bei Beschäftigten und nicht nur bei Arbeitslosen. Das "Lebenslange Lernen" ist für zu viele immer noch nicht viel mehr als ein Schlagwort.

Die Autoren



Dr. Susanne Kraatz ist Dozentin an der Fachhochschule der BA in Mannheim



Thomas Rhein ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich "Internationale Vergleiche und Europäische Integration" am IAB



Cornelia Sproß ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich "Internationale Vergleiche und Europäische Integration" am IAB.

Für weitere Informationen

susanne.kraatz@arbeitsagentur.de, thomas.rhein@iab.de, cornelia.spross@iab.de

