

Bildung verlängert das Erwerbsleben

Geschlechtsspezifische Bildungseffekte beim Übergang in den Ruhestand



MARCO SEEGERS
Wiss. Mitarbeiter im BIBB
Marco.Seegers@bibb.de

Im Juli 2021 veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit die Mitteilung, dass mittlerweile mehr als eine Million Beschäftigte über 67 Jahre alt sind.* Erwerbstätigkeit im Alter wird zunehmend zur Normalität, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen. Dabei zeigt sich, dass vor allem Frauen ein geringeres Alterseinkommen beziehen und häufiger durch Altersarmut bedroht sind. In diesem Beitrag wird untersucht, in welcher Weise geschlechtsspezifische Lebensverläufe den Übergang in den Ruhestand strukturieren und welchen Einfluss das Bildungsniveau darauf hat.

Geschlechtsspezifische Erwerbs- und Bildungschancen im Lebensverlauf

Kulturelle und soziale Faktoren (u. a. Einstellungen, soziale Rollen, [soziale] Herkunft), aber auch unterschiedliche Ressourcen wie Geld, Macht, Zeit und Bildung sind u. a. dafür verantwortlich, dass sich Lebensverläufe von Männern und Frauen unterscheiden. So haben Männer und Frauen in bestimmten Lebensphasen unterschiedliche Erwerbschancen und treffen unterschiedliche Entscheidungen – z. B. für eine Anstellung in Vollzeit oder Teilzeit –, deren kumulative Effekte bis weit in den späteren Lebensverlauf hineinwirken können. Besonders normative Geschlechterrollen beeinflussen die Gestaltung individueller Lebensverläufe, was sich darin widerspiegelt, dass haushalts- und familienbezogene Tätigkeiten überwiegend von Frauen ausgeübt werden (vgl. HOBLER u. a. 2020, S. 32 ff.). Geschlechtsspezifische Benachteiligungen treten vor allem in bestimmten Lebensphasen bzw. bildungs- und berufsspezifischen Kontexten auf. Je nach Kontext, Rollenbild und Ressourcenausstattung kommt es zur (Re-)Produktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, welche sich im Zeitverlauf verfestigen und auch in späteren Lebensphasen ihre Wirkung entfalten können, z. B. in Form geringerer Rentenansprüche (vgl. FALK 2005, S. 296 ff.). Die jeweiligen Erwerbschancen im Lebensverlauf sind eng mit dem Bildungsniveau als individuelle Ressource verknüpft. Da der Bildungsabschluss tendenziell im ersten Viertel des Lebensverlaufs und somit vor Beginn

des Erwerbslebens erworben wird, hat dieser zwangsläufig einen strukturierenden Effekt auf nachfolgende Lebensphasen (vgl. FALK 2005, S. 297 ff.). Die Wahrscheinlichkeit, Zugang zu bestimmten Bildungsbereichen (z. B. zum Studium) sowie zu höher positionierten und gut bezahlten Beschäftigungen zu bekommen, steigt, je höher der erworbene Bildungsabschluss ist (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2018, S. 191 ff.; 2020, S. 303 ff.).

Nationales Bildungspanel (NEPS) und Sequenzanalyse

Das Nationale Bildungspanel (National Educational Panel Study [NEPS]) bietet Längsschnittdaten zu u. a. biografischen Verläufen über die gesamte Lebensspanne. Es enthält Informationen zu Bildungs-, Erwerbstätigkeits-, Familien- und sonstigen relevanten Lebensphasen.

Im Rahmen der Sequenzanalyse wird zwischen Erwerbstätigkeitsphasen (Vollzeit, Teilzeit, Mini-Job, sonstige Erwerbstätigkeit) und übrigen Lebensphasen (Arbeitslosigkeit, »Hausfrau/-mann«, Rente, formale Weiter-/Bildung, Lücke/Sonstiges) unterschieden. »Hausfrau/-mann/-phasen« werden im NEPS in jenem Wortlaut erhoben und umfassen Personen, die nicht offiziell als arbeitslos gelten, ihr Lebens Einkommen anderweitig beziehen (zumeist durch den/die Partner/in) und sich primär um den Haushalt und Kinder/Angehörige kümmern. Formale (Weiter-)Bildungsphasen umfassen u. a. Schulbesuche, Studium, Umschulungen und berufliche Weiterbildungen. Lücken-/sonstige Phasen beinhalten z. B. langfristige Urlaube oder es wurden keine Angaben zum derzeitigen Status gemacht.

Das Bildungsniveau wird nach dem im Lebensverlauf höchsten erworbenen Bildungsabschluss differenziert. Die Bildungsabschlussgruppen unterteilen sich in Personen mit einem Hauptschulabschluss, mittlerer Reife sowie mit einer Fach-/Hochschulreife oder einem Fach-/Hochschulabschluss. Personen ohne Schulabschluss wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berücksichtigt.

*Die Mitteilung erfolgte im Rahmen der Beantwortung einer kleinen Anfrage (19/31498) der Fraktion Die Linke durch die Bundesregierung (vgl. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/314/1931498.pdf> – Stand: 10.09.2021).

Berufliche Segregation

Ebenso ist die Wahl für einen bestimmten Beruf im Lebensverlauf eine Entscheidung, die aufgrund zuvor genannter Faktoren häufig geschlechtsspezifisch geprägt ist. Dies spiegelt sich u. a. in der beruflichen Segregation des deutschen Arbeits- (vgl. HAUSMANN/KLEINERT 2014) und Ausbildungsmarkts (vgl. HOBLER u. a. 2020, S. 9) wider. Damit einher gehen geschlechtsspezifische Erwerbschancen: Frauen arbeiten häufiger in Anstellungen mit niedrigerem Arbeitsumfang (z. B. in Teilzeit oder Mini-Jobs), was u. a. als Bewältigungsstrategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gedeutet werden kann (vgl. BMFSFJ 2020, S. 50 ff., 77 ff., HOBLER u. a. 2020, S. 26, 32 ff.). Frauen beziehen ebenfalls einen geringeren Durchschnittslohn (gender pay gap) und der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen nimmt aufgrund von Unterschieden im Erwerbsverhalten im Lebensverlauf tendenziell zu (vgl. SCHRENKER/ZUCCO 2020). Parallel haben Frauen im Erwerbsleben geringere Aufstiegschancen sowie Mitbestimmungsrechte, was sich u. a. in einer geringeren Entlohnung widerspiegelt (vgl. HOBLER u. a. 2020, S. 21, 39). Zudem unterbrechen Frauen häufiger ihre Erwerbsverläufe (z. B. durch Elternzeitphasen) (vgl. FALK 2005, S. 298) und sind durch häufigere Erwerbslosigkeit, geringeren Arbeitsumfang und Lohn stärker finanziell abhängig vom Partner (vgl. BMFSFJ 2020, S. 68 f.).

Ebenjene vielfältigen Benachteiligungen können sich über den Lebensverlauf kumulieren und spiegeln sich u. a. in einem durchschnittlich deutlich geringeren Alterseinkommen von Frauen wider (vgl. KLAMMER 2020). Die Rente stellt folglich eine Bilanz des individuellen Erwerbslebens dar (vgl. SCHMITZ-KIEBLER 2020).

Daran anknüpfend werden im Folgenden Lebensverläufe von Männern und Frauen je nach Bildungsabschluss fokussiert. Dabei wird untersucht, inwiefern sich Lebensphasen von Männern und Frauen kurz vor dem sowie beim Eintritt in den Ruhestand unterscheiden, um Ungleichheitseffekte im Lebensverlauf im Zusammenhang mit dem Bildungsniveau zu ergründen.

Datenbasis und Methodik

Mit der hier gewählten Sequenzanalyse als deskriptive Methode werden die interessierenden Lebensverläufe aggregiert betrachtet. Dadurch können typische Verlaufsmuster von Männern und Frauen als soziale Gruppen in chronologischer Reihenfolge nachgezeichnet werden, um etwaige kumulative Bildungseffekte nachzuverfolgen (vgl. SCHERER/BRÜDERL 2010).

Als Datengrundlage dienen die Daten der Erwachsenenbefragung (SC6:11.1.0) des Nationalen Bildungspanels (NEPS) aus dem Zeitraum von 1990 bis 2018 (vgl. BLOSS-

FELD/ROßBACH/MAURICE 2011). Dabei fließen nur Lebensläufe von Männern und Frauen der Geburtskohorte 1944 bis 1955 ein, um den Beobachtungszeitraum auf die Phasen kurz vor dem Übergang vom Erwerbsleben bis in den Ruhestand zu konzentrieren. Folglich sind die Personen zu Beobachtungsbeginn (1990) 35 bis 46 Jahre und zum Ende (2018) 63 bis 74 Jahre alt. Insgesamt fließen die Daten von 993 Männern und 949 Frauen in die Analyse ein. In der Abbildung (S. 46) werden die Lebensverläufe von Männern und Frauen im Zeitraum von 1990 bis 2018 nach höchstem erworbenem Bildungsabschluss gezeigt. Abgetragen sind jeweils die prozentualen Anteile eines Status (vgl. Infokasten) über den Zeitverlauf, welcher insgesamt 336 Personenmonate (28 Jahre) umfasst. Im Zeitverlauf steigende bzw. sinkende Anteile eines Status bedeuten folglich, dass sich mehr bzw. weniger Männer/Frauen in einem bestimmten Monat in einem bestimmten Status befanden.

Männliche Lebensverläufe vor allem durch Vollzeitarbeit geprägt

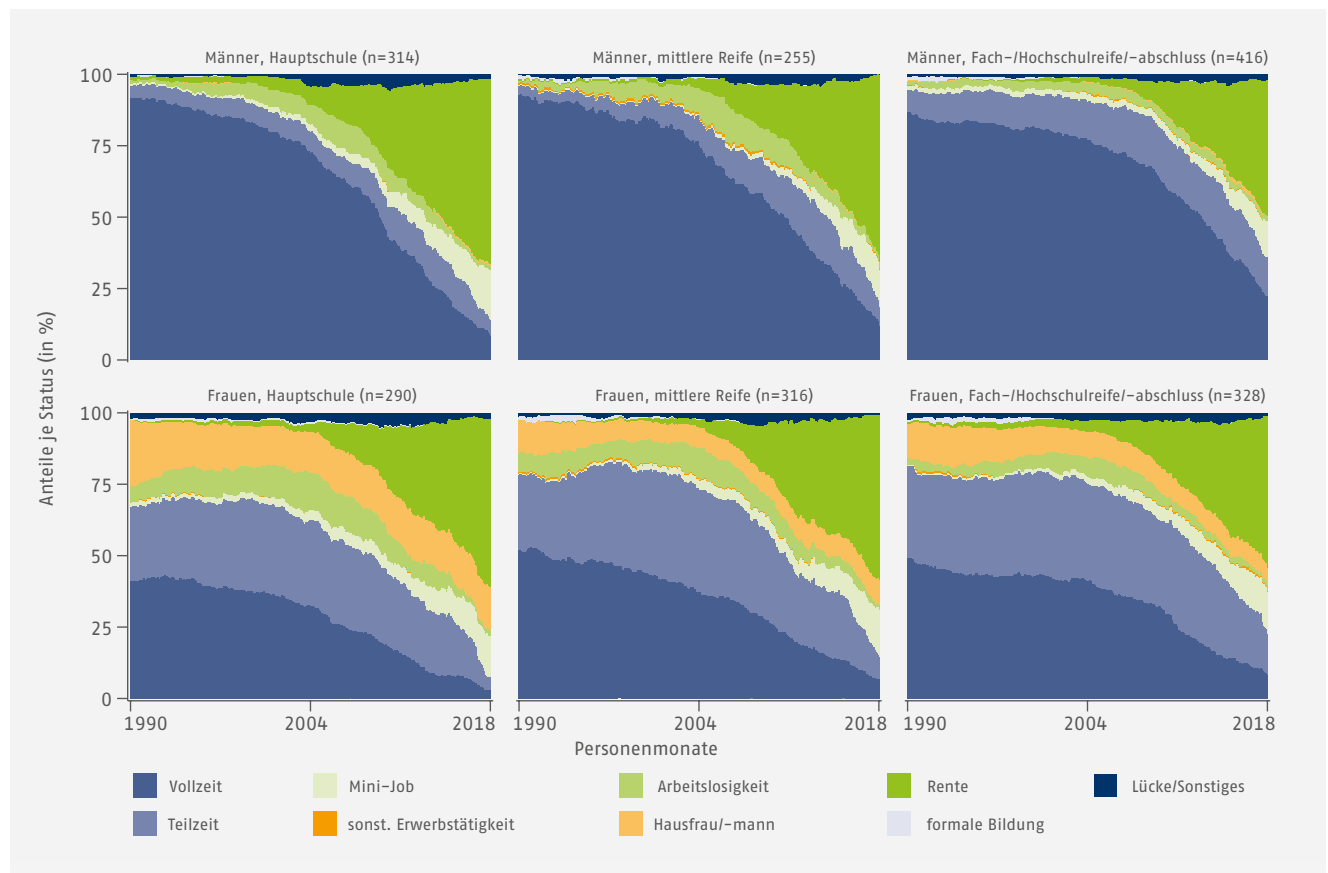
Männliche Lebensverläufe sind durch Vollzeitarbeitsphasen (mittelblau) gekennzeichnet, wobei der Anteil dieser Phase mit steigendem Bildungsabschluss zunimmt. Ebenso wächst der Anteil der Teilzeitarbeitsphasen (graublau) mit steigendem Bildungsabschluss, wenn auch in weitaus geringerem Ausmaß. Der Anteil der Mini-Jobphasen (hellgrün) erhöht sich in allen drei Bildungsgruppen kurz vor bzw. beim Übergang in die Rente (grün) und dies bei den gering gebildeten Männern am stärksten. Ob aus finanzieller Notwendigkeit oder aus Interesse an einer Erwerbstätigkeit bleibt hier unklar. Ebenfalls befinden sich gering und durchschnittlich gebildete Männer häufiger in Arbeitslosigkeitsphasen (mittelgrün) als Hochgebildete. »Hausmann« (hellorange), sonstige Erwerbstätigkeits- (orange), formale Weiter-/Bildungs- (hellblau) und sonstige/Lücken-Phasen (dunkelblau) spielen nur eine geringfügige Rolle.

Diskontinuierliche weibliche Lebensverläufe

Weibliche Lebensverläufe sind diskontinuierlicher strukturiert als die der Männer und weisen häufiger Unterbrechungen auf (z. B. aufgrund von Elternzeitphasen). Zudem verbringen Frauen deutlich längere Zeit in Teilzeitarbeit als Männer. Daneben steigt der Anteil der Vollzeit- und Teilzeitphasen mit steigendem Bildungsabschluss, wenn auch in geringerem Ausmaß als bei den Männern und mit nur geringen Unterschieden zwischen durchschnittlich und hochgebildeten Frauen. Ebenso steigt der Anteil der Mini-Job- sowie Arbeitslosigkeitsphasen mit sinkendem Bildungsabschluss, während der Anteil der »Hausfrauenphasen« deutlich ansteigt. Mini-Job-Phasen kurz vor bzw. beim Übergang in die Rente sind im Vergleich zu denen bei Män-

Abbildung

Lebensverläufe von Männern und Frauen (Geburtskohorte 1944–55) im Zeitraum von 1990 bis 2018 nach höchstem erworbenem Bildungsabschluss



Quelle: eigene Berechnungen, NEPS (SC6:11.1.0)

nern deutlich stärker ausgeprägt. »Hausfrauenphasen« sind in allen Bildungsgruppen moderat vertreten, wenn auch die Anteile mit geringerem Bildungsabschluss zunehmen.

Höhere Bildungsabschlüsse verlängern das Erwerbsleben

Daneben wird deutlich, dass sowohl in männlichen als auch in weiblichen Lebensverläufen die Erwerbsphasen in Form von Vollzeit und Teilzeit im Zeitverlauf abnehmen und die Personen zunehmend in die Rentenphase eintreten. Dabei fällt auf, dass sowohl Männer als auch Frauen mit steigendem Bildungsabschluss länger erwerbstätig bleiben und somit erst später in die Rente eintreten. Bei den männlichen Verläufen ist dieser Effekt stärker zu erkennen als bei den weiblichen. Hier sind zwischen den durchschnittlich und hochgebildeten Frauen nur geringe Unterschiede zu erkennen.

Erwerbstätigkeit im Alter aus finanzieller Not oder dem Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe?

In der Analyse lassen sich bekannte Muster geschlechtsspezifischer Erwerbsverläufe nachweisen. Männer arbeiten vorwiegend in Vollzeit und Frauen eher in Teilzeit und häufig mit Unterbrechung. Innerhalb der Gruppe der Frauen lassen sich jedoch kaum Unterschiede in den Anteilen der Erwerbstätigkeitsphasen zwischen durchschnittlich und hochgebildeten Frauen zeigen, was darauf hinweist, dass vor allem hochgebildete Frauen mit dem Bildungsabschluss verknüpfte Erwerbschancen (noch) nicht vollumfänglich realisieren können. Des Weiteren befinden sich Frauen mit geringerem Bildungsabschluss häufiger in »Hausfrauenphasen«. Da sich diese Frauen gänzlich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, sind sie vom Einkommen/Vermögen ihres Partners abhängig und kehren auch nur noch selten in eine Erwerbstätigkeit zurück. Auf der anderen Seite schwächen sich traditionelle Geschlechterrollen mit steigendem Bildungsabschluss ab, sodass davon ausgegangen werden kann, dass höhergebildete Frauen bessere Erwerbschancen haben, diese im Lebensverlauf realisieren können und

sich positive kumulative Bildungseffekte in den späteren Lebensphasen verstärken, was sich bspw. in besserer Bezahlung, einem höheren Alterseinkommen, beruflichen Aufstiegschancen, aber auch einer egalitäreren partnerschaftlichen Arbeitsteilung widerspiegeln kann.

Mit steigendem Bildungsabschluss verlängern sich zudem die Erwerbstätigkeitsphasen und sowohl Männer als auch Frauen treten später in den Ruhestand ein. Unter der Annahme, dass mit höheren Bildungsabschlüssen auch bessere Arbeitsbedingungen einhergehen, ließe sich vermuten, dass Männer und Frauen tendenziell aus dem Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe, also dem Wunsch nach sozialer Zugehörigkeit und Interaktion sowie nach Arbeit als sinnstiftendes und strukturierendes Lebenselement, länger erwerbstätig bleiben. Auf der anderen Seite schätzen auch Betriebe zunehmend die Kompetenzen älterer Beschäftigter (z. B. Erfahrungswissen) als Ressource, insbesondere in Berufen und Branchen mit knappem Personalangebot, und versuchen Ältere länger im Betrieb zu halten (vgl. FRERICHS 2015). Daneben zeigt sich der Trend, dass kurz vor bzw. beim Übergang in den Ruhestand häufiger Mini-Jobs verrichtet werden als in den vorigen Lebensphasen. Der Trend verstärkt sich mit sinkendem Bildungsabschluss und dies

besonders bei Frauen, was zu einem bestimmten Grad mit der finanziellen Notwendigkeit aufgrund eines geringen Alterseinkommens in Verbindung gebracht werden kann. Wie zu Beginn angemerkt, besetzen Männer vermehrt höhere berufliche Positionen und es ist denkbar, dass ebenjene auch häufiger über die berufliche Entscheidungsmacht verfügen, selbstbestimmt über Zeitpunkt und Art des Ausscheidens aus dem Berufsleben in den Ruhestand zu entscheiden. Ebenso kann die Verknüpfung hergestellt werden, dass Männer aufgrund des durchschnittlich höheren Einkommens häufiger die Möglichkeit haben, Vermögen anzuhäufen und höhere Rentenansprüche zu generieren, was sich mit steigendem Bildungsniveau tendenziell verstärkt. Dies ermöglicht den Lebensstatus beim Übergang in den Ruhestand auch ohne zusätzliche Beschäftigung aufrechtzuerhalten und legt nahe, dass Frauen häufiger aus finanzieller Notwendigkeit im Alter (in Mini-Jobs) arbeiten werden, während Männer dies eher aus dem Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe tun. Diese Hypothese gilt es zukünftig durch entsprechende Forschungen zu beleuchten. Denn über die Beweggründe der Erwerbstätigkeit im Rentenalter – besonders bei Frauen – ist bisher zu wenig bekannt. ◀

LITERATUR

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2018: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2018

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld 2020

BLOSSFELD, H.-P.; ROBBACH, H.-G.; MAURICE, J. VON (Hrsg.): Education as a lifelong process: The German National Educational Panel Study (NEPS). Wiesbaden 2011

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Berlin 2020

FALK, S.: Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden 2005

FRERICHS, F.: Demografischer Wandel in der Erwerbsarbeit – Risiken und Potentiale alternder Belegschaften. In: Journal for Labour Market Research 48 (2015) 3, S. 203–216

HAUSMANN, A.-CH.; KLEINERT, C.: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht 9/2014). Nürnberg 2014

HOBLER, D. u. a.: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland (WSI Report). Düsseldorf 2020

KLAMMER, U.: Frauen und Alterssicherung – statistische Betrachtungen. In: KOMMISSION VERLÄSSLICHER GENERATIONENVERTRAG (Hrsg.): Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag. Band II. – Materialien. Berlin 2020, S. 116–133

SCHERER, ST.; BRÜDERL, J.: Sequenzdatenanalyse. In: WOLF, CH.; BEST, H. (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden 2010, S. 1031–1051

SCHMITZ-KIEBLER, J.: Die Rente als Bilanz des Lebens – Alterssicherung und Arbeit von Frauen auf dem Prüfstand. In: BLANK, F.; HOFMANN, M.; BUNTENBACH, A. (Hrsg.): Neustart in der Rentenpolitik: Analysen und Perspektiven. Baden-Baden 2020, S. 119–138

SCHRENKER, A.; ZUCCO, A.: Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. In: DIW Wochenbericht 87 (2020) 10, S. 137–145