

DEMOGRAFISCHE FORSCHUNG

AUS ERSTER HAND

EINE GEMEINSAME PUBLIKATION des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung, des Rostocker Zentrums zur Erforschung des Demografischen Wandels, des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB), des Vienna Institute of Demography / Austrian Academy of Sciences und des Wittgenstein Centre for Demography and Global Human Capital.

EDITORIAL

Frauenarbeit

Arbeit ist ein wichtiger Bestandteil der Bevölkerungsforschung. Im 20. Jahrhundert hat die Frauenarbeit in Europa neue Formen angenommen, da Frauen häufiger als Angestellte außerhalb des Hauses oder des Familienbetriebs arbeiteten. Die Entwicklung des Dienstleistungssektors am Ende des Jahrhunderts sowie das wirtschaftliche Umfeld, in dem ein zweites Einkommen oft notwendig wurde, damit Paare einen angemessenen Lebensstandard aufrechterhalten konnten, haben die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ebenfalls gestärkt.

Neue Arbeitsformen und die Tatsache, dass sowohl Männer als auch Frauen arbeiten, haben viele Facetten der Demografie eines Landes verändert. Die Gleichgewichte haben sich verschoben, insbesondere in der Partnerschaft. Eine bessere Gleichstellung der Geschlechter, insbesondere der Beitrag der Männer zur Hausarbeit, wird heute als wichtiger Beitrag zu höheren Geburtenraten gesehen. Arbeiten hat die Verhandlungsmacht der Frauen in der Partnerschaft und die Freiheit, nicht in einer Partnerschaft zu sein, gestärkt.

Die drei hier vorgestellten Texte geben spannende Beispiele für die gesellschaftliche Organisation der Arbeit und Paare in Deutschland heute. Hierzulande scheint die Arbeitsorganisation von Frauen immer noch größtenteils durch ihre Mutterrolle bestimmt zu sein. Trotz eines Aufholprozesses sind Frauen noch weit davon entfernt, in ihrem Leben genauso viel zu arbeiten wie Männer, insbesondere Frauen aus der Arbeiterschicht, die eher zu Hause bleiben, um sich um die Kinder zu kümmern. Die Aufnahme einer dauerhafteren Beschäftigung in der Nähe ihres Zuhauses, aber in Teilzeit, könnte ein Schlüssel zu dieser Organisation sein, die den Frauen mehr Zeit für die Hausarbeit und die Betreuung der Kinder lässt. Der letzte Artikel veranschaulicht die neuen Herausforderungen für Verhandlungen in Partnerschaften und die komplexeren Gleichgewichte des Multikulturalismus.

Éva Beaujouan

Wittgenstein Centre for Demography and Global Human Capital

MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR DEMOGRAFISCHE FORSCHUNG

Ungleich verteilt

Die Lebensarbeitszeit in Deutschland steigt – aber nicht für alle Bevölkerungsgruppen gleich stark

Aktuelle arbeitspolitische Maßnahmen zielen darauf ab, Menschen länger im Arbeitsleben zu halten. Doch nicht alle profitieren gleichermaßen von den Regelungen.

Das Verlängern der Lebensarbeitszeit wird als ein Mittel gesehen, das dabei helfen könnte, die Herausforderungen einer alternden Gesellschaft zu meistern. Wenn alle mehr Zeit ihres Lebens in Arbeit verbringen, zahlen sie auch mehr in die Rentenkasse ein, so die Idee. Ob das gelingt, hängt unter anderem ganz wesentlich davon ab, ob und wie viel die Menschen im letzten Abschnitt ihres Erwerbslebens, also kurz bevor sie das Renteneintrittsalter erreichen, arbeiten. Ein Forscherteam um Christian Dudel vom Max-Planck-Institut für demografische Forschung hat in einer aktuellen Studie die Erwerbstätigkeit in diesem Lebensabschnitt, über die man bisher noch sehr wenig weiß, untersucht.

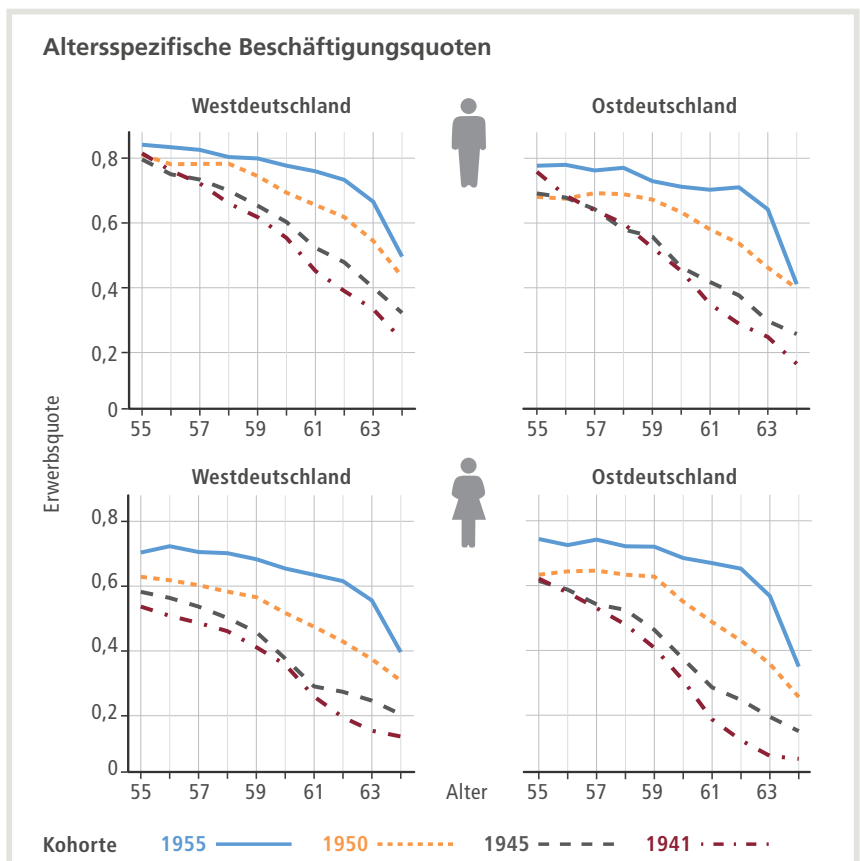


Abb. 1: Altersspezifische Beschäftigungsquoten im Alter von 55 bis 64 Jahren. Insgesamt nimmt die Lebensarbeitszeit von Jahrgang zu Jahrgang zu. Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

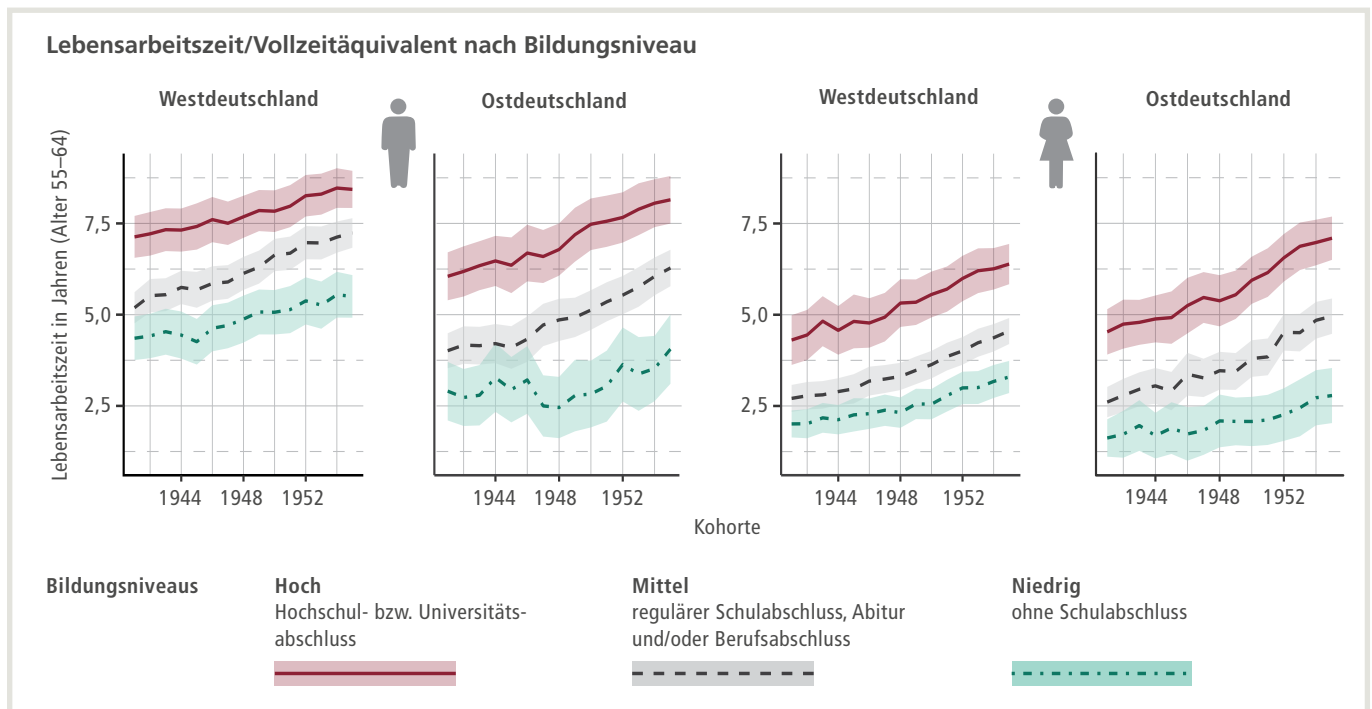


Abb. 2: Wie viel Zeit Menschen im Arbeitsleben verbringen, hängt stark vom Bildungsniveau ab. Besonders schlecht stehen Frauen in Ostdeutschland mit geringem Bildungsniveau da. Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

Viele der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der letzten Jahrzehnte fokussierten sich auf den letzten Abschnitt des Erwerbslebens. Die aktuell gültigen Regelungen und Gesetze zielen vor allem darauf ab, die Menschen länger im Berufsleben zu halten. Lange war aber eher das Gegenteil der Fall: Damals wollte man die älteren Erwerbstätigen dazu bewegen, den Arbeitsmarkt zu verlassen, um Platz für die jüngeren, geburtenstarken Jahrgänge zu schaffen. Um das zu erreichen, gab es Regelungen, die einen frühen Renteneintritt attraktiver machten. Beispielsweise konnte man in Westdeutschland in den 1980er-Jahren im Alter von 58 Jahren aus dem Erwerbsleben aussteigen, zwei Jahre lang Arbeitslosengeld beziehen und dann im Alter von 60 Jahren in Rente gehen. Es war relativ einfach, eine Erwerbsunfähigkeitsrente anerkannt zu bekommen, und diese konnte ohne Abschläge im Alter von 60 Jahren in eine reguläre Altersrente umgewandelt werden. Doch ab den 2000er-Jahren wendete sich das Blatt. Man erkannte, dass die alternde Bevölkerung zu einem großen Problem für das umlagenfinanzierte Rentensystem werden würde. Denn die deutsche Bevölkerung gehört zu den ältesten der Welt. Der Anteil der Bevölkerung, die älter als 67 Jahre ist, wird voraussichtlich von 19 Prozent im Jahr 2018 auf 26 Prozent im Jahr 2040 ansteigen. Gleichzeitig ist mit einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung zu rechnen. Die Maßnahmen, die ergriffen wurden, um diesem Ungleichgewicht zu begegnen, zielten wieder vor allem auf den letzten Abschnitt des Erwerbslebens ab: Das Renteneintrittsalter der Frauen wurde zwischen 2000 und 2009 sukzessive von 60 auf 65 Jahre angehoben, für alle wird das Renteneintrittsalter bis 2031 Stück für Stück von 65 auf 67 Jahre angehoben. Durch eine Reihe von Reformen wurde zudem der Vorruhestand unattraktiver gemacht. Derzeit können Arbeitnehmer, mit wenigen Ausnahmen, erst im Alter von 64 Jahren vorzeitig in Rente gehen und müssen dann Kürzungen der Rentenleistungen in Kauf nehmen.

Die Forscher*innen wollten herausfinden, ob die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen tatsächlich dazu geführt haben, dass die Lebensarbeitszeit ansteigt und die Menschen im höheren Alter mehr arbeiten. Als mindestens ebenso wichtig erachteten sie aber die Frage, ob alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen von den Maßnahmen betroffen sind beziehungsweise davon profitieren. Für ihre Studie nutzten sie Daten des Mikrozensus. Untersucht wurden die Geburtsjahrgänge 1941 bis 1955 und hier die Erwerbsalter von 55 bis 64 Jahren. Ihre Ergebnisse zeigten, dass die Lebensarbeitszeit in allen untersuchten Geburtsjahrgängen in Deutschland stetig zugenommen hat, sowohl bei Männern als auch bei Frauen, in Ost- sowie in Westdeutschland (s. Abb. 1). Dieses Ergebnis passt zu der Entwicklung der Beschäftigungsquoten im höheren Alter. Diese sind, wie andere Studien gezeigt haben, seit dem Jahr 2000 kontinuierlich gestiegen. Schwierig sei allerdings zu unterscheiden, ob dies auf die Reformen oder auf die insgesamt starke Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes zurückzuführen sei, so die Autor*innen. Auch die kontinuierlich steigenden Bildungsabschlüsse könnten einen Einfluss haben. Allerdings zeigt die Studie auch, dass die Unterschiede zwischen verschiedenen sozioökonomischen Gruppen sehr groß sind: So arbeiten zum Beispiel westdeutsche Männer mit hohem Bildungsgrad im Durchschnitt dreimal so viele Jahre wie ostdeutsche Frauen mit einem niedrigen Bildungsgrad (s. Abb. 2). Außerdem steigt die Lebensarbeitszeit bei einigen Gruppen deutlich langsamer als bei anderen. Insbesondere Männer und Frauen in Ostdeutschland mit niedrigem Bildungsniveau würden Gefahr laufen, ins Hintertreffen zu geraten, ebenso wie Männer in Ost und West, die in einfachen Berufen arbeiten oder ungelern sind, schreiben die Wissenschaftler*innen. Auffällig, aber auch erwartbar sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede: Männer arbeiten länger und die Beschäftigungsquoten der Frauen sind durchweg erheblich niedriger.

Ursache dafür ist das deutsche Steuersystem, das das männliche Ernährer-Modell begünstigt. Außerdem ist es für Frauen nach wie vor schwierig, nach Kindererziehungszeiten wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen.

Was Bildung und Berufsqualifikation angeht, stellten die Forscher*innen fest, dass ein höherer Bildungsabschluss und eine höhere Berufsqualifikation mit einer höheren Lebensarbeitszeit einhergeht. Dafür gibt es wahrscheinlich mehrere Gründe: So sind gering qualifizierte Menschen einem höheren Risiko ausgesetzt, arbeitslos zu werden. Dieses Risiko können sie nicht durch einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt ausgleichen, weil der Insider-Outsider-Charakter des deutschen Arbeitsmarktes arbeitslosen älteren Arbeitnehmer*innen die Jobsuche erschwert. Außerdem ist es immer noch üblich, dass Arbeitsverträge mit dem gesetzlichen Rentenalter enden, was es für einige ältere Menschen schwierig macht, länger im gleichen Job zu arbeiten. Ältere Menschen seien zudem manchmal nicht mehr in der Lage, körperlich anstrengenden Berufen nachzugehen. Eine Herausforderung für die Zukunft sei deshalb, Politiken zu initiieren, die ein längeres Erwerbsleben ermöglichen, aber die Ungleichheiten zwischen den verschiedenen Beschäftigungsgruppen nicht vergrößern und die Menschen mit niedriger beruflicher Qualifikation nicht benachteiligen, so die Autor*innen.

Wissenschaftlicher Ansprechpartner:
 Christian Dudel
 Kontakt: dudel@demogr.mpg.de

LITERATUR

Dudel, C., E. Lochinger, S. Klüsener, H. Sulak and M. Myrskylä: The extension of late working life in Germany: trends, inequalities, and the East-West divide. *Demography* 60(2023)4, 1115–1137. DOI: 10.1215/00703370-10850040

Berufspendeln

Die Art des Arbeitsvertrags hat Einfluss auf die durchschnittliche Länge des Arbeitsweges

Menschen in temporärer Beschäftigung haben im Schnitt längere Arbeitswege. Besonders stark betroffen sind Zeitarbeiter*innen.

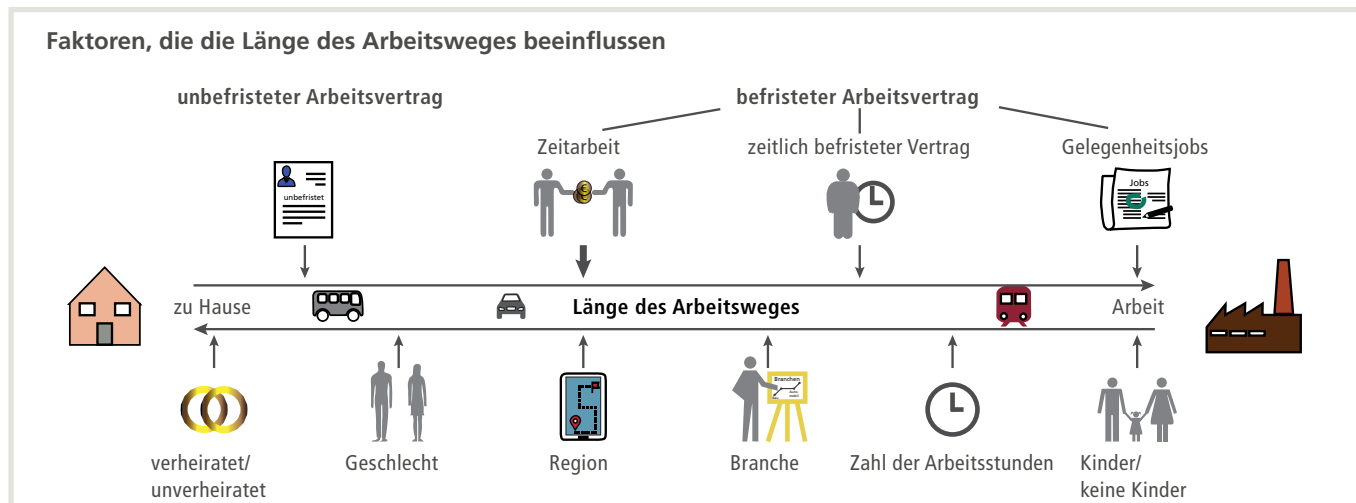


Abb. 1: Die Länge des Arbeitsweges hängt von vielen Faktoren ab. Ein entscheidender Faktor ist die Art des Arbeitsvertrages.

Temporäre Beschäftigungsformen, wie Befristung oder Zeitarbeit, sind ein Charakteristikum westlicher Arbeitsmärkte. Im Durchschnitt haben über alle 27 EU-Mitgliedsstaaten hinweg fast elf Prozent der abhängig Beschäftigten temporäre Jobs. Sowohl das Fehlen eines unbefristeten Vertrags als auch lange Pendelwege wirken sich negativ für die Beschäftigten aus. Studien haben beispielsweise gezeigt, dass längere Arbeitswege mit mehr Stress, geringerem Wohlbefinden und einer geringeren Arbeitszufriedenheit einhergehen. Diese Faktoren spielen Studien zufolge für die Menschen eine so wichtige Rolle, dass sie für einen kürzeren Arbeitsweg auch finanzielle Einbußen in Kauf nehmen würden.

Ob Menschen tatsächlich bereit sind, längere Arbeitswege in Kauf zu nehmen, hängt von einer Vielzahl an Faktoren ab. So spielen Geschlecht, Kinder, Wohnregion, ob jemand in Teilzeit arbeitet oder eine*n Partner*in hat, eine Rolle (s. Abb. 1). Darüber hinaus scheint die Art der Arbeitsverträge entscheidend zu sein. Für temporär Beschäftigte lohnt es sich aufgrund der unsicheren und kurzfristigeren Beschäftigungsperspektive weniger, für einen neuen Job umzuziehen, sodass bei ihnen von längeren Pendelwegen auszugehen ist. Gut erforscht sind diese Zusammenhänge aber bisher noch nicht, eine Lücke, die nun ein Team aus Forscher*innen rund um Inga Laß vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung ein Stück weit geschlossen hat.

Für ihre Studie verglichen die Forscher*innen Daten aus Deutschland und Australien. Die Daten für Deutschland lieferte das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), die für Australien der Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey (HILDA Survey). Die verwendete Stichprobe beschränkte sich auf Erwerbstätige im Alter zwischen 18 und 64 Jahren. Daraus ergab sich eine Stichprobe von 44.806 Erwerbstätigen im SOEP und 22.158 Erwerbstätigen im HILDA Survey. Das Besondere an der Studie sind die angewandten längsschnittlichen Analysemethoden. Bei Längsschnittanalysen werden Daten zu den einzelnen Personen nicht nur zu einem einzigen Messzeitpunkt, sondern über einen längeren Zeitraum erfasst. So war es möglich, den kausalen Effekt der Beschäftigungsform auf die Länge des Pendelweges genauer zu bestimmen. Um sich ein detaillierteres Bild machen zu können, schauten die Autor*innen sich zudem nicht nur die Unterschiede zwischen unbefristeter und temporärer Anstellung allgemein an, sondern unterschieden bei den temporären Arbeitsverträgen auch noch zwischen drei Kategorien: befristete Verträge, Zeitarbeit und – für Australien – Gelegenheitsarbeit.

Die Wissenschaftler*innen fanden heraus, dass in Deutschland alle Formen temporärer Beschäftigung mit längeren Arbeitswegen einhergehen. Anders in Australien: Hier ist nur die Zeitarbeit mit längeren Pendelzeiten verbunden; die Pendelzeiten bei den anderen temporären Beschäftigungsformen ähneln denen von Personen

mit unbefristeter Festanstellung. Hierfür haben die Forscher*innen folgende mögliche Erklärung: In Australien können befristete Verträge längere Laufzeiten haben als in Deutschland und sind daher möglicherweise mit einer größeren wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit verbunden, was wiederum dazu führen könnte, dass australische Arbeitnehmer*innen mit befristeten Verträgen eher dazu neigen, näher an ihren Arbeitsplatz zu ziehen. Zu längeren Arbeitswegen führt in beiden Ländern vor allem die Zeitarbeit. Menschen mit einem Zeitarbeitsvertrag haben im Schnitt fünf bis 17 Prozent längere Arbeitswege. Dieser starke Zusammenhang ließe sich dadurch erklären, so die Forscher*innen, dass Zeitarbeitende einer besonders hohen Arbeitsplatzunsicherheit und häufig wechselnden Arbeitsorten ausgesetzt sind, sodass ein Umzug näher an den Arbeitsplatz in den meisten Fällen nicht praktikabel sei. Bei befristeten Verträgen ist der Unterschied in der Länge des Pendelns zur Dauerbeschäftigung geringer als bei der Zeitarbeit: In Australien gibt es keinen Unterschied, in Deutschland müssen befristet beschäftigte Männer im Durchschnitt sechs Prozent und Frauen knapp vier Prozent mehr Strecke zur Arbeit zurücklegen. Die kürzesten Arbeitswege haben australische Gelegenheitsjobber, was damit zusammenhängen könnte, dass Gelegenheitsjobs häufig nicht attraktiv genug sind, um dafür lange Arbeitswege in Kauf zu nehmen. Außerdem sind Gelegenheitsjobs häufig eher in der näheren Umgebung verfügbar. Insgesamt deuten die Ergebnisse der Studie darauf hin, dass es keinen allgemeinen Effekt temporärer Beschäftigung auf die Länge des Arbeitsweges gibt. Vielmehr variiert der Zusammenhang erheblich je nach Beschäftigungsart und Länderkontext. Ein besonderes Augenmerk gelte jedoch den Zeitarbeitenden, so die Autor*innen. Temporäre Arbeitsverträge sind im Schnitt schlechter bezahlt und die Arbeitsplätze weniger sicher. Wenn sie dazu noch längere Arbeitswege in Kauf nehmen müssten, kumulierten sich bei diesen Arbeitnehmer*innen die Nachteile des Jobs, wie erhöhter Stress und vermindertes Wohlbefinden, neben der ohnehin schon schlechteren Bezahlung.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Inga Laß
 Kontakt: ✉ Inga.Lass@bib.bund.de

LITERATUR

Laß, I., T. Skora, H. Rüger, M. Wooden and M. Bujard: Does temporary employment increase length of commuting? Longitudinal evidence from Australia and Germany. Transportation [First published online: 25 February 2023]. DOI: 10.1007/s11116-023-10374-4

Geringeres Wohlbefinden in interethnischen Ehen

Eingewanderte in Ehe mit Einheimischen haben eine geringe Lebenszufriedenheit

Eine geringe Lebenszufriedenheit von Eingewanderten in interethnischen Ehen hängt vermutlich eng mit Lebensphasen zusammen, in denen ethnische Unterschiede in der Paarbeziehung schwerer zu bewältigen sind.

Interethnische Ehen werden häufiger geschieden als Ehen von Eingewanderten der gleichen Herkunft. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass Eingewanderte in dieser Ehekonstellation weniger zufrieden sind als Eingewanderte, die jemanden aus dem gleichen Herkunftsland geheiratet haben. Ob das tatsächlich so ist, hat Annegret Gawron von der Universität Rostock gemeinsam mit einer Kollegin untersucht.

In der Forschung gibt es zwei widersprüchliche Hypothesen bezüglich des Zusammenhangs zwischen interethnischen Ehen und dem Wohlbefinden von Eingewanderten. Einerseits werden interethnische Ehen als Indikator für die soziale Integration von Eingewanderten angesehen. Denn aus mehreren Studien weiß man, dass Eingewanderte, die mit Personen ohne Migrationshintergrund verheiratet sind, im Schnitt gebildeter, wohlhabender und kulturell integrierter sind als Eingewanderte, deren Ehepartner*innen aus dem gleichen Herkunftsland kommen. Andererseits sind die Trennungs- und Scheidungsraten bei interethnischen Ehen höher als bei Ehen von Menschen aus dem gleichen Herkunftsland. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass interethnische Ehen konfliktreicher sind und infolgedessen mit einem geringeren Wohlbefinden der Eingewanderten verbunden sind. Die beiden Forscherinnen vertreten die These, dass das Wohlbefinden stark davon abhängt, in welcher Lebensphase sich das Paar befindet. Eine frühere qualitative Studie zum psychosozialen Wohlbefinden von interethnischen Paaren habe gezeigt, dass die Herausforderung, ethnische Unterschiede zu bewältigen, im Laufe des Familienlebens nicht gleich bleibt. Deswegen entschieden die Forscherinnen, das Wohlbefinden in verschiedenen Phasen des Familienlebensverlaufs zu untersuchen.

Für ihre Studie nutzten sie Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), einer jährlich durchgeführten Panelstudie, bei der seit 1984 Umfragen in Haushalten in Westdeutschland und ab 1990 auch in Haushalten in Ostdeutschland durchgeführt werden. Die Mehrheit der untersuchten Eingewanderten kommt aus Osteuropa (Polen, Ungarn, Tschechien, Slowenien, Litauen, Slowakei, Kroatien, Bulgarien und Rumänien; insgesamt 24,3 Prozent). Darauf folgen zahlenmäßig Eingewanderte aus der Türkei (19,7 Prozent) und Südeuropa (Italien, Griechenland, Spanien und Portugal; insgesamt 15,8 Prozent).

Die Wissenschaftlerinnen fanden heraus, dass die Zufriedenheit von Eingewanderten in einer interethnischen Ehe während der Kindererziehung besonders niedrig ist (s. Abb. 1). Ihre Lebenszufriedenheit nimmt jedoch mit zunehmendem Alter zu und lässt sich schließlich nicht mehr von der Lebenszufriedenheit von Eingewanderten, die eine Person aus demselben Herkunftsland geheiratet haben, unterscheiden.

In einer interethnischen Ehe zu leben, wirke sich also nicht auf lange Sicht negativ auf die Lebenszufriedenheit von Eingewanderten aus, könne aber Auswirkungen auf die Stabilität einer Ehe in bestimmten Lebensphasen haben, so die Autorinnen. Ihre Ergebnisse würden darauf hindeuten, dass in Lebensphasen, in denen Partner*innen Entscheidungen stärker miteinander verhandeln müssen, wie zum Beispiel bei der Kindererziehung, ethnische Unterschiede zu größeren Konflikten und einer geringeren Lebenszufriedenheit führen könnten. Die Studie zeige, dass soziale Integration herausfordernd sein kann.

Ihre Studie werfe einige Fragen auf, die weiter untersucht werden müssten, schreiben die Autorinnen weiter. So könne man zum Beispiel in einiger Zeit, mit einer wachsenden Zahl an Eingewanderten, untersuchen, ob sich Unterschiede je nach Herkunftsländern zeigen. Interessant könne es auch sein, herauszufinden, ob Ehen, in der beide Seiten aus dem gleichen Herkunftsland stammen und von denen man weiß, dass sie seltener geschieden werden, tatsächlich glücklicher sind, oder ob soziale oder materielle Gründe eine Trennung verhindern. Ebenfalls interessant könne es sein, die Zufriedenheit der deutschen Partner*innen zu betrachten, da zu Beziehungen in der Regel zwei Partner*innen gehören.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Annegret Gawron
Kontakt: ✉ annegret.gawron@uni-rostock.de

LITERATUR

Gawron, A. and S. Carol: Immigrants' life satisfaction in intermarriages with natives: a family life course perspective. *International Migration Review* 57(2023)3, 1069–1098. DOI: 10.1177/01979183221133320

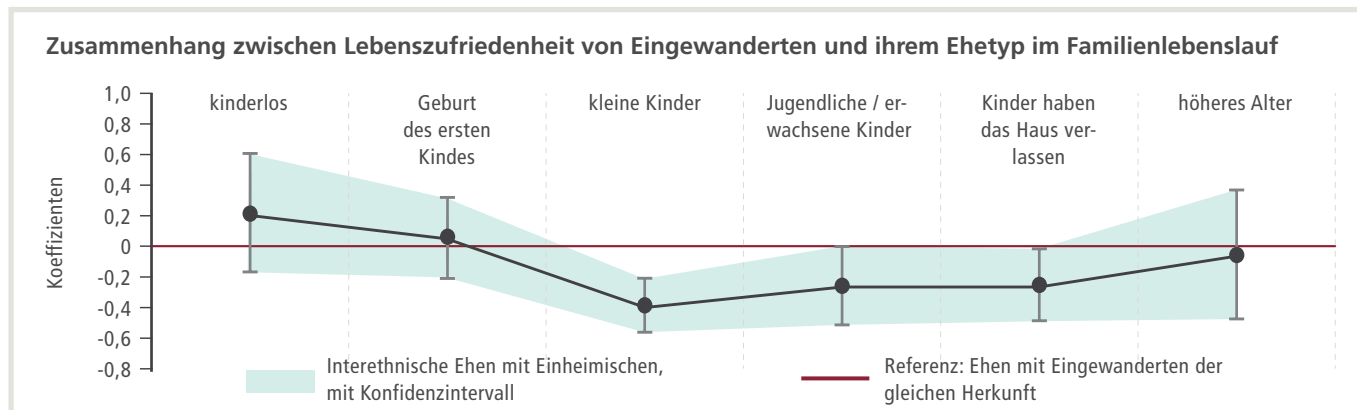


Abb. 1: Es scheint einen eindeutigen Zusammenhang zwischen den verschiedenen Familienphasen, dem Ehetyt und der Lebenszufriedenheit von Eingewanderten zu geben. Quelle: SOEP, eigene Berechnungen