Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen

8. Jahrgang
Ausgabe 3/2008
ISSN 1617 - 1799

Journal für Generationengerechtigkeit

Thema:
Junge Generation unter Druck?

Dokumentation des Symposiums "Flexibilisierung der Rushhour des Lebens - Diversität der Lebensläufe im internationalen Vergleich" in Berlin vom 4.-6.7.2008

Das Symposium wurde unterstützt von:

VolkswagenStiftung

Robert Bosch Stiftung

HANIEL STIFTUNG

BIONADE

Inhaltsverzeichnis

Thema: Junge Generation unter Druck?

Editorial 3

Symposiumsdokumentation

Die ‚rush hour' des Lebens und die Bedeutung der Familienarbeit und ihrer Aufteilung 4
von Harald Lothaller

Unsicherheiten und Belastungen in frühen Lebensphasen als Herausforderung für die Gestaltung einer lebenslauforientierten, nachhaltigen Sozialpolitik 8
von Prof. Dr. Ute Klammer

Mutterschaft im höheren Alter: Eine überfällige Revolution? 13
von Dr. Tomáš Sobotka

Der lange Weg in die Selbstständigkeit 18
von Prof. Dr. Pasqualina Perrig-Chiello

Globalisierung, wachsende Unsicherheit und der Wandel der Arbeitsmarktsituation von Berufsanfängern in modernen Gesellschaften 21
von Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld

Veränderungen im Wohlfahrtsstaat: ungleiche Lebensstandards und -chancen der verschiedenen Kohorten 27
von Prof. Dr. Louis Chauvel

Altersgruppen und Generationen – Konfliktlinien und Integrationspotential 34
von Prof. Dr. Martin Kohli

Beiträge zum 4. Generationengerechtigkeits-Preis

Preisverleihung des 4. Generationen-gerechtigkeits-Preises 39

Die prekäre Generation – Zur Benachteiligung der jungen Generation auf dem Arbeitsmarkt 40
von Wolfgang Gründinger

Altersdiskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlung von Jung und Alt in der Arbeitswelt aus juristischer Sicht 42
von Dr. Felipe Temming

‚Generation P' – Ungleichbehandlung von Jung und Alt in der Arbeitswelt 46
von Andrea Heubach, Andreas Kolbe, Sven Osterberg, Dennis Räther

Rezensionen 49

Martin Kronauer / Gudrun Linne (Hg.): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität* 49

Angelika Tölke, Karsten Hank (Hg.): *Männer Das „vernachlässigte" Geschlecht in der Familienforschung* 50

Christiane Dienel (Hg.): *Abwanderung, Geburten-rückgang und regionale Entwicklung. Ursachen und Folgen des Bevölkerungsrückgangs in Ostdeutschland* 53

Mitteilungen 54

Ein Ombudsmann für zukünftige Generationen in Ungarn 54

Parlamentarische Anhörung zum Generationengerechtigkeitsgesetz in Deutschland 55

Call for Papers: A Young Generation Under Pressure? 55

Sachspenden gesucht 55

Demografie-Preis für Nachwuchswissenschaftler 2008/2009 56

Neu im Beirat der SRzG: Louis Chauvel 56

Personalien 56

Impressum 59

Mitgliedsantrag 60

Das Papier, auf dem das *Journal für Generationengerechtigkeit* gedruckt wird, ist zertifiziert mit dem Blauen Umweltengel (siehe Impressum).

Editorial

Dieses Heft nimmt die junge Generation aus zwei Perspektiven in den Blick: Zeit- und Geldknappheit. Obwohl die Lebenserwartung kontinuierlich steigt, klagen viele Menschen darüber, immer weniger Zeit zu haben. Dies gilt speziell für die ‚rush hour' des Lebens, also den Lebensabschnitt zwischen den Mittzwanzigern und den späten Dreißigern, in dem Personen beiderlei Geschlechts gleichzeitig die Anforderungen von Beruf/Karriere und Familiengründung bewältigen sollen. In Bezug auf die finanzielle Situation deutet vieles darauf hin, dass die Kohorten, die heute im jungen Erwachsenenalter sind, im Verlauf ihres Berufslebens nicht mehr dieselben Einkommenszuwächse zu erwarten haben wie ihre Vorgängergeneration. Dies hat wiederum Auswirkungen auf ihre reproduktiven Entscheidungen. Die SRzG richtete zu diesem Themenkomplex ein Symposium vom 4. bis 6. Juli 2008 im WannseeForum in Berlin aus. Die Veranstaltung wurde von der VolkswagenStiftung, der Robert Bosch Stiftung und der Haniel Stiftung finanziell sowie von Bionade mit Freigetränken gefördert. Geladen waren sowohl etablierte Lehrstuhlinhaber als auch junge Nachwuchswissenschaftler. Die Beiträge der Tagung sind in dieser Ausgabe dokumentiert.

Den Beginn macht Harald Lothaller (Universität Graz), der in seinem Beitrag einleitend einen kurzen Überblick über das so genannte Phänomen der ‚rush hour' des Lebens gibt. Basierend auf den Daten aus mehreren europäischen Staaten präsentiert er Statistiken über die Zeit, die für verschiedene Aufgaben verwendet wird, und über die Aufteilung dieser Aufgaben bei Doppelverdiener-Paaren mit kleinen Kindern. Der zweite Hauptartikel, verfasst von Prof. Dr. Ute Klammer (Universität Duisburg-Essen), beschäftigt sich mit der ungesicherten Arbeitsmarkteinbindung der jungen Generation, die gerade während der ‚rush hour' des Lebens einen großen Einfluss auf die Entscheidung zur Familiengründung hat. Klammer diskutiert auch Ansätze für eine lebenslauforientierte und nachhaltige Sozialpolitik, die den Belastungen entgegensteuern soll. Dr. Tomáš Sobotka (Institut für Demographie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften) konzentriert sich in seinem Artikel auf die späte Mutterschaft als einen Weg, um die ‚rush hour' des Lebens zu entzerren. Er zeigt auf, dass vor allem für höher qualifizierte Frauen das Verschieben der Schwangerschaft auf einen späteren Zeitpunkt zunehmend zur präferierten Option wird. Der Beitrag bespricht deshalb auch die Maßnahmen, auf die die Politik zur Unterstützung von (späten) Schwangerschaften setzen könnte. Prof. Dr. Pasqualina Perrig-Chiello (Universität Bern) beschäftigt sich in ihrem Beitrag mit den Gründen für den immer späteren Auszug junger Erwachsener aus dem Elternhaus. Zu den Gründen gehören ihrer Meinung nach einerseits längere Ausbildungszeiten und ein erschwerter beruflicher Einsteig, andererseits auch die familialen und sozialen Strukturen des Elternhauses. Der zweite Teil analysiert dann die Einflussfaktoren, die eine verzögerte Familiengründung begünstigen. Der Artikel von Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld (Universität Bamberg) konzentriert sich auf die Arbeitsmarktsituation von jungen Berufseinsteigern. Er kommt dabei zu dem Schluss, dass diese Gruppe zu den ‚Verlierern' der Globalisierung gehört. Der Beitrag von Prof. Dr. Louis Chauvel (Sciences Po, Paris) dreht sich um die Einkommensverhältnisse verschiedener Kohorten in Frankreich. Im Jahr 1977 verdiente ein Dreißigjähriger im Durchschnitt 15 Prozent weniger als ein Fünfzigjähriger, heute verdient er 40 Prozent weniger. Chauvel analysiert, dass korporatistische Wohlfahrtsstaaten (zu denen auch Deutschland gehört) die institutionalisierten Besitzstände der eingesessenen Arbeitnehmerschaft auch bei zunehmender internationaler Konkurrenz schützten - auf Kosten der Jungen, die dies letztlich finanzieren. Lange war umstritten, ob jüngere Kohorten den erschwerten Berufseinstieg (Praktikaschleifen, Zeitverträge, vermehrte Phasen von Arbeitslosigkeit) in ihren späteren Lebensabschnitten wieder aufholen werden, so dass sich am Ende ihres Lebens ihr Lebenszeiteinkommen nicht mehr von dem früherer Kohorten unterscheidet. Chauvel rechnet nun vor, dass die ‚Narben' im Lebenslauf keineswegs wieder verheilen. Der nächste Artikel, verfasst von Prof. Dr. Martin Kohli (European University Institute), hinterfragt, ob es wirklich einen Bruch zwischen den Generationen gibt. Kohli untersucht, ob und wie sich diese mögliche Bruchlinie manifestiert und welche Institutionen als Mediatoren zwischen den einzelnen Generationen wirken.

Der zweite Schwerpunkt dieses Heftes ist die Ungleichbehandlung von Jung und Alt in der Arbeitswelt. Hierzu schrieb die SRzG den Generationengerechtigkeits-Preis 2007/2008 aus, der von der Stiftung Apfelbaum finanziert und auch von ihr angeregt wurde. Preisträger Wolfgang Gründinger stellt heraus, dass es zur Zeit ein gigantisches Jugenddiskriminierungsprogramm im Arbeitsrecht inklusive der Tarifverträge gibt. Völlig anachronistisch sei es, dass Ältere für gleiche Leistung wie Jüngere in den meisten Betrieben mehr Geld, mehr Urlaub und mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust bekommen. Mit der Altersdiskriminierung im Erwerbsleben beschäftigt sich auch der juristische Beitrag von Preisträger Felipe Temming. Der letzte abgedruckte Preisbeitrag stammt von Andrea Heubach, Sven Osterberg, Andreas Kolbe und Dennis Räther. Sie setzen sich fundiert mit der Frage nach einer gerechten Entlohnung auseinander.

Mit diesem Heft greift die SRzG Themen auf, die bisher in der öffentlichen Diskussion vernachlässigt werden. So ist die zunehmende Spreizung der Einkommen zwischen Alt und Jung in Tarifverhandlungen oder Parteiprogrammen bisher kein Thema. Wie die Einkommen von jungen und alten Arbeitnehmern auseinanderdriften zeigt aber ein Beispiel ganz exemplarisch: Die Abschaffung des Senioritätsprinzips im Bereich der Professoren-Vergütungen zum 1.1.2005. Dies war an sich richtig, führt jedoch nach heutiger Rechtslage dazu, dass die Einkommen der Generationen auseinanderdriften. Ein nach dem 1.1.2005 im Rahmen der W-Besoldung berufener Professor erleidet dadurch einen Lebenseinkommensverlust von bis zu 400.000 € gegenüber seinem kurz vorher im Rahmen der C-Besoldung berufenen Kollegen. Ältere bekommen im öffentlichen Dienst, wie in vielen Branchen der Privatwirtschaft, mehr Lohn, genießen einen deutlich besseren Kündigungsschutz, haben mehr Urlaub und müssen weniger Arbeitsstunden pro Woche leisten als ihre jüngeren Kollegen, obwohl alle die gleiche Arbeit erledigen. Das ist nicht gerecht gegenüber den Jungen, die sich eine eigene Existenz aufbauen müssen, die vielleicht eine Familie gründen wollen und die Perspektiven für ihr Leben brauchen.

Ihr
Dr. Dr. Jörg
Tremmel
Chefredakteur

Die ‚rush hour' des Lebens und die Bedeutung der Familienarbeit und ihrer Aufteilung

von Harald Lothaller

Abstract: Der Artikel gibt einleitend einen kurzen Überblick über das so genannte Phänomen der ‚rush hour' des Lebens. Gemeint ist damit der Lebensabschnitt, wenn Personen gleichzeitig ins Berufsleben einsteigen und eine Familie gründen, und daher auch gleichzeitig mit den Anforderungen aus verschiedensten Lebensbereichen, wie eben der Familie und dem Beruf, konfrontiert werden. Der Artikel fokussiert danach auf das Thema der Familienarbeit als wichtigem Bereich des täglichen Lebens einer Person, die sich in der ‚rush hour' des Lebens befindet. Basierend auf den Daten aus mehreren europäischen Staaten werden Informationen über die Zeit, die für verschiedene Aufgaben verwendet wird, und über die Aufteilung dieser Aufgaben bei Doppelverdiener-Paaren mit kleinen Kindern, präsentiert. Schließlich werden jene Faktoren diskutiert, die zu einer mehr oder weniger (un)ausgeglichenen Aufteilung von Familienarbeit zwischen den beiden Geschlechtern beitragen und, auf einem allgemeineren Niveau, Ausgangspunkt für Strategien sein können, um die ‚rush hour' des Lebens zu erleichtern.

Was ist die ‚rush hour' des Lebens?

Während des letzten Jahrzehnts manifestierte sich ein neuer Begriff sowohl in politischen als auch in wissenschaftlichen Diskussionen – die ‚rush hour' des Lebens.[1] Doch was ist damit gemeint? Beschreibt hier nicht lediglich ein neuer Begriff ein altes Phänomen? Ich behaupte, dass dem nicht so ist – zumindest nicht zur Gänze. Natürlich hat es auch in früheren Tagen schon lebenslaufbedingte Stressfaktoren und Lebensphasen mit allerlei Schwierigkeiten für die Menschen gegeben. Aber ich werde versuchen zu definieren, was die ‚rush hour' des Lebens ist, und dadurch zu erklären, wieso es sich nicht nur um einen neuen Begriff handelt, sondern um ein neues Phänomen, das Ende des 20. Jahrhunderts aufgetaucht ist – und uns auch in der Zukunft beschäftigen wird. Ein Indiz dafür ist, dass sich auch der Siebente Familienbericht,[2] erstellt von einer Gruppe bekannter Experten im Bereich der Familienforschung und -politik und in Auftrag gegeben von der Deutschen Bundesregierung, mit der ‚rush hour' des Lebens beschäftigt und die Bedeutung dieses Phänomens, sowohl für die betroffenen Personen als auch auf gesellschaftlicher Ebene, unterstreicht.

Wir erreichen jeden Lebensabschnitt als Neuling.
/ François Duc de La Rochefoucauld /

In sehr einfachen Worten kann man sagen, dass Individuen drei Lebensabschnitte durchlaufen: am Anfang werden sie geboren, wachsen heran, gehen in die Schule und werden ausgebildet. Dann steigen sie ins Berufsleben ein und machen Karriere und/oder gründen eine Familie. Am Ende gehen sie in Pension und eines Tages sterben sie.

Bei einem historischen Vergleich können wir drei Dinge feststellen: Erstens stieg in den letzten Jahrzehnten die durchschnittliche Ausbildungsdauer an[3] mit der Auswirkung, dass immer mehr Personen eine höhere (und deshalb längere) Ausbildung vorzuweisen haben.[4] Zweitens betraten mehr und mehr Frauen den Arbeitsmarkt und frühere traditionelle Aufgabenteilungen (d.h. Männer als Ernährer der Familie und Frauen, die sich um die Familienangelegenheiten kümmern) sind dadurch überholt.[5] Drittens stieg die Lebenserwartung.[6] Als Folge davon dauert es länger bis Individuen den ersten Lebensabschnitt beenden, während sie später mehr Zeit haben, um den dritten Lebensabschnitt zu genießen. Dazwischen befindet sich jedoch eine verkürzte Zeitperiode, in der man mit vielerlei Belastungen zurechtkommen muss und die teilweise unumkehrbare Auswirkungen hat: Wer bis Anfang Vierzig noch keine Kinder hat, bleibt in der Regel gänzlich kinderlos. Wer bis dahin nicht ins Berufsleben eingestiegen ist, wird in diesem Kontext vieles nicht mehr aufholen können.

Deshalb definiere ich die ‚rush hour' des Lebens als den *bestimmten Lebensabschnitt zwischen den Mittzwanzigern und den späten Dreißigern, in dem Personen beiderlei Geschlechts, die gerade ihre (höhere) Ausbildung beendet haben, sowohl ins Berufsleben einsteigen als auch eine Familie gründen und daher gleichzeitig die Anforderungen von Beruf/Karriere und Familie bewältigen müssen, und der in verschiedener Hinsicht eine entscheidende Rolle für den Rest ihres Lebens spielt.*

Auch frühere Generationen mussten mit ähnlichen Problemen fertig werden. Durch das frühere Ende des ersten Lebensabschnitts hatte man aber vermutlich weniger Zeitdruck dabei, ins Berufsleben einzusteigen und eine Familie zu gründen, oder eventuell sogar ausreichend Zeit, um das eine nach dem anderen zu tun. Außerdem waren die Aufgabenbereiche im Sinne traditioneller Geschlechterrollen eher noch stärker zwischen den Geschlechtern aufgeteilt. Dementsprechend waren Frauen eher mit familiären Verpflichtungen beschäftigt und Männer verfolgten eher ihre Karriere, aber nicht beides zugleich von beiden Partnern. Ich wage zu behaupten, dass die ‚rush hour' des Lebens, so wie sie aktuell zu beobachten ist, ein neues Phänomen ist, da sich die Situation in diesem Lebensabschnitt für die gegenwärtige Generation anders darstellt als für frühere Generationen. Gleichwohl dürfen wir nicht übersehen, dass es auch heutzutage Personen gibt, die keine höhere sekundäre oder tertiäre Ausbildung haben und relativ jung in den Arbeitsmarkt eintreten. Folgerichtig durchläuft also nicht jeder Person der gegenwärtigen Generation eine ‚rush hour' des Lebens. Die Anzahl von höher gebildeten Menschen steigt allerdings allgemein an[7] und die Gruppe jener Personen, die die ‚rush hour' des Lebens durchmachen, wird damit immer größer.

Wieso sollen wir uns mit der ‚rush hour' des Lebens befassen?

Niemand würde abstreiten, dass es schon immer harte Zeiten im Leben eines jeden gegeben hat und frühere Generationen mit entscheidenden historischen Ereignissen umzugehen hatten. Der Grund, wieso wir die Wichtigkeit dieses Phänomens hervorheben, ist, dass sich hier die Konsequenzen der Situation eines Individuums bzw. eines Paares nicht auf die betroffenen Personen allein beschränken, sondern sich schnell und häufig auf ein gesellschaftliches Niveau ausweiten. Dieser Umstand lässt sich zum Beispiel an kinderbezogenen Indikatoren wie der Fertilitätsrate oder dem Alter von Frauen bei der Erstgeburt zeigen. Die Entscheidung, ob und wann man ein Kind bekommt, obliegt hauptsächlich dem Paar. Es ist eine Entscheidung, die im zweiten Lebensabschnitt getroffen werden muss und die sehr eng mit dem Abschluss der Ausbildung und mit den Berufen/Karrieren der potenziellen Eltern verbunden ist. Damit sind wir nun mitten drinnen im Thema der ‚rush hour' des Lebens bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Rückgang der Fertilitätsrate stellt in den meisten westlichen und anderen Industriestaaten ein ernstes Problem für diese Gesellschaften dar: vom Mangel an jungen Arbeitskräften in naher Zukunft bis hin zu einem Anstieg des Altenquotienten und dem daraus resultierenden Problem der Finanzierung sozialer Leistungen.[8] Seit 2000 liegt in jedem der EU-Staaten die

Gesamtfertilitätsrate konstant unter dem Ersatzniveau von 2.1 Kindern pro Frau.[9]
Ein Konzept, das in Diskussionen über soziale Trends, Geburtsraten oder Strategien für die Zukunft häufig herangezogen wird, ist die so genannte ‚work/life balance'. Dieser Begriff wurde in den letzten 25 Jahren geprägt und ist inzwischen allgemein gebräuchlich. Der Begriff ‚work/life balance' suggeriert jedoch, dass der Beruf etwas anderes als das Leben sei. Daher werde ich das Konzept zwar verwenden, es aber ‚life-domains balance' nennen, da Beruf, Familie und Partnerschaft, Ausbildung, Freizeit etc. verschiedene Lebensbereiche darstellen, die in einem ausgewogenen Verhältnis miteinander in Einklang gebracht werden müssen. Gerade in einer Lebensphase, in der zwei große Lebensbereiche wie Beruf und Familie entscheidenden Veränderungen unterliegen, also in der ‚rush hour' des Lebens, scheint es unumgänglich diese Bereiche in Balance zu halten.

Die Aufteilung der Familienarbeit

Familienarbeit wird definiert als „unpaid work done to maintain family members and/or a home"[10]. Abbildung 1 zeigt die typischen Bereiche der Familienarbeit wie Hausarbeit (z.B. Putzen, Kochen), Kinderbetreuung (z.B. Wickeln, Hausaufgabenbetreuung), Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten (z.B. Gartenarbeit, Auswechseln von Glühbirnen), Altenpflege oder Betreuung von anderen pflegebedürftigen Angehörigen, emotionale Arbeit (z.B. seelischer Beistand für andere Familienmitglieder) sowie Managementaufgaben (z.B. Organisation, finanzielle Erledigungen).
Verschiedene Studien zeigen, dass die Aufteilung von Familienarbeit zwischen den Partnern von großer Bedeutung dafür ist, inwieweit Personen das Gefühl haben, mit verschiedenen positiven oder – vor allem in Fällen von unausgeglichenen Lebensbereichen und erdrückenden Anforderungen – negativen Konsequenzen ihrer Situation konfrontiert zu sein. Sie zeigen außerdem, dass Frauen trotz ihrer steigenden Teilnahme am Arbeitsmarkt während der letzten Jahrzehnte und trotz der Entwicklung der Geschlechterrollen von Frau und Mann hin zur Gleichstellung einen Großteil der Familienarbeit erledigen.[11]

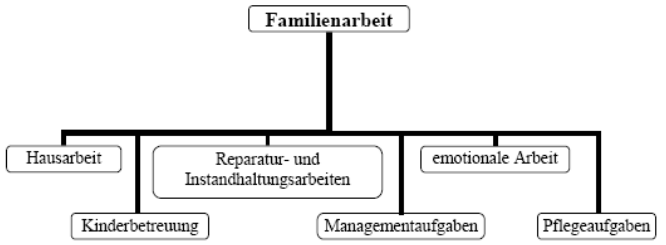


Abbildung 1: Bereiche der Familienarbeit

Familienarbeit und ihre Aufteilung zwischen den beiden Partnern ist somit ein wichtiger Aspekt hinsichtlich der life-domains balance. Je mehr Zeit man für die Familienarbeit aufwendet bzw. je größer der Anteil an der Erledigung von Familienarbeit ist, desto mehr beeinträchtigt die Familie den Beruf – und führt damit zu einem Ungleichgewicht zwischen den beiden Lebensbereichen. Dies geht einher mit negativen Konsequenzen sowohl im beeinflussten Lebensbereich als auch für die Person selbst, zum Beispiel in Form von höherem erlebtem Stress, geringerer Zufriedenheit bzw. geringerem individuellem Wohlbefinden.[12] Vor allem in der ‚rush hour' des Lebens, in der es sehr wahrscheinlich ist, dass Konflikte zwischen den beiden Lebensbereichen Familie und Beruf auftreten, ist es von großer Bedeutung, wie Paare mit den familiären Anforderungen umgehen und diese untereinander aufteilen. Gelingt es den Paaren eine zufriedenstellende Lösung zu finden, könnte dies einen maßgeblichen Teil ihrer Strategien zur Erleichterung der ‚rush hour' des Lebens ausmachen.

Einige empirische Ergebnisse

Die folgenden Ergebnisse basieren auf Daten eines europäischen Projekts,[13] bei dem eine umfangreiche Befragung von mehr als 3000 Personen aus acht Ländern durchgeführt wurde. In allen Fällen mussten jeweils beide Partner teilnehmen, so dass wir zwei voneinander unabhängige Standpunkte zur selben Familiensituation für unsere Analyse zur Verfügung hatten. Alle Teilnehmer mussten berufstätig (das Minimum lag bei 15 Stunden pro Woche) und Eltern von mindestens einem Kind im Vorschulalter sein.[14] Zu erwähnen ist, dass es sich auf Grund der Kriterien für die Teilnahme und der Merkmale und Ziele des Projekts bei der vorliegenden Stichprobe um eine anfallende Stichprobe handelt. Allerdings befinden sich die Personen, die befragt wurden, sehr wahrscheinlich genau in ihrer ‚rush hour' des Lebens – was einerseits auf ihre Situation als Doppelverdiener-Paare mit jungen Kindern zurückzuführen ist, andererseits auch auf ihr Alter (das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 33 Jahre und das der Männer 35 Jahre).

Abbildung 2 zeigt, wie viel Zeit die Frauen und Männer der österreichischen Teilstichprobe (je 213 Personen) für Hausarbeit und Kinderbetreuung sowie den Beruf (einschließlich Überstunden und Arbeitsweg) durchschnittlich aufwenden. Frauen verbringen mehr Zeit mit den beiden erstgenannten Bereichen, also der Familienarbeit, als Männer, wohingegen Männer mehr Zeit im Beruf verbringen. Unterteilt man den Bereich der Hausarbeit weiter in Haushaltsführung und Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten (in der Abbildung 2 nicht enthalten), so zeigt sich, dass viel mehr Zeit für die Haushaltsführung aufgewendet wird (oder werden muss). Hinzu kommt, dass der erste Bereich, der sich hauptsächlich aus wiederkehrenden Routinearbeiten zusammensetzt, Frauenarbeit ist (sie erledigen hiervon 70 Prozent und wenden dafür durchschnittlich 20 Stunden pro Woche auf) und jener Bereich, der eher Gelegenheitsarbeiten enthält, Männerarbeit ist (sie erledigen hiervon zwei Drittel und wenden dafür durchschnittlich 4 Stunden pro Woche auf). Wir fanden also bei dieser Stichprobe eine traditionelle Aufteilung der Familienarbeit und des Berufs, wobei Frauen eine leicht höhere durchschnittliche Gesamtarbeitszeit aufweisen. Ähnliche Aufteilungen ergaben sich in den anderen nationalen Teilstichproben und auch in vielen anderen Studien.[15]
Frauen beschäftigen sich in allen nationalen Stichproben mehr mit der Hausarbeit und der Kinderbetreuung und Männer mehr mit dem Beruf, wie in Abbildung 3 zu erkennen ist. Auch hier gilt jeweils, dass – bei weiterer

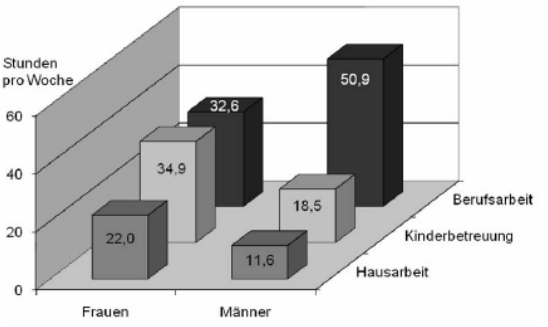


Abbildung 2: Zeitaufwand von Frauen und Männern für verschiedene Arbeitsbereiche

Unterteilung der Hausarbeit – Haushaltsführung eher Frauensache und Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten eher Männersache sind. Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern in der Ausprägung der Unausgeglichenheit sind vermutlich auf Divergenzen in wirtschaftlicher Nachfrage, Angebote an Familienunterstützung, traditionelle Geschlechterrollen, etc. zurückzuführen.[16] Diese Unterschiede werden an dieser Stelle nicht weiter analysiert, da das grundsätzliche traditionelle Muster der Aufgabenaufteilung zwischen Frauen und Männern für alle Länder gilt.
Interessant ist, dass die Paare in den Einschätzungen über den jeweiligen Zeitaufwand der beiden Partner gut übereinstim-

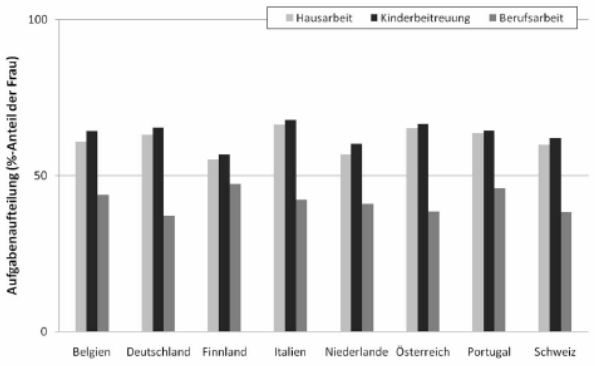


Abbildung 3: Arbeitsaufteilung in verschiedenen Ländern

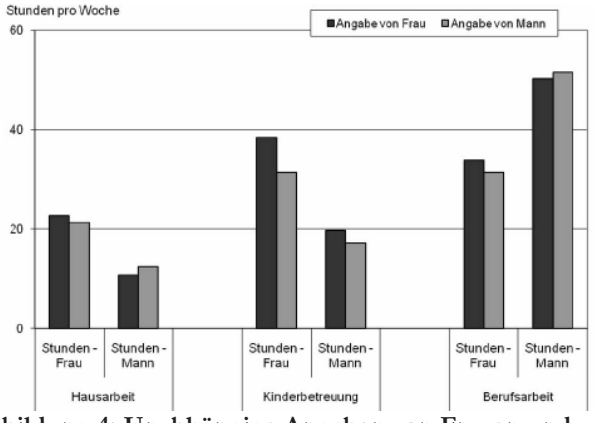


Abbildung 4: Unabhängige Angaben von Frauen und Männern über den Zeitaufwand beider Partner

men. Der Vergleich der Angaben zeigt, dass sich die Ansichten von Frauen und Männern zur jeweils aufgewendeten Zeit für Familie und Beruf in der Höhe kaum unterscheiden (Abbildung 4). Erwähnenswerte Unterschiede ergeben sich nur für die Kinderbetreuung durch Frauen und Männer: Aus Sicht der Frauen verbringen beide Partner erheblich mehr Zeit mit der Kinderbetreuung als Männer dies angeben. Diese Diskrepanz könnte sich aus unterschiedlichen Definitionen von ‚Kinderbetreuung' ergeben: Männer betrachten Kinderbetreuung mehr als Freizeitbeschäftigung bzw. weniger als Arbeit als Frauen dies tun.[17] Ferner zeigen die Ergebnisse überzufällige Zusammenhänge zwischen den Zeitangaben von Frauen und Männern für Hausarbeit und Kinderbetreuung (signifikante Korrelationen zwischen 0.31 und 0.59). Die Zusammenhänge zwischen den Angaben zur Berufsarbeitszeit sind noch höher (signifikante Korrelationen zwischen 0.67 und 0.72). Das dürfte daran liegen, dass es zumeist klare Vereinbarungen über Berufsarbeitszeiten gibt, jedoch kaum für den Bereich der Familienarbeit. Zusammenfassend kann man sagen, dass die betroffenen Personen sehr realistische Ansichten zu ihrer eigenen Situation haben, die durch die unabhängigen Aussagen ihrer Partner bestätigt werden, und kaum dazu tendieren, ihren eigenen Zeitaufwand für die verschiedenen Bereiche zu überschätzen. Dies ist einerseits von wissenschaftlichem Interesse, andererseits kann es auch aber auch dazu beitragen, dass die betroffenen Personen von manchem unbegründeten subjektiven Gefühl der Überforderung verschont bleiben – der status quo ist wahrscheinlich ohnehin anstrengend genug.

Wir konnten beobachten, dass Personen aus verschiedenen Ländern, die sich gerade in der ‚rush hour' des Lebens befinden, die Aufgaben zwischen den beiden Partnern eher auf traditionelle Weise aufteilen. Dessen ungeachtet gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Paaren, wie sie die Aufgaben und Pflichten aufteilen. Interessant ist daher, welche Faktoren zu einer eher traditionellen oder einer eher egalitären Aufteilung von Familienarbeit führen. Die Literatur bietet allerlei Erklärungen dafür an[18] und in einer aktuellen Studie haben wir die Einflussfaktoren für die Aufteilung von Familienarbeit analysiert – mit dem Fokus auf die beiden zeitaufwendigen Bereiche Haushaltsführung und Kinderbetreuung. Wir verwendeten dafür Daten von je 735 Frauen und Männern aus Österreich, den Niederlanden und Portugal, den drei in vielerlei Hinsicht unterschiedlichsten Länder unserer Gesamtstichprobe. Das Ergebnis zeigt klar und für alle drei Länder die Bedeutung von vier Einflussfaktoren, jeweils von beiden Partnern, die zu einer mehr oder weniger ausgeglichenen Aufteilung von Familienarbeit zwischen den Partnern beitragen.

Die Zukunft des Volkes hängt nicht von der Zahl der Kraftwagen ab, sondern von der Zahl der Kinderwagen.
/ Kardinal Josef Frings /

Zusammengefasst kann man sagen, dass die Aufteilung umso unausgeglichener zum Nachteil der Frau ist, d.h. die Frau im Vergleich zu ihrem Partner umso mehr Zeit für die Familienarbeit aufwendet,

- je weniger Zeit die Frau im Beruf verbringt,
- je mehr Zeit der Mann im Beruf verbringt,
- je geringer das Einkommen der Frau ist,
- je höher das Einkommen des Mannes ist,
- je traditioneller die Geschlechtsrollen-Einstellung der Frau ist,
- je traditioneller die Geschlechtsrollen-Einstellung des Mannes ist,
- je größer das Gefühl von persönlicher Erfüllung durch die Erledigung von Familienarbeit bei der Frau ist, und
- je geringer das Gefühl von persönlicher Erfüllung durch die Erledigung von Familienarbeit beim Mann ist.

Wichtig ist, dass diese Faktoren unabhängig voneinander zur Aufteilung von Familienarbeit beitragen, das heißt, dass sie relevant sind, wenn alle anderen konstant bleiben. Dies ist von speziellem Interesse in Bezug auf die Zeit, die man im Beruf verbringt, und das Einkommen. Die Einkommen beider Partner sowie die für den Beruf aufgewendete Zeit tragen unabhängig voneinander zur Aufteilung der Familienarbeit bei.

Für die Aufteilung der Kinderbetreuung ist die Anzahl der Kinder ein weiterer maßgeblicher Einflussfaktor: mehr Kinder führen zu einer weniger unausgeglichenen Aufteilung. Es scheint, dass Männer sich mehr an der Kinderbetreuung beteiligen, wenn sich die Anforderungen an das Paar erhöhen. Mehrere andere potenzielle Einflussfaktoren auf die Aufteilung der Familienarbeit erwiesen sich in unserer Analyse als nicht relevant.[19]

Schlussbetrachtung

Die Behauptung, dass eine ‚rush hour' des Lebens existiere und es sich hierbei um ein neues Phänomen handle, scheint durch verschiedene Belege als gerechtfertigt, da sich dieser Lebensabschnitt verkürzt hat und es für die gegenwärtige Generation deshalb schwieriger ist, wenn Personen zur gleichen Zeit sowohl ins Berufsleben einsteigen als auch eine Familie gründen wollen.

Daher sind Maßnahmen und Strategien, um die Anforderungen verschiedener Lebensbereiche in Einklang zu bringen, entscheidend, um die ‚rush hour' des Lebens zu erleichtern. Manche von ihnen setzen auf gesellschaftlicher Ebene oder am Arbeitsplatz an, wie zum Beispiel Familienförderungen und Angebote wie Ganztagskindergärten, flexible Arbeitszeiten oder kurzfristige Flexibilität am Arbeitsplatz im Falle einer unvorhergesehenen familiären Verpflichtung. Andere Maßnahmen und Strategien sind auf der Ebene von Individuen bzw. Paaren angesiedelt. Die Individuen und Paare müssen eine Situation kreieren, die für alle Beteiligten zufriedenstellend ist und es ihnen erlaubt, ihr Wohlbefinden zu steigern, während sie ihr

Bestes für alle Lebensbereiche geben und das Beste von allen Lebensbereichen erhalten. Frauen erledigen unbeschadet der Entwicklungen der letzten Jahrzehnte noch immer den Großteil der Familienarbeit, und auch ein bisschen mehr von den gesamten Anforderungen an die Paare, und der Umgang mit der Situation darf nicht den betroffenen Personen allein überlassen werden. Auch die Gesellschaft und die Politiker sind dazu aufgerufen, Eltern bzw. Familien bei der Bewältigung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Die modernste Form menschlicher Armut ist das Keine-Zeit-Haben.
/ Ernst Ferstl /

Wenn wir uns die Einflussfaktoren auf die Aufteilung von Familienarbeit ins Gedächtnis rufen, können wir sehr leicht einige Aspekte erkennen, wie wir es für Paare ermöglichen könnten, eine ausgeglichene Aufteilung von Familienarbeit zu erreichen, um damit in weiterer Folge auch die verschiedenen Lebensbereiche in Einklang zu bringen und die ‚rush hour' des Lebens zu erleichtern.

- Im Hinblick auf die Auswirkungen der im Beruf verbrachten Zeit sollte es Frauen erleichtert werden, ihre Berufszeiten zu erhöhen (z.B. Flexibilität, Kinderbetreuungsangebote oder keine Einkommensbeschränkungen, wenn man Kindergeld bezieht), und Männern ermöglicht werden, ihre Berufszeiten zu verringern (z.B. geschützte Elternteilzeitarbeit, Väterkarenz, oder manchmal liegt es auch nur an der fehlenden Akzeptanz des Umfelds, wenn man – bzw. Mann – die Arbeitszeit verkürzen möchte).

- Im Hinblick auf die zusätzlichen Auswirkungen durch die Einkommen beider Partner ist dies ein weiterer Aufruf – und ich befürchte, es wird nicht der letzte sein – die existierende Kluft zwischen den Einkommen von Frauen und Männern zu reduzieren. Wenn Frauen und Männer denselben Lohn für dieselbe Arbeitszeit erhalten würden, würde nicht nur die Aufteilung der Familienarbeit weniger unausgeglichen sein, sondern es dürfte auch eine Bedingung dafür sein, dass Familien es sich leisten können, dass der Mann nur halbtags arbeitet oder vielleicht sogar ganz daheim bleibt, um sich um die Kinder zu kümmern, während die Frau ihrem Beruf nachgeht.

- Im Hinblick auf die Auswirkungen der Geschlechtsrollen-Einstellungen ist es absolut notwendig, dass man auf allen Ebenen beständig an einer Gleichstellung der beiden Geschlechter arbeitet. Für Vorbilder zu sorgen ist nur eine von mehreren Möglichkeiten, die sich hier anbieten. Man sollte nicht vergessen, dass es nicht immer nur auf traditionelle Einstellungen der betroffenen Personen zurückzuführen ist, dass sie die Lebensbereiche auf traditionelle Weise organisieren. Oftmals ist es auch der Traditionalismus ihrer Umgebung, der sie dazu zwingt.

Das Thema der Familienarbeit ist nur eines von vielen, das für die Erleichterung der ‚rush hour' des Lebens relevant ist – aber höchstwahrscheinlich ein sehr zentrales Problem des alltäglichen Lebens. Für die Zukunft ist es daher unabdingbar, dass diesbezügliche Forschung in verschiedenen Fachdisziplinen ausgeweitet wird und man praktische Bemühungen auf allen Ebenen unterstützt, da wir bereits heute mit den Auswirkungen der ‚rush hour' des Lebens konfrontiert sind.

Anmerkungen:

[1] Bittman/Rice 2000.
[2] BMFSFJ 2005.
[3] UNESCO 2005.
[4] USAid 2008.
[5] Vgl. Coltrane 2000.
[6] United Nations 2007.
[7] USAid 2008; World Research Institute 2008.
[8] Eurostat 2008a.
[9] Eurostat 2008b.
[10] Shelton/John 1996: 300.
[11] Vgl. Coltrane 2000; Lothaller / Mikula/ Schoebi, in Druck; Shelton/John 1996.
[12] Vgl. Frone 2003.
[13] „Family life and professional work: Conflict and synergy", Projekt der Europäischen Kommission Nr. SERD-2002.
[14] Vgl. FamWork 2005.
[15] Vgl. Coltrane 2000.
[16] Vgl. FamWork 2005.
[17] Shaw 1988.
[18] Vgl. Coltrane 2000; Lothaller et al., in Druck.
[19] Lothaller et al., in Druck.

Literatur:

Bittman, Michael / Wajcman, Judy (2000): The rush hour: the character of leisure time and gender equity. Social Forces, Jg. 79 (1/2000), 165-190.

BMFSFJ (2005): Siebenter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Coltrane, Scott (2000): Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. Journal of Marriage and the Family, Jg. 62 (4/2000), 1208-1233.

Eurostat (2008a): Old-age-dependency ratio. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsdde510. (am 08.08.08).

Eurostat (2008b): Total fertility rate. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tps00015. (am 8.8.2008).

FamWork (2005): Final report by the consortium of the project: Family Life and Professional work: Conflict and Synergy. www.eu-project-famwork.org. (am 8.8.08).

Frone, Michael R. (2003): Work-family balance. In: Quick, James C./Tetrick, Lois E. (Hg.), Handbook of occupational health psychology. Washington, DC: American Psychological Association.

Lothaller, Harald / Mikula, Gerold / Schoebi, Dominik (in Druck): What contributes to the (im)balanced division of family work? Swiss Journal of Psychology.

Shaw, Susan M. (1988): Gender Differences in the Definition and Perception of Household Labor. Family Relations, Jg. 37 (3/1988), 333-337.

Shelton, Beth A. / John, Daphne (1996): The division of household labor. In: Annual Review of Sociology, Jg. 22 (1996), 299-322.

UNESCO (2005): Education Trends in Perspective – Analysis of the World Education Indicators. http://www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/wei/WEI2005.pdf. (am 12.8.08).

UNESCO (2008): Tertiary enrolment. http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=198&IF_Language=eng. (am 12.08.2008).

USAid (2008): Number of tertiary students per 100000 inhabitants. http://qesdb.usaid.gov/cgi-bin/broker.exe?_program=gedprogs.ged_theme_une_2.sas&_service=default&sscode=UNE530906+&cocode=ALL (am 12.8.08).

World Research Institute (2008): Demographics: Life expectancy at birth. http://earthtrends.wri.org/searchable_db/index.php?theme=4&variable_ID=379&action=select_countries. (am 12.8.08).

Harald Lothaller arbeitet seit 2006 an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (Österreich) und ist dort zuständig für Statistik und Berichtswesen. Davor war er mehrere Jahre wissenschaftlicher Mitarbeiter von Prof. Gerold Mikula am Institut für Psychologie der Universität Graz in Projekten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Er ist dort weiterhin neben seinem Hauptberuf in Forschung und Lehre aktiv.

Kontaktdaten:
Mag. Harald Lothaller
Fischergasse 14, 8010 Graz,
Österreich
harald@lothaller.net
+43-650-9041977

Unsicherheiten und Belastungen in frühen Lebensphasen als Herausforderung für die Gestaltung einer lebenslauforientierten, nachhaltigen Sozialpolitik

von Prof. Dr. Ute Klammer

Abstract: Empirische Daten belegen, dass in Deutschland ein Großteil der Flexibilitätsrisiken auf dem Arbeitsmarkt (befristete Jobs, Zeitarbeit, Arbeitslosigkeit etc.) von der jungen Generation und von Geringqualifizierten getragen wird. Die daraus resultierende Unsicherheit kann zu besonderen Herausforderungen führen, wenn eine ungesicherte Arbeitsmarkteinbindung mit der Phase der Familiengründung (‚rush hour' des Lebens) zusammentrifft. Der Beitrag diskutiert mögliche Ansätze, den besonderen Belastungen bestimmter Beschäftigtengruppen und Lebensphasen durch eine lebenslauforientierte, nachhaltige Sozialpolitik entgegenzusteuern. Dazu gehören unter anderem die Unterstützung der Übergänge zwischen verschiedenen Tätigkeiten und Phasen im Leben, aber auch die ‚Entzerrung' des Lebensverlaufs durch neue Möglichkeiten, Geld und (Arbeits-)zeit an unterschiedliche Lebensphasen mit unterschiedlichen monetären und zeitlichen Bedarfen anzupassen.

Wenn die Zeit kommt, in der man könnte,
ist die vorüber, in der man kann.
/ Marie von Ebner-Eschenbach /

Von der Querschnitts- zur Längsschnittsperspektive

Im Sinne eines umfassenden Bildes sollte nicht nur danach gefragt werden, wie sich unterschiedliche Erwerbsmuster und familiäre Zeitarrangements zu einem bestimmten Untersuchungszeitpunkt darstellen, sondern es gilt zu klären, wie sich diese Muster über den Lebensverlauf der Betroffenen entwickeln. Bestimmte Arbeitszeitformen, z.B. reguläre oder auch marginale Teilzeitarbeit (Mini-Jobs) müssen daraufhin untersucht werden, welche Rolle sie langfristig im Leben derjenigen, die sie ausüben, spielen. Handelt es sich um kürzere Episoden einer Erwerbsbiografie, die vorübergehend, z.B. beim Berufseinstieg, akzeptiert oder sogar – z.B. in Phasen eines hohen Bedarfs an Zeit für Familienarbeit – bewusst gewählt werden? Oder sind es Arbeitsformen, die – ‚freiwillig'[1] oder ‚unfreiwillig' - dauerhaft ausgeübt werden? Findet eine Verfestigung bestimmter problematischer Arbeitszeitformen, z.B. der geringfügigen Beschäftigung, in bestimmten Segmenten der Erwerbsbevölkerung statt? Welche monetären Konsequenzen für das Erwerbseinkommen oder für sozialpolitische Transferleistungen ergeben sich langfristig aus Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit? Führen unsichere Erwerbsaussichten zum Aufschub von oder sogar zum gänzlichen Verzicht auf Elternschaft und Familie – haben sie damit einen direkten Einfluss auf das demographische ‚Problem' niedriger Geburtenraten?

Die Längsschnittperspektive ermöglicht es auch, die unterschiedliche Verteilung von Zeitbedarfen in der individuellen Biografie besser sichtbar zu machen und Phasen von Zeitnot, z.B. in der so genannten ‚rush hour' des Lebens, zu identifizieren. Dieser Begriff hat sich in der europäischen Zeitforschung eingebürgert zur Beschreibung des mittleren Lebensalters, in dem häufig die Erwerbstätigkeit und Karriere besonders viel Zeit erfordert, während gleichzeitig jüngere Kinder zu betreuen sind. Ebenso macht die Analyse von Zeitverwendung über den Lebensverlauf interpersonelle Unterschiede besonders deutlich – bestimmte Zeitbedarfe, z.B. für Fürsorgearbeit, fallen nicht nur bei unterschiedlichen Menschen zu unterschiedlicher Zeit an, sondern sie kumulieren bei den einen über den Lebensverlauf zu großen ‚Zeitmengen', während sie in der Gesamtbiografie anderer Menschen (beiderlei Geschlechts) nur ein sehr geringes Gewicht haben. Diese Ergebnisse werfen ein neues Licht auf die Aufgabe der (Sozial-) Politik, die intertemporale und interpersonelle Verteilung von Zeit und Geld zu beeinflussen.

In einigen europäischen Ländern sowie auch auf der EU-Ebene zeichnet sich zurzeit ein verstärktes politisches Interesse an diesen und ähnlichen Fragen ab. Auf der EU-Ebene hat die Lebensverlaufsperspektive durch die Diskussion um ‚lebenslanges Lernen' und allgemein durch das gestiegene Interesse an Bildungsfragen im Kontext einer ‚investiven Sozialpolitik' an Bedeutung gewonnen. Gleichzeitig rücken die im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie fixierten Ziele, die Erwerbsquoten von Frauen und älteren Menschen sowie das faktische Rentenalter deutlich anzuheben, Fragen nach dem Verlauf von Erwerbsbiografien und nach den Einflussmöglichkeiten der Arbeits- und Sozialpolitik zwangsläufig ins Blickfeld. So enthalten die Europäischen Richtlinien für die nationalen Beschäftigungspolitiken seit einigen Jahren die Aufforderung, umfassende nationale Strategien auf der Basis eines Lebensverlauf-Ansatzes zu entwickeln.[2] Dies wurde 2005 explizit bekräftigt durch die neue Beschäftigungsleitlinie Nr. 18, *Promote a lifecycle approach to work*.[3]

Der vorliegende Beitrag verknüpft daher die Frage nach den (unterschiedlichen sowie sich verändernden) Lebensverläufen von Frauen und Männern mit der Debatte um eine Neuausrichtung der Sozialpolitik im demographischen Wandel. Zunächst werden schlaglichtartig einige empirische Ergebnisse zur Struktur und zur Veränderung der Lebensverläufe von Frauen und Männern in Deutschland und im internationalen Vergleich präsentiert.[4] Der darauf folgende Abschnitt entwickelt Ansatzpunkte für eine nachhaltige, am Lebensverlauf orientierte Sozialpolitik.

Erwerbsbiografien von Frauen und Männern im Wandel – einige Schlaglichter

Umfangreiche Datenanalysen aus eigenen Projekten belegen, dass die Arbeitsmarktrisiken in Deutschland ungleich verteilt sind und Diskontinuitäten im Erwerbsleben inzwischen weit verbreitet sind.[5] In

Deutschland nimmt – nach einem inzwischen ähnlichen Arbeitsmarkteinstieg junger Männer und Frauen - die Erwerbsbeteiligung und durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Frauen immer noch deutlich ab, wenn Kinder geboren werden bzw. solange Kinder unter sieben Jahren zu versorgen sind. Die ‚rush hour' des Lebens wird also von den Frauen durch eine verringerte Arbeitsmarktbeteiligung entschärft. Aber auch nach dem Schuleintritt der Kinder liegt die durchschnittliche Arbeitszeit der Mütter noch deutlich unter der beruflichen Wochenarbeitszeit der Väter. Betrachtet man verschiedene Lebens- und Familienphasen auf der Basis von Querschnittsdaten der Bevölkerung (die allerdings das Verhalten unterschiedlicher Kohorten spiegeln), so wird deutlich, dass Mütter in keiner späteren Lebensphase mehr die Erwerbsbeteiligung und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ihrer männlichen Partner erreichen (vgl. Abb. 1).

Wie die nachfolgenden Abbildungen für die Niederlande und Schweden exemplarisch illustrieren, zeigen sich zwar in allen Ländern Unterschiede zwischen den Erwerbsverläufen von Männern und Frauen, und zwar vor allem ab der Phase der ‚rush hour' des Lebens, in der kleine Kinder im Haushalt zu versorgen sind. Dennoch unterscheiden sich die unterschiedlichen Wohlfahrtsstaaten gravierend bezüglich des Niveaus und der Kontinuität der Arbeitsmarktpartizipation und durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen – auch in und nach der ‚rush hour' des Lebens. Dies verweist auf unterschiedliche Möglichkeiten und Strategien, mit den besonderen Belastungen dieser Phase umzugehen.

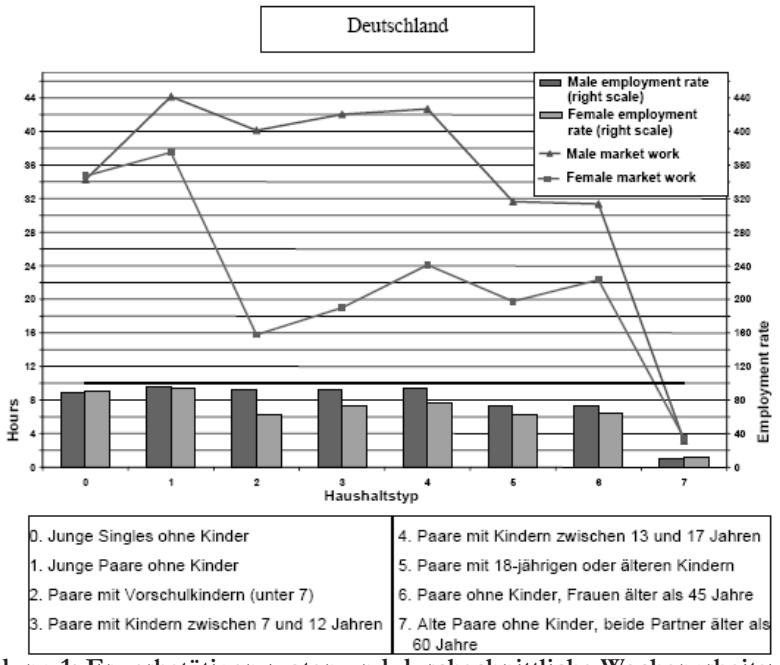


Abbildung 1: Erwerbstätigenquoten und durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern über den Familienzyklus: Deutschland.[6]

In den Niederlanden nimmt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Frauen deutlich ab, wenn Kinder geboren werden bzw. solange Kinder unter sieben Jahren zu versorgen sind. Die Kurve der Niederländerinnen liegt deutlich unter derjenigen der Männer, aber auch unter derjenigen der deutschen Frauen. Im Vergleich zu Deutschland entschärfen die niederländischen Frauen die ‚rush hour' des Lebens aber eher durch Arbeitszeitreduktion als durch einen längerfristigen völligen Erwerbsausstieg.

Die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern im nordischen Wohlfahrtsstaat Schweden unterscheiden sich deutlich von Deutschland und vielen anderen westeuropäischen Ländern, vor allem des konservativ-korporatistischen und des mediterranen Wohlfahrtsstaatstyps. In Schweden nimmt die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen nur geringfügig ab, wenn Kinder geboren werden bzw. solange Kinder unter sieben Jahren zu versorgen sind; die durchschnittliche berufliche Wochenarbeitszeit aller Frauen sinkt dadurch nur um vier Stunden (von rund 26 auf rund 22 Stunden). Später nähern sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen und ihre durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit wieder sehr viel stärker an die Erwerbsmuster der Männer an als in den anderen Ländern. Es kann davon ausgegangen werden, dass neben unterschiedlichen Rollenmodellen institutionelle Faktoren wie gesetzliche und betriebliche Arbeitszeit- und Freistellungsoptionen für bestimmte Lebensphasen im nordischen Wohlfahrtsstaat Schweden hier eine wichtige Rolle spielen. In Verbindung mit der Verfügbarkeit öffentlicher Kinderbetreuung führen diese Optionen dazu, dass Vereinbarkeitsprobleme in der frühen Familienphase nicht in gleicher Weise auftreten wie in den anderen Ländern – bzw. nicht einseitig durch den Rückzug der Mütter vom Arbeitsmarkt gelöst werden (müssen).

In Deutschland klaffen Wunsch und

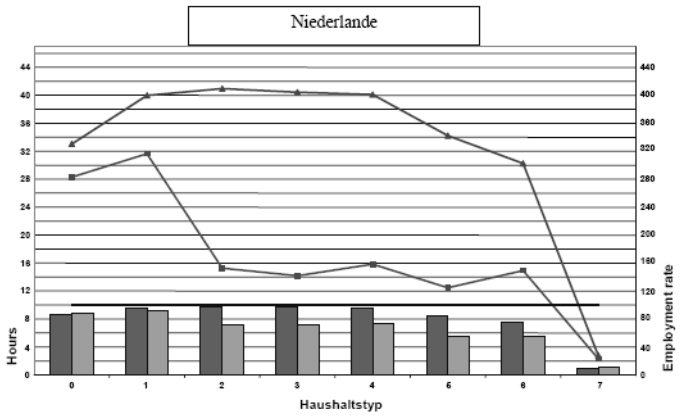


Abbildung 2: Erwerbstätigenquoten und durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern über den Familienzyklus: Niederlande.[7]

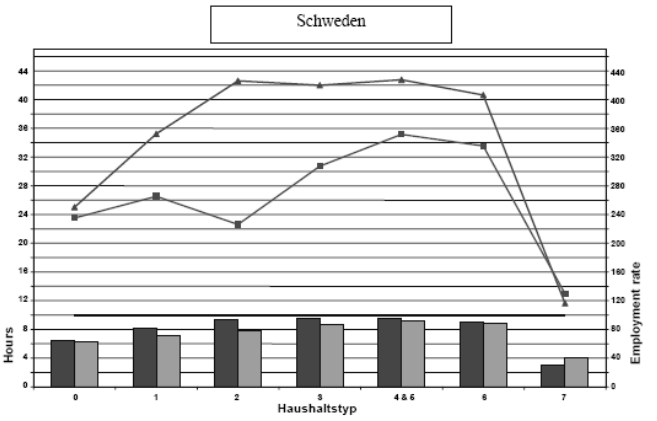


Abbildung 3: Erwerbstätigenquoten und durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern über den Familienzyklus: Schweden.[8]

Wirklichkeit bezüglich der Erwerbsarbeitszeiten bei beiden Geschlechtern, vor allem aber bei den Frauen, auseinander. Die Wunscharbeitszeiten der Männer liegen etwa bei der Vollzeitnorm, während ihre tatsächliche Arbeitszeit durch Überstunden vielfach höher liegt. Frauen mit langen Arbeitszeiten würden häufig gerne kürzer arbeiten, während Frauen mit kleinen Teilzeitjobs sich vielfach eine längere Arbeitszeit (mit entsprechend höherem Einkommen) wünschen. Mit 27/34 Stunden in West-/ Ostdeutschland sehen Frauen in Westdeutschland im Durchschnitt eine ‚lange Teilzeitstelle' als ideal an, in Ostdeutschland eine ‚kurze Vollzeitstelle'.

Die Veränderungen der Berufseintrittsphase in Deutschland im Generationenvergleich

Bezogen auf Deutschland wird bei einer Lebensverlaufsbetrachtung deutlich, dass unter den jüngeren Kohorten schon rund 80 Prozent der Frauen irgendwann im Leben Teilzeitphasen von mindestens einem Jahr aufweisen, während es bei Männern immer noch ein sehr geringer Teil ist. Rückläufig sind bei Frauen Unterbrechungsphasen zur Kindererziehung, jedoch waren auch von den 1951-55 geborenen Frauen noch rund zwei Drittel mindestens ein Jahr aus diesem Grund nicht erwerbstätig. Dafür hat ein beträchtlicher Teil der Männer – je nach Geburtsjahrgängen (1936-1955) ca. 16-20 Prozent - irgendwann im Leben eine oder mehrere Selbständigkeitsphasen, die oft mit Sozialversicherungslücken verbunden sind.[9]

Frauen sind dabei allerdings nicht mehr generell ‚qua Geschlecht' benachteiligt. Einen Großteil der Flexibilitätsrisiken (z.B. befristete Jobs, Zeitarbeit, Arbeitslosigkeit etc.) tragen in Deutschland junge Menschen – die Newcomer auf dem Arbeitsmarkt – sowie Geringqualifizierte. So sind die jüngsten Kohorten auf dem Arbeitsmarkt siebenmal so häufig befristet beschäftigt wie die ältesten Kohorten. Von den 1941-45 Geborenen an sind alle folgenden Gruppen von Geburtsjahrgängen mit einem steigenden Arbeitslosigkeitsrisiko schon in jungen Jahren konfrontiert gewesen. Unter den 1961-65 Geborenen waren bereits 53 Prozent aller Frauen wie auch aller Männer vor dem 30. Lebensjahr bereits mindestens einmal arbeitslos (Klammer/Tillmann 2002, vgl. Abb. 4). Dies ist bedenklich, da eine gegenüber früher verlängerte Arbeitsmarkt-Einstiegsphase mit (finanziellen) Unsicherheiten und Risiken bei jungen Leuten häufig in die Phase der potentiellen Familiengründung fällt und einen nicht unerheblichen Einfluss darauf haben dürfte, dass junge Menschen die Entscheidung für eigene Kinder zunehmend herauszögern oder ganz darauf verzichten.

Zwar ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in Deutschland bisher erstaunlich stabil, doch haben immerhin 15 Prozent der Beschäftigten schon fünf oder mehr Arbeitgeber – oft unterbrochen von Arbeitslosigkeit – gehabt. Unter den befristet Beschäftigten sind es sogar 22 Prozent, d.h. Befristete haben ein höheres Risiko, von einem ins nächste befristete Arbeitsverhältnis zu wechseln. Auch wenn bisher rund zwei Drittel der Jobwechsel freiwillig sind und sich die Mehrheit der Jobwechsler nach eigener Einschätzung durch den Wechsel verbessert hat, ist doch von Kohorte zu Kohorte eine Zunahme unfreiwilliger (z.B. vom Arbeitgeber initiierter) Wechsel zu konstatieren, und weniger Wechsel führen zu beruflichen Verbesserungen.[12]

Betrachtet man die über das Leben akkumulierten Erwerbsjahre (Datenbasis: AVID), so zeigt sich ein deutlicher Rückgang bei den Männern und ein leichter Zuwachs bei den Frauen. Hatten von den 1936-1940 geborenen Männern noch 42 Prozent eine (rentenrechtlich) ‚vollständige' Erwerbsbiografie, so werden es von den 1951-1955 Geborenen voraussichtlich nur noch ca. 30 Prozent sein. Bei den Frauen steigt der Anteil von knapp acht auf rund 13 Prozent. Auch die heute rund 50-jährigen Frauen werden aber im Durchschnitt noch etwa sieben (in Westdeutschland etwa neun) Erwerbsjahre weniger als ihre männlichen Altersgenossen im Lebensverlauf ansammeln. Hier zeigen sich nach wie vor deutliche geschlechtsspezifische Erwerbs- und Einkommenslücken, die sich im Rentenalter fortsetzen.

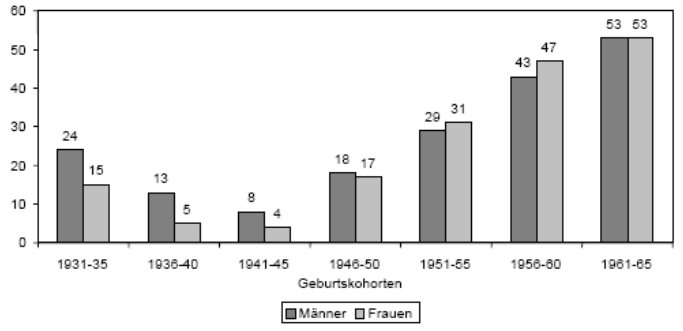


Abbildung 4: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bis zum Alter von 30 Jahren,[10] nach Kohorten, Westdeutschland[11]

Betrachtet man die Erwerbseinkommensverläufe der 1936-55 geborenen Frauen und Männer, so lässt sich – vorwiegend bei Männern – eine zunehmende Verdichtung oder ‚Kompression' des Lebenseinkommenserwerbs konstatieren: Die langfristig zu beobachtenden Trends zum späteren Berufseinstieg und zum früheren Berufsausstieg haben dazu geführt, dass sich der Einkommenserwerb inzwischen immer stärker auf die mittlere Lebensphase konzentriert. Dies ist zum einen problematisch, da es sich hier um die ohnehin schwierige ‚rush hour' des Lebens handelt, in der oft auch die Familienpflichten und die allgemeine Belastung am höchsten sind. Zudem werden durch die Ballung des Lebenseinkommenserwerbs auf diese Phase Ausfälle – z.B. in Form von Arbeitslosigkeit – biografisch zunehmend problematischer, da gewichtiger.

Ökonometrische Studien zu den Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen zeigen erhebliche langfristige Einkommenskapazitäts- und Humankapitalverluste, die häufig von den Individuen unterschätzt werden.[13] Bei frühen Unterbrechungen im Lebensverlauf ist das abzuschreibende Humankapital in der Regel geringer und die Einbußen sind daher begrenzt. Das zu beobachtende Aufschieben der Mutterschaft in ein späteres Lebensalter erscheint vor diesem Hintergrund bedenklich. Mehrere Studien weisen darauf hin, dass sozialversicherungspflichtige (nicht geringfügige!) Teilzeit bezüglich der langfristigen Humankapital- und Einkommensverluste dagegen besser ist als ihr Ruf, zumal sie oft eine Brückenfunktion bzw. - vor allem in Ostdeutschland - eine Scharnierfunktion zwischen Vollzeitphasen hat.[14]

Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Sozialpolitik: Lebenslaufsorientierung als Ansatzpunkt zur Entschärfung der ‚rush hour' des Lebens

Sozialpolitische Flankierung von Übergängen

Eine Aufgabe bei der Begleitung von Erwerbsverläufen kann in einer verstärkten Förderung von Übergängen gesehen werden. Gemeint sind hierbei – gemäß der Theorie der Übergangsarbeitsmärkte[15] – Übergänge aus Phasen der (Weiter-)Bildung, der Haushaltstätigkeit oder der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit und vice versa, Übergänge in die Nacherwerbsphase, aber auch Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit, Jobwechsel o.ä. Notwendig ist eine stärkere Konzentration der sozialstaatlichen Unterstützungsleistungen auf die Bewältigung und Absicherung von Übergängen anstelle der bisherigen Fokussierung auf eine finanzielle Sicherung des Lebensstandards bei Einkommensausfall.

Im Zentrum der Unterstützung von Übergängen steht heute in den meisten Ländern der Europäischen Union die (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt, die als Herzstück des Paradigmas des ‚aktivierenden Sozialstaats' bezeichnet werden kann. Die deutsche arbeitsmarktpolitische Ges-

etzgebung hat diesen Weg im europäischen Vergleich eher spät, aber seit einigen Jahren mit umso größerem Nachdruck vollzogen.[16] Allerdings sind ungeachtet der internationalen Parallelen in der Aktivierungsterminologie, deren Annäherung u.a. auf die europäische Beschäftigungsstrategie zurückgehen dürfte, sehr unterschiedliche Ausgestaltungen des Aktivierungsparadigmas zu konstatieren, die von stark paternalistischen Ansätzen bis zu solchen reichen, die die Autonomie und Selbstbestimmung des Individuums betonen.[17] Das Wissen über die langfristigen Auswirkungen von Aktivierung ist bisher unzureichend. Kurzfristig scheinen die Chancen auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wesentlich von einem günstigen Schlüssel zwischen Beratern und zu beratenden Arbeitslosen, von der Existenz regional abgestimmter und zielgruppenspezifischer Programme sowie von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung abhängig zu sein.[18] In allen genannten Punkten bestehen in Deutschland bisher – ungeachtet der verbesserten Zielvorgaben durch die Hartz-Gesetze – Defizite.
In den deutschen Arbeiten zum Ansatz der Übergangsarbeitsmärkte sind bereits zahlreiche Elemente und Strukturen identifiziert worden, die als Brücken bei Statusänderungen fungieren können.[19] Es gilt, den Ansatz der Übergangsarbeitsmärkte dahingehend weiterzuentwickeln, dass, unter Beachtung lebensphasenspezifischer Bedürfnisse, Kriterien für ‚gute' und ‚schlechte' Übergänge und die entsprechenden Unterstützungsmaßnahmen entwickelt und beobachtet werden.

Eine besondere Aufgabe kann in der Reorganisation des Beginns und des Endes der Erwerbsbiografie gesehen werden, die sich mehr und mehr zu ganzen Phasen entwickelt haben.[20] Wie dargestellt, ist die oft mehrjährige Eintrittsphase heute häufig durch instabile Jobs und kurze Arbeitslosigkeitsphasen gekennzeichnet, die Austrittsphase kann von Arbeitslosigkeit, Krankheit und Erwerbsunfähigkeit oder Altersteilzeit begleitet sein. Vor dem Hintergrund der Tendenz zur Verkürzung und Verdichtung des Erwerbslebens liegt eine zentrale Zukunftsaufgabe darin, auf eine Entzerrung des verdichteten Erwerbslebens hinzuwirken. Hierzu können verkürzte Schul- und Studiendauern beitragen, ebenso eine nachhaltige Arbeitspolitik, die als conditio sine qua non eines späteren Rentenübergangs gelten kann, wie er von der Europäischen Union im Rahmen der Lissabon-Strategie vorgegeben wird. Echte Altersteilzeitmodelle, die zu einer tatsächlichen Reduzierung der Arbeitszeit in der letzten Erwerbsphase führen,[21] würden die Flexibilisierung des Altersübergangs verbessern. Wenn hier für einen früheren Erwerbsbeginn und einen späteren Erwerbsausstieg votiert wird, so geht es nicht darum, das durchschnittliche Lebensarbeitszeitvolumen zu erhöhen. Vorrangiges Ziel einer Entzerrung des Lebenserwerbsverlaufs sollte es vielmehr sein, die Einkommensrisiken besser über das Leben zu verteilen und in der mittleren Phase, bzw. während der individuellen ‚rush hour(s)' des Lebens, mehr Raum für andere Zeitbedürfnisse zu schaffen, z.B. über Auszeiten für Fürsorgearbeit und Weiterbildung.

Zur Finanzierung: Individuelle Möglichkeiten zur Verteilung des Lebenserwerbseinkommens und Neuausrichtung der kollektiven finanziellen Unterstützungssysteme

Die in vielen europäischen Ländern zu beobachtende Konzentration der Sozialpolitik auf eine Aktivierung und eine Reintegration aller Erwerbsfähigen in den Arbeitsmarkt hat die Bereitstellung monetärer Transfers für bestimmte Lebensphasen keineswegs überflüssig gemacht. Im Gegenteil: Neue Diskontinuitäten und Zeitbedarfe über den Lebensverlauf werfen neue Fragen bezüglich der finanziellen Abfederung entsprechender Phasen auf. Ein aktuell diskutierter Ansatz[22] ist darauf ausgerichtet, den Individuen mehr Möglichkeiten zu geben, flexibel über ihr zu erwartendes Lebenserwerbseinkommen zu verfügen. Die Niederlande haben diesen Weg bisher am konsequentesten in die Realität umgesetzt: Seit Anfang 2006 ist hier mit der so genannten levensloopregeling eine neue Rahmengesetzgebung in Kraft, die es Arbeitnehmer/innen ermöglicht, einen Teil ihres Gehalts (bis zu 12 Prozent des Bruttolohns oder auch Zeit, z.B. Überstunden, kumuliert bis zu 210 Prozent des Bruttomonatslohn) steuerbegünstigt anzusparen, um diese Guthaben später für alle Arten von Zeitbedarfen einzusetzen und damit z.B. ein Sabbatical, eine Familienzeit, Weiterbildungsphase, Altersteilzeit oder auch den vorgezogenen Rentenzugang zu finanzieren.[23] Damit entsprechende Auszeiten auch in frühen Lebensphasen – der ‚rush hour' des Lebens - genutzt werden können, in denen i.d.R. noch keine großen Ersparnisse vorliegen, besteht die Möglichkeit, in Form eines Kredits auf zukünftig zu erwartendes Einkommen (z.B. betriebliche Rentenansprüche) vorzeitig zuzugreifen.

Entsprechende Ansätze können die Möglichkeiten des Einzelnen zur eigenverantwortlichen und an den persönlichen Bedürfnissen orientierten Verteilung des Lebenseinkommens zweifellos verbessern. Allerdings müssen mehrere kritische Einwände vorgebracht werden. Zum einen dürften jüngere Kohorten – im Unterschied zu einem Großteil heutiger Rentner – ohnehin schon Probleme haben, Armut vermeidende Erwerbseinkommen zu erzielen und ebensolche Rentenansprüche aufzubauen. Ein vorgezogener Verbrauch von potentiellem Erwerbs- und Alterseinkünften würde insofern den Druck auf das weitere Erwerbsleben erhöhen und das Risiko von Altersarmut weiter steigen lassen. Kritisch erscheint zudem, dass entsprechende Sparmodelle der weiteren Privatisierung von sozialen Risiken – wie der Fürsorge für Kinder und Pflegebedürftige – Vorschub leisten. Wenn davon ausgegangen wird, dass jeder entsprechende ‚Erwerbsrisiken' durch eine Umschichtung des persönlichen Lebenserwerbseinkommens kompensieren kann, liegt es nahe, einen kollektiv finanzierten Ausgleich für soziale Risiken und gesellschaftlich wichtige Formen nicht entlohnter Arbeit für überflüssig zu deklarieren. De facto ist jedoch dieser Ausgleich unverzichtbar, weil sich Erwerbsrisiken und Fürsorgearbeit in der Lebensbilanz sehr ungleichmäßig auf die Bevölkerung verteilen. Allerdings bedarf es einer neuen Diskussion darüber, für welche Lebensphasen und Tatbestände eine interpersonelle Umverteilung über kollektive Systeme gesellschaftlich angebracht erscheint. Einiges spricht dafür, Zeitoptionen mit monetärer Unterstützung (‚integrierte Optionen') eher für Personen in der ‚rush hour' des Lebens mit Zeitnot und Fürsorgeverpflichtungen bereit zu stellen, als z.B. für die Erleichterung eines vorgezogenen Rentenzugangs, wie dies in Deutschland bis heute vorrangig geschieht. Ein Ansatz wäre ein kollektiv unterstütztes Modell der ‚Teilzeit für Personen mit Fürsorgeaufgaben'. Finanzielle Mittel hierfür könnten in Deutschland durch eine Einschränkung der wenig zielgenauen Familienförderung durch das Ehegattensplitting gewonnen werden.[24] Sinnvoll erscheint daher eine Kombination und Abstimmung von verbesserten individuellen Möglichkeiten zur

> Man muss etwas Neues machen, um etwas Neues zu sehen.
> / Georg Christoph Lichtenberg /

Neuverteilung von Geld (und Zeit) über den Lebensverlauf mit auf bestimmte Situationen und Lebensphasen konzentrierte kollektiv finanzierte Geldleistungssysteme.
Die Neuausrichtung der Geldleistungssysteme erfordert vor dem Hintergrund der analysierten Entwicklungen auch einen breiteren individuellen Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen. Bestimmte flexible Erwerbsformen und Erwerbslücken gehen in Deutschland häufiger als in Ländern, die stärker auf eine bevölkerungsweite Grund- oder Bürgersicherung abstellen, mit Lücken in der Versicherungsbiografie und im sozia-

len Schutz einher,[25] auch wenn ein Teil der Risiken nach wie vor durch abgeleitete, an die Ehe geknüpfte Rechte aufgefangen wird. Junge Menschen werden, wie zuletzt die im November 2007 veröffentlichten Daten der neuen AVID gezeigt haben,[26] angesichts der Kürzungen im Bereich der Gesetzlichen Altersvorsorge zunehmend mit dem Risiko der Altersarmut zu rechnen haben – selbst dann, wenn sie die staatliche Förderung der privaten Vorsorge nutzen und z.B. über einen Riester-Vertrag für ihr Alter sparen.

Der zuverlässigste Weg, in die Zukunft zu sehen, ist das Verstehen der Gegenwart.
/ John Naisbitt /

Zum Ausbau eigenständiger Ansprüche empfiehlt sich eine Erweiterung der Versicherungspflicht in den gesetzlichen Sozialversicherungen mit dem Ziel der bevölkerungsweiten Abdeckung für zu definierende Basisrisiken. Im Bereich der Alterssicherung ist im Zuge der Rentenreform von 2001 zwar bereits eine bedarfsorientierte Mindestsicherung eingeführt worden. Diese stellt jedoch nur einen Reparaturmechanismus für – gemessen an den Normvorstellungen – ‚misslungene' biografische Verläufe dar;[27] die eigentlichen Ursachen eines unzureichenden Aufbaus von Anwartschaften, nämlich Erwerbs- und Versicherungslücken, werden weder identifiziert noch behoben. Eine Antwort auf veränderte Erwerbs- und Lebensverläufe, die an den Ursachen ansetzt, müsste dagegen ausgehend von einer allgemeinen Versicherungspflicht über den Lebensverlauf festlegen, wer jeweils die finanziellen Lasten für die Aufrechterhaltung des Versicherungsstatus in einer bestimmten Erwerbs- und Lebenssituation trägt.[28] Zur Orientierung für das Ausmaß der Versicherungspflicht kann das Ziel dienen, dass jede/r über den Lebensverlauf zumindest eigenständige Alterssicherungsansprüche in Höhe des sozio-kulturellen Minimums (Sozialhilfe) aufbaut. Dies würde nicht nur helfen, Altersarmut bei Frauen und Männern mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien zu vermeiden, sondern könnte auch das allgemeine Bewusstsein bezüglich der langfristigen Risiken und Kosten entsprechender Erwerbsverläufe verbessern, Free-Rider-Verhalten erschweren sowie die Akzeptanz für die kollektive Unterstützung der dennoch Bedürftigen stärken – und damit die Aussichten jüngerer Menschen, sich trotz gestiegener Arbeitsmarktrisiken auf das System sozialer Sicherung verlassen zu können.

Anmerkungen

1 Die Anführungsstriche geben zum Ausdruck, dass ‚Freiwilligkeit' und ‚Unfreiwilligkeit' abhängig von den gegebenen Rahmenbedingungen und kulturellen Normen sind.
2 Council of the European Union 2003: Paragraph 15, Hervorhebung U.K.
3 European Commission, Guidelines 2005, 2005/600/EC.
4 Die Ergebnisse entstammen zum Teil Längsschnittauswertungen aus den Datenbeständen der AVID (Altersvorsorge in Deutschland) sowie der IAB-Beschäftigtenstichprobe für ein von der Autorin geleitetes Forschungsprojekt, vgl. Klammer/Tillmann 2002.
5 Vgl. z.B. Klammer/Tillmann 2002.
6 Berechnungen auf der Basis von Daten des European Community Household Panel für das von der Autorin mit durchgeführte Projekt „Towards a new organisation of working time throughout working life", vgl. Anxo et al. 2006 und Klammer et al. 2005. Die Konstruktion des Familienzyklus auf der Basis von Querschnittsdaten (hier: 2000) hat den Vorteil, dass alle Lebensphasen zu einem bestimmten Zeitpunkt – und damit vor dem Hintergrund bestimmter institutioneller Rahmenbedingungen – abgebildet werden können. Sie hat allerdings den Nachteil, dass es sich nicht um ‚echte' Lebensverläufe handelt und insofern mögliche Kohorteneffekte mit zu berücksichtigen sind (d.h. Männer und Frauen, die heute kleine Kinder haben, können möglicherweise später andere Erwerbsmuster aufweisen als diejenigen, die sich heute in späteren Lebensphasen befinden).
7 Quelle: vgl. Fußnote 6.
8 Quelle: vgl. Fußnote 6.
9 Vgl. Klammer/Tillmann 2002 auf der Basis von AVID-Daten.
10 Anteil der mindestens einmal von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen bis 30 Jahre in Prozent aller Erwerbspersonen bis 30 Jahre, nach Kohorten.
11 Ergänzungsstichprobe I der IAB-Beschäftigtenstichprobe, Projektberechnungen für Klammer / Tillmann 2002.
12 Vgl. Klammer/Tillmann 2002.
13 U.a. Beblo/Wolf 2002.
14 Vgl. Klammer/Tillmann 2002.
15 Z.B. Schmid/Gazier 2002.
16 Klammer/Leiber 2004.
17 Berkel/Hornemann Møller 2002: 54.
18 Cebulla 2002.
19 Z.B. Rabe/Schmid 1999; Schmid/Gazier 2002.
20 Gautié 2003.
21 Das existierende deutsche Altersteilzeitmodell wird – entgegen der ursprünglichen Intention – überwiegend als Blockmodell zum vorzeitigen Übergang in den Ruhestand genutzt.
22 z.B. in den Niederlanden, aber auch in der Europäischen Kommission, vgl. Stuurgroep Verkenning Levensloop 2002; Naegele et al. 2003; Klammer et al. 2005; Waas 2004.
23 SZW 2006.
24 Deutscher Bundestag 2002: 257 – 260.
25 Klammer 2000.
26 Rische 2007, in kritischer Auseinandersetzung dazu: Hauser 2007; Klammer 2008.
27 Konsequenterweise ist die Leistung seit 2005 ins Sozialhilferecht des neuen SGB XII eingegliedert worden.
28 Vielle 2001; Vielle/Walthéry 2003.

Literatur

Anxo, Dominique / Boulin, Jean-Yves / Cebrian, Immaculada / Fagan, Colette / Keuzenkamp, Saskia / Klammer, Ute / Klenner, Christina / Moreno, Gloria / Toharía, Luis (2006): Working time options over the life course: New work patterns and company strategies. Luxembourg: European Foundation, Office for Official Publications of the European Communities.

Beblo, Miriam / Wolf, Elke (2002): Wage Penalties for Career Interruptions. An Empirical Analysis for West Germany. ZEW Discussion Paper, Nr. 02/45. Mannheim.

Berkel, Rik van / Hornemann Møller, Iver (Hg.) (2002): Active Social Policies in the EU. Inclusion through participation?. Bristol: Policy Press.

Cebulla, Andreas (2002): Flexibilität und soziale Sicherung in Großbritannien unter besonderer Berücksichtigung des New Deal. In: Klammer, Ute/Tillmann, Katja (Hg.): Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Düsseldorf: Landesarbeitsministerium MASQT 1106, 585 - 636.

Council of the European Union (2003): Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States. Official Journal of the European Union. 5.8.2003, L 197 13 – L 197 21.

Deutscher Bundestag (2002): Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. BT-Drs. 14/8952. Berlin.

Gautié, Jérôme (2003): Transitions et trajectoires sur le marché du travail en France : mutations et conséquences. Troisièmes entretiens de l'emploi. ANPE. Mars.

Hauser, Richard (2007): Anmerkungen zur Untersuchung „Alterssicherung in Deutschland", Vortrag gehalten auf der Tagung „Sozialpolitische Herausforderungen in der Alterssicherung

gestalten“, Berlin 22.11.2007, unveröff. Manuskript.

Klammer, Ute (2000): Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa. WSI-Mitteilungen 5/2000, 313-321.

Klammer, Ute (2008): Armut und Verteilung in Deutschland und Europa – eine kritische Bestandsaufnahme, WSI-Mitteilungen 3/2008.

Klammer, Ute / Keuzenkamp, Saskia / Anxo, Dominique / Boulin, Jean-Yves / Cebrián, Immaculada / Fagan, Colette / Klenner, Christina / Moreno, Gloria / Toharía, Luis (2005): Working time options over the life course: Changing social security structures. Luxembourg: European Foundation, Office for Official Publications of the European Communities.

Klammer, Ute / Leiber, Simone (2004): Aktivierung und Eigenverantwortung in europäisch-vergleichender Perspektive. WSI-Mitteilungen 9/2004, 514 - 521.

Klammer, Ute / Tillmann, Katja (2002): Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Düsseldorf: Landesarbeitsministerium MASQT 1106.

Naegele, Gerhard / Barkholdt, Corinna / de Vroom, Bert / Goul Anderson, Joergen / Krämer, Katrin (2003): A new organisation of time over working life. Luxembourg: European Foundation, Office for Official Publications of the European Communities.

Rabe, Brigitta / Schmid, Günther (1999): Eine Frage der Balance. Reform der Arbeitsmarktpolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 37/1999, 21-30.

Rische, Herbert (2007): Vorstellung der Studie „Altersvorsorge in Deutschland (AVID). 3. Aktuelles Presseseminar der Deutschen Rentenversicherung Bund. Würzburg 20.-21.11.2007. www.deutsche-rentenversicherung.de. (am 25.11.2007).

Schmid, Günther / Gazier, Bernard (Hg.) (2002): The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Stuurgroep Verkenning Levensloop (2002): Verkenning Levensloop. Den Haag.

SZW (2006): Levensloopregeling: informatie voor werknemers. http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=1001&subrubriek_id=1003&link_id=77624. (am 15.3.2006).

Vielle, Pascale (2001) : La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales. Brüssel: Bruylant.

Vielle, Pascale / Walthery, Pierre (2003): Flexibility and social protection. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Waas, Bernd (2004): Die ‚lebensverlaufbezogene’ Politik in den Niederlanden. Ein Beispiel für Deutschland?. In: Sozialer Fortschritt. Jg. 53 (7/2004), 173 – 178.

Dr. Ute Klammer ist Professorin für Politische Wissenschaften, insbesondere Sozialpolitik an der Universität Duisburg-Essen (seit 3/2007) und Prorektorin der Universität Duisburg-Essen für Diversity Management (seit 10/2008). Mitglied des Nationalen Rates für Nachhaltige Entwicklung und der Sachverständigenkommission Gleichstellung der Bundesregierung (jeweils seit 2008).

Kontaktdaten:
Universität Duisburg-Essen,
Universitätsstraße 12, 45117 Essen
Tel: 0201/183-4210.

Mutterschaft in fortgeschrittenem Alter: eine überfällige Revolution?

von Dr. Tomáš Sobotka
(Übersetzung: Aïsha Kastl)

Abstract: Es wird für Paare zunehmend schwieriger, den richtigen Zeitpunkt für eine Elternschaft abzupassen und diese mit Ausbildung, Karriere, Freizeit, und Beziehung in Einklang zu bringen. Der vorliegende Artikel behandelt v.a. in Hinblick auf höher qualifizierte Frauen verschiedene Aspekte, die eine späte Elternschaft bedingen. Er befasst sich mit verschiedenen individuellen und allgemeinen Folgen der späten Mutterschaft und diskutiert die Rolle der Reproduktionsmedizin, welche sich verstärkt mit Infertilität aufgrund des fortgeschrittenen gebärfähigen Alters auseinandersetzen muss. Schließlich möchte der Artikel darauf aufmerksam machen, dass es sowohl positive wie auch negative Auswirkungen der ‚reproduktiven Revolution' auf die Familienplanung gibt. Er möchte Empfehlungen an die Politik geben, wie diese die Entscheidung für eine Elternschaft sowohl in jungem wie auch in fortgeschrittenem gebärfähigem Alter besser unterstützen kann. Die Politik sollte auch die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebensstile der Einzelnen berücksichtigen.

Einleitung

In den letzten 40 Jahren war in den Industrienationen eine merkliche Verschiebung der Mutterschaft nach hinten festzustellen. Dieser Trend ist bereits in vielen Ländern mit unterschiedlichen kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Begebenheiten zu verzeichnen.[1] Während zur gleichen Zeit eine allgemeine Verschiebung von Bildungsabschluss und Partnerschaft auf spätere Lebensabschnitte stattfindet, erfährt die verspätete Eltern- bzw. Mutterschaft aufgrund der damit verbundenen gesundheitlichen Risiken und einer steigenden Infertilitätsrate besondere Aufmerksamkeit.

Es wird für Paare zunehmend schwieriger, den richtigen Zeitpunkt für eine Elternschaft abzupassen und diese mit Ausbildung, Karriere, Freizeit, und Beziehung in Einklang zu bringen. Vor diesem Hintergrund behandelt der vorliegende Artikel verschiedene Aspekte einer späten Elternschaft. Ich möchte unterschiedliche individuelle und allgemeine Folgen dieser späten Mutterschaft darstellen und die Rolle der Reproduktionsmedizin, welche sich verstärkt mit Infertilität aufgrund des fortgeschrittenen reproduktionsfähigen Alters, auseinandersetzen muss, erläutern. Abschließend möchte ich darauf aufmerksam machen, dass es sowohl positive wie auch negative Auswirkungen der ‚reproduktiven Revolution' auf die Familienplanung gibt und möchte Empfehlungen an die Politik geben, wie sie die Entscheidung für eine

Schwangerschaft sowohl in jungem wie auch in fortgeschrittenem gebärfähigem Alter besser unterstützen kann.

Gründe für eine späte Mutterschaft

Ausgehend von west- und nordeuropäischen Staaten und entwickelten Ländern außerhalb Europas hat sich seit den 1970er Jahren ein Trend zur ‚späten Mutterschaft' verbreitet, welcher bis Ende der 1990er Jahre auch in allen Industrienationen Einzug fand. Heutzutage bekommen sowohl Frauen in West-, Nord- und Südeuropa wie auch in Japan ihr erstes Kind im Schnitt zwischen dem 28. und 29. Lebensjahr (über 29 in Italien, Spanien, den Niederlanden und in der Schweiz). 1970 lag das durchschnittliche Alter der Mutter bei der Geburt ihres ersten Kindes dagegen noch zwischen dem 24. und dem 25. Lebensjahr (siehe Abbildung 1). In Japan und den meisten Ländern Europas macht die Anzahl minderjähriger Mütter nur einen marginalen Teil aus, wobei hingegen die Häufigkeit der Mutterschaft bei über 40-Jährigen seit den späten 1980ern stark zugenommen hat, was einen Gegentrend zu dem lang anhaltenden Abwärtstrend, ausgelöst durch den demografischen Übergang, bedeutet.[2]

erwarteten und essentiellen Bestandteil ihrer Biografie.[7] Infolgedessen wurde die Entscheidung für eine Mutterschaft immer schwieriger.

Die Verbreitung der empfängnisverhütenden Pille ist ein wichtiger technischer Fortschritt. Zum einen trägt er dazu bei, ungewollte Schwangerschaften zu vermeiden, zum anderen ermöglicht er es einem Paar besser über den Zeitpunkt des Kinderkriegens zu entscheiden bzw. die Schwangerschaft auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.[8] Hinzu kommen die veränderten Normen und Werte im Zusammenhang mit Partnerschaft und Familie. Elternschaft ist schon lange nicht mehr das einzige und universelle Ziel des Lebens. Demnach konkurriert der Kinderwunsch mit anderen Optionen wie Selbstverwirklichung, Freizeitgestaltung und Konsum. Die Motivation für eine Elternschaft hat sich tiefgreifend verändert: Die Familiengründung wird zu einer mit aller Vorsicht durchdachten Entscheidung. Paare wägen erst die positiven und negativen Auswirkungen der Elternschaft auf ihre Beziehung, ihren Lebensstil und ihre wirtschaftliche Lage ab.[9] Eine instabile Partnerschaft oder die Uneinigkeit zwischen den Partnern kann daher ebenfalls Grund für eine späte Schwangerschaft sein.

Konsequenzen für die Frauen im ‚Übergang' zum neuen Modell einer späten Mutterschaft

Die eindeutigste Folge später Elternschaft ist der rapide Anstieg von Kinderlosigkeit bei 30- bis 40-Jährigen Frauen. In den Niederlanden z.B. bleiben neun von zehn Frauen der Jahrgänge 1965-74 die über ein hohes Bildungsniveau verfügen, bis zu ihrem 28. Lebensjahr kinderlos, was einen scharfen Anstieg von ca. 50 Prozent im Vergleich zu der 1940-49 Kohorte ausmacht.[11] In den meisten Ländern weisen hochqualifizierte Frauen die höchste Rate an Kinderlosigkeit auf, wobei ungewollte Kinderlosigkeit hierfür nicht der wichtigste Auslöser ist. Während hochqualifizierte Frauen ihr erstes Kind viel später als Frauen mit einem niedrigeren Bildungsniveau bekommen, weisen hochqualifizierte Frauen eine hohe Zahl an Zweit- und Drittgeburten zwischen ihren Mitt- bis Spätdreißigern und frühen Vierzigern auf.[12]

Viele Frauen riskieren Kinderlosigkeit sowohl durch langes Herauszögern des richtigen Zeitpunkts für eine Mutterschaft wie auch durch das ‚Verlegen' der Mutterschaft auf ihre späten 30er. Unfruchtbarkeit steigt nach dem 35. Lebensjahr deutlich an und

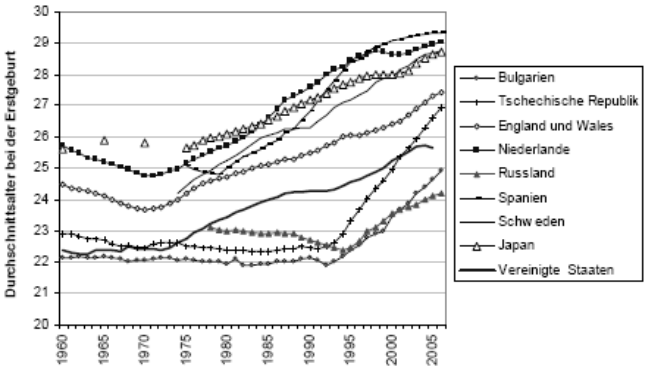


Abbildung 1: Durchschnittsalter von Frauen bei der Geburt ihres ersten Kindes, ausgewählte Länder Europas, Japan und die USA (1960-2006)[3]

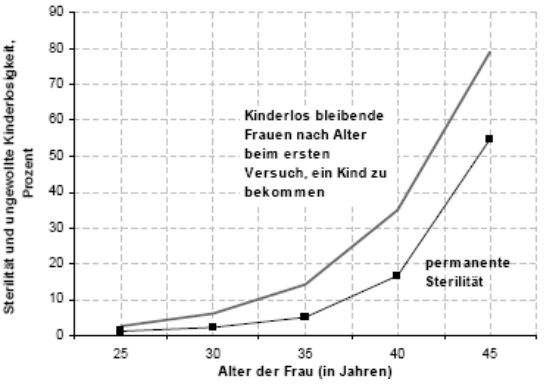


Abbildung 2: Sterilität von Frauen nach Alter und Prozent der kinderlosen Paare nach Alter bei ihrem ersten Versuch, ein Kind zu bekommen[13]

Die Verlagerung der Mutterschaft auf ein höheres Alter ist in erster Linie auf die Verbreitung besserer Bildungsmöglichkeiten, v.a. für Frauen, zurückzuführen. Die allgemeine Auffassung der Inkompatibilität von Ausbildung und Kinderwunsch sowie das späte Beenden der Ausbildungszeit führen automatisch zu einer späteren Elternschaft.[4] Es konnten viele weitere Faktoren, die eine späte Elternschaft bedingen, identifiziert werden.[5] Zu einer späten Elternschaft tragen die relative Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation und die in vielen Ländern herrschende, hohe Arbeitslosenquote unter jungen Erwachsenen bei.[6] Zum Teil trug auch ein höheres Bildungsniveau der Frau zu ihrer ‚Befreiung' von Häuslichkeit und wirtschaftlicher Abhängigkeit des Mannes bei, eröffnete ihr neue Möglichkeiten und machte die ständige Beteiligung am Arbeitsmarkt zu einem

Vor allem unter hochqualifizierten Frauen ist die Konkurrenz zwischen Mutterschaft und einer anderen Lebensentscheidung besonders hoch. Frauen mit einem Hochschulabschluss schieben den Zeitpunkt der ersten Mutterschaft nicht nur aufgrund der langen Studienzeit weiter nach hinten, sondern warten auch nach dem Abschluss ihres Studiums länger als andere Frauen, um ein Kind zu bekommen. Dies führt zu einer länderübergreifenden, zunehmenden, sozialen Statusdifferenzierung im Familienleben: Frauen mit einem Hochschulabschluss bekommen häufig ihr erstes Kind erst nach dem 30. Lebensjahr. Frauen mit einem niedrigeren Bildungsabschluss bekommen ihr erstes Kind hingegen häufig im jugendlichen Alter.[10]

nimmt nach dem 40. rapide zu. Leridons (2008) neueste Erhebung bezüglich Unfruchtbarkeit und permanenter Kinderlosigkeit veranschaulicht diese Tendenz (siehe Abbildung 2): Ab dem 40. Lebensjahr wurden 17 Prozent der Frauen als endgültig unfruchtbar (Schwangerschaft ausgeschlossen) eingestuft und 35 Prozent würden nicht in der Lage sein in diesem Alter eine Schwangerschaft auszutragen.

Die Jahre 38 bis 42 können als letztes, kritisches Zeitfenster für einen Schwangerschaftsversuch betrachtet werden, bevor die biologische Uhr besonders schnell weitertickt. Viele Frauen, die sich diesem kritischen Zeitfenster nähern, haben den Wunsch über dieses Alter hinaus noch ein Kind zu bekommen. In Österreich wünschen sich z.B. acht Prozent aller Frauen und 18 Prozent der Frauen mit Hoch-

schulabschluss zwischen 36 und 40 noch ein Kind. [14]

Die medizinische Fachliteratur belegt, dass eine späte Schwangerschaft das Risiko für Fehlgeburten, Komplikationen während der Schwangerschaft, Gesundheitsschäden für die Mutter, Totgeburten, Frühgeburten und Fehlbildungen, wie z.B. das Down Syndrom, erhöht.[15] Frauen, die ihr erstes Kind mit über 35 Jahren bekommen, riskieren eine langfristige Beeinträchtigung ihrer Gesundheit. Zur gleichen Zeit sind Frauen, die ihr erstes Kind in ihren frühen Dreißigern bekommen, in besserer gesundheitlicher Verfassung als jüngere Erstgebärende.[16]

Dennoch hat eine späte Mutterschaft auch positive Effekte und Folgen. Viele Kinder, die ‚ältere' Eltern haben, sind Wunschkinder und wachsen in einem stabilen Familienumfeld auf. Wenige der älteren Mütter sind zum Zeitpunkt der Geburt alleinstehend. In England z.B. nimmt die Zahl der Mütter, die nicht in einer Partnerschaft leben oder deren Mann woanders lebt, rapide ab. Dies betrifft v.a. junge erwachsene Frauen bis zum 30. Lebensjahr. Mehr als die Hälfte aller jugendlichen Mütter sind alleinstehend oder leben zum Zeitpunkt der Geburt nicht mit dem Vater des Kindes zusammen. Dieser Anteil sinkt um 28 Prozent zwischen dem 20. und 24. und um sieben Prozent ab dem 30. Lebensjahr.[17] Was jedoch Partnerschaft und Ehe betrifft, so weisen Paare in ihren späten Zwanzigern bis Anfang 30 mehr Stabilität auf als jüngere Paare. Dadurch wird das Risiko gemindert, dass Kinder instabilen familiären Verhältnissen ausgesetzt werden, wie es in den meisten Industrienationen bereits der Fall ist.[18] Es besteht sogar Grund zur Annahme, dass Kinder älterer Mütter über bessere kognitive und intellektuelle Fähigkeiten verfügen könnten.[19]

Eine späte Elternschaft ist ebenfalls mit wirtschaftlichen und Karriere bezogenen Vorteilen verbunden. Eine Studie von Joshi (2002) kam in Großbritannien zu dem Schluss, dass der Aufschub der Fertilität die wirtschaftlichen Einbußen durch eine Schwangerschaft, v.a. unter Hochschulabsolventinnen, verringern könnte. Ähnliche Ergebnisse erhielt Miller (2008) in den USA: Je länger die Schwangerschaft hinausgezögert wurde, desto höher war das Einkommen der Frau. Schließlich bedeutet die Erwerbstätigkeit der Frau bis zu ihrem 50. oder 60. Lebensjahr, dass mehr Großeltern, z.B. nach ihrer Pensionierung, für die Betreuung der Enkelkinder deren Mütter 30 Jahre und älter sind, zur Verfügung stehen.

Konsequenzen später Mutterschaft auf gesellschaftlicher Ebene

Auf allen Ebenen bringt die Verlagerung der Schwangerschaft auf einen späteren Zeitpunkt eine Abnahme der Geburtenrate in einem bestimmten Zeitraum mit sich, obwohl die Anzahl aller geborenen Kinder konstant bleibt. Man kann sich dies vergegenwärtigen, indem man an diesen Effekt im Sinne einer Vergrößerung der Intervalle zwischen den Generationen denkt, wobei in jedem Kalenderjahr weniger Geburten zu verzeichnen sind. Neueste Erhebungen des Instituts für Demografie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften[20] weisen darauf hin, dass bei einer Nichtberücksichtigung des steigenden Alters von Frauen bei der ersten Geburt, die gesamte Fertilitätsrate für die Länder der Europäische Union zwischen 2003 und 2005 einen Wert von 1,72 statt dem beobachteten Wert von 1,48 (Abbildung 3) erreichen würde. Indem man den Anstieg des hohen Alters der Mutter bei der ersten Geburt entgegenwirkt, könnte man diesen Unterschied reduzieren und die Geburtenrate erhöhen. Dieser Effekt ist in der Tat jüngst in vielen europäischen Ländern beobachtet worden.[21]

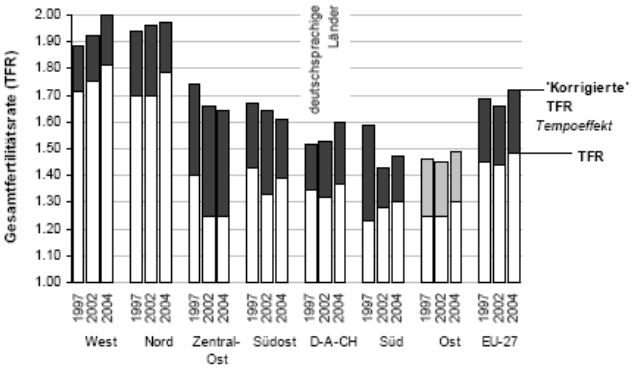


Abbildung 3: Gesamtfertilitätsrate und angepasste Gesamtfertilitätsrate in den größten europäischen Gebieten, ohne Berücksichtigung des Alters bei der ersten Mutterschaft.[22]

Neben dem kurzzeitigen Effekt der späten Mutterschaft auf die Fertilitätsrate, führt diese ebenfalls zu niedrigeren Fertilitätsraten aufgrund steigender Unfruchtbarkeit. Dies führt infolgedessen dazu, dass viele Frauen nicht die Anzahl der gewünschten Kinder bekommen können. Ein länderübergreifender Vergleich weist darauf hin, dass eine späte Mutterschaft in Europa bisher eine geringe Rolle in der beobachteten Verlagerung hin zu niedrigen und extrem niedrigen Fertilitätsraten gespielt hat. In Ländern wie Frankreich, Norwegen und Schweden weisen die Erstgebärenden europaweit nicht nur das höchste Alter auf, sondern auch die höchste Fertilitätsrate und in der Kohorte relativ stabile Niveaus der gesamten Fertilitätsrate, was fast dem Bevölkerungserneuerungsniveau entspricht.

Bietet die Reproduktionsmedizin im Hinblick auf die altersbedingte Unfruchtbarkeit eine Lösung?

Frauen, die sich aufgrund ihrer Entscheidung für eine späte Mutterschaft mit Unfruchtbarkeit konfrontiert sehen, könnten in der Reproduktionsmedizin eine mögliche Lösung finden. Dennoch hat die Forschung in der Reproduktionsmedizin noch keine effektive Methode entwickelt, um Unfruchtbarkeit bedingt durch späte Mutterschaft zu behandeln. Untersuchungen während der künstlichen Befruchtung haben ergeben, dass für jeden Zyklus weiblicher Eizellen die Chance, ein lebendes Kind zur Welt zu bringen, ab dem 32. Lebensjahr stetig sinkt. Die Schwangerschaftsrate und die Rate der Lebendgeburten sind besonders niedrig bei Frauen ab 40: In den USA führte eine künstliche Befruchtung 40-Jähriger mit frischen, eigenen Eizellen bei 23 Prozent zu einer Schwangerschaft, wobei 16 Prozent Lebendgeburten zu verzeichnen sind.[23] Ab einem Alter von 42 Jahren liegt die Zahl der Lebendgeburten unter zehn Prozent.

> Die meisten von uns werden Eltern, lange bevor wir aufhören, Kinder zu sein.
> / Mignon McLaughlin /

Auffallend ist jedoch, dass eine Befruchtung mit Spender-Eizellen junger Frauen, die Aussichten älterer Frauen auf eine erfolgreiche Schwangerschaft und Geburt erhöht. Diese Anzeichen sprechen dafür, dass die Anwendung von Kryokonservierung (Aufbewahrung von Eizellen in flüssigem Stickstoff) in jungen Jahren vielen Frauen eher die Möglichkeit bietet, mit ihren eigenen Eizellen zu einem späteren Zeitpunkt schwanger zu werden. Allerdings steckt die Reproduktionsforschung auf dem Gebiet der Kryokonservierung noch in den Kinderschuhen.[24] Es sind nur wenige Fälle einer erfolgreichen Anwendung bekannt.

Schlussbetrachtung und Empfehlungen an die Politik

In der medizinischen Fachliteratur wird späte Mutterschaft aufgrund des höheren Risikos für Fehlgeburten und Fehlbildungen sehr kritisch betrachtet. Dennoch befindet

sich die rein biologisch rationale Begründung, dass eine frühe Schwangerschaft besser sei, in zunehmendem Konflikt mit den sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen, die eine späte Schwangerschaft vorteilhaft machen. Das Phänomen der späten Mutterschaft geht einher mit der allgemein längeren Lebenserwartung, einem späten Übergang ins Erwachsensein und wirtschaftlicher Aktivität.[25]

Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik könnten auf die Entscheidung für eine Schwangerschaft Einfluss nehmen. Lutz und Skirbekk (2005) erläutern zwei Möglichkeiten, wie bei gleich bleibender ‚Reihenfolge des Lebenslaufes', die Politik eine frühere Elternschaft unterstützen bzw. fördern kann: (1) Indem sie eine Neuordnung der Lebensläufe ermöglicht (z.B. Kinderkriegen während bzw. vor Beendigung der Ausbildungszeit) und (2), indem bestimmte Lebensphasen verkürzt werden (z.B. Verkürzung der Zeit die für eine höhere Bildung aufgewendet wird). Eine weitere detaillierten Untersuchung, durchgeführt von Rindfuss und Brauner-Otto (2008), analysiert die Auswirkungen von Regulationsmechanismen und Bildungs-, Arbeits- und Wohnungsmarktpolitik auf eine frühere Mutterschaft.

Eine Familienpolitik, die eine bessere Kombination von Arbeit und Familie im Zuge der ‚rush hour' des Lebens ermöglicht, muss die große Heterogenität an Lebensstilen und Elternschaftszeitpunkten berücksichtigen. Neue Regelungen müssen sich frei machen von einer ‚alten', uniformen Behandlung. Denn Erfahrungen, Bedürfnisse und Vorlieben des Einzelnen sind sehr unterschiedlich. Karriereorientierte Frauen würden sich z.B. durch eine Politik, die eine längere Elternzeit zwar unterstützt, aber nicht für Jobalternativen, wie z.B. Teilzeitjobs, oder Kinderbetreuung sorgt, nicht zu einer frühere Schwangerschaft motiviert fühlen. Die Familienpolitik des 21. Jahrhunderts muss auf die unterschiedlichen Lebensstile und Bedürfnisse Rücksicht nehmen. Die Politik sollte so gestaltet sein, dass auf einem sehr allgemeinen Niveau "more innovatively paid and unpaid duty-free time over the entire life course" ermöglicht wird.[26]

Nach der ausführlichen Betrachtung der Thematik sollen abschließend in einer Art ‚Wunschliste' die Empfehlungen an die Politik formuliert werden:

- Den herrschenden Trend, dass junge Arbeitnehmer zwischen dem 25. und 34. Lebensjahr im Vergleich zu 45- bis 54-Jährigen seit Mitte der 70er immer weniger verdienen, umkehren.
- Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und einen besseren Zugang für junge Erwachsene ermöglichen. Regelungen, die ältere Arbeitnehmer schützen, limitieren, um auf diese Weise die Arbeitslosenquote unter jungen Erwachsenen zu reduzieren.

- Männern und Frauen mehr Flexibilität in Arbeits- und Familienplanung ermöglichen. Die Länge der Wochenarbeitszeit, des Erziehungsurlaubs (einschließlich einem System, das kurzen Erziehungsurlaub für Eltern mit Kindern unter 15 Jahren garantiert) und der geteilten Elternzeit sollte flexibler zu gestalten sein.

- Eine öffentliche Kinderbetreuung sollte für alle zugänglich sein. Die Ganztagsbetreuung, Betreuung für Kinder unter drei Jahren und Kinder im Schulalter sollte gewährleistet sein.

- Frauen, bei denen trotz Unfruchtbarkeit eine nicht-marginale Chance auf eine Schwangerschaft diagnostiziert wurde, sollte ein guter und günstiger Zugang zu jeder Art von medizinischer Behandlung offen stehen.

- Ein unabhängiger Haushalt ist die wichtigste Voraussetzung für die Gründung einer Familie. Daher sollte die Politik Paare beim Erwerb sowohl erschwinglicher Miet- wie auch Eigentumswohnungen besser unterstützen.[27]

Da es keine eindeutigen Beweise für die Behauptung gibt, dass eine frühe Schwangerschaft einer späten vorzuziehen sei, sollten sich die vorangegangenen Empfehlungen an die Politik nicht ausschließlich auf das Senken des Alters bei Erstgebärenden konzentrieren. Bis zu einem gewissen Punkt würden sie dazu dienen, eine frühe Schwangerschaft zu unterstützen und Hindernisse für junge Paare mit Kinderwunsch aus dem Weg zu räumen. Zur gleichen Zeit könnten einige der politischen Maßnahmen eine Mutterschaft in späten Jahren fördern und die Verwirklichung des endgültigen Kinderwunsches (Anzahl der Kinder) realisierbar machen.
Vor dem Hintergrund, dass in den meisten Ländern und sozialen Gruppen Frauen ihr erstes Kind in einem Alter bekommen, in dem ein zweites Kind nicht ausgeschlossen ist, sollte die Verlagerung der ersten Schwangerschaft auf einen späteren Zeitpunkt nicht allzu negativ betrachtet werden. Um es anders auszudrücken: Solange die Mehrzahl der Frauen, auch jene mit einem hohen Bildungsabschluss, ihr erstes Kind vor dem 35. Lebensjahr bekommen, ist die Sorge um steigende Auswirkungen von Unfruchtbarkeit (aufgrund des fortgeschrittenen Alters) auf Kinderwunsch und Fertilitätsrate der Kohorte, unbegründet. Das Phänomen der späten Mutterschaft wird, mit leichter Abschwächung, weiterhin bestehen bleiben. Das macht nicht nur die wachsende Zahl an kinderlosen Frauen oder Frauen mit nur einem Kind nach ihrem 30. Lebensjahr deutlich, sondern auch der Wunsch vieler Frauen, auch im fortgeschrittenen Alter Kinder zu haben. Die ‚Revolution' der späten Mutterschaft ist deshalb noch nicht vorbei.

Anmerkungen

[1] Kohler et al. 2002.
[2] Sobotka et al. 2007.
[3] Quelle: Eurostat (2008); Council of Europe (2006); Smallwood (2002); Zakharov (2008); Amtliche Statistiken.
[4] Blossfeld/Huinink 1991.
[5] Vgl. Rindfuss et al. 1988; Kohler et al. 2002; Sobotka 2004.
[6] Vgl. Mills/Blossfeld 2005.
[7] Goldin 2006.
[8] Vgl. Santow/Bracher 2001.
[9] Vgl. Liefbroer 2005.
[10] McLanahan 2004.
[11] de Graaf, 2008: 20, Abbildung 2.
[12] Vgl. Rendall/Smallwood 2003.
[13] Quelle: Übernommen aus Leridon (2008: Tabelle 1 und 2).
[14] Sobotka 2008.
[15] ESHRE 2005; Heffner 2004.
[16] Mirowsky 2005.
[17] ONS 2007.
[18] Vgl. Heuveline et al. 2003.
[19] Pollock 1996.
[20] VID 2008.
[21] Lutz/Sobotka 2008.
[22] Quelle: VID 2008 (angepasste TFR nach Bongaarts-Feeney 1998). abrufbar unter http://www.oeaw.ac.at/vid/datasheet/box2.shtml .
[23] CDC 2007 (Daten beziehen sich auf 2005).
[24] Nowak 2007.
[25] Lee/Goldstein 2003.
[26] Avramov/Cliquet 2003.
[27] Vgl. Rindfuss/Brauner-Otto 2008.

Literatur

Alonzo, Angelo A.. (2002): Long-term health consequences of delayed childbirth: NHANES III. In: Women's Health Issues, Jg. 12 (1/2002), 37-45.

Avramov, Dragana / Cliquet, Robert (2003):Economy of time and population policy. Rethinking the 20th Century life course paradigm. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Jg. 28 (2-4/2003), 369-402.

Blossfeld, Hans-Peter / Huinink, Johannes (1991): Human capital investments or norms of role transition? How women's schooling and career affect the process of family formation. In: American Journal of Sociology, Jg. 97 (1/1991), 143-168.
Bongaarts, John / Feeney, Griffith (1998):

On the quantum and tempo of fertility. In: Population and Development Review, Jg. 24 (2/1998), 271-291.

CDC (2007): Assisted reproductive technology success rates 2005. U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, Atlanta. http://www.cdc.gov/ART/ART2005/download.htm. (am 01.02.2008).

Council of Europe (2006): Recent demographic developments in Europe 2005. Strasbourg: Council of Europe Publishing.

De Graaf, A. (2008): Vruchtbaarheid in de twintigste eeuw. In: Bevolkingstrends, (1/2008), 14-22.

ESHRE (2005): Fertility and ageing. ESHRE Capri Workshop Group. In: Human Reproduction Update, Jg.11 (2005/3), 261-276.

Eurostat (2008): Population and Social Conditions. Online database of Eurostat accessed in May 2008. http://epp.eurostat.ec.europa.eu.

Goldin, Claudia (2006): The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. In: American Economic Review, Jg. 96 (2/2006), 1-21.

Heffner, Linda (2004): Advanced maternal age – How old is too old? In: New England Journal of Medicine, Jg. 351 (189/2004), 1927-1929.

Heuveline, Patrick / Timberlake, Jeffrey M. / Furstenberg, Frank F. Jr. (2003): Shifting childrearing to single mothers: Results from 17 Western countries. In: Population and Development Review, Jg. 29 (1/2003), 47-71.

Joshi, Heather (2002): Production, reproduction and education: Women, children and work in a British perspective. In: Population and Development Review, Jg. 28 (3/2002), 445-474.

Lee, Ronald / Goldstein, Joshua (2003): Rescaling the life cycle. Longevity and proportionality. In: Carey, James / Tuljapurkar, Shripad (Hg.): Life span. Evolutionary, ecological and demographic perspectives. In: Supplement to Population and Development Review, Jg. 29 (2003), 183-207.

Leridon, Henri (2008): A new estimate of permanent sterility by age: Sterility defined as the inability to conceive. In: Population Studies, Jg. 62 (1/2008), 15-24.

Liefbroer, Aart (2005): The impact of perceived costs and rewards of childbearing on entry into parenthood: evidence from a panel study. In: European Journal of Population, Jg. 21 (4/2005), 367-391.

Lutz, Wolfgang / Skirbekk, Vegard (2005): Policies addressing the tempo effect in low-fertility countries. In: Population and Development Review, Jg. 31 (4/2005), 699-720.

Lutz, Wolfgang / Skirbekk, Vegard / Testa, M. (2006): The low fertility trap hypothesis. Forces that may lead to further postponement and fewer births in Europe. In: Vienna Yearbook of Population Research 2006, 167-192.

Lutz, Wolfgang / Sobotka, Tomáš (2008): Misleading policy messages from the period TFR: Should we stop using it? Paper presented at the 2008 Population Association of America Annual Meeting. New Orleans, 17-19 April 2008.

Kohler, Hans-Peter / Billari, Fransesco / Ortega, José Antonio (2002): The emergence of lowest-low fertility in Europe during the 1990s. In: Population and Development Review, Jg. 28 (4/2002), 641-680.

McLanahan, Sara (2004): Diverging destinies: How children are faring under the second demographic transition?. In: Demography, Jg. 41(4/2004), 607-627.

Miller, Amalia R. (2008): Motherhood delay and the human capital of the next generation. http://ssrn.com/abstract=1079832. (am 01.07.2008).

Mills, Melinda / Blossfeld, Hans-Peter (2005): Globalization, uncertainty and the early life course: A theoretical framework. In: Blossfeld, Hans-Peter et al. (Hg.): Globalization, uncertainty and youth in society. Routledge/London, 1-24.

Mirowsky, John (2005): Age at first birth, health, and mortality. In: Journal of Health and Social Behaviour, Jg. 46 (2005), 32-50.

Nowak, Rachel (2007): Egg freezing: A reproductive revolution. New Scientist, 21 March 2007, 8-9.

ONS (2007): Birth statistics. Review of the Registrar General on births and patterns of family building England and Wales, 2006. Series FM1, Nr. 35, Office of National Statistics, London.

Pollock, J. I. (1996): Mature maternity: long term associations in first children born to older mothers in 1970 in the UK. In: Journal of Epidemiology and Community Health, Jg. 50 (1996), 429-436.

Rendall, Michael / Smallwood, Steve (2003): Higher qualifications, first-birth timing, and further childbearing in Englands and Wales. In: Population Trends, Jg. 111 (2003), 18-26.

Rindfuss, R. R. / S. R. Brauner-Otto (2008): Policies, institutions, and the transition to adulthood: Implications for fertility tempo in low fertility settings. Bevorstehend in Vienna Yearbook of Population Research 2008.

Kinder sind gewiss ein Segen, aber sie machen die Dinge unglaublich kompliziert.
/ Lionel Shiver /

Rindfuss, R. R. / S. P. Morgan / G. Swicegood (1988): First births in America. Changes in the timing of parenthood. Berkeley/Kalifornien: University of California Press.

Santow, Gigi / Bracher, Michael (2001): Deferment of first birth and fluctuating fertility in Sweden. In: European Journal of Population, Jg. 17 (2001), 343-363.

Smallwood, Steve (2002): New estimates of trends in births by birth order in England and Wales. In: Population Trends, Jg. 108 (2002), 32-48.

Sobotka, Tomáš (2004): Postponement of childbearing and low fertility in Europe. PhD Thesis, University of Groningen. Amsterdam: Dutch University Press.

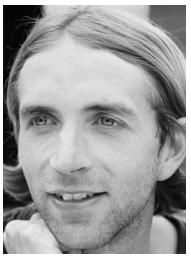
Sobotka, Tomáš (2008): Sub-replacement fertility intentions in Austria. Exceptional case of likely future trend in other European countries? Studie präsentiert auf der 2008 European Population Conference. Barcelona, 9-12 Juli 2008.

Sobotka, Tomáš / Kohler, Hans-Peter / Billari, Fransesco (2007): The increase in late childbearing in Europe, Japan and the United States. Paper presented at the 2007 Annual Meeting of the Population Association of America. New York, 29-31 March 2007.

VID (2008): European demographic data sheet 2008. Vienna Institute of Demography, IIASA, Population Reference Bureau. Abrufbar unter: http://www.oeaw.ac.at/vid/datasheet/index.html.

Zakharov, Sergei (2008): Russian Federation: From the first to second demographic transition. In: Frejka, T. / Sobotka, Tomáš / Hoem, Jan / Toulemon, Laurent (Hg.): Childbearing trends and policies in

Europe. Demographic Research, Special Collection 7, Vol. 19(24), 907-972.



Dr. Tomáš Sobotka studierte Demographie und Soziale Geographie in Prag und schloss 2004 seinen PhD am Zentrum für Bevölkerungsforschung der Universität Groningen (Niederlande) mit Cum laude ab. Seit 2004 ist er Forschungswissenschaftler am Institut für Demographie in Wien, Österreich, und leitender Redakteur des Vienna Yearbook of Population Research. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen die zeitliche Aufschiebung des Kinderbekommens, die sehr niedrige Fertilitätsrate in den Industrieländern, die Demographie Zentral- und Osteuropas, die zweite demographische Transition, gemeinsames Wohnen und Wandel in Wohnbedingungen sowie Kinderlosigkeit. In diesen Gebieten hat er außerdem einige Publikationen veröffentlicht.

Kontaktdaten:
Institut für Demographie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften,
Wohllebengasse 12-14, 6. OG
A-1040 Wien, Österreich.
Tel. +431 515 81 7716
E-Mail: tomas.sobotka@oeaw.ac.at.

Der lange Weg in die Selbständigkeit - Warum der Auszug aus dem Elternhaus und Familiengründung für viele junge Erwachsenen heute so schwierig ist

von Prof. Dr. Pasqualina Perrig-Chiello

Abstract: Zentrale Gründe für den zunehmend späteren Auszug junger Erwachsener aus dem Elternhaus sind zum einen die wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen wie die längere Ausbildungsdauer, zum anderen der schwierigere berufliche Einstieg sowie die familialen und sozialen Strukturen des Elternhauses. Für die zunehmend verzögerte Familiengründung hingegen sind vor allem familiär-berufliche Unvereinbarkeiten und offene Fragen der Rollenzuordnung und Rollenteilung relevant.

Einleitung

Noch vor 30 Jahren resümierte der viel zitierte Psychologe Robert Havighurst die Entwicklungsaufgaben des frühen Erwachsenenalters lapidar mit Aufbau einer Berufskarriere, Partnerwahl/Ehe, Familiengründung/Kinder. In der Tat war zu jenem Zeitpunkt der Lebenslauf junger Erwachsener klar festgelegt: Bis spätestens mit 30 musste ein Mann solide im Beruf stehen und eine Familie gegründet haben. Von der Frau wurde ebenfalls erwartet, dass sie bis zu diesem Zeitpunkt geheiratet und Kinder hatte – dass sie deshalb ihre beruflichen Aspirationen aufgeben sollte, war selbstverständlich. Dieses Bild änderte sich in der Folge ganz erheblich. Im Zuge des gesellschaftlichen Wandels der letzten Jahrzehnte nahmen in der Schweiz auch Scheidungen, Kinderlosigkeit und nichteheliche Geburten zu, gleichzeitig sanken die Heiratsraten. Lebensläufe und Lebensformen wurden immer mehr destandardisiert, d.h. die sozial normierten Erwartungen an die Berufs-, Partner- und Elternrolle wurden weniger starr und konnten zunehmend individuell gestaltet werden. Dieser Wandel ist mit vielen Freiheiten und Optionen assoziiert, gleichzeitig birgt er ganz offensichtlich auch viele Unsicherheiten in sich.

Aus kleinem Anfang entspringen alle Dinge.
/ Marcus Tullius Cicero /

Auch wenn heute weniger normativ vorgegeben, gehören der Auszug aus dem Elternhaus und die Gründung eines eigenständigen Haushalts ebenso wie das Eingehen einer Partnerbeziehung und die Gründung einer eigenen Familie zu den häufigsten und wichtigsten Lebensschritten junger Erwachsener. Somit verändern sich im jungen Erwachsenenalter die familialen Generationenbeziehungen in beachtlichem Maße: Durch den Wegzug aus dem Elternhaus und den Bezug eines eigenen Haushalts wird die intergenerationelle Selbständigkeit junger Menschen nach außen sichtbar. Durch die Gründung einer eigenen Familie bzw. der Geburt von Kindern entsteht eine neue Generation.

Die nachlassende Verbindlichkeit der einst so normativ biographischen Transitionen des jungen Erwachsenenalters (Auszug aus Elternhaus, Bezug eines eigenen Haushalts, Partnerwahl und Familiengründung) ist jedoch schon daran ersichtlich, dass der Verzicht auf eine Familiengründung ein häufiges Merkmal des generativen Verhaltens junger Erwachsener geworden ist. Im Folgenden werden einige wichtige Wandlungen des jungen Erwachsenenalters – und ihre Bedeutung für familiäre Generationenbeziehungen – angeführt und diskutiert.

Der späte Auszug aus dem Elternhaus: Hotel Mama

In den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg sank aufgrund des hohen wirtschaftlichen Wohlstands das Alter junger Leute beim Auszug aus dem Elternhaus deutlich und parallel dazu auch das Erstheiratsalter von Frauen und Männern. Dieser Trend der frühen Verselbständigung verstärkte sich in den 1970er Jahren. Durch das Aufkommen neuer Lebensformen (Einpersonenhaushalte, Wohngemeinschaften) entstanden für junge Menschen neue Optionen, welche die Gründung eines eigenständigen Haushalts erleichterten. Bedeutsam war die Tatsache, dass die Entscheidung, das Elternhaus zu verlassen, nicht länger an die Fähigkeit gekoppelt war, eine Familie ernähren zu können und genauso wenig von der Bereitschaft, sich langfristig an einen Ehepartner zu binden. Seit den 1980er Jahren hat sich der Trend in verschiedenen Regionen Europas gekehrt, und zunehmend mehr junge Menschen verbleiben länger zuhause. Verantwortlich sind vor allem zwei Faktoren: Zum einen verlängerte die Ausdehnung der Ausbildung die wirtschaftliche Abhängigkeit junger Erwachsener von ihren Eltern. Zum anderen erschwerte in manchen Regionen Europas eine ansteigende Jugendarbeitslosigkeit eine frühere Verselbständigung. Längeres Verbleiben bei den Eltern wurde zunehmend zu einer willkommenen Option, die Kosten

langer Ausbildungen zu dämpfen sowie die Unsicherheiten eines schwierig gewordenen Einstiegs ins Berufsleben besser zu verkraften. Der Preis ist allerdings ein späteres ‚Erwachsen-Werden' (‚In-house Adulthood') und eine verzögerte Familiengründung.

Kennzeichnend für dieses lange Moratorium des Übergangs ins selbständige Erwachsenenalter ist zudem eine Asynchronizität der Entwicklungsmöglichkeiten. Charakteristisch ist einerseits eine frühe soziokulturelle Selbständigkeit mit grossen Freiheiten und Möglichkeiten hinsichtlich Freizeitverhalten und Konsum, mit vielen formalen Rechten wie Stimm- und Wahlrecht sowie Ehemündigkeit bereits ab 18 Jahren. Andererseits sind zu diesem Zeitpunkt jedoch die meisten jungen Leute noch weit davon entfernt, ihr Leben autonom führen zu können, dies nicht zuletzt aufgrund der bereits erwähnten ökonomischen Abhängigkeit von der Familie. Die veränderten wirtschaftlichen Realitäten und die damit verbundene verlängerte Ausbildungsphase sowie der erschwerte Einstieg in den Beruf bringen es somit unweigerlich mit sich, dass die Trennung von der Herkunftsfamilie sowie die Gründung einer eigenen Existenz für viele immer mehr aufgeschoben wird. Von ‚Nesthockersyndrom' sowie von ‚Hotel Mama' ist dann bezeichnenderweise die Rede, wobei dieses Phänomen nicht – wie häufig im Alltagsdiskurs – zu einem Spezifikum südländischer matriarchaler Systeme reduziert werden darf, da es mittlerweile auch zu einer europäischen Realität geworden ist.

In der Schweiz hat sich beispielsweise der Anteil junger Frauen und Männer, die ihr Elternhaus früh verlassen, im Kohortenvergleich deutlich reduziert. Während 80 Prozent der 1950-59 Geborenen ihr Elternhaus schon vor dem 26. Lebensjahr erstmals verlassen hatten, waren dies bei der Generation 1970-75 nur noch knappe 60 Prozent. Interessant ist hierbei die Tatsache, dass Frauen nach wie vor früher aus dem Elternhaus wegziehen als Männer. Ganz generell durchleben Frauen die wichtigsten biographischen Transitionen der ersten Lebenshälfte früher als Männer. Dies gilt – neben dem Auszug aus dem Elternhaus – beispielsweise auch fürs Heiraten und Erstgeburten. Diese Tatsache lässt sich einerseits damit erklären, dass Frauen nach wie vor zumeist Partnerschaften mit Männern eingehen, die älter sind als sie, andererseits widerspiegelt dies die frühere soziale Reife und Autonomie von Frauen.

Innerhalb der Schweiz fällt im interregionalen Vergleich auf, dass junge Menschen vor allem in Städten sowie in touristischen Zentren besonders früh von zu Hause ausziehen. Vergleichsweise spät verlassen hingegen Kinder ihre Eltern einerseits in ländlich-gewerblichen Gemeinden – zum Teil weil Bauern- und Gewerbebetriebe oft auf eine Mitarbeit der Nachkommen angewiesen sind – und andererseits in wohlhabenden Regionen (unter anderem auch, weil großzügige Wohnverhältnisse ein Zusammenleben der Generationen erleichtern). Auffallend ist sprachregional betrachtet, dass die Wahrscheinlichkeit des Zusammenwohnens mit volljährigen Kindern in den italienischsprachigen Regionen stärker verbreitet ist als in den anderen Sprachregionen. Die Besonderheit im Tessin ist in Beziehung zum italienischen Modell des verlängerten Zusammenwohnens mit den Kindern zu setzen, worin sich bestimmte familiäre Gewohnheiten widerspiegeln, aber auch schwierige ökonomische Rahmenbedingungen. Wie in anderen europäischen Ländern ist nämlich das Alter beim Auszug aus dem Elternhaus auch in der Schweiz mit dem Bildungsniveau der Eltern assoziiert, und Kinder von Eltern mit höherer Ausbildung wohnen länger zuhause. Ebenso ist ein früher Wegzug bei höherer Ausbildung der jungen Generation seltener.

Bemerkenswert ist ferner, dass heute in sieben von zehn Fällen der Wegzug vom Elternhaus nicht direkt mit einer ehelichen oder nichtehelichen Partnerschaft verknüpft ist, sondern häufig ein zumindest zeitweise Alleinleben. Während früher junge Menschen – und namentlich junge Frauen – erst nach ihrer Heirat von Zuhause ausziehen durften, erfolgt heute in neun von zehn Fällen eine Heirat erst nach dem Wegzug aus dem Elternhaus. Junge Frauen und Männer verselbständigen sich damit gegenwärtig zumeist unabhängig von generativen Entscheiden (Heirat, Familiengründung).

Schliesslich variiert das Alter junger Menschen beim Auszug aus dem Elternhaus aber auch in Abhängigkeit von der familialen Biographie. So führen Scheidungen der Eltern häufig zu einem früheren Wegzug der Kinder. Zudem haben Personen, die früh von Zuhause wegzogen, oft Kinder, die sich selbst früh verselbständigen. Ferner erscheinen religiöse Werthaltungen der Eltern von Bedeutung zu sein, und die Dauer des Zusammenwohnens von Eltern und (erwachsenen) Kindern steht in direktem Zusammenhang mit der religiösen Praxis der Eltern: Die Wahrscheinlichkeit eines frühen Wegzugs der Kinder ist beträchtlich höher bei Personen, die sich als nicht praktizierende Gläubige oder ohne Religionszugehörigkeit einstufen. Umgekehrt zeichnen sich Kinder von Eltern, die regelmässig am religiösen Leben teilnehmen, durch eine höhere Wahrscheinlichkeit eines späten Wegzugs aus.

Die schwierige Suche nach der Balance zwischen Beruf und Familie

Später Wegzug aus dem Elternhaus, verlängerte Ausbildung und die Ausdehnung eines jugendnahen Erwachsenenalters haben somit zu einer sichtbaren Verzögerung von Eheschließung und Familiengründung beigetragen. Für die Generationenfolge bedeutsamer als das Heiratsverhalten ist die Verzögerung der Geburt eines ersten Kindes, und das mittlere Alter einer Frau bei ihrer ersten Geburt hat sich zwischen 1970 und 2004 von 24-25 Jahren auf gut 30 Jahre erhöht. Eine parallele Verzögerung der Familiengründung lässt sich bei Männern festhalten. Für die Verzögerung der Familiengründung sind verschiedene gesellschaftliche Faktoren verantwortlich: Ausdehnung der Ausbildungsdauer, der Wunsch vieler Männer und zunehmend vieler Frauen, nach abgeschlossener Ausbildung erste Berufserfahrungen ohne elterliche Verantwortung zu machen sowie die allgemeine Ausdehnung eines jugendnahen Erwachsenenalters.

Der Eintritt ins Berufsleben ist auch heute noch ein entscheidender Schritt für den Übergang ins Erwachsenenalter. Ganz generell kann beobachtet werden, dass die beruflichen Lebensläufe der jungen Erwachsenen unruhiger geworden sind, gekennzeichnet durch häufige Wechsel und Unterbrechungen. Dabei ist es den meisten jungen Leuten – trotz der vielfach beschworenen Freiheiten und Möglichkeiten – klar, dass sie in dieser Phase die Weichen für ihren Lebensweg legen, und dass getroffene Entscheidungen nur beschränkt revidierbar sind. Vor diesem Hintergrund ist es nicht erstaunlich, dass junge Erwachsene in der Regel sehr viel Zeit und Energie investieren, um ihren Platz in dieser Gesellschaft bestimmen zu können. Das gilt für Männer wie für Frauen – und genau hier zeigt sich ein weiteres Problem: Die jungen Frauen übernehmen nicht mehr „automatisch" die ihnen traditionell zugewiesenen Rollen als Hausfrau und Mutter. Wie nie zuvor sehen sich junge Frauen heute gezwungen, sich auf stabile Art und Weise beruflich zu verankern und sind auch nicht so schnell bereit, das Aufgebaute ohne weiteres für Mann und Kind zu opfern. Gab es noch 1994 hinsichtlich der Präferenz von traditionelles versus partnerschaftliches Modell der Aufgabenteilung im Haushalt keinen Unterschied, so wird 2000 das partnerschaftliche Modell mit egalitärer Aufgabenteilung zwischen den Partnern klar bevorzugt.

Doch so klar auch die Präferenzen sind, so unklar und unsicher sind deren Real-

> Ich gebe es zu, meine Eltern wohnen noch bei mir.
> / unbekannt /

isierungsmöglichkeiten. So wird etwa die Erwartung einer jungen Frau, dass ihr Partner sie im Falle einer Mutterschaft substantiell und verlässlich entlasten kann, mit großer Wahrscheinlichkeit enttäuscht werden. So ist das egalitär-partnerschaftliche Modell, wo beide Partner sich paritätisch Haus- und Erwerbsarbeit teilen, trotz hoher ideologischer Akzeptanz, nach wie vor marginal. Gemäß Volkszählungsdaten 2000 des Bundesamtes für Statistik leben bloß 1.2 Prozent der Schweizer Paare dieses Modell. Hingegen leben rund 80 Prozent der Paare das traditionelle Modell, wonach der Mann für das Einkommen und die Frau für die Haus- und Familienarbeit hauptverantwortlich ist. Ein möglicher Grund für diese Diskrepanz zwischen Wunsch und Realität mag darin liegen, dass die gesellschaftliche Normierung der Rollenkonfiguration von Männern im Erwerbsalter und insbesondere beim Aufbau der beruflichen Laufbahn nach wie vor sehr starr ist. So zeigen Daten der Schweizerischen Arbeitskräfte-Erhebung 2002, dass als Folge der gegenwärtigen Konjunkturschwäche auch die Zahl der teilzeiterwerbstätigen jungen Männer stark zurückgegangen ist – gleichzeitig hat die Zahl der teilzeiterwerbstätigen Frauen zugenommen.

Das Leben ist wie ein Fahrrad: Man muss sich ständig vorwärts bewegen, wenn man das Gleichgewicht nicht verlieren will.
/ Albert Einstein /

Erschwerend kommt hinzu, dass in der Schweiz nicht genügend Kinderbetreuungsplätze vorhanden sind. Die familienergänzende Betreuung genießt in der Schweiz zunehmende Bedeutung. Dennoch gibt es bislang kaum Studien, die die Nachfrage untersucht haben. Im Rahmen des NFP52 untersuchte eine Forschergruppe um Rolf Iten diesen Aspekt. Von den rund 600 befragten Haushalten nahmen 41 Prozent eine formelle oder informelle Form der familienergänzenden Betreuungsform in Anspruch. Am häufigsten wurde diese Betreuung durch die Verwandten geleistet (57 Prozent), gefolgt von Kinderkrippen (36 Prozent) und Freunden, Tagesfamilien (17 Prozent, Mehrfachnennungen möglich). Die Wahl der familienergänzenden Kinderbetreuung wird positiv durch das Alter, das Einkommen und die Bildung der Mutter beeinflusst, ferner durch die Arbeitszeiten des Vaters sowie durch die Nationalität (ausländische Nationalität wirkt sich positiv auf die Nachfrage aus). Regionale Variablen wie die Urbanität und die Sprachregion haben ebenfalls einen signifikanten Einfluss auf die Wahl der Kinderbetreuung (erhöhte Nachfrage in urbanen Gebieten sowie Wohnort in der lateinischen Schweiz). Basierend auf den Daten der SAKE (2002) gehen die Forschenden davon aus, dass in der Schweiz zurzeit rund 30.000 Betreuungsplätze im Vorschulbereich zur Verfügung stehen, auf denen in etwa 50.000 Kinder betreut werden. Im Vergleich zu den geschätzten Nachfragepotentialen bedeutet dies, dass Betreuungsangebote für rund 20.000 Kinder bzw. rund 50.000 Betreuungsplätze fehlen. Mit dem bestehenden Angebot wären somit erst knapp 40 Prozent der geschätzten Nachfragepotenziale gedeckt.

Angesichts dieser strukturellen Einschränkungen und der damit verbundenen Kluft zwischen beruflich-familiären Rollenvorstellungen und Rollenrealisierungsmöglichkeiten erstaunt es also nicht, dass eine langfristig verbindliche Partnerschaft, insbesondere aber elterliche Pflichten als stark beeinträchtigend wahrgenommen werden und zunehmend weniger als mögliche Option gesehen werden.

Kinderlosigkeit als attraktive Option?

Dieselben Prozesse, die zu später Familiengründung beitragen, führen – zumindest bei einer wachsenden Gruppe von Frauen und Männern – zum Verzicht auf Kinder, nach dem Prinzip, dass Aufgeschoben nicht selten auch Aufgehoben bedeutet. Jüngere Frauengenerationen verbleiben häufiger kinderlos, wodurch die familiale Generationenkette durchbrochen wird, was für die zukünftigen Generationenkonstellationen älterer Frauen und Männer bedeutsame Folgen haben wird. Während nur 17 Prozent der 1945 geborenen Frauen ohne Nachkommen verblieben, sind dies bei der Frauengeneration 1955 schon 23 Prozent, und bei der Frauengeneration 1965 wird sogar von einer Kinderlosigkeitsrate von 30 Prozent ausgegangen.

Für die Einschätzung dieser Entwicklung ist die Frage zentral, ob die zunehmende Kinderlosigkeit bei einem wachsenden Teil junger Menschen einen grundlegenden Wertewandel in Richtung einer antifamilialen und individualistischen Orientierung widerspiegelt, oder ob sich Kinderlosigkeit eher aufgrund sozial-struktureller Hindernisse ergibt - beispielsweise aufgrund von Unvereinbarkeiten zwischen beruflichen und familialen Aufgaben, schlechten Bedingungen für die Betreuung von Kindern oder eines hohen Armutsrisikos von jungen Familien.

Die vorhandenen Daten zu den familialen und generativen Vorstellungen junger Frauen und Männer weisen eher in die Richtung, dass Kinderlosigkeit bis vor kurzem weniger eine früh geplante Entscheidung darstellte, als dass sie sich allmählich aus der Lebenssituation junger Frauen und Männer ergab. Trotz steigender Frauenerwerbstätigkeit und zunehmender Erwerbsorientierung junger Frauen nehmen beispielsweise in Deutschland wie in der Schweiz familiale Werte (gute Partnerschaft, Kinderhaben) bei jungen Frauen weiterhin eine hohe Priorität ein. Kinderlosigkeit ist somit weniger das Resultat eines irreversiblen Wertewandels weg von Kindern, sondern als das Resultat kontext- und situationsspezifischer Barrieren zur Familiengründung zu interpretieren.

Fest steht jedenfalls, dass Kinder für junge Männer und Frauen von heute nicht mehr unhinterfragt und selbstverständlich zu den Lebenszielen gehören. Kinder sind Lebensoptionen, die je nach Lebensmilieu oder beruflich-familialer Situation realisiert oder nicht realisiert werden. Zudem gibt es jedenfalls in der Schweiz vermehrt Hinweise dafür, dass sich die gesellschaftliche Akzeptanz von Kinderlosigkeit sowie die soziale Attraktivität eines jugendnahen und kinderlosen Erwachsenenalters – auch aufgrund der Entwicklung von Freizeitinteressen – zu Beginn des 21. Jahrhunderts erhöht haben. Neuere gesellschaftliche Diskurse zu den Kinderkosten und zu Kindern als Armutsrisiko haben die Attraktivität eines elternlosen Erwachsenenlebens ebenfalls hervorgehoben. Die Fortführung der Generationenfolge ist somit zunehmend eine frei wählbare Option geworden und nicht mehr eine normative Selbstverständlichkeit; eine Lebensoption, die mit anderen Optionen (Berufskarriere, Freizeitinteressen u.a.) konkurriert.

Das Schicksal des Staates hängt vom Zustand der Familie ab.
/ Alexandre Rodolphe Vinet /

Neue Bedingungen – neue Chancen

Was bedeutet nun dies alles für die Zukunft der familialen Generationenbeziehungen ganz allgemein und für die jüngere Generation im speziellen? Der Prozess der Modernisierung sowie die demographische Entwicklung bergen viele Herausforderungen und Barrieren aber auch viele neue Möglichkeiten und Chancen für den Einzelnen als auch für die Familie selbst. Es ist davon auszugehen, dass in Zukunft noch erhebliche Investitionen – individuelle und gesellschaftliche, psychologische wie politische und ökonomische – geleistet werden müssen, um die Familie als zentrale Lebensform für verlässliche Beziehungen

und primäre Instanz der Sozialisation und Regeneration zu erhalten bzw. neu zu definieren. Wir können aufgrund psychologischer Überlegungen davon ausgehen, dass es einem menschlichen Grundbedürfnis entspricht, sowohl eine individuelle Autonomie als auch stabile soziale Bindungen zu entwickeln und aufrecht zu erhalten. Das heißt, dass Menschen auch in Zukunft eine große Bereitschaft zeigen werden, diesbezüglich zu investieren. Die Tatsache, dass der Grossteil der jungen Generation nach wie vor beabsichtigt, eine feste Partnerschaft einzugehen und eigene Kinder zu haben, untermauert diese Annahme. Dieses Bedürfnis ist jedoch nur die eine Seite der Medaille. Die andere Seite der Medaille bezieht sich auf die mangelnden Realisierungsmöglichkeiten dieses Bedürfnis. Es ist eine Tatsache, dass in der Schweiz Familien immer noch unter einer ‚strukturellen Rücksichtslosigkeit' zu leiden haben. Dabei bezieht sich strukturelle Rücksichtslosigkeit nicht nur auf die relative ökonomische Deprivation von Familien, sondern insbesondere auch auf eine Reihe schwerwiegender Unvereinbarkeiten der Arbeitswelt und des Familienlebens. Die Einsicht, dass diese brisante – ja kritische Situation – nicht bloß eine private Angelegenheit ist, sondern eine politische Aufgabe von weit reichender gesellschaftlicher Bedeutung, wird zunehmend auch unter Vertreterinnen und Vertretern verschiedener politischer Provenienz geteilt – und das ist ermutigend!

Literatur

Perrig-Chiello, Pasqualina (2004): Soziale Integration im Spiegelbild lebenszyklischer Übergänge. In: Suter, Christian (Hg.): Sozialbericht 2004 Schweiz. Zürich: Seismo, 129-154.

Perrig-Chiello, Pasqualina / Höpflinger, François / Suter, Christian (2008): Generationen – Strukturen und Beziehungen. Generationenbericht Schweiz. Zürich: Seismo.

Schneewind, Klaus A. (2005): Familienpsychologie. Stuttgart: Kohlhammer.

Wanner, Peter (2006): Demografische Indikatoren der Kindheit und der Generationenbeziehungen. Demos, (1/2006). Neuchâtel: BFS.

Prof. Dr. Pasqualina Perrig-Chiello ist Dozentin am Institut für Psychologie der Universität Bern. Sie leitete ein Nationales Forschungsprogramm zu den Generationenbeziehungen in der Schweiz (www.nfp52.ch).

Kontaktdaten:
pasqualina.perrigchiello@psy.unibe.ch.

Globalisierung, wachsende Unsicherheit und der Wandel der Arbeitsmarktsituation von Berufsanfängern in modernen Gesellschaften

von Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld

Abstract: Die vorliegende Studie untersucht und vergleicht in 14 verschiedenen Ländern die Auswirkungen der Globalisierung auf die junge Generation. Globalisierung zeichnet sich durch folgende Kriterien aus: (1) Internationalisierung der Märkte, (2) stetig wachsender Wettbewerb aufgrund voranschreitender Deregulierung, Privatisierung und Liberalisierung, (3) rasch voranschreitende Vernetzung von Personen auf der Grundlage neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und (4) die wachsende Bedeutung vernetzter Märkte und deren Abhängigkeit von externen Schocks. Gemeinsam generieren diese Elemente ein unvorhersehbares Niveau an Unsicherheit, welches die junge Generation unmittelbar belastet. Junge Menschen, die über wenig Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt verfügen und ungesicherten Arbeitsverhältnissen ausgeliefert sind, sind den Auswirkungen der Globalisierung stärker ausgesetzt, was sie zu ‚Verlierern' der Globalisierung macht. Dieser Gruppe stehen jene gegenüber, die einen gesicherten Arbeitsplatz haben. Sie können als ‚Gewinner' der Globalisierung bezeichnet werden.

Einleitung

Der Prozess der Globalisierung hat in den vergangenen zwei Jahrzehnten die Entwicklung von nationalen Volkswirtschaften und Gesellschaften nachhaltig beeinflusst und so in zunehmendem Maße das Leben von Menschen in modernen Industriegesellschaften bestimmt. Einerseits hat Globalisierung zu Produktivitätszuwächsen und zu einer Verbesserung im allgemeinen Lebensstandard breiter Bevölkerungsschichten geführt. Andererseits ist sie aber ebenso verbunden mit der Furcht vor zunehmenden (Markt-) Unsicherheiten in einer sich immer schneller verändernden Weltwirtschaft.

Die Globalisierungsforschung nimmt im sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Gegenwartsdiskurs mittlerweile eine bedeutende Stellung ein. Bemerkenswert ist dabei jedoch, dass sich bislang ein Großteil der Forschungsaktivitäten darauf beschränkt, die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf gesellschaftliche Aggregate, wie etwa nationale Volkswirtschaften oder Wohlfahrtssysteme zu analysieren. Obwohl diese Forschungen unbestritten wesentliche Aspekte zur Globalisierungsdebatte beigetragen haben, ist davon auszugehen, dass Globalisierung einen ebenso fundamentalen Einfluss auf die Entwicklung individueller Lebensverläufe ausübt. Bis vor wenigen Jahren lagen zur Veränderung individueller Lebens- und Erwerbsverläufe im Zuge des Globalisierungsprozesses allerdings kaum systematische, international vergleichende Forschungsbefunde vor. Im Rahmen des von 1999 bis 2005 an den Universitäten Bielefeld und Bamberg angesiedelten und von der VolkswagenStiftung geförderten Forschungsprojektes GLOBALIFE wurden die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf Bildungs-, Berufs- und Familienverläufe von Männern und Frauen in entwickelten Industriegesellschaften erstmals empirisch und international vergleichend analysiert. In vier aufeinander folgenden Projektphasen verglichen die Sozialforscher in 14 verschiedenen OECD-Ländern die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf vier ausgewählte Übergänge im Lebenslauf:

- den Übergang von der Jugend zum Erwachsenenalter,[1]
- die mittlere Erwerbskarriere von Männern,[2]
- die mittlere Erwerbskarriere von Frauen, unter besonderer Berücksichtigung familienbedingter Unterbrechungen[3], sowie
- den Verlauf später Erwerbskarrieren und den Übergang in den Ruhestand.[4]

Der vorliegende Beitrag fasst wesentliche Kernergebnisse der ersten, auf den Eintritt von Berufsanfängern in den Arbeitsmarkt fokussierten Projektphase zusammen. Dazu wird zunächst der Begriff der Globalisierung kurz präzisiert und der Verlauf der Globalisierung in ausgewählten Ländern beschrieben. Dann werden die Auswirkungen der mit Globalisierung verbundenen wachsenden Unsicherheiten auf der individuellen Ebene angesprochen und es wird aufgezeigt, dass die Globalisierung in verschiedenen Nationalstaaten durch länderspezifische Institutionen gefiltert und auf bestimmte soziale Gruppen, insbesondere die junge Generation, kanalisiert wird. Schließlich werden die Wirkungen verschiedener Bildungssysteme, Arbeitsmarktstrukturen und Wohlfahrtstaatsregime verglichen und der Wandel der Arbeitsmarktsituation der jungen Generation im Globalisierungsprozess auf der Grundlage der empirischen Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts beschrieben.

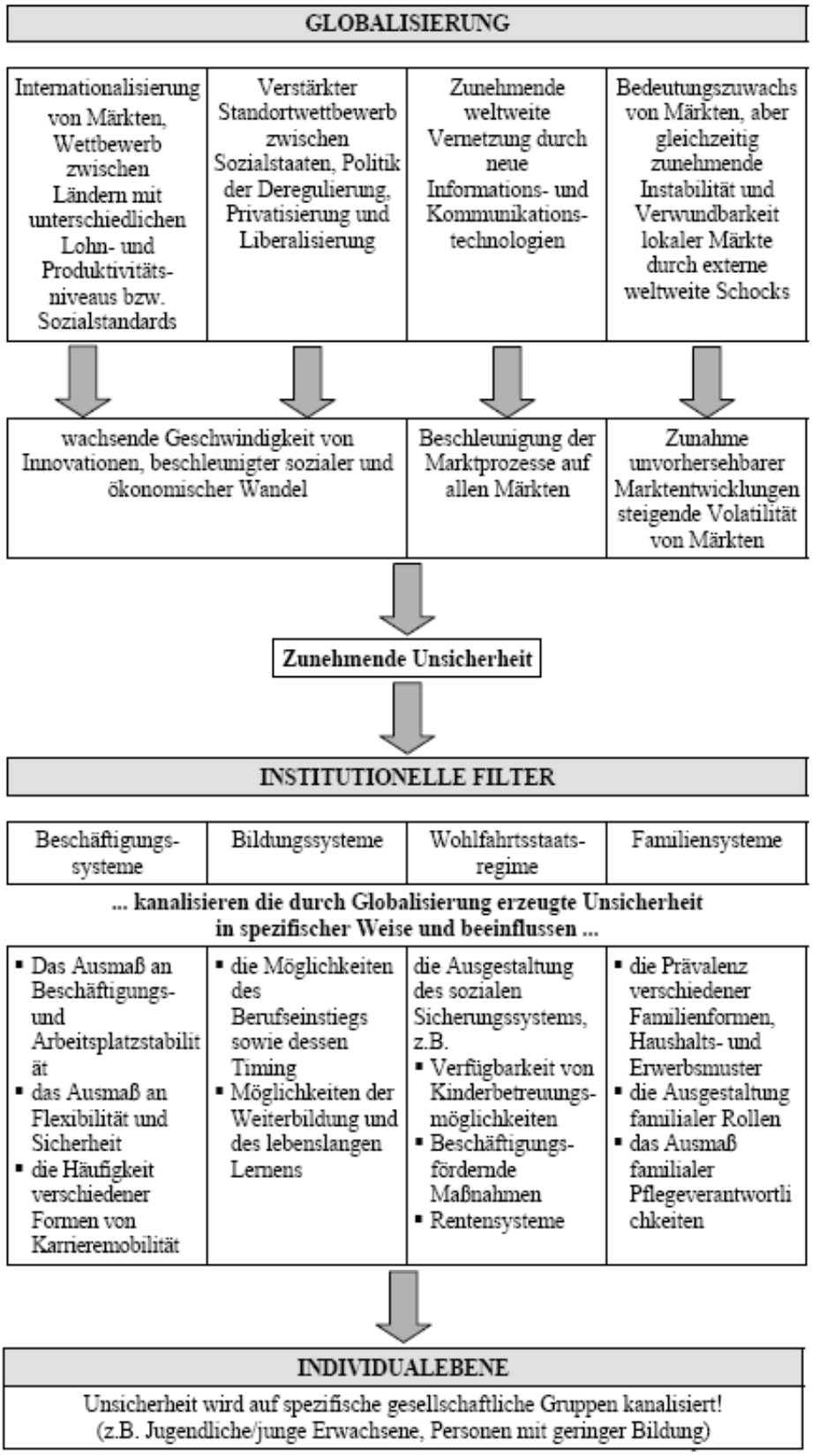


Abbildung 1: Globalisierung und wachsende Unsicherheit in modernen Gesellschaften[5]

Globalisierung und wachsende Unsicherheit in modernen Gesellschaften

Die meisten Sozialforscher gehen heute davon aus, dass der Prozess der Globalisierung gekennzeichnet ist durch das Zusammenwirken von vier makrostrukturellen Entwicklungen, die sich seit der Mitte der 80er Jahre zunehmend durchgesetzt haben (siehe Abbildung 1). Diese beinhalten:

(1) Die zunehmende Internationalisierung von Märkten und den damit verbundenen wachsenden Wettbewerb zwischen Ländern mit sehr unterschiedlichen Lohn- und Produktivitätsniveaus sowie verschiedenen Sozialstandards (insbesondere nach dem Fall des Eisernen Vorhangs und der Integration asiatischer Länder in den Weltmarkt).

(2) Die Verschärfung des Standortwettbewerbs zwischen Sozialstaaten und die sich daraus ergebende Tendenz zur Senkung von Unternehmenssteuern in modernen Ländern sowie die zunehmende Neigung moderner Staaten zur Deregulierung, Privatisierung und Liberalisierung, also zu einer Stärkung des Marktes als Koordinationsmechanismus.

(3) Die rasche weltweite Vernetzung von Personen, Unternehmen und Staaten auf der Grundlage neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und - daraus resultierend – die zunehmende globale Interdependenz der Akteure sowie die wachsende Beschleunigung von sozialen und wirtschaftlichen Interaktionsprozessen.

(4) Den rasanten Bedeutungszuwachs von weltweit vernetzten Märkten und die damit verbundene zunehmende Interdependenz und Volatilität lokaler Märkte, die von schwer prognostizierbaren weltweiten sozialen, politischen und ökonomischen ‚externen Schocks' und Ereignissen (wie z.B. Kriege, ökonomische Krisen, Verbrauchermoden, technologischen Innovationen) immer stärker beeinträchtigt werden.

In den vergangenen Jahren hat die Globalisierung damit auf der einen Seite zu Produktivitätszuwächsen und zu einem Preiswettbewerb geführt, der den allgemeinen Lebensstandard in modernen Gesellschaften erhöht hat. Auf der anderen Seite ist Globalisierung in diesen Ländern auch verbunden mit einer Zunahme unerwarteter Marktentwicklungen in einer sich immer schneller verändernden Weltwirtschaft, mit rapideren sozialen und ökonomischen Wandlungsprozessen, mit einer immer stärker abnehmenden Vorhersagbarkeit von

ökonomischen und sozialen Entwicklungen und, daraus resultierend, mit einer zunehmenden allgemeinen Unsicherheit, verbunden mit einem wachsenden Bedarf an Flexibilität in den Unternehmen und Betrieben (siehe Abbildung 1).

In einer kürzlich veröffentlichten Untersuchung hat die Konjunkturforschungsstelle der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) in Zürich ein neues Instrument zur Messung des Globalisierungsgrades von Gesellschaften vorgelegt.[6] Dieser Index ist für 123 Länder auf der Grundlage einer größeren Anzahl von Indikatoren für den Zeitraum von 1970 bis 2003 entwickelt worden und integriert wirtschaftliche, soziale, informationelle und politische Dimensionen der Globalisierung in einer Maßzahl.

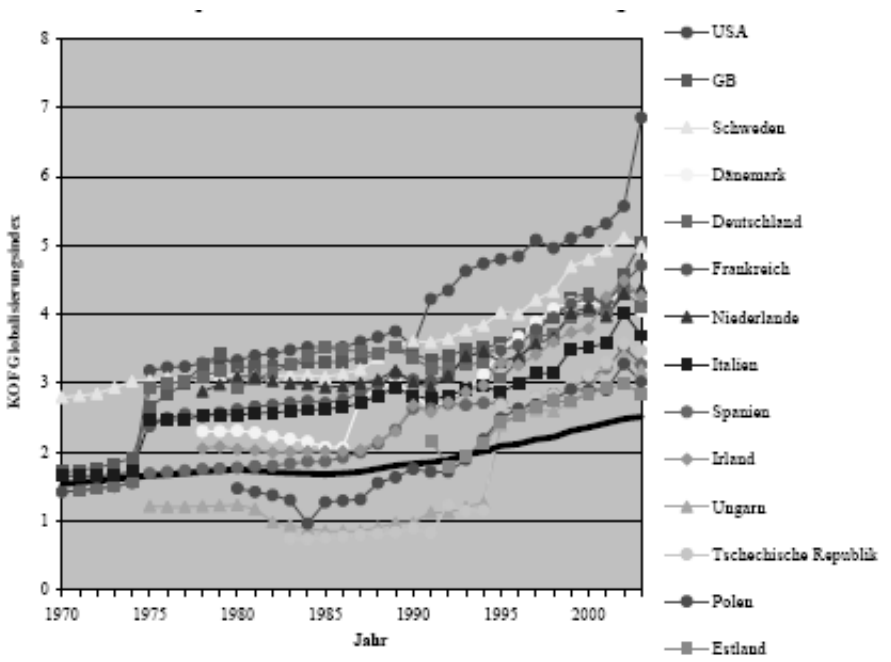


Abbildung 2: Veränderung des Globalisierungsgrades (Globalisierungsindex)[7]

Abbildung 2 stellt die Veränderung der Globalisierungsintensität in den wichtigsten vom GLOBALIFE-Projekt untersuchten OECD-Ländern mit Hilfe dieses Index dar. Es wird dort deutlich, dass die liberalen Länder wie USA, Großbritannien und Irland sowie die skandinavischen Länder wie Schweden und Dänemark heute zu den am meisten globalisierten Ländern der Welt zählen. Dann kommen kontinentaleuropäische Länder wie Deutschland, Frankreich und die Niederlande. Erst danach findet man die südeuropäischen Länder wie Italien und Spanien und schließlich die ehemals sozialistischen Länder wie Ungarn, Tschechische Republik, Polen und Estland. Im Vergleich zum weltweiten Durchschnittsindex über alle 123 Länder wird deutlich, dass sich der Globalisierungsprozess in den europäischen Ländern und in den USA seit der Mitte der 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts besonders intensiv vollzieht und dort die Dynamik der Entwicklung weit über dem globalen Durchschnittsniveau liegt.

Globalisierung und der Umgang mit wachsender Unsicherheit auf der individuellen Ebene

Wie das GLOBALIFE-Projekt ausführlich zeigt, führt die wachsende makrostrukturelle Unsicherheit im Zuge der Globalisierung zu einer Reihe von Veränderungen und Reaktionen auf der Ebene einzelner Handelnder im Alltag:

(1) Es fällt den Akteuren in modernen Gesellschaften in zunehmendem Maße schwer, kalkulierende, rationale Entscheidungen, insbesondere langfristig bindende Lebenslaufentscheidungen zu treffen, da sowohl die Verfügbarkeit von Handlungsalternativen als auch die Vorhersehbarkeit ihrer Folgen und Nebenwirkungen in den globalisierten Gesellschaften zunehmend unklarer wird. Aufgrund dieser zunehmenden Unsicherheit möglicher Handlungsergebnisse gewinnen im Globalisierungsprozess paradoxerweise gerade die lokalen Routinen, Faustregeln sowie regionale Traditionen und Normen als Orientierungshilfen für Individuen und ihre Entscheidungen an Bedeutung. Damit ergibt sich auf der Handlungsebene über diese Mechanismen wieder eine starke Pfadabhängigkeit nationaler oder regionaler Entwicklungsprozesse im Globalisierungsprozess.

(2) Insbesondere langfristige (Lebenslauf-) Entscheidungen werden in einer globalisierten Welt zunehmend schwieriger, so dass sich sozial und ökonomisch vor allem eine Verschiebung zugunsten einer an kurzfristigen Zeithorizonten orientierten Planung ergibt. Beispielsweise müssen am Aktienmarkt notierte Unternehmen heute in immer kürzeren Abständen Betriebsergebnisse (z.B. Quartalsberichte) vorlegen. Es kommt zu einer systematischen Unterbewertung langfristiger Interessen von Betrieben und der Interessen der in Unternehmen beschäftigten Arbeitskräften.

(3) Der in den vergangenen Jahren in verschiedenen Ländern zu beobachtende teilweise Abbau des Wohlfahrtsstaates verstärkt diese ‚Verunsicherungs'-Tendenzen noch zusätzlich, da auch hier durch die Reduzierung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen ehemalige Sicherheiten nach und nach brüchig werden (in Deutschland beispielsweise durch Hartz IV).

(4) Darüber hinaus führt Globalisierung zu einer bedeutsamen Verschiebung der Machtkonstellationen am Arbeitsmarkt. ‚Verhandlungsstarke' Gruppen, zumeist Arbeitgeber, verlagern in zunehmendem Maße ihre Marktrisiken auf bestimmte ‚verhandlungsschwächere' Arbeitnehmergruppen. Diejenigen Personen, die nicht fest im Erwerbsleben verankert sind (wie etwa die Berufseinsteiger oder Frauen, die nach einer familiären Erwerbsunterbrechung eine Beschäftigung suchen) bzw. sich an den Rändern des Arbeitsmarktes oder in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen befinden, sind besonders von Verlagerungen dieser Marktrisiken zu ihren Ungunsten betroffen.

Zusammengenommen führt der Globalisierungsprozess zu einer Verstärkung sozialer Ungleichheiten in westlichen Industriegesellschaften. Wie das GLOBALIFE-Projekt zeigt werden aufgrund der zunehmenden Bedeutung von (Arbeits-) Märkten individuelle Arbeitsmarktressourcen (wie etwa Bildung, berufliche Qualifikation oder Berufserfahrung) und individuelle Merkmale (wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder Lebensalter) für den Erwerbsverlauf zunehmend wichtiger und verstärken damit die bereits durch das Bildungssystem angelegten Ungleichheiten in den modernen Gesellschaften.

Das GLOBALIFE-Projekt weist schließlich darauf hin, dass es durch zunehmende Unsicherheiten schließlich auch insgesamt schwerer wird, Vertrauensbeziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Vertrauensbeziehungen beruhen im Allgemeinen auf der Bereitschaft, sich selbst langfristig an jemanden oder etwas zu binden, gleichzeitig aber auch in einen langfristig orientierten Austausch von Leistungen einzutreten (Eltern sorgen für ihre Kinder und erwarten, dass sie von ihren Kindern im Alter unterstützt werden; Partner, z.B. Frauen, treten in Vorleistung und erziehen die Kinder und bauen darauf, dass die Beziehung dauerhaft ist und sie später Unterstützung von ihrem

Partner erhalten; sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber vertrauen darauf, dass ihre Abmachungen auch langfristig eingehalten werden; Staatsbürger zahlen Arbeits-, Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge und erwarten, dass sie staatliche Hilfe bekommen, wenn sie diese aufgrund von Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Alter benötigen). Unter den Bedingungen steigender Unsicherheit in globalisierten Gesellschaften werden solche Versprechen jedoch immer problematischer, da häufiger unvorhergesehene Ereignisse auftreten, die dazu führen, dass die Gegenleistungen nicht mehr oder nicht mehr in versprochenem Umfang erbracht werden. Es kommt häufiger zu Enttäuschungen. Die Folge ist ein zunehmender Vertrauensverlust und eine Abnahme der Sicherungsfunktion von Familie, Verwandtschaft, Betrieb und Wohlfahrtsstaat in globalisierten Gesellschaften.

In der Phase des Übergangs vom Jugendlichen zum Erwachsenen erhalten langfristig bindende Entscheidungen einen besonders paradoxen Charakter: Zum einen sind sie sinnvoll und wichtig, um Sicherheit für sich selbst und Glaubwürdigkeit sowie Vertrauen im Handeln mit anderen zu produzieren (z.B. die Heiratsentscheidung oder die Entscheidung für ein Kind), zum anderen sinkt damit gleichzeitig die Flexibilität und der Optionsspielraum im weiteren Lebenslauf mit Blick auf die sich immer rascher ändernden Anforderungen durch den globalen Wandel.

Filterung des Globalisierungsprozesses durch länderspezifische Institutionen

Eines der zentralen Ergebnisse des GLOBALIFE-Forschungsprojektes ist es, dass die beschriebenen gemeinsamen globalen Wandlungsprozesse in verschiedenen Länderkontexten jedoch nicht zu dem gleichen Ergebnis führen. Vielmehr trifft der Globalisierungsprozess in unterschiedlichen Länderkontexten auf verschiedene, fest verankerte institutionelle Strukturen, etwa wohlfahrtsstaatliche Einrichtungen oder bestimmte Formen der Regulierung von Arbeitsmärkten oder lokale Normen und Werte, die den Globalisierungsprozess in spezifischer Weise filtern (vgl. Abbildung 1). Diese Institutionen wandeln sich deswegen zwar im Zuge des Globalisierungsprozesses, bleiben aber in der Regel weiter von spezifischer Bedeutung.

Die Nationalstaaten sind aber nicht als isolierte Entitäten zu begreifen, sondern als Komponenten größerer sich herausbildender internationaler Systeme, die über Weltmärkte, technologische Diffusionsprozesse, politische Vernetzung sowie Informations- und Kommunikationssysteme in einen immer intensiveren Austausch treten. Im Hinblick auf diesen Austausch zeigt das GLOBALIFE-Projekt, dass der Globalisierungsprozess zwar die räumlichen Unsicherheiten (durch weltweite Informations-, Kommunikations- und Transportmöglichkeiten) vermindert, dabei aber gleichzeitig vor allem die zeitbezogenen Unwägbarkeiten enorm vergrößert (siehe Abbildung 1).

Unterschiede zwischen ‚offenen' und ‚geschlossenen' Beschäftigungsverhältnissen Die modernen Länder unterscheiden sich hinsichtlich der Art der industriellen Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital auf der Ebene von Arbeitsorganisationen (z.B. der betrieblichen Mitbestimmung) und auf der Ebene nationaler Ökonomien (d. h. der Bedeutsamkeit nationaler Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen). Diese Unterschiede drücken sich in berufs-,

Lieferbare Bücher und Zeitschriften der SRzG

- Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.) (2008): Wahlrecht ohne Altersgrenze? Verfassungsrechtliche, demokratietheoretische und entwicklungspsychologische Aspekte. München: oekom Verlag. **39.90 €**
- Tremmel, Jörg (Hrsg.) (2008): Demographic Change and Intergenerational Justice. The Implementation of Long-Term Thinking in the Political Decision Making Process. Berlin: Springer Verlag. **79.95 €**
- Tremmel, Jörg (Hrsg.) (2007): Handbook of Intergenerational Justice. Cheltenham: Edward Elgar. **50 €**
- Tremmel, Jörg / Ulshöfer, Gotlind (Hrsg.) (2005): Unternehmensleitbild Generationengerechtigkeit. Theorie und Praxis. Frankfurt: IKO Verlag. **25 €**
- Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.) (2003): Handbuch Generationengerechtigkeit. München: oekom Verlag. **25 €**
- Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.) (1999): Was bleibt von der Vergangenheit? Die junge Generation im Dialog über den Holocaust (mit einem Vorwort von Roman Herzog). Berlin: Ch.Links Verlag. **20 €**
- Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.) (1998): Die 68er. Warum wir Jungen sie nicht mehr brauchen. Freiburg: Kore Verlag. **10 €**
- Gesellschaft für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.) (1997): Ihr habt dieses Land nur von uns geborgt. Hamburg: Rasch und Röhring Verlag. **10 €**

Ausgaben der Zeitschrift Generationengerechtigkeit
Folgende bisher erschienene Ausgaben können Sie bei der SRzG beziehen:

- Was ist Gerechtigkeit? Was ist Generationengerechtigkeit? (Jg. 7, Heft 4)
- Wege zu mehr Kindern in Deutschland (Jg. 7 Heft 3)
- Gesellschaftliche Generationen am Beispiel der 89er-Generation (Jg. 7 Heft 2)
- Nachhaltige Entwicklung in Spanien – dt.-span. Ausgabe (Jg. 7 Heft 1)
- Erneuerbare Energien – 2. dt.-franz. Ausgabe (Jg. 6 Heft 4)
- Wahlrecht von Geburt an (Jg. 6 Heft 3)
- Generationendialog (Jg. 6 Heft 2)
- Einwände gegen Generationengerechtigkeit – 1. dt.-franz. Ausgabe (Jg. 6 Heft 1)
- Institutionalisation of Intergenerational Justice - 3rd Engl. Ed. (Jg. 5 Heft 3)
- Partizipation und Kinderwahlrecht (Jg. 5 Heft 2)
- Unternehmensleitbild Generationengerechtigkeit (Jg. 5 Heft 1)
- Einführung in die Generationengerechtigkeit – dt.-poln. Ausgabe (Jg. 4 Heft 4)
- Generationenbeziehungen und Bildung (Jg. 4 Heft 3)
- Justice, Ethics, Ecology - 2nd Engl. Ed. (Jg. 4 Heft 2)
- Generationengerechtigkeit und Bevölkerungspolitik (Jg. 4 Heft 1)
- Generationengerechtigkeit und Familienpolitik (Jg. 3 Heft 3)
- Unternehmen und Generationengerechtigkeit (Jg. 3 Heft 2)
- Generationengerechtigkeit oder Nachhaltigkeit (Jg. 3 Heft 1)
- What is Generational Justice? - 1st Engl. Ed. (Jg. 2 Heft 3))
- Ressourcenproduktivität (Jg. 2, Heft 2)
- Finanzielle Generationengerechtigkeit (Jg. 2, Heft 1)

Einzelpreis je Heft: 10 € - Abopreis: 25 € jährlich

- DVD über die SRzG

sektoren- und länderspezifischen Verhandlungssystemen, Streikhäufigkeiten und administrativen Vereinbarungen (über Löhne, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten) aus.

In der Literatur werden die USA (und in jüngster Zeit auch das Vereinigte Königreich) als Beispiele für ein dezentralisiertes, dualistisches und auf Marktkräften beruhendes System industrieller Beziehungen genannt, in dem so genannte ‚offene' Beschäftigungsverhältnisse dominieren. Das heißt, die Gewerkschaften sind dort schwach und dezentralisiert, so dass die Arbeitskräfte den globalen Unsicherheiten und Flexibilitätserfordernissen des Weltmarkts relativ ungeschützt ausgesetzt sind. Diese unmittelbare Konkurrenz sorgt dann (1) auf den meisten Arbeitsplätzen für vergleichsweise niedrige Löhne, (2) dafür, dass die Eintrittsprozesse der jungen Generation in den Arbeitsmarkt sich relativ fließend vollziehen, (3) für eine vergleichsweise hohe Berufsmobilität, (4) eine vergleichsweise kurze Dauer der Arbeitslosigkeit (‚Hire-and-fire-Prinzip') und (5) eine relativ breite Verteilung prekärer Arbeitsverhältnisse auf die unterschiedlichsten Gruppen.

Auf der anderen Seite werden in der Literatur westeuropäische Länder als Arbeitsmärkte mit relativ ‚geschlossenen' Beschäftigungsverhältnissen und zentralisierten Lohnsetzungsmechanismen klassifiziert. Schweden und Deutschland werden dabei in der Literatur als Beispiele für Länder mit besonders starken Gewerkschaften genannt und die südeuropäischen Länder wie Spanien und Italien gelten als Extremfälle für so genannte ‚Insider-Outsider-Arbeitsmärkte'. In diesen geschlossenen Arbeitsverhältnissen werden die meisten Beschäftigten vor den globalen Unsicherheiten und Flexibilitätserfordernissen des Weltmarkts relativ gut abgeschirmt und die Unsicherheiten und Risiken der Globalisierung werden überwiegend auf die Gruppen außerhalb des Arbeitsmarktes (die Berufsanfänger, Frauen nach der familiären Erwerbsunterbrechung oder die Arbeitslosen) abgewälzt. Das heißt, im Zuge des Globalisierungsprozesses entsteht in diesen Ländern eine Tendenz zu einer ‚neuen Unterklasse der Ausgeschlossenen'. Im Vergleich zu den ‚Lebensbedingungen dieser Ausgeschlossenen' erhalten die Beschäftigten auf den internen Arbeitsmärkten relativ hohe Löhne. Die ‚geschlossenen Beschäftigungsverhältnisse' führen dazu, dass (1) die Eintrittsprozesse der jungen Generation in den Arbeitsmarkt vor allem bei hoher allgemeiner Arbeitslosigkeit problematisch werden, (2) dass die Berufsmobilität vergleichsweise niedrig ausfällt, (3) dass die Dauer der Arbeitslosigkeit relativ lang ist und (4) dass sich die prekären Arbeitsverhältnisse (befristete Beschäftigungen, Teilzeitarbeit, Volontariate, Praktika, Saisonarbeit etc.) stark auf diejenigen Gruppen konzentrieren, die einen Zugang zum Arbeitsmarkt suchen. In diesen ‚kollektiven' Systemen haben insbesondere individuelle Ressourcen (wie soziale Herkunft, Ausbildung, Berufserfahrung etc.) eine geringere Auswirkung auf das Einkommen und die Karriereverläufe der bereits Beschäftigten.

Die Veränderung der Arbeitsmarktsituation der Berufsanfänger im Globalisierungsprozess – Empirische Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts

Im Folgenden soll zusammenfassend auf die Ergebnisse der ersten Phase des GLOBALIFE-Projekts eingegangen werden. Es ging dort um die Folgen der Globalisierung für die Lebenssituation junger Erwachsener beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem, also die Phase der beruflichen Etablierung und Familiengründung.

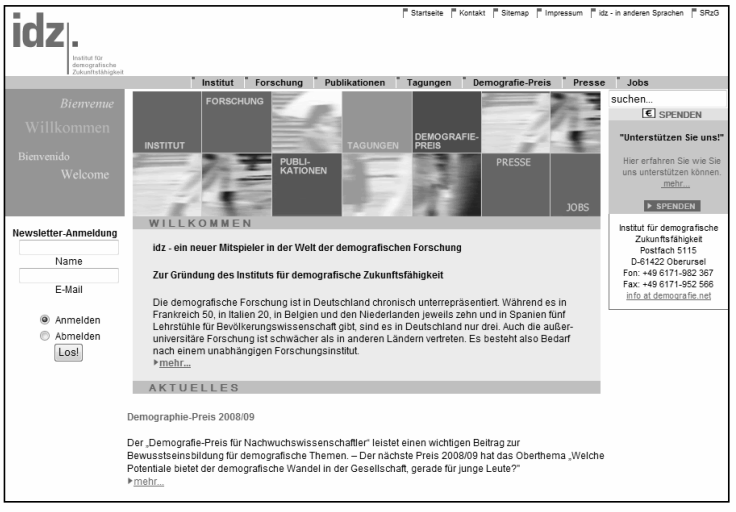
In dieser Forschungsphase des GLOBALIFE-Projekts standen vor allem die folgenden Fragen im Vordergrund: Wie gelingt Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter den Bedingungen der Globalisierung der Einstieg in den Arbeitsmarkt? Bewirkt Globalisierung durch die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen eine Zunahme von Unsicherheiten beim Berufseinstieg? In welcher Weise beeinflussen länderspezifische Institutionen, wie etwa die Regulierung von Arbeitsmärkten oder die Gestaltung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen, das Ausmaß von Unsicherheiten beim Berufseinstieg? Wie wirken sich veränderte berufliche Einstiegs- und Beschäftigungsmuster bei jungen Menschen auf deren familiäre Entscheidungen - wie z.B. das Eingehen von Partnerschaften oder die Gründung einer Familie - aus? Entwickeln junge Menschen unter den Bedingungen zunehmender Unsicherheit neue, alternative Entscheidungsstrategien?

> Das typisch Menschliche: sich aus Angst vor einer unbekannten Zukunft an die bekannte Vergangenheit klammern.
> / John Naisbitt /

Die empirischen Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts zeigen zunächst deutlich, dass im Zuge der Globalisierung in allen untersuchten Ländern vor allem junge Menschen mit massiv zunehmenden Unsicherheiten beim Einstieg in das Erwerbsleben konfrontiert werden. Diese Unsicherheiten manifestieren sich insbesondere in Form einer starken Zunahme prekärer, atypischer Formen der Beschäftigung (z.B. zeitlich befristeter Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Praktika, Volontariate, prekärer Formen der Selbständigkeit oder gering

Kennen Sie das Institut für demografische Zukunftsfähigkeit (idz)?

Die demografische Forschung ist in Deutschland chronisch unterrepräsentiert. Während es in Frankreich 50, in Italien 20, in Belgien und den Niederlanden jeweils zehn und in Spanien fünf Lehrstühle für Bevölkerungswissenschaft gibt, sind es in Deutschland nur drei. Auch die außeruniversitäre Forschung ist schwächer als in anderen Ländern vertreten. Es besteht also Bedarf nach einem unabhängigen Forschungsinstitut. Da es gewisse Schnittmengen mit dem Thema Generationengerechtigkeit gibt, hat die SRzG seit dem Jahr 2000 einen Forschungsbereich zum Thema Demografie aufgebaut, der schließlich in einem Institut zusammengefasst wurde.



Institut für demografische Zukunftsfähigkeit
Postfach 5115, 61422 Oberursel
Telefon: 06171-982 367, Fax: 06171-952 566, info@demografie.net, www.demografie.org

angesehener Arbeiten) und niedrigerer Einkommen. Aufgrund der Massivität dieser Entwicklungen können junge Menschen in der Übergangsphase vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem als die Verlierer des Globalisierungsprozesses bezeichnet werden.

Die Wirkungen des Globalisierungsprozesses auf die Arbeitsmarktpositionen der jungen Generation sind dabei je nach Wohlfahrtsstaats- und Arbeitsmarktregime sehr unterschiedlich. In den ausgeprägten Insider-Outsider-Märkten Südeuropas (aber auch z. T. in Deutschland abgeschwächt durch das Duale System) kommt es bei jungen Erwachsenen vermehrt zu Arbeitslosigkeit und/oder zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen. In Südeuropa auch zusätzlich zum Anwachsen von prekärer Selbständigkeit. In den Niederlanden kommt es zu stark vermehrten Teilzeitbeschäftigungen von jungen Männern und jungen Frauen; und in den offenen Beschäftigungsverhältnissen der liberalen Länder (USA, Großbritannien) manifestieren sich die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses in wachsenden Einkommensverlusten bei den Berufseinsteigern.

Die Fähigkeit, mit der globalen Abhängigkeit fertig zu werden, wird die zentrale Herausforderung für die Menschheit sein.
/ Klaus Schwab /

Junge Menschen sind besonders stark von Globalisierung betroffen weil ihnen vielfach die Berufserfahrung und eine stabile Verankerung im Arbeitsmarkt fehlt, insbesondere in ‚internen' Arbeitsmärkten. Sie können oftmals nicht auf soziale Netzwerke zu Arbeitsorganisationen zurückgreifen und besitzen nicht die Verhandlungsmacht, stabile und kontinuierliche Arbeitsverhältnisse einzufordern. Ihre Arbeitsverträge können darüber hinaus vergleichsweise einfach veränderten Bedingungen angepasst, das heißt, flexibilisiert und zu ihren Lasten verschlechtert werden.

Für junge Menschen wird Bildung und Ausbildung im Globalisierungsprozess immer wichtiger. Besonders hart von den globalen Veränderungen werden Berufseinsteiger getroffen. Globalisierung verstärkt deswegen insgesamt die sozialen Ungleichheiten innerhalb der jungen Generation, weil individuelle Ressourcen durch die zunehmende Relevanz des Marktes und der wachsenden individuellen Konkurrenz an Bedeutung gewinnen.
Die Erfahrung von Unsicherheit im jungen Erwachsenenalter hat ihrerseits Konsequenzen für familiäre Entscheidungsprozesse. Steigende ökonomische und zeitliche Unsicherheiten (durch Teilzeitarbeit, Einkommensverluste, Arbeitslosigkeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse) führen dazu, dass junge Menschen das Eingehen einer Partnerschaft und die Gründung einer Familie zunehmend aufschieben oder sogar völlig darauf verzichten.

Als Reaktion auf steigende Unsicherheiten im Lebenslauf entwickelten junge Menschen vier verschiedene Verhaltens- und Anpassungsstrategien: (1) Langfristig bindende Entscheidungen werden zunehmend aufgeschoben, die Jugendphase wird immer mehr zu einem ‚Moratorium' und Übergänge in das Erwerbsleben verlaufen oft chaotisch. (2) Junge Menschen weichen zunehmend in Alternativrollen zur Erwerbstätigkeit aus (sie bleiben z.B. länger im Bildungssystem anstatt sich als ‚arbeitslos' definieren zu lassen). (3) Es bilden sich zunehmend flexiblere Formen von Partnerschaften heraus (z.B. nichteheliche Lebensgemeinschaften), die eine Anpassung an die veränderten Bedingungen von Unsicherheit ohne das Eingehen langfristig bindender Versprechen ermöglichen. (4) Es entwickeln sich insbesondere in den familienorientierten Staaten Mittel- und Osteuropas geschlechtsspezifische Strategien des Umgangs mit Unsicherheit: Männer sind in immer geringerem Maße in der Lage, als ‚Ernährer' eine langfristige Einkommenssicherheit für einen Haushalts zu erbringen, so dass die Gründung eines eigenen Familienhaushalts von ihnen oft aufgeschoben wird. Unqualifizierte Frauen, die nichts zu verlieren haben, weichen hingegen als Reaktion auf wachsende Arbeitsmarktunsicherheiten teilweise in die Sicherheit der Familie und in die traditionellen Rollen der Mutter und Hausfrau aus. Umgekehrt hängt die Neigung hochqualifizierter Frauen, Kinder zu bekommen, in zunehmend unsichereren Arbeitsmärkten davon ab, dass sie ihre Berufschancen durch eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahren können. Da die Kinderbetreuung in Südeuropa schlecht ausgebaut ist, entscheiden sich viele der qualifizierten Frauen für den Beruf und gegen Kinder.

Es ist ein paradoxes Ergebnis des Globalisierungsprozesses, dass gerade in familienorientierten Staaten die Geburtenrate aufgrund der zunehmenden Erfahrung von Unsicherheiten deutlich sinkt. Im Gegensatz zu demographischen Ansätzen, die diesen Wandel auf einen ‚Wertewandel' in modernen Gesellschaften zurückführen, ist eine an zunehmenden Unsicherheiten orientierte Globalisierungserklärung in der Lage, das Paradox zwischen einem bei jungen Erwachsenen oftmals ausgeprägten Kinderwunsch und dessen tatsächlicher Nicht-Realisierung aufzulösen: Die Gründung einer Familie erfordert ein Mindestmaß an wirtschaftlicher und sozialer Zukunftssicherheit, die unter den Bedingungen zunehmender Arbeitsmarktunsicherheit in globalisierten Gesellschaften häufig nicht gewährleistet werden kann. Der Verzicht auf Kinder ist somit eine ökonomisch und sozial rationale Reaktion der jungen Menschen auf strukturelle Entwicklungen. Das zurückhaltende Fertilitätsverhalten zeigt sich in jüngster Zeit auch stark in den Transformationsländern Osteuropas.

Demgegenüber ist die Geburtenrate in den skandinavischen Ländern, in denen der Staat für junge Menschen und Familien vergleichsweise großzügige, universelle Leistungen und Betreuungseinrichtungen für Kinder zur Verfügung stellt und eine aktive Beschäftigungspolitik betreibt, deutlich höher.

Wichtig ist es in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass es nicht auf das absolute Unsicherheitsniveau ankommt, sondern auf das in einem Land von den Arbeitskräften jeweils subjektiv erlebte relative Unsicherheitsniveau. Die jungen Leute vergleichen sich im Alltag in jedem Land mit ‚signifikanten Anderen' (wie Freunden, Verwandten, Bekannten, beruflichen Vorbildern), wenn sie ihre individuelle Arbeitsmarktlage beurteilen. So ist beispielsweise in den USA das absolute Unsicherheitsniveau für die junge Generation durch Berufsmobilität insgesamt weit höher als in vielen europäischen Ländern. Es kommt dort häufiger zu Hire-and-Fire-Prozessen, aber die Arbeitslosen können darauf vertrauen, dass sie rasch wieder einen anderen Job finden können, also zum ‚Insider' werden. Arbeitsmarktunsicherheit, Berufsmobilität und Flexibilität hat dort deswegen auch eine andere soziale Bedeutung und wird subjektiv anders wahrgenommen als in den Insider-Outsider-Märkten Europas, in denen das ‚Outsider-Sein' oft einen identitätsgefährdenden, dauerhaften Ausschluss von der Arbeit bedeutet, und flexible Beschäftigungsverhältnisse in der Regel nur als eine Behelfs- und Übergangslösung zu einer dauerhaften Beschäftigung betrachtet werden. Junge Menschen in flexibilisierten Beschäftigungsformen werden deswegen in den europäischen Insider-Outsider-Märkten ihr Schicksal als gravierend negativer erfahren als in den USA. Der sich im Zuge der Globalisierung vollziehende Übergang von einem Insider-Outsider-Arbeitsmarkt zu einem flexiblen Arbeitsmarkt wird deswegen von der jungen Generation nicht nur als schmerzvoller erlebt, sondern wird sich auch über längere Zeiträume hinziehen – bis sich

in den Strukturen des nationalen Arbeitsmarktes die flexibleren Beschäftigungsverhältnisse in voller Breite als Standardbeschäftigungsform etabliert haben.

Anmerkungen
1 Vgl. Blossfeld et al. 2005.
2 Vgl. Blossfeld/Mills/Bernardi 2006.
3 Vgl. Blossfeld/Hofmeister 2006.
4 Vgl. Blossfeld/Buchholz und Hofäcker 2006.
5 Eigene Darstellung.
6 Dreher 2005.
7 Raab et al. 2008.
8 Blossfeld/Klijzing/Mills/Kurz 2005.

Literatur
Blossfeld, Hans-Peter / Buchholz Sandra / Hofäcker, Dirk (2006): Globalization, uncertainty and late careers in society. London: Routledge.

Blossfeld, Hans-Peter / Hofmeister, Heather (2006): Globalization, uncertainty and women's careers: An international comparison. Cheltenham. UK/Northampton. MA. USA: Edward Elgar.

Blossfeld, Hans-Peter / Mills, Melinda / Bernardi, Fabrizio (2006): Globalization, uncertainty and men's careers: An international comparison. Cheltenham/UK/Northampton/Massachusetts/USA: Edward Elgar.

Blossfeld, Hans-Peter / Klijzing, Erik / Mills, Melinda / Kurz, Karin (2005): Globalization, uncertainty and youth in society. London: Routledge.

Blossfeld, Hans-Peter / Drobnič, Sonja (2001): Careers of contemporary societies. A cross-national comparison of the transition from male breadwinner to dual-earner families. Oxford: Oxford University Press.

Blossfeld, Hans-Peter / Hakim, Catherine (1997): Between equalization and marginalization. Part-time working women in Europe and the United States of America. Oxford: Oxford University Press.

Dreher, Axel (2006): Does globalization affect growth? Evidence from a new index of globalization. Applied Economics, Jg. 38 (10/2006), 1091-1110.

Raab, Marcel / Ruland, Michael / Schönberger, Benno / Blossfeld, Hans-Peter / Hofäcker, Dirk / Buchholz, Sandra (2008): Global Index – A Sociological Approach to Globalization Measurement. International Sociology, Jg. 23 (2008), 596-631.

Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld ist Inhaber des Lehrstuhls für Soziologie I an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Otto-Friedrich-Univeristät Bamberg und Leiter des Staatsinstituts für Familienforschung an derselben Universität.

Kontaktdaten:
Lehrstuhl für Soziologie I, Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Postfach 1549, 96045 Bamberg
Tel.: (+49)-(0)951-863-2595, Fax: (+49)-(0)951-863-2597
hans-peter.blossfeld@uni-bamberg.de

Veränderungen im Wohlfahrtsstaat: ungleiche Lebensstandards und -chancen der verschiedenen Kohorten[1]

von Prof. Dr. Louis Chauvel
(Übersetzung: Aïsha Kastl und Edith Laser)

Abstract: Der vorliegende Artikel beschäftigt sich zum einen mit dem Vergleich von Lebensstandards zwischen und innerhalb der Kohorten, zum anderen erläutert er die unterschiedlichen nationalen Antworten auf die Herausforderungen des verlangsamten Wirtschaftswachstums, der steigenden wirtschaftlichen Konkurrenz, der Globalisierung sowie die Auswirkung dieser Faktoren auf die verschiedenen Altersgruppen. Es soll der Zusammenhang zwischen den jeweiligen Typen von Wohlfahrtsstaaten und dem Aufkommen bestimmter kohorten-spezifischer, ökonomischer Ereignisse, die ‚soziale Generationen'[2] hervorbringen, aufgezeigt werden. Ich möchte die Entstehung von ‚narbenbildenden Effekten' hervorheben; darunter verstehe ich die irreversiblen Konsequenzen der (kurzfristigen) sozialen Fluktuation im Kontext der Sozialisation auf (langfristige) Lebenschancen der verschiedenen Kohorten. Diese Effekte betreffen vor allem junge Kohorten in den Ländern, in denen der Staat zum einen die Polarisierung zwischen Insidern und Outsidern auf dem Arbeitsmarkt begünstigt und zum anderen jungen Erwachsener keine Unterstützung beim Einstieg in den Arbeitsmarkt bietet.

Konsequenzen der Wohlfahrtsstaatsreformen für die verschiedenen Generationen

Das Ziel dieses Artikels[3] über ‚Generationennachhaltigkeit' in Wohlfahrtsstaaten ist die Analyse der langfristigen Folgen von sozialstaatlichen Reformen[4] für die verschiedenen Kohorten. Ich zeige im Kontext der Konjunkturschwankungen vom ‚Wirtschaftswunder' (1945-1975) zum verlangsamten Wirtschaftswachstum (1975 bis heute),[5] dass sich eine Kluft aufgetan hat zwischen der Generation der vor 1955 Geborenen (die frühen Babyboom-Kohorten) und der Generation der nach 1955 Geborenen, die stärker betroffen waren von hohen Jugendarbeitslosigkeitsquoten und den daraus resultierenden Folgen. Diese Kluft zwischen den Generationen wird oft von den politischen Entscheidungsträgern in der öffentliche Debatte bestritten. Diese Abwehrhaltung übersieht, dass die Generationsdynamiken größte Konsequenzen für die Stabilität unseres Wohlfahrtsstaates haben können. In Frankreich zeigt sich das Bild einer starken Ungleichheit zwischen den Kohorten zu Lasten der jungen Erwachsenen. In den USA hingegen zeigt sich bei gleichen Stressoren (steigender Globalisierungsdruck, verlangsamtes Wirtschaftswachstum, intensivere Konkurrenz, ökologische Ressourcenknappheit) ein anderes Szenario: geringere Ungleichheiten zwischen verschiedenen Kohorten bei gleichzeitiger Zunahme der Ungleichheiten innerhalb der Kohorten.
Meine Überlegungen basieren auf der Typo-

logie von Wohlfahrtsstaaten, die von Esping-Andersen (1990) und Ferrara (1996) entwickelt wurde. Ich gehe davon aus, dass die möglichen sozioökonomischen Antworten, die ein Wohlfahrtsstaat auf die heutigen Stressoren und Herausforderungen (verlangsamtes Wirtschaftswachstum, soziale Ungleichheiten durch die Globalisierung, zunehmende Überflüssigkeit von unqualifizierten Arbeitskräften) geben kann, signifikant unterschiedlich sein können. Ein Hinweis auf diese Unterschiede liefert die Beobachtung starker, kohortenspezifischer, ‚narbenbildender Effekte' in Frankreich und Italien, wohingegen diese Effekte in den nordischen Ländern unklar und in den angelsächsischen oder liberalen Ländern fast nicht existent sind.

Dieser Artikel soll zu einer Theorie über die inter- und intragenerationellen Ungleichheiten im internationalen Vergleich beitragen,[6] die Staaten helfen kann, solche Ungleichheiten möglichst zu vermeiden. In Wohlfahrtsstaaten, in denen Kohorten junger Erwachsener einem intergenerationellen Niedergang ihrer Position zusehen müssen und zusätzlich die Unterschiede zwischen den Generationen zunehmen, besteht das Risiko einer langfristigen Destabilisierung der Mittelklasse.

Unterschiedliche Antworten von Wohlfahrtsstaaten auf ökonomischen Druck

Um die möglichen Antworten verschiedener Wohlfahrtsstaaten auf die Herausforderungen postindustrieller Gesellschaften genauer zu analysieren, ist die Standardtypologisierung der Wohlfahrtsstaaten von Esping-Andersen (1999) heranzuziehen; wir können uns auf vier Typen von Regierungsformen konzentrieren, nämlich die korporatistische (oder konservative), die liberale, die universalistische (oder sozialdemokratische) und die familistische Regierungsform:

● Ein korporatistisches System (zu dem auch Frankreich gehört) beruht auf der Anerkennung von langfristigen und institutionalisierten sozialen Rechten der Mitglieder bestimmter sozialer Gruppen, vor allem der eingesessenen Arbeitnehmerschaft, die meist im höheren Alter ist und oft eine Gewerkschaftsmitgliedschaft hat. Die Antwort des Wohlfahrtsstaates auf verlangsamtes Wirtschaftswachstum und internationale Konkurrenz war der noch teurere Schutz dieser Gruppe. Dieser staatliche Schutz erfolgte auf Kosten junger Erwachsener, die gerade ihre Ausbildung beendet hatten und berücksichtigt auch Frauen und Immigranten nur unzureichend, da diese Gruppen weniger Möglichkeiten haben, ihre Interessen zu verteidigen und schlechter kollektiv organisiert sind. Die Folge dieser Knappheit (geeigneter) Arbeitsplätze, welche insbesondere durch den unzureichenden Wettbewerb mit den eingesessenen Arbeitern entsteht, ist Jugendarbeitslosigkeit. Durch den sich ergebenden stärkeren Wettbewerb unter jungen Arbeitnehmern wiederum sinken sowohl die relativen als auch die absoluten Löhne, welche dieser Gruppe angeboten werden. Es kommt zusätzlich noch zu einer Neuverhandlung und dadurch Kürzung der sozialen Rechte dieser neuen sozialen Gruppe. Werden ältere Arbeitnehmer Opfer einer frühen Pensionierung, so profitieren sie doch von einem besseren Schutz ihres Einkommens und der Möglichkeit, noch eine komfortable Rente zu erhalten und/oder günstige Konditionen der Frührente zu beanspruchen (generell sind diese Möglichkeiten stets besser als Leistungen an junge Arbeitslose). Die soziale Generation der Älteren ist relativ homogen, weil sie zur Kohorte der ‚Lohnarbeitergesellschaft'[7] der ‚Goldenen Jahre' der Sechziger bis Achtziger zählt, welche sich gute Renten für alle erkämpft hatte. Im Gegensatz dazu ist die heutige Generation von Erwachsenen mit einer stärkeren Polarisierung konfrontiert.[8] Ein anderer Aspekt ist die Entwertung von Bildungsabschlüssen. Obwohl eine kollektive Antwort auf die Schwierigkeiten der Jungen eine massive Verbesserung der (sekundären) Ausbildung sein könnte,[9] kann aufgrund der Verbindung mit einer fehlenden Verbesserung der Eintrittsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt der Trend einer starken Bildungsinflation (Verschlechterung des nominalen Wertes von Noten) beobachtet werden.[10]

● Liberale Regierungssysteme (wie zum Beispiel die USA) zeichnen sich durch eine andere mögliche Antwort auf die dieselben Herausforderungen aus: Wegen der Dominanz des Marktes finden Kürzungen des Sozialstaats statt; die Leistungen an die bedürftigen Bevölkerungsteile werden eingeschränkt und der Wettbewerb forciert. Sogar ehemals bestehende soziale Rechte werden wieder abgeschafft. Implizit wird dadurch der Wettbewerbs zwischen Jungen und Alten (welche nicht dieselben unantastbaren Rechte haben wie in konservativen Regierungssystemen) gefördert. Die Folge sind weniger starke intergenerationelle Ungleichheiten. Jedoch zieht dieser verstärkte Wettbewerb stärkere intragenerationelle Ungleichheiten nach sich.

● Das universalistische System (unter anderem Dänemark) kann definiert werden über einen gemeinsamen Rahmen für langfristige Stabilität, Fortschritt und Entwicklung für alle, und zwar durch eine starke Neigung zu kollektiver Verantwortungsbereitschaft. Der Integration der nachrückenden Generation wird Priorität eingeräumt, da ein Scheitern in der frühen Sozialisation junger Erwachsener als massives Problem für die zukünftige Entwicklung der Gesellschaft erachtet wird. Hohe Jugendarbeitslosigkeitsraten und der wirtschaftliche Bedeutungsverlust junger Erwachsener birgt folgende Risiken: Zukunftsangst, Verlust des Selbstwertgefühls junger Menschen, wachsende Selbstmordraten und Sinken der Geburtenrate. Allgemein gesprochen ist eine

Die neuesten Texte über Generationengerechtigkeit, übersichtlich angeordnet...

Bitte schön! Es gibt noch Exemplare der Readers von Tremmels Vorlesung an der Universität Frankfurt (zurzeit nur in Deutsch, ab Sommer 2008 auch in Englisch erhältlich). Für 25€ erhalten Sie fast 400 Seiten mit Texten zu folgenden Themen:

● Die Mehrdeutigkeit des ‚Generationen'-Begriffs
● Gesellschaftliche Generationen
● Familiale Generationen
● Was ist Generationengerechtigkeit?
● Rawls Schleier der Unwissenheit - angewandt auf das gewünschte Geburtsjahr
● Diskontierung – die ökonomische Methode der Zukunftsbewertung in der Diskussion
● Die Bedürfnisse zukünftiger (und heutiger) Generationen
● Generationenerbschaft I: Natürliches und künstliches Kapital
● Generationenerbschaft II: Sozialkapital und Kulturelles Kapital
● „Generation Praktikum / Generation Prekariat?" Ungleichbehandlung von Jung und Alt auf dem Arbeitsmarkt
● Generationengerechte Finanz- und Haushaltspolitik: Finanzielle Generationenbilanzen
● Generationengerechte Rentenpolitik
● Generationengerechte Bildungspolitik
● Generationengerechte Gesundheitspolitik
● Generationenpolitik in der alternden Gesellschaft - Wahlrecht für Unterachtzehnjährige?
● Das Strukturproblem der Demokratie – Zukünftige Generationen sind stimmlos
● Generationengerechtigkeit als Leitbild für Unternehmen

Sie können das Skript per E-Mail bestellen: kontakt@srzg.de

bessere Kontrolle sozialer Risiken während des gesamten Lebenszyklus ein zentrales Kennzeichen des Skandinavischen Wohlfahrtsstaatsmodells.

● Das familistische System (beispielsweise Italien) teilt viele Eigenschaften des korporatistischen Systems, jedoch gelten hier Familien als legitime Institutionen im Prozess der Ressourcenumverteilung, sowohl in kultureller Hinsicht als auch in Bezug auf die Regulationsmechanismen des Staates. Genauer gesagt werden einige Wirtschaftssektoren in diesem System stark geschützt (insbesondere die Hauptsektoren der öffentlichen Wirtschaft und große Unternehmen wie Banken, Versicherungen, etc.) und die meisten der Arbeitsvorschriften beruhen auf dem Dienstalter; in den meisten mittleren und kleinen Untenehmen richten sich die Regulationen nach Familienbeziehungen; sowohl Regionalismus als auch die langfristige Loyalität der Arbeitnehmer sind als fundamentale Institutionen etabliert. Im Zusammenhang mit den Post-Wohlstandsgesellschaften und dem Mangel an Arbeitsplätzen, Wohnmöglichkeiten und anderen Ressourcen erwartet man von Eltern junger Erwachsener, ihren Kindern Hilfe und Schutz anzubieten und die meisten Familien handeln entsprechend dem sozialen Druck. Die Konsequenz davon ist ein Trend von zunehmender Abhängigkeit junger Erwachsener bis zum Alter von 35 Jahren (oder sogar länger) im Zusammenhang mit abnehmenden Lohnniveaus und einem sich verschlechternden Lebensstandard für die Kohorten der Neueinsteiger in den Arbeitsmarkt. Infolgedessen üben Senioren politischen Druck aus, um höhere Renten zu erhalten, damit sie ihre Kinder unterstützen können. Diese Abhängigkeit erzeugt stärkere Einschränkungen für junge Familien, erhöht den sozialen Druck auf Frauen, zwischen Beruf und Kindern zu entscheiden und geht einher mit einem starken Rückgang der Fertilitätsraten, was einen paradoxen Zustand von ‚Familismus ohne Familien' hervorruft und wird zu einem Hauptproblem der Nachhaltigkeit der Pensionen und des Wohlfahrtssystems (kürzere und weniger erfolgreiche Karrieren von Jungen, Generationenkollaps von Ein-Kind-Familien, usw.). Im Gegenzug wird der Rückgang der Einkommen von jungen Familien durch eine Reduzierung der Familiengröße ausgeglichen. In diesem System könnte die nationale Homogenität mehr als in anderen Systemen geschwächt werden. Denn die Ungleichgewichte zwischen einzelnen Regionen (starke Arbeitslosenraten in machen Gebieten verbunden mit einem Mangel an geeigneten Arbeitskräften in anderen) werden zu strukturellen Merkmale eines Arbeitsmarktes, wo Regionalismus, starke Bindungen und daraus resultierende schwache geographische Mobilität wichtige Aspekte von sozialen Regulierungen sind. Familistische Wohlfahrtsstaaten sind daher häufig ökonomisch heterogen.

Während die Logiken und Transformationen des Wohlfahrtsstaates zentrale Themen sind, können auch andere Faktoren die wirtschaftliche Situation der jungen Generation beeinflussen. Darunter

● beschleunigtes wirtschaftliches Wachstum: Eine bessere wirtschaftliche Situation könnte den Druck zur Kürzung der Sozialhilfe unmittelbar vermindern;

● die Qualität des Übergangs von der Ausbildung zum Beruf: Enge Beziehungen zwischen dem Bildungssystem und dem Arbeitsmarkt, organisierte Praktika, starke Alumni-Netzwerke, usw. limitieren die Einstiegsprobleme von jungen Erwachsenen;

● die Bevölkerungspyramide: ein Boom der Fertilitätsraten erzeugt 20 oder 25 Jahre später ein Phänomen der ‚Überfüllung' des Arbeitsmarkts.[11]

Die Kombination dieser Faktoren ist viel komplexer als erwartet. Auf Grund der Vielfältigkeit der möglichen Konfigurationen sollten wir erwarten, dass die hier skizzierte Erklärung der Transformation des Wohlfahrtsstaats nur ein Teil der wahren Geschichte jeder Nation darstellt. Auch histori-

Praktika/Forschungsaufenthalte im wissenschaftlichen Bereich

Haben Sie Lust, wissenschaftliche Studien durchzuführen und zu publizieren? Oder für eine renommierte Zeitschrift eine Buchrezension zu schreiben? Die Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (SRzG) ist ein Think-Tank an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Politik und Wirtschaft. Junge Doktoranden und Doktorandinnen aus verschiedenen Fachbereichen arbeiten in der SRzG an interdisziplinären Projekten. Als ‚advokatorische' Denkfabrik versucht die SRzG aber auch, in der Politik Bewusstsein für Generationengerechtigkeit und Nachhaltigkeit zu schaffen. Die Veränderung der Gesellschaft, nicht ihre bloße Beschreibung, bleibt das Ziel. Wir haben zudem ständig Bedarf an Praktikanten und Praktikantinnen, die wissenschaftliche Studien mitbetreuen.

Erwartet werden:

● Sehr gute Englischkenntnisse
● Immatrikulation als Student/ Studentin
● Geübter Umgang mit MS-Office, idealerweise auch eines Statistikprogramms
● Engagement und Flexibilität
● Teamfähigkeit
● Eigenverantwortliches Arbeiten
● Interesse an Generationengerechtigkeit, Nachhaltigkeit und Demografie

Fachrichtung des Studiums: Egal

Beginn/Länge des Praktikums: Wir haben ständig Bedarf an Praktikanten, die unser junges Team verstärken. Bei uns können Sie jederzeit anfangen, sowohl als Langzeitpraktikant im Praxis- oder Urlaubssemester, als auch für kürzere Zeiträume. Alle Vollzeit-Praktikanten haben Anspruch auf zwei Urlaubstage im Monat. In Einzelfällen sind individuelle Arrangements bezüglich der Arbeitszeit möglich.

Gehalt: Die SRzG stellt allen Freiwilligen eine Unterkunft zur Verfügung. Davon abgesehen sind wir nicht in der Lage, eine andere Art der Bonifikation oder ein Gehalt zu bezahlen, da wir eine nicht-gewinnorientierte NRO sind, in der die meisten Leute völlig unbezahlt arbeiten und die nicht mit Wirtschaftsunternehmen verglichen werden kann.

Diplomarbeiten/Magisterarbeiten: Im Rahmen unserer Projekte ist es auch möglich, seine Diplomarbeit bzw. Magisterarbeit zu schreiben. Das Thema erfolgt in Absprache mit dem Wissenschaftlichen Leiter der SRzG. Bitte senden Sie uns Ihre ausführliche Bewerbung (Anschreiben, Lebenslauf mit Foto, Zeugnisse) per Post oder E-Mail:

Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen
z. Hd. Dr. Jörg Tremmel
Postfach 5115, 61422 Oberursel, Deutschland

Tel. 06171-982367
Fax 06171-952566
editors@igjr.org

sche Bedingungen (Demografie, Entwicklungsgrad, Wachstumsmöglichkeiten, usw.) und Errungenschaften der Sozialpolitik (Aufschwung der Bildung, strukturelle Reformen des Arbeitsmarkts, usw.) stellen wichtige Erklärungsansätze dar.

Der multidimensionale ‚Generationenbruch' in Frankreich

Seit den späten 1970ern hat die Konjunkturflaute in Frankreich einen dramatischen multidimensionalen ‚Generationenbruch' ausgelöst.[12] Diese Darstellung ist düster, aber sie beruht auf einer Zusammenstellung von Makro- und Mikrodaten, die zu konvergierenden Ergebnissen führen. Die empirischen Daten sind eindeutig. Drei Hauptthemen werden hier hervorgehoben:

Erstens die wirtschaftliche Marginalisierung von Neueinsteigern in den Arbeitsmarkt und die direkten Effekte auf die sozialen Strukturen.
Zweitens die langfristigen Konsequenzen dieses Mangels in Bezug auf die Sozialisierung und die Lebenschancen.
Drittens die Konsequenzen auf die politische Partizipation dieser Kohorten und ihre Unterstützung für den Wohlfahrtsstaat.

Der wirtschaftliche Niedergang der jungen Generation

Der erste Aspekt der Generationsdynamiken in Frankreich ist die veränderte Verteilung von wirtschaftlichen Mitteln auf die verschiedenen Kohorten. Zwischen den 1970ern und heute fand eine große Umverteilung des Einkommens statt. 1977 lag der Einkommensunterschied zwischen den 30- bis 35-Jährigen und den 50- bis 55-Jährigen bei 15 Prozent; heute liegt er bei ungefähr 40 Prozent. Zur Zeit des Wirtschaftswunders starteten die jungen Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt mit dem gleichen Einkommensniveau wie ihre Eltern am Ende ihrer kompletten Karriere. In den letzten 20 Jahren ist eine Stagnation der Einkommen der Jungen zu beobachten, während die Einkommen von älteren Personen um 20 Prozent oder mehr gestiegen sind. 1977 erreichten Arbeitnehmer mittleren Alters die höchsten Einkommen aller Altersgruppen, heute erreichen es die Arbeitnehmer kurz vor der Pensionierung (vgl. Abbildung 1).

Hier ist also ein neuer Trend zwischen Altersgruppen, dessen Konsequenzen in den Sozialwissenschaften heutzutage noch kaum thematisiert werden. Die Veränderungen der relativen Positionen der Altersgruppen sind zweifach: Mitglieder der älteren Generation (jene, die ungefähr 55 Jahre alt sind) waren während ihrer Jugend, im Vergleich zu ihren Eltern, bessergestellt. Gleiches gilt auch für die heutige Zeit, wenn

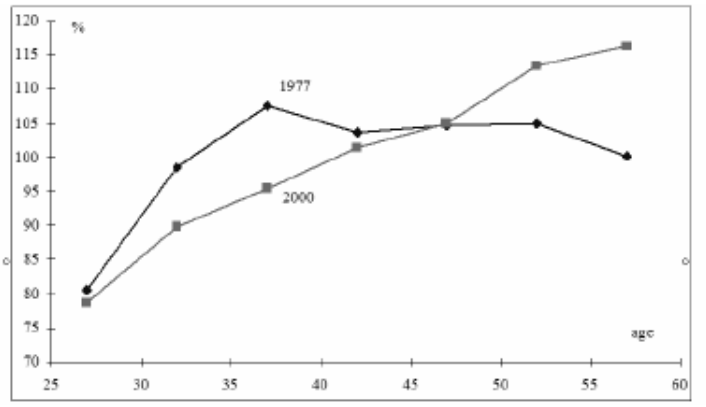


Abbildung 1: Gehälter, nach Altersgruppen, von 1977 bis 2000 (100=Durchschnitt Altersgruppen in Frankreich)[13]

die heutige ältere Generation mit den Jungen verglichen wird. Die Kluft zwischen den Generationen resultiert aus doppelten Besserstellungen und doppelten Benachteiligungen.

Das Arbeitslosigkeitsrisiko verschiedener Kohorten

Wie lässt sich diese sich vertiefende Kluft erklären? Eigentlich handelt es sich dabei um eine Konsequenz der sich verändernden kollektiven Kompromisse, die während der Mitt-1970ern und den späten 1980ern geschlossen wurden. Statt Investitionen in die Zukunft oberste Priorität einzuräumen wurde der Schutzes der Absicherung von Erwachsenen und Senioren, sogar auf Kosten der Jungen, zum Leitwert.
Die Arbeitslosigkeit stellt dabei den Hauptfaktor der Umverteilung von Wohlstand dar. Hohe Arbeitslosenraten waren für junge Arbeitnehmer gesellschaftlich akzeptabel, unter der Voraussetzung, dass erwachsene Angestellte mit von ihnen abhängigen Kindern diese Schwierigkeiten vermeiden konnten. 1974 lag die Arbeitslosenrate derer, die die Schule 24 Monate (oder weniger) vorher verlassen hatten, bei vier Prozent; 1985 lag sie schon bei 35 Prozent, was sich bis 1996 nicht ändern sollte; 2002, am Ende der vor kurzem stattgefundenen Periode des wirtschaftlichen Aufschwungs, war sie nahe der 18 Prozent-Marke. Die Arbeitslosenrate der aktuellen Schulabgänger hängt sehr stark von der wirtschaftlichen Situation ab, während die Raten der Personen mittleren und höheren Alters stabiler bleiben: eine Konjunkturflaute hat ernste Konsequenzen für jüngere Erwachsene und ein Wirtschaftsaufschwung kommt zuerst Neueinsteigern in den Arbeitsmarkt zu Gute. Die Konsequenz des einen faulen Kompromisses zum Schutz der Erwachsenen und zu Ungunsten der Jugend lässt sich am Lebenszeiteinkommen ablesen. Selbst wenn die benachteiligten jungen Erwachsenen später zu älteren Erwachsenen (vielleicht auch zu Eltern) werden, ist ihre Arbeitslosenrate, verglichen mit der anderer Altersgruppen, höher und ihre Einkommen sind abnormal niedrig, was durch eine Art ‚narbenbildenden Effekt' erklärt werden kann.

Narbenbildender Effekt

Das Abschätzen der Langzeitfolgen von Schwierigkeiten in frühen Phasen des Erwerbslebens ist zentral; wenn junge, unterpriviligierte Generationen nicht den Anschluss finden, dann bildet sich eine Art ‚Kettenreaktion', die man als ‚narbenbildenden', beziehungsweise irreversiblen Effekt bezeichnen kann, da die Einschränkung permanent erscheint. Die Kohortenanalyse zeigt, dass diejenigen Kohorten, die einen schwierigen Berufseinstieg aufgrund von wirtschaftlicher Rezesssion erleben, in ihrem weiteren Berufsleben, verglichen mit der Durchschnittsituation, relativ langsam aufsteigen, während diejenigen Kohorten, die in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs in den Beruf einsteigen, auch relativ schnell weiter aufsteigen.
Die hier auf Frankreich bezogene These besagt, dass die kohortenspezifische Sozialisation sowohl dem Individuum als auch der Kohorte, der es angehört, bestimmte Möglichkeiten und Lebenschancen eröffnet. Genauer gesagt, die Kohorten die während der 1940er Jahre geboren wurden, die von dem wirtschaftlichen Aufschwung der 1960er Jahre profitierten, befinden sich sowohl im Vergleich zu früheren wie auch zu späteren Kohorten in einer relativ privilegierten Position, da es von 1975 bis heute keinen Wirtschaftsaufschwung mehr gab, der mit dem ‚Wirtschaftswunder' vergleichbar war.

Die Entwertung der Bildungsabschlüsse

Ein wichtiger Punkt, auf den jedoch hier nicht ausführlich eingegangen werden kann, sind die Folgen des Bildungsausbaus. Der positive Trend des Bildungszuwachses in den Kohorten der Jahrgänge 1950 bis 1975 geht mit einer starken sozialen Abwertung mittlerer und niedriger Bildungsabschlusse einher.[14] Um es noch genauer zu formulieren: Die ersten Kohorten des Babybooms haben vom Bildungsausbau zu einer Zeit profitiert, in der eine gute Ausbildung den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt garantierte.

Obwohl es doppelt so viele Hochschulabsolventen in der 1948er wie in der 1935er Kohorte gab, hatten sich ihre Möglichkeiten auf höhere soziale oder politische Positionen nicht verringert. Im Gegensatz dazu wurden die kommenden Generationen mit einer zunehmenden Abwertung des wirtschaftlichen und sozialen Nutzens von Bildung konfrontiert. Die erste Folge ist ein zunehmender Ansturm auf die besten Hochschulen (die ‚Grandes écoles' der Elite wie z.B. das Ecole Polytechnique, Ecole Nationale d'Administration, Sciences-Po Paris usw.). Zwar ist ihr Renomee noch immer stabil, doch laufen nun auch sie Gefahr, abzusinken, da die Studenten vermehrt aus weniger hohen Schichten kommen und Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft die Folge sein könnte. Die zweite Folge ist eine starke Abwertung der weniger angesehenen Hochschulen. Die Gymnasien folgen ebenfalls diesem Trend: Sie selektieren stärker ihre Bewerber, was auf eine urbane Segregation hinausläuft. In Frankreich beispielsweise war das Schulsystem traditionell nicht nur die zentrale Institution der Republik und das Herz der Ideen für den Fortschritt, sondern auch die stärkste Stütze der französischen Demokratie und Leistungsgesellschaft. Der Kollaps des Bildungssystems geht einher mit der Auflösung dieses Mythos und pessimistischen Aussichten für den Fortschritt – Entwicklungen, die notgedrungen politische Konsequenzen haben werden.

Die 68er-Generation als Profiteur

Da wir inzwischen 25 Jahre niedriges Wirtschaftswachstum hinter uns haben, können wir nun zwei soziale und genealogische Generationen vergleichen.[15]

Zum ersten Mal stehen in einer Zeit des Friedens die jungen Altersgruppen nicht besser da als ihre Eltern, als diese jung waren. Die 68er Generation, geboren 1948, bestand aus Kinder der 1918 Geborenen, die während des Zweiten Weltkriegs junge Erwachsenen waren und zu Beginn des Wirtschaftswunders unter schwierigen Bedingungen arbeiteten. Die Bedingungen für die Mitglieder der Babyboom-Generation waren unvergleichbar besser als die ihrer Eltern. Aber der folgenden genealogischen Generation, geboren um 1978 – die heute zwischen 25 und 30 Jahre alt sind – stehen weniger Möglichkeiten offen. Gründe hierfür sind sowohl der Konjunktureinbruch wie auch die relativ geringen Erfolge im Vergleich zu denen ihrer Eltern.[16] Wir beobachten nun einen verstärkten Abwärtstrend sozialer Mobilität verbunden mit einer steigenden Zahl von Kindern der Mittelschicht, die eine Position, die mit der ihrer Eltern vergleichbar wäre, nicht finden können.

Demnach ist Frankreich ein idealtypisches Beispiel für das Versagen eines korporatistischen Systems: Es ist nicht in der Lage, Vorteile auch für junge Erwachsene zu ermöglichen. Es opfert die Interessen einer großen Zahl seiner Bürger und es schafft keinen Ausgleich zwischen den Generationen. Diese Beobachtung ist sehr interessant, da Frankreich besondere Eigenschaften hat: Es definiert sich über eine homogene Kultur, vor allem im politischen Sinne; es lehnt die liberale Marktwirtschaft ab; es wird zentralistisch regiert; es basiert auf einer Kultur der ‚stop-and-go'-Politik, die zwischen Perioden exzessiver Investitionen und absoluter Knappheit schwankt und folglich immer neue Gegenreaktionen auslöst. In Frankreich entscheiden außerdem die ersten Jahre auf dem Arbeitsmarkt über den zukünftigen Lebensverlauf: Früher Erfolg führt zu dauerndem Erfolg; frühe Erfolglosigkeit zu lebenslangen Handikaps.

Ist Frankreich eine Ausnahme? Ein internationaler Vergleich der Kohorten

Um eine mögliche Ausnahmeposition Frankreichs zu testen, kann man die Entwicklungen des Einkommens und die Auswirkungen auf den Lebenslauf in verschiedenen Ländern vergleichen. Zum Vergleich wurden Frankreich, Italien, Dänemark und die USA ausgewählt, die jeweils ein typisches Wohlfahrtsstaatmodell repräsentieren. Auch wenn die US-amerikanische Wirtschaft während der 1990er Jahre in vielerlei Hinsicht besser dastand, zeichnen sich doch alle vier Länder durch ein ähnliches Niveau an Entwicklung und annähernd parallelen Trends aus (Abb. 2).

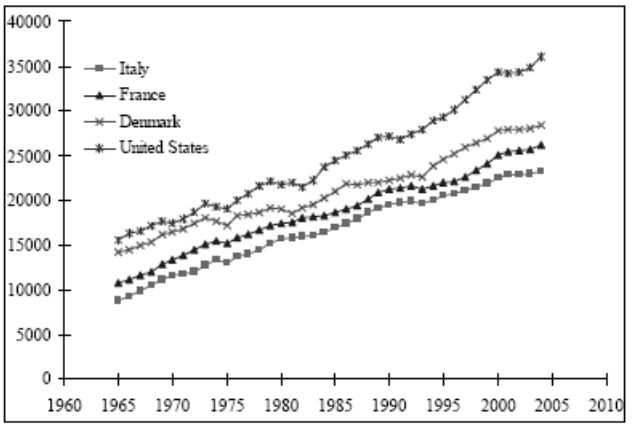


Abbildung 2: Jährliches Bruttoinlandsprodukt von vier Ländern (in PPP $ Purchasing Power Parity Dollars)[17]

Diese vier Länder wurden aus einer Stichprobe der Mikrodaten des Luxemburg Income Study Project[18] genommen. Die Daten des LIS-Projekts bieten die beste Basis, um das angepasste verfügbare Einkommen zu berechnen (verfügbares, an Haushaltsgröße angepasstes Einkommen, wobei dies auf einer Skala der Quadratwurzel der Anzahl der Haushaltsmitglieder entspricht) und um anschließend einen Vergleich der Lebensstandards der Altersgruppen zu vier verschiedenen Zeitpunkten, um 1985, 1990, 1995 und 2000 zu ermöglichen.

Die wichtigsten Ergebnisse des Vergleichs des relativen angepassten verfügbaren Einkommens (Relative Adjusted Disposable Income=RADI, Abb. 3):

- Für das Jahr 2000 zeigt die Altersverteilung des durchschnittlichen RADI aller vier Länder einen sich verlangsamenden Anstieg bis 55 Jahren und eine Abnahme der Lebensstandards nach der Pensionierung.

- Von 1985 bis 2000 wurde ein genereller Anstieg des Einkommens der Älteren beobachtet (USA ausgenommen). In Frankreich ist dieser Anstieg besonders deutlich; in Dänemark hingegen eher mäßig.

- In Italien und Frankreich ist eine relativ starke Abnahme der Altersgruppe von 35- bis 39-Jährigen charakteristisch. Die Entwicklungen der französischen Gesellschaft gehören zu einer bestimmten ‚Kohortenwelle' (es ist eine andauernde Verlagerung des höchsten Einkommens vom 40. auf das 50. Lebensjahr zu beobachten).

- In Italien ist der Rückgang des RADI ab dem 30. Lebensjahr weniger signifikant. Doch muss berücksichtigt werden, dass die meisten Italiener mit 30 Jahren keinen eigenen Haushalt führen und die meisten vom Wohlstand ihrer Eltern profitieren.

Schauen wir uns die Situation in Frankreich noch etwas genauer an (vgl. Abbildung 4): Die 33jährigen hatten den größten relativen Einkommensverlust. Wer vor rund 30 Jahren 33 Jahre alt war, hatte Glück. Die ab 1965 Geborenen hatten die ersten ‚Narben', sie holten dies auch nicht mehr auf. Hingegen kann sich glücklich schätzen, wer heute etwa 60 Jahre alt ist, denn er hat - natürlich immer im Durchschnitt - eine relativ makellose Arbeitsmarkt- und Einkommensbiographie.

Das wichtigste Ergebnis aus dem internationalen Vergleich ist also die tiefgreifende Redistribution der Lebensstandards zugunsten der älteren Generation und zu Lasten der jungen Erwachsenen und Erwachsenen im mittleren Alter in Frankreich und Italien. Dänemark und die USA hingegen werden

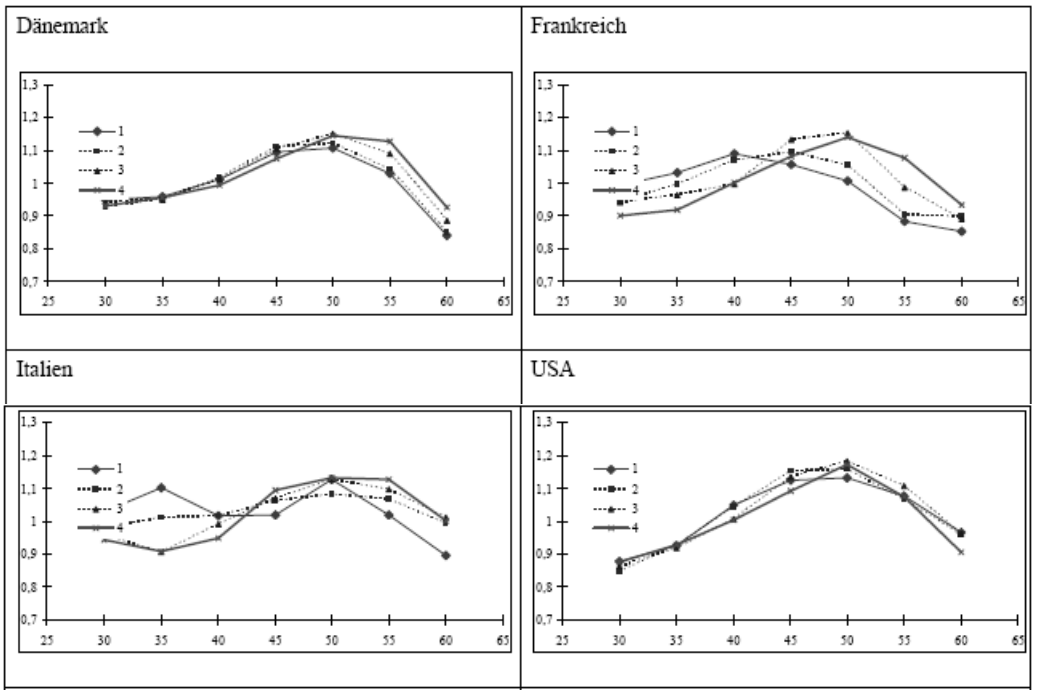


Abbildung 3: Relatives angepasstes verfügbares Einkommen (RADI) für verschiedene Altergruppen in drei Zeitabschnitten

nicht mit solchen massiven Veränderungen konfrontiert. Während sowohl die nordischen wie auch die liberalen Wohlfahrtsstaaten versuchen, die Ungleichheiten zwischen den Kohorten auszugleichen, erzeugen die korporatistischen und familialen Regierungssysteme eine sichtbare Schieflage zwischen den Altersgruppen.

Brüche und Konsum in Wohlfahrtssystemen

Das wichtigste Ergebnis meiner Arbeiten ist, dass die verschiedenen Wohlfahrtssysteme sehr unterschiedlich auf das verlangsamte Wirtschaftswachstum nach 1970 reagiert haben. Das dänische Wohlfahrtssystem begegnete der Herausforderung mit einem universalistischen Ansatz, der allen Altersgruppen gleichermaßen Stabilität und Sicherheit bietet. Die jungen Erwachsenen sind in diesem Modell nicht die spezifisch Leidtragenden der Einsparungsmaßnahmen. Auf der anderen Seite des Ungleichheitsspektrums befinden sich die USA. Sie sind von ihren Prinzipien des wettbewerbfähigen Marktes nicht abgewichen. Sowohl die jungen wie auch die älteren Altersgruppen sehen einem ähnlichen Lebensverlauf entgegen.

Im Unterschied zu Dänemark und den USA haben sich Frankreich und Italien für ein protektionistisches Modell entschieden, in dem sich die Älteren in der besseren Positionen befinden und den jüngeren Kohorten mehr Schwierigkeiten bevorstehen. Diese Umstände schaffen eine paradoxe Situation, in der die Zufriedenheit mit der Demokratie in den älteren Altersgruppen zunimmt während sie in den jungen Altersgruppen zurückgeht. Sowohl in Italien wie auch in Frankreich ist die Diagnose für die jungen Generationen die des ‚doppelten Opfers': Opfer sowohl eines falschen Liberalismus, der Freiheit nur für wirtschaftlich Gutgestellte ermöglicht und ein falscher Sozialismus, der die Jungen vergessen hat.

Fazit

Der zentrale Punkt meiner Schlussfolgerung betrifft also die langfristige Nachhaltigkeit von Wohlfahrtssystemen. Damit ein System auf lange Sicht stabil sein kann, muss es sein Fortbestehen von einer Generation zur nächsten organisieren. Die heutigen älteren Altersgruppen in Frankreich und Italien profitieren von einem Wohlfahrtsstaat, doch sind die Rechte, die sie akkumuliert haben, die Folge ihrer relativ begünstigten Lebensverläufe. Wir behaupten, dass die neuen Generationen, wenn sie selber Senioren sind, nicht von den gleichen Rechten profitieren werden, da das Fortbestehen des Wohlfahrtsstaates nicht gesichert ist. Das Ausmaß des heutigen Wohlfahrtsystems wird nach und nach, sowie eine Altersgruppe von der nächsten ersetzt wird, erodieren. Vor diesem Hintergrund lautet die Schlüsselfrage: Werden kommende Generationen in Frankreich und Italien weiterhin ein System unterstützen, in dem ihre soziale Sicherheit im Vergleich zu der älteren Generationen gefährdet ist und keine Aussicht auf Besserung besteht? Zur Zeit werden diese intergenerationellen Ungleichheiten noch akzeptiert, weil sie relativ unbekannt, ihre sozialen Auswirkungen noch nicht so ersichtlich sind, und sie von der Politik nicht wahrgenommen werden. Die genannten Beispiele zeigen aber, dass sich das korporatistische und das familiale Modell in einer Sackgasse befinden. Wenn wir Solidarität wollen, muss das universalistische Modell (ähnlich dem der nordischen Staaten) gewählt werden, das die jungen, mittleren und älteren Altersgruppen in einem nachhaltigen Prozess der Sozialisation gleichermaßen einbezieht und unterstützt. In Bezug auf Konsum ermöglichen diese Ergebnisse ein besseres Verständnis für die national unterschiedlichen Perspektiven für Lebensweg und Lebensstandard.

Vergleicht man Frankreich mit den USA, so stellt man fest, dass in Frankreich die junge Generation mit großen Schwierigkeiten konfrontiert wird und, dass umgekehrt heutzutage die Älteren von einem gewissen wirtschaftlichen Aufstieg und wirtschaftlicher Homogenisierung (mehr Gleichheit) profitieren. In Frankreich sind Ältere eine attraktive Zielgruppe von Marketingprodukten, wobei hingegen die Jüngeren sich sozialen Problemen stellen müssen. Die Situation in Italien ist eine ähnliche. Dennoch machen der demografische Kollaps - Italien hat eine Geburtenrate von 1,2 wohingegen Frankreich 2,0 hat - und die steigende familiäre Abhängigkeit das soziale Problem dort nicht sofort sichtbar. Aber es stellt sich dort die Frage, wer sich in Italien in der Zukunft um die Älteren kümmern wird.

Im Gegensatz hierzu scheint Dänemark ein stabiles, universalistisches und solidarisches Modell zu haben, das den kollektiven Fortschritt fördert. Die Probleme, die in anderen Systemen auftauchen (größer werdende Kluft zwischen Reichen und Armen, Destabilisierung der jungen gebildeten Mittelschicht, usw.) scheinen hier relativiert

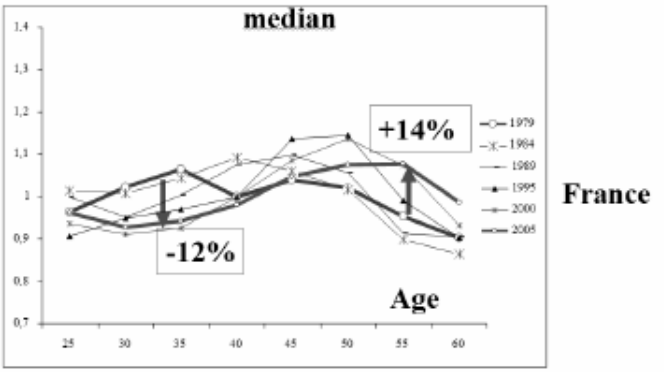


Abbildung 4: Relatives angepasstes verfügbares Einkommen (RADI) 1979-2005 nach Altersgruppen

und abgemildert zu werden. Die Atmosphäre begünstigt allgemein eine Wissensgesellschaft mit sozialer Homogenität und einer Mittelklasse, die aus Lohnarbeitern besteht. Obwohl wir feststellen müssen, dass die Modelle der Wohlfahrtsstaaten an ihre Grenzen stoßen, befürwortet meine Analyse das universalistische Wohlfahrtsmodell, da es nachhaltig ist und seine eigene Belastbarkeit trotz lang anhaltender Veränderungen erhalten kann.

Anmerkungen

1 Teile dieses Beitrags erscheinen auch in: Jones, Ian Rees 2009: Consumption and Intergenerational Change, Transaction Publishers. Piscataway, New Jersey.

2 Mannheim 1928.

3 Vorausgegangene Arbeiten sind u.a. Chauvel 1998; Chauvel 2000 und Chauvel 2006.

4 Vgl., z.B. Esping-Andersen et al. 2002.

5 Frankreich und die USA durchlebten in der Nachkriegszeit eine Phase des Wohlstands: die Amerikaner die ‚goldene Zeit des Kapitalismus' (Maddison 1982) und die Franzosen das ‚Wirtschaftswunder' (Fourastié 1979). Diese Phasen stehen im Kontrast zu der folgenden Phase des verlangsamten Wachstums und schlechter wirtschaftlicher Aussichten.

6 Mayer 2005.

7 Castel 2003.

8 Brzinsky-Fay 2007; Bell et al. 2007.

9 Van De Velde 2008.

10 Dura Bellat 2006.

11 Easterlin 1961; Easterlin et al. 1993.

12 Chauvel 2002: Préface.

13 Enquêtes Emploi 2000 et Formation-qualification-professionnelle 1977, INSEE; archives LASMAS-Quételet.

14 Chauvel 2000.

15 Im 20. Jahrhundert trennte ein mittlerer Altersabstand von 30 Jahren die Eltern von ihren Kindern.

16 Diese Eltern sind dabei ihren Kindern auf verschieden Weise zu helfen, indem sie sich der ‚solidarités familiales' (Transfers und Übermittlung von finanziellem, kulturellen und materiellen Leistungen) bedienen, die Attias-Donfut (2000) beschreibt. Dennoch ist auf der kollektiven Ebene die erste und effizienteste Form der Solidarität die der Redistribution sozialer Positionen.

17 Quelle: Penn World Tables 6.2 (Heston et al., 2006). Die gepunkteten Linien beziehen sich auf die vier Analyseperioden. Anm. d. Red.: PPP $= Durchschnittliche Kaufkraft in Dollar.

18 Quelle: Mikrodaten des LIS-Projekt (www.lisproject.org), Berechnungen des Autors. Relatives, angepasstes verfügbares Einkommen (RADI); RADI=1 bezieht sich auf den Durchschnitt der 30-- bis 64-jährigen des jeweiligen Zeitabschnitts; Zeitabschnitte 1, 2, 3 und 4 beziehen sich auf die LIS-Daten um 1985, 1990, 1995 und 2000. In der Abbildung schließt 30-jährig die Gruppe der 30- bis 34-jährigen ein. Bevölkerung: nach Haushalts-RADI.

Literatur

Attias-Donfut, Claudine (2000): Rapports de générations: transferts intrafamiliaux et dynamique macrosociale. In : Revue française de sociologie, Jg. 41 (4/2000), 643-684.

Bell, Lisa / Burtless, Gary, / Smeeding, Timothy / Gornick, Janet. (2007): Failure to Launch: Cross-National Trends in the Transition to Economic Independence. Lis Working Paper, Nr. 456.

Brzinsky-Fay, C. (2007). "Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. European Sociological Review, Jg.23 (4/2007), 409-422.

Chauvel, Louis (1998): Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XXe siècle. Paris: Presses Universitaires de France.

Chauvel Louis (2000): Valorisation et dévalorisation sociale des titres. Une comparaison France – Etats-Unis. In: Zanten, Agnès van (Hg.): L'état de l'école. Paris: La Découverte, 341-352.

Chauvel, Louis (2006): Social Generations, Life Chances and Welfare Regime Sustainability. In: Culpepper, Pepper D. / Hall, Peter A. / Palier, Bruno (Hg.): Changing France. The politics that markets make. Basingstoke/New York: Palgrave Macmillan, 341-352.

Chauvel, Louis (2007): Generazioni sociali, prospettive di vita e sostenibilità del welfare. In: La Rivista delle Politiche Sociali, Jg. 4 (3/2007), 43-72.

Easterlin, Richard A. (1961) : The American Baby Boom in Historical Perspective. In: American Economic Review, Jg. 51 (5/1961), 869-911.

Easterlin, Richard A. / Schaeffer, Christine M. / Maucunovich, Diane J. (1993): Will the baby boomers be less well off than their parents?. Income, wealth, and family circumstances over the life cycle in the United States. In: Population and Development Review, Jg. 19 (3/1993), 497-522.

Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Tree Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge: Cambridge University Press.

Esping-Andersen Gøsta (1999): Social foundations of postindustrial economies. Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen, Gøsta / Gallie, Duncan / Hemerijck, Anton / Myles, John (2002): Why we need a new welfare state. Oxford: Oxford University Press.

Ferrera, Maurizio (1996): The ‚Southern Model' of Welfare in Social Europe. In: Journal of European Social Policy, Jg. 1 (6/1996), 17-37.

Fourastié, Jean (1979): Les Trente Glorieuses ou la révolution invisible. Paris: Fayard.

Heston, Alan, Summers / Robert / Aten, Bettina. (2006): Penn World Table Version 6.2. The University of Pennsylvania: Center for International Comparisons of Production, Income and Prices.

Maddison, A. (1982). Phases of capitalist development. Oxford: Oxford university press.

Mannheim, Karl (1928): Le problème des générations. Paris: Nathan.

Mayer, Karl U. (2005): Life Courses and Life Chances in a Comparative Perspective. In: Svallfors, Stefan (Hg.): Analyzing Inequality. Life Chances and Social Mobility in Comparative Perspective. Palo Alto/Kalifornien: Stanford University Press, 17-55.

Velde, Cécile van de (2008): Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe. Paris: Presses Universitaires de France.

Prof. Dr. Louis Chauvel habilitierte 2003 am Institut d'Etudes Politiques de Paris, wo er nunmehr Professor ist. Seine Spezialgebiete sind die Analyse von Sozialstrukturen und die Veränderungen zwischen Generationen. Seit 2005 ist Prof. Dr. Chauvel Generalsekretär der European Sociological Association sowie Mitglied des Exekutivkommitees der International Sociological association (ISA).

Kontaktdaten:
Observatory for Social Chance, 27, rue Saint-Guillaume, 75337 Paris Cedex 07 France
Tel.: +33 1 45 49 54 52
chauvel@sciences-po.fr

Altersgruppen und Generationen: Konfliktlinien und Integrationspotenziale

von Prof. Dr. Martin Kohli

(Übersetzung: Katharina Pöllmann)

Abstract: Während die alte Klassenfrage zu Beginn des 21. Jahrhunderts gelöst zu sein scheint, tauchen neue Bruchlinien auf, zum Beispiel zwischen den Generationen. Diese ergeben sich durch historische oder strukturelle Umbrüche politischer, kultureller oder ökonomischer Natur. Der Grund, wieso Alterskonflikte nicht deutlicher hervortreten, liegt in der vermittelnden Funktion von politischen Parteien, Verbänden und der Familie. Obwohl immer wieder anders behauptet wird, begünstigt das Sozialsystem nicht einseitig die Älteren. Auch in politischen Entscheidungsprozessen gibt es keinen Beweis für eine vermeintliche Entwicklung hin zur Gerontokratie.

Die ‚rush hour' des Lebens kann als Ausdruck der Bruchlinien zwischen Altersgruppen bzw. Generationen betrachtet werden. Cleavages, die in den sozialen Strukturen verwurzelt sind, erzeugen das Potential für Konflikte; aber ob und in welchem Ausmaß sie für die Akteure beider Seiten zur Realität werden, hängt von deren Mobilisierung ab. Allerdings gibt es auch Verflechtungen über die Bruchlinien hinaus. In unserer Gesellschaft, die von demographischer Diskontinuität gezeichnet ist, hängen wir stark von diesen Verflechtungen ab, um die soziale Integration gewährleisten zu können. Sie werden von einer Reihe von Institutionen, wie den politischen Parteien und Verbänden einerseits und den Familien andererseits, erzeugt. Das Potential für Generationenintegration ist jedoch durch aktuelle Veränderungen der sozialen Strukturen und des Wohlfahrtsstaates bedroht. Dieser Beitrag wird sowohl die Bruchlinien als auch die Potentiale ihrer Integration behandeln.

Alte und neue Ungleichheiten

Die ‚soziale Frage', die das Ende des 19. Jahrhunderts dominiert hat, war die Integration der Industriearbeiter, d.h., die Befriedung des Klassenkonflikts. Dies gelang dadurch, dass man den Arbeitern die Sicherheit eines stabilen Lebensverlaufs gab, wie z.B. durch die Institutionalisierung des Ruhestandes als normalen Lebensabschnitt, finanziert durch das staatliche Sozialversicherungssystem.[1] Zu Beginn des 21. Jahrhunderts scheint der Klassenkonflikt nicht mehr zu bestehen und sein Platz vom Generationenkonflikt eingenommen zu werden.[2] Die neue soziale Frage dreht sich um die Erhaltung des Generationenvertrags, also um die Unterstützung der Älteren und die Investition in die Jungen bei gleichzeitiger Wahrung von finanzieller Solidität und sozialer Gerechtigkeit.[3] Dieser Perspektivenwechsel ergab sich einerseits durch den Erfolg des Wohlfahrtsstaates, der altersbezogene Forderungen und Verpflichtungen erzeugte und die Älteren zu seinen Hauptbegünstigten machte, und andererseits durch die derzeitigen demografischen Herausforderungen der niedrigen Fertilität und steigenden Lebenserwartung.[4]

Bewegen wir uns deshalb vom Klassenkonflikt hin zum Generationenkonflikt?[5] Solch eine Behauptung muss zweifach problematisiert werden.[6] Erstens ist zu berücksichtigen, dass der Konflikt oder der Wettbewerb zwischen Alt und Jung um knappe Mittel an sich nichts Neues ist. Er ist auch ein verbreitetes Thema in historischen und anthropologischen Untersuchungen von vormodernen Gesellschaften. Die Form und der Schauplatz dieses Konflikts haben sich durch die Entwicklung des Wohlfahrtsstaats jedoch möglicherweise so verändert, dass die oben gestellte Frage berechtigt ist. Der zweite und für unseren Gedankengang wichtigere Punkt ist, dass die Bruchlinie zwischen den Generationen nicht nur per se, sondern auch im Hinblick darauf, wie sie von der fortgesetzten Existenz der Konflikte zwischen Arm und Reich (oder Arbeitnehmern und Eigentümern) ablenkt, zu bewerten ist. Dazu kommen andere Bruchlinien, die gewöhnlich als ‚neue' Dimensionen von Ungleichheit (als Abgrenzung zu den ‚alten' der Klasse) bezeichnet werden, etwa jene des Geschlechts und der Ethnie (oder ‚Rasse'). Wenn man den Generationenkonflikt als neue Hauptbruchlinie der Gesellschaft betont, tendiert man dazu, diese anderen Ungleichheiten zu verharmlosen und damit ideologisch zu verbrämen.[7]

Das Alter ist die wichtigste Basis für öffentliche Ansprüche und Pflichten. Die staatliche Umverteilung über den Lebenslauf ist eines der stärksten Fundamente der von mir so benannten Institutionalisierung des Lebenslaufs als einer Sequenz von klar definierten Lebensperioden, jede mit ihrem eigenen Profil von erwarteten Rollen der Integration in soziale Strukturen, von kulturellen Erwartungen und von gesetzlichen Verpflichtungen und Ansprüchen.[8] Das Lebenslaufprofil der empfangenen Transfers und geleisteten Beiträge zeigt, dass die Älteren die Hauptbegünstigten der Umverteilung durch Renten und Gesundheitsversorgung geworden sind. Diese Umverteilung ist relativ unproblematisch, solange wir davon ausgehen können, dass jeder die verschiedenen Lebensabschnitte durchlaufen wird. Altersgruppen haben keine fixe Mitgliedschaft, wie dies bei Geschlecht und Ethnie normalerweise der Fall ist, sondern eine regelmäßig wechselnde, indem alle Individuen gemäß einem institutionalisierten Kalender durch den Lebenslauf von einem Abschnitt zum nächsten wandern.[9] Eine unterschiedliche Behandlung von Altersgruppen ist daher moralisch akzeptabel[10] und kann durch die verschiedenen Bedürfnisse der Altersgruppen oder durch vernünftige politische Ziele gerechtfertigt werden.[11] Das einzig wirkliche Problem liegt hier darin, dass die Menschen nicht alle gleich lang leben. Die unterschiedliche Lebenserwartung ist sozial geschichtet und stellt daher eine massive soziale Ungerechtigkeit dar.

Die Umverteilung zwischen den Generationen ist dagegen von Natur aus problematisch. ‚Generation' kann als Position in der Abstammungslinie der Familie oder, gesellschaftlich, als Kollektiv aller Menschen, die

Staat	Jahr	Alter 0-17	Alter 18-25	Alter 26-40	Alter 41-50	Alter 51-65	Alter 66-75	Alter 76+
Australien	1999	87.6	120.4	108.6	122.0	92.0	67.0	63.5
Frankreich	2000	93.4	98.2	99.7	111.6	114.6	88.5	86.4
Deutschland	2001	90.0	95.8	100.2	113.1	112.0	88.8	83.8
Ungarn	2000	92.9	109.2	105.7	109.2	107.8	80.3	82.3
Italien	2000	89.1	101.8	105.6	105.3	112.8	86.2	77.2
Japan	2000	90.6	104.3	98.5	109.2	113.0	90.6	88.8
Schweden	2000	98.3	91.7	99.1	111.8	125.3	88.3	68.6
Schweiz	2001	85.5	109.2	101.2	109.5	114.5	91.0	78.2
Großbritannien	2000	88.4	106.2	108.0	121.3	108.5	77.2	71.0
USA	2000	86.7	93.6	103.5	113.9	121.4	96.8	80.6
OECD 25	2000	90.7	103.2	104.5	112.8	111.9	86.7	79.8

Tabelle 1: Relatives Einkommen nach Altersgruppe, ca. im Jahr 2000[18]

während einer bestimmten Zeitperiode geboren wurden und die gleichen historischen Ereignisse teilen, definiert werden. Eine gesellschaftliche Generation hat daher eine fixe Mitgliedschaft.[12] Es gibt keine Legitimation, Generationen ungleich zu behandeln – ungeachtet der Frage, wie weit in die Zukunft (oder in die Vergangenheit) die Gleichstellung ausgeweitet werden soll. Die Aufteilung von Belastungen und Belohnungen zwischen den Generationen ist richtig oder gerecht in dem Ausmaß, dass jede Generation dieselbe Behandlung wie die vorangegangene oder folgende Generation erwarten kann, während sie die verschiedenen Lebensabschnitte durchläuft. In diesem Fall ist es z.B. unproblematisch, dass die jüngere Generation während ihres Berufsleben durch ein Umlageverfahren die ältere Generation finanziert, weil jeder erwarten darf, dass seine eigene Rente ebenso von der nächsten Generation finanziert wird.[13]

Der Einfluss von historischen und makro-strukturellen Veränderungen

Leider sind Besser- oder Schlechterstellungen einzelner Generationen jedoch eher die Regel als die Ausnahme. Der Grund dafür liegt in der Prägung einzelner Kohorten durch historische Wendepunkte wie Kriege oder Systemänderungen. Diese variieren sehr stark von Land zu Land. Die Schweiz ist ein Beispiel für ein relativ begünstigtes Land, dessen jüngste Geschichte weniger ereignisreich war als die der meisten anderen europäischen Länder. Die USA sind ein ähnliches Beispiel. Die Generationenliteratur ist noch immer in großen Teilen eine amerikanische Literatur – wie die meisten sozialwissenschaftlichen Veröffentlichungen – und bezieht daher bis jetzt nicht mit ein, was die Menschen im Großteil Europas in Bezug auf historische Umbrüche erlebt haben. Es ist daher absolut notwendig, dass mehr als bisher eine europäische Perspektive miteinbezogen wird.

Die Ökonomie der demografischen Diskontinuität

Weitere Faktoren, die generationelle Bruchlinien verursachen können, sind kulturelle Veränderungen wie jene der 1960er Jahre und auch Veränderungen der institutionalisierten Muster des Lebenslaufs, die zu altersgestaffelten Erfahrungen, Verpflichtungen und Ansprüchen führen. Richard Easterlin[14] veröffentlichte eine Analyse von wirtschaftlichen Bruchlinien zwischen Generationen, basierend auf der demografischen Diskontinuität zwischen ‚Babyboom' und Geburtenschwäche. Er argumentiert, dass große Geburtskohorten mit mehr Konkurrenz in der Schule, der Arbeit und am Heiratsmarkt zu kämpfen haben und deshalb über ihren ganzen Lebenslauf benachteiligt sein werden. Als Konsequenz haben sie dann auch weniger Kinder. Für diese kleineren Geburtskohorten gilt das genaue Gegenteil, so dass sie auch wieder mehr Kinder haben werden. Dieses Argument wurde bis jetzt außerhalb der USA nicht bestätigt, jedoch ist es eine starke Erinnerung daran, wie demografische und wirtschaftliche Geschicke miteinander interagieren und dadurch unterschiedliche Kohorten produzieren. David Thomson[15] behandelte den Wohlfahrtsstaat als generationelles Komplott. Er versuchte am Beispiel Neuseeland zu zeigen, dass eine Generation das System so gut zu nutzen wusste, dass sie alle Vorteile zusammenraffte, während andere, die früher oder später auf die Welt kamen, dafür zahlen mussten. Diese Generation erschuf zunächst einen Jugendstaat mit Wohnzuschüssen und Begünstigungen für junge Familien, und im Laufe ihres Lebens wandelte sie ihn dann in einen Wohlfahrtstaat für Ältere um.[16] Dies ist eine provokante Behauptung, die sich bis jetzt jedoch noch in keinem anderen Land bestätigt hat.

Wie schneiden die verschiedenen Generationen hinsichtlich des wirtschaftlichen Wohlstands ab? Die beste vergleichende Übersicht über die Einkommen von Altersgruppen oder Kohorten bietet eine OECD-Studie von Michael Förster und Marco Mira D'Ercole.[17] Sie beinhaltet einheitliche Daten für den Beginn dieses Jahrhunderts von verschiedenen Ländern, wovon einige für die Tabelle 1 ausgewählt wurden. Es handelt sich um Nettoäquivalenzeinkommen, das heißt, dass das individuelle Einkommen der Größe des Haushalts angepasst wurde. 100 ist der Durchschnitt für die Gesamtbevölkerung. Kinder und teilweise auch Junge von 18 bis 25 liegen unter diesem Durchschnitt, ebenso wie die Älteren.

Das relative Einkommen von Kindern und Jugendlichen (also jenen zwischen 1 und 17 Jahren) war in der Dekade von 1985-1995 insgesamt sehr stabil. Einen leichten Anstieg gab es von Mitte der 1990er Jahre bis 2000. Junge Erwachsene haben in beiden Perioden an Boden verloren, was aus der Ausweitung von höherer Bildung, oder in anderen Worten, aus dem späteren Eintritt in den Arbeitsmarkt resultieren kann. Kinder und Jugendliche haben ein niedrigeres relatives Einkommen als die aktive Bevölkerung, wohingegen sich für junge Erwachsene ein uneinheitliches Bild ergibt. In den meisten Ländern erreicht das Einkommen im mittleren Erwachsenenalter seinen Höhepunkt und sinkt dann wieder ab. Die Älteren schneiden schlechter ab als die aktive Bevölkerung und auch etwas schlechter als Kinder; die USA sind, zusammen mit der Schweiz, in dieser Hinsicht ein Sonderfall. Die ‚alten Alten' (75+) haben besonders niedrige Einkommen, erheblich niedriger als jene der ‚jungen Alten' (65-74). Auf Grund der Ausweitung der Altersvorsorge stiegen die Einkommen der Älteren ab Mitte der 80er bis Mitte der 90er Jahre an. Dieser Trend hat sich danach jedoch umgedreht.[19] Eine andere Beurteilung des wirtschaftlichen Wohlstands der Altersgruppen und Kohorten ergibt sich aus den Armutsraten, die all jene umfassen, deren Einkommen weniger als 50 Prozent des Median-Einkommens beträgt. Zu Beginn dieses Jahrhunderts betrug die Rate 10,4 Prozent in den 24 OECD Staaten. In den liberalen Staaten – Australien, Großbritannien und den USA – wiesen sowohl die Kinder und Jugendlichen als auch die Älteren viel höhere Armutsraten auf als die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Dies ist in den meisten anderen Ländern weniger ausgeprägt. 17 Prozent der US-amerikanischen Bevölkerung leben in relativer Armut gegen 5

Staat	Jahr	Alter							
		0-17	18-25	26-40	41-50	51-65	66-75	76+	Total
Australien	1999	11.6	5.6	8.0	8.6	14.0	20.6	28.8	11.2
Frankreich	2000	7.3	7.6	5.6	5.2	6.6	9.9	11.3	7.0
Deutschland	2001	10.9	13.7	8.4	4.1	7.9	9.7	10.7	8.9
Ungarn	2000	13.1	7.1	7.5	8.2	7.2	5.5	4.8	8.1
Italien	2000	15.7	14.0	11.0	11.7	10.7	14.6	16.4	12.9
Japan	2000	14.3	16.6	12.4	11.7	14.4	19.5	23.8	15.3
Schweden	2000	3.6	14.4	4.9	2.8	2.4	4.6	11.5	5.3
Schweiz	2001	6.8	5.5	5.9	3.7	7.6	10.4	12.7	6.7
Großbritannien	2000	16.2	11.9	8.7	7.9	7.6	11.4	19.2	11.4
USA	2000	21.7	19.1	13.8	11.0	13.0	20.3	29.6	17.1
OECD 24	2000	12.3	11.5	8.7	7.5	8.9	11.4	16.5	10.4

Tabelle 2: Relative Armutsraten nach Altersgruppe, ca. im Jahr 2000

Staat	Zeitabschnitt	Alter							
		0-17	18-25	26-40	41-50	51-65	66-75	76+	Total
Frankreich	1994-2000	0.2	-0.7	-0.4	-0.7	-1.2	1.5	-3.5	-0.4
Ungarn	1995-2000	2.8	0.0	0.8	2.2	2.2	-0.2	-6.2	0.8
Italien	1995-2000	-2.9	0.4	-3.1	1.2	-1.2	-0.1	0.2	-1.3
Schweden	1995-2000	1.1	2.0	1.5	0.6	0.4	2.2	6.2	1.6
USA	1995-2000	-0.6	0.2	0.1	0.8	0.0	3.4	4.0	0.4
OECD 24	1995-2000	0.9	0.7	0.5	0.8	0.5	0.1	-0.2	0.5

Tabelle 3: Veränderungen der relativen Armutsraten nach Altersgruppe, ca. 1995-2000

Prozent der schwedischen Bevölkerung. Dies zeigt klar, dass Wohlfahrtsstaaten einen Unterschied machen (siehe Tabellen 2 und 3).[20]
Das durch die Tabellen präsentierte stilisierte Bild zeigt eine massive Differenz der relativen Armutsraten zwischen liberalen und sozialdemokratischen Staaten, also den Wohlfahrtsregimen an den gegenüberliegenden Enden. Kinder und Ältere schneiden im liberalen System schlechter ab als die aktive Bevölkerung – nicht so im sozialdemokratischen System. Die beiden anderen Systeme, das ‚konservative' System im Westen Kontinentaleuropas und das ‚familiale' System im Mittelmeerraum, befinden sich irgendwo dazwischen. Italien, als Beispiel für ein familiales System, hat ein Muster, das sich auf die männlichen Brotverdiener konzentriert. Trotz einiger Veränderungen der jüngsten Zeit ist das Rentenniveau dieser männlichen Brotverdiener noch immer sehr hoch. In einer langfristigen Perspektive blieb die Armut stabil oder stieg bei den Kindern sogar an. Nach den 1970ern sank sie bei den Älteren, dieser Trend stoppte aber ab der Mitte der 1990er. Man kann also bereits einige Effekte der jüngsten ‚Rentenreformen' – oder eher Rentenkürzungen – erkennen.[21] Für die Politik bedeutet das, dass es zwar notwendig ist, sich auf die Unterstützung der Kinder (und ihrer Eltern) zu konzentrieren, es gibt jedoch keinen Grund, den Älteren ihre Leistungen zu kürzen, wenn man bedenkt, wie sie im Vergleich zur Gesamtbevölkerung abschneiden.

Eine Mobilmachung nach Generationen ist deshalb eher unwahrscheinlich. Einerseits sind die wirtschaftlichen Bruchlinien noch nicht sehr ausgeprägt, und andererseits müsste eine solche Mobilisierung mehrere Schwierigkeiten überwinden. Eine Schwierigkeit besteht darin, dass die zeitlichen Grenzen von Generationen oder Kohorten grundsätzlich unscharf sind – normalerweise ein Ergebnis eines simplen Akt des Willens. Diese Unschärfe erleichtert die Wahrnehmung eines gemeinsamen Schicksals nicht: wir könnten Kohorten von Fünfjährigen oder Generationen von 20 Jahren nehmen, und selbst dann wäre nicht klar, wo sie beginnen und wo sie enden. Eine zweite Schwierigkeit liegt darin, dass es innerhalb von Generationen große Unterschiede nach Klasse, Religion, Ethnie oder Geschlecht gibt, was jeglichem Versuch, ein Gefühl von ‚wir sitzen in einem Boot' zu erzeugen, die Überzeugungskraft nimmt. Trotz dieser Schwierigkeiten wurden die wichtigsten Revolutionen von Jugendbewegungen getragen. Dies war der Fall für die Französische Revolution und die Oktoberrevolution, für die faschistische Revolution in Italien und auch für die nationalsozialistische Revolution in Deutschland. Die meisten Führungseliten der NSDAP, zum Beispiel, waren 1933 in ihren frühen Dreißigern und nach dem ‚Tausendjährigen Reich' Mitte Vierzig. Die faschistische Hymne zelebrierte die Jugend als den ‚Frühling der Schönheit': „Giovinezza, giovinezza, primavera di bellezza". Die Faschisten versuchten die Jugend als Vorreiter für kulturelle und politische Veränderungen zu mobilisieren, unvermeidlich im Kampf mit der Erwachsenenwelt.[22]

Hin zur Gerontokratie?

Welche Möglichkeiten haben die ‚neuen', sich in Zukunft vielleicht noch verschärfenden wirtschaftlichen Konflikte, ein Generationenbewusstsein zu mobilisieren? Was die altersspezifischen Einstellungen zu sozialpolitischen Themen wie z.B. der Rentenhöhe betrifft, gaben die meisten Leute, die im International Social Survey Program 1996 befragt wurden, an, dass die Renten gleich bleiben oder sogar angehoben werden sollen (siehe Tabelle 4). Dies galt mit kleinen Unterschieden für alle Altersgruppen. Obwohl darauf hingewiesen wurde, dass die Steuern möglicherweise angehoben werden müssen, damit die Regierung die Renten erhöhen kann, stimmten noch immer große Teile aller Altersgruppen für eine Anhebung (es wurde eine 5-Punkte-Skala verwendet: ‚stark anheben' ‚anheben' ‚so belassen' ‚senken' ‚stark senken'). Unter den in der Tabelle 6 enthalten Ländern erhielt der Vorschlag, die Renten anzuheben, in Großbritannien, wo die staatliche Rente am niedrigsten ist, die meiste Unterstützung.[23] Eine Umfrage des Eurobarometers 2001 zeigte auf der anderen Seite, dass die Anhebung des Rentenalters sehr unpopulär war – wieder bei allen Altersgruppen.[24]

Wie lassen sich diese Einstellungen auf die Parteipräferenz umlegen?

Altersunterschiede spielen dafür in den USA keine Rolle und sind in Deutschland kontraintuitiv, wenn man annimmt, dass ältere Personen jene Partei unterstützen sollten, die sich am meisten für den Wohlfahrtsstaat einsetzt, sprich die Sozialdemokraten. Durch die Pensionsreform von 1957 gelang es der CDU, die Agenda des Wohlfahrtsstaats für sich in Beschlag zu nehmen. Dies drückte sich dann im Vergleich zur Gesamtwählerschaft auch in höheren Wähleranteilen der CDU/CSU unter der älteren Bevölkerung aus (siehe Abbildung 1). Obwohl die LINKE momentan von den Proteststimmen von hauptsächlich älteren Personen profitiert, begünstigen Alterseffekte die CDU/CSU, die bei Bundeswahlen bei den Wählern 60+ immer mehr als die Hälfte der Stimmen erreichen konnte.

Einige Länder vor allem die Schweiz und die USA – bieten die Möglichkeit, über besondere Maßnahmen durch Referenda abzustimmen. In der Schweiz lieferten jene Referenden, die sich mit Generationenthemen beschäftigten (z.B. Renten oder Bildung), nur bescheidene Alterseffekte.[26] Viel wichtiger sind Periodeneffekte, die entweder die Linke oder die Rechte begünstigen und die einen starken Einfluss auf die junge Generation haben. Erstwähler sind besonders empfänglich für Periodeneffekte und tendieren als Kohorte dazu, während ihres gesamten Lebenslaufs ihre ursprüngliche Wahlentscheidung beizubehalten. In den USA, die häufig Abstimmungen über bestimmte Themen haben, sowohl auf lokaler als auch auf einzelstaatlicher Ebene, sind die Alterseffekte in Bezug auf ‚junge' Themen wie Bildung normalerweise etwas stärker als in Bezug auf ‚alte' Themen wie Renten oder Gesundheit. Dieser Unterschied wird jedoch durch die Dauer, die man einer Gemeinde angehört, ausgeglichen. So lässt sich z.B. bei Abstimmungen über die Erweiterung von Schulen beobachten, dass sich beim Abstimmungsverhalten jenes Bevölkerungsteils, der schon einige Zeit in der Gemeinde gewohnt hat, keinerlei Alterseffekte zeigen. Diese existieren jedoch in Gemeinden, wo Leute während ihres Ruhestandes zugezogen sind. Als alte Person in eine Gemeinde zu ziehen, erzeugt keine ausreichende Verbindung zur lokalen politischen Agenda, um so die Integration der Generationen zu fördern.

Die Älteren haben zunehmendes Gewicht bei Wahlen, nicht nur wegen ihres steigenden demografischen Anteils, sondern auch auf Grund ihrer im Vergleich zu den Jungen höheren Wahlbeteiligung.[28] Ein ähnliches Muster ergibt sich für die Parteimitgliedschaft. Das Altern der Parteimitglieder und

Prozent der Befragten, die angaben, sie hätten gerne mehr oder viel mehr Staatsausgaben für Renten (Die Befragten wurden darauf aufmerksam gemacht, dass die Antwort ‚viel mehr' eine Steuererhöhung erforderlich machen könnte.)

Altersgruppe	Unter 30	30-39	40-49	50-64	65+
Kanada	34.8	23.4	24.6	30.5	20.5
Deutschland	45.5	41.6	41.6	48.4	51.7
Italien	55.8	60.4	65.8	65.8	75.6
Japan	54.6	48.0	53.9	57.9	60.9
Schweden	41.7	51.3	51.9	59.8	66.8
Großbritannien	63.3	79.2	79.7	79.8	87.1
USA	55.0	51.0	45.7	48.9	45.2

Tabelle 4: Altersspezifische Einstellungen zu Staatsausgaben für Renten[25]

der Parteieliten ist unterschiedlich. Die Grünen sind eine Ein-Generationen Partei, die mit ihrer Generation gealtert ist. Ihre Eliten sind zwischen 40 und 50 Jahre alt. Die PDS war vor allem eine Partei von Rentnern, aber seit der Gründung der Linken gab es auch einige Beitritte von jungen Mitgliedern. Bis auf die Grünen sind alle Parteien mit einer höheren Zahl von Mitgliedern im Rentenalter als von solchen aus der Altersgruppe der aktiven Bevölkerung konfrontiert.

Die Parteimitgliedschaft bedeutet aber nicht notwendigerweise Macht. Im deutschen Fall – anders als anscheinend in Frankreich[29] – gibt es ein Paradox der Repräsentation: Die Älteren sind im Parlament und in der Regierung viel weniger vertreten, als es ihrem Bevölkerungsanteil entspricht, und seit den 1960er Jahren ist das Durchschnittsalter der Mitglieder des Bundestags sogar etwas gesunken. Neue Formen der politischen Partizipation nehmen jedoch zu, und wir können davon ausgehen, dass diese neue Formen von Altersaktivismus mit dem Altern der 68-Generation an Bedeutung gewinnen werden.

Einige Vertreter der These eines ‚Generationengleichgewichts' argumentieren, dass sich das Zeitfenster, in dem man Reformen des Wohlfahrtsstaates durchführen kann, schließt, da die ältere Bevölkerung durch ihr zunehmendes Gewicht bei Wahlen mehr und mehr die politische Arena dominiert. Sie sehen einen Punkt, wo es kein Zurück mehr geben wird, wenn die Macht der Älteren so groß sein wird, dass sie jeglichen Versuch, ihre Begünstigungen zu kürzen, verhindern können. In einem Modell für Deutschland bezogen Hans-Jürgen Sinn und Silke Uebelmesser[30] sowohl Demografie als auch altersspezifische Wahlbeteiligung mit ein und erstellten eine Prognose des Durchschnittsalters der Wähler und des ‚Gleichgültigkeitsalters', in dem eine Person weder positiv noch negativ von einer Rentenreform betroffen ist. Jenseits dieser Schwelle profitieren die Leute eher von Verbesserungen der Altersvorsorge, darunter haben sie eher eine negative Bilanz, bei der die Kosten den Gewinn übertreffen. Die Annahme ist, dass eine Reform nur dann möglich sein wird, solange der Median-Wähler davon positiv betroffen ist. Die Autoren folgern, dass eine Reform noch bis 2016 durchführbar sei, da sich der Großteil der Wähler bis dahin unter dem ‚Gleichgültigkeitsalter' befindet. Das Jahr 2016 sei ‚Deutschlands letzte Chance'; nach diesem Jahr werde es zu einer Gerontokratie kommen, ohne jede Möglichkeit, die Altersrenten zu kürzen. Ein solches Modell des Eigeninteresses ist natürlich mangelhaft; es setzt voraus, dass die Menschen nur nach ihrem eigenen individuellen Interesse wählen und dass Stimmenanteile direkt in spezielle Politiken umgesetzt werden – beides ist offensichtlich nicht der Fall.[31] Bei den Älteren gibt es auch ein Interesse an den nachfolgenden Generationen, sowohl in der eigenen Familie als auch auf gesellschaftlichem Niveau. Dies führt möglicherweise zu einer noch stärkeren Tendenz zu einem gruppenorientierten (‚soziotropischen') Abstimmungsverhalten als in der Gesamtbevölkerung. Ein einfaches rational choice-Modell, das annimmt, dass die Wähler ihre eigenen individuellen Interessen maximieren wollen, bietet keine valide Darstellung des Wahlverhaltens.

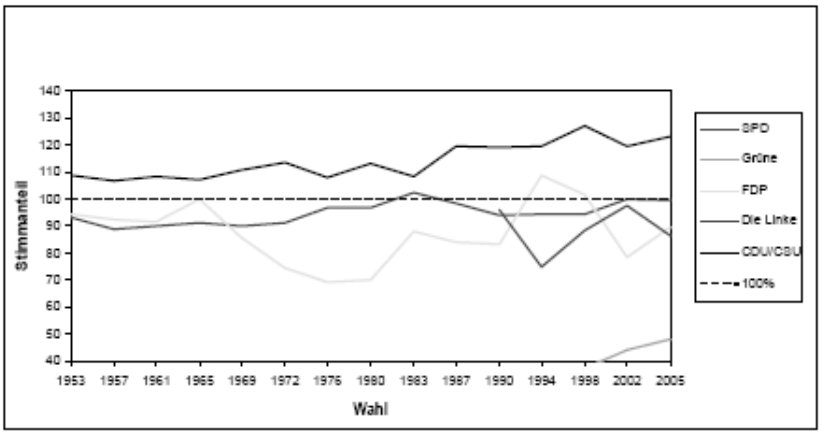


Abbildung 1: Alterskonservatismus? Stimmenanteile der Parteien bei deutschen Bundeswahlen (Anteil der Bevölkerung 60+ als Prozent des Gesamtstimmenanteils)[27]

Parteien und Verbände als vermittelnde Organisationen

Wieso treten Alterskonflikte nicht deutlicher hervor? Ein Grund dafür sind die starken Generationenbeziehungen in der Familie. Ein anderer Grund – zumindest im korporatistischen System Deutschlands – ist die vermittelnde Funktion von politischen Organisationen wie Parteien und Verbände.[32] Diese Organisationen haben spezielle Gruppen für Ältere gebildet, genauso wie für andere bislang vernachlässigte Kategorien wie Frauen und Junge. Sie haben diese Gruppen als eine Form von internen Interessensgruppen, die die erwähnten Kategorien für die Ziele der übergreifenden Organisation mobilisieren sollen, konzipiert. Ein anderer Vorteil dieser Gruppen ist, dass sie für politische Führungskräfte die Möglichkeit zur Teilhabe außerhalb der Hauptorganisationshierarchien bieten. Jene, die z.B. den Bundestag verlassen und ihr Mandat an jüngere Kollegen übergeben müssen, können so andere Funktionen in der Senioren-Union oder ähnlichen Gruppen der anderen Parteien übernehmen. Die Idee dabei ist, die Bedürfnisse dieser Bevölkerungskategorien zu befriedigen, indem man ihnen eine spezielle Nischenorganisation zur Verfügung stellt und hofft, dass sie sich weder außerhalb der Partei mobilisieren noch sich in die Kerngeschäfte der Partei einmischen. Dies trifft noch mehr auf die Gewerkschaften zu, wo das Dilemma dadurch verstärkt wird, dass das erklärte Ziel der Gewerkschaften die Vertretung der arbeitenden Bevölkerung ist. Die Gewerkschaften sind jedoch auch auf die Unterstützung und Signalwirkung ihrer Mitglieder im Ruhestand angewiesen. Daher bieten sie ihnen spezielle Gruppen, um sich innerhalb der Gewerkschaft zu organisieren, jedoch ohne deren Kerngeschäft zu beeinflussen.[33] Die sich verändernde Generationenagenda wird durch das Gewicht dieser Gruppen widerspiegelt. In der CDU/CSU zum Beispiel hat sich in den vergangenen Jahren eine Verschiebung von der Privilegierung der Jungen hin zu dem Ziel einer Balance zwischen den Generationen vollzogen. In der Vorbereitung auf die kommenden Bundestgswahlen sind die Vorsitzenden der Jungen Union und der Senioren-Union dazu verpflichtet worden, zusammen eine Agenda der Generationenintegration zu erarbeiten. Solange diese speziellen Gruppen Erfolg haben, bleiben Alterskonflikte in der organisatorischen Reichweite der Parteien und manifestieren sich nicht auf dem offenen politischen Mark. Die grauen Parteien, die einigen Erfolg bei Wahlen (vor allem in den Niederlanden) hatten, sind die Ausnahme. Der Erfolg der meisten solcher Ein-Themen Parteien hält jedoch nicht lange an, da andere Parteien ihr Thema übernehmen und/oder sie sich durch interne Streitigkeiten selbst zerstören. Die einzige erfolgreiche Ein-Themen Partei in Deutschland sind bis jetzt die Grünen, die deshalb Erfolg hatten, weil sie ihr ursprüngliches Thema ausgeweitet haben.

Anmerkungen

[1] Kohli 1987.
[2] Bengtson 1993; Kaufmann 2005.
[3] Albertini/Kohli/Vogel 2007: 319.
[4] Kohli 2006: 1.
[5] Vgl. auch Hernes 1987; Mirowsky/Ross 1999; Esping-Andersen/Sarasa 2002.
[6] Kohli 2006: 1.
[7] Kohli 2006: 13.
[8] Kohli 2007.

[9] Kohli 2006: 3.
[10] Vgl. Daniels 1988.
[11] Vgl. Esping-Andersen et al. 2002; Esping-Andersen/Sarasa 2002; Preston 1984.
[12] Kohli 2006: 3.
[13] Kohli 2006: 9.
[14] Easterlin 1980.
[15] Thomson 1989.
[16] Kohli 2006: 13.
[17] Förster/Mira D'Ercole 2005.
[18] Quellen für Tabellen 1 bis 3: Förster/Mira d'Ercole 2005.
[19] Förster/Mira D'Ercole 2005.
[20] Förster/Mira D'Ercole 2005.
[21] Liebig/Lengfeld/Mau 2004.
[22] Wohl 1979.
[23] Hicks 2001.
[24] Kohl 2003; vgl. auch Kohli 2006: 18.
[25] Hicks 2001 (basierend auf dem International Social Survey Program, 1996).
[26] Bonoli 2004.
[27] Kohli/Neckel/Wolf 1999.
[28] Vgl. Binstock 2000.
[29] Vgl. Louis Chauvels Beitrag in dieser Ausgabe
[30] Sinn/Uebelmesser 2002: 155.
[31] Kohli 2006: 12.
[32] Kohli/Neckel/Wolf 1999.
[33] Vgl. Wolf/Kohli/Künemund 1994.

Literatur

Albertini, Marco / Kohli, Martin / Vogel, Claudia (2007): Intergenerational Transfers of Time and Money in European Families. Common Patterns. In: Journal of European Social Policy, Jg. 17 (4/2007), 319-334.

Bengtson, Vern L. (1993): Is the 'Contract Across Generations' Changing? Effects of Population Aging on Obligations and Expectations Across Age Groups. In: Bengtson, Vern L. / Achenbaum, W. Andrew (Hg.): The Changing Contract Across Generations. New York: Aldine de Gruyter, 3-24.

Binstock, Robert H. (2000): Older People and Voting Participation. Past and Future. In: The Gerontologist, Jg. 40 (1/2000), 18-31.

Bonoli, Giuliano (2004): Generational conflicts over resource allocation. Evidence from referendum voting on social policy issues in Switzerland. In: Konferenz 'Erosion oder Transformation des Sozialstaates?'. Fribourg/Switzerland.

Daniels, Norman (1988): Am I My Parents' Keeper? An Essay on Justice Between the Old and the Young. Oxford: Oxford University Press.

Easterlin, Richard A. (1980): Birth and fortune. The impact of numbers on personal welfare. New York: Basic Books.

Esping-Andersen, Gøsta et al. (2002): Why We Need a New Welfare State. Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen, Gøsta / Sarasa, Sebastián (2002): The Generational Contract Reconsidered. In: Journal of European Social Policy, Jg. 12 (1/2002), 5–21.

Förster, Michael / Mira d'Ercole, Marco (2005): Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s. In: OECD Social Employment and Migration Working Papers, 22. Paris: OECD. http://ideas.repec.org/p/oec/elsaab/22-en.html. (am 16.07.2008).

Hernes, Helga Maria (1987): Welfare State and Women Power. Oslo: Norwegian University Press.

Hicks, Peter (2001): Public Support for Retirement Income Reform. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, 55. http://ideas.repec.org/p/oec/elsaaa/55-en.html. (am 16.07.2008).

Kaufmann, Franz-Xaver (2005): Gibt es einen Generationenvertrag? In: Kaufmann, Franz-Xaver (Hg.): Sozialpolitik und Sozialstaat. Soziologische Analysen. 2. Auflage.Wiesbaden: VS. (1. Ausgabe 2002), 161-182.

Kohl, Jürgen (2003): Citizens' opinions on the transition from work to retirement. In: ISSA 4th International Research Conference on Social Security 'Social Security in a Long Life Society'. Antwerpen.

Kohli, Martin (1987): Retirement and the Moral Economy: An Historical Interpretation of the German Case. In: Journal of Aging Studies, Jg. 1 (2/1987), 125-144.

Kohli, Martin (2006): Aging and Justice. In: Binstock, Robert H. / George, Linda K. (Hg.): Handbook of Aging and the Social Sciences. 6. Auflage. San Diego/Kalifornien: Academic Press. (1. Ausgabe 1981), 456-478.

Kohli, Martin (2007): The institutionalization of the life course. Looking back to look ahead. In: Research in Human Development Jg. 4 (2007), 253-271.

Kohli, Martin / Neckel, Sighard / Wolf, Jürgen (1999): Krieg der Generationen? Die politische Macht der Älteren. In: Niederfranke, Annette / Naegele, Gerhard / Frahm, Eckart (Hg.): Funkkolleg Altern, (Band. 2). Opladen: Westdeutscher Verlag, 479-514.

Liebig, Stefan / Lengfeld, Holger / Mau, Steffen (2004): Einleitung. Gesellschaftliche Verteilungsprobleme und der Beitrag der soziologischen Gerechtigkeitsforschung. In: Liebig, Stefan / Lengfeld, Holger / Mau, Steffen (Hg.): Verteilungsprobleme und Gerechtigkeit in modernen Gesellschaften. Frankfurt/M: Campus, 7-26.

Mirowsky, John / Ross, Catherine E. (1999): Economic Hardship Across the Life Course. In: American Sociological Review, Jg. 64 (1999), 548–69.

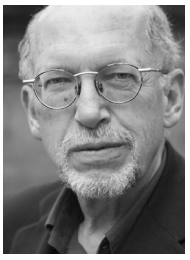
Preston, Samuel H. (1984): Children and the Elderly. Divergent Paths for America's Dependents. In: Demography, Jg. 21 (4/1984), 435-457.

Sinn, Hans-Werner / Uebelmesser, Silke (2002): Pensions and the Path to Gerontocracy in Germany. In: European Journal of Political Economy, Jg. 19 (1/2003), 153-158.

Thomson, David (1989): Selfish Generations. The Ageing of the Welfare State. Wellington: Allen & Unwin.

Wohl, Robert (1979): The Generation of 1914. Cambridge/Massachusetts: Harvard University Press.

Wolf, Jürgen / Kohli, Martin / Künemund, Harald (Hg.) (1994): Alter und gewerkschaftliche Politik. Auf dem Weg zur Rentnergewerkschaft? Köln: Bund-Verlag.



Dr. Martin Kohli ist Professor für Soziologie am Europäischen Hochschulinstitut (Fiesole/Florenz) und an der Freien Universität Berlin (seit 1977; seit Oktober 2007 a.D.). Er war u.a. Fellow am Institute for Advanced Study (Princeton), am Collegium Budapest und am Hanse Wissenschaftskolleg sowie Gastprofessor oder Gastwissenschaftler in Harvard, Stanford und Columbia. Von 1997-1999 war er Präsident der European Sociological Association.

Kontaktdaten:
European University Institute, Dept. of Social and Political Sciences, Via dei Roccettini 9, I-50014 San Domenico di Fiesole
Tel.: +39 055 4685-273,
martin.kohli@eui.eu

Preisverleihung des 4. Generationengerechtigkeits-Preises zum Thema: Ungleichbehandlung von Jung und Alt in der Arbeitswelt

Im Rahmen des Symposiums „Flexibilisierung der Rushhour des Lebens“ fand am 4. Juli die Verleihung des vierten von der SRzG ausgeschriebenen Generationengerechtigkeits-Preises statt. Der Preis wurde von der Stiftung Apfelbaum finanziert, die ihn auch angeregt hatte. Die Schirmherrschaft für den auf deutsch und englisch ausgeschriebenen Preis hatten Vladimír Spidla (EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten & Chancengleichheit) und Brigitte Zypries (Bundesministerin der Justiz) übernommen. Die Jury des Preises setzte sich zusammen aus:

• Dr. Beate Beermann, Wissenschaftliche Direktorin in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
• Prof. Dr. Klaus Dörre, Friedrich-Schiller-Universität Jena
• Prof. Dr. Ekkehart Frieling, Psychologe und Inhaber des Lehrstuhls „Arbeitswissenschaft für Technikstudiengänge“ an der Universität Kassel
• Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen
• Prof. em. Dr. Holger Luczak, Direktor des Instituts für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen
• Ann Mettler, Lisbon Council, Brüssel

Bei der Preisverleihung am Freitagabend versammelten sich Preisträger und Zuschauer im WannseeForum in Berlin, um die ausgezeichneten Arbeiten vorzustellen und das Preisgelds von insgesamt 10.000 Euro in Empfang zu nehmen. Die Laudatio hielt Prof. Dr. Ute Klammer von der Universität Duisburg-Essen, die die Arbeiten durch ihre Tätigkeit als Jurymitglied kennengelernt und bewertet hatte. Sie hob insbesondere die gute Verständlichkeit aller ausgezeichneten Arbeiten sowie deren gründliche Ausarbeitung hervor, bei der die Teilnehmer eindeutig mit viel Herzblut bei der Sache gewesen seien.
Aufgabe der Preisträger war es gewesen, sich der Frage zu widmen, wie es um die Generationengerechtigkeit bei der Entlohnung bestellt ist, und welche Maßnahmen der Prekarisierung der jungen Generation entgegenwirken könnten. Ausgezeichnet wurden nun fünf Arbeiten, die sich diesen Fragen in ganz unterschiedlicher Weise näherten. Ein erster Preis, dotiert mit 3.500 Euro, ging an Wolfgang Gründinger, einen jungen Politikberater aus Berlin. Er listet zunächst zahlreiche Beispiele für Jugenddiskriminierung auf und diskutiert dann konkrete Maßnahmen, um diese zu beseitigen. Die Jury hob in ihrer Begründung besonders den Detailliertheitsgrad und die Zielgenauigkeit seiner Arbeit hervor. Einen weiteren ersten Preis, dotiert mit ebenfalls 3.500 Euro, erhielt Dr. Felipe Temming, der sich als Jurist bereits in seiner Doktorarbeit dem Thema gewidmet hatte. Im Vortrag zur Vorstellung seiner Arbeit machte er auch für Nicht-Juristen überzeugend deutlich, dass die existierenden Regelungen einen ausreichenden Schutz vor Altersdiskriminierungen sowohl der jüngeren als auch der älteren Generation bieten könnten, wenn diese nur richtig angewendet würden.

Die Laudatorin Prof. Dr. Klammer (ganz links) und der SRzG-Vorsitzende Dr. Dr. Tremmel (ganz rechts) mit den Preisträgern Dr. Temming, Weil, Räther, Heubach, Kolbe und Schlimbach

Zudem wurden drei Anerkennungspreise im Wert von jeweils 1.000 Euro vergeben. Zunächst wurde ein Berliner Team von vier Nachwuchswissenschaftlern ausgezeichnet, die ein eigenes Politikberatungsunternehmen („Nautilus-Politikberatung“) betreiben. Andrea Heubach, Sven Osterberg, Andreas Kolbe und Dennis Räther hatten eine engagierte sozialwissenschaftliche Abhandlung verfasst, in der sie sich zunächst fundiert mit der Frage nach einer gerechten Entlohnung auseinandersetzen und dann zu gesellschaftlichem Engagement aufrufen. Ein weiterer Anerkennungspreis ging an ein deutsch-italienisches Team, Tabea Schlimbach und Novella Benedetti. Ihre englischsprachige Arbeit „A different perspective on the precarious generation in Germany and Italy“ verglich die Einstellungen deutscher und italienischer Studenten, die in einer eigens durchgeführten kleinen Umfrage erhoben worden waren. Nochmals 1.000 Euro in Form eines Anerkennungspreis erhielt Benjamin Weil, der als einziger Preisträger noch vor seinem Studiumsabschluss stand und dennoch eine kritische und gut strukturierte Arbeit eingereicht hatte.
Abgedruckt sind in dieser Dokumentation aus Platzgründen nur Kurzfassungen der Arbeiten von Gründinger, Temming und Heubach/Osterberg/Kolbe/Räther. Die Langfassungen der Arbeiten können bei der SRzG oder den Preisträgern angefordert werden.

Die SRzG ist ein Think-Tank. Was heißt das?

Think-Tanks - Denkfabriken - sind unabhängige politische Organisationen, die sich als Forschungs- und Analysezentren für wichtige Themen verstehen. Zugleich Bindeglied zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik und auch einer politisch interessierten Öffentlichkeit sammeln sie in einem Fachgebiet Wissen an, entwickeln systematisch Ideen zu Problemstellungen, arbeiten diese aus und tragen sie gezielt nach außen, um zu beraten und zu lenken.

Die prekäre Generation – Zur Benachteiligung der jungen Generation auf dem Arbeitsmarkt

von Wolfgang Gründinger

Abstract: Unter dem Schlagwort ‚Generation Praktikum' wird derzeit das Phänomen der sich insbesondere unter jungen Menschen ausbreitenden prekären Beschäftigungsverhältnisse diskutiert, die selbst vor frischgebackenen Hochschulabsolventinnen und -absolventen nicht Halt machen: Die jungen Menschen müssen unter- oder unbezahlte Praktika ableisten, anstatt regulär beschäftigt zu werden. Für die heute junge Generation ist charakteristisch, dass sie sich erstmals ohne Kriegseinwirkung mit weniger Wohlstand und weniger sozialer Sicherheit als ihre Elterngeneration begnügen muss.[1] Dies bringt die Frage nach Generationengerechtigkeit in der Arbeitswelt auf die Tagesordnung.

Die Perspektivlosigkeit am Arbeitsmarkt gilt unter den jungen Menschen hierzulande nicht grundlos als das mit Abstand größte Sorgenthema. 78 Prozent der Jugendlichen sehen die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt als dringendste gesellschaftspolitische Herausforderung. Mehr als zwei Drittel der bei der Shell-Jugendstudie befragten Jugendlichen sind besorgt, ihren Job zu verlieren oder gar keine Beschäftigung zu finden – vier Jahre zuvor waren es nur 55 Prozent. Diese Sichtweise verbindet alle sozialen Schichten und hat sich in den letzten Jahren zunehmend verfestigt.[2]

> Warum bekommt der Mensch die Jugend in einem Alter, in dem er nichts davon hat?
> / George Bernard Shaw /

Nach dem Grundsatz gleichen Lohns für gleiche Arbeit, wie er in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen verankert ist (Art. 23 Abs. 2) und im Kontext der Geschlechtergerechtigkeit einhellige Anerkennung findet,[3] und nach der Maßgabe, dass „die nachrückende Generation sich ihre Bedürfnisse mindestens im gleichen Ausmaß erfüllen kann wie ihre Vorgänger-Generation",[4] lässt sich Generationengerechtigkeit in der Entlohnung[3] wie folgt definieren:

Generationengerechtigkeit in der Entlohnung ist erreicht, wenn Jüngere für gleiche oder gleichwertige Arbeit mindestens den gleichen Lohn erhalten wie Ältere. Darüber hinaus soll das Lohnniveau für jede der gegenwärtigen Generationen mindestens so hoch sein wie für die jeweilige Vorgänger-Generation.

Über die Lohnhöhe hinaus lässt sich für die gesamte Arbeitswelt folgende Definition finden:

Generationengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt ist erreicht, wenn die nachrückende Generation sich ihre Bedürfnisse mindestens im gleichen Ausmaß erfüllen kann wie ihre Vorgänger-Generation. Jüngere müssen mindestens so viel und so gute Arbeit haben wie Ältere.

Seit jeher haben freilich verschiedene Generationen verschieden große Chancen, auch auf dem Arbeitsmarkt – und somit auch verschieden große Chancen auf Einkommen, Lebensstandard und Selbstverwirklichung. Dies resultiert schon allein aus der sich ändernden Kohortengröße,[6] aber auch aus sich ändernden sozioökonomischen Rahmenbedingungen: Heute stellen sich angesichts der Globalisierung der Weltwirtschaft andere Herausforderungen als etwa in der Nachkriegszeit, sodass ein direkter Vergleich der Arbeitsmarktchancen zwischen damals und heute nicht unproblematisch ist.

Doch sind diese Unterschiede einfach als Unglück hinzunehmen, oder sind sie tatsächlich ein Verstoß gegen das Gebot der Generationengerechtigkeit? Nicht alle Lebensumstände können vom menschlichen Handeln beeinflusst werden, sondern sind teilweise einfach unabänderbare Folge externer Faktoren, also höherer Gewalt. Von Unglück kann man sprechen, wenn solche externen Ursachen vorliegen, die von der Gesellschaft nicht zu ändern sind. Für die Herausforderungen der Globalisierung wäre das teilweise sicherlich der Fall.

Um Ungerechtigkeit handelt es sich dagegen, wenn eine Möglichkeit vorhanden wäre, die Generationen gleich zu stellen, aber diese Möglichkeit nicht genutzt wird: wenn also etwa Tarifverträge, Einstellungspraxis oder Gesetze zu Altersdiskriminierung führen oder diese zulassen, aber nicht korrigiert werden.[7]

Eine Benachteiligung der Jungen gegenüber den Älteren ist damit in jedem Falle als ungerecht anzusehen, eine Besserstellung kann jedoch im Sinne der Generationengerechtigkeit durchaus als gerecht angesehen werden, da ein Wohlstandszuwachs fraglos als erstrebenswert anzusehen ist.

Neben dem direkten Vergleich der heute Jüngeren zu den heute Älteren ist auch der indirekte Vergleich nicht aus dem Blick zu verlieren: Die heute Jüngeren (analog die mittleren/älteren Jahrgänge) müssen nach dem Gebot der Generationengerechtigkeit für die gleiche Arbeit mindestens auf dem Niveau entlohnt werden wie die jeweils jüngere (mittlere/ältere) Generation vor ihnen. Dem indirekten Vergleich sind allerdings Grenzen gesetzt, da sich die Arbeitstätigkeiten im historischen Zeitverlauf doch sehr unterscheiden und belastbare Daten nur bruchstückhaft vorhanden sind.

‚Sitzprämien' für Ältere

Aus Gründen der Generationengerechtigkeit verbietet es sich, Jüngere hinsichtlich Lohns und sozialen Sicherungsansprüchen allein aufgrund ihres Alters schlechter zu stellen als Ältere. Dennoch haben sich in Deutschland mit dem Senioritätsprinzip und zahlreichen Anciennitätsregelungen so genannte „Sitzprämien" etabliert, die unabhängig von Leistung oder anderen Kriterien allein aufgrund des (Dienst-) Alters diverse Vergünstigungen für ältere Beschäftigte vorsehen, sodass Ältere ungerechtfertigt bevorzugt werden.[8]

Ältere bekommen im öffentlichen Dienst, wie in vielen Branchen der Privatwirtschaft, mehr Lohn, genießen einen deutlich besseren Kündigungsschutz, haben mehr Urlaub und müssen weniger Arbeitsstunden pro Woche leisten als ihre jüngeren Kollegen, obwohl alle die gleiche Arbeit erledigen. Das ist nicht gerecht gegenüber den Jungen, die sich eine eigene Existenz aufbauen müssen, die vielleicht eine Familie gründen wollen und die Perspektiven für ihr Leben brauchen.

Im öffentlichen Dienst wurde die lebensaltersbezogene Staffelung 2005/2006 durch eine neue Entgelttabelle ersetzt, bei der Lohnsteigerungen nicht mehr entsprechend der Lebensjahre, sondern entsprechend der Berufsjahre erfolgen (in der Regel nach 1, 3, 6, 10 und 15 Jahren).[9] Unverändert bleibt dabei: Wer älter wird, bekommt mehr Lohn. Auch im Bankgewerbe, der chemischen Industrie, dem Einzelhandel, der Energiewirtschaft u.a. sind Lohnmuster anzutreffen, die am Alter als Kriterium anknüpfen, ohne dass hierfür ein legitimes Ziel erkennbar ist.[10]

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) schreibt außerdem verlängerte Kündigungsfristen für Ältere fest: Je länger jemand bei einem Betrieb arbeitet, desto länger sind die gesetzlichen Kündigungsfristen. In den meisten

Tarifbereichen ist neben einer Grundkündigungsfrist eine zusätzliche Frist definiert, die überwiegend ebenfalls nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt ist. Vereinzelt knüpft der Kündigungsschutz zusätzlich am Lebensalter an. Der zusätzliche Alterszuschlag beträgt bis zu sechs Monate. Viele Tarifverträge sehen zudem einen zusätzlich verstärkten Kündigungsschutz für Ältere vor, der eine ordentliche Kündigung praktisch ausschließt (Unkündbarkeit). „Die Regelungen zum Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses weisen zweifelsohne einen starken Altersbezug auf", ergab eine Auswertung durch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).[11]
Ausgesprochen problematisch sind solche Altersprivilegien beim Kündigungsschutz insbesondere, wenn sie auch auf betriebsbedingte Kündigungen angewandt werden, weil dann nach vorherrschender Rechtsauffassung die ordentlich unkündbaren Beschäftigten gar nicht mehr in die Sozialauswahl einzubeziehen sind: So wäre z.B. ein lediger 50-Jähriger mit guten Ersparnissen von vornherein geschützt, während eine junge Mutter von Kündigung bedroht wäre.
Alte genießen in der Arbeitswelt noch eine Reihe anderer Privilegien, wie Verdienstsicherungen, höhere Urlaubsansprüche, kürzere Wochenarbeitszeit usw.,[12] und zwar allein deswegen, weil sie alt sind – nicht, weil sie mehr leisten oder gesundheitlich geschützt werden müssten.
Seit der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und deren Umsetzung in nationales Recht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im August 2006 stehen solche Ungleichbehandlungen, die direkt oder indirekt am Kriterium des Lebensalters anknüpfen, auf dem Prüfstand.[13] Nach ersten Erfahrungen der Antidiskriminierungsstelle betrifft die große Mehrzahl der ersten eingegangenen 2800 Einzelbeschwerden und -anfragen Diskriminierungen am Arbeitsmarkt, insbesondere wegen des Alters. Sie wurden vor allem von jüngeren Arbeitnehmern eingereicht.[14]
Nach der Definition des AGG liegt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters dann vor, wenn Regelungen direkt an das Lebensalter geknüpft werden, wie beispielsweise Kündigungsschutzregelungen. Eine unmittelbare Diskriminierung ist nur in wenigen Ausnahmefällen – namentlich insbesondere bei positiven Maßnahmen, öffentlicher Sicherheit oder besonderen beruflichen Anforderungen – zulässig.[15]
Eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters liegt vor, wenn scheinbar neutrale Bestimmungen zur faktischen Benachteiligung einer Altersgruppe führen, so z.B. bei Regelungen, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten. Nicht nur das formale Recht ist also zu betrachten, sondern die materiellen, tatsächlichen Rechtswirkungen. So benachteiligen etwa Ansprüche, die aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit herrühren, naturgemäß die jüngere Generation, und sind deshalb zu prüfen.[16] Mittelbare Diskriminierungen sind zulässig, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Die Anerkennung von Lebenserfahrung gilt dabei nicht und die Anerkennung von Berufserfahrung nur bedingt als legitimes Ziel.[17]

Zugunsten besserer Arbeit für alle Altersgruppen sollten alle Altersprivilegien verschwinden. Statt höherer Löhne für Alte sollten Einstiegsgehälter höher sein, statt besserem Kündigungsschutz für Alte der Kündigungsschutz auch für Junge besser werden. Regelungen müssen für alle Altersgruppen gelten und dürfen keine Generation diskriminieren. Ausnahmen müssen mit einem legitimen Ziel begründbar sowie angemessen und erforderlich sein.[18]

Missbrauch von Praktika

Der Missbrauch von Praktika ist zwar derzeit (noch?) kein Massenphänomen, doch ein deutlicher Trend, der weder übertrieben noch verharmlost werden sollte. Nach einer Studie des DGB absolvieren fast 40 Prozent der Akademiker (im Vergleich zu 25 Prozent des Jahrgangs drei Jahre zuvor) nach ihrem Abschluss noch mindestens ein Praktikum, die Hälfte davon ist unvergütet[19]. Eine vom Bundesarbeitsministerium veranlasste Untersuchung bestätigt diesen Trend.[20] Jeder fünfte der befragten Berufseinsteiger absolviert demnach mindestens noch ein postgraduelles Praktikum. 51 Prozent dieser Praktika waren nicht und weitere zwölf Prozent unangemessen entlohnt. 80 Prozent der Befragten erklärten, mindestens die Hälfte ihrer Praktikumszeit als normale Arbeitskräfte eingesetzt worden zu sein. Einige Unternehmen bieten inzwischen mehr Praktikastellen als reguläre Stellen an, um arbeitsrechtliche Bestimmungen zu umgehen und Lohnkosten zu sparen. Bei den DAX-Unternehmen wurde im April 2004 ein Höchststand von 40 Prozent Praktikastellen bei den Ausschreibungen registriert.[21]
Der zunehmende Missbrauch von Praktika steht symptomatisch für die Ausbreitung prekärer Beschäftigungsformen, wie Volontariate, Honorartätigkeiten, unqualifizierte befristete Übergangsjobs und prekäre Formen freiberuflicher und (schein-) selbstständiger Tätigkeit. Die junge Generation ist davon überproportional betroffen: Wie der Mikrozensus ermittelte, sind rund ein Viertel der Beschäftigten in der Altersgruppe der 20- bis 25-Jährigen befristet beschäftigt, im Gegensatz zu nur vier Prozent in der Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen. Während im Jahr 2003 in der jungen Altersgruppe etwa 27 Prozent den Beruf und/oder Betrieb wechseln mussten, waren es bei den Älteren nur rund vier Prozent.[22]
Praktika sind ein sinnvoller Weg, ins Berufsleben hineinzuschnuppern. Problematisch ist allerdings der rapide Anstieg an Scheinpraktika, die ein Einfallstor für prekäre Beschäftigungsverhältnisse bilden. Dieses Tor kann geschlossen werden, indem Klarheit und Transparenz über die rechtliche Situation hergestellt wird, die Hochschulen mit Praxis und Arbeitsmarkt verzahnt werden, Aufklärung optimiert wird, zeitliche Begrenzungen eingeführt werden, faire Aufwandsentschädigungen gezahlt werden, die Zertifizierung gestärkt und die staatliche Vorbildfunktion wahrgenommen wird. In diesem Sinne sollten – über die jüngste Initiative des Bundesarbeitsministeriums hinaus – einfache, aber wirksame Regelungen getroffen werden, um Scheinpraktika zu vermeiden, ohne dem Instrument des Praktikums an sich zu schaden.

> Die Jugend soll ihre eigenen Wege gehen, aber ein paar Wegweiser können nicht schaden.
> / Pearl S. Buck /

Alter(n)sgerechtes Arbeiten

Eine Politik für Generationengerechtigkeit und demografische Zukunftsfähigkeit in der Arbeitswelt sollte eine kohärente Strategie für alter(n)sgerechtes Arbeiten entwickeln, die alle Beschäftigten von Jung bis Alt aktiv einbezieht. Mit der Devise ‚50plus' wird man die Herausforderungen des demografischen Wandels nicht bewältigen können, weil sie zu spät greift. Politik für die Generation 50plus muss dreißig Jahre vorher beginnen.
Die Herausforderung für Politik, Arbeitgeber und Gewerkschaften besteht darin, die Arbeitsfähigkeit einer alternden Erwerbsbevölkerung zu erhalten und zu fördern, und das Potenzial, das in älteren Arbeitnehmern steckt, zu aktivieren und voll auszuschöpfen. Nur so können auch unter dem Zeichen des demografischen Wandels weiterhin Produktivitäts-fortschritte realisiert werden. Veraltete Privilegien wie die Senioritätsentlohnung haben hier keinen Platz.
Diese Herausforderung wird nur durch konsequente Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und die Gesundheitsvorsorge sowohl der jüngeren als auch der älteren Arbeitnehmer zu meistern sein. Der Aphoristiker Werner Mitsch brachte dies auf folgende Devise: „Es kommt nicht darauf an, wie alt man wird, sondern wie man alt wird."

Anmerkungen

[1] Papcke, Sven: Generation Praktikum? In: GenerationenGerechtigkeit! Jg. 2/2007, 13-17.

[2] Hurrelmann, Klaus/Albert, Mathias (2006): Jugend 2006. 15. Shell Jugendstudie. Frankfurt a. M., 120.

[3] Hesselberger, Dieter (2000): Das Grundgesetz. Kommentar für die politische Bildung. Bonn. 83.

Unsere Hauptaufgabe ist nicht, zu erkennen, was unklar in weiter Entfernung liegt, sondern zu tun, was klar vor uns liegt.
/ Thomas Carlyle /

[4] Tremmel, Jörg (2003): Generationengerechtigkeit – Versuch einer Definition. In: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hg.): Handbuch Generationengerechtigkeit. München, 27-80, 34.

[5] zu Lohngerechtigkeit vgl. grundlegend: Hengsbach, Friedhelm: Lohngerechtigkeit. Sozialethische Erwägungen. Aktuelle Kommentare des Oswald-von-Nell-Breuning-Instituts Jg. 3/2008.

[6] Easterlin, Richard (1980): Birth and Fortune. The impact of numbers on personal fortune. New York.

[7] Vgl. Tremmel, Jörg: Die fetten Jahre sind vorbei. In: Die Zeit 14/2005, 27.

[8] Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (Hg.) (04.12.2007): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Antidiskriminierung. WD 6- 2000-211/07. Berlin, 5.

[9] Hans-Böckler-Stiftung, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D8820DDE1/hbs/hs.xsl/¬5772 2_ 37073.html (am 16.9.2007). http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-8820DDE1 /hbs/hs.xsl/84684.html, (am 16.9.2007).

[10] Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv: Tarifliche Senioritätsregelungen. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 59. Düsseldorf 2005. VIII.

[11] Ebd.: V.

[12] Ebd.: IXf.

[13] Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2007), a.a.O. 4.

[14] Körner, Marita (26.10.2007): Diskriminierung von älteren Arbeitnehmern – Abhilfe durch das AGG? Vortrag vor dem Verbandsausschuss des Arbeitsgerichtsvebandes Würzburg, Manuskript 9.

[15] §3 Abs. 1, §§5, 20, 8 AGG.

[16] Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005, a.a.O.: If; vgl. Ver.di (Hg.) (2007): Tarifpolitik und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Berlin. S. 15-18; Tremmel, Jörg (2005): Generationengerechtigkeit als Leitbild für Unternehmen. In: Tremmel, Jörg/Ulshöfer, Gotlind (Hg.): Unternehmensleitbild Generationengerechtigkeit. Theorie und Praxis. Frankfurt a.M./London, S. 9-34, S. 25f.

[17] §3 Abs. 2 AGG.

[18] Rieble, Volker/Zedler, Marc A. (2006): Altersdiskriminierung in Tarifverträgen. In: ZfA. S. 286-288, S. 273ff.

[19] Grühn, Dieter/Hecht, Heidemarie (2007): Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Berlin, 11, 13-15, 22-27.

[20] INIFES (Hg.) (2008): Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation. Stadtbergen.

[21] Grüne Bundestagsfraktion (Hg.) (2006): Fair P(l)ay im Praktikum. Berlin, 32

[22] Statistisches Bundesamt (Hg.) (2004): Leben und Arbeiten in Deutschland. Mikrozensus 2003. Wiesbaden, zit. n. Emailauskunft des Statistischen Bundesamtes an den Autor (am 28.10.2007).

Wolfgang Gründinger, geb. 1984. Der Regensburger Student der Politikwissenschaften, Soziologie und Volkswirtschaftslehre war Delegierter bei mehreren UN-Weltgipfeln und zählt zu den international profiliertesten Aktivisten für Generationengerechtigkeit. Mit seinem gleichnamigen Buch prägte er den Begriff des "Öko-Realismus". Seit Okt. 2007 Politikberater in Berlin.
Kontaktdaten:
Derfflingerstr. 21, 10785 Berlin,
Email: gruendinger@tt30.de,
www.wolfgang-gruendinger.de

Altersdiskriminierung im Erwerbsleben Ungleichbehandlung von Jung und Alt in der Arbeitswelt aus juristischer Sicht

von Dr. Felipe Temming, LL.M.

Abstract: Das Phänomen der ‚Generation P' als Altersdiskriminierung zu begreifen, hat zwei Vorteile: Zum einen sind die europarechtlichen Voraussetzungen der mittelbaren Diskriminierung nicht so streng wie diejenigen der Sittenwidrigkeit des § 138 BGB. Zum anderen erleichtert § 22 AGG die Darlegungs- und Beweislast. Dabei zeigt sich, dass Anciennitätsregeln und Regeln zum Schutz des Alters der ‚Generation P' nicht schaden.

Einleitung

Das Phänomen der ‚Generation P' ist im juristischen Zusammenhang bislang nicht als Altersdiskriminierung begriffen worden. Dabei weisen neuere Untersuchungen durchaus in diese Richtung. So führte unter anderem die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Jahre 2005 ihre vierte Untersuchung über die Arbeitsbedingungen in Europa durch.[1] Befragt wurden circa 31.000 Arbeitnehmer aus den jetzt 27 Mitgliedstaaten der EU sowie vier weiteren europäischen Staaten unter anderem über die von ihnen selbst wahrgenommenen Altersdiskriminierungen. Auffallend ist zum einem, dass Altersdiskriminierungen in den äußeren Alterssegmenten (15 bis 29 Jahre beziehungsweise über 50 Jahre) ausgeprägter sind als im mittleren Segment (30 bis 49 Jahre) und zum anderen, dass in Deutschland jüngere Arbeitnehmer stärker diskriminiert werden als ältere (über sechs Prozent beziehungsweise knapp vier Prozent).

Wenngleich bei dieser Umfrage nicht direkt nach der Zugehörigkeit zur ‚Generation P' gefragt wurde, so lassen sich doch die sie betreffenden Probleme mit den wahrgenommenen Altersdiskriminierungen im Segment der Jüngeren in Verbindung bringen. Denn bei der ‚Generation P' handelt es sich um Jüngere. Von Fünfzigjährigen oder Sechzigjährigen, die als Praktikanten umsonst oder für einen ‚Hungerlohn' eingestellt werden, ist selten zu lesen. Bei älteren Arbeitnehmern ranken sich die Probleme vielmehr um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In diesem Zusammenhang spielt die Altersgrenzenproblematik eine

große Rolle. Mit Hilfe einer Altersgrenze endet das Arbeitsverhältnis automatisch zu einem bestimmten Zeitpunkt (im Regelfall meist das 65. Lebensjahr), ohne dass es einer Kündigung bedarf. Anstelle des Arbeitsentgelts tritt die Altersrente als wirtschaftliche Absicherung; damit wird gemeinhin die ‚Altersgrenze 65' gerechtfertigt.[2]
Geht man vom ‚Normalarbeitsverhältnis' aus – das heißt unbefristet und Vollzeit – erfährt die jüngere Generation zugespitzt formuliert die größten Hürden beim Einstieg, während die ältere Generation sich bei der Beendigung desselben benachteiligt sieht. Diese Einschätzung wird in Bezug auf die Jüngeren auch durch die beiden entscheidenden juristischen Probleme belegt, mit denen sich die ‚Generation P' konfrontiert sieht. Im Großen und Ganzen geht es um Vorenthaltung des Arbeitnehmerstatus und den daraus resultierenden Konsequenzen bei der Vergütung.

Juristische Hauptprobleme der ‚Generation P'

Der erste Bereich betrifft die exakte Bestimmung des Status des jüngeren ‚Praktikanten'.[3] Ist er ein ‚echter Praktikant', so dass er dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) unterliegt und einen Vergütungsanspruch nach §§ 26, 17 BBiG erlangt? Oder ist er nur ein scheinbarer beziehungsweise ‚unechter Praktikant' und damit in Wirklichkeit ein Arbeitnehmer? Sollte dies der Fall sein, würde für ihn das gesamte arbeitsrechtliche Schutzinstrumentarium eingreifen – vor allem die für ihn günstige Vermutungsregel des § 612 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) im Hinblick auf die ‚übliche Vergütung'.
Dient das Praktikum schwerpunktmäßig Ausbildungs- und Lernzwecken, dürfte es sich um einen echten Praktikanten handeln. Sprechen Inhalt der Leistung, ihre wirtschaftliche Verwertbarkeit, die Art und Weise ihrer Ausübung und eine Gegenleistung im Rahmen einer objektiven Gesamtbetrachtung mehr für echte Arbeit, handelt es sich um einen unechten Praktikanten und damit Arbeitnehmer. Die Abgrenzung echter Praktikant beziehungsweise unechter Praktikant/Arbeitnehmer findet in einem nebulösen juristischen Graubereich statt. Das ist für den ‚Praktikanten' deshalb misslich, weil er nicht nur für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages seine Arbeitnehmereigenschaft, sondern auch die Höhe der Vergütung, insbesondere ihre Üblichkeit, darlegen und gegebenenfalls beweisen muss. Hier liegt ein nicht zu vernachlässigendes Prozessrisiko.

Des Weiteren ist die Bestimmung der Grenze, unterhalb derer die Praktikumsvergütung möglicherweise gem. § 138 BGB sittenwidrig ist, der zweite wichtige Problembereich. Grob gesagt geht das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Rahmen einer Gesamtbetrachtung von einer sittenwidrigen Lohnvereinbarung aus, wenn sie zwei Drittel des branchenüblichen Entgelts unterschreitet. So genannte ‚Hungerlöhne' sind immer sittenwidirg![5] Die Diskussion ist aber noch im Fluss, gerade was den Vergleichsmaßstab betrifft.[6] Von Nachteil ist für den unechten Praktikanten und damit für die ‚Generation P' freilich, dass zum einen erst ein Korridor von einem Drittel durchschritten werden muss und zum anderen die Hürden für die notwendige ‚Ausbeutung einer Zwangslage' relativ hoch sind, ehe das Verdikt der Sittenwidrigkeit feststeht. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es bis auf ganz wenige klar umrissene Ausnahmen das unbezahlte Praktikum aus rechtlicher Sicht eigentlich nicht geben darf: Denn entweder ergibt sich ein Vergütungsanspruch bei echten Praktika aus §§ 26, 17 BBiG, ansonsten aber gem. § 612 Absatz 2 BGB, weil der unechte Praktikant ja als Arbeitnehmer anzusehen ist.

> Die Jugend wäre eine schönere Zeit, wenn sie erst später im Leben käme.
> / Charlie Chaplin/

Das Alter als Unterscheidungsmerkmal

Das Lebensalter ist ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal in unserer Gesellschaft. Das gilt besonders für unser Erwerbsleben. Dieser Bereich ist wichtig, weil wir in einer Arbeitsgesellschaft leben.[7] Mit Arbeit wird Leistung, materieller Gewinn, Erfolg und Selbstverwirklichung verbunden. Arbeit ist nicht nur die Grundlage der ökonomischen Sicherheit, sondern sie ist auch der zentrale Bezugspunkt für Werte, ethische Vorstellungen, Ideologien und Weltanschauungen.[8] Werden belastende oder benachteiligende Handlungen gegenüber Menschen alleine aufgrund ihres Alters vorgenommen, liegt eine Altersdiskriminierung vor.[9]
Für die Bewältigung von Altersdiskriminierungen sind in diesem Zusammenhang aus juristischer Sicht insbesondere die Erkenntnisse der Altersforschung von besonderem Interesse: Neben der Möglichkeit, Entwicklungs- und Handlungsreserven im Alter zu mobilisieren (d.h. Aktivierung des prinzipiell Möglichen im Alter und die Mobilisierung von stillen Kraft- und Lernreserven) ist der wichtigste Befund, dass Altern individuell ist. Man spricht auch vom differentiellen Altern. Vieles deutet darauf hin, dass die Unterschiede im Alter sogar zunehmen.[10] Paul Baltes, einer der Päpste der deutschen Altersforschung, hat es folgendermaßen formuliert: „Das Alter ist ein komplexer Sachverhalt, es hat körperliche, geistige, soziale, historische und gesellschaftliche Facetten, die in Wechselwirkung miteinander stehen. Eine erste Botschaft der Wissenschaft vom Alter ist, dass das Alter nicht ein Gesicht hat, sondern viele. (…) Alter ist nicht Alter. Die Variationsbreite unter Gleichaltrigen ist enorm."[11]

Deshalb ist das chronologische Alter nur in den seltensten Fällen zur abstrakten Generalisierung von Eigenschaften geeignet (so genanntes funktionelles Alter) – beispielsweise für die Produktivität. Das betrifft sowohl Ältere als auch Jüngere.[12] Gerade aber Letztere sind in Bezug auf die Produktivität eine viel homogenere Gruppe. Bei Zwanzig- bis Dreißigjährigen treten Unterschiede in der Produktivität längst nicht so klar zutage wie bei Älteren. Das verdeutlicht auch das Hauptproblem bei der ‚Generation P'. Geht es gerade um die Behandlung der problematischen Gruppe der ‚unechten Praktikanten', steht ja weniger der Vorwurf gegen die Arbeitgeber im Raume, ‚unechte Praktikanten' für weniger produktiv als ihre älteren Kollegen zu halten. Vielmehr betrifft der zentrale Vorwurf die Tatsache, mit Hilfe bereits qualifizierter Jüngerer hochwertige beziehungsweise hochproduktive Tätigkeiten zu einem im Vergleich hierzu äußerst geringen Gegenwert unter dem Deckmantel eines Praktikums durchführen zu lassen.

Konsequenzen der Erkenntnisse der Altersforschung für das Arbeitsrecht

Für das Arbeitsrecht folgt aus diesen Erkenntnissen, dass Differenzierungen aufgrund des Alters grundsätzlich zu unterlassen sind. In der Regel sollte sich das Arbeitsrecht also um altersneutrale Regelungen bemühen. Im Falle der Notwendigkeit von Unterscheidungen müssen andere Kriterien stärker in den Vordergrund rücken. Dabei wird es sich nicht vermeiden lassen, dass aus dieser umfassenden Gleichbehandlung wiederum potenzielle Ungleichheiten entstehen. Um dem entgegenzusteuern, können notwendige Ungleichbehandlungen unter bestimmten Voraussetzungen gerechtfertigt werden. Allerdings sollte eine Ungleichbehandlung wegen des Alters grundsätzlich die Ausnahme darstellen. Erfolgt der Schutz oder die Förderung älterer Arbeitnehmer mit Hilfe unmittelbarer Unterscheidungen wegen des Lebensalters, können derartige Regelungen als sog. positive Diskriminierung aufgefasst und möglicherweise gerechtfertigt werden.[13] Darunter dürften aber höchstens diejenigen Regelungen fallen, die das ‚gute' oder ‚erfolgreiche' Altern nach Maßgabe der Erkenntnisse der Altersforscher fördern wollen. Juristisch nie-

dergelegt ist dieses aus deutscher Sicht neue Verbot der Altersdiskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das im August 2006 in Kraft getreten ist.

Das Phänomen der ‚Generation P' als mittelbare Altersdiskriminierung

Wird ein unechter Praktikant und damit ein Zugehöriger der Gruppe ‚Generation P' für einen Arbeitgeber tätig, könnte dies eine verbotene Altersdiskriminierung darstellen.[14] Denn dieser wird anders entlohnt als ein vergleichbarer Arbeitnehmer; teilweise wird jener sogar ohne Gegenleistung tätig. Darin liegt eine Benachteiligung. Bei unechten Praktikanten wird es sich im weit überwiegenden Regelfall um Jüngere handeln. Das Segment derjenigen, die nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung im Rahmen eines unechten Praktikums für einen Arbeitgeber tätig werden, dürfte je nach Branche die Gruppe der 25-35-Jährigen betreffen.

Zwar besteht kein enger rechtlicher Zusammenhang zwischen dem Status eines Praktikanten und dem jüngeren Alter, so dass eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne des § 3 Absatz 1 AGG ausscheidet. Die nicht an den Maßstäben des § 612 Absatz 2 BGB orientierte Vergütung für einen unechten Praktikanten könnte jedoch eine mittelbare Altersdiskriminierung darstellen. Eine solche liegt gemäß § 3 Absatz 2 AGG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn diese Ungleichbehandlung kann gerechtfertigt werden und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Als Zweck für eine Rechtfertigung der unterschiedlichen Vergütung käme der Lern- und Ausbildungszweck eines Praktikums in Betracht. Dieser Gesichtspunkt überlagert die Ausübung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit. Die Folge ist, dass ein Praktikant deswegen nicht ebenso produktiv wie ein Arbeitnehmer ist, der eine vergleichbare Tätigkeit verrichtet. Denn das Praktikantenverhältnis wird maßgeblich durch Lern- und Ausbildungsinhalte und dem gewollten Erfahrungszuwachs durch das ‚training on the job' geprägt. Liegt jedoch ein unechtes Praktikantenverhältnis vor, weil der Jüngere akademisch oder beruflich voll qualifiziert ist und Tätigkeiten ebenso produktiv und verwertbar verrichtet wie andere vergleichbare Arbeitnehmer, greift der legitime Gesichtspunkt des Ausbildungszwecks nicht durch. Er kann die Benachteiligung wegen des Alters nicht rechtfertigen.

Zu denken wäre noch an das legitime betriebliche Interesse, unterschiedliche Produktivität unterschiedlich zu entlohnen. Freilich weisen die Erkenntnisse der Altersforscher darauf hin, dass das chronologische Alter ungeeignet ist, unterschiedliche Produktivität oder auch das so genannte funktionale Alter korrekt abzubilden. Die unterschiedliche Entlohnung von unechten Praktikanten und Arbeitnehmern mit Alterserwägungen zu begründen, scheitert insgesamt. Eine mittelbare Altersdiskriminierung liegt deshalb vor.

> Es ist nicht schwer, Menschen zu finden, die mit 60 Jahren zehnmal so reich sind, als sie es mit 20 waren. Aber nicht einer von ihnen behauptet, er sei zehnmal so glücklich.
> / George Bernard Shaw/

Konsequenzen der mittelbaren Altersdiskriminierung

Ist eine altersdiskriminierende Entgeltabrede im Falle eines unechten Praktikantenvertrages gegeben, so ist diese gemäß § 7 Absatz 2 AGG in Verbindung mit § 134 BGB nichtig. Die entstandene Vertragslücke ist nach altersneutralen Maßstäben zu schließen. Für den diskriminierten Jüngeren greift der Entgeltgleichheitsgrundsatz ein. Sollte überhaupt keine Entgeltabrede abgeschlossen worden sein, der unechte Praktikant also umsonst tätig werden, so ist auch in diesem Fall eine mittelbare Altersdiskriminierung gegeben und der Entgeltgleichheitsgrundsatz findet Anwendung. Die genaue Anspruchsgrundlage des Entgeltgleichheitsgrundsatzes ist nicht ganz klar. Fest steht nur, dass es ihn im Rahmen des AGG geben muss. Rechtsprechung und Lehre greifen auf § 8 Abs. 2 in Verbindung mit §§ 1, 2 Absatz 1 Nummer 2 AGG zurück – gegebenenfalls auch in Verbindung mit §§ 611, 612 Absatz 2 BGB.

Vorteile des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Das unechte Praktikantenverhältnis als mittelbare Diskriminierung zu begreifen, könnte zunächst deswegen einen Vorteil gegenüber der bisherigen juristischen Herangehensweise bedeuten, weil die gemeinschaftsrechtlichen Voraussetzungen für das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung weniger streng sind als die Voraussetzungen, die für den Tatbestand der Sittenwidrigkeit im Rahmen des § 138 BGB erfüllt werden müssen. Beispielsweise sind Vorsatz oder Absicht nach der Rechtsprechung des EuGH nicht erforderlich.[16] Das kann Auswirkungen darauf haben, wie streng die Darlegung der ‚Situation der Ausbeutung' eines unechten Praktikanten ausfällt. Aus deutscher Sicht sind die gemeinschaftsrechtlich zu bestimmende Diskriminierung und das deutsche Verständnis der Sittenwidrigkeit deshalb grundsätzlich nicht gleichzusetzen.[17]

Wichtig ist ferner, dass dem unechten Praktikanten auf jeden Fall die Beweislasterleichterung des § 22 AGG zur Hilfe kommt.[18] Das verringert sein Prozessrisiko ungemein. Denn hat er einmal mit Hilfe von Indizien den Anschein einer Altersdiskriminierung dargelegt – und damit im Ergebnis den Status des unechten Praktikanten/Arbeitnehmers – trifft den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, dass kein Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung vorliegt. Gerade in der Möglichkeit, sich auf den § 22 AGG zu stützen, könnte der größte Vorteil liegen, das Phänomen der ‚Generation P' als Altersdiskriminierung zu begreifen. Denn eines der Hauptprobleme der ‚Generation P' ist bislang die ungünstige Verteilung der Darlegungs- und Beweislast, die den unechten Praktikanten trifft. Die Voraussetzungen der Arbeitnehmereigenschaft und Üblichkeit der Vergütung hat er nämlich im Rahmen der Entgeltklage normalerweise darzulegen und zu beweisen.

‚Senioritätsklauseln' im bestehenden Arbeitsverhältnis

Die Erkenntnisse der Altersforschung wirken sich auch auf Klauseln aus, die das Arbeitsverhältnis ausgestalten. Meist knüpfen sie im bestehenden Arbeitsverhältnis an das Lebensalter und/oder die Dauer der Betriebs- beziehungsweise Unternehmenszugehörigkeit an. Handelt es sich um Regelungen zugunsten Älterer, werden diese häufig als Senioritätsregeln bezeichnet.

Senioritätsregeln dienen der Einordnung der Arbeitnehmer in eine Rangordnung oder Hierarchie, von denen dann die jeweiligen Vorteile abhängen. Streng genommen bezeichnet Seniorität nur diejenigen Regeln, die allein an das Lebensalter des Arbeitnehmers anknüpfen. Der Gegenbegriff dazu ist die Anciennität; bei dieser ergibt sich die Rangfolge aus dem Dienstalter oder der Dauer der Betriebs- beziehungsweise Unternehmenszugehörigkeit. Meistens werden im deutschen Arbeitsrecht beide Kriterien verwendet, so dass eine trennscharfe Einordnung nicht zu leisten ist. Weil Senioritätsregeln im Regelfall ältere Arbeitnehmer begünstigen, steht zugleich fest, dass jüngere Arbeitnehmer benachteiligt werden. Das trifft insbesondere auf die Senioritätsregeln zu, die Älteren Vergünstigungen im bestehenden Arbeitsverhältnis gewähren.

Wichtig ist der Hinweis, dass in Bezug auf die eingangs skizzierten juristischen Hauptprobleme der ‚Generation P' – Statusbestimmung und Sittenwidrigkeit der Vergütung – sich Senioritätsregeln neutral verhalten und gar keinen Nachteil darstellen.

Denn sie setzen den Arbeitnehmerstatus ja voraus und enthalten ihn der ‚Generation P' nicht vor.

Senioritätsklauseln und das Verbot der Altersdiskriminierung

Unterzieht man Senioritätsklauseln einer intensiven Prüfung am Maßstab des Verbots der Altersdiskriminierung, so werden zwei Tendenzen deutlich. Regelungen, die an die Betriebs- beziehungsweise Unternehmenszugehörigkeit anknüpfen, können grundsätzlich mit Hilfe der Honorierung der Betriebs- beziehungsweise Unternehmenstreue sowie der Honorierung der Berufserfahrung gerechtfertigt werden.[19]

Hingegen ist der juristische Korridor für Klauseln, die an das Lebensalter anknüpfen, enger gefasst. Denn die soeben genannten beiden Aspekte stellen keine sachlichen Rechtfertigungstopoi für unmittelbare Altersdiskriminierungen dar. Rechtfertigen lassen sich vor allem Klauseln, die versuchen, das ‚gute' oder ‚erfolgreiche Altern' zu fördern.

Für die Gestaltung von Klauseln bieten sich fünf andere Möglichkeiten an:

Erstens kann der Arbeitgeber den alterspezifischen Sinn und Zweck der positiven Maßnahme als einziges Tatbestandsmerkmal formulieren.

Er kann zweitens die Inanspruchnahme durch mindestens zwei alternativ zu erfüllende Voraussetzungen ermöglichen. Das sind einmal das Alter des Arbeitnehmers oder Bewerbers und dann beispielsweise das Tatbestandsmerkmal, welches das altersspezifische Bedürfnis umschreibt, oder weitere altersneutrale Kriterien.

Er kann drittens die positive Maßnahme allein auf das legitime Ziel der Honorierung der Betriebstreue stützen und deshalb nur an die Dauer der Betriebs- beziehungsweise Unternehmenszugehörigkeit anknüpfen.

Viertens kann er kumulativ eine bestimmte Dauer der Betriebs- beziehungsweise Unternehmenszugehörigkeit und die Erfüllung des altersspezifischen Tatbestandsmerkmals verlangen.

Schließlich kann er fünftens beide legitimen Ziele verfolgen und neben dem alterspezifischen Tatbestandsmerkmal alternativ an die Dauer der Betriebs- beziehungsweise Unternehmenszugehörigkeit anknüpfen.

Zusammenfassung und Schlussthesen

1. Das Lebensalter ist ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal in unserer Gesellschaft. Werden belastende oder benachteiligende Handlungen gegenüber Menschen alleine aufgrund ihres Alters vorgenommen, liegt eine Altersdiskriminierung vor. Mehrere Studien und Umfragen weisen auf das Vorliegen von Altersdiskriminierungen im Arbeitsleben hin. Sie ist besonders in den äußeren Alterssegmenten deutlich spürbar.

2. Altern ist individuell. Man spricht auch vom differentiellen Altern. Deshalb ist das chronologische Alter nur in den seltensten Fällen zur abstrakten Generalisierung von Eigenschaften geeignet, beispielsweise für die Produktivität. Für das Arbeitsrecht folgt daraus, dass es sich grundsätzlich um altersneutrale Regelungen bemühen sollte.

3. Das Phänomen der ‚Generation P' sollte als Problem der Altersdiskriminierung begriffen werden. Dann kann das unechte Praktikum am europäischen Verbot der Altersdiskriminierung gemessen werden. Eine juristische Überprüfung ergibt, dass die regelmäßig sittenwidrige Vergütungsvereinbarung im Rahmen eines unechten Praktikums zugleich eine mittelbare Altersdiskriminierung darstellt. Es ist kein anerkennenswerter Zweck ersichtlich, mit dessen Hilfe sich die Vorenthaltung des Arbeitnehmerstatus zu Lasten des ‚Praktikanten' rechtfertigen lässt. Dabei kommt der ‚Generation P' die Beweislasterleichterung in § 22 AGG zugute. Darin liegt der größte Vorteil der hier vertretenen Sichtweise.

4. Begünstigende Senioritätsregelungen sind wegen ihres altersdiskriminierenden Potenzials größtenteils neu zu konzipieren. Maßgebliches Kriterium ist durchweg die Dauer der Betriebs- beziehungsweise Unternehmenszugehörigkeit und nicht mehr das Lebensalter. Aufgeschlüsselt nach der normalen Bedeutung der in diesem Zusammenhang verwendeten Begriffe ist in diesem Bereich Seniorität nichts und Anciennität alles.

5. Mit einem solchen Ergebnis kann die ‚Generation P' leben: Nachteile sind hieraus nicht zu befürchten. Wird der unechte Praktikant als das anerkannt, was er ist, nämlich ein Arbeitnehmer, kann er ebenso wie alle seine anderen Kollegen von Anciennitätsregeln oder alterspezifischen Schutzregelungen profitieren. Aus juristischer Sicht ist daran nichts auszusetzen.

> Die Lebenskraft eines Zeitalters liegt nicht in seiner Ernte, sondern in seiner Aussaat.
> / Ludwig Börne /

Anmerkungen

[1] Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2007): Fourth European Working Conditions Survey 2005, 35 ff. www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf (am 3.5.2008).

[2] Preis, Ulrich (2008): Welche arbeits- und sozialrechtlichen Maßnahmen empfehlen sich zur Anpassung der Rechtsstellung und zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?, Gutachten B zum 67. Deutschen Juristentag. München: C.H. Beck Verlag, 46-54.

[3] Dazu beispielsweise Bundesarbeitsrecht (13.3.2003), Aktenzeichen 6 AZR 546/01, www.juris.de (am 3.5.2008); Landesarbeitsgericht Köln (31.5.2006). In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Rechtsprechungsreport (NZA-RR). Jg. 11 (10/2006), 525-527; Landesarbeitsgericht Hessen (25.1.2001), Aktenzeichen 3 Sa 1818/99, www.juris.de (am 3.5.2008).

[4] Dollmann, Bernd (2006): Praktikum und Vergütungsanspruch – Zwischen Einfühlungsverhältnis und verschleierter Probeanstellung. In: Arbeits-Rechts-Berater (ArbRB) Jg. 6 (10/2006), 306-309; Preis, Ulrich (2008): Kommentierung zu § 612 BGB. In: Müller-Glöge, Rudi / Preis, Ulrich / Schmidt, Ingrid (Hg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 8. Auflage (1. Aufl. 1998). München: C.H. Beck Verlag, Rn. 44.

[5] Zum Begriff Bundesarbeitsrecht (10.3.1960): Arbeitsrechtliche Praxis (AP). Nr. 2 zu § 138 BGB; Preis, Ulrich (En. 4). § 612 BGB, Rn. 3.

[6] Der in der Arbeitsrechtswissenschaft auf große Zustimmung getroffene Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes geht in § 34 Absatz 2 ArbVG-E ebenfalls von der Zwei-Drittel-Grenze aus. www.arbvg.de (am 3.5.2008); siehe auch Bundesarbeitsgericht (26.4.2006): Arbeitsrechtliche Praxis (AP). Nr. 163 zu § 138 BGB; Bundesarbeitsgericht (23.5.2001): Arbeit und Recht (AuR) Jg. 49 (12/2001), 509-510; Bundesarbeitsgericht (10.4.1991): Arbeitsrechtliche Praxis (AP). Nr. 3 zu § 10 BBiG; Bundesarbeitsgericht (4.2.1981): Arbeitsrechtliche Praxis (AP). Nr. 45 zu § 242 BGB; Henssler, Martin / Sittard, Ulrich (2007): Flexibler Mindestlohn durch Konkretisierung des Sittenwidrigkeitstatbestands – Zugleich Besprechung zum Urteil BAG v. 26. 4. 2006 - 5 AZR 549/05. Recht der Arbeit (RdA). Jg. 60 (3/2007), 159-165; Peter, Gabriele (2001): Lohnwucher. Arbeit und Recht (AuR). Jg. 49 (12/2001), 510-512.

[7] Levine, Martin Lyon (1988): Age Discrimination and the Mandatory Retirement Controversy. Baltimore: Johns Hopkins University Press. 30, 126; Kohli, Martin (1992): Altern in soziologischer Perspektive. In: Baltes, Paul / Mittelstraß, Jürgen / Staudinger, Ursula (Hg.): Alter und Altern: Ein interdisziplinärer Studientext zur Gerontologie. Berlin: Walter de Gruyter, 231, 245f.

[8] Riley, Matilda / Riley, John (1992): Individuelles und gesellschaftliches Potential des Alterns. In: Baltes, Paul / Mittelstraß, Jürgen / Staudinger, Ursula (Hg.): Alter und Altern: Ein interdisziplinä-

rer Studientext zur Gerontologie. Berlin: Walter de Gruyter, 437, 457; Mayer, Karl Ulrich (1992): Bildung und Arbeit in einer alternden Bevölkerung, in: ebd., 518, 524 ff.; Kohli (En. 7), 231, 246; die Bedeutung der Arbeit betont auch Fredman, Sandra (2003): The Age of Equality. In: Fredman, Sandra / Spencer, Sarah (Hg.): Age as an Equality Issue – Legal and Policy Perspectives. Oxford/Portland: Hart Publishing, 21, 30; zu möglichen Formen produktiven Alterns in Beruf, Ehrenamt und Pflege vgl. Lehr, Ursula (2007): Psychologie des Alterns, 11. korrigierte Auflage (1. Aufl. 1972). Wiebelsheim: Quelle & Meyer, 246ff.

[9] Ausführlich zu diesem Begriff Temming, Felipe (2008): Altersdiskriminierung im Arbeitsleben – Eine rechtsmethodische Analyse. München: C.H. Beck, 19-63, 433-460 mit weiteren Nachweisen.

[10] Evans, John Grimley (2003): Age Discrimination: Implications of the Ageing Process. In: Fredman, Sandra / Spencer, Sarah (Hg.): Age as an Equality Issue – Legal and Policy Perspectives. Oxford/Portland: Hart Publishing, 7, 16; Baltes, Paul (12.5.2004): Der Generationenkrieg kann ohne mich stattfinden. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung. (110/2004), 39; Lehr, Ursula (En. 8), 16; Ilmarinen, Juhani / Tuomi, Kaija / Klockars, Matti (1997): Changes in the work ability of active employees as measured by the work ability index over an 11-year period. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. Jg. 23 (Beilage 1/1997), 49, 55f.

[11] Baltes, Paul (12.5.2004): Der Generationenkrieg kann ohne mich stattfinden. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung. (110/2004), 39.

[12] Börsch-Supan, Axel / Düzgün, Ismail / Weiss, Matthias (2006): Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung, MEA Discussion Paper. www.mea.uni-mannheim.de/ publications/meadp_073-05.pdf. (am 3.5.2008)

[13] Dazu Fredman, Sandra (En. 8), 21, 44.

[14] Zur Struktur des Verbots der Altersdiskriminierung: Temming, Felipe (En. 9), 419 ff. Der sachliche Anwendungsbereich ist gemäß § 2 Absatz 1 Nummer 2 AGG eröffnet; dasselbe gilt für den persönlichen Anwendungsbereich. Denn der unechte Praktikant ist Arbeitnehmer im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 1 AGG. Auf die prozessualen Fragen wird hier nicht eingegangen.

[15] Dazu Temming, Felipe (En. 9), 239, 441, 571f.

[16] Europäischer Gerichtshof (7.2.1991): Rechtssache C-184/89, Entscheidung Nimz. Zeitschrift für Tarifrecht (ZTR). Jg. 5, 4/1991, 164-165; Schlachter, Monika (2007): Kommentierung zu Artikel 141 EG-Vertrag. In: Müller-Glöge, Rudi / Preis, Ulrich / Schmidt, Ingrid (Hg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 8. Auflage (1. Aufl. 1998). München: C.H. Beck Verlag, Rn. 17.

[17] Hier könnten freilich die Grundsätze der gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung relevant werden. Das wird aber nicht vertieft.

[18] Vgl. dazu die jüngste Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (24.4.2008): Aktenzeichen 8 AZR 257/07 zu § 611a BGB a.F. Pressemitteilung Nr. 35/08 des Bundesarbeitsgericht. www. bundesarbeitsgericht.de (3.5.2008). Die Ausführungen in den Entscheidungsgründen zu den Darlegungserfordernissen des Arbeitnehmers dürften auf § 22 AGG zu übertragen sein.

[19] Ausführlich Temming, Felipe (En. 9), 119-145, 515-536 mit weiteren Nachweisen.

Dr. Felipe Temming, LL.M. (LSE), ist Jurist und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (IDEAS) der Universität zu Köln, Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln, +49-221-470-2300 (Tel.), +49-221-470-4961 (Fax), www.sozrecht.de, felipe.temming@uni-koeln.de.

‚Generation P' – Ungleichbehandlung von Jung und Alt in der Arbeitswelt

von Andrea Heubach, Andreas Kolbe, Sven Osterberg , Dennis Räther

Abstract: Generationengerechtigkeit fordert, niemanden aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation zu benachteiligen.[1] In der Entlohnung sollten folglich das Bedarfs- und das Leistungsprinzip ungeachtet der Generationszugehörigkeit, sowie der Grundsatz ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit', gelten.

Sich zu vergleichen, sich an anderen zu messen, ist den Menschen eigentümlich. Als Mitglieder der jungen Generation vergleichen wir eigene Leistungen und Erträge mit denen unserer Vorgängergenerationen. Zuweilen beschleicht uns das Gefühl der Ungerechtigkeit, da wir befürchten, nie soviel zu verdienen, nie einen so sicheren Arbeitsplatz zu finden wie die eigenen Eltern – selbst wenn diese einen niedrigeren Bildungsabschluss haben. Andererseits ergibt sich für Viele gerade erst durch einen sozialen Aufstieg der Eltern die Möglichkeit, ein Hochschulstudium gelassen anzugehen. Eine grundlegende Unterscheidung der Vergleiche basiert auf der Differenzierung zwischen Altersgruppen und Geburtsjahrgangskohorten. Der Begriff der Altersgruppe beschreibt die Zugehörigkeit zu den Jungen, Mittelalten oder Alten einer Gesellschaft. Eine Kohorte fasst Menschen benachbarter Geburtsjahrgänge zu einer Kategorie zusammen. Altersgruppengerechtigkeit ist so stets synchron zu einem gewissen Zeitpunkt zu erwägen, z.B. im Jahr 2008. Kohortengerechtigkeit hingegen impliziert einen zeitübergreifenden Vergleich, etwa zwischen der Jugend im Jahr 2008 und der im Jahr 1978.

Den Namen des Rechtes würde man nicht kennen, wenn es das Unrecht nicht gäbe.
/ Heraklit /

Prinzipien gerechter Entlohnung

Die Frage nach der Gerechtigkeit in der Entlohnung thematisiert zugleich die angemessene absolute Höhe des Lohns als auch das Verhältnis der Bezahlung unterschiedlicher Arbeiten oder Arbeiter. Aus der Sicht des Arbeitgebers ist der zu zahlende Lohn in erster Linie ein Kostenfaktor, während er für den Arbeitnehmer die Funktion der Sicherung der materiellen Lebensgrundlagen erfüllt. Die Antworten auf die Fragen nach relativer und absoluter Höhe eines gerechten Lohnes divergieren nach zugrunde liegender Interessenlage und zugrunde gelegtem Gerechtigkeitsparadigma. Als Grundlage für die Kriterien einer gerechten

Entlohnung kommen grundsätzlich drei Gerechtigkeitskonzeptionen im Sinne eines ‚suum cuique' in Betracht:

1. Jedem gemäß seinen Bedürfnissen!
2. Jedem gemäß seinen Verdiensten!
3. Jedem das Gleiche!

Einen absolut gerechten Lohn kann es aufgrund der kollidierenden Interessenlage im Kapitalismus nicht geben. Es liegt daher nahe, sich auf intuitiver Grundlage den Prinzipien eines Regelwerks für einen möglichst gerechten Lohn zu nähern. Für die absolute Höhe der Entlohnung können das Bedarfs- und das Leistungsprinzip herangezogen werden, für das relative Verhältnis der Bezahlung unterschiedlicher Arbeitsplätze das Gleichbehandlungsprinzip. So ergeben sich folgende Forderungen:
1. Mindestlohn: Nach dem Bedarfsprinzip muss die Entlohnung mindestens das eigene Auskommen sicherstellen.
2. Leistungsgerechte Abstufung: Abstufungen der Entlohnungen sind anhand der Charakterisierung der Arbeitsplätze festzumachen und bedürfen der Proportionalität der Verhältnisse.
3. Gleichheitsgrundsatz: Der Grundsatz ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit' ist allgemein anzuwenden.

Generationengerechtigkeit in der Entlohnung
Wenn wir den Fokus nicht auf die intragenerationelle Gerechtigkeit richten, sondern auf die Generationengerechtigkeit in der Entlohnung, steht im Mittelpunkt die Frage: Darf der Lohn in Abhängigkeit vom Geburtsdatum variieren? Generationengerechtigkeit in der Entlohnung ist insofern eine Spezifizierung des Gleichbehandlungsgebots.
Auf die Geburtsjahrgangskohorten bezogen, ergibt sich die Forderung, niemanden, etwa aufgrund des Zeitpunkts seines Eintritts in die Erwerbstätigkeit, in der Entlohnung zu benachteiligen. Beispielsweise stellt sich die Frage, ob es gerecht sein kann, dass Akademiker heute wesentlich niedrigere relative (inflationsbereinigte) Einstiegsgehälter beziehen als vor 30 Jahren. Aufgrund eines verallgemeinernden Vergleiches, beispielsweise mit denjenigen, die vor 30 Jahren jung waren, jedoch eine Besserstellung der Jüngeren auf Kosten der Älteren zu fordern, erscheint fragwürdig. Zwar entstehen hier und jetzt Situationen, in denen die nachfolgenden Generationen gegenüber den vorangegangenen im Nachteil sind, doch diese sind gerade im Bereich der Entlohnungsgerechtigkeit nicht Ergebnisse einseitiger Machtverhältnisse in intergenerationellen Interessenkonflikten – wie dies beim Aufbrauchen der Erdölvorkommen oder der Hinterlassenschaft von Atommüll durch die gegenwärtigen Generationen der Fall ist. Der Interessenkonflikt, der den ungerechten Entlohnungsverhältnissen zu Grunde liegt, ist vielmehr im altbekannten Cleavage Kapital vs. Arbeit verortet. Die Jüngeren sind gegenüber den Älteren in der Erwerbstätigkeit häufig benachteiligt. Sie werden jedoch nicht von den Älteren übervorteilt, sondern von einer kleinen Zahl (vermutlich allerdings zu einem Großteil älterer) Menschen, die in der Lage sind, arbeitsmarktpolitisch schwache Verhandlungspositionen auszunutzen.

Senioritätsprinzip – ein alter Hut?
Nach dem Senioritätsprinzip ist das Lebensalter ein maßgebliches Kriterium für den Aufstieg in einer Organisation – mit zunehmendem Alter steigt auch der Lohn. Aus Unternehmersicht birgt das Prinzip vor allem angesichts des demographischen Wandels Grund zur Sorge: eine alternde Belegschaft brächte, folgte die Entlohnung dem Prinzip, auch steigende Personalkosten mit sich. Zusätzlich wird befürchtet, dass die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer mit zunehmendem Lebensalter abnimmt. Dabei lassen sich anhand wissenschaftlicher Untersuchungen keine über alle Berufsbilder pauschalen Zusammenhänge von Leistungsfähigkeit und Lebensalter ausmachen. Der Leistungsgerechtigkeit sind stets bestimmte praktische Grenzen gesetzt. Nicht alles ist individuell ermittel- und vergleichbar. Da sich ebenso wenig eine Abnahme wie Zunahme der Leistungsfähigkeit mit steigendem Lebensalter generell konstatieren lässt, ist, streng nach dem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit, das Senioritätsprinzip abzulehnen.

Mit dem Paradigma der Bedarfsgerechtigkeit hingegen ließe sich aufgrund des höheren Bedarfs älterer Menschen eine senioritätsorientierte Entlohnung begründen – allerdings nicht ganz stringent, denn schließlich haben gerade jüngere Arbeitnehmer, die eine Familie gründen, hohe finanzielle Aufwendungen. Gegen das Senioritätsprinzip ließe sich ferner einwenden, es verstieße gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgebot. Schließlich werden durch seine Maßgabe die Älteren gegenüber den Jüngeren bevorzugt. Allerdings widerspricht, da jeder Mensch altert, eine an das Altern gekoppelte Besserbezahlung nicht den moralischen Intuitionen – obwohl sie streng genommen gegen das Prinzip ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit' verstößt. Sie wird nicht wie andere, die Älteren benachteiligende Umstände, grundsätzlich als negativ empfunden. Zudem sind indirekte Effekte senioritätsorientierter Entlohnung zu berücksichtigen. Wird vermutet, dass ein 30-Jähriger eine bestimmte Arbeitsstelle besser oder zumindest genauso gut ausfüllt wie ein 50-Jähriger, wird der Arbeitgeber es wohl bevorzugen, den 30-Jährigen einzustellen, wenn er für diesen weniger Lohn bezahlen muss. Umgekehrt wird der 50-Jährige bei nicht senioritätsorientierter Bezahlung wohl bevorzugt werden, wenn davon auszugehen ist, dass er durch seine Berufserfahrung bei gleicher Entlohnung kompetenter ist. Für die Kohortengerechtigkeit ist ein Senioritätsprinzip solange indifferent, solange es unverändert bleibt. Früher war es selbstverständlich, dass die Älteren mehr verdienten als die Jüngeren. Die meisten der heute Fünfzigjährigen haben unter dieser Prämisse ihr Berufsleben begonnen. Gerecht wäre es, die jungen Berufseinsteiger im Verhältnis genauso zu bezahlen, wie die Berufseinsteiger vor 30 Jahren und ihnen die gleichen Aufstiegschancen zu garantieren – oder sie eben mangels der einst durch das Senioritätsprinzip garantierten graduellen Bezahlung anteilig höher zu entlohnen, damit sie im Verhältnis von Lebensarbeitszeit und Entlohnung nicht hinter den älteren Generationen zurückstehen.

> Zukunft: Etwas, das meistens schon da ist, bevor wir damit rechnen.
> / Anonym /

Veränderungen im gesellschaftlichen und ökonomischen Regelwerk verursachen ungleiche Ausgangssituationen für die Generationen, die schwer zu einem Ausgleich gebracht werden können. Eine Lösung, die für alle Altersgruppen und -kohorten optimal erscheint, kann es nicht geben.

Veränderungen in der Arbeitswelt
Eine grundlegende Tendenz gesellschaftlicher Veränderung ist der demographische Wandel. Schätzungen zufolge werden im Jahr 2030 41 Prozent der Erwerbsfähigen 50 Jahre oder älter sein. Die Lebensläufe der Arbeitnehmer verlaufen zunehmend unstetig. Der flexible Mensch vollzieht mehr Stellen-, Orts- und Berufswechsel als die Arbeitnehmer der vorangegangenen Generationen. Lebenslanges Lernen ist im Berufsleben nicht mehr die Ausnahme, sondern die Regel. Die zunehmende Technisierung setzt nicht nur eine erhöhte Lernbereitschaft der Mitarbeiter voraus, sie frisst auch Arbeitsplätze. Das veränderte Verhältnis von Angebot und Nachfrage sorgt für veränderte Machtverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit. Am oberen Ende des Lohnspektrums steigen die Managergehälter ins Phantastische, während sich am unteren Ende der Niedriglohnsektor ausweitet.
Generell verschlechtern sich Arbeitsbedingungen und Entlohnung. Von dieser Entwicklung sind auch Akademiker nicht ausgenommen. Nach einer aktuellen Untersuchung erzielten Absolventen des

Abschlussjahres 2005 in ihrer zuletzt ausgeübten Tätigkeit ein geringeres Einkommen als diejenigen der Vorgängerkohorten. Sie nehmen niedrigere berufliche Positionen ein, haben häufiger befristete Arbeitsverhältnisse und betrachten sich seltener als positions-, fach- und niveauadäquat beschäftigt.[2]

> Der beste Weg, die Zukunft vorauszusagen, ist, sie zu gestalten.
> / Willy Brandt /

Generation P

Während die Prekarität für junge Akademiker eher eine Übergangsphase darstellt, eröffnet sich für die Angehörigen der unteren Bildungsschichten oft keine alternative Lebensperspektive. Allerdings ist nur ein geringer Anteil der Akademiker tatsächlich zur „Generation Praktikum" zu zählen. Insgesamt absolvieren derzeit zwölf Prozent der Fachhochschulabsolventen und 15 Prozent der Universitätsabsolventen ein Praktikum nach dem Studienabschluss.[3] Dagegen droht der zunehmende gesellschaftliche Ausschluss der Geringqualifizierten. Nur noch zwei Fünftel der Hauptschüler gelingt es, eine Lehrstelle im dualen System zu bekommen. Bei den Abgängern ohne Abschluss findet sogar nur noch jeder Fünfte einen Ausbildungsplatz.[4] Die Bildungsanforderungen werden zunehmend höher. In manchen Bereichen wie den IT-Berufen oder den kaufmännischen Laufbahnen haben Bewerber ohne Abitur bereits keine Chancen mehr. Die Berechtigung zum Hochschulstudium ist damit gleichsam zur Berechtigung für den Eintritt in ein Ausbildungsverhältnis degradiert. Höhere Bildung wird zunehmend eingefordert und ist Voraussetzung zum Eintritt in das Erwerbsleben, während sie parallel die Garantie für diesen Eintritt zunehmend verliert.

Der Arbeitsmarkt wird härter und trifft in erster Linie die junge Generation, welche die erste Hürde des Berufseinstiegs noch nicht überwunden hat. Die Verschärfung der sozialen Situation, schlechtere Entlohnung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse haben zudem Auswirkungen auf alle Altersgruppen.

Eine Problemlösungsstrategie

An positivrechtlichen Regelungen, Gerichtsbeschlüssen und der Artikulation von Forderungen nach einem gerechteren Umgang mit den Arbeitnehmern mangelt es nicht. Was fehlt ist gesellschaftlicher Druck, um aus Paragraphen und Bekundungen auch eine faktische Verbesserung der Arbeitnehmersituation folgen zu lassen. Einzufordern sind die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns, der als unterste Grenze das Existenzminimum sicherzustellen hat, sowie die Kopplung von Löhnen und Gehältern an die Definition der Arbeitsleistungen, die an bestimmten Arbeitsplätzen zu erbringen ist. Abstufungen in der Entlohnung sollten alleine anhand der Anforderungen des Arbeitsplatzes erfolgen, durch die mit diesem verbundene Belastung und Verantwortung, und die für die Ausfüllung notwendigen Bildungsqualifikationen oder Berufserfahrungen. Unverzichtbar ist eine verbindliche Klassifizierung der Praktika in studienbegleitende Lehr- und (postuniversitäre) Arbeitspraktika. Für letztere hat, wie für andere Arbeitsverhältnisse auch, die Entlohnung aufgrund der Charakterisierung des Arbeitsplatzes zu erfolgen.

Liebe Leser,

Ihre Meinung interessiert uns! Mit Ihren Impulsen wollen wir die "Journal für Generationengerechtigkeit!" weiter verbessern. Bitte schreiben Sie uns an:

JfGG! - Redaktion
Postfach 5115, D-61422 Oberursel
Tel. 06171-982367
Fax 06171-952566
E-Mail: kontakt@srzg.de

Bitte nennen Sie uns auch Leser aus Ihrem Bekanntenkreis, denen wir eine Ausgabe kostenlos zur Probe zusenden können.

Vom Anspruch zur Wirklichkeit

Gesellschaftliche und individuelle Ebene sind nicht getrennt, sondern zusammen zu denken. An jeden Einzelnen richtet sich die Forderung, seine Arbeitskraft nicht unter Wert zu verkaufen, also beispielsweise nach dem Abschluss des Studiums keine unbezahlten Praktika auszuüben. Darüber hinaus bedarf es der Solidarisierung. Diejenigen, die meinen mit ihrer eigenen prekären Lage als ‚lonely wolf' ringen zu müssen, neigen nicht selten nach ihrer ökonomischen Emanzipation dazu, die Solidarität mit den Prekarisierten aufzukündigen und höchstpersönlich Praktikanten auszubeuten. Ihnen ist es ja schließlich selbst vorher nicht besser ergangen. So läuft eine theoretisch sogar durch eine Gleichbehandlung unterschiedlicher Kohorten legitimierbare Ausbeutungsform Gefahr, sich in der Arbeitswelt immer fester zu verankern. Für wen aber die ‚there-is-no-alternative'-Argumentation neoliberaler Couleur keineswegs so alternativlos daherkommt wie sie selbst gern glauben macht, dem steht es frei, sich kollektiven Bemühungen anzuschließen und dem fatalistischen Marktgehorsam eine Alternative entgegenzusetzen, frei nach dem Motto: Eine andere Arbeitswelt ist möglich.

Bei allen Bemühungen um die Generation Praktikum und gegen prekäre Beschäftigungsformen schlechthin gilt es, auch diejenigen nicht zu vergessen, denen die Chancen des Einstiegs ins Berufsleben weitgehend versagt bleiben. Solidarität muss auch gegenüber dem abgehängten Prekariat gelten, bei der Bekämpfung dessen Chancenlosigkeit der Staat gefragt ist, nicht nur zu fordern, sondern vor allem auch zu fördern.

Anmerkungen

[1] Heubach, Andrea (2008): Generationengerechtigkeit – Herausforderung für die zeitgenössische Ethik. Göttingen: V&R unipress, 44.

[2] Briedis, Kolja (2007): Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS: Forum Hochschule 13/2007, 220.

[3] a.a.O., S. X.

[4] vgl. Böckler impuls 9/2007. Berufsausbildung: Generation in der Warteschleife. http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-8984FECB /hbs/hs.xsl /32014_85668.html (am 10.02.2008).

Dr. Andrea Heubach, geb. 1978, Promotion im Fachbereich der Philosophie der Johannes Guttenberg-Universität in Mainz zum Thema Generationengerechtigkeit.

Die anderen Autoren:

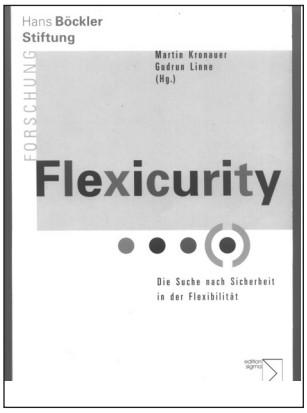
Andreas Kolbe, geb. 1978, Studium an der Humboldt-Universität zu Berlin, Dipl.-Sozialwissenschaftler.

Sven Osterberg, geb. 1971, Dipl.-Sozialwissenschaftler.

Dennis Räther, geb. 1977, Studierte an der Freien Universität zu Berlin Politik/ Sozialkunde, Geografie/Erdkunde.

Alle vier Preisträger sind Mitglied von ‚Nautilus-Politikberatung' und können dort kontaktiert werden: http://www.nautilus-politikberatung.de

Rezensionen



Martin Kronauer / Gudrun Linne (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität
Rezensenten: Dr. Dr. Jörg Tremmel und Isabel Wolff

Ein Begriff, der sich in keinem Duden findet, macht seit einigen Jahren Furore: Flexicurity. Gemeint ist, die von den Arbeitgebern im Zuge wachsenden Globalisierungsdrucks geforderte Flexibilität (flexibility) mit sozialer Sicherheit (security) zu verbinden. Auch Arbeitnehmer in flexiblen Arbeitsverhältnissen wie Teilzeit- oder befristeter Arbeit und solche mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien sollen nicht in Unsicherheit und Prekarität abrutschen. Vor allem die Europäische Kommission propagiert dieses neue Leitbild, um Europa einen Standortvorteil gegenüber den amerikanischen und asiatischen Arbeitsmärkten (im speziellen dem chinesischen) zu verschaffen. Durch die Europäische Sozialagenda aus dem Jahr 2000 wurde Flexicurity zum wesentlichen Baustein des europäischen Sozialmodells und zum Bestandteil des Lissabon-Prozesses erklärt.

Aber ist ‚Flexicurity' nicht vielleicht nur ein sprachlicher Formelkompromiss, um unvereinbare Gegensätze mit einem Neologismus zu überbrücken? Dass Politik durch neue Begriffe gegensätzliche Positionen lieber verschleiert als sie zu entscheiden, war schon bei der Geburt des Wortes ‚Sustainable Development' zu beobachten. Die Autoren des hier besprochenen Sammelbandes (herausgegeben von Martin Kronauer und Gudrun Linne in einer Forschungsreihe der Hans-Böckler-Stiftung) sehen jedenfalls in der theoretischen Fundierung und der Umsetzung des Konzeptes noch erhebliche Lücken. Sie beginnen ihre Einleitung vernünftigerweise folglich mit einer Definition von ‚Flexibilität' und kommen zu dem Schluss, dass dieses Wort auf Makro-, Meso- und Mikroebene durchaus verschiedene Bedeutungen hat. Auf Unternehmensebene werden Organisations- und Kontrollstrukturen, Arbeitsaufteilungen und -zuschnitte, Kostenstrukturen und Personaleinsatz an den wachsenden Globalisierungsdruck angepasst. Die Politik reagiert mit Deregulierung. Bei einzelnen Personen machen sich Veränderungen im Bereich der Arbeitszeit- und Arbeitsgestaltung, Entlohnung, Mobilitäts- und Qualifikationsanforderungen und Arbeitsplatzsicherheit bemerkbar.

Terminologisch muss grundsätzlich unterschieden werden zwischen externer Flexibilisierung, also Einstellungen, Kündigungen und Leiharbeit je nach Marktlage, und interner Flexibilisierung, die von unbefristeten Angestellten verlangt, sich bezüglich Arbeitszeit, Aufgabenzuteilung etc. flexibel zu zeigen.
Neben der Analyse des spannungsreichen Verhältnisses von Flexibilität und Sicherheit in der Arbeitswelt hat das Buch das Ziel, den Akteuren – Individuen, Unternehmen und den staatlichen Ebenen – Handlungsoptionen aufzuzeigen. Das arbeitsmarktpolitische Instrument Flexicurity soll einen Handlungsspielraum schaffen, innerhalb dessen die Protagonisten ihre unterschiedlichen Interessen behaupten können, wobei diese nicht einmal innerhalb der einzelnen Gruppen homogen sein müssen. Im Idealfall kommt es trotzdem zu win-win-Situationen – zumindest ist das des Versprechens des Begriffs ‚Flexicurity'.
Das Buch sucht die interdisziplinäre Debatte; die Autorinnen und Autoren kommen aus vier Disziplinen: Wirtschaftswissenschaften (v.a. Sozial- und Wirtschaftspolitik), Soziologie, Politologie und Rechtswissenschaften (v.a. Arbeitsrecht). Der Band ist in vier Teile (I: Befreiende oder bedrohliche Flexibilität?; II: Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsformen: Unsicherheiten und Sicherheitsbedarf bei Flexibilisierung; III: Wandel der Biografien und Einstellungen: Individuelle Ansprüche an berufliche Flexibilität und Sicherheit; IV: Wandel von Recht und Sozialpolitik: Wegbereiter oder Sicherheitsnetz der Flexibilisierung?) gegliedert und umfasst 17 deutschsprachige Artikel, wobei die Zuordnung zu den vier Abschnitten des Buches nicht immer stringent ist. Die Geschlechterperspektive wird in vielen Beiträgen mitberücksichtigt, eine Generationenperspektive nimmt das Buch – bis auf den Beitrag von Ute Klammer – nicht explizit ein. Möglicherweise implizit interessant für die Generationenperspektive sind aber dennoch einige Beiträge: So untersuchen Bernhard Boockmann und Tobias Hagen, ob befristete Beschäftigungsverhältnisse ein Sprungbrett zu unbefristeten Verträgen sind oder ob befristet Beschäftigte sich darauf einstellen müssen, ihr ganzes Leben lang in einem unsicheren, prekären Bereich des Arbeitsmarktes zu verbleiben. Da junge Berufseinstieger heute viel häufiger einen befristeten Vertrag angeboten bekommen als dies noch vor 30 Jahren der Fall war, ist diese Fragestellung aus einem Generationenblickwinkel durchaus relevant. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass laut den Daten des Sozioökonomischen Panel knapp 40 Prozent aller befristet Beschäftigten im Folgejahr in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Dies ist ein überraschend hoher Wert und spricht eher für die Sprungbrett-These (S. 155). Allerdings müssen befristet Beschäftigte auch mit einem weitaus größeren Risiko der Arbeitslosigkeit rechnen als ihre unbefristet beschäftigten Kollegen (zehn versus zweieinhalb Prozent). Das Risiko anschließender Arbeitslosigkeit ist allerdings bei den jüngeren Arbeitnehmern geringer als bei älteren.

Im Beitrag von Antje Mertens und Frances McGinnity wird die aus einer Lebensverlaufsperspektive noch wichtigere Anschlussfrage untersucht, ob befristete Beschäftigte auf Dauer weniger verdienen als unbefristet Beschäftigte. Zunächst unterscheidet beide Gruppen, dass ein befristet Beschäftigter nicht nach zwei Jahren auf eine Abfindung hoffen kann und möglicherweise arbeitslos wird (mit entsprechenden Einkommensverlusten). Aber auch während der Beschäftigungszeit verdienen befristet Beschäftigte weniger als unbefristete mit ähnlichen persönlichen und arbeitsplatzspezifischen Merkmalen. Die Autorinnen liefern eine Übersicht über verfügbare empirische Studien, die eine erstaunliche Bandbreite aufweisen: von 3 Prozent bis 28 Prozent Einkommensverlust. Allerdings unterscheiden sich die untersuchten Untergruppen, Zeitfenster und auch die verwendeten Methoden. Problematisch ist zum Beispiel, dass die Studien nicht die tatsächliche Betriebszugehörigkeit herausrechnen. Steigt jedoch das Einkommen mit längerer Betriebszugehörigkeit, so kann ein Teil der

Einkommensdifferenzen allein darauf zurückgeführt werden. Nach Mertens und McGinnity schmelzen die Einkommensunterschiede auf nur sechs Prozent zusammen, wenn man methodisch sauber arbeitet. Ostdeutsche Männer und westdeutsche Frauen verdienen nur vier Prozent weniger als Beschäftigte auf unbefristeten Stellen; bei ostdeutschen läßt sich gar kein negativer Einkommenseffekt feststellen (S. 181). Letztlich muss eine Befristung also keinen relevanten Einkommensverlust bedeuten - ein höheres Maß an Unsicherheit bringen sie jedoch immer mit sich. Am häufigsten anzutreffen sind befristete Arbeitsverhältnisse einerseits im Hochschulsektor und in verschiedenen Dienstleistungsbereichen, wo sie angesichts der komplexen Tätigkeiten als verlängerte Probezeit genutzt werden, sowie andererseits im Niedriglohnsektor für geringqualifizierte und saisonabhängige Arbeiten.

Die anderen Beiträge des Buches behandeln weitere, mehr oder weniger innovative Aspekte des Themenkomplexes. Marcel Erlinghagen setzt sich in seinem Beitrag auf eine intelligente Weise kritisch mit dem derzeit vorherrschenden Flexibilisierungsdiskurs auseinander und stellt in Frage, ob die Förderung von Flexibilisierungsmaßnahmen eine zwangsläufige Folge des globalisierten Arbeitsmarktes oder nur eine Reaktion der Politik auf die immergleichen Forderungen von Seiten der Unternehmer sind. Er plädiert für einen verlässlichen, gut ausgebauten und auf breiter Basis finanzierten Sozialstaat.

Der Autor Klaus Dörre untersucht unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitsmarktpolitische Herausforderung. Er entwirft eine Typologisierung der Erwerbsarbeit in die Zone der Integration, die Zone der Prekarität und die Zone der Entkoppelung. Empirisch untersucht er zudem die Wahrnehmung ihrer eigenen Situation durch die Betroffenen und ihre Erwartung über ihr zukünftiges Arbeitsleben. Dabei diagnostiziert er, „[…] dass abhängige Erwerbsarbeit ihre Funktion als zentrales ‚Bindemittel' der Gesellschaft zu verlieren beginnt." (S. 62). Eine Entprekarisierung kann nur stattfinden, wenn die Interessen dieser Gruppe vertreten werden. Hier appelliert Dörre an die Gewerkschaften.

Keller und Seifert wollen in ihrem Beitrag Strategien aufzeigen, wie soziale Risiken flexibler Beschäftigungsformen gemindert werden können. Dabei gehen sie auf gesetzliche wie auch tarifvertragliche Regelungen ein. So schlagen sie vor, Formen interner Flexibilität so weit wie möglich externen vorzuziehen (etwa Zeitkonten anstelle von Leiharbeit oder befristeter Beschäftigung). Ein kennzeichnendes Merkmal für die Prekarität von Maßnahmen ist nach Keller und Seifert, wenn die Chancen auf Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ungünstig sind, da lebenslanges Lernen Voraussetzung für den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben in Phasen der Arbeitslosigkeit ist. Abschließend werden Überlegungen zum Umgang mit atypischen Beschäftigungsformen aufgelistet, wie betriebliche Ansprüche, öffentliche Förderung und überbetriebliche Formen der Organisation. An dieser Stelle vermisst man allerdings genauere Angaben zu diesen Konzepten.
Die Autoren Köhler, Struck, Krause, Sohr und Pfeifer tragen aus verschiedenen empirischen Untersuchungen zusammen, welche Gerechtigkeitsvorstellungen Arbeitnehmer in Bezug auf Entlassungen haben. Hier kristallisiert sich heraus, dass die Ansprüche der Bevölkerung an den Arbeitgeber und den Staat, Beschäftigungssicherheit zu bieten, sehr hoch sind. Entlassungen werden nur als gerecht angesehen, wenn sie den Erhalt von Arbeitsplätzen sichern, nicht jedoch, wenn sie Gewinne des Unternehmens erhöhen. Hier konstatiert der Beitrag ein Akzeptanzproblem bezüglich der Flexibilitätsanforderungen an Arbeitnehmer, welches auch im Flexicurity-Konzept nicht aufgehoben wird.

Im abschließenden vierten Teil wird u. a. ein Vergleich von Flexibilisierungsmaßnahmen in verschiedenen europäischen Ländern angestellt.
Fink und Tálos diagnostizieren bei den meisten OECD-Ländern große Defizite in der sozialstaatlichen Absicherung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Dabei schneiden konservative Wohlfahrtsstaaten wie Österreich und Deutschland besonders schlecht ab, da die sozialen Sicherungssysteme hier noch zu stark auf eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit ausgerichtet sind. Auf Erwerbsgruppen, und die zwischen verschiedenen befristeten Arbeitsverhältnissen womöglich längere Perioden arbeitslos sind, sind diese Sicherungssysteme nicht zugeschnitten. Der Beitrag gibt einen guten Einblick in die Arbeitsmarktpolitik und die unterschiedlichen Ansätze der Länder.

Inhaltlich bietet der Sammelband detaillierte und vielschichtige Informationen über die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und die daraus folgenden Konsequenzen. Ob ‚Flexicurity' eine Leerformel ist, bleibt letztlich offen. Das Werk macht dem Leser jedoch klar, dass die Umsetzung dieses verheißungsvollen Konzeptes noch in den Kinderschuhen steckt. Viele Voraussetzungen sind noch nicht vorhanden, um mit Flexicurity dem europäischen Arbeitsmarkt einen Standortvorteil zu verschaffen. Der Leser tut gut daran, sich schon im Voraus einen Überblick über das Thema verschaffen. Dies erleichtert die Durchsicht der einzelnen Beiträge, da diese streckenweise sehr durch spezifische Fachsprachen und wenig allgemeinverständliche Terminologien gekennzeichnet sind. Auch wenn die versprochenen Lösungsansätze von den Autoren nur kurz angedeutet werden: einen guten empirischen Überblick, wie sich unsere Arbeitswelt ändert, liefert das Buch allemal.

Martin Kronauer / Gudrun Linne (Hg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Forschungsreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 65. Berlin: edition sigma., 423 Seiten, ISBN: 3-89404-996-0. Preis: 19,90 €

Angelika Tölke, Karsten Hank (Hg.): Männer – Das „vernachlässigte" Geschlecht in der Familienforschung
Rezensentin: Birgit Hohmann

Wann heiraten? Wann Kinderkriegen? Familiale Entscheidungsprozesse wie das Heirats- und Geburtsverhalten liegen in der Verantwortung sowohl von Frauen als auch von Männern. Allerdings beschäftigt sich die Familienforschung als auch die amtliche Statistik bisher vorrangig mit den Sicht- und Verhaltensweisen von Frauen. Die Autoren Tölke und Hank gehen dagegen davon aus, „[…] dass nur durch eine Berücksichtigung der Perspektiven von Frauen und Männern ein angemessenes Bild des Partnerschafts- und Fertilitätsverhalten gezeichnet werden kann". (S. 7). Um diesem Defizit in der familiensoziologischen Forschung entgegenzuwirken, untersucht der vorliegende Band die Determinanten und die relative Bedeutung des männlichen Kinderwunsches als auch die Wechselwirkungen zwischen Berufskarriere und Familiengründung aus männlicher Sicht. Die Autoren beschränken sich jedoch nicht auf die Individualperspektive, sondern setzen die empirisch quantitativen und qualitativen Ergebnisse auch in Bezug zur Paarperspektive, da letztlich biografische Erfahrungen und individuelle Entscheidungen eines Partners auch den jeweils Anderen treffen.
Der Sammelband umfasst insgesamt elf Beiträge, z. T. aus internationaler Sicht, die sich zu drei Schwerpunktthemen zusammenfassen lassen:

1. Kinderlosigkeit und Kinderwunsch aus männlicher Perspektive (Schmitt, von der Lippe, Helffereich et al.),
2. berufliche Entwicklung als Strukturmerkmal für den Übergang zur Vaterschaft (Tölke, Kühn, Klindworth et al.) und – die Individualperspektive verlassend –
3. Einfluss des Wandels der weiblichen Lebensführung auf den männlichen Umgang mit dem Lebensbereich ‚Familie' (Kurz, Stauder, Andersson et al., Kassner / Rüling).

Vorab sei gesagt, dass inhaltlich eine klare Zuordnung schwierig ist, da die Ergebnisse miteinander verschmelzen. Das Bewusstsein für diese Überschneidungen macht es aber besonders spannend, die einzelnen Beiträge in einem gedanklichen Auseinandersetzungsprozess multidimensional zu verknüpfen.
Der einführende Artikel der Herausgeber erklärt, warum Männer in der Familienforschung bislang vernachlässigt wurden und warum die Familienforschung die Männerperspektive braucht. Gleichzeitig werden Ziele und Struktur des Sonderheftes übersichtlich beschrieben. Bereits in diesem Artikel erhält der Leser eine zusammenfassende Ergebnisdarstellung, verbunden mit einer pessimistischen Zukunftsperspektive für die Entwicklung der Geburtenraten in Deutschland: Die Herausgeber identifizieren sowohl ein männliches Zeitproblem für die Phase der Familiengründung („sozialer Zeitdruck" S. 14) als auch ein Vereinbarkeitsproblem für Männer, die nach einer aktiven Vaterschaftsrolle streben. Dabei sind Männer – vergleichbar mit den Beobachtungen bei Frauen – keine homogene Gruppe, sondern zeichnen sich vielmehr durch heterogene (Verhaltens-)Muster aus. Aus der Paarperspektive prognostizieren die Autoren eine ‚Verdoppelung von Unsicherheiten', die zukünftig in einen Aufschub der oder Verzicht auf die Familiengründung mündet. Erst die Schaffung einer familienfreundlichen Infrastruktur kann einen Wandel nach sich ziehen, der dann nicht nur Frauen, sondern auch Männern nützt.
Das erste Schwerpunktthema ‚Kinderlosigkeit und Kinderwunsch' wird eingeleitet von Christian Schmitt, der die Bestimmungsfaktoren ausbleibender Vaterschaft untersucht. Diese quantitativ-empirische Analyse gibt einen statistisch-repräsentativen Einblick im Hinblick auf den (1) Zeitpunkt der Erstelternschaft, die (2) Dauer der Kinderlosigkeit und die (3) Entwicklung des Anteils der Kinderlosen in verschiedenen Geburtskohorten unter Einbeziehung der Sozialstruktur dieser Gruppe. Besonders aussagekräftig sind dabei die Kohortenvergleiche, deren Differenziertheit leider teilweise durch die Dichotomisierung der Altersklassen wieder aufgehoben wird.
Weg von der statistischen, hin zur psychologischen Perspektive untersucht Holger von der Lippe die Determinanten und Dimensionen von Kinderwunsch und Vaterschaftsvorstellungen von Kinderlosen. Sein Beitrag will aus sozial- und persönlichkeitspsychologischer Sicht der Männer die Determinanten des männlichen Kinderwunsches bestimmen. Leider beschränken sich die wenigen problemzentrierten Interviews auf Probanden mit ähnlichem Hintergrund (30-Jährige Kinderlose aus Rostock). Dennoch wird methodisch anspruchsvoll eine Typologie für die Qualität des männlichen Kinderwunsches herausgearbeitet.
Im letzten Beitrag des ersten Schwerpunktthemas betrachten die Autoren Cornelia Helfferich, Heike Klindworth, Silvia Krumm und Wolfgang Walter anhand verschiedener Biografiekonzepte von Männern mit Hauptschulabschluss die Konstruktion und Transformation von Männlichkeit im familialen Kontext. In dieser Sekundäranalyse werden zwanzig biografische, qualitativ-teilnarrative Interviews ausgewertet, um Aussagen über die Bedeutung von Familie im Lebenslauf von Männern zu treffen. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass mit Familiengründung Männlichkeit hergestellt und auch verändert werden kann. Der Beitrag gibt einen Einblick über die subjektive Dimension von Vaterschaft bzw. zeitlich aufgeschobener Vaterschaft. Er verbindet ausgeprägte wissenschaftliche Kompetenz mit – leider – eingeschränkter Repräsentativität.
Das zweite zentrale Thema ‚Beruf und Familiengründung aus männlicher Perspektive' wird von Angelika Tölke mit einem Beitrag über ‚Die Bedeutung von Herkunftsfamilie, Berufsbiografie und Partnerschaften für den Übergang zur Ehe und Vaterschaft' eingeleitet. Die repräsentative Sekundäranalyse auf Basis des Familiensurveys 2000 ermöglicht Aussagen über den Prozess des allgemeinen Wandels im Heirats- und Fertilitätsverhalten. Ab Mitte 30 nimmt die Wahrscheinlichkeit einer Erstvaterschaft stark ab. Auch Männer erleben stark strukturierende Mechanismen in ihrer Biografiegestaltung und damit einen sozialen Zeitdruck für den Zeitpunkt der Erstvaterschaft. Der Wandel der Geschlechterrollen, die zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit, aber auch veränderte Bedingungen des Aufwachsens (z.B. Verlusterfahrung durch elterliche Trennung) generieren ein komplexes Wirkungsgefüge von Lebenserfahrung, Berufsphasen und partnerschaftlicher Situation, was auf Eheschließung und Vaterschaft einwirkt. Tölkes Beitrag ist absolut lesenswert, er macht Lust darauf, noch tiefer in das Thema einzusteigen.
Der darauf folgende Text von Thomas Kühn thematisiert die Berufsbiografie und ihre Wirkung auf die Familiengründung. In dieser Längsschnittuntersuchung werden berufliche Strukturen identifiziert, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Aufschub bzw. Verzicht auf Vaterschaft führen. Sowohl die berufliche Planungsunsicherheit als auch beruflich anspruchsvolle, hoch entlohnte Tätigkeiten, verbunden mit hohem Zeitaufwand und der Bereitschaft zum Wohnortwechsel reduzieren die Bereitschaft zur Familiengründung. Je stärker dabei der Wunsch nach aktiver Vaterschaft empfunden wird, desto größer stellt sich das Vereinbarkeitsproblem von Elternschaft und Berufsleben dar. Aus Sicht des Autors ist Kinderlosigkeit in der Regel kein Phänomen, das früh geplant wird: „Statt dessen wird Kinderlosigkeit erst im biografischen Verlauf mehr und mehr zu einer Option." (S. 147).
Kühn verbindet berufsbiografische Gestaltung mit familienbiografischer Planung und zeigt, wie wichtig es ist, Männer bei der Analyse von Familiengründungsprozessen systematisch zu berücksichtigen. Innerhalb des Sammelbandes ist Kühns Beitrag zentral für das Verständnis von familialen Entscheidungsprozessen.
Im letzten Teil des Sonderheftes werden die Ergebnisse der ‚männlichen' Familienforschung mit der Paarperspektive verknüpft.
Der Beitrag ‚Familiengründung, eheliche Arbeitsteilung und eheliche Instabilität' von Johannes Stauder nimmt Bezug auf das Retraditionalisierungsphänomen, das mit dem Ereignis der Familiengründung zu beobachten ist. Insbesondere wenn Frauen starke, erwerbsspezifische Kenntnisse aufweisen, kann die familiale Arbeitsteilung zu einer späteren Instabilität in der Ehe führen, wenn die Kinder nicht mehr betreut werden müssen. Verhandlungstheoretische Überlegungen fließen in die empirische Datenbasis ein.

Am Beispiel von Schweden beschreiben die Autoren Gunnar Andersson, Ann-Zofie Duvander und Karsten Hank die Bedeutung individueller und gemeinsamer Erwerbsmerkmale für die Geburt zweiter und dritter Kinder. Die Daten stammen aus schwedischen Bevölkerungs- und Steuerregistern der Jahre 1981 bis 1999. Diese Vollerhebung umfasst die vollständige Fertilitätsbiografie sowie jahresgenaue Einkommensinformationen aller schwedischen Männer und Frauen, die mindestens ein gemeinsames Kind haben. Als Ergebnis dieser repräsentativen Studie wird festgehalten, dass mit steigendem Einkommen sowohl auf der Individual- als auch Paarebene die Wahrscheinlichkeit steigt, dass ein zweites Kind geboren wird. Für die Wahrscheinlichkeit, dass ein drittes Kind geboren wird, bestätigt sich diese Korrelation bei der männlichen Bezugsgruppe hingegen nicht. Weitere Ergebnisse zeigen, dass die Einkommensmerkmale nicht homogen verteilt sind: Trotz der hohen Erwerbsbeteiligung der schwedischen Frauen, liegt das durchschnittliche Einkommen niedriger als das der

Männer. Die Autoren stellen fest, dass mit der Geburt von mehr als einem Kind auch in Schweden ein wachsendes wirtschaftliches Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen besteht. In ihrer Interpretation verweisen sie auf die Ausgestaltung wohlfahrtsstaatlicher Regelungen – die Höhe des Elterngeldes richtet sich auch für das zweite Kind nach dem Vollzeiteinkommen vor Geburt des ersten Kindes, wenn dieses innerhalb von 30 Monaten geboren wird – und die sehr gute Versorgungsquote institutioneller Kinderbetreuung als vermutete Erklärungsansätze für den positiven Zusammenhang zwischen Erwerbsmerkmalen und Familienentwicklung. Dieser Beitrag ist eine konsequente Weiterentwicklung der in diesem Band bisher vorgestellten Aspekte, da erstens die räumliche Perspektive auf ‚best practice' Beispiele im internationalen Vergleich gerichtet wird und zweitens die Beobachtung von Familiengründung hin zu Familienentwicklung erweitert wird. Der Leser erhält darüber hinaus einen Einblick in eine Vielzahl von Untersuchungen zu diesem Forschungsgebiet und entsprechende Verweise auf die Ergebnisse. Von besonderem Erkenntnisinteresse sind auch die Detailaussagen, da sie den Leser mit der Komplexität der Thematik konfrontieren und damit einen Auseinandersetzungsprozess generieren. Kritisch möchte ich anmerken, dass sich zwischen Datenerhebung (80er und 90er Jahre) und den vermuteten Erklärungsvariablen (wohlfahrtsstaatliche Regelungen der Gegenwart) eine temporale Diskrepanz vermutet werden kann. Für eine valide Erklärung sollten m. E. geltende sozialpolitische Regelungen und der zeitlicher Horizont der Datenerhebung einem gemeinsamen Zeitfenster entnommen werden.

Abschließend gehen Karsten Kassner und Anneli Rüling der Frage nach, ob und in welcher Weise strukturell egalitäre Arrangements von Arbeit und Familie aktuell lebbar sind. Die Ergebnisse dieser qualitativen Studie zu jungen Eltern, die sich Erwerbs- und Familienarbeit teilen, werden vorgestellt: Die Geschlechterverhältnisse in der familialen Arbeitsteilung sind in Bewegung, wenngleich Umfang und Geschwindigkeit der Veränderung aus Sicht der Autoren nicht absehbar sind. Neben der eigenen, auf wenige Fälle bezogenen Studie enthält dieser Beitrag eine komprimierte Zusammenfassung von zwei Jahrzehnten Familienforschung. Im Vordergrund stehen dabei innerfamiliäre Grundmuster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und die Konstruktion der Geschlechterdifferenz im Alltag. Der Leser wird mit der Emanzipationswirklichkeit bundesdeutscher Männer konfrontiert (Veränderung der Einstellung, jedoch nicht des Verhaltens, wachsendes Interesse an einer eigenständigen emotionalen Beziehung zu ihren Kindern, jedoch nur selten Reduktion der Erwerbsarbeitszeit). Im letzten Kapitel dieser Arbeit fordern die Autoren eine neue Sichtweise forschungsrelevanter Maßstäbe bei der Beurteilung der zu beobachtenden Wandlungstendenzen: Während in der Vergangenheit regelmäßig ausschließlich eine explizite und intendierte, emanzipatorische Absicht als Veränderung anerkannt wurde, sollte die wissenschaftliche Perspektive bereits pragmatische Arrangements innerhalb von Familien als eine Veränderung auf der Handlungsebene, die Geschlechterverhältnisse beeinflussen, anerkennen. Diese These begründen sie mit der Beobachtung, dass egalitäre Formen von Erwerbs- und Familienarbeit häufig dort gelebt werden, wo Handlungspraxis durch die Anforderungen das Alltags bestimmt wird. Veränderungen sind aus ihrer Sicht weniger diskursiv-emanzipatorisch, sondern pragmatisch alltagsbedingt begründbar. Empirische Beobachtungen der Autoren bestätigen diesen Zusammenhang. Diese Lesart bereichert den gegenwärtigen Stand der Familienforschung: Weniger die emanzipatorisch-ideologische Auseinandersetzung, sondern die Gestaltung der Alltagspraxis aus pragmatischer Notwendigkeit heraus sollte als Indikator für Veränderungen in der Geschlechterbeziehung herangezogen werden. Auch dieser Beitrag ist überaus lesenswert, da er einerseits das Verhalten von Männern in der Familie über die letzten zwanzig Jahre darstellt und gleichzeitig gegenwärtig beobachtbare egalitäre Arrangements typologisiert und somit wertvolle Anregungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzeigt.

Im vorliegenden Sammelband werden eine Vielzahl von Beobachtungen im Zusammenhang mit dem komplexen Thema ‚Männer in der Familienforschung' aufgezeigt, wie sozialer Zeitdruck, männliches Vereinbarkeitsproblem, Verdoppelung von Unsicherheiten. Er kann als eine erste Einführung in die Thematik verstanden werden und ist lesenswert. Dennoch bleiben viele Fragen offen: So fehlt es zum Teil an der Repräsentativität bzw. Differenzierung (von der Lippe, Helfferich et al., Schmitt). Wünschenswert wäre die Bezugnahme auf die Gesamtgruppe Männer, die dann in einer multivariaten, subgruppenspezifischen Analyse differenziert betrachtet wird. Nicht nur Familiengründung, sondern auch Familienentwicklung ist von Erkenntnisinteresse. Diesbezügliche Fragen bleiben ungestellt, z. B.: Warum entscheiden sich Männer für ein zweites und weitere Kinder? Ein m. E. nicht abgedeckter Forschungsbereich ist die Frage, wie ‚Mann' die betriebliche Unterstützung in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlebt und wie strukturelle gesellschaftliche und staatliche Rahmenbedingungen auf das Familiengründungs/-entwicklungsverhalten von Männern wirkten.

Formal zeichnet sich diese wissenschaftliche Arbeit durch einen übersichtlichen Aufbau insgesamt, aber auch in den einzelnen Beiträgen aus. Theoretische Erklärungen werden grundsätzlich der methodischen Vorgehensweise vorangestellt, bevor dann Ergebnisse diskutiert werden. Eine Zusammenfassung zu Beginn des Artikels ermöglicht dem Leser, sich in Kürze einen Überblick zu verschaffen. Der nicht-wissenschaftlich orientierte Leser wird möglicherweise den fachlich fundierten und methodisch hervorragend aufbereiteten Artikeln an einigen Stellen nur schwer folgen können. Doch spätestens bei der Zusammenfassung der Ergebnisse ist die Verständlichkeit auch für den interessierten Nichtwissenschaftler wieder gegeben.

Dieses Buch ist sowohl für den Laien als auch für den Berufswissenschaftler unbedingt lesenswert: Es liefert aktuelle Forschungsergebnisse und Einsicht in Forschungsmethoden. Am Ende angelangt, macht es Lust auf weitere vertiefende Literatur zum Thema Männer in der Familienforschung. Die Autoren werden ihrem Anspruch gerecht, die Aufmerksamkeit auf das in der Familienforschung bislang ‚vernachlässigte' Geschlecht zu lenken und gleichzeitig die ganzheitliche Perspektive nicht aus den Augen zu verlieren.

Tölke, Angelika / Hank, Karten (Hg.) (2005): Männer - Das "vernachlässigte" Geschlecht in der Familienforschung. Reihe: Zeitschrift für Familienforschung - Sonderheft Bd. 4. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 272 Seiten. ISBN 978-3-531-14495-5. Preis: 29,90 €.

Anzeigenwerbung in der JfGG!

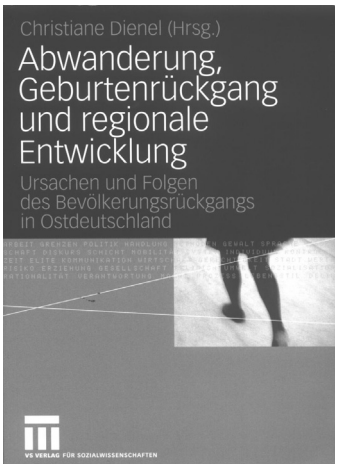
Sie sprechen mit Ihrer Anzeige **8000 Meinungsbildner** in Deutschland und Europa an!

Besser können Sie nicht für sich werben!

Nebenbei fördern Sie unsere gemeinnützigen Ziele.

Fordern Sie unsere Mediadaten an:

Tel. 06171-982367
Fax 06171-952566
E-Mail: kontakt@srzg.de



Christiane Dienel (Hg.): Abwanderung, Geburtenrückgang und regionale Entwicklung. Ursachen und Folgen des Bevölkerungsrückgangs in Ostdeutschland
Rezensentin: Katharina Wirtz

Ostdeutschland hat ein Bevölkerungsproblem: Nicht nur die Geburtenzahlen sinken, sondern auch die hohe Abwanderung von Ost- nach Westdeutschland ist besorgniserregend. Die sprichwörtlich aussterbenden Städte sind zurzeit ein hauptsächlich ostdeutsches Problem. Dies hat Christiane Dienel zum Anlass genommen, einen Sammelband herauszugeben, mit dem sie vor allem das Ziel verfolgt, die Binnenmigration, die ihrer Meinung nach in der Demografie-Forschung unterrepräsentiert ist, stärker in den Mittelpunkt zu rücken. Zugleich will sie Erklärungen für den bisherigen Geburtenrückgang liefern und zukünftige Entwicklungen prognostizieren.

In der von Dienel verfassten Einleitung des Bandes finden sich kurze theoretische Erklärungsansätze zur innerdeutschen Migration von Ost nach West. Was die Gründe für die Abwanderung aus Sachsen-Anhalt betrifft, betont Dienel, dass nicht nur mangelnde Ausbildungs- und Arbeitsplätze für den vermehrten Wegzug junger Frauen verantwortlich sind. Nicht zu vernachlässigen seien die im ländlichen Raum oft vorhandene rechtsgerichtete Jugendkultur und das gerade für qualifizierte junge Frauen unattraktive Partner- und Heiratsangebot (S. 16). Insgesamt ist die Einleitung sehr gut strukturiert und gibt einen kurzen inhaltlichen Einblick in die einzelnen Aufsätze: 17 Artikel, von denen elf in deutscher Sprache und sechs auf Englisch verfasst wurden. Mit Blick auf den Ostdeutschland erwähnenden Titel des Buches stutzt die Leserin zunächst, wenn sie in das Inhaltsverzeichnis schaut. Im Band finden sich nämlich auch Beiträge über das Emsland, Finnland und süditalienisches Dorf. Doch auch diese Beiträge sollen einen Zweck erfüllen: Sie sollen beispielhaft zeigen, wie das Abwanderungsproblem in Ostdeutschland gelöst werden kann. Das Ziel des Buches ist konkrete Politikberatung für einen Neuentwurf der regionalen Demografiepolitik. Ob das Buch diesen Anspruch einlösen kann, bleibt abzuwarten. Kritisch ist jedenfalls anzumerken, dass nicht immer klar ist, warum manche Beiträge (etwa der bildungssoziologische Artikel von Sibylle Peters) aufgenommen wurden.

Ein interessanter Aspekt des Beitrags von Antje Gerloff über die Abwanderung und Heimatbindung junger Menschen in Sachsen-Anhalt ist, dass nicht, wie häufig angenommen, hauptsächlich Arbeitslose nach Westdeutschland umziehen. Die Studie belegt, dass insbesondere Menschen in Beschäftigung, die in anderen Teilen Deutschlands eine größere Arbeitsplatzsicherheit und bessere Aufstiegschancen erwarten, ihren Wohnort wechseln. Dass gerade dieser aktive und innovative Teil der Menschen abwandert, sei ein weiteres Problem für Sachsen-Anhalt.

Der Beitrag von Loreen Lesske, Kinderwunsch und Familiengründungsabsichten junger Menschen in Sachsen-Anhalt – Ergebnisse einer qualitativen Studie zeigt die Verschiebung des Alters der Mütter zwischen 1995 und 2004 auf Grund einer qualitativen Studie (Leitfadeninterviews und Fragebögen) zwischen 2003 und 2004. Die Interviews beweisen, dass die Kinderlosigkeit vieler junger Mütter fast nie von vornherein geplant ist. Vielmehr sind es die Unsicherheiten und Anforderungen des Erwerbslebens, die nicht mit dem Kinderwunsch – der in der Schulzeit noch besteht – vereinbar sind.

Frauke Mingerzahn untersucht ebenfalls das Abwanderungsverhalten junger Frauen und kommt zu dem Schluss, dass vor allem Frauen mit Migrationshintergrund aus Sachsen-Anhalt nach Westdeutschland auswanderten, weil sie dort ein multikulturelleres Umfeld und gleichzeitig weniger Diskriminierung erwarten.

Verbesserungsvorschläge für die Ausrichtung kommunaler Politik sollen sich aus dem Beitrag von Dienel/Schnieders über die wirtschaftlich schwache aber hinsichtlich der Bevölkerungsentwicklung überaus starke Region Emsland ziehen lassen. Die These lautet hier, dass der Bevölkerungsrückgang insbesondere durch die Bereitstellung attraktiver Wohn- und Bauflächen für junge Familien vermieden wird. „Ziel einer demografisch ausgerichteten Wohneigentumsförderung muss also sein, jungen Paaren so früh wie möglich den Bau oder Erwerb eines familiengerechten Eigenheims zu ermöglichen.“ (S. 108). Unterschlagen wird in diesem Vorschlag allerdings, dass eben wegen der demografischen Entwicklung Wohnraum auf dem Land bereits so billig ist wie seit Jahrzehnten nicht. Zudem lässt sich das katholisch geprägte Emsland (in dem es beispielsweise das Phänomen des Pillenknicks kaum gab) nur schlecht auf Sachsen-Anhalt übertragen.
Es schließen sich Artikel an, die Finnland und Italien ins Blickfeld nehmen. Der Artikel von Dienel/Legewie zum italienischen Dorf Cirigliano nimmt folgenden Bezug zur Gesamtthematik: „Das Schlagwort von der Mezzogiornisierung Ostdeutschlands wird als Drohperspektive aufgebaut, um finanzielle Förderung zu verstetigen.“ (S. 151). Das Beispiel Cirigliano soll zeigen, wie gute regionale Entwicklung auch jenseits staatlicher Förderprogramme funktioniert. Insbesondere geschehe dies durch Ortsvereine, die den Kontakt zu Emigranten aufrecht erhalten und für kulturelle Veranstaltungen in der Region sorgen, zum Beispiel die Wiederaufnahme des traditionellen Karnevals, welcher die Region in ganz Italien bekannt gemacht hat. Allerdings sorgen die Kulturangebote nicht nachweislich dafür, dass mehr junge gebürtige Ciriglianer in die Region zurückwandern. Diese prognostizieren vielmehr selbst, dass das Dorf 2030 nicht mehr bestehen werde. Die Autoren dagegen sehen für Cirigliano gute Entwicklungschancen als Tourismusziel. Auf Ostdeutschland lässt sich das Beispiel aber nur unzureichend anwenden. Das Dorf Cirigliano liegt in einer süditalienischen Küstenregion – viele der Emigranten besitzen dort auch ein Sommerhaus. Dies gilt nicht für Sachsen-Anhalt, da es sich um keine typische Urlaubsregion handelt.

Friedrich und Schultz untersuchen in ihrem Beitrag Mit einem Bein noch im Osten? die Chancen der Strategie, Kontakt zu den Auswanderern zu halten in der Hoffnung, sie eines Tages zur Rückkehr bewegen zu können. Der Beitrag belegt die Wanderungsproblematik stichhaltig mit vielen Zahlen und kommt schließlich zu dem realistischen Schluss, dass diese Strategie nur begrenzten Erfolg verspricht: „Mittelfristig kann Ostdeutschland jedoch nur über die Stabilisierung seiner Arbeitsmärkte und die Angleichung des Lohnniveaus wirklich attraktiv für erfolgreiche und hochqualifizierte Zu- und Rückwanderer werden.“ (S. 215).

Juliane Roloff untersucht in ihrer empirischen Studie Geburtenverhalten und Familienpolitik politische Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit, indem sie kinderlosen Frauen konkrete Vorschläge vorlegt und sie entscheiden lässt, welche Priorität sie den einzelnen Maßnahmen einräumen. Dabei kommt heraus, dass ein beträchtlicher Anstieg des Kindergeldes und ein finanzieller Zuschuss bei der Geburt des Kindes für die Frauen unwesentlich sind.

Gefordert werden dagegen flexiblere Arbeitszeiten für berufstätige Eltern, sowie bessere Betreuungsangebote für Unterdreijährige. Dennoch bezweifelt Roloff, dass familienpolitische Maßnahmen tatsächlich dazu führen können, dass mehr Kinder geboren werden. „Zu bedenken ist aber auch, dass Menschen noch nie einem Staat zuliebe Kinder hatten, sondern ausschließlich im ureigensten persönlichen Interesse." (S. 228). Diese Schlussfolgerung unterschlägt freilich, dass das Interesse von Familien, Kinder zu bekommen, durchaus durch familienunfreundliche Verhältnisse gemindert werden kann. Der Staat muss gewährleisten, dass ein prinzipieller Kinderwunsch von Familien mit heutigen Lebensentwürfen (in denen beide Elternteile arbeiten wollen oder müssen) überhaupt umgesetzt werden kann.

Leider gibt es einige formale Schwächen im Layout des Buches, beispielsweise wird der Artikel von Daehre zu den Metropol-Regionen im Orientierungstitel am oberen Seitenrand fälschlicherweise mit ‚Studieren und Jobben', dem darauf folgenden Artikel, angegeben.

Das Greisenalter, das alle zu erreichen wünschen, klagen alle an, wenn sie es erreicht haben.
/ Marcus Tullius Cicero /

Insgesamt zeigt der Sammelband von Christiane Dienel auf, wie schwierig es ist, konkrete Vorschläge für die regionale Demografiepolitik in Ostdeutschland zu entwerfen. Andere Regionen können als Vorbilder nur bedingt herangezogen werden. Das Buch vereint unterschiedliche methodische Ansätze und wissenschaftliche Vorgehensweisen. Zu den meisten Aufsätzen sind eigene Studien und Interviews durchgeführt worden, was der Publikation einen hohen Anteil noch unveröffentlicher Forschungsergebnisse und damit einen aktuellen Stellenwert einräumt. Die gute Ausgestaltung durch Grafiken macht den Sammelband kurzweilig und lesefreundlich.

Kurzum ein Buch, das sowohl in soziologischer, als auch in politikwissenschaftlicher Hinsicht einen interessanten Beitrag zu einer wichtigen Fragestellungen leistet, wenngleich abschließende Lösungen fehlen.

Dienel, Christiane (Hg.) (2005): Abwanderung, Geburtenrückgang und regionale Entwicklung. Ursachen und Folgen des Bevölkerungsrückgangs in Ostdeutschland. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 355 Seiten. ISBN 3-531-14726-9. Preis: 39,30 €.

Mitteilungen

Ein Ombudsmann für zukünftige Generationen
Axel Gosseries und Benedek Javor
(Übersetzung: Maren Rohe)

Im Frühjahr 2000 gründeten ein paar junge ungarische Aktivisten in Budapest eine Nichtregierungsorganisation namens „Schützt die Zukunft". Im Laufe des Ideenfindungsprozesses kam einer der Aktivisten, Andras Lanyi, auf die Idee einer Institution, die als Sprachorgan derjenigen fungieren könnte, die am allermeisten vom demokratischen Mitspracherecht ausgeschlossen sind: die zukünftigen Generationen. Die Maßnahmen unserer Staaten für Obdach- und Heimatlose sind unzureichend. Allerdings hören Staaten noch weniger auf diejenigen, die noch nicht geboren und somit stimmlos sind. Zukünftige Generationen werden sich in der Zukunft, wenn sie denn mal da sind, natürlich Gehör verschaffen können. Dann wird es aber oft schon zu spät sein, weil einige unserer Handlungen für sie unumkehrbare Folgen haben, oder einfach weil wir nicht mehr da sein werden, um ihnen zuzuhören.

Der Verfasser des Gesetzes ist Laszlo Solyom, damals Mitglied von „Schützt die Zukunft" - und heute Präsident der ungarischen Republik. Das Gesetz wurde dem ungarischen Parlament bereits 2001 vorgestellt, aber erst 2007 verabschiedet. Auch akzeptierte das ungarische Parlament erst beim vierten Versuch den von Präsident Solyom vorgeschlagenen Kandidaten. Am 26. Mai 2008 endlich wurde Sándor Fülöp – ein Rechtswissenschaftler – der erste ungarische „Ombudsmann für zukünftige Generationen".

Es ist eine einzigartige Einrichtung. Weltweit erwähnen nur wenige Verfassungen ein Interesse zukünftiger Generationen, einige davon (z.B. Japan, Norwegen, Bolivien) übertragen ihnen sogar Rechte. Dennoch sind offizielle Institutionen, die sich spezifisch mit dem Schutz der Interessen zukünftiger Generationen beschäftigen, extrem selten, nur ein halbes Dutzend existiert weltweit. Beispielsweise setzte das finnische Parlament 1993 ein „Komitee für die Zukunft" ein. Und die israelische Knesset gründete 2001 ein parlamentarisches Komitee für zukünftige Generationen – welches Ende 2006 wieder abgeschafft wurde. Alle diese Institutionen unterscheiden sich deutlich von dem ungarischen Fall, sowohl was Machtbefugnisse als auch was die Ziele angeht.

Die Realisierung des ungarischen Vorschlags resultiert teilweise aus ungewöhnlichen Umständen. Am erstaunlichsten aber sind die relativ großen Machtbefugnisse des neuen Ombudsmannes. Beispielsweise kann er private Akteure dazu auffordern, „jegliche Aktivitäten einzustellen, die rechtswidrig die Umwelt schädigen". Er kann Empfehlungen an private und öffentliche Einrichtungen aussprechen, die „innerhalb von 30 Tagen stichhaltig" auf die Empfehlungen antworten müssen. Auch kann er „Aufsichtsverfahren zu Entscheidungen öffentlicher Verwaltungseinheiten einleiten, (...) die Durchführung aufschieben, und an Gerichtsverfahren teilnehmen". In mehreren Punkten hatte der Knesset-Kommissar weniger weit reichende Befugnisse.

Dies ist eine viel versprechende Einrichtung, und sie könnte sogar anderswo zu Nachahmungen führen. Dennoch gibt zwei Hindernisse, die unsere Aufmerksamkeit verdienen: Erstens ist der Ombudsmann weitgehend sich selbst überlassen. Nicht nur, dass er kein Mitglied einer Kommission ist, wie es in Israel der Fall war. Vielmehr kann er sich nicht mit den Leuten, die er repräsentieren soll, abstimmen. Politiker wissen nur zu gut wie praktisch es ist, im Namen von zukünftigen Generationen zu sprechen, denn diese haben kaum die Möglichkeit zu widersprechen. In der Vergangenheit haben einige Politiker das ausgenutzt. Aber was einige Opportunisten als Vorteil ansehen mögen, wird hier zu einem großen Hindernis.

Da der Ombudsmann sich nicht mit zukünftigen Generationen absprechen kann, könnte nur eine umfassende Vision, die getragen wird von einer klaren Vorstellung davon, was Generationengerechtigkeit bedeutet, und die fähig ist die gesamte ungarische Gesellschaft zu vereinnahmen, die Handlungen von Sándor Fülöp lenken und ihre Wirksamkeit gewährleisten.
Die andere Schwierigkeit hat mit der Reichweite der Befugnisse des Ombudsmanns zu tun. Das Gesetz betont vor allem den Umweltschutz. Sándor Fülöp wird noch herausfinden müssen, ob er genug Handlungsspielraum hat, um auch in anderen Bereichen jenseits des Umweltschutzes aktiv zu werden. Deutlich ist, dass er, selbst wenn seine Aktivitäten auf die Umweltpolitik beschränkt bleiben, immer mögliche Auswirkungen auf andere Dimensionen unserer intergenerationellen Verpflichtungen im Blick behalten muss. Zu erwähnen sind hier beispielsweise die Rentenfinanzierung, die Höhe der Staatsverschuldung, oder Entwicklungen in der Gesundheits- und Bildungspolitik.
Wie wir sehen, kann es darauf hinauslaufen, dass der Ombudsmann zu einsam und in seinem Mandat zu beschränkt ist. Aber auch wenn der Erfolg nicht garantiert ist, ist es eine spannende Herausforderung. Wir können nur sagen: „Viel Glück, Herr Fülöp!" Bürger auf der ganzen Welt und ihre zukünftigen Generationen verfolgen Ihre Handlungen höchst aufmerksam...

Axel Gosseries ist politischer Philosoph und Rechtswissenschaftler. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Fonds de la recherche scientifique (Belgien) und Dozent an den Universitäten Louvain und St. Louis (Belgien).
Benedek Jàvor ist Biologe und Umweltschützer. Er ist Dozent an der Peter Pazmany Universität in Budapest.

Parlamentarische Anhörung zum Generationengerechtigkeitsgesetz in Deutschland

Die Kampagne zur institutionellen Verankerung von Generationengerechtigkeit, eines der Hauptprojekte der SRzG, geht in die nächste Runde. Nach der ersten Lesung des Antrags im Bundestag im Oktober 2007 wurde der Entwurf an verschiedene Ausschüsse zur Beratung weitergeleitet. Während der ursprünglich federführende Rechtsausschuss sich eher kritisch gegenüber der Grundgesetzänderung äußerte, hat nun der Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung das Ruder übernommen und organisiert für den 15. Oktober 2008, um 17 Uhr, eine öffentliche Anhörung.
Als Sachverständige sind eingeladen: Prof. Dr. Wolfgang Kahl, Dr. Sebastian Knell, Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen, Dr. Michael Thöne, Dr. Norbert Reuter, Prof. Dr. Christian Calliess und Dr. Dr. Jörg Tremmel. Änderungen sind noch möglich.
Es geht insbesondere um die Frage, ob Generationengerechtigkeit mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf tatsächlich effektiv verankert werden kann. Es ist außerdem zu klären, welche ökonomischen, ökologischen und sozialen Folgen eine solche Gesetzesänderung mit sich bringt und ob es Alternativen gibt, um dem strukturellen Problem der Kurzfristigkeit in der Demokratie zu begegnen. Dabei sollen in komparativer Perspektive auch Beispiele aus anderen Ländern herangezogen werden.

CALL FOR PAPERS
The Foundation for the Rights of Future Generations invites papers for the anthology:

A Young Generation Under Pressure?
The Financial Situation and the "Rush Hour" of the Cohorts 1970-1985 in a Generational Comparison

For the upcoming book project we are still looking for articles (length: ca. 40000 characters) in English. The anthology is aimed at politicians, scholars, experts, and any interested members of the general public. We are happy to inform you that we have received a publishing contract from Springer (www.springer.com), one of the biggest science publishers in Europe. They will publish the book with about 200-300 pages. Springer Publishing will be in charge of copy-editing and formatting the manuscript. A spell-check will be done by a native speaker. Moreover, Springer Publishing will invest substantially in marketing measures for this book.

The book project is divided in two parts, the first one dealing with the time restrictions of the young generation, the second part with their financial situation – both from a life course perspective.

Regarding the first part: even though life expectancy continues to rise, many people feel that they do not have the time to combine work, children and leisure. The book focuses on the easing of the so-called "rush hour" of life between 28 and 38 years of age. In this period, people finish their studies; they take decisive career steps and have to decide whether or not to start a family. It is this crucial period of time we have to examine to detect the underlying causes for the difference between the desired and the (lower) actual number of children in various industrialized countries. Key questions for the first part of the book are:

- To what extent should individuals change their life planning right from the start, knowing that their life expectancy is higher than the one of previous gene rations?
- How can the welfare state and/or the company sector support the 'life-domains balance' (formerly called work-life balance) and a rational life-course management that leaves enough time for every domain of life?
- How can motherhood at higher repro ductive ages support easing the rush-hour of life?

Regarding the second part: as shown by life course profiles of benefits and contributions, the elderly have become the main clients of welfare state redistribution, mostly through pensions and health care. In terms of legitimacy and distributional justice redistribution among age groups is unproblematic as long as we can expect everyone to live through the different stages of life. But recent research shows that today's young generation is relatively worse off in an indirect comparison with other generations. French sociologist Louis Chauvel has calculated that the difference in salary between generations has significantly risen during the last thirty years. In 1975, people in their thirties earned about 15 percent less than people in their fifties; today, they earn about 40 percent less.
Also in Germany the relative level of income of young adults has diminished constantly in the last decades compared to other cohorts. For continental Europe, several studies show an increasing percentage of graduates absolving at least one internship after

Sachspenden für das International Volunteers Office gesucht

Das internationale Freiwilligenbüro (IVO) in Oberursel ist das Hauptquartier der freiwilligen Mitarbeiter der SRzG. Mehr als 100 Praktikanten aus aller Welt haben dort schon gelebt und gearbeitet. Um auch die materielle Situation der Freiwilligen zu verbessern, bittet die SRzG alle Empfänger dieses Newsletters um Sachspenden. Benötigt werden eine funktionstüchtige Waschmaschine, ein Staubsauger, ein Gefrierschrank, ein Ventilator und ein Bügeleisen. Gerne zahlen wir die Versandkosten und stellen eine Sachspendenbestätigung aus. Bitte setzen Sie sich bei Interesse mit uns in Verbindung kontakt@srzg.de

their academic degree; half of them are uncompensated. Because of the difficult situation on the labour market the young cohorts are forced to enter precarious, temporary jobs or internships to avoid unemployment. These jobs are characterized by working overtime and on weekends, minor holiday entitlement, low or no wages nor social security. Key questions for the second part of the book are:

- What empirical evidence is there for pre carious employment for the young gene ration? In an historical comparison with cohorts that were young 30 years ago, is the situation of today's youth worse? Are young cohorts with a delayed entry in the labour market supposed to make up for this in later stages of life, or can we assu me 'scarring effects' in their life courses?
- How can the problem of precarious jobs be faced since it is already affecting high qualified graduates, too? Which policies should be implemented to improve this situation? On which level should they be implemented?
- How do legal regulations like the seniori ty principle respect generational justice in the labour market?
- How can the dismissal protection be changed, offering for both the young and the old the same level of security and sta bility?
- Using common typologies of welfare states, which political system is best in coping with the challenge of inter- or intracohort inequalities?

Proposal of your article:
If you are interested in submitting an article please first send us a proposal (1000-2000 characters). Subsequently the editor will contact you and discuss the details of your possible article. The anthology is peer-reviewed. Articles by Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld (University Bamberg, Germany), Prof. Dr. Louis Chauvel (Sciences Po Paris, France), Prof. Dr. Martin Kohli (European University Institut, Italy), Prof. Dr. Ute Klammer (University Duisburg-Essen, Germany) and Dr. Tomas Sobotka (Institute for Demography, Vienna, Austria) have already been handed in and accepted. Your article proposal can also be a reply to one of these articles. We will send you the above-mentioned articles upon request.

Key Dates
Deadline for proposals:
15 October 2008
Notification of acceptance
30 October 2008
Full Papers (40000 characters) due:
15 December 2008

Contact and further information: Dr. Dr. Jörg Tremmel (Editor), Foundation for the Rights of Future Generations, P.O. Box 5115, D-61422 Oberursel, Telephone: +49-(0)6171-982367, Fax:+49-(0)6171-952566, E-mail: kontakt(at)srzg.de

Demografie-Preis für Nachwuchswissenschaftler 2008/2009

Das Institut für demografische Zukunftsfähigkeit (idz) vergibt zum zweiten Mal einen Demografie-Preis für Nachwuchswissenschaftler in Höhe von insgesamt 10.000 €. Das Preisgeld wird zugewendet von der Stiftung Apfelbaum – Lernprojekt für Ko-Evolution und Integration.

Schirmherrschaft

Wolfgang Tiefensee
Bundesminister für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung

idz
Institut für demografische Zukunftsfähigkeit

Thema des Demografie-Preises
Der Demografie-Preis für Nachwuchswissenschaftler 2008/2009 wird zum folgenden Thema ausgeschrieben:

Wie können Chancen für junge Menschen in schrumpfenden Regionen aktiviert werden?

Die in den Einsendungen präsentierten Konzepte sollten praxisrelevant, innovativ, zivilgesellschaftlich orientiert und vervielfältigbar sein.

Teilnehmerkreis
Die Ausschreibung des Preises richtet sich in erster Linie an junge Wissenschaftler (Studierende, Doktoranden und Nachwuchswissenschaftler bis 35 Jahre).
Die Einsendung von Teamarbeiten ist möglich und erwünscht.

Einsendeschluss
Der Einsendeschluss Ihrer Arbeiten ist der 01.09.2009.
Um am Wettbewerb teilnehmen zu können, fordern Sie bitte per E-Mail unter **info@demografie.net** die kompletten Ausschreibungsunterlagen an.

Jury
Die Jury besteht aus:

- PD'in Dr. Christine Hannemann (Humboldt-Universität zu Berlin)
- Prof. Dr. Rolf Kreibich (IZT Berlin)
- Dr. Hans-Ulrich Oel (Kommunikation & Personalberatung)
- Gertrude Penn-Bressel (Umweltbundesamt)
- Prof. Dr. Udo Simonis (WZB)

Neues Mitglied im wissenschaftlichen Beirat der Srzg : Prof. Dr. Louis Chauvel

Prof. Dr. Louis Chauvel, 1967 geboren, ist das jüngste Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat der SRzG. Er studierte an der Ecole Nationale de la Statistique et de l'Administration Economique und erlangte 1990 den Master. 1997 promovierte er mit Auszeichnung zum Doktor der Sozialwissenschaften an der Universität Lille. 2003 habilitierte er am Institut d'Etudes Politiques de Paris, wo er nunmehr Professor ist. Seine Spezialgebiete sind die Analyse von Sozialstrukturen und die Veränderungen zwischen Generationen. Seit 2003 ist Prof. Dr. Chauvel Mitglied des Institut Universitaire de France (IUF) und seit 1994 Fellow am Observatoire Sociologique du Changement. Er ist Mitglied im International Social Survey Program (ISSP). Außerdem ist er verantwortlich für das Forschungsnetzwerk classes, inégalités, fragmentations der Association francaise de Sociologie (AFS). Seit 2005 ist Prof. Dr. Chauvel Generalsekretär der European Sociological Association sowie Mitglied des Exekutivkomitees der International Sociological association (ISA).

Personalien

Katharina Wirtz, 24 Jahre

Für sechs Wochen bin ich Praktikantin bei der Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen und kümmere mich dabei unter anderem um das Journal für Generationengerechtigkeit. Seit 2003 studiere ich an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster Politikwissenschaft, Öffentliches Recht und deutsche Philologie. Nebenbei arbeite ich als Journalistin für die Westfälischen Nachrichten und betreue dort eine Seite für Jugendliche – also für eine der nachrückenden Generationen. Mich interes-

sieren Lösungsansätze, die allen demografischen Problemen zum Trotz versuchen, Chancen aus einem neuen Miteinander der Generationen zu entwickeln. Besonders wichtig ist es mir, ein Bewusstsein für Generationengerechtigkeit in Politik und Gesellschaft zu etablieren.

Birgit Hohmann

Ich studiere Soziologie und Sozialpsychologie an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt am Main. Nach Jahren der Erwerbstätigkeit in der Finanzwirtschaft war es mein Ziel, erwerbsbiografische als auch familienbiografische Erfahrungen – ich habe drei Kinder – mit sozialwissenschaftlichen Ansätzen zu verbinden. Daraus leiteten sich folgende Studienschwerpunkte ab: Herausforderungen des Sozialstaates, Generationengerechtigkeit und Familienpolitik. Meine Diplomarbeit analysiert die Multidimensionalität der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Berücksichtigung gesellschaftlicher, staatlicher und betrieblicher als auch paarspezifischer Perspektiven. An dem Praktikum in der SRzG schätze ich das Engagement um Themen wie ‚Easing the Rush Hour of Life' als auch Gerechtigkeit zwischen Jung und Alt.

Isabel Wolff, 26 Jahre

Ich studiere im 10. Semester an der Hochschule für Politik in München. Für das Thema Nachhaltigkeit interessiere ich mich schon seit meiner Zeit als Praktikantin im Rahmen eines Freiwilligen Ökologischen Jahres. Während meines Studiums beschäftigte ich mich u. a. mit der Auswirkung des demografischen Wandels auf Wirtschaft und Gesellschaft und analysierte innerhalb meiner Diplomarbeit die Umsetzung von nachhaltiger Politik innerhalb des politischen Systems. Mein Anliegen ist es, inter- und intragenerationale Gerechtigkeit durch konkrete politische Maßnahmen zu verwirklichen.

Laura Bernschein, 20 Jahre

Ich bin 20 Jahre alt und möchte in den sechs Wochen meines Praktikums einen Einblick in die Stiftungsarbeit im Allgemeinen sowie in die politische Thematik der Generationengerechtigkeit im Speziellen erlangen. Nach meinem Abitur im letzten Jahr verbrachte ich acht Monate in Australien und reiste danach zwei Monate im europäischen Ausland, um nun mit meiner Tätigkeit bei der Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen Erfahrungen zu sammeln, die auch in Hinblick auf ein im Wintersemester beginnendes Studium sehr hilfreich sein werden.

Nadja Eichin, 25 Jahre

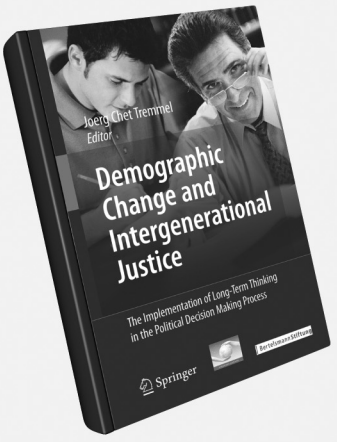
Vor kurzem habe ich meinen Master of Arts HSG in Internationalen Beziehungen und Governance an der Universität St. Gallen (Schweiz) gemacht. Um mich im Hinblick auf meinen zukünftigen beruflichen Werdegang zu orientieren, absolviere ich nun ein Praktikum bei der Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen. Dabei erhoffe ich mir, Einblicke in den Arbeitsalltag einer gemeinnützigen Organisation zu erhalten, da ich mich sehr für diese Branche interessiere.

Maren Rohe, 21 Jahre

Seit zwei Jahren studiere ich an der Universität Maastricht (Niederlande) European Studies. In meinem Studium beschäftige ich mich unter anderem mit EU-Programmen für zukunfts-

Springer
the language of science

springer.com



Demographic Change and Intergenerational Justice

The Implementation of Long-Term Thinking in the Political Decision Making Process

J. C. Tremmel, Oberursel, Germany (Ed.)

Intergenerational justice has been achieved if the opportunities of the members of the next generation to fulfill their needs are better than those of the members of the preceding generation. For this, each generation ought to leave for the next generation an amount of resources is at least equal to its own amount.
The book deals with the complex relationship between intergenerational justice and demographic change and is characterized by its interdisciplinary approach. The authors come from a multitude of professional backgrounds and from several countries. This illustrates the implications of the demographic shift from many different perspectives. The book deals not only with the aspects of economic policy but also with environmental, societal and philosophical issues. The comprehensive volume is composed of five sections that pinpoint demographic trends, examine the impact of demographic changes on key indicators, investigate the relationship between key indicators and intergenerational justice, scrutinize population policies, and finally propose ways to implement long-term thinking on these issues.

2008. XXVIII, 218 p. 37 illus. Hardcover
ISBN 978-3-540-77083-1 ► **€ 79,95 | £61.50**

Easy Ways to Order for the Americas ► Write: Springer Order Department, PO Box 2485, Secaucus, NJ 07096-2485, USA ► **Call: (toll free)** 1-800-SPRINGER ► **Fax:** 1-201-348-4505 ► **Email:** orders-ny@springer.com or **for outside the Americas ► Write:** Springer Distribution Center GmbH, Haberstrasse 7, 69126 Heidelberg, Germany ► **Call:** +49 (0) 6221-345-4301 ► **Fax :** +49 (0) 6221-345-4229 ► **Email:** SDC-bookorder@springer.com
► Prices are subject to change without notice. All prices are net prices.

013701x

fähige Sozial-, Bildungs- und Migrationspolitik. Bei Internetrecherche zu diesem Themenbereich stieß ich auf die SRzG, bei der ich nun ein zweimonatiges Praktikum mache. Ich engagiere mich außerdem bei Amnesty International für Menschenrechte, zu denen für mich auch die Rechte zukünftiger Generationen gehören. In der SRzG hoffe ich dazu beizutragen, dass die politische Diskussion verstärkt Themen einbezieht, die jenseits des nächsten Wahlkampfes wichtig sind.

Katharina Pöllmann, 22 Jahre

Seit Herbst 2005 studiere ich Politikwissenschaft und Französisch an der Leopold-Franzens Universität in Innsbruck.
Mein Studium schreibt ein Pflichtpraktikum im fachspezifischen Bereich vor, aber auch abseits davon ist es mir ein Anliegen, Erfahrungen in möglichen zukünftigen Berufsfeldern zu sammeln. Dabei interessiert mich vor allem die politikwissenschaftliche Forschung. Daher absolviere ich nun ein Praktikum bei der SRzG. Hier bekomme ich nicht nur einen Einblick in die Forschung rund um die Themen Generationengerechtigkeit, Nachhaltigkeit und Demografie, sondern auch in ein breites Spektrum der Arbeit einer Stiftung.

Jasmin Hundorf, 20 Jahre

Ich studiere im 5. Semester Politik und Jura an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.
Schon seit vielen Jahren interessiere ich mich für ökologische Fragestellungen und beschäftige mich in meinem Studium insbesondere mit Umweltökonomie. Nach einigen Praktika im journalistischen Bereich wollte ich zur beruflichen Orientierung auch einen Einblick in die wissenschaftliche Stiftungsarbeit erhalten. Bei der Recherche für eine Seminararbeit zum Thema „Sustainable Development als umweltpolitischer Königsweg?“ bin ich auf die SRzG aufmerksam geworden und hoffe bei meinem Praktikum der Antwort auf die Frage näher zu kommen, ob der eherne Konflikt von Ökologie und Ökonomie mithilfe des Nachhaltigkeitskonzepts überwunden werden kann.

Aïsha Kastl, 24 Jahre

Ich studiere im 2. Semester Politik und Soziologie im Rahmen des BA-Studiengangs Politik und Gesellschaft an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Ich habe diesen Studiengang gewählt, weil ich mir dadurch fundiertes Wissen und Verständnis in Politik- und Gesellschaftsfragen erhoffe, als Basis für das Masterprogramm mit Schwerpunkt auf den Bereich Entwicklungszusammenarbeit. Ich habe mich für das Praktikum bei der SRzG beworben, weil ich mir dadurch einen Einblick in die Ausgestaltung, die Vereinbarungen und Umsetzungen der Themen Nachhaltigkeit und Generationsgerechtigkeit durch die deutsche Politik erhoffe. Aber auch, um zu erfahren, wie die Arbeit der Stiftung einen Beitrag zur Präsenz dieser Themen in Politik und Öffentlichkeit beiträgt.

Felix Kroh, 23 Jahre

Bevor ich nach Studienaufenthalten in Basel und in Rom Ende Oktober wieder an die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau zurückkehre, möchte ich die Zeit nutzen, um mir bei der SRzG einen Einblick in den Arbeitsalltag einer Stiftung zu verschaffen. Als Student der Wissenschaftlichen Politik, der Soziologie sowie der Wirtschaftspolitik freue ich mich, dabei zudem mehr über den aktuellen Forschungsstand in den Gebieten der Generationengerechtigkeit und Nachhaltigkeit zu erfahren.

Nachhaltigkeit
A–Z

K wie Kinderwahlrecht

In Deutschland gibt es immer mehr ältere Menschen. Dabei könnten die Interessen der Jüngeren schnell ins Hintertreffen geraten. Doch ist die Einführung eines »Wahlrechts ohne Altersgrenze« der richtige Weg, die Rechte von Kindern und Jugendlichen politisch zu stärken? Dieses Buch liefert eine vielschichtige, interdisziplinäre und kritische Analyse zu unterschiedlichen Modellen des Kinderwahlrechts.

Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.)
Wahlrecht ohne Altersgrenze?
Verfassungsrechtliche, demokratietheoretische und entwicklungspsychologische Aspekte
oekom verlag, München 2008, 399 Seiten, 39,90 EUR, ISBN 978-3-86581-098-4

Erhältlich bei
www.oekom.de
oekom@de.rhenus.com
Fax +49/(0)81 91/970 00-405

Die guten Seiten der Zukunft

oekom verlag

Impressum

Herausgeber: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (SRzG), Adresse siehe Redaktionsanschrift

Chefredaktion: Dr. Dr. Jörg Tremmel

Redaktion: Laura Bernschein, Nadja Eichin, Birgit Hohmann, Jasmin Hundorf, Aïsha Kastl, Felix Kroh, Katharina Pöllmann, Maren Rohe, Katharina Wirtz, Isabel Wolff

Layout: Frank Schmilowski

Konzept: Dr. Dr. Jörg Tremmel

Druck: LokayDruck, Königsberger Str. 3, 64354 Reinheim (www.lokay.de)

Verlag: Eigenverlag, Oberursel, Adresse siehe Redaktionsanschrift

Redaktionsanschrift: SRzG,
Postfach 5115, 61422 Oberursel,
Tel.: 06171-982367, Fax: 06171-952566,
Email: kontakt@srzg.de, www.srzg.de

ISSN 1617-1799

Das *Journal für Generationengerechtigkeit (JfGG)* erscheint vierteljährlich. Das Journal möchte das Bewusstsein unserer Verantwortung für kommende Generationen fördern und gleichzeitig themenbezogen über aktuelle Entwicklungen rund um Generationengerechtigkeit und Nachhaltigkeit informieren. Das Journal erscheint in deutsch, englisch oder als zweisprachige Ausgabe (davon bisher zwei Mal deutsch-französisch, je einmal deutsch-polnisch und deutsch-spanisch). Alle in die Hauptartikel eingestreuten Zitate stammen von der Redaktion, nicht von den Autoren der Artikel.

Das Jahresabo kostet 25 Euro und ist im Voraus für ein Jahr zu bezahlen. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Jahresende. Wir wären Ihnen dankbar für eine Einzugsermächtigung (siehe letzte Seite). Dies erspart Ihnen den Gang zur Bank und uns teure Mahnbriefe.

Die veröffentlichten Beiträge geben nicht unbedingt die Ansicht der Mitglieder der Organe der SRzG wieder. Bei korrekter Zitierweise und Übersendung eines Belegexemplars ist der Abdruck von Artikeln erlaubt. Alle anderen Rechte vorbehalten. Keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität.

Das Papier, auf dem die Zeitschrift gedruckt wird, ist zertifiziert mit dem Blauen Umweltengel.

Das älteste Umweltzeichen der Welt: Der Blaue Engel ist die erste und älteste Umwelt-Kennzeichnung der Welt für Produkte und Dienstleistungen.
Sie wurde 1977 ins Leben gerufen. Und zwar als Instrument der Umweltpolitik, mit dem die positiven Eigenschaften von Angeboten gekennzeichnet werden sollen. Damit stärkt es die ökologischen Aspekte im Wettbewerb und trägt entscheidend dazu bei, den Strukturwandel der Wirtschaft in Richtung nachhaltige Entwicklung zu beschleunigen. Und das mit wachsendem Erfolg: Heute tragen rund 3.700 Produkte und Dienstleistungen in 80 Produktkategorien den Blauen Engel.

Beständige Kriterien:
Der Blaue Engel zeichnet Angebote aus, die in ihrer ganzheitlichen Betrachtung besonders umweltfreundlich sind und zugleich hohe Ansprüche an den Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie an die Gebrauchstauglichkeit erfüllen.
Bezogen auf Papier bedeutet das konkret:

- Die Produkte müssen aus 100 % Altpapier bestehen
- Verzicht auf umweltbelastende Produktionschemikalien und Bleichmittel
- Verzicht auf Oberflächenbehandlung und Umwelt belastende Färbemittel
- Sparsamer Einsatz von Rohstoffen
- Geringer Energieverbrauch
- Umweltgerechte Entsorgung

Mitglied werden!
Fax-Nr. 0049 (0)6171 952566

Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen
Postfach 5115
61422 Oberursel

SRzG, Postfach 5115, 61422 Oberursel, PVSt., DPAG, Entgelt bezahlt, D 54906

Antrag auf Förder-Mitgliedschaft

Hiermit beantrage ich die Mitgliedschaft im Förderverein der "Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen".

Nachname_____ Vorname_____

Adresse_____ PLZ/Stadt_____

Telefon_____ Fax_____

E-Mail_____ Geburtsdatum_____

Mitgliedschaft in anderen Organisationen, Parteien, NGOs etc._____

Beruf (Angabe freiwillig)_____

Ich bin besonders an folgenden Themen interessiert (zutreffendes ankreuzen):

- ☐ Philosophische Grundlagen der Generationengerechtigkeit
- ☐ Ökologie
- ☐ Finanzpolitik & Staatsfinanzen
- ☐ Familien- und Jugendpolitik sowie Kinderrechte
- ☐ Bildung
- ☐ Instiutionelle Verankerung von Generationengerechtigkeit
- ☐ Rentenpolitik
- ☐ Arbeitsmarktpolitik
- ☐ Generationengerechtigkeit in Unternehmen
- ☐ Demografie

Warum wollen Sie Mitglied des SRzG-FV werden?_____

Wie haben Sie von der SRzG erfahren?_____

Jedes Mitglied soll seinen Jahresbeitrag nach Leistungsfähigkeit selbst festsetzen, wobei allerdings für Unterdreißigjährige ein Mindestbeitrag von 25 Euro, und für Ältere von 50 Euro gilt. Bitte Einzugsermächtigung ausfüllen oder überweisen auf das Konto "SRzG, Kto.-Nr. 803955580, GLS Bank eG (BLZ 430 609 67)".

Ort und Datum_____ Unterschrift_____

Einzugsermächtigung

Hiermit ermächtige ich die Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (SRzG), meinen Förderbeitrag (Spende) in Höhe von _____ Euro jährlich bei Fälligkeit (zum Jahreswechsel) zu Lasten meines/unseres (bei Gemeinschaftskonten) Kontos mittels Lastschrift bis auf Widerruf einzuziehen. Wenn mein/unser Konto nicht die erforderliche Deckung aufweist, besteht seitens der kontoführenden Bank keine Verpflichtung zur Einlösung.

Nachname_____ Vorname_____

Adresse_____ PLZ/Stadt_____

Konto-Nr._____ bei der (Name der Bank)_____

Bankleitzahl_____

Ort und Datum_____ Unterschrift_____

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Weitere Informationen unter Tel.: +49 (0)6171 982367, www.srzg.de, E-Mail: kontakt@srzg.de