

Gerhard Bosch, Sebastian Schief

Die Beschäftigung Älterer in Europa zwischen Vorruhestand und „Work-Line“

Abstract

Die Europäische Union hat sich hinsichtlich der Beschäftigung Älterer ehrgeizige Ziele gesetzt. Im März 2001 legte der Europäische Rat in Stockholm fest, dass bis 2010 mindestens die Hälfte der EU-Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren in Beschäftigung sein soll. Der vorliegende Artikel untersucht mit Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 2004 die Partizipation am Arbeitsmarkt älterer Beschäftigter. Gegenwärtig erreichen nur 5 der 15 alten EU Länder bereits eine Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen über 50%. Es wird gezeigt, dass Länder, die der Politik der „Work Line“, also der Aktivierung von Personen im Erwerbsalter, folgen (z.B. Dänemark, Schweden), deutlich höhere Beschäftigungsquoten aufweisen als jene, die eine Vorruhestandspolitik (z.B. Deutschland, Frankreich) betrieben haben. Der Vergleich zwischen Work-Line-Ländern und Vorruhestandsländern verweist auf sechs Problembündel, deren Bewältigung zentral für die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer ist (Gleichstellungsproblem, Humanisierungsproblem, Qualifikationsproblem, Flexibilitätsproblem, Motivationsproblem, Wachstumsproblem). Eine rein altersspezifische Politik wird diese Konflikte nicht auflösen können.

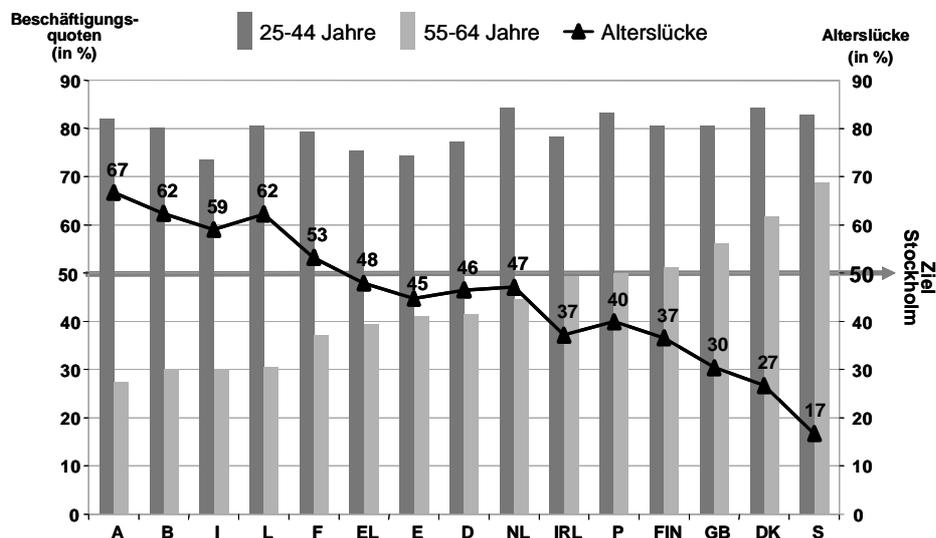
1 Einleitung

Hinsichtlich der Beschäftigung Älterer hat sich die Europäische Union ehrgeizige Ziele gesetzt. Im März 2001 legte der Europäische Rat in Stockholm fest, dass bis 2010 mindestens die Hälfte der EU-Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren in Beschäftigung sein soll. Dieses Ziel ist Bestandteil der europäischen Beschäftigungsstrategie. Seine Realisierung wird wie die anderen Ziele der europäischen Beschäftigungsstrategie anhand von Indikatoren überprüft. Jedes Mitgliedsland ist verpflichtet, jährlich einen Aktionsplan zu erstellen, der beschreibt, wie die Ziele in die Praxis umgesetzt werden. Die Kommission spricht auf der Basis dieser Aktionspläne Empfehlungen zur Beschäftigungspolitik aus. Anders als bei Einhaltung der Maastricht-Kriterien sind allerdings keine Sanktionen vorgesehen. Durch die Veröffentlichung der Empfehlungen wird allerdings moralischer Druck ausgeübt. Über diese Methode der offenen Koordination, also über das Führen nach Zielen (*management by objectives*), die multilaterale Länderüberwachung und den Gruppendruck (*peer pressure*) soll eine Konvergenz der Beschäftigungspolitik der Länder erreicht werden (EU 2004b, 11).

Die europäischen Länder sind noch weit von der Umsetzung des Stockholmer Ziels entfernt. Gegenwärtig erreichen nur 5 der 15 alten EU-Länder bereits eine Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen über 50% während die anderen Länder zumeist erheblich unter der Vorgabe liegen (Abb. 1). Seit dem Stockholmer Gipfel hat nur Finnland den Sprung über die

50-Prozent-Marke geschafft. Von den neuen Mitgliedern der Europäischen Union erfüllen nur Estland und Zypern die Anforderung der 50-Prozent-Marke. Während die Beschäftigungsquoten der 25 bis 44-Jährigen in den verschiedenen EU-Ländern nur wenig voneinander abweichen – hier liegen alle alten EU-Mitglieder deutlich über der 70 Prozent-Marke – sind die Unterschiede nach dem 55. Lebensjahr beträchtlich höher. Die markanten Länderunterschiede lassen sich durch die „Alterslücke“, also dem prozentualen Unterschied zwischen der Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen und jener der 25 bis 44-Jährigen, verdeutlichen. Während in Österreich, dem Land mit der größten Alterslücke, die Beschäftigungsquote der Älteren um 67% niedriger ist als jene der Jüngeren, beträgt der Abstand in Schweden gerade einmal 17%.

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



Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen

Um die Dimensionen des angestrebten Wandels zu begreifen, ist es hilfreich, die Anzahl der zusätzlichen Arbeitsplätze anzugeben, die durch das Stockholmer Ziel nötig werden. In der EU 15 waren im Jahr 2002 zusätzlich 7 Millionen Arbeitsplätze notwendig, 4,4 Millionen um die Beschäftigungsquote Älterer von jetzt rund 40% auf 50% zu erhöhen und 2,6 Millionen Arbeitsplätze, weil die nachrückende Kohorte erheblich stärker besetzt ist (EU 2004a: 161). Allein in Deutschland und Frankreich müssten nach unseren Berechnungen ca. 800.000 (Deutschland) bzw. 1,6 Millionen (Frankreich)¹ Ältere mehr als 2004 beschäftigt werden. Damit kein Missverständnis entsteht: Es handelt sich nicht notwendigerweise um einen

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

Nettozuwachs an Arbeitsplätzen insgesamt. Das Stockholmer Ziel könnte je nach Stärke der unterschiedlichen Alterskohorten sogar bei abnehmender Zahl der Arbeitsplätze und zunehmender Beschäftigung Älterer erreicht werden.

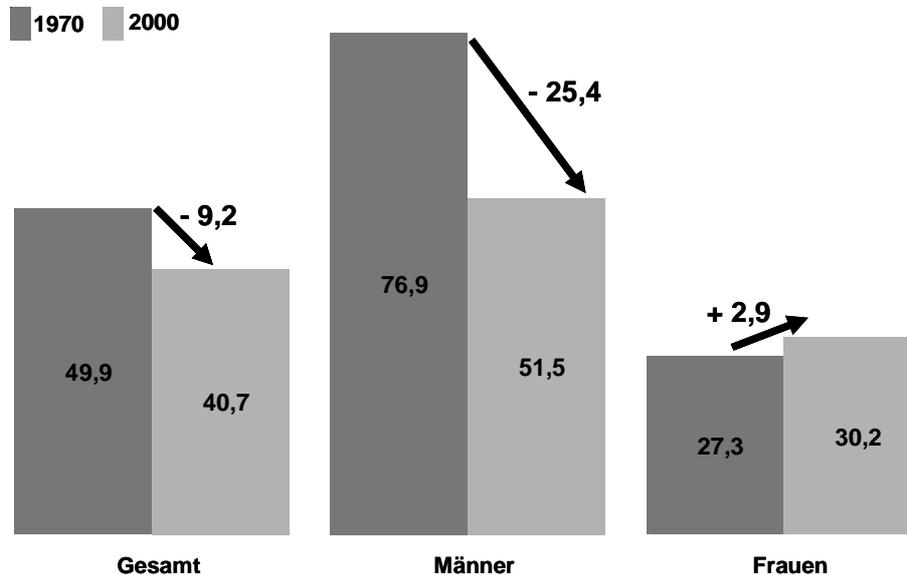
Welcher Nettozuwachs an Arbeitsplätzen insgesamt notwendig ist, ergibt sich für Deutschland aus dem im Jahre 2000 vom Europäischen Rat in Lissabon formulierten Ziel, die Beschäftigungsquote in allen EU-Ländern auf 70% anzuheben: Die Realisierung dieses Zieles in Deutschland und Frankreich erforderte einen Nettozuwachs von rund 3 (Deutschland) und 2,7 (Frankreich) Millionen Arbeitsplätzen. Angesichts dieser Dimensionen kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass der Politik nicht klar ist, auf welche Ziele sie sich hier eingelassen hat.

Die europäischen Länder mit einer niedrigen Beschäftigungsquote Älterer haben in den letzten 40 Jahren versucht, Beschäftigungsprobleme durch eine Politik der vorzeitigen Pensionierung zu verringern. In einigen Ländern (vor allem den südeuropäischen) lagen traditionell die Altersgrenzen für alle Beschäftigte oder ausgewählte Beschäftigtengruppen deutlich unter dem 65. Lebensjahr. In der öffentlichen Diskussion dominieren Vorstellungen, dass man nur die heutige Vorruhestandspraxis beenden und das Renteneintrittsalter erhöhen müsse, damit alle EU-Mitglieder das Stockholmer Ziel erreichen können. Ein kurzer Blick zurück zeigt aber, dass selbst 1970 – also vor der Zeit der großen Vorruhestandsprogramme – 8 von 15 EU-Ländern unter der 50 Prozent-Quote geblieben sind. Zwar hatten die Männer damals mit 76,9% im Durchschnitt der EU 15 eine erhebliche höhere Erwerbsquote² als heute (Abb. 2). Aufgrund der traditionellen Familienmodelle waren aber nur etwas mehr als ein Viertel der über 55-jährigen Frauen beschäftigt, was den Gesamtdurchschnitt in der EU 15 auf unter 50% drückte. Seitdem ist die Erwerbsquote der älteren Männer in allen EU-Ländern gesunken und die der älteren Frauen in allen EU-Ländern außer Frankreich, Luxemburg und Österreich gestiegen. In einigen Ländern ist die Beschäftigungsquote Älterer inzwischen so niedrig, dass man zu Recht fragen kann, ob dort die Jahre zwischen 55 und 64 noch zum Haupterwerbssalter zählen. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist aber das Ziel, die Jahre zwischen 55 bis 64 wieder als Haupterwerbssalter zu reetablieren, unbestritten.

Ein Zurück zu den 60 Jahren mit höheren Beschäftigungsquoten der Männer und geringeren der Frauen erscheint kaum denkbar, dazu haben sich Erwerbsverläufe von Männern und Frauen zu sehr verändert. Hinzu kommen – wie wir sehen werden – neue Differenzierungen der Erwerbsverläufe nach dem Qualifikationsniveau. Um realistische Szenarien zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer zu entwerfen, ist es daher notwendig, sich die Veränderungen der Erwerbsverläufe von Personen zwischen 55 und 64 Jahren genauer anzuschauen. Dies haben wir auf der Basis einer Auswertung der Europäischen Arbeitskräftestichprobe von 2004 getan. Dabei wurden die großen Entwicklungstrends für alle Länder der EU 15 beschrieben. In den detaillierten Analysen der Beschäftigungsquoten nach Qualifikation, Geschlecht und Arbeitszeit, haben wir zwei Ländern mit einer ausgeprägten Vorruhestandspolitik, nämlich Deutschland und Frankreich, mit Dänemark und Schweden kontrastiert, zwei Länder, die für die eine Politik der „Work Line“, also der Aktivierung von Personen im Erwerbssalter stehen. Die Ergebnisse werden wir im Folgenden darstellen (Abschnitt 2 und 3) und anschließend daraus einige Vorschläge für eine Politik der Erhöhung

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

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



Quelle: EU 2004a: 167

der Beschäftigungsquote Älterer entwickeln (Abschnitt 4).

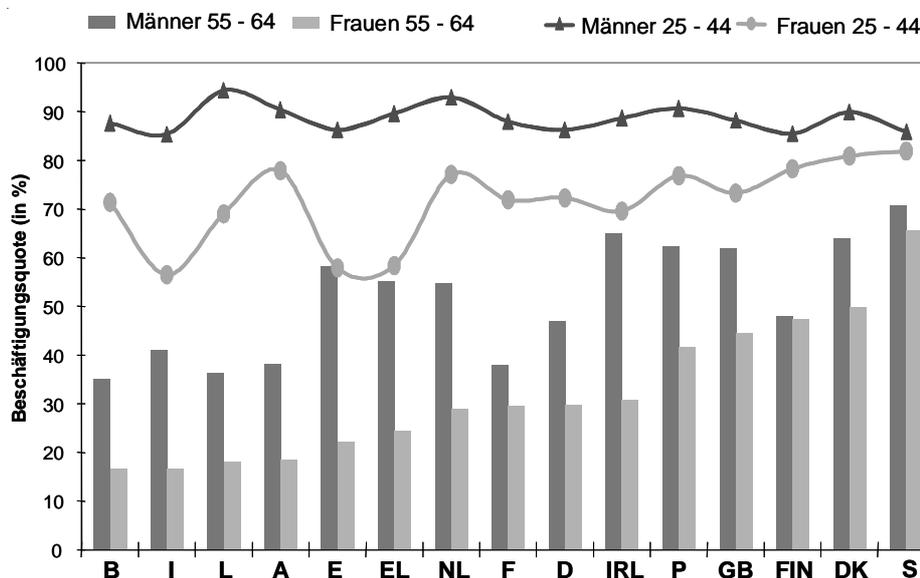
2 Beschäftigungsquoten älterer Beschäftigter nach Geschlecht und Qualifikation

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

Als Vergleichsfolie für die Beschäftigungsquoten der 55-64-Jährigen haben wir die Quoten im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 44 Jahren herangezogen (Abb. 3). Die Beschäftigungsquoten der Männer in diesem Haupterwerbsalter sind in der EU 15 relativ homogen und schwanken um die 90%. Zudem haben sich die Beschäftigungsmuster dieser Gruppe in den letzten 10 Jahren weiter angeglichen. Die Spannweite der Beschäftigungsquoten, also die Differenz zwischen höchster und niedrigster Beschäftigungsquote der untersuchten Länder, ging zwischen 1992 und 2004 von 16,6 auf 7,7 Prozentpunkte innerhalb der EU 15 zurück. Völlig anders verhält es sich in der Gruppe der 55-64-Jährigen. Hier weichen die Beschäftigungsquoten der Männer in der EU 15 ganz erheblich voneinander ab.

Die Analyse der Erwerbsbeteiligung von Frauen zeigt, dass schon in der Altersgruppe der 25-bis 44-Jährigen die Differenzen innerhalb der EU 15 erheblich sind, sich aber aufgrund der stark steigenden Erwerbstätigkeit der jüngeren Frauen in Ländern mit bislang niedriger Frauenerwerbstätigkeit ebenfalls ein Stück angenähert haben (Verringerung der Spannweite der Beschäftigungsquote zwischen 1992 und 2004 von 37 auf 20,4 Prozentpunkte). Bei den

Abb. 3 : Beschäftigungsquoten der 25-44-jährigen und der 55-64-jährigen Männer und Frauen in der Europäischen Union (15) 2004



Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen

55-64-jährigen Frauen sind die Unterschiede hingegen erheblich größer als bei den jüngeren Frauen und haben sich zudem in den letzten 12 Jahren nicht vermindert. Die Spannweite in den Beschäftigungsquoten der EU 15 liegt bei den 55-64-jährigen Männern bei 34,3 und bei den Frauen in der gleichen Altersgruppe bei 48,5 Prozentpunkten (Schieff 2004).

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

Bei den Frauen zwischen 55 und 64 Jahren ist die Auseinanderentwicklung in Europa nicht Folge des Rückgangs der Beschäftigungsquoten, sondern eines unterschiedlichen Tempos der Zunahme. In Ländern, in denen frühzeitig die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert wurden, steigt die Beschäftigungsquote der Frauen schon seit den sechziger Jahren an. In diesen Ländern, allen voran die skandinavischen, sind die Frauenkohorten, die noch das traditionelle Familienmodell lebten, inzwischen weitgehend im Rentenalter. Die neue Generation der erwerbstätigen Frauen ist bereits in die Altersgruppe der 55-64-Jährigen hinein gewachsen und hat in einigen Ländern (Schweden, Finnland) schon fast gleiche Beschäftigungsquoten wie die Männer erreicht. Hohe Beschäftigungsquoten der 55-64-jährigen Frauen sind demnach nur dann zu erwarten, wenn die Beschäftigungsquote dieser Kohorte aufgrund einer Gleichstellungspolitik auch schon in früheren Lebensjahren hoch war.

Es überrascht nicht, dass die Korrelation zwischen den Beschäftigungsquoten der älteren

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

Zu der markanten Geschlechterdifferenzierung in vielen, aber längst nicht mehr allen EU-Ländern, ist heute eine zweite zentrale Dimension sozialer Ungleichheit, nämlich die nach Qualifikation, getreten. Während sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in den letzten Jahrzehnten in der EU deutlich verringert hat, haben die Ungleichheiten nach Qualifikation erheblich zugenommen. Eine gute schulische und berufliche Bildung ist mittlerweile nicht nur zum »Eintrittsticket« und – was zur Erklärung der Beschäftigungsquoten Älterer fast noch wichtiger ist – auch zur Voraussetzung der Verlängerung der »Aufenthaltsberechtigung« auf dem Arbeitsmarkt geworden. In allen Ländern der EU 15 steigen die Beschäftigungsquoten sowohl der 25 bis 44-Jährigen als auch der 55-64-Jährigen für Männer und Frauen mit dem Qualifikationsniveau (Abb. 4).

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

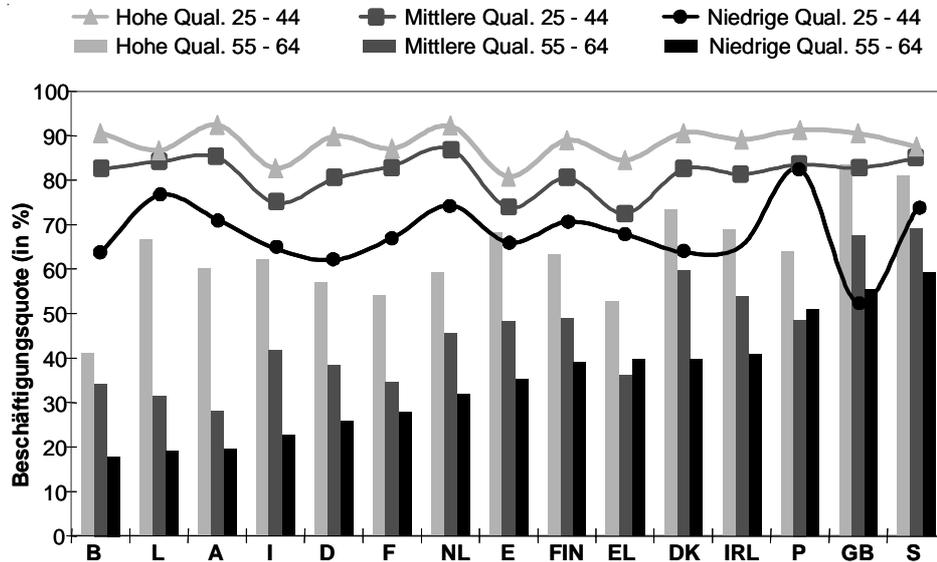
Die Gegenüberstellung der Beschäftigungsquoten der 55-64-Jährigen zweier Vorruhestandsländer (Frankreich, Deutschland) und zweier *Work-Line*-Länder (Dänemark, Schweden) nach Qualifikation und Geschlecht macht diese Unterschiede besonders deutlich (Abb. 5).

In Deutschland und Frankreich zeigen sich die Auswirkungen der Vorruhestandspolitik besonders stark. Bei den gering Qualifizierten, aber auch bei Frauen und Männern mit mittlerer Qualifikation liegt die Beschäftigungsquote der 55-64-Jährigen in beiden Ländern deutlich unter der 50-Prozent-Marke. Das Stockholmer Ziel einer 50 Prozent Beschäftigungsquote wird in Frankreich nur bei der relativ kleinen Gruppe der hoch qualifizierten Männer zwischen 55 und 64 Jahren erreicht, in Deutschland erreicht zudem die Gruppe der hoch qualifizierten Frauen diese Marke.

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

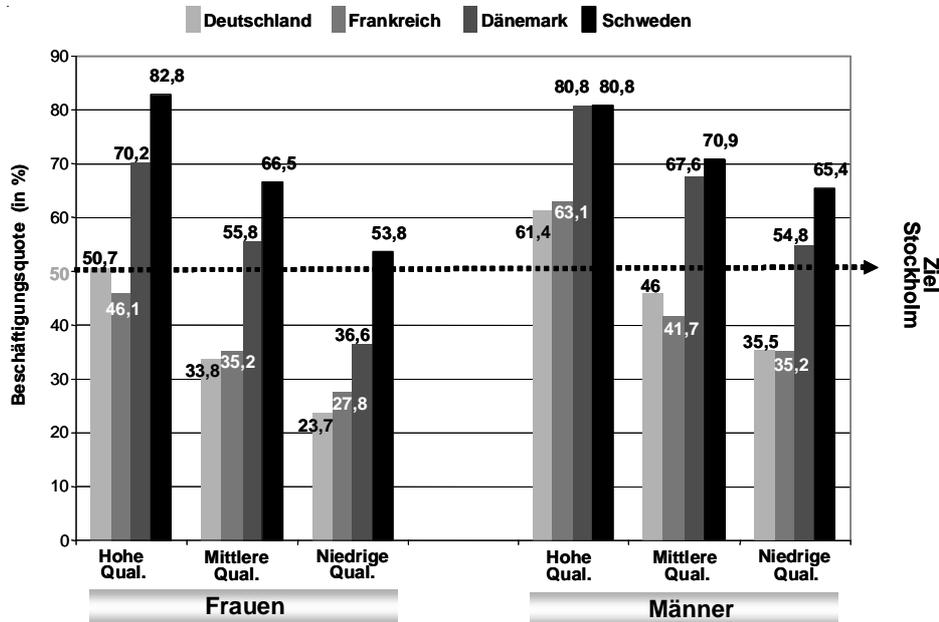
4 Nur in Griechenland finden sich noch rudimentäre Reste des traditionellen Musters, dass die weniger Qualifizierten längere Lebensarbeitszeiten haben und die privilegierten besser Qualifizierten sich frühzeitig aus dem Erwerbsleben zurückziehen.

Abb. 4 : Beschäftigungsquoten der 25-44-Jährigen und der 55-64-Jährigen nach Qualifikation in der Europäischen Union (15) 2004*



Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen *Daten Niederlande 2002

Abb. 5: Beschäftigungsquoten der 55-64-Jährigen nach Qualifikation und Geschlecht, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Schweden 2004



Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen

Ganz anders fällt das Ergebnis in den Work-Line-Ländern aus: Schweden erreicht diese Quote für Männer und Frauen in allen Qualifikationsgruppen und neben Portugal als einziges EU-Land auch bei den gering qualifizierten Frauen (52,3%). Dänemark kann nur in dieser Gruppe der gering qualifizierten Frauen das Stockholmer Ziel nicht erreichen. Deren Beschäftigungsquote ist zwar deutlich höher als in Frankreich oder Deutschland, aber immer noch weit unter der 50-Prozent-Marke (36,6%).

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

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

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

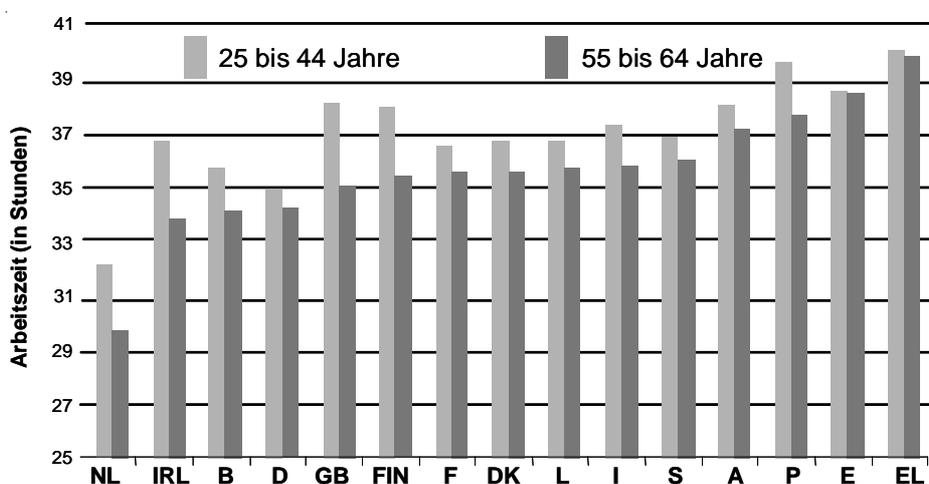
3 Arbeitszeit älterer Beschäftigter

Als ein Instrument zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer wurde der gleitende Übergang in den Ruhestand propagiert. Durch kürzere Arbeitszeiten am Ende des Erwerbslebens sollte einerseits ein längeres Verbleiben in Beschäftigung möglich und attraktiv werden und gleichzeitig der Pensionsschock beim abrupten Übergang verringert werden (Delsen/Hutsebaut/Reissert 1999, 185 f.; Delsen 1996). Aus diesen Gründen wurden in mehreren EU-Ländern besondere Instrumente zum gleitenden Übergang in den Ruhestand entwickelt, wie die Altersteilzeit in Deutschland oder die Teilrente in Schweden (Ebbinghaus 2003, 144 f.). Trotz dieser Programme ist der gleitende Übergang in die Rente die Ausnahme geblieben. Im Jahr 2004 arbeiteten die 55-64-jährigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Durch-

schnitt in der EU 15 nur rund 1,5 Wochenstunden⁵ weniger als die Beschäftigten zwischen 25 und 44 Jahren; der größte Unterschied existiert in den Niederlanden (2,3 Std.), der geringste in Spanien (0,1 Std.). Hier sind keine systematischen Unterschiede zwischen Vorruhestands- und Work-Line-Ländern zu beobachten. (Abb. 6).

Abb. 6: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeiten der 25-44-jährigen und der 55-64-jährigen Arbeitnehmer in der Europäischen Union (15), 2004

Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen



Etwas deutlicher als im Gesamtdurchschnitt geht die Arbeitszeit der Frauen zwischen 55 und 64 Jahren zurück. In der EU 15 liegt ihre Wochenarbeitszeit im Vergleich zu den 25 bis 44-jährigen Frauen 2,8 Stunden niedriger (29,9 zu 32,7 Wochenstunden). Den größten Abstand beobachten wir in Irland mit 5,4 Wochenstunden und den niedrigsten in Griechenland mit etwa 0,2 Stunden pro Woche. Da viele Frauen schon vor dem 55. Lebensjahr Teilzeit arbeiten, ist Arbeitszeitreduzierung für sie oft nicht wie für die meisten Männer mit einer Veränderung ihres Status als Vollzeitbeschäftigte verbunden, was Arbeitszeitvariationen erleichtert. Dieses Muster findet sich auch beim Vergleich der Teilzeitquoten wieder. Die Teilzeitquoten der 55-64-Jährigen sind in einigen Ländern (z.B. Niederlande, Großbritannien und auch Deutschland) beachtlich, und zwar vor allem in den Ländern, in denen die Teilzeitquoten auch in den jüngeren Altersgruppen schon hoch sind. In der Arbeitszeit lassen sich also am Ende des Erwerbslebens insbesondere dann Flexibilitätsschübe erkennen, wenn Abweichungen vom Vollzeitstatus schon vorher üblich waren.

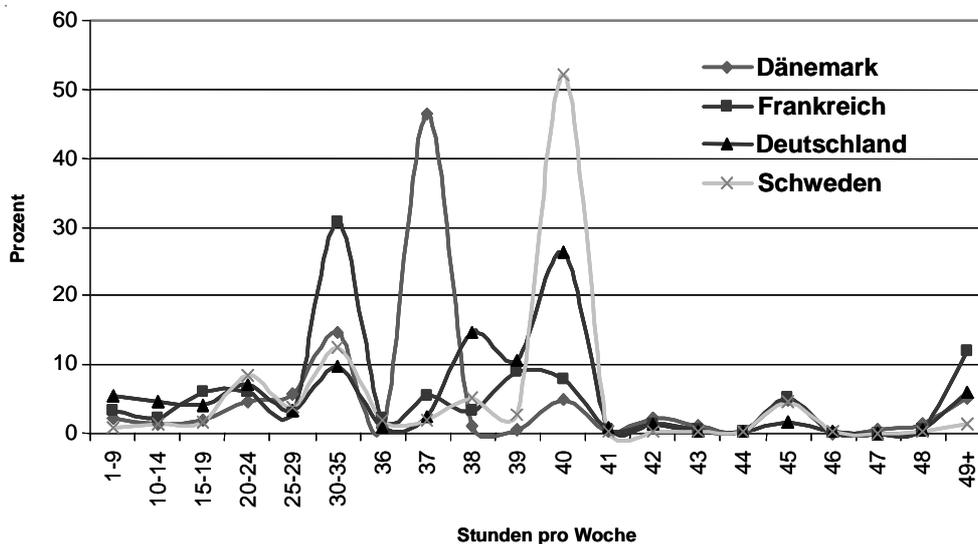
Im Vergleich der Verteilung der Arbeitszeiten von Älteren in Dänemark, Deutschland, Frankreich und Schweden spiegeln sich zunächst die üblichen länderspezifischen Arbeitszeitstrukturen für Vollzeitkräfte wider. So gruppieren sich die meisten Beschäftigten um die jeweils übliche gesetzliche oder tarifliche Arbeitszeit (Frankreich 35, Dänemark 37, Schwe-

⁵ Es handelt sich um die »gewöhnlich gearbeiteten Wochenstunden« aus der Europäischen Arbeitskräftestichprobe.

den 40, Deutschland 37 und 40 Wochenstunden). Viele französische Beschäftigte über 55 Jahre arbeiten aber deutlich mehr als 35 Stunden. Bei den Teilzeitanteilen sind die Unterschiede weniger ausgeprägt und spiegeln institutionelle Unterschiede wider. So gibt es aufgrund der verringerten Steuer- und Sozialabgaben für Minijobs mit geringer Stundenzahl in Deutschland mehr Ältere mit einer Arbeitszeit von weniger als 10 Stunden als in anderen Ländern. (Abb. 7). In keinem dieser vier Länder ist aber ein nennenswerter Anstieg der Teilzeit der Älteren zu erkennen.

Abb. 7: Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeiten der 55-64-Jährigen in Dänemark, Deutschland, Frankreich und Schweden, 2004

Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen

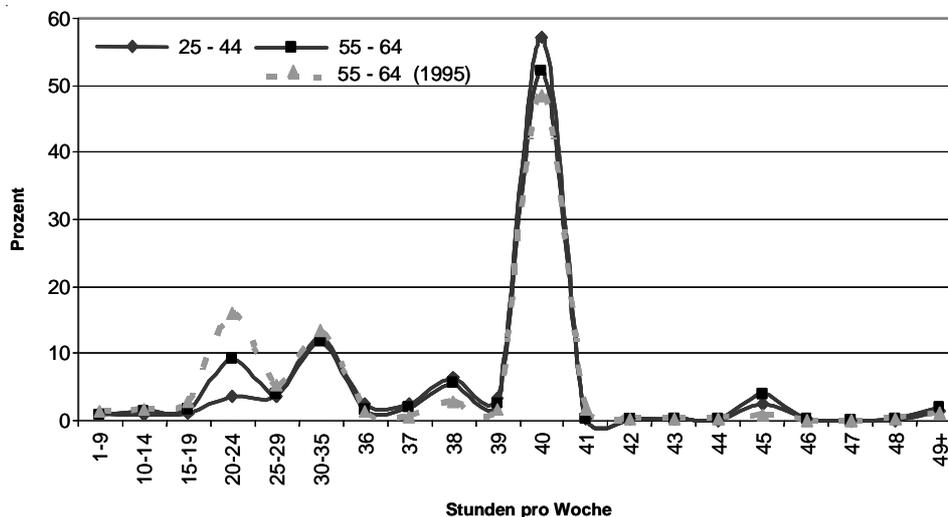


Ein Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit der 55-64-Jährigen und ihrer Beschäftigungsquote konnte in der EU 15 nicht festgestellt werden. D.h. dort, wo die Älteren in der Woche kürzer arbeiteten, war ihre Beschäftigungsquote nicht höher als dort, wo sie länger arbeiteten. Das ist nicht überraschend, denn die meisten Programme zum gleitenden Übergang richteten sich an Beschäftigte, die ansonsten länger im Erwerbsleben geblieben wären. Ein gleitender Übergang war also bislang zumeist mit einem früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben verbunden, nicht aber mit einer Verlängerung der Erwerbsphase über eine Verringerung der zeitlichen Belastung. Programme, die Älteren Arbeitszeitverkürzungen anbieten, um sie länger im Beschäftigungssystem zu halten, sind bis heute in Europa noch nicht implementiert worden.

Die immer wieder vor allem von Gerontologen geforderte Auflösung der starren Abgrenzung von Erwerbsleben und Rentenalter (z.B. Riley/Riley 1994a; 1994b) hat bislang nicht stattgefunden und ist zudem von der Politik auch nicht gefördert worden. Exemplarisch ist hier

das Altersteilzeitgesetz in Deutschland zu nennen, das – nimmt man den Titel ernst – eine Mogelpackung ist, da es auch den abrupten Ausstieg über die Blockfreizeit zulässt, die in der Praxis aufgrund traditioneller Orientierungen der Betriebe und der Beschäftigten die Regel geworden ist. Ein solches Hintertürchen für den klassischen Ausstieg aus dem Erwerbsleben ist allerdings nicht zwangsläufig. Die Teilzeitrente in Schweden war an echte Arbeitszeitverkürzungen gebunden. Sie hat Mitte der neunziger Jahre zu einem beträchtlichen Anstieg der substantiellen Teilzeit über 20 Stunden geführt. Mit dem Auslaufen dieses Programms ist der Anteil derer, die zwischen 20 und 24 Wochenstunden arbeiten, deutlich zurückgegangen (Abb. 8). Die schwedischen Erfahrungen zeigen allerdings, dass die Alterübergänge durch Politik flexibler gestaltet werden können.

Abb. 8 : Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeiten der 25-44-Jährigen und der 55-64-Jährigen in Schweden, 2002, 1995



Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen

4 Wie kann man die Beschäftigungsquote Älterer erhöhen?

Das Stockholmer Ziel, eine Beschäftigungsquote der 55-64-Jährigen von 505 innerhalb der EU zu erreichen, stellt die EU-Länder vor ganz unterschiedliche Herausforderungen. Einige Länder, wie Dänemark oder Schweden, haben dieses Ziel schon seit langem realisiert und können sich ohne europäischen Druck auf Detailprobleme, wie etwa die weitere Verringerung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern und die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten gering Qualifizierter konzentrieren. Andere Länder stehen angesichts ihrer niedrigen Beschäftigungsquoten vor fast unlösbaren Aufgaben, wenn man den engen Zeitrahmen bis 2010 und die oft beachtlichen Verzögerungen zwischen Einleitung von Maßnahmen und ihren Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt sieht. Die Vorruhestandsländer können allerdings aus den Erfahrungen der Work-Line-Länder lernen. Dabei wird deutlich, dass die Erschwerung eines

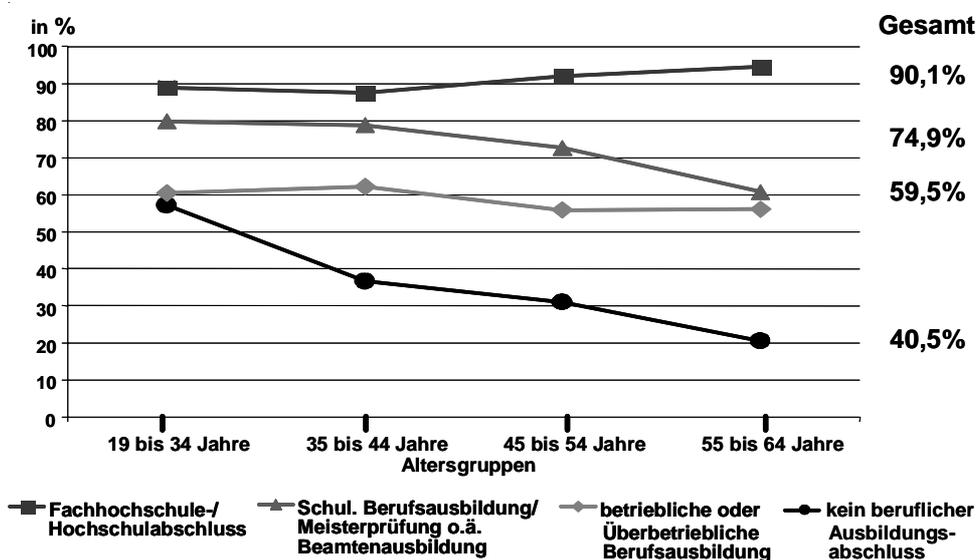
vorzeitigen Ruhestands zwar eine notwendige, aber lange noch keine hinreichende Maßnahme ist. So hat etwa Deutschland in den letzten Jahren die Kosten für einen vorzeitigen Eintritt in die Rente durch Abschläge von der Rentenversicherung auf die Betroffenen verlagert und zudem über die Arbeitslosenversicherung finanzierte Warteschleifen auf den Vorruhestand in Kurzarbeit oder Arbeitslosengeld verkürzt. Dennoch steigt die Beschäftigungsquote Älterer nur langsam an, da andere Probleme noch ungelöst blieben. Der Vergleich mit den Work-Line-Ländern verweist auf sechs weitere Problembündel, deren Bewältigung zentral für die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer ist:

1. *Das Gleichstellungsproblem:* In den meisten Ländern der EU setzen die Maßnahmen alle an den Beschäftigten an und versuchen, durch Heraufsetzung des Rentenalters und Verringerung der Anreize zu einem vorzeitigen Ruhestand, deren Beschäftigungsphase zu verlängern. Dies ist eine klassische Männersicht. Die Beschäftigungsquote der über 50-jährigen Frauen wird man aber durch rein altersspezifische Maßnahmen nur geringfügig erhöhen können. Die Beispiele Schwedens und Dänemarks zeigen, dass die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt vor allem durch ausreichende Kinderbetreuung und eine Individualisierung der Besteuerung und der sozialen Sicherung frühzeitig gefördert wird. Nur wenn die Beschäftigungsquote der Frauen in jüngeren Lebensjahren erhöht wird, können Kohorten von Frauen nachwachsen, für die es selbstverständlich ist, auch nach dem 55. Lebensjahr erwerbstätig zu sein – allerdings auch nur dann, wenn sie hier von Hausarbeit entlastet werden. Was die Kinderbetreuung für die jüngeren Frauen ist, ist die professionelle Pflege für die über 55-Jährigen. So wird zum Beispiel in Deutschland erst jetzt – 40 Jahre nach Schweden – mit den Programmen für Ganztagschulen (4 Mrd. Euro - Programm der Bundesregierung von 2004) und der Kinderbetreuung (Tagesbetreuungs-gesetz von 2004) für die unter 3-jährigen Kinder der Systemwechsel vom traditionellen zu einem gleichberechtigten Familienmodell eingeleitet. Die vollen Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen werden erst langfristig eintreten und bis 2010 bescheiden bleiben.
2. *Das Humanisierungsproblem:* Angehörige höher qualifizierter Berufe mit höherem Sozialprestige und größeren Entscheidungsspielräumen in der Arbeit weisen geringe Fehlzeiten auf und können zumeist bis zum normalen Rentenalter von 65 Jahren erwerbstätig sein. Demgegenüber haben viele Beschäftigte Probleme, auf ihren Arbeitsplätzen „alt“ zu werden. Für viele „typische“ Erkrankungen älterer Beschäftigter können dabei biologische Alterungsprozesse als nahezu irrelevant angesehen werden (Behrens 2002). Neben den physischen Arbeitsbelastungen, die keineswegs rückläufig sind, wie lange Zeit erwartet, sind vielfältige psychische Belastungsarten als neue Einflussgrößen des höheren Krankheitsrisikos Älterer hinzugekommen, die insbesondere von älteren Beschäftigten empfindlich wahrgenommen werden. Dies gilt vor allem für solche, z.T. eher unspezifische Faktoren wie hohe Mobilitätsanfordernis, Hektik, Zeitdruck, Stress, Überforderung, soziale Isolation und „alters-unfreundliches“ Arbeitsklima (Behrens 2002). Nach repräsentativen Befragungsergebnissen in den Staaten der Europäischen Union leiden 18.4% der über 45-jährigen Männer und 21.6% der über 45-jährigen Frauen nach eigenen Angaben unter einem chronischen oder lang andauernden Gesundheitsproblem, das ihre Arbeit erschwert (Ilmarinen 1999). Durch Arbeitsgestaltung, wie etwa Erweiterung der Handlungsspielräume, und Schutz vor zu hohen Belastungen (Morschhäuser 2003), also die in den skandinavischen Ländern am weitesten verbreiteten Maßnahmen zur Humanisierung des Arbeitslebens, können Voraussetzungen zur Verlängerung der Beschäfti-

gungsdauer geschaffen werden.

3. *Das Qualifikationsproblem:* Daneben ist die begrenzte Tätigkeitsdauer sicherlich auch Folge unzureichender Teilnahme an Weiterbildung, also ein Qualifikationsproblem. Vorzeitig in den Ruhestand gehen vor allem geringer Qualifizierte, die sich den Anforderungen ihrer Tätigkeit aufgrund unzureichender Teilnahme an Weiterbildung nicht mehr gewachsen fühlen. Eine neuere Untersuchung von Infas zur Weiterbildungsteilnahme in Deutschland, die von einem sehr weiten Begriff der Weiterbildung ausgeht, der unterschiedliche Formen von informellem Lernen am Arbeitsplatz einschließt, kommt zum überraschenden Ergebnis, dass Alter kein Erklärungsmerkmal für die Weiterbildungsteilnahme ist. Bei den gut Qualifizierten steigt die Teilnahme an Weiterbildung ab dem 50. Lebensjahr sogar an (Schröder/Schiel/Aust 2004) (Abb. 9). Es sind vor allem die gering qualifizierten Älteren, die von Weiterbildung ausgeschlossen sind. Arbeitsmarktpolitisch war dies in den Vorruhestandsländern bislang kein Problem, da gerade diese Gruppe vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausschied. Die Analyse zeigt aber auch, dass es große Gruppen von Personen mit mittlerer Qualifikation gibt, die in arbeitsorganisatorischen und technisch wenig innovativen Betrieben gearbeitet und damit den Anschluss verloren haben. Dänemark und Schweden haben nicht nur ein gut ausgebautes System der schulischen und beruflichen Erstausbildung, sondern sichern auch die Beschäftigungsfähigkeit geringer Qualifizierter durch hohe Investitionen in lebenslanges Lernen gerade auch für diese Gruppen (Expertenkommission 2004).

Abb. 9: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Alter und beruflichem Ausbildungsabschluss, Deutschland, 2003



Quelle: Schröder/Schiel/Aust 2004

4. *Das Flexibilitätsproblem:* Trotz ernüchternder Erfahrungen haben wir die Idee noch nicht aufgegeben, dass durch flexible Übergänge in den Ruhestand die Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen erhöht werden kann. Die Erfahrungen haben allerdings gezeigt, dass Verkürzungen der Arbeitszeit am Ende des Erwerbslebens am ehesten akzeptiert werden, wenn die Betriebe und die Beschäftigten zuvor schon Erfahrungen mit flexiblen Erwerbsverläufen gesammelt haben. Treiber solcher Erfahrungen können Veränderungen der Arbeitszeit im Zusammenhang mit Elternschaft, Pflege und Weiterbildung sein, so dass die Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen und ein Ausbau lebenslangen Lernens zusätzlich die Chance bietet, auch die Übergänge in die Rente flexibler zu gestalten.
 5. *Das Motivationsproblem:* Ein Blick auf die Motivationslage der Betriebe und der Beschäftigten zeigt, dass oftmals die Abkehr von der Ruhestandspolitik trotz zum Teil deutlicher Signale aus dem Rentensystem noch nicht vollzogen ist. In vielen Betrieben in Deutschland wird gegenwärtig unter dem Stichwort »demografische Arbeitszeit« an Nachfolgeregelungen zum bisherigen Vorruhestand gebastelt. Damit sind Überlegungen gemeint, in den jüngeren und mittleren Jahren länger zu arbeiten und die auf Konten gesparte Arbeitszeit am Ende des Erwerbslebens für einen früheren Ausstieg aus der Beschäftigung zu nutzen. Gerade in den Ländern aber, in denen der Vorruhestand etabliert war und weit in die Gruppe der Personen mit mittlerer Qualifikation hineinreicht, von denen sicherlich viele ohne Gesundheits- und Qualifikationsprobleme weiter arbeiten könnten, sind eindeutige Motivationslagen in Richtung längerer Lebensarbeitszeiten auf Seiten der Betriebe und der Beschäftigten für einen Strukturwandel erforderlich, da ansonsten noch viele Jahre Ersatzmaßnahmen für die Fortsetzung des Vorruhestands „erfunden“ werden.
 6. *Das Wachstumsproblem:* Alle Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer werden nur greifen, wenn die Wirtschaft wächst. Eine steigende Arbeitskräftenachfrage wird die Motivationslagen der Betriebe und der Beschäftigten verändern und über Arbeitskräfteengpässe auch Qualifizierungsnotwendigkeiten erkennen lassen. Allerdings ist selbst bei schwachem Wachstum eine Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer nicht zwangsläufig mit einem Nachfragerückgang nach Jüngeren verbunden, ebenso wie eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen nicht zu einem Rückgang der der Männer führt. Denn die Mehrbeschäftigung bestimmter Gruppen löst zusätzliche Nachfrageeffekte in der Wirtschaft aus, so dass der Beschäftigungseffekt positiv sein kann. In einer Ansprache an die 87. Tagung der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf im Jahre 1999 erklärte der Nobelpreisträger für Ökonomie Amartya Sen hierzu : »Bei der Prüfung der Vorschläge zur Veränderung des Rentenalters gilt es viele große Fragen zu beantworten. Dies ist wirklich ein sehr anspruchvolles Thema, das ich nicht im Vorübergehen abhandeln will, doch sei mir der Hinweis gestattet, dass oftmals Konflikte gesehen werden, wo es vielleicht gar keine gibt... Wenn nämlich aus einem Gefühl heraus die Behauptung aufgestellt wird, das Problem bei der Bevölkerungsalterung läge in der mangelnden Erwerbstätigkeit der Alten, und die ebenso spontane Behauptung hinzukommt, dass die Jungen ihre Arbeit verlören, wenn die Alten noch arbeiten würden, dann versperren wir uns damit selbst den Weg. Dabei sind dies lediglich unbewiesene Thesen, die einen Konflikt unterstellen, der möglicherweise gar nicht existiert. Ich befürchte, dass in der Arbeitsökonomie häufig von Konfliktannahmen ausgegangen wird, die nicht gründlich nachgeprüft wurden.« (zitiert nach EU 2004a, 175).
- Eine wirkungsvolle Politik der Erhöhung der Beschäftigungsquoten Älterer wird an der

Lösung der sechs von uns aufgezeigten Problembündel nicht vorbeikommen. Dies bedeutet aber insbesondere – und das haben wir versucht zu zeigen –, dass man mit einer rein altersspezifischen Politik diese Konflikte nicht auflösen kann. Gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer müssen mit einer Politik der Gleichstellung, der Humanisierung der Arbeit, der Entwicklung einer Kultur des lebenslangen Lernens und flexibler Erwerbsverläufe verbunden sein. Die Schwerpunkte der Politik werden in den Ländern unterschiedlich sein müssen. Frankreich hat zum Beispiel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits seit langem gut gelöst, während Deutschland hier erst am Anfang steht. Es gibt Anzeichen, dass Deutschland hingegen bei der Maßnahmen der Humanisierung der Arbeit weiter ist.

Aber selbst bei einer überzeugenden Lösung für alle sechs Problembündel werden zu einer solchen Politik auch weitere Möglichkeiten gehören müssen, die Beschäftigten, die aus gesundheitlichen Gründen ihre und auch eine andere Tätigkeit nicht mehr ausüben können, einen Übergang in den Ruhestand unter akzeptablen Bedingungen zu ermöglichen. Im Unterschied zur Vergangenheit handelt es sich aber nicht mehr um eine pauschale Öffnung zum vorzeitigen Eintritt in die Rente, sondern um eine Prüfung des individuellen Gesundheitszustandes. Dabei ist es wenig hilfreich, wie dies in der gegenwärtigen Phase der Abwendung von der bisherigen Vorruhestandspolitik teilweise zu beobachten ist, die Potenziale älterer Menschen so zu idealisieren, dass man die erheblichen Gesundheits- und Qualifikationsprobleme in diesen Altersgruppen aus den Augen verliert.

Literatur

- Behrens, Johann (2002): Fehlzeit, Frühberentung: Länger erwerbstätig durch Personal- und Organisationsentwicklung; in: Bernhard Badura, Henner Schellschmidt, Christian Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002. Berlin, 115-136
- Bosch, Gerhard (2003): Bericht zu älteren Arbeitnehmern in Deutschland; in: Europäisches Beschäftigungsobservatorium: Bericht vom Frühjahr 2003. Luxemburg, 89-101
- Bosch, Gerhard, Sebastian Schief (2005): Ältere Beschäftigte in Europa: Neue Formen sozialer Ungleichheit; in: WSI-Mitteilungen, 1, 32-39
- Clemens, Wolfgang (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der geschmähten zur gefragten Humanressource. Opladen
- Delsen, Lei (1996): Gradual retirement: Lessons from the Nordic countries and the Netherlands; in: European Journal of Industrial Relations, 2, 1, 55-67
- Delsen, Lei, Martin Hutsebaut, Bernd Reissert (1999): From early to phased retirement in the European Union; in: Jean-Yves Boulin, Reiner Hoffmann (Hg.): New Paths in Working Time Policy. Brüssel, 184-210
- Ebbinghaus, Bernhard (2003): Exit from labor. Reforming early retirement and social partnership in Europe, Japan and the USA, Habilitationsschrift eingereicht an der Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln
- Engstler, Hartmut (2004): Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand; in: Clemens Tesch-Römer (Hg.): Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys. Berlin, 65-123
- Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens (2004): Finanzierung lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. Bielefeld. http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf
- Europäische Kommission (2004a): Beschäftigung in Europa 2003. Luxemburg

- Europäische Kommission (2004b): Mehr und bessere Arbeitsplätze für alle. Die Europäische Beschäftigungsstrategie. Luxemburg
- Herfurth, Matthias, Martin Kohli, Klaus Zimmermann (Hg.) (2003): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer. Opladen.
- Hönekopp, Elmar (2003): Non-Germans on the German labour market; in: *European Journal of Migration and Law* 5, 69-97
- Kistler, Ernst (2004): Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – Die Debatte muss ehrlicher werden; in: *WSI-Mitteilungen* 2, 71-77
- Ilmarinen, Juhani (1999): Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. Ministry of Social Affairs, Ministry of Labour
- Morschhäuser, Martina (2003): Gesund bis zur Rente? Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik, in: Bernhard Badura, Henner Schellschmidt, Christian Vetter (Hg.): *Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik*, Berlin, 59-71.
- Riley, Matilda W., John W. Riley (1994a): Individuelles und gesellschaftliches Potential des Alterns; in: Paul B. Baltes, Jürgen Mittelstraß, Ursula Staudinger (Hg.): *Alter und Altern: Ein interdisziplinärer Studientext zur Gerontologie*. Berlin/New York, 437-461
- Riley, Matilda W., John W. Riley (1994b): Structural lag: Past and future; in: Matilda W. Riley, Robert Kahn, Anne Foner (Hg.): *Age and structural lag*. New York, 15-36.
- Schief, Sebastian (2004): Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina in der Europäischen Union, der Schweiz und Norwegen: Eine Analyse von Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina verschiedener Altersgruppen mit dem Schwerpunkt auf ältere Personen; Expertise. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/beschaefigungsquoten-arbeitszeiten-und,property=pdf.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/beschaefigungsquoten-arbeitszeiten-und-property=pdf.pdf)
- Schröder, Helmut, Stefan Schiel, Folkert Aust (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung: Motive, Beweggründe, Hindernisse. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Bd. 5. Bielefeld

Anschrift der Verfasser:

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Vizepräsident
Institut Arbeit und Technik
Munscheidstr. 14
D - 45886 Gelsenkirchen
bosch@iatge.de

Dr. Sebastian Schief
Institut Arbeit und Technik
Forschungsschwerpunkt
„Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“
Munscheidstr. 14
D-45886 Gelsenkirchen
schief@iatge.de

Schlagwörter: Arbeitsmarkt, Beschäftigung, international, Sozialpolitik