

W. Clemens

## Ältere Arbeitnehmerinnen in Deutschland

### Erwerbsstrukturen und Zukunftsperspektiven

#### Older female employees in Germany – structures of employment and perspectives of the future

► **Zusammenfassung** Der Beitrag gibt eine Übersicht zu den Erwerbsstrukturen und Erwerbsbedingungen älterer Arbeitnehmerinnen in Deutschland. Auf Basis der Entwicklung von Erwerbsquoten, Arbeitslosigkeit und Arbeitsformen erwerbstätiger Frauen nach der Lebensmitte wird untersucht, wie sich Erwerbsstrukturen in dieser Lebensphase von Frauen darstellen. Weiter wird gefragt, welche Entwicklungstendenzen

erkennbar sind und welche Bedeutung Erwerbstätigkeit im Kontext der Lebenslagen älterer Frauen hat. Außerdem werden die Auswirkungen sozialstaatlicher Regelungen auf den Ertrag weiblicher Erwerbsarbeit für die nachberufliche Lebensphase untersucht. Weiterhin werden die Beendigung der Erwerbsarbeit bzw. Formen der Verrentung sowie der Übergang in den „weiblichen Ruhestand“ thematisiert, ebenso die Frage nach der Zukunft der Erwerbsarbeit älterer Frauen im Zeichen des demographischen Wandels und der damit verbundenen Reduzierung des Arbeitskräftepotenzials.

#### ► **Schlüsselwörter**

Ältere Arbeitnehmerinnen – Erwerbsstrukturen – Übergang in den Ruhestand – Zukunft der Erwerbsarbeit älterer Frauen

► **Summary** This contribution presents an overview to the structures and conditions of employment of older female employees in Germany. Based on informa-

tion about the labor force participation rates, rates of unemployment and occupational patterns the conditions of female employment beyond midlife are examined. Relating to the standard of living, the meaning of employment for older women is discussed. Furthermore, the effects of regulations of welfare state, i.e., pension systems, on future life of the employed women are highlighted. Further topics are the completion of working life and the transition to retirement of female employees, the issue of the future working conditions of older female employees related with demographic change and future reduction of the potential of labor force. Finally the contribution stresses the importance of a holistic approach to investigate the living and working conditions of older female employees.

#### ► **Key words**

Older female employees – structures of employment – transition to retirement – future work of older female employees

Eingegangen: 30. Oktober 2005  
Akzeptiert: 16. Dezember 2005

Prof. Dr. Wolfgang Clemens (✉)  
Freie Universität Berlin  
Institut für Soziologie  
Garystraße 55  
14195 Berlin  
E-Mail: wclemens@zedat.fu-berlin.de

## Einführung

Der seit den 1970er Jahren zu beobachtende Trend einer „Entberuflichung des Alters“ (Tews) hat – auch international – zu einer massiven Reduzierung des Anteils älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geführt. Er entstand auf dem Hintergrund von Massenarbeitslosigkeit in einem jahrzehntelang gewachsenen Zusammenspiel betrieblicher Ausgliederungsstrategien mit staatlichen Ausgliederungsanreizen und konnte sich auf ein hohes Maß an Übereinstimmung bei fast allen Beteiligten (u.a. Betroffene, Gewerkschaften, Betriebsräte, Arbeitgeber, Arbeitsverwaltungen) stützen (Naegele, 1992). Inzwischen ist allerdings mit Hinweisen auf die demographische Entwicklung und die künftige Alterung des Erwerbspersonenpotenzials eine Trendwende zu beobachten. Ausgehend von der Rentenreform 1992 kann inzwischen von einem „Paradigmenwechsel“ in der Arbeitsmarktpolitik gesprochen werden (vgl. Frerichs & Naegele, 2001; Clemens, 2001). Gegenwärtig findet ein Umdenken in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft hinsichtlich geeigneter Maßnahmen für den Verbleib älterer Arbeitnehmer im Beschäftigungssystem statt (Deutscher Bundestag, 2002). Das im Rahmen der europäischen Beschäftigungspolitik vereinbarte Ziel der Anhebung der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen soll auch in Deutschland umgesetzt werden (vgl. Sacher, 2005, S. 495). Auswirkungen in Form eines deutlich steigenden Anteils Älterer unter den Arbeitnehmern – und eines späteren Renteneintritts – haben sich bisher aber kaum gezeigt, da die meisten Betriebe weiterhin auf Externalisierungsstrategien setzen.

Damit ist in Öffentlichkeit, Politik und Wirtschaft immerhin eine steigende Aufmerksamkeit für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entstanden. Merkmale dieses Phänomens sind gesunkene bzw. weiterhin geringe Erwerbsquoten und das sog. „Age-work-paradoxon“: eine in den letzten Jahrzehnten reduzierte Lebensarbeitszeit mit früherem Eintritt in die Altersrente bzw. Pension bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung und einer durchschnittlich verbesserten gesundheitlichen Verfassung heutiger Alterskohorten. Als ein Problem wird in diesem Zusammenhang schon seit längerer Zeit die Zukunft der Rentenfinanzierung gesehen und – wie z.B. in den Koalitionsverhandlungen bei der letzten Regierungsbildung – eine längerfristige Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre gefordert. Mit Hinweis auf den demographischen Wandel werden ältere Arbeitnehmer als Beschäftigungsreserve für (möglicherweise) zukünftige Engpässe im Arbeitskräftepotenzial genannt.

Bei allen politischen und wissenschaftlichen Diskussionen über dieses Thema ist ein geschlechtsspezifischer Bias zu beobachten. Es wird kaum nach Ge-

schlecht unterschieden, und es werden selten ausreichende Analysen der unterschiedlichen Bedingungen älterer Männer und Frauen nach Lebenslage und Arbeitsmarkt erstellt (so etwa im neuesten Altenbericht der Bundesregierung, vgl. BMFSFJ, 2005). Schon ein Blick auf den Trend der Beschäftigungsquoten nach Geschlecht signalisiert Differenzen und unterschiedliche Entwicklungen. Frauen bzw. Genderdifferenzen in später Erwerbstätigkeit und im Übergang zum Ruhestand sind zudem bisher ein noch wenig entwickeltes Thema in Alter(n)ssoziologie und sozialer Gerontologie (Backes, 2005 b, S. 32).

Dieser Beitrag möchte zu einem geschlechtersensiblen Zugang zur Thematik der Erwerbsarbeit jenseits des 45. bzw. 50. Lebensjahrs beitragen. Die entsprechenden Analysen betreffen geschlechtsspezifische Differenzen in später Erwerbstätigkeit, den Erwerbsbedingungen und Formen des Übergangs in den Ruhestand. Weiter notwendig sind Analysen im Kontext von Lebens- und Erwerbsbiographien, von unterschiedlichen Arbeits- und Belastungsstrukturen und der sog. Vereinbarkeitsproblematik (z.B. Vereinbarkeit mit Hausarbeit und Pflege), auch wenn diese hier nur ansatzweise geleistet werden können. Letztlich geht es um die Bedingungen einer „Work-life-balance“ im späteren Erwerbsleben und auch um die Folgen der mit dem Erwerbsleben verbundenen sozialstaatlichen Regelungen für die Lebenslage im Ruhestand.

## Erwerbstätigkeit und Lebenslagen älterer Frauen

Die Erwerbstätigkeit und Lebenslage von Frauen jenseits der Lebensmitte wird weiterhin von häufiger beruflicher Unsicherheit und einer Fragmentierung weiblicher Lebensläufe bestimmt. Auch wenn sich Geschlechterrollen tendenziell wandeln: Die Bedeutung der Familienrolle dominiert noch immer die Lebensumstände und Arbeitsbedingungen von Frauen mit Familie. Weiterhin existiert eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bei vorwiegend weiblicher Zuständigkeit für Familie und Kinder. Immer häufiger kommen bei den Frauen in der Lebensmitte Pflegeaufgaben für die Elterngeneration hinzu (Backes, 2005 b; Schupp & Künemund, 2005). Allerdings weisen diese Kohorten – aufgrund der Bildungsexpansion der 60er und 70er Jahre – im Vergleich zu älteren Frauen teilweise schon bessere Voraussetzungen der Bildung und Ausbildung auf. Steigende Erwerbsquoten dieser Gruppe (vgl. Abschn. 3) führen bei eigener Erwerbstätigkeit auch jenseits des 45. Lebensjahres vermehrt zu Problemen der Vereinbarkeit der unterschiedlichen Sphären. Eine mit der „Versorger-ehe“ verbundene soziale Sicherheit wird aufgrund

veränderter Lebensformen zunehmend brüchig. Die steigende Zahl von Scheidungen, Trennungen und Entscheidungen zum Alleinleben tragen dazu bei, dass ältere Frauen zunehmend auf eine eigene Alterssicherung und selbst erworbene Rentenansprüche angewiesen sind. In diesem Zusammenhang wirken sich die Erwerbsarbeitszentrierung des Systems der sozialen Sicherheit und dessen Orientierung am (meist männlichen) „Normallebensverlauf“ meist zu Lasten von Frauen aus.

Lebenszeitliche Orientierungen hinsichtlich der Altersphase beziehen sich in besonderer Weise auf die sozialstaatlichen Regelungen der Alterssicherung. Normalitätsunterstellungen werden zur Kenntnis genommen, obwohl heutige „Muster moderner Lebensführung“ in Hinsicht auf Partnerschaft und Lebensläufe von Frauen diesen immer weniger entsprechen. Frauen sind durch häufigere Brüche und problematische Statuspassagen in ihren Biographien in ihrer Orientierung auf die zweite Lebenshälfte öfter auf Diskontinuität und Abhängigkeit von anderen Personen oder Institutionen ausgerichtet (Backes, 1993). Eine neue Qualität individueller und kollektiver Perspektiven auf die „Lebensphase Alter“ hat für beide Geschlechter in den letzten Jahren die Diskussionen um den demographischen und Altersstrukturwandel geprägt.

Die Rolle staatlicher Politik bei der Konstitution von Lebenslaufmustern wird vor allem bei den Normalitätsannahmen im System der Alterssicherung deutlich. Am Beispiel der Rentenversicherung, die den Lebenslauf am ausgeprägtesten verfolgt und individualisierend bilanziert, wird die Grundannahme „normaler“ Lebensläufe deutlich: „Die Normalitätsannahmen des Arbeitsverhältnisses, der Rollenteilung und der Eheabhängigkeit sind am männlichen Leben orientiert und drücken sich in der Ungleichheit zwischen Verdiennerfrau und Verdiennermann, zwischen Verdiennerrolle und Haushaltsrolle aus.“ (Allmendinger, 1994, S. 43). Dabei wird eine Rollenteilung der Einkommens- und Dienstleistungsgemeinschaft unterstellt, bei der eine Person das Einkommen der Familie („Versorger“, i.d.R. der Mann), die andere die Dienstleistungen erbringt (i.d.R. die Frau). Letztlich wird von einer lebenslangen Stabilität der Ehe ausgegangen.

In Lebensverlaufsstudien (vgl. Allmendinger, 1994) wird die Ungleichheit von Mann und Frau anhand der Interaktion von tatsächlich gelebten Lebensverläufen und sozialpolitischen Regeln ihrer Bilanzierung dokumentiert. Es zeigt sich eine über die gelebten Unterschiede weit hinausgehende Ungleichheit in der finanziellen Belohnung des Lebensverlaufs. Arbeitsmarktmechanismen führen so zu geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Entlohnung und zur Rentenbenachteiligung. Das deutsche Ren-

tensystem verhält sich außerdem nicht neutral gegenüber verschiedenartigen Lebensentwürfen von Frauen. Da sich die gesetzliche Rentenversicherung weiterhin überwiegend an einer kontinuierlichen – also vorwiegend männlichen – Erwerbsbiographie orientiert, wird eine Pluralisierung der Lebensstile im Lebenslauf vermehrt zu unbefriedigenden Sicherungsergebnissen im Alter führen (Veil, Prinz & Gerhard, 1992).

Auch für die Arbeitslosenversicherung und die allgemeine Arbeitsmarktpolitik lassen sich geschlechtsspezifische Benachteiligungen feststellen (Sell, 1994). Eine weitere Form der Benachteiligung von Frauen markieren betriebliche Strategien, unter Nutzung vorzeitiger Verrentungsregelungen Personalanpassungen vorzunehmen (Rosenow & Naschold, 1994), denn auch diese sind qualifikations- und geschlechtsspezifisch unterschiedlich verteilt und treffen Frauen besonders. Zwar wirken die zuletzt genannten Mechanismen auf den Lebenslauf bezogen nicht so langfristig wie Regelungen der Altersrenten, können aber den weiteren Alternsprozess beeinflussen.

Allgemeine Analysen geschlechtsspezifischer Sozialpolitik bestätigen die Verfestigung sozialer Ungleichheit durch Gesellschafts- und Sozialpolitik im Lebensverlauf (Gerhard, 1990). Veränderungen durch die Rentenreformen 1992 und 1999 zeigen ebenfalls eine geschlechtsspezifische Benachteiligung der Sozialpolitik als Element des Lebenslaufs. Zentral ist auch hier der Widerspruch zwischen der Normierung von Frauenleben im Rentenrecht und der Differenziertheit weiblicher Lebens- und Erwerbsverläufe. Selbst durch mehr Gleichheit im System der sozialen Sicherung ist in vielen Fällen die gesellschaftlich bestehende Ungleichheit öffentlich inkorporiert worden.

## Erwerbsstrukturen älterer Frauen

Weibliche Erwerbsbiographien haben sich in den letzten Jahrzehnten deutlich gewandelt. Diese Entwicklung ist im früheren Bundesgebiet und der DDR bzw. den neuen Bundesländern unterschiedlich verlaufen und weist nach Geschlecht betrachtet eine gegenläufige Tendenz auf. Während männliche Erwerbsbiographien im Westen durch einen Trend zu Frühverrentungen mit sinkender Erwerbsquote zwischen 1980 und 2003 geprägt wurden – in dieser Zeit hat die Erwerbsquote 55- bis 64-jähriger Männer von 65,8 auf 49,9% abgenommen –, ist die Erwerbsquote gleich alter Frauen in den alten Bundesländern – wenn auch nur leicht – von 27,4 auf 31,9% gestiegen (Sacher, 2005, S. 493). In den neuen Bundesländern sank die Erwerbsquote in den ersten Jahren nach der Vereinigung für beide Geschlechter

stark ab, die Altersgruppe der 55- bis 64-jährigen Frauen war dabei besonders stark betroffen. Von einem sehr hohen Niveau zu Zeiten der DDR (über 80%) fiel die Erwerbsquote dieser Gruppe von 17,2% (1991) auf 10% im Jahr 1993. Inzwischen (2003) ist sie allerdings wieder auf 27,4% gestiegen, liegt damit aber niedriger als im Westen. Im Jahr 2004 beträgt die gesamtdeutsche Quote für Frauen dieser Altersgruppe 33,1% (Bundesagentur für Arbeit, 2005, S. 52). Allgemein lässt sich auch bei älteren Frauen eine Annäherung der Quoten zwischen den alten und neuen Bundesländern beobachten, während bei jüngeren Gruppen von Erwerbstätigen eine im Osten deutlich höhere Erwerbsquote von Frauen verzeichnet wird.

Eine in den letzten Jahrzehnten (im Westen) zu beobachtende zunehmende Integration von älteren Frauen in den Arbeitsmarkt ging einher mit einer Reduzierung von Vollzeitbeschäftigung, von der vor allem auch Frauen in den neuen Bundesländern nach der Vereinigung betroffen sind, und einer Ausweitung atypischer Beschäftigung (Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung bzw. Mini-Jobs, befristete Beschäftigung, Arbeitnehmerüberlassung) (vgl. Sacher, 2005, S. 486). So ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigung erwerbstätiger Frauen zwischen 55 und 65 Jahren in den alten Bundesländern bis 2003 auf unter 50% gefallen, in den neuen Bundesländern nähert sie sich der 60%-Grenze. Die Teilzeitquote älterer erwerbstätiger Frauen ist damit überdurchschnittlich hoch (Durchschnitt aller erwerbstätigen Frauen im März 2004: 41,6%, vgl. Breiholz, 2005, S. 332). Es darf angenommen werden, dass dieser Trend einer auf zunehmende Eigenständigkeit bedachten bzw. angewiesenen Gruppe von Frauen jenseits der Lebensmitte eine ausreichend eigenständige Existenzsicherung erschwert. Gerade Frauen, die nach einer Familienphase wieder in den Beruf einsteigen, sind von der Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse betroffen. Ein weiteres Zeichen der „Schwächung“ der Position älterer erwerbstätiger Frauen stellt der wachsende Anteil von Inanspruchnahme der Altersteil dieser Gruppe dar: So ist der Anteil von Frauen an den Fällen von Altersteilzeit bei insgesamt steigenden Quoten von 26,8% im Jahr 2001 auf 37,8% im Jahr 2004 gestiegen (Bundesagentur für Arbeit, 2005, S. 146).

Das Spektrum möglicher Berufsgruppen zeigt sich vor allem bei älteren weiblichen Erwerbstätigen als besonders eng. Erwerbstätige Frauen verteilen sich auf wenige Berufsgruppen: 85% arbeiten in einem Dienstleistungsberuf (dagegen 51% der Männer); 20% sind in Büroberufen, 10% in Gesundheitsberufen, 8% als Verkaufspersonal, 7% in sozialen und 6% in Reinigungsberufen tätig (Breiholz, 2005, S. 332). Für ältere Frauen engt sich das Tätigkeits-

spektrum wegen durchschnittlich geringerer Qualifikation als jüngere noch weiter ein. Zudem verstärken sich Geschlechts- und Qualifikationsmerkmal: Die formal gering qualifizierten Frauen zwischen 55 und 65 Jahren weisen mit nur 23,7% die niedrigste Beschäftigungsquote auf (Bosch & Schief, 2005).

Von Arbeits- bzw. Erwerbslosigkeit sind alle älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen überproportional betroffen. Im Zeitraum von 1992 bis 2000 zeigt sich eine deutliche Zunahme der arbeitslosen älteren Arbeitnehmer ab 55 Jahren (vgl. Clemens, Künemund & Parey, 2003, S. 51). Erst ab den Jahren 1998 und 1999 setzt in den alten und neuen Bundesländern ein geringfügiger, ab 2000 ein deutlicher, vor allem demographisch bedingter Rückgang ein. Während der Anteil der 55- bis unter 60-jährigen Arbeitslosen in den alten Bundesländern von 1998 bis 2002 – aus überwiegend demographischen Gründen – von 22,4 auf 15,8% und in den neuen Bundesländern gar von 33,4 auf 24,4% gesunken ist, stieg der Anteil der 50- bis unter 55-jährigen Arbeitslosen in den neuen Ländern von 18,2 auf 26,3% und stagnierte der Anteil dieser Gruppe in den alten Ländern bei etwa 12%. Die Situation der 50- bis unter 55-Jährigen hat sich im Osten seit 2000 deutlich verschlechtert, im Westen ist sie etwa konstant geblieben. In der Altersgruppe der 55- bis unter 60-Jährigen ist wiederum die Arbeitslosigkeit in beiden Teilen Deutschlands stark zurückgegangen, verbleibt aber auf höherem Niveau. In der Altersgruppe der 60- bis unter 65-jährigen Arbeitnehmer zeigt sich – nach einem Höhepunkt der Arbeitslosigkeit im Jahr 1999 – eine vergleichbare Tendenz. Das höhere Verweilrisiko älterer erwerbstätiger Frauen in Arbeitslosigkeit dokumentiert sich in ihrem überproportionalen Anteil an Langzeitarbeitslosigkeit, der bei den 50- bis 64-Jährigen im September 2004 im Durchschnitt bei 55,9% (gegenüber 40,5% bei den unter 50-Jährigen) lag (Bundesagentur für Arbeit, 2005).

### Beendigung des Erwerbslebens und Übergang in den Ruhestand

Die Beendigung des Erwerbslebens erfolgt in der Regel durch einen der möglichen Rentenpfade. Hier haben sich mit der Rentenreform 1992 und den nachfolgenden Änderungen stärkere Verschiebungen zwischen den Rentenarten ergeben, die sich auch bei den weiblichen Versicherten bemerkbar gemacht haben. Diese differieren stark zwischen den alten und neuen Bundesländern (vgl. Deutsche Rentenversicherung, 2005). Eine zentrale Veränderung betrifft die Festlegung der Regelaltersgrenze von 65 Jahren auch

für Frauen. Eine spezielle Altersrente für Frauen ab dem 60. Lebensjahr ist nach einer Beitragsdauer von mindestens 15 Jahren möglich und wurde früher sehr stark genutzt. Ab Jahrgang 1940 kann diese Regelung inzwischen nur mit Rentenabschlägen von 0,3 %-Punkten pro Monat wahrgenommen werden.

Im Einzelnen haben sich die Rentenzugänge von Frauen in den alten Bundesländern zwischen 2000 und 2004 folgendermaßen entwickelt (vgl. Deutsche Rentenversicherung, 2005): Der Anteil der Regelaltersrente (mit 65 Jahren) stieg von 40,8 auf 47,8%, während der Anteil der (vorgezogenen) Frauenaltersrente von 35,5 auf 31% gefallen ist. Der Anteil der Renten wegen Erwerbsminderung blieb mit 14,8 und 14,0% etwa stabil. Eine ganz andere Verteilung zeigt sich in den neuen Bundesländern. Hier dominiert die Frauenaltersrente, deren Anteil von 73,4% (2000) auf 67,5% (2000) leicht gesunken ist. Die Regelaltersrente ist trotz einer Steigerung von 4,7 auf 7,6% weiterhin bedeutungslos, die Anteile der Renten wegen Erwerbsminderung stiegen in diesem Zeitraum leicht von 16,2 auf 18,1%. Bei den Rentenzugängen der Männer finden sich ähnliche, wenn auch nicht so krasse Unterschiede zwischen Ost und West, wobei die Renten wegen Erwerbsminderung mit einem Anteil von über 20% bedeutsamer als bei den Frauen sind.

Das durchschnittliche Rentenzugangsalter hat sich in den letzten fünf Jahren durch die gleitende Heraufsetzung der Altersgrenzen auch bei Frauen leicht erhöht. Es liegt 2004 in den alten Bundesländern bei 63,4 Jahren (Altersrente) bzw. 49,2 Jahren (verminderte Erwerbsfähigkeit), in den neuen Bundesländern etwas niedriger bei 61,2 Jahren bzw. 48,7 Jahren, und damit etwa so hoch wie bei Männern. Spätere Renteneintritte können aber nicht mit längerer Erwerbstätigkeit gleich gesetzt werden. Es können auch die Überbrückungszeiträume zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt länger werden, und zwar durch Arbeitslosigkeit, „Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen“ oder Nichterwerbstätigkeit (Büttner & Knuth, 2004). Bei Frauen haben eine höhere Langzeitarbeitslosigkeit und auch freiwillige Kündigungen Bedeutung für diese Lücke. Letztere werden häufiger gewählt, um den eigenen Austritt aus dem Erwerbsleben mit dem des (meist älteren) Partners zu synchronisieren (Naegele, 1992).

Die Verrentung und der Übergang in den Ruhestand stellt für langfristig erwerbstätige Frauen oftmals eine biographische Zäsur und Entwicklungsaufgabe dar. Dass Frauen nicht einfach in ihre „angestammte Rolle“ als Hausfrau und Partnerin zurückkehren (können), haben einschlägige Forschungsergebnisse deutlich gemacht (vgl. Niederfranke, 1992; Clemens, 1997). Es zeigt sich vielmehr eine größere Zahl von Anpassungsformen, die auch mit

der Belastungsstruktur in der früheren Arbeit, der gesundheitlichen Disposition und der Struktur des sozialen Netzwerkes zusammenhängen. Bei etwa vier von zehn Frauen lässt sich in den empirischen Untersuchungen eine krisenhafte Anpassung an die nachberufliche Lebensphase nachweisen. Die häuslichen und zeitlichen Arrangements müssen oftmals neu gestaltet werden. Dies kann zur besonderen Herausforderung werden, wenn in Partnerschaften beide gleichzeitig in den Ruhestand wechseln und Machtstrukturen und Arbeitsteilung „auf den Prüfstand gestellt werden“ (Gather, 1996). Ein spezifischer biographischer Wandel und Anpassungsdruck ergibt sich bei allein stehenden Frauen, die mit der Erwerbstätigkeit einen – kleineren oder größeren – Teil ihrer Sozialbeziehungen aufgeben (müssen) und ihre Netzwerkbeziehungen neu zu gestalten haben.

### Zukunft der Erwerbstätigkeit älterer Frauen

Die Zukunft der Frauenerwerbstätigkeit – und in besonderem Maße der von Frauen jenseits der Lebensmitte – wird maßgeblich von den Folgen des demographischen Wandels bestimmt sein. Der in den Bevölkerungsvorausberechnungen (vgl. Statistisches Bundesamt, 2003) prognostizierte Rückgang der Bevölkerungszahl geht nach den heutigen Projektionen mit einer noch stärkeren Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials bei gleichzeitiger Alterung der Beschäftigten einher (vgl. Clemens, 2004). Dabei wird in einigen Prognosen ein kritischer Zeitpunkt des Arbeitskräftemangels bereits in etwa zehn Jahren erwartet, während andere von einer verstärkten Nachfrage nach älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erst nach dem Jahr 2020 ausgehen (Fuchs, 2002). Entsprechende Projektionen einer zukünftigen Nachfrage nach Arbeitskräften sind allerdings – im Vergleich zu den Bevölkerungsprognosen – mit einer vergleichsweise größeren Unsicherheit behaftet, da z. B. die Folgen des technischen und organisatorischen Wandels, das zukünftige Angebot an beruflicher Qualifikation, die konjunkturelle Entwicklung und Globalisierungseffekte schwer prognostizierbar sind.

Auch auf der Angebotsseite bestehen prognostische Unsicherheiten, da das Erwerbspersonenpotenzial der Zukunft – neben der Zahl und Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – auch vom individuellen Erwerbsverhalten der Bevölkerung bestimmt wird. Maßgeblich werden folgende Entwicklungen, die in besonderer Weise auf eine größere Erwerbsbeteiligung von Frauen beruhen (Zimmermann, Bauer, Bonin et al., 2002, S. 129):

- Ein Trend zu höheren Bildungsabschlüssen mit einer verlängerten Verweildauer Jugendlicher im Bildungssystem;
- eine steigende Erwerbsneigung von Frauen; insbesondere Frauen mittleren Alters bemühen sich verstärkt um den Verbleib bzw. die Rückkehr ins Erwerbsleben (ökonomische Unabhängigkeit, gestiegenes Bildungsniveaus, soziostrukturelle Faktoren);
- auch in höchsten Altersgruppen wirkt sich ein Trend zur erhöhten Erwerbsbeteiligung von Frauen aus, der unter anderem durch veränderte Regelungen der Rentengesetzgebung bestimmt wird;
- eine Angleichung der unterschiedlichen Erwerbsneigung von Frauen in Ost- und Westdeutschland.

Bei Fortschreibung der Entwicklung der letzten Jahrzehnte – z. B. hinsichtlich der Steigerung der Frauenerwerbsquote – könnte eine Zunahme der Erwerbsbeteiligung den demographisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2015 weitgehend kompensieren. Bei Beibehaltung des gegenwärtigen Erwerbsverhaltens würde das potenzielle Arbeitskräfteangebot in diesem Zeitraum allerdings schneller schrumpfen als die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, da die Zahl der über 50-Jährigen in der Bevölkerung stark zunimmt (Zimmermann, Bauer, Bonin et al., 2002, S. 133). Allgemein wird erwartet, dass die durch die sinkende Geburtenziffer ausgelöste Schrumpfung des inländischen Arbeitskräfteangebots im günstigen Fall noch bis etwa 2020 durch interne Verhaltensänderungen – vor allem durch eine deutliche Steigerung der Erwerbsquote von Frauen jenseits der Familienphase – ausgeglichen werden kann. Wahrscheinlicher ist jedoch ein erheblicher Rückgang des inländischen Erwerbspersonenpotenzials ab Mitte des folgenden Jahrzehnts mit deutlichem Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten (vgl. Fuchs, 2002, S. 127 f.; Schimany, 2003).

Wenn auch in den nächsten Jahren nicht von einer grundlegenden Verbesserung der Arbeitsmarktsituation älterer Beschäftigter im Allgemeinen – und von Frauen dieser Altersgruppe im Besonderen – ausgegangen werden kann, wird in der nächsten Dekade doch mit einer verstärkten Erwerbsbeteiligung älterer Frauen gerechnet. Daher müssen in der Zwischenzeit für die heute noch jüngeren weiblichen Erwerbskohorten bereits die Voraussetzungen einer zukünftig verstärkten Erwerbstätigkeit älterer Frauen geklärt werden. Die individuellen Voraussetzungen sind bei diesen jüngeren Kohorten teilweise bereits gegeben: Sie sind besser qualifiziert als heute ältere erwerbstätige Frauen, weisen weniger segmentierte Erwerbsverläufe auf und bieten bessere Voraussetzungen für lebenslanges Lernen. Wichtig wird sein,

ihr Arbeitsvermögen über das mittlere Erwerbsalter – und auch Familienpausen – hinaus zu erhalten. Entsprechende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit zwischen Erwerbs- und Familienleben (auch bei Pflege) (Work-life-balance) müssen von betrieblicher Seite und durch sozialpolitische Maßnahmen gefördert werden. Da neben höheren in Zukunft vor allem auch mittlere Qualifikationen und eine größere Flexibilisierung erwartet werden (Zimmermann, Bauer, Bonin et al., 2002), ist eine Ausweitung und Qualifizierung über frauentypische Berufe hinaus anzustreben. Ein entsprechender Wandel der Arbeitsbiographie wird den Erwerb einer wirksameren eigenständigen Alterssicherung von Frauen und damit eine mehr selbst bestimmte Lebensgestaltung im Alter forcieren.

## Fazit

Die Erwerbsbeteiligung älterer Frauen nimmt in den alten Bundesländern seit Jahrzehnten, in den neuen nach einem Tiefpunkt im Jahr 1991 kontinuierlich zu. Die Gründe dafür liegen in einer zunehmenden Unsicherheit weiblicher Lebenslagen und einem Zwang bzw. einem Bedürfnis nach finanzieller Unabhängigkeit. Hinzu kommen für besser qualifizierte Frauen – die auch eine höhere Erwerbsquote aufweisen – intrinsische Motive der Umsetzung ihrer beruflichen Fähigkeiten. Allerdings ist späte Frauenerwerbstätigkeit weiterhin von einem hohen Maß an Teilzeitarbeit und atypischen Beschäftigungsformen geprägt, die u. a. aus Problemen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach der Familienphase resultieren.

Für die Zukunft wird – bei schwindendem Erwerbspersonenpotenzial aufgrund des demographischen Wandels – verstärkt mit der Erwerbsbeteiligung auch älterer Frauen gerechnet. Diese „optimistische“ Sicht setzt allerdings voraus, dass zukünftig typische Risiken älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – vor allem ein höheres Krankheits- und Qualifikationsrisiko – auf den Ebenen der Arbeits- und Beschäftigungssituation dieser Gruppe des Arbeitsmarktes reduziert und entsprechende Handlungs- und Politikfelder entwickelt werden. Dazu gehört eine stärker präventiv ausgerichtete Arbeitsgestaltungs- und Gesundheitspolitik mit langfristiger Perspektive des Lebens- und Erwerbsverlaufs.

Ohne den Zugriff auf eine ganzheitliche Sicht weiblicher Lebens- und Arbeitsverhältnisse bleibt die Analyse der Erwerbssituation von Frauen nach der Lebensmitte allerdings Stückwerk. Erst die Berücksichtigung der Erwerbsarbeit im Kontext anderer Arbeitsverhältnisse (Familie, Haushalt, Pflege, ehren-

amtliche Tätigkeiten) ermöglicht einen angemessenen Zugang zur Analyse der Lebenslagen dieser Frauen. Diese sind aber nicht isoliert – mit männlichen Lebens- und Arbeitsverhältnissen als normati-

ve Vorgabe – zu analysieren, sondern als Ausdruck gesellschaftlicher Organisationsprinzipien in Konstellationen der Merkmale „Alter“, „Geschlecht“ und „Arbeitsformen“.

## Literatur

- Allmendinger J (1994) Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit zwischen Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag. Campus, Frankfurt/New York
- Backes GM (1993) Frauen zwischen ‚alten‘ und ‚neuen‘ Alter(n)srisiken. In: Naegele G, Tews HP (Hrsg) Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Westdeutscher Verlag, Opladen, S 170–187
- Backes GM (2005 a) Geschlecht, Alter(n) und Pflege – ein allseits (un-)bekanntes Thema? In: Schroeter KR, Rosenthal Th (Hrsg) Soziologie der Pflege. Juventa, Weinheim München, S 359–384
- Backes GM (2005 b) Alter(n) und Geschlecht: ein Thema mit Zukunft. Aus Politik und Zeitgeschichte 49–50:31–38
- Bosch G, Schief S (2005) Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle. Zur Teilnahme älterer Erwerbspersonen am Erwerbsleben in Europa. IAT-Report 2005–4. Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen
- Breiholz, H (2005) Ergebnisse des Mikrozensus 2004. Wirtschaft und Statistik 4:327–337
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg) (2005): Arbeitsmarkt 2004. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Sondernummer. Nürnberg
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005) Fünfter Altenbericht: Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Berlin
- Büttner R, Knuth M (2004) Spätere Zugänge in Frührenten – Regelaltersrente auf dem Vormarsch. Altersübergangsreport 2004–01
- Clemens W (1997) Frauen zwischen Arbeit und Rente. Lebenslagen in später Erwerbstätigkeit und frühem Ruhestand. Westdeutscher Verlag, Opladen
- Clemens W (2001) Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanresource? Leske + Budrich, Opladen
- Clemens W (2004) Die Arbeitswelt von morgen: eine „Altenwelt“? Sozialer Fortschritt 53:280–285
- Clemens W, Künemund H, Parey M (2003) Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarkt. In: Herfurth M, Kohli M, Zimmermann KF (Hrsg) Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Leske + Budrich, Opladen, S 43–64
- Deutscher Bundestag (2002) Abschlussbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik. Bundestags-Druckerei, Berlin
- Deutsche Rentenversicherung (Hrsg) Rentenversicherung in Zahlen 2005. Berlin
- Frerichs F, Naegele G (2001) Anhebung der Altersgrenzen und Herausforderung an die Arbeitsmarktpolitik. In: Barkholdt C (Hrsg) Prekärer Übergang in den Ruhestand. Westdeutscher Verlag, Opladen, S 41–70
- Fuchs J (2002) Prognosen und Szenarien der Arbeitsmarktentwicklung im Zeichen des demographischen Wandels. In: Kistler E, Mendius HG (Hrsg): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Frauenhofer Institut, Stuttgart, S 120–137
- Gather C (1996) Konstruktionen von Geschlechterverhältnissen. Machtstrukturen und Arbeitsteilung bei Paaren im Übergang in den Ruhestand. Edition Sigma, Berlin
- Gerhard U (1990) Geschlechtsspezifische Sozialpolitik und die soziale Unsicherheit weiblicher Lebenslagen. In: Döring D, Hanesch W, Huster E-U (Hrsg) Armut im Wohlstand. Suhrkamp, Frankfurt aM, S 311–331
- Naegele G (1992) Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Maro, Augsburg
- Niederfranke A (1992) Ältere Frauen in Auseinandersetzung mit Berufsaufgabe und Partnerverlust. Kohlhammer, Stuttgart
- Rosenow J, Naschold F (1994) Die Regulierung von Altersgrenzen. Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates. Edition Sigma, Berlin
- Sacher M (2005) Erwerbsstruktur und Alterssicherung – Entwicklungslinien des deutschen Arbeitsmarktes seit den 1980er-Jahren. Wirtschaft und Statistik 5:479–495
- Schimany P (2003) Die Alterung der Gesellschaft. Ursachen und Folgen des demographischen Umbruchs. Campus, Frankfurt/New York
- Schupp J, Künemund H (2004) Private Versorgung und Betreuung von Pflegebedürftigen in Deutschland. DIW Wochenbericht 71:315–322
- Sell S (1994) Frauen in der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsmarktpolitik. Sozialer Fortschritt 43:116–121
- Statistisches Bundesamt (Hrsg) (2003) Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – Ergebnisse der 10. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden
- Veil M, Prinz K, Gerhard U (Hrsg) (1992) Am modernen Leben vorbei. Verliererinnen und Gewinnerinnen der Rentenreform 1992. Edition Sigma, Berlin
- Zimmermann KF, Bauer TK, Bonin H, Fahr R, Hinte H (2002) Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit. Springer, Berlin