



Steffen Hillmert & Susanne Strauß

Beschäftigungsfähigkeit im Alter als bildungs- und familienpolitische Herausforderung

ESOC Working Paper 1/2008

Steffen Hillmert

Institut für Soziologie
Universität Tübingen
Wilhelmstr. 36
72074 Tübingen
steffen.hillmert@uni-tuebingen.de

Susanne Strauß

Institut für Soziologie
Universität Tübingen
Wilhelmstr. 36
72074 Tübingen
susanne.strauss@uni-tuebingen.de

Zusammenfassung

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist in den kommenden Jahrzehnten mit einem bedeutenden Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu rechnen. Volkswirtschaftlich wie auch aus Gründen der individuellen Alterssicherung wird folglich die Einbeziehung Älterer in das Erwerbsleben zunehmend wichtig. Dabei stehen die wohlfahrtsstaatlichen Institutionen in Deutschland vor besonderen Herausforderungen. Der Arbeitsmarkt ist traditionell durch einen Schwerpunkt auf berufsspezifische Tätigkeiten geprägt. Aufgrund der kurzen Lebensarbeitszeit besteht für Betriebe wenig Anreiz, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in berufliche Weiterbildung einzubeziehen. Zum anderen bieten familien- und sozialpolitische Regelungen wenig Unterstützung bei Familienaufgaben wie der Pflege älterer Angehöriger, was zu einer relativ niedrigen Erwerbsbeteiligung von Frauen führt. Vergleiche mit anderen Ländern werden herangezogen, um die Perspektiven eines möglichen Politikwechsels zu skizzieren.

Beschäftigungsfähigkeit im Alter als bildungs- und familienpolitische Herausforderung

1. Einleitung

In das Zentrum der Diskussion über die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit der alternden deutschen Gesellschaft rückt zunehmend die Forderung nach einer stärkeren Einbeziehung von älteren Menschen in das Erwerbsleben. Dies stellt eine Korrektur vorangegangener Entwicklungen dar: In den letzten Jahrzehnten wurden in Deutschland ältere Erwerbstätige durch großzügige Frühverrentungsregelungen systematisch ermutigt, aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Diese Entwicklung ermöglichte angesichts der seit den 1980er Jahren steigenden Arbeitslosigkeit, die nach der deutschen Vereinigung insbesondere in Ostdeutschland an Brisanz gewann, eine „sozial verträgliche“ Reduktion des Arbeitskräfteangebots. Aus zwei Gründen wird diese Praxis jedoch zunehmend problematisch: Einerseits führen sinkende Jahrgangsgrößen zu einer Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials, was mögliche Defizite der wirtschaftlichen Leistungskraft und einen Rückgang der Menge an Beitragszahlern für soziale Sicherungseinrichtungen und des Steueraufkommens impliziert. Andererseits folgt aus der Alterung der Bevölkerung eine Vergrößerung des anspruchsberechtigten Personenkreises (Bosworth/Burtless 1998). Diese Prozesse haben zu erhöhten Ausgaben der Sozialsysteme für ökonomisch inaktive Ältere geführt, die durch immer weniger Jüngere geschultert werden müssen (Ebbinghaus 2006). So musste die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2001 für über 55-jährige Arbeitslose 7,7 Milliarden Euro aufbringen. Dazu kamen im Jahr 2002 etwa 25,6 Milliarden Euro gesetzliche Rentenzahlungen für unter 65-jährige (Bertelsmann Stiftung/Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände 2005: 15-16; Funk 2004: 16-17). Von daher gilt eine verstärkte Beteiligung von Älteren am Erwerbsleben mittelfristig als eine zentrale Bedingung für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft. Hinzu kommt die zunehmende Bedeutung langfristiger Erwerbstätigkeit für die individuelle Alterssicherung.

Die Politik hat auf diese Prognosen mit der Forderung nach einer Eindämmung der Vorruhestandsregelungen reagiert: Die OECD fordert eine solche Umkehr in ihrem Papier *Reforms for an Ageing Society* (2000); die Europäische Union hat in ihrer *European*

Employment Strategy den Mitgliedsstaaten das Ziel gesetzt, die Erwerbstätigkeitsquoten von älteren Männern und Frauen (55-64 Jahre) bis 2010 auf 50% zu steigern (Europäische Kommission 2002). Ansätze für eine veränderte Politik der Frühverrentung sind denn auch in Deutschland zu beobachten: So senkte das Job-AQTIV-Gesetz von 2002 die Altersgrenze für die Gewährung von Eingliederungszuschüssen auf 50 Jahre und ermöglicht die Teilnahme an Strukturanpassungsmaßnahmen auch nach dem 55. Lebensjahr. Ferner wurde die Qualifizierung älterer Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen gefördert, indem für maximal vier Jahre die Weiterbildungskosten von der Bundesagentur für Arbeit übernommen wurden, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzahlt. Die kürzlich ins Leben gerufene (bis 2010 befristete) „Initiative 50 plus“¹ zielt auf eine Steigerung der Beschäftigungschancen für Ältere durch Kombilohnmodelle, 1-Euro-Jobs, staatliche Unterstützung von Weiterbildung² und die Ermöglichung von befristeter Beschäftigung ab dem 52. Lebensjahr (BMAS 2006). Im Jahr 2007 wurde ferner beschlossen, das gesetzliche Renteneintrittsalter sukzessive auf 67 anzuheben. Allerdings bleiben diese Maßnahmen im Vergleich zu anderen Ländern eher verhalten. Insbesondere für Besserverdienende sind immer noch attraktive Frühverrentungsmöglichkeiten vorhanden.

Wir argumentieren, dass Deutschland aufgrund spezifischer institutioneller Regelungen besondere Schwierigkeiten hat, die genannten Zielvorgaben der Einbeziehung Älterer in das Erwerbsleben zu erreichen. Die formale Anpassung des Renteneintrittsalters allein ist nicht ausreichend. Stattdessen wäre eine „Lebenslaufpolitik“ (Leibfried, et al. 1995: 23) erforderlich, die die Bedeutung der Akkumulation von Ressourcen über den Lebenslauf ebenso berücksichtigt wie Zusammenhänge zwischen verschiedenen Lebensbereichen. Aus einer solchen Lebensverlaufsperspektive werden für die Einbeziehung Älterer in das Erwerbsleben vor allem zwei Bereiche bedeutsam: Fragen der langfristigen Qualifizierung und der Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen, insbesondere von Erwerbsarbeit mit Familienaufgaben.

Einerseits besteht auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine hohe Nachfrage nach beruflich spezialisierten Arbeitskräften, die zur Herausbildung einer ausgesprochen erfolgreichen

¹ Wichtige Maßnahmen der Initiative sind im *Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen* enthalten, das im Mai 2007 in Kraft getreten ist.

² Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeitern (bisher: 100 Mitarbeitern) erhalten nach neuer Rechtslage bereits ab 45 Jahren (bisher: ab 50 Jahren) Bildungsgutscheine für zertifizierte Weiterbildungen.

beruflichen Erstausbildung geführt hat, während gleichzeitig der Ausbau von Institutionen des lebenslangen Lernens systematisch vernachlässigt wurde. So sind gerade ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur unzureichend in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen integriert (Bellmann/Leber 2004), während in Zeiten zunehmenden technologischen und organisatorischen Wandels in einer alternden „Wissensgesellschaft“ von einer zunehmenden Bedeutung von aktuellem Fachwissen und folglich von lebenslanger beruflicher Weiterbildung auszugehen ist (Buchholz, et al. 2006; Leber 2002; Willke 1998).

Probleme der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie wirken sich vor allem auf die Lebensverläufe von Frauen aus, was zu einer niedrigen Erwerbsbeteiligung von Frauen und – in Kombination mit Maßnahmen der Frühverrentung – zu einer zusätzlichen Einschränkung des Erwerbspersonenpotenzials geführt hat. Während Fragen der Vereinbarkeit mit Erziehungsaufgaben für jüngere Arbeitnehmer und vor allem Arbeitnehmerinnen in der bisherigen Forschung breite Aufmerksamkeit auf sich gezogen haben (vgl. beispielsweise Crompton/Le Feuvre 2000; Dornseiff/Sackmann 2003; Falk/Schaeper 2001), ist die Erkenntnis der zunehmenden Bedeutung von entsprechenden Problemen im Zusammenhang mit der Übernahme von Pflegeaufgaben für alte Menschen sowohl im gesellschaftlichen als auch im wissenschaftlichen Diskurs noch deutlich weniger verbreitet.

Besondere Brisanz gewinnen die genannten Herausforderungen durch das Älterwerden der Babyboomer-Generation, d.h. der geburtenstarken Jahrgänge der in Deutschland Mitte der 1960er Jahre Geborenen. Diese Kohorte wird innerhalb der nächsten zehn Jahre ein Alter von über 50 Jahren erreichen, in dem die beschriebenen Herausforderungen auf individueller Ebene – Einbeziehung in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Aktualisierung von Kompetenzen, Vereinbarkeit mit Pflegeaufgaben, individuelle Alterssicherung – für sie relevant werden. Auf gesellschaftlicher Ebene wird die Größe der Babyboomer-Kohorten zudem zu einer Verschärfung der Finanzierungsprobleme bei den institutionellen Einrichtungen zur sozialen Sicherung beitragen.

Der vorliegende Artikel analysiert, inwiefern traditionelle Bildungs- und Familienpolitiken die Einbeziehung Älterer in den deutschen Arbeitsmarkt erschweren und zeigt Möglichkeiten der Veränderung auf.

2. Frühverrentung und neue demografische Herausforderungen

Zunächst werden die bisherigen Strategien des Umgangs mit älteren Arbeitnehmern in Deutschland dargestellt, insbesondere die Frühverrentung, die in Deutschland bis vor wenigen Jahren die Politik bestimmt hat. Anschließend wird diskutiert, warum diese Strategie angesichts der demografischen Entwicklungen nicht als zukunftssträftig gilt.

2.1. Strategien der Frühverrentung

Im Sinne von Esping-Andersen (1990) „konservative“ Wohlfahrtsstaaten (vgl. auch Abschnitt 3 des vorliegenden Beitrags) haben jahrelang mit attraktiven Regelungen den Ausstieg älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt unterstützt (Buchholz, et al. 2006). Gerade in Deutschland wurden Frühverrentungsregelungen insbesondere in den 1970er und 80er Jahren ausgebaut (Ebbinghaus 2006: 7-9). In „liberalen“ Wohlfahrtsstaaten wie Großbritannien hingegen wurde die ‚Exit-Option‘ für ältere Arbeitnehmer über ein frühes Renteneintrittsalter oder generöse Programme der Frühverrentung nicht in vergleichbarem Maß verfolgt. Stattdessen führen niedrigere Transfers in „liberalen“ Regimes dazu, dass viele Menschen bis ins relativ hohe Alter gezwungen sind, am Erwerbsleben teilzunehmen. In „sozialdemokratischen“ Wohlfahrtsstaaten wie Schweden gab es teilweise noch in den 1990er Jahren ähnlich generöse Anreize zur Frühverrentung wie in „konservativen“ Wohlfahrtsregimen, die aber durch spätere Reformen und die Verknüpfung mit Aktivierungsprogrammen radikal beschnitten wurden. „Sozialdemokratische“ Regime setzen inzwischen auf kontinuierliche Bildung und Weiterbildung über den Lebenslauf, um die Erwerbsbeteiligung Älterer zu erhöhen.

Auch in „konservativen“ Wohlfahrtsstaaten gibt es, wie in der Einleitung erwähnt, Bestrebungen, die Frühverrentungsoption einzudämmen, sie sind aber weit weniger radikal und stoßen auf größere Widerstände. So wurde im Januar 1989 in Deutschland das Vorruhestandsgesetz durch ein erstes Altersteilzeitgesetz abgelöst, das allerdings wenig genutzt wurde, da es im Vergleich zur „59er-Regelung“³ unattraktiv war. Diese Altersteilzeitoption wurde folglich nicht fortgeschrieben. 1996 wurde mit dem zweiten Altersteilzeitgesetz eine attraktivere Lösung geschaffen. Es sieht allerdings vor, dass Arbeits- und Freizeitperioden en bloc organisiert werden können. Dadurch hat diese

³ 59-jährige erhielten ein Jahr Arbeitslosengeld, gefolgt von bis zu fünf Jahren Arbeitslosenrente in Kombination mit einer Abfindung (Ebbinghaus 2006: 133-134).

Altersteilzeitregelung nicht zu dem erwünschten Verbleib Älterer auf dem Arbeitsmarkt beigetragen, sondern hat sich zu einem Quasi-Frühverrentungsprogramm entwickelt (Ebbinghaus 2006: 230-231).

Mit der deutschen Frühverrentungspolitik ist die Entwicklung einer im internationalen Vergleich ausgesprochen niedrigen Beteiligung von Älteren am Erwerbsleben in Deutschland einher gegangen (Tabelle 1). Die Beschäftigungsquote älterer Männer ist seit Mitte der 1960er Jahre bis Mitte der 1990er Jahre stetig gesunken: in Westdeutschland von 90,5% auf 67,5%. In anderen Ländern, wie Großbritannien, den USA, aber auch Schweden lag die Beschäftigungsquote derselben Altersgruppe im genannten Zeitraum deutlich höher.⁴

Tabelle 1: Beschäftigungsquoten (in %) von Männern und Frauen im Alter von 55-59 Jahren, 1965-2003

	1965	1975	1985	1995	2003
Männer					
Deutschland	--	--	--	64,1	68,9
(West)	90,5	82,1	76,2	67,5	70,2
(Ost)	--	--	--	50,0	62,1
Schweden	92,8	88,8	85,6	79,0	79,9
Großbritannien	95,7	89,7	74,8	66,1	73,8
USA	85,7	79,8	76,1	74,6	74,2
Frauen					
Deutschland	--	--	--	40,2	51,0
(West)	36,3	36,2	36,1	41,6	50,6
(Ost)	--	--	--	34,5	53,0
Schweden	46,6	60,0	72,7	71,6	76,9
Großbritannien	44,5	51,8	48,6	53,1	61,2
USA	44,9	45,1	47,9	57,4	63,0

Quelle: OECD, Labour Force Statistics, Ausnahme: Deutschland 1991-2003 Statistisches Bundesamt, zit. in Ebbinghaus 2006, S. 97/99, eigene Auswahl

Ein weiterer wichtiger Faktor, der die Beschäftigungsquote in den verschiedenen Ländern beeinflusst, ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Diese variiert stark zwischen den Ländern, nicht zuletzt aufgrund unterschiedlicher Familienpolitiken, wie sie sich etwa in der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen, steuerlichen Begünstigungen für Ehepaare mit einem Hauptverdiener („Ehegattensplitting“), aber auch in einer Infrastruktur, die die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht, widerspiegeln. Darüber hinaus ermöglichen die vergleichsweise hohen Einkommen (zumindest in bestimmten

⁴ Dabei ist jedoch zu beachten, dass in Großbritannien bei älteren Beschäftigten ein sehr viel höherer Anteil an Teilzeitbeschäftigten zugrunde liegt, während in Deutschland die Teilzeitbeschäftigung weitgehend auf Frauen beschränkt ist (Frerichs/Taylor 2005).

Arbeitsmarktsegmenten) in Deutschland, dass eine Familie von dem Erwerbseinkommen nur einer Person im Haushalt leben kann (Bosch/Schief 2005; Dingeldey 2000). Die Beschäftigungsquote von Frauen liegt noch deutlich unter der von Männern – trotz der zunehmend höheren Beteiligungsraten jüngerer Kohorten. Auch hier ist die Quote Mitte der 1990er Jahre in Deutschland deutlich niedriger (40,2%) als in Schweden (71,6%), aber auch in Großbritannien (53,1%). In Ostdeutschland ist die Beschäftigungsquote älterer Frauen zum selben Zeitpunkt aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit nach der deutschen Wiedervereinigung sogar noch niedriger (34,5%) (Ebbinghaus 2006).

Verschiedene Forschungsprojekte haben die Policy-Prozesse nachgezeichnet, die zu dem Anstieg der Frühverrentung geführt haben. So wurden verschiedene institutionelle Wege in die Frühverrentung und ihre sequentielle Verknüpfung ebenso untersucht wie internationale Unterschiede bezüglich der Verfügbarkeit solcher Möglichkeiten (Ebbinghaus 2000; Ebbinghaus 2006; Kohli, et al. 1991). Dabei wurde das Zusammenspiel von „push“- und „pull“-Faktoren deutlich: Während Rentensysteme und andere Bestandteile von Wohlfahrtsregimen (wie Transferregelungen bei Arbeitslosigkeit oder Invalidität) unterschiedliche Anreize für Frühverrentung setzen („pull“), üben ökonomische Strukturen (zum Beispiel Differenzierungen von Berufsstrukturen, Ausgestaltung der industriellen Beziehungen und Grad der Arbeitsmarktregulierung) in unterschiedlichem Maß Druck auf den Ausschluss von älteren Beschäftigten vom Arbeitsmarkt aus („push“) (Ebbinghaus 2006).

Blossfeld et al. (2005) machen in ihrer Studie ferner auf wichtige Differenzierungen auf betrieblicher und individueller Ebene aufmerksam. Sie zeigen, dass ältere Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor ebenso länger im Erwerbsleben verbleiben wie solche in größeren Firmen, Selbstständige, höher Qualifizierte und Erwerbstätige mit einem höheren beruflichen Status (Hofäcker, et al. 2006). Was die betriebliche Ebene betrifft, so zeigen Boockmann und Zwick (2004) auf der Basis des IAB-Betriebspanels, dass ältere Betriebe ebenso wie solche mit einem Betriebsrat, übertariflicher Entlohnung und einem überdurchschnittlichen Anteil an Teilzeitbeschäftigten einen größeren Anteil an älteren Beschäftigten aufweisen, während eine moderne technische Ausstattung, eine hohe Auszubildendenquote und ein hoher Frauenanteil unter den Beschäftigten sich negativ auf die Beschäftigung Älterer auswirken. Diese Ergebnisse zeigen, dass in bestimmten Branchen und Typen von Erwerbsverhältnissen Ältere bereits erfolgreich eingesetzt

werden – und damit als Vorreiter für andere Bereiche des deutschen Arbeitsmarkts dienen können.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Deutschland auf die Forderung der Einbeziehung Älterer in das Erwerbsleben bisher nur ungenügend reagiert hat. Stattdessen wurde lange Jahre auf das Instrument der Frühverrentung als einer sozial verträglichen Variante des Personalabbaus in Zeiten struktureller Arbeitslosigkeit gesetzt. In Kombination mit der Verweisung auf familiäre Aufgaben geht dies in Deutschland gerade bei Frauen mit einer sehr niedrigen Beschäftigungsquote einher.

2.2. Demografische Entwicklungen

Im Folgenden wird die zu erwartende Entwicklung der Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland skizziert. Prognosen über die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials beinhalten eine Reihe von Annahmen, die sich insbesondere auf die relative Erwerbsbeteiligung von Frauen, das Ausmaß der Zuwanderung und die Integration von Ausländern in den Arbeitsmarkt sowie den Anstieg der Erwerbsbeteiligung Älterer beziehen (Fuchs 2005; Fuchs/Söhnlein 2007). Aufgrund des nur schwer abschätzbaren Wanderungssaldos arbeiten Schätzungen des Erwerbspersonenpotenzials üblicherweise mit verschiedenen Szenarien. Unter der Annahme eines mittleren Wanderungssaldos von 200.000 Personen wird davon ausgegangen, dass spätestens ab 2015 mit einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu rechnen ist (Deutscher Bundestag 2002; Fuchs 2006). Allgemein wird erwartet, dass die Zahl der älteren Arbeitskräfte in den nächsten Jahren stark ansteigt. Nach 2020 nimmt sie jedoch dadurch deutlich ab, dass die „Baby-Boomer“ 60 Jahre nach ihrer Geburt an die Rentenaltersgrenze heranrücken (Fuchs 2005). Bei der Schätzung der Erwerbsbeteiligung geht die IAB-Projektion von einem Anstieg der Erwerbsquote der 60- bis 64-jährigen deutschen Männer von 46% im Jahre 2003 auf 64% im Jahre 2050, bei den Frauen von 26% auf 46% aus (Fuchs/Dörfler 2005).⁵

Die im Folgenden dargestellten Potenzialerwerbsquoten (Tabelle 2) stellen das Erwerbspersonenpotenzial (Erwerbstätige, Erwerbslose und die ‚Stille Reserve‘ nicht als

⁵ Nach den neuen gesetzlichen Regelungen wird das gesetzliche Rentenalter für den Bezug einer abschlagsfreien Rente ab 2012 schrittweise bis zum Jahr 2029 von derzeit 65 auf 67 Jahre angehoben. Vor allem diese Verlängerung der (formalen) Lebensarbeitszeit führt demnach zu einer Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials um zusätzlich ein bis zweieinhalb Millionen ältere Arbeitskräfte (Fuchs 2006).

arbeitslos Gemeldeter) in Bezug auf die Bevölkerung nach Altersgruppen dar.^{6 7} Bei den Männern wird im Vergleich zu heute vor allem bei den Älteren mit einer höheren Erwerbsbeteiligung gerechnet, bei den Frauen insgesamt (auch bei jüngeren Altersgruppen ab 30 Jahre).⁸ Frauen gehen bislang durchschnittlich früher in Rente als Männer, was u.a. mit besonderen Regelungen der Altersrente für Frauen zu tun hat, die es jedoch ab 2012 nicht mehr geben wird. In der Folge sollte die Erwerbsbeteiligung älterer Frauen relativ stärker steigen als die der Männer. Allerdings gehen Frauen häufig gleichzeitig mit ihren (durchschnittlich älteren) Männern in Rente, weshalb auch in Zukunft mit einem früheren Rentenzugang der Frauen zu rechnen ist (Fuchs 2006).

Tabelle 2: Prognose der Potenzialerwerbsquoten (in %) nach Alter, Geschlecht und Ost/West bis zum Jahr 2050

Deutsche Männer, Westdeutschland (Ostdeutschland)					
Alter:	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
2003	99 (99)	94 (96)	85 (100)	47 (38)	8 (4)
2010	99 (99)	94 (96)	90 (98)	50 (48)	8 (4)
2020	99 (99)	94 (95)	91 (97)	53 (53)	8 (4)
2030	99 (99)	94 (95)	91 (95)	56 (56)	8 (4)
2040	99 (99)	94 (94)	92 (93)	60 (60)	8 (4)
2050	99 (99)	94 (94)	92 (92)	63 (63)	8 (4)
Deutsche Frauen, Westdeutschland (Ostdeutschland)					
Alter:	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
2003	87 (98)	80 (95)	64 (95)	28 (20)	5 (2)
2010	94 (98)	87 (95)	71 (93)	29 (27)	5 (2)
2020	96 (98)	91 (94)	77 (90)	33 (33)	5 (2)
2030	97 (98)	93 (94)	80 (87)	37 (37)	5 (2)
2040	98 (98)	94 (94)	82 (84)	42 (42)	5 (2)
2050	98 (98)	94 (94)	83 (83)	46 (46)	5 (2)

Quelle: Fuchs und Dörfler (2005: 34), eigene Auswahl und Darstellung, dargestellt sind die gerundeten Prozentanteile an der Bevölkerung nach Altersgruppen

⁶ Die dargestellten Potentialerwerbsquoten erweitern die vom Statistischen Bundesamt herausgegebenen Erwerbsdaten des Mikrozensus um die Stille Reserve. Ferner wird die im Mikrozensus untererfasste geringfügige Beschäftigung berücksichtigt (Fuchs/Dörfler 2005).

⁷ Bei den Männern geht die Schätzung von einem Anstieg der Erwerbsquoten in den Altersgruppen 55 bis 59 und 60 bis 64 aus; dies ergibt sich aus einer bereits angenommenen Umkehr des Trends zur Frühverrentung.

⁸ Bezüglich der ostdeutschen Potentialerwerbsquoten wird mit einem Prozess der langfristigen Angleichung gerechnet, d.h. sinkenden Potentialquoten in Ostdeutschland und steigenden in Westdeutschland (Fuchs/Dörfler 2005). Die Projektion geht ferner von anhaltend hohen Erwerbsquoten ostdeutscher Frauen aus.

Das heißt, dass bis etwa 2010/15 nur von einer leichten Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials auszugehen ist. Danach nimmt das Erwerbspersonenpotenzial demografisch bedingt stark ab, und dies, obwohl bereits eine Steigerung der Erwerbsquote Älterer angenommen wird. Durch die Alterung der geburtenstarken Jahrgänge verschiebt sich die Altersstruktur deutlich nach oben. Es ist davon auszugehen, dass die Altersgruppe der 50- bis 64-jährigen relativ an Gewicht gewinnt: Ihr Anteil am Erwerbspersonenpotenzial steigt von 23% im Jahr 2003 auf rund 30% im Jahr 2040 (Fuchs/Dörfler 2005: 22).⁹

Bereits aus diesem Entwicklungsszenario lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass sich Betriebe in ihrer Personalpolitik und -planung auf ältere Beschäftigte einstellen werden müssen; dabei werden die notwendigen Veränderungen der *Bedingungen* für eine erfolgreiche Einbeziehung Älterer in das Erwerbsleben, die wir im Folgenden problematisieren, in der Prognose stillschweigend vorausgesetzt. Da auch bei der angenommenen Zunahme des Erwerbspersonenpotenzials weiterhin ein zumindest partieller Mangel an Fachkräften bestehen bleibt (Bellmann, et al. 2003; Fuchs 2005), ist darüber hinaus sogar mit einer noch größeren Notwendigkeit der Aktivierung älterer Arbeitskräfte zu rechnen, als es die Prognose nahelegt.

Gerade angesichts eines zu erwartenden, demografisch bedingten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials und einer Alterung der potenziell Erwerbstätigen erscheint die bisher in Deutschland dominante Strategie der Frühverrentung nicht als zukunftsweisend. Stattdessen wird auch in Deutschland die Einbeziehung Älterer in das Erwerbsleben zunehmend an Bedeutung gewinnen. Dies gilt nicht zuletzt auch deswegen, weil langfristige Erwerbstätigkeit – gerade auch für Frauen – noch stärker als heute die Voraussetzung für eine individuelle Absicherung im Alter sein wird.

3. Institutionelle Hindernisse und neue Strategien für die Erwerbsbeteiligung Älterer

Analytisch können drei wohlfahrtsstaatliche Strategien hinsichtlich des Umgangs mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterschieden werden: Erstens eine staatszentrierte aktivierende Strategie, die auf eine Einbeziehung Älterer in das Erwerbsleben gerichtet ist, zweitens eine staatszentrierte passivierende Strategie, die tendenziell zum Ausschluss Älterer aus dem Erwerbsleben führt, und drittens eine marktorientierte Strategie, die darauf abzielt, eine Einbeziehung Älterer auf der Basis

⁹ Die Schätzung der Erwerbsbeteiligung der über 65-Jährigen ist aufgrund der geringen Fallzahlen sehr unsicher (Fuchs/Dörfler 2005: 7).

dezentralisierter Anreizstrukturen zu erreichen (vgl. Naschold/de Vroom 1994). Diese drei Strategien entsprechen in ihrer sachlogischen Struktur weitgehend Esping-Andersens Kennzeichen zur Typisierung von Wohlfahrtsstaaten anhand eines Index der Dekommodifizierung von Arbeit¹⁰ (Esping-Andersen 1985; Esping-Andersen 1990): In „konservativen“ Wohlfahrtsstaaten wie Deutschland mit einem mittleren Niveau der Dekommodifizierung werden eher passive Arbeitsmarktpolitiken verfolgt; parallel dazu gibt es hohe und langfristige Lohnersatzleistungen und generöse Frühverrentungsoptionen. In „sozialdemokratischen“ Wohlfahrtsstaaten mit relativ stark ausgeprägter Dekommodifizierung gibt es demgegenüber staatlich geförderte Integrationsmaßnahmen, wie Teilzeit- oder Teilrentenmodelle, Fortbildungs- und Gesundheitsprogramme am Arbeitsplatz und aktivierende Reintegrationsprogramme in Form von Weiterbildungsmaßnahmen, subventionierten Arbeitsverhältnissen und vorübergehender Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt. In „liberalen“ Wohlfahrtsstaaten mit einem niedrigen Grad an Dekommodifizierung schließlich existieren ein geringer Kündigungsschutz, vergleichsweise niedrige Arbeitskosten und Löhne und eine flexible Arbeitsmarktnachfrage nach älteren Arbeitskräften (Esping-Andersen 1999; Kersbergen/Becker 2002). Durch diese drei Strategien beeinflussen wohlfahrtsstaatliche Regime die Struktur von Arbeitsmarktein- und -austritten über den Lebensverlauf.

Aus dem Blickwinkel dieser theoretischen Typologie betrachtet, stellt die Zielvorgabe einer stärkeren Einbeziehung Älterer in das Erwerbsleben für die spezifischen institutionellen Regelungen in Deutschland eine besondere Herausforderung dar. Die formale Anpassung des Renteneintrittsalters allein ist hierfür nicht ausreichend. Vielmehr müssen *Bedingungen* vorliegen, welche es älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der konkreten Situation ermöglichen, weiter erfolgreich am Erwerbsleben teilzunehmen. Diese Bedingungen reichen von arbeitsrechtlichen Regelungen, die die Einstellung Älterer für Betriebe attraktiv machen, über gesundheitserhaltende Maßnahmen und geeignete Arbeitsbedingungen bis zu arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen im Betrieb. Eine *lebensverlaufsbezogene* Perspektive (Mayer 2001) betont die Entwicklung von Ressourcen im Lebensverlauf ebenso wie die Verbindung zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen. Aus einer solchen Perspektive sind für die vorliegende Problematik vor allem zwei Aspekte bedeutsam, welche die individuelle Lebensführung langfristig

¹⁰ Unter Dekommodifizierung versteht Esping-Andersen (1990) den Schutz vor typischen Risiken abhängiger Beschäftigung, d.h. soziale Sicherheit wird teilweise von der Erwerbsbeteiligung entkoppelt.

bestimmen: erstens Fragen der nachhaltigen Qualifizierung und zweitens solche der Vereinbarkeit von Aktivitäten in unterschiedlichen Lebensbereichen.

In institutioneller bzw. politischer Hinsicht betrifft der erste Fragenkomplex die Bildungspolitik in Deutschland, insbesondere die traditionelle Fokussierung auf eine berufliche Erstausbildung, die nicht mit dem Ausbau institutioneller Strukturen für lebenslanges Lernen im Sinne einer breiten Weiterbildung für Ältere verbunden worden ist. Der zweite Bereich bezieht sich auf die Familienpolitik in Deutschland, die sich in vergleichsweise geringer institutioneller Unterstützung bei Betreuungsaufgaben – Betreuung von Kindern aber auch Pflege von älteren Familienangehörigen – ausdrückt und mit einer besonders niedrigen (Vollzeit-)Erwerbsbeteiligung von Frauen einher gegangen ist.

3.1. Einbeziehung in berufliche Fort- und Weiterbildung

Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit (*employability*) älterer Arbeitnehmer nehmen in einer Arbeitsmarktpolitik für Ältere einen hohen Stellenwert ein. Der Aktualisierung von beruflichen Kompetenzen in Form von Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung kommt dabei in „Wissensgesellschaften“, die durch technologischen und organisatorischen Wandel gekennzeichnet sind, eine steigende Bedeutung zu (Buchholz, et al. 2006; Leber 2002; Willke 1998). Allerdings unterscheiden sich Wohlfahrtsstaatstypen sowohl im generellen Angebot von Weiterbildung als auch in der Einbeziehung Älterer in Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung. In Verbindung mit einem Bildungssystem, das der beruflichen Erstausbildung eine überragende Rolle beimisst, erlauben rigide Grenzen zwischen Berufen und Qualifikationsstufen auf dem deutschen Arbeitsmarkt nur begrenzte Mobilität zwischen unterschiedlichen Tätigkeiten und entsprechenden Weiterbildungen (Allmendinger 1989; Hillmert 2001; Müller/Shavit 1998).

Bildungssysteme unterscheiden sich u.a. im Grad der Standardisierung, d.h. der Vergleichbarkeit der erworbenen Abschlusszertifikate (Allmendinger 1989) und in dem Ausmaß, in dem der Qualifikationserwerb und -einsatz berufsförmig erfolgt. In standardisierten beruflichen Bildungssystemen, wie insbesondere in Deutschland, führt die berufliche Erstausbildung im Durchschnitt tendenziell zu einer stabilen Einmündung in einen Beruf sowie selteneren Wechseln im weiteren Berufsleben. Im Gegensatz dazu findet

man in Ländern mit einem niedrigem Standardisierungsgrad der Berufsausbildung, wie den USA und Großbritannien, eine relativ hohe Mobilität zwischen Arbeitsplätzen, vor allem aber zwischen Tätigkeiten (Hillmert 2001).

Kernstück des deutschen Modells ist eine inhaltlich breite und zeitlich aufwändige (und damit vergleichsweise teure) berufliche Erstausbildung, insbesondere im dualen System, welches langfristig für vergleichsweise anspruchsvolle Tätigkeiten und auch individuelle (Selbst-)Lernprozesse innerhalb beruflicher Felder qualifiziert. Darüber hinaus gehender langfristiger qualifikatorischer Wandel wird weniger durch individuelle Mobilität, sondern stärker kollektiv durch den Austausch von Kohorten aufgefangen, d.h. die älteren Kohorten werden gegebenenfalls relativ früh durch nach aktuellen Anforderungen qualifizierte ersetzt (DiPrete, et al. 1997). Ein solches System kann graduellen strukturellen Wandel verarbeiten und auch ökonomisch produktiv nutzen, stößt aber in Zeiten schnellen Wandels an seine Grenzen und läuft Gefahr, seine Integrationskraft einzubüßen (Baethge, et al. 2007).

In Deutschland spielt die spezifische berufliche Ausbildung eine große Rolle für die Einmündung in den Arbeitsmarkt, während in Ländern wie den USA (und in etwas geringerem Ausmaß auch in Großbritannien sowie Schweden) Bildung eher allgemeinen Charakter hat und tätigkeitsbezogene Fertigkeiten vor allem „on-the-job“ oder in Kursen, die nach Verlassen der Schule besucht werden, erlernt werden (Müller/Shavit 1998: 508). Vor diesem Hintergrund ist vor allem in Ländern mit niedriger Standardisierung des Bildungssystems und wenig spezifischer beruflicher Ausbildung mit einer relativ hohen Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen zu rechnen, während die Teilnahmequote in Deutschland niedriger sein sollte. Der empirische Ländervergleich bestätigt diese Erwartungen (Tabelle 3).

Die Quoten der Teilnahme von Personen im erwerbsfähigen Alter (25-64 Jahre) an nicht-formaler berufsbezogener Fort- und Weiterbildung unterscheiden sich erheblich zwischen den einzelnen OECD-Ländern¹¹: Während in den diesbezüglich führenden Ländern mehr

¹¹ Nicht-formale Bildung wird von der OECD definiert als jede organisierte und fortgesetzte Bildungsmaßnahme, die nicht als formale Bildung nach ISCED (International Standard Classification of Education) anzusehen ist und die nicht zu einer entsprechenden Qualifikation führt. Je nach landesspezifischen Umständen können hierzu Bildungsprogramme gehören, die die Lesekompetenz Erwachsener fördern oder Grundfertigkeiten für nicht zur Schule gehende Kinder, berufliche Kompetenzen, Kompetenzen zur Lebensbewältigung und Allgemeinbildung vermitteln. „Berufsbezogen“ meint, dass an

als jeder Dritte an Weiterbildung teilnimmt (Schweden, USA), ist in Deutschland die Beteiligung insgesamt deutlich niedriger (12%) (OECD 2006: 379, 385).¹²

Tabelle 3: Teilnahmequote an Fort- und Weiterbildung (in %) während eines Jahres (2003)

	Gesamt	Männer	Frauen
Deutschland	12	12	11
Schweden	40	39	42
Großbritannien	27	28	26
Vereinigte Staaten	37	37	39
OECD Durchschnitt	18	19	17

Quelle: OECD, zit. in OECD 2006, S.385f., eigene Auswahl

Im Hinblick auf die Beteiligung Älterer an Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung lässt sich zunächst festhalten, dass in den meisten Ländern die Beteiligung an berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungen mit zunehmendem Alter abnimmt, und dies, obwohl jüngere Arbeitnehmer im Durchschnitt qualifizierter sind als ältere, Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere also umso wichtiger wären. Aus einer betrieblichen Perspektive lässt sich dies mit Entscheidungsproblemen über Investitionen in Humankapital erklären, wobei davon ausgegangen wird, dass ältere Arbeitnehmer nicht mehr so lange im Betrieb verbleiben wie jüngere und daher der „Ertrag“ ihrer Weiterbildung geringer ist (Bellmann/Leber 2004). Die Abnahme der Weiterbildungsaktivitäten mit zunehmendem Alter erklärt die Humankapitaltheorie (Becker 1975) somit dadurch, dass die verbleibende Zeit für die Amortisation der Kosten für Bildung und berufliche Weiterbildung sinkt (Becker/Hecken 2005) – zumal dann, wenn die notwendige Umschulung aufwändig und das Lohnniveau der fachlich Qualifizierten relativ hoch ist.

einer Maßnahme teilgenommen wird, „um Wissen und/oder neue Fähigkeiten für die aktuelle oder eine zukünftige berufliche Tätigkeit zu erwerben, um das Einkommen zu verbessern, die beruflichen Chancen zu verbessern und im Allgemeinen das berufliche Fortkommen und den Aufstieg zu fördern“ (OECD 2006: 383). Dabei stammen die Daten für die europäischen Länder aus dem Sonderkapitel „Lifelong Learning 2003“ der Europäischen Arbeitskräfteerhebung, während die Daten für die Vereinigten Staaten sich auf eine nationale Haushaltserhebung beziehen. Daraus ergibt sich eine eingeschränkte Vergleichbarkeit der Daten.

¹² Studien, die die Verfügbarkeit von Weiterbildungsangeboten in deutschen Betrieben untersuchen, gehen zum Teil von deutlich höheren Weiterbildungsraten aus. Leber (2002) schätzt für das Jahr 1999, dass knapp 38% der westdeutschen und 42% der ostdeutschen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter gefördert haben. Im Hinblick auf Geschlechterunterschiede bestätigen die Studien auf der Basis des IAB-Betriebspanels das Ergebnis der international vergleichenden Studien, dass Frauen im Vergleich zu Männern eine höhere oder doch zumindest gleich häufige Beteiligung aufweisen (Leber 2002; Leber/Wilkens 2003).

Das Ausmaß der Altersunterschiede in der Beteiligung ist in den betrachteten Ländern unterschiedlich (Tabelle 4).

Tabelle 4: Teilnahmequoten an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Altersgruppen (in %)

Altersgruppen	25-34	35-44	45-54	55-64
Deutschland	15,9	15,5	13,2	5,7
Schweden	46,0	49,6	51,8	44,3
Großbritannien	38,5	38,7	36,5	21,7
EU25 Durchschnitt	19,8	19,2	16,5	8,5

Quelle: Eurostat Datenbank (Bildung und Weiterbildung - Weiterbildung – Lebenslanges Lernen – Nicht-formale Aus- und Weiterbildung), auf der Basis der Life Long Learning Befragung im Rahmen des European Labour Force Survey, eigene Auswahl

In einigen Ländern wie Schweden ist eine über alle Altersgruppen hinweg relativ hohe Beteiligung an Weiterbildung zu verzeichnen. Hingegen zeigt sich für Deutschland aber auch für Großbritannien ein starker Abfall der Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in höheren Altersgruppen, insbesondere bei den 55-64-Jährigen.^{13 14}

Der Unterschied zwischen „konservativen“ und „liberalen“ Wohlfahrtsstaaten auf der einen Seite und „sozialdemokratischen“ Wohlfahrtsstaaten auf der anderen Seite spiegelt sich in unterschiedlichen Politiken im Bereich des lebenslangen Lernens wider. So ist beispielsweise in Großbritannien trotz des hohen programmatischen Stellenwerts, den die Förderung lebenslangen Lernens einnimmt, die Angebotsstruktur bezogen auf die Qualifizierungsförderung von (älteren) Arbeitslosen eher gering entwickelt. Die finanzielle Ausstattung der *training grants* im Rahmen des *New Deal Fifty Plus* – als dem entscheidenden Arbeitsmarktprogramm für ältere Arbeitslose seit der Regierungsübernahme durch die Labour-Partei im Jahre 1997 – ist als relativ gering einzuschätzen (Frerichs 2007). Anders sieht es in den „sozialdemokratischen“ Wohlfahrtsstaaten aus. In Schweden werden Ältere vor allem in allgemeine Programme eingebunden. Seit 2000 bietet hier die so genannte *aktivitetsgarantin* für Langzeitarbeitslose bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte ein umfassendes

¹³ Die niedrige Beteiligungsrate von älteren Arbeitnehmern an betrieblicher Fort- und Weiterbildung wird für Deutschland von Studien, die die Verfügbarkeit von Weiterbildungsangeboten untersuchen, bestätigt: Von den Betrieben, die zum Zeitpunkt der Befragung ältere Mitarbeiter beschäftigten, gaben nur 6 bzw. 7% (West- bzw. Ostdeutschland) an, diese in Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen (Leber 2002). In der Altersgruppe der 50 bis 64-jährigen sind nur 22% der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt, im Vergleich zu 38% in der Altersgruppe der 35 bis 49-jährigen (Leber/Wilkens 2003).

¹⁴ Eine vergleichsweise hohe Beteiligung Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen zeigt sich außerdem auch für die USA. Da die OECD Daten altersspezifische Beteiligungsquoten nur als Schätzung der Teilnahmestunden zur Verfügung stellt (OECD 2006: 387-388), beziehen wir uns hier auf die Eurostat-Statistiken.

Aktivierungsprogramm mit diversen Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Ziel ist die Vollzeit-Aktivierung durch Arbeitssuche, Arbeitsmarktprogramme oder Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (Forslund, et al. 2004; Wandensjö 2006: 399). In Deutschland hingegen zeigen sich Probleme offenbar weniger in der Zahl der angebotenen Programme, sondern vielmehr in einer tendenziellen Ausgrenzung älterer Arbeitsuchender (Frerichs 2007; Frerichs/Taylor 2005). Dies liegt zum einen an den Frühverrentungsstrategien, die eine Weiterqualifizierung Älterer zur Arbeitsmarktintegration für die Betriebe wenig lohnend erscheinen lassen. Zum anderen führt eine im Rahmen des *Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* (Hartz I) eingeführte Regelung dazu, dass die finanzielle Ausstattung der neu geschaffenen Vermittlungsagenturen (Personal-Service-Agenturen, PSA) von deren Vermittlungsquote abhängig gemacht wird, was die Förderung einer tendenziell schwer vermittelbaren Klientel, wie sie Ältere darstellen, erschwert (Frerichs/Taylor 2005: 31-32).

Neben den internationalen Unterschieden sind wichtige Differenzierungen innerhalb des deutschen Arbeitsmarktes sowohl auf betrieblicher als auch auf individueller Ebene zu konstatieren. Eine Unterscheidung von Betrieben zeigt, dass eine Partizipation von Älteren an betrieblicher Weiterbildung vor allem in größeren Betrieben sowie im öffentlichen Dienst, in berufsfachlichen und betriebsinternen Arbeitsmärkten, dem Bereich Bergbau/Energie/Wasserversorgung und dem Kredit- und Versicherungswesen erfolgt, also denjenigen Arbeitsmarktsegmenten, die generell überdurchschnittlich viel Weiterbildung anbieten (Becker 1993; Bellmann/Leber 2004; Schömann/Leschke 2004). Insbesondere die stärkere Einbeziehung Älterer in Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst könnte mit dem längeren Planungshorizont der Einrichtungen in diesem Bereich zusammenhängen, was die oben genannte Erwartung der Humankapitaltheorie bestätigt. Außerdem weisen alle Studien einstimmig auf Kumulationseffekte hin, d.h. dass sich vor allem besser gebildete Erwerbspersonen weiterbilden (für einen Überblick vgl. Becker/Hecken 2005). Die Analyse von Individualdaten zeigt ferner, dass die Merkmale berufliche Position, unbefristete Vollzeitbeschäftigung und deutsche Staatsangehörigkeit positiv mit der Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen zusammenhängen (Büchel/Pannenberg 2004; Leber/Wilkens 2003).

Es ist also davon auszugehen, dass Weiterbildung von Älteren vor allem in den Ländern stattfindet, in denen zusätzliche Qualifikationen nötig sind und in denen Ältere mit einem

langen Verbleib im Erwerbsleben rechnen können. Deutschland hätte zwar aufgrund der hohen Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen einen besonderen Bedarf für die Weiterbildung von Älteren. Im Kontext der bisherigen Angebote der Frühverrentung ist Betrieben ein Einbezug von Älteren in Weiterbildungsmaßnahmen aber oft nicht sinnvoll erschienen, da sich unter solchen Bedingungen umfangreiche Weiterbildung nur mit geringer Wahrscheinlichkeit amortisiert hätte. Aufgrund der großen Bedeutung der Beruflichkeit in Deutschland ist dabei eine Differenzierung notwendig: Für Weiterbildungen von Älteren, die sich innerhalb eines bestimmten Berufsfeldes bewegen und auf die Aktualisierung von vorhandenen beruflichen Qualifikationen abzielen, ist eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Sinne eines verlängerten Amortisierungszeitraums für die Betriebe von großer Relevanz. Bei Älteren, die durch strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt, wie die abnehmende Bedeutung ganzer Berufsfelder, von Arbeitslosigkeit betroffen sind, ist hingegen fraglich, ob Weiterbildung im Sinne einer beruflichen Umorientierung eine attraktive Option ist. Bei den hohen Kosten einer grundständigen beruflichen Ausbildung und des vergleichsweise geringen Zeitraums, den Ältere noch im Erwerbsleben verbleiben, ist dies eher zu bezweifeln. Hier ist eher an eine Stärkung von allgemeinen Qualifikationen zu denken, die zu einer Beschäftigung Älterer auch außerhalb des klassischen berufsspezifischen Arbeitsmarkts führen können. Aufgrund der bislang geringeren sozialstaatlichen Absicherung dieser Segmente des Arbeitsmarkts wäre eine solche Entwicklung allerdings voraussichtlich mit einer deutlichen Schlechterstellung von älteren Arbeitnehmern verbunden.

3.2. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben

Die besondere Situation von älteren Frauen am Arbeitsmarkt, die sich in ihrer noch niedrigeren Beteiligung am Erwerbsleben niederschlägt, ist insgesamt seltener untersucht worden als die von Männern. Das hängt mit den diskontinuierlichen Erwerbsbiographien von Frauen zusammen, die die eindeutige Bestimmung des Zeitpunkts der Verrentung erschweren (Buchholz 2006). Studien, die sich auf die Verrentung von Frauen beziehen, weisen auf die besondere Bedeutung der Haushaltskonstellation und Abhängigkeiten von anderen Haushaltsmitgliedern hin (Arber/Ginn 1995; Henretta/O'Rand 1980; Honig 1985; Pozzebon/Mitchell 1989). Die vorhandenen deutschen Studien machen ferner auf den Einfluss verschiedener „Familienmodelle“ (strikte Rollenaufteilung, Familienbetriebe, Doppelverdiener) auf den Zeitpunkt der Verrentung in Abhängigkeit von der beruflichen und finanziellen Situation des Ehepartners aufmerksam (Allmendinger 1990; Drobnic

2002). Schließlich ist auf Einflüsse der bisherigen Erwerbs- und Familienbiographie auf Verrentungsentscheidungen von Frauen hingewiesen worden: So zeigt Hank (2004), dass Mütter tendenziell später in den Ruhestand gehen als Frauen ohne Kinder, um ihre längeren Erwerbsunterbrechungen infolge der Erziehung von Kindern zu kompensieren.¹⁵

Um diese Geschlechtsunterschiede zu verstehen, muss der Blick von der Erwerbsarbeit auf andere Formen von Arbeit erweitert werden. Im Zusammenhang mit älteren Arbeitnehmerinnen sind hier vor allem Pflegeaufgaben zu nennen (Jepsen 2002). Studien über die Lebenssituation von Älteren zeigen ebenso wie Zeitverwendungsstudien, dass der Hauptteil der Pflegeleistungen informell erbracht wird, in der Größenordnung von etwa 80% aller geleisteten Pflege (Sundström, et al. 2002; Zukewich 2003). In häuslicher Pflege wurden im Jahr 2005 in Deutschland knapp eine Million Menschen ausschließlich durch Angehörige versorgt. Hinzu kommen nochmals knapp eine Viertelmillion privat Pflegende, die durch ambulante Pflegedienste unterstützt werden (Schnabel 2007). Dazu kommen weitere Personen, die Angehörige pflegen, welche nur „geringfügig pflegebedürftig“ sind, also nicht mindestens als Pflegestufe 1 in der amtlichen Pflegestatistik erfasst werden. Schätzungen gehen davon aus, dass weitere 4,2 Millionen Personen in Deutschland solche leichteren Pflegeaufgaben privat übernehmen. Dabei ist etwa ein Viertel dieser Pflegenden mehr als 20 Stunden pro Woche pflegend tätig (Schnabel 2007).

Entgegen der verbreiteten Annahme, dass aufgrund schwächer werdender familiärer Bindungen in entwickelten Ländern mit einer verstärkten Inanspruchnahme von institutioneller Pflege in Heimen zu rechnen ist (Schnabel 2007), zeigen die Daten eher eine Zunahme der Bedeutung von Pflege innerhalb der Familie (OECD 2005: 42-43).¹⁶ Diese Entwicklung spiegelt den Wunsch vieler Pflegebedürftiger wider, so lange wie möglich zu

¹⁵ Hanks (2004) Ergebnis, dass das Vorhandensein einer pflegebedürftigen Person im Haushalt keinen signifikanten Effekt auf das Verrentungsverhalten von Frauen hat, ist insofern mit Vorsicht zu interpretieren, als die Operationalisierung, wie der Autor selbst konstatiert, keine Differenzierung nach dem Umfang der erforderlichen Pflege ermöglicht.

¹⁶ Der wachsende Anteil von allein lebenden Älteren könnte in Zukunft zu einer Umkehr dieses Trends beitragen (vgl. Abbildung A.3 in OECD 2005: 112 im Anhang). Schnabel (2007) erwartet dies aufgrund der sinkenden Kinderzahl pro Pflegebedürftigem sowie einer besseren Integration von Frauen in das Erwerbsleben, die zu höheren Opportunitätskosten bei Erwerbsausstieg für die Übernahme von Pflegeaufgaben führt. Häcker und Raffelhüschen (2006) schätzen, dass aufgrund zunehmender Professionalisierung der Pflege und zunehmender Heimunterbringung von Pflegebedürftigen sich die häusliche Pflege durch Angehörige bis zum Jahr 2050 auf einen Anteil von 23 Prozent (im Vergleich zu gegenwärtig 48 Prozent) halbieren wird, während der Anteil der Heimpflege von heute 33 auf 48 Prozent steigen wird. Aufgrund der in diesen Szenarien unterstellten Annahmen hängen diese Szenarien mit der im vorliegenden Aufsatz behandelten Thematik wechselseitig zusammen.

Hause betreut zu werden (OECD 2005: 40). Da es sich bei den Pflegenden hier um Familienangehörige oder Freunde handelt, die Pflegeleistungen unentgeltlich erbringen, ist diese Variante zudem auch für den Staat eine erstrebenswerte, weil kostengünstige Variante.¹⁷ Der größte Teil der Pflegeleistungen wird von Frauen erbracht, insbesondere bei intensiven Pflegeleistungen sind sie deutlich stärker involviert als Männer (Naeye/Reichert 1998). In allen Ländern sind vor allem Personen im Alter von 45-65 Jahren pflegend tätig (vgl. Tabelle A.7. in OECD 2005: 110). Diese Altersgruppe erbringt häufig informelle Pflegeleistungen für ihre Eltern, aber auch für ältere Ehepartner bzw. Lebensgefährten.

Die Bedeutung der häuslichen Pflege für ältere Familienangehörige wird in den kommenden Jahrzehnten zunehmen. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl und der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung in den nächsten 20 Jahren stark ansteigen wird, insbesondere wenn die Generation der Nachkriegs-Babyboomer das Rentenalter erreicht. Der Bedarf an Pflegeleistungen wird somit voraussichtlich in allen OECD-Ländern steigen. Dabei ist der für die kommenden Jahrzehnte prognostizierte Anstieg des Anteils von ab 80-Jährigen an der Gesamtbevölkerung für Deutschland als überproportional hoch zu bezeichnen (Anstieg um rund 13 Prozentpunkte von 2000 bis 2040 im Vergleich zu 8 Punkten in Schweden und 8 Punkten in den USA). Diese Altersgruppe weist den mit Abstand größten Pflegebedarf auf (OECD 2005: 20) (Tabelle 5).^{18 19}

Grundsätzlich stellt die Zunahme der Zahl der Pflegefälle eine Herausforderung für alle Angehörigen dar; faktisch sind aber vor allem Frauen betroffen. Für Deutschland zeigt eine Längsschnittuntersuchung verheirateter Frauen im Alter von 40 bis 65 Jahren, dass diese bei Anwesenheit eines Pflegefalls im Haushalt eine erhöhte Neigung zur Aufgabe ihrer Erwerbstätigkeit haben. Anders als bei der Betreuung von Kindern wird eher selten die Kompromisslösung Teilzeiterwerbstätigkeit gewählt (Schneider, et al. 2001).

¹⁷ Schnabel (2007) wendet demgegenüber ein, dass diese Aussage den volkswirtschaftlichen Nutzen zusätzlicher Einkommen, der durch die Institutionalisierung von Pflegeaufgaben ermöglicht wird, vernachlässigt.

¹⁸ Die dargestellten Schätzungen demografischer Entwicklungen gehen von den Prämissen aus, dass der gegenwärtige Trend der steigenden Lebenserwartung anhält, das Muster der sinkenden Geburtenrate sich nicht deutlich umkehren wird, und dass die zukünftige internationale Migration nur einen begrenzten Einfluss auf gegenwärtige Bevölkerungsentwicklungen haben wird (OECD 2005: 99-100).

¹⁹ Neben der demografischen Entwicklung der Altersgruppe der ab 80-Jährigen, die derzeit den größten Pflegebedarf aufweist, sind für die Vorhersage des Pflegebedarfs jedoch noch weitere Faktoren von Bedeutung. Dazu zählt u.a. der prognostizierte Gesundheitszustand dieser Bevölkerungsgruppen.

Tabelle 5: Projektion des Anteils von Personen im Alter ab 80 Jahren an der Gesamtbevölkerung (in %), Jahre 1960 bis 2040

	1960	2000	2040	Veränderung in Prozentpunkten	
				1960-2000	2000-2040
Deutschland	--	16,4	29,7	--	13,3
Großbritannien	11,7	15,9	25,4	4,2	9,5
USA	9,2	12,4	20,4	3,2	8,0
Norwegen	11,0	15,2	26,3	4,2	11,1
Schweden	11,7	17,3	25,2	5,6	7,9
OECD Durchschnitt	1,3	3,1	7,7	1,8	4,6

Quelle: OECD Health Data 2004 für 1960 und 2000; 2040 Projektion nach Eurostat (15 EU Länder); nationale Quellen (USA), zit. nach OECD 2005, Auswahl aus Tabelle A.1. im Anhang A

Allerdings ist in verschiedenen Ländern aufgrund verschiedener institutioneller Rahmenbedingungen mit unterschiedlichen Auswirkungen des Anstiegs von pflegebedürftigen Personen auf die Erwerbsbeteiligung von älteren Frauen zu rechnen. Allgemein ist davon auszugehen, dass die Verfügbarkeit von institutioneller Unterstützung für häusliche Pflegeaufgaben zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von älteren Frauen beiträgt. Diese Vermutung wird von der Studie von Spieß und Schneider (2003) unterstützt, die auf der Basis des European Community Household Panel (ECHP) (1994 und 1996) zeigen, dass es systematische Länder-Unterschiede bezüglich der Veränderungen im Pflegeverhalten und Änderungen der Wochenarbeitszeit bei Frauen im Alter von 45 bis 59 Jahren gibt. Ein zentrales Ergebnis ihrer Studie ist, dass Frauen in nordeuropäischen Ländern (in diesem Fall einschließlich Deutschland, Großbritannien und Schweden) ihre Arbeitszeiten reduzieren, wenn sie eine Pflegetätigkeit neu aufnehmen, während Frauen in südeuropäischen Ländern die Arbeitszeiten reduzieren, sobald sich die Intensität der Pflegetätigkeit erhöht. Die Autorinnen vermuten, dass diese Unterschiede mit der unterschiedlichen Verbreitung außerfamiliärer Pflege in den beiden Ländergruppen zusammenhängt: In nord- und mitteleuropäischen Ländern reduzieren Frauen zu Beginn einer Pflegetätigkeit ihre Arbeitszeit, um zusätzliche institutionelle Pflege zu organisieren. In späteren Phasen können sie dann erfolgreich Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben vereinbaren.²⁰ Spieß und Schneider (2003) argumentieren, dass Frauen in Südeuropa sich zunächst auf die Mithilfe von anderen Familienmitgliedern verlassen. Sobald die

²⁰ Dieses Ergebnis widerspricht den Ergebnissen der bereits erwähnten Studie (Schneider, et al. 2001), in der die Autoren für Deutschland zu dem Ergebnis kommen, dass die Anwesenheit eines Pflegefalls im Haushalt nicht zu vermehrter Teilzeiterwerbstätigkeit, sondern zur häufigeren Aufgabe der Erwerbstätigkeit führt.

Pflegeintensität jedoch ein bestimmtes Maß überschreitet, sehen sie sich gezwungen, ihre eigene Arbeitszeit zugunsten der Pflegeaufgaben zu reduzieren. Ferner führt eine zeitliche Reduzierung der Pflegeaufgaben im Allgemeinen nicht zu einer erneuten Ausweitung der Arbeitszeiten. Möglicherweise findet hier ein Verlust an Humankapital während der Übernahme von Pflegeaufgaben statt, der zu bleibenden Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt führt. Diese Ergebnisse bestätigen jene der US-amerikanischen Studie von Pavalko und Artis (1997), welche ebenfalls auf eine Reduktion der Arbeitszeit zu Beginn einer Pflegetätigkeit und keine Umkehr dieses Effekts bei einer späteren Reduzierung der Pflegeaufgaben hindeuten.

Es ist also davon auszugehen, dass insbesondere die Bereitstellung von institutioneller Pflege für alte Menschen einen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von älteren Frauen hat. Dabei unterscheiden sich verschiedene Länder im Anteil der Personen im Alter ab 65 Jahren, die Pflege entweder in einer Institution oder als häusliche Pflege erhalten. Auf der einen Seite gibt es Länder mit einer geringen Bedeutung von Pflege in Institutionen (Österreich, Kanada, Deutschland, USA). Auf der anderen Seite lässt sich insbesondere in skandinavischen Ländern eine höhere Bedeutung von Pflege in Institutionen beobachten (Tabelle 6).

Tabelle 6: Empfänger von Pflegeleistungen (im Alter ab 65 Jahren) in Institutionen und häuslicher Pflege

	Jahr	% Pflege in Institution	Jahr	% Häusliche Pflege
Deutschland	1997	3,3	1997	7,3
	2003	3,9	2003	7,1
Norwegen	1991	6,2	1992	17,6
	1995	5,9	1995	16,0
	2000	6,0	2000	18,0
Schweden	1991	6,4	1990	13,4
	1995	8,8	1995	8,9
	2000	7,9	2000	9,1
Großbritannien	2000	5,1	2002	20,3
Vereinigte Staaten	1973-74	4,5		
	1985	4,6	1992	3,0
	1995	4,2	1996	5,3
	1999	4,3	2000	2,8

Quelle: Huber (2005), zit. in OECD (2005: 41)

Für Deutschland zeigt sich eine vergleichsweise geringe Inanspruchnahme von Pflege in Institutionen (im Jahre 2003: 3,9%). Ähnlich niedrig ist die Rate in den USA (im Jahr 1999: 4,3%). In den skandinavischen Ländern ist die Rate deutlich höher: In Schweden (im Jahr 2000) liegt sie bei 7,9%, in Norwegen (im Jahr 2000) bei 6%.²¹

Eine weitere Differenzierung der institutionellen Rahmenbedingungen ergibt sich erneut aus der unterschiedlichen Bedeutung von allgemeinen bzw. berufsspezifischen Qualifikationen. Deutschland zeichnet sich durch einen hohen Grad an beruflicher Spezialisierung aus. Erwerbsunterbrechungen aufgrund der Übernahme von Pflegeaufgaben tragen daher gerade hier zu einem Verlust von (aktuellem berufsspezifischem) Humankapital bei. Im Sinne von Estévez-Abe et al. (2001) müssen in Produktionsregimen wie Deutschland, die vor allem auf betriebs- und branchenspezifisches Humankapital setzen, besondere institutionelle Rahmenbedingungen gegeben sein, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu unterstützen. Um den Erwerb von firmenspezifischem Humankapital für jüngere Frauen attraktiv zu machen, muss nicht nur sichergestellt sein, dass sie nach der Erwerbsunterbrechung wieder in ihrem alten Beschäftigungsverhältnis arbeiten können, sondern auch, dass sie Zugang zu bezahlbaren Kinderbetreuungsmöglichkeiten haben (Estevez-Abe, et al. 2001: 158). Dass diese Bedingung insbesondere in Westdeutschland weiterhin nicht flächendeckend gegeben ist, ist bekannt (Clasen 2005; Dornseiff/Sackmann 2003). Im Sinne eines dauerhaften Erhalts von Humankapital decken sich in diesem Punkt die Problemlagen von Weiterbildung und Vereinbarkeit. In einer lebensverlaufssoziologischen Betrachtung wird deutlich, dass sich das Problem der Vereinbarkeit von Lebensbereichen über mehrere Lebensphasen hinweg erstreckt. Auf die Situation von *älteren* Frauen angewandt, bedeutet dies, dass sie institutionelle Unterstützung für Pflege älterer Familienangehöriger benötigen, um sich weiterhin auf dem in Deutschland besonders wichtigen fachspezifischen Arbeitsmarkt betätigen zu können.

Ähnlich wie bei der Weiterbildung ist allerdings auch hier eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen zu erwarten. So sind Frauen mit höherer Bildung und folglich durchschnittlich höherem Erwerbseinkommen

²¹ Allerdings bleibt zu bedenken, dass sich die Operationalisierung von institutioneller Pflege in den einzelnen Ländern zum Teil deutlich unterscheidet: So beziehen sich die Definitionen in den Ländern mit niedrigen Raten institutioneller Pflege ausschließlich auf die Pflege in Altenheimen oder vergleichbaren Institutionen, in denen die Pflege von professionellen Pflegekräften geleistet wird. In anderen Ländern beinhaltet die Kategorie zum Teil auch Institutionen, in denen die Bewohner nicht körperlich, sondern nur sozial betreut werden (OECD 2005: 41).

seltener bereit, bei einem Pflegefall ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben. Allerdings weisen empirische Ergebnisse für Deutschland darauf hin, dass als Ausdruck der homogenen Partnerwahl Frauen mit höherer Bildung auch häufiger einen gut verdienenden Partner haben, so dass Erwerbsunterbrechungen zugunsten von häuslicher Pflege finanziell ermöglicht werden (Schneider, et al. 2001).

Es ist also davon auszugehen, dass ältere Frauen aufgrund von Pflegeaufgaben vor allem dann frühzeitig aus dem Erwerbsleben aussteigen, wenn nur wenig (oder zu teure) institutionelle Unterstützung zur Verfügung steht und gleichzeitig auf dem Arbeitsmarkt vor allem aktuelle berufsspezifische Qualifikationen gefragt sind. Vor diesem Hintergrund zeigt sich, dass Deutschland über vergleichsweise schlechte Voraussetzungen für die Einbeziehung älterer Frauen in das Erwerbsleben verfügt.

4. Zusammenfassung und Ausblick

In Deutschland ist der Anteil der erwerbstätigen Älteren ab dem Alter 50 im Vergleich mit anderen westlichen Industrienationen besonders gering. Hier spiegelt sich die große Bedeutung der Frühverrentung wider, die in Deutschland lange Jahre als sozial verträgliche Variante des Ausschlusses von älteren Beschäftigten aus dem Erwerbsleben praktiziert wurde. Das gilt nicht zuletzt für Frauen in Ostdeutschland, die nach der deutschen Vereinigung besonders unter der hohen und noch anhaltenden Arbeitslosigkeit zu leiden hatten und haben. Zudem ist die niedrige Beteiligung von Älteren auf dem deutschen Arbeitsmarkt durch eine mangelnde Institutionalisierung lebenslangen Lernens zu erklären, die zu einem tendenziellen Abbau des Humankapitals von Älteren führt. Daneben reflektiert die niedrige Frauenerwerbsquote besonders in Westdeutschland jedoch auch die Entscheidung von Frauen gegen Erwerbstätigkeit, die im Zusammenhang mit mangelnder institutioneller Unterstützung von Familienaufgaben, wie der Erziehung von Kindern aber auch der Pflege von älteren Familienangehörigen, zu sehen ist.

Demografische Entwicklungen lassen einen langfristigen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials erwarten, insbesondere aufgrund der Verrentung der Generation der Babyboomer in den kommenden zwei Jahrzehnten. Sie legen eine stärkere Einbeziehung Älterer in das Erwerbsleben nahe, und die bisherige politische Strategie der Frühverrentung kann dann nicht mehr als geeignet gelten. Dies geht einher mit einer noch zunehmenden Bedeutung langfristiger Erwerbsarbeit für die individuelle Alterssicherung.

Der deutsche Wohlfahrtsstaat steht bei diesem Wandel vor besonderen Herausforderungen, da spezifische Maßnahmen und institutionelle Regelungen in der deutschen Bildungs- und Familienpolitik bislang zu einer niedrigen Beteiligung von Älteren (nicht zuletzt von älteren Frauen) am Erwerbsleben beitragen. Eine größere Erwerbsbeteiligung Älterer erfordert also grundlegende institutionelle Veränderungen in diesen Bereichen.

Der erste Bereich betrifft die Einbeziehung Älterer in Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung. In Zeiten, in denen berufliches Wissen aufgrund technologischen und organisatorischen Wandels schnell veraltet, spielt berufliche Weiterbildung eine wichtige Rolle. Diesem Befund steht in Deutschland eine Fokussierung auf die berufliche Erstausbildung gegenüber, die zwar zunächst eine fundierte Ausbildung für einen bestimmten Beruf leistet, dafür jedoch häufig die lebenslange Aktualisierung von beruflichen Kompetenzen durch kontinuierliche berufliche Fort- und Weiterbildung vernachlässigt. Für eine Integration von Älteren in Weiterbildungsmaßnahmen ist für die Betriebe vor allem die realistische Erwartung einer längeren Lebensarbeitszeit notwendig. Dazu trägt die jüngst beschlossene Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre bei, von der erwartet werden kann, dass sie zu einer Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials führt (Fuchs 2006). Aufgrund der hohen Bedeutung des Prinzips der Beruflichkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist ferner die Bedeutung von aktuellen berufsspezifischen Fähigkeiten deutlich höher als in angelsächsischen Ländern, in denen Betriebe stärker auf allgemeines Humankapital setzen. Näher liegen hier skandinavischen Modelle, die in den letzten Jahren nicht nur ihre Frühverrentungsmodelle radikal abgebaut haben, sondern im Gegenzug öffentliche Weiterbildungsprogramme mit beträchtlicher finanzieller Ausstattung geschaffen haben und die konsequent auf die Aktivierung von Älteren setzen. Gleichzeitig zeigen sich jedoch auch innerhalb Deutschlands wichtige Differenzierungen auf betrieblicher wie auch auf individueller Ebene; sie zeigen den Spielraum an, der bereits heute besteht. Insbesondere scheint auch hier der Planungshorizont der Betriebe eine Rolle zu spielen: Im öffentlichen Dienst, der durch eine vergleichsweise hohe Kontinuität gekennzeichnet ist, liegt die Beteiligung Älterer an Fort- und Weiterbildung deutlich über dem Durchschnitt. Auf individueller Ebene ist insbesondere das Bildungsniveau einer Person ein entscheidender Faktor: Je besser die berufliche Erstausbildung einer Person, desto höher ihre Chancen, auch im weiteren Lebensverlauf an Fort- und Weiterbildung beteiligt zu sein.

Der andere Bereich erlangt seine Bedeutung durch eine „zweite demografische Herausforderung“, welche parallel zur Alterung der Erwerbspersonen verläuft: die Zunahme des Anteils von sehr alten, potenziell pflegebedürftigen Menschen. Die Pflege dieser Menschen wird bisher auch in hochentwickelten westlichen Industrienationen zum größten Teil als informelle Pflege von Angehörigen oder Freunden geleistet, so dass über die Anforderungen an die Verfügbarkeit der pflegenden Personen ein weiterer demografischer Effekt auf den Arbeitsmarkt zu erwarten ist. Den größten Anteil der pflegenden Familienangehörigen bilden länderübergreifend Frauen im Alter ab 45 Jahren, also eben diejenige Personengruppe, von der aufgrund des sinkenden Erwerbspersonenpotenzials eine stärkere Beteiligung am Erwerbsleben gewünscht wird. In Deutschland ist das Problem wiederum von besonderer Relevanz, da gerade hier die gesetzlichen Weichenstellungen bisher der Pflege in Institutionen im Vergleich zur häuslichen Pflege eine vergleichsweise geringe Rolle zumessen.²² Gleichzeitig hat aufgrund der hohen Bedeutung von aktuellen berufsspezifischen Qualifikationen der Erwerbsausstieg auch besonders negative Auswirkungen auf das relevante Humankapital. Diese institutionellen Voraussetzungen führen dazu, dass ältere Frauen mit Pflegeaufgaben in Deutschland eine erhöhte Neigung zur Aufgabe ihrer Erwerbstätigkeit haben und – anders als bei der Betreuung von Kindern – eher selten Teilzeiterwerbstätigkeit wählen. Aus diesem Grund setzt die Einbeziehung älterer Frauen in das Erwerbsleben nicht nur Weiterbildung, sondern auch die Vermeidung von Erwerbsunterbrechungen aufgrund der Übernahme von Pflegeaufgaben für ältere Familienangehörige voraus. Anders als im Fall von Aufgaben der Kindererziehung ist hier sowohl die politische als auch die wissenschaftliche Debatte über individuelle Anforderungen und notwendige institutionelle Unterstützung bisher noch vergleichsweise jung. In einer Perspektive des Lebensverlaufs wird aber deutlich, dass sich „Vereinbarkeitsprobleme“ nicht nur für die Phase der Familienbildung stellen und damit auch „Familienpolitik“ weiter zu fassen ist als die Unterstützung junger Familien.

Insgesamt gehen wir also davon aus, dass für eine erfolgreiche Einbeziehung älterer Männer und Frauen in das Erwerbsleben eine Anhebung des gesetzlichen Rentenalters

²² Die Pflegeversicherung schreibt den Vorrang der häuslichen vor der stationären Pflege (§ 3 SGB XI) fest und fördert so die Übernahme der Verantwortung für Angehörigenpflege durch das familiäre System (Müller, et al. 2006). Der Grundgedanke der Subsidiarität kommt ferner dadurch zum Ausdruck, dass die Leistungen der sozialen Pflegeversicherung (SPV) nur einen Teil der Kosten für die Pflegebedürftigkeit auffangen und nur dann, wenn die finanziellen Möglichkeiten des Antragstellers sowie seiner Angehörigen nachweislich unzureichend sind (Schneider 2006: 509-510).

zwar eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung ist. Hierfür sind darüber hinaus Veränderungen in der Bildungs- und Familienpolitik notwendig, insbesondere ein Systemwechsel hin zu lebenslangem Lernen, gegebenenfalls auch in Bereichen, die eine Beschäftigung jenseits des erlernten Berufs ermöglichen, sowie eine Unterstützung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen. Hier lässt sich insbesondere die Vereinbarkeit mit Pflegeaufgaben für ältere Familienangehörige als entscheidendes Policy-Feld identifizieren. In der hier zugrunde gelegten Perspektive des Lebensverlaufs lassen sich beide Aspekte – Weiterbildung und Vereinbarkeit – unter dem Schlagwort des langfristigen „Erhalts von Humanressourcen“ über den Lebensverlauf zusammenfassen. Internationale Vergleiche wie auch die interne Differenzierung des deutschen Arbeitsmarktes zeigen, dass das Potenzial hierfür und damit für eine deutliche Steigerung der Beschäftigung Älterer durchaus vorhanden ist.

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, J. (1989): "Educational systems and labor market outcomes", *European Sociological Review* 5(3): 231-250.
- Allmendinger, J. (1990): "Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren. Auswirkungen individueller und familiärer Lebensverläufe", *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* Sonderheft Lebensverläufe und sozialer Wandel: 272-303.
- Arber, S.; Ginn, J. (1995): "Choice and Constraint in the Retirement of Older Married Women", in Arber, Sara; Ginn, Jay (Hg.) *Connecting Gender and Ageing: A Sociological Approach*, Buckingham, UK, and Bristol, PA: Open University Press, 69-86.
- Baethge, M., et al. (2007): 'Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs', Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Becker, G. S. (1975): *Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New York: Columbia University Press.
- Becker, R. (1993): "Zur Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für den Berufsverlauf. Eine empirische Längsschnittuntersuchung über Weiterbildungs- und Berufschancen", in Meier, Arthur; Rabe-Kleberg, Ursula (Hg.) *Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel*, Neuwied: Luchterhand, 61-86.
- Becker, R.; Hecken, A. (2005): "Berufliche Weiterbildung - Arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde", in Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hg.) *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden: VS Verlag, 133-168.
- Bellmann, L., et al. (2003): "Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe", *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 2: 133-149.
- Bellmann, L.; Leber, U. (2004): "Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Weiterbildung", in Schmid, Günther (Hg.) *Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: empirische Analysen*, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 19-35.

- Bertelsmann Stiftung; Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.) (2005): *Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer. Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen*, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Blossfeld, H.-P., et al. (Hg.) (2005): *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, London u.a.: Routledge.
- BMAS (2006): *Initiative 50plus. Eckpunkte zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungschancen älterer Menschen in Deutschland*, Berlin.
- Boockmann, B.; Zwick, T. (2004): "Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer", *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 37(1): 53-63.
- Bosch, G.; Schief, S. (2005): "Die Beschäftigung Älterer in Europa zwischen Vorruhestand und "Work-Line"", *ARBEIT - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 14(4): 275-290.
- Bosworth, B.; Burtless, G. T. (Hg.) (1998): *Aging Societies: The Global Dimension*, Washington, D.C.: Brookings Institution.
- Büchel, F.; Pannenberg, M. (2004): "Berufliche Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland - Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag", *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 37(2): 73-126.
- Buchholz, S. (2006): "Men's late careers and career exits in West Germany", in Blossfeld, Hans-Peter, et al. (Hg.) *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, London u.a.: Routledge, 55-78.
- Buchholz, S., et al. (2006): "Globalization, accelerating economic change and late careers. A theoretical framework", in Blossfeld, Hans-Peter, et al. (Hg.) *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, London u.a.: Routledge, 1-23.
- Clasen, J. (2005): *Reforming European Welfare States. Germany and the United Kingdom Compared*, Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, R.; Le Feuvre, N. (2000): "Gender, family and employment in comparative perspective: the realities and representations of equal opportunities in Britain and France", *Journal of European Social Policy* 10(4): 334-348.
- Deutscher Bundestag (2002): 'Schlussbericht der Enquete-Kommission "Demographischer Wandel - Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik"', Drucksache 14/880.
- Dingeldey, I. (2000): "Einkommensteuersysteme und familiäre Erwerbsmuster im europäischen Vergleich", in Dingeldey, Irene (Hg.) *Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen*, Opladen: Leske+Budrich, 11-47.
- DiPrete, T. A., et al. (1997): "Collectivist versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change and Job Mobility in Four Countries", *American Journal of Sociology* 103(2): 318-358.
- Dornseiff, J.-M.; Sackmann, R. (2003): "Familien-, Erwerbs- und Fertilitätsdynamiken in Ost- und Westdeutschland. Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familiensurveys", in Bien, Walter; Marbach, Jan H. (Hg.) *Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familiensurveys*, Opladen: Leske + Budrich, 309-348.
- Drobnic, S. (2002): "Retirement Timing in Germany. The Impact of Household Characteristics", *International Journal of Sociology* 32(2): 75-102.
- Ebbinghaus, B. (2000): "Any Way out of "Exit from Work?" Reversing the Entrenched Pathways of Early Retirement", in Scharpf, Fritz W.; Schmidt, Vivien A. (Hg.) *Welfare and Work in the Open Economy, Vol. II*, Oxford: Oxford University Press, 511-533.
- Ebbinghaus, B. (2006): *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*, Oxford: Oxford University Press.

- Esping-Andersen, G. (1985): *Politics against Markets*, Princeton: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (1990): *Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (1999): *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, New York: Oxford University Press.
- Estevez-Abe, M., et al. (2001): "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State", in Hall, Peter A.; Soskice, David (Hg.) *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantages*, New York: Oxford University Press.
- Europäische Kommission (2002): 'Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns'.
- Falk, S.; Schaeper, H. (2001): "Erwerbsverläufe von ost- und westdeutschen Müttern im Vergleich: ein Land - ein Muster?" in Born, Claudia; Krüger, Helga (Hg.) *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*, Weinheim: Juventa, 181-210.
- Forslund, A., et al. (2004): "The Swedish activity guarantee", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper* 16.
- Frerichs, F. (2007): "Arbeitsmarktpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen im Wohlfahrtsstaatenvergleich", *WSI-Mitteilungen* 2: 78-85.
- Frerichs, F.; Taylor, P. (2005): 'The Greying of the Labour Market: What can Britain and Germany learn from each other?' Download unter: <http://www.agf.org.uk/pubs/pdfs/1425web.pdf> (Zugriff am 28.12.2007), London: Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society.
- Fuchs, J. (2005): "Tickt sie, die demographische Zeitbombe? Aktuelle Daten und Fakten zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeitskräfteangebot und Nachfrage", *ARBEIT - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 14(4): 261-274.
- Fuchs, J. (2006): "Rente mit 67. Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik", *IAB Kurzbericht* 16.
- Fuchs, J.; Dörfler, K. (2005): "Projektion des Erwerbspotentials bis 2050. Annahmen und Datengrundlagen", *IAB Forschungsbericht* 25.
- Fuchs, J.; Söhnlein, D. (2007): "Einflussfaktoren auf das Erwerbspersonenpotential: Demographie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland", *IAB Discussion Paper* 12.
- Funk, L. (2004): "Mehr Beschäftigung für Ältere, Lehren aus dem Ausland, Beiträge zur Ordnungspolitik", *IW-Positionen* 8.
- Häcker, J.; Raffelhüschen, B. (2006): "Zukünftige Pflege ohne Familie: Konsequenzen des 'Heimsog-Effekts'", *Forschungszentrum Generationenverträge der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg Arbeitspapier* 11.
- Hank, K. (2004): "Effects of Early Life Family Events on Women's Late Life Labour Market Behaviour: An Analysis of the Relationship between Childbearing and Retirement in Western Germany", *European Sociological Review* 20(3): 189-198.
- Henretta, J. C.; O'Rand, A. M. (1980): "Labor Force Participation Patterns of Older Married Women", *Social Security Bulletin* 43: 10-16.
- Hillmert, S. (2001): *Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt. Lebensverläufe in Großbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Hofäcker, D., et al. (2006): "Late careers in a globalizing world. A comparison of changes in twelve modern societies", in Blossfeld, Hans-Peter, et al. (Hg.) *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, London u.a.: Routledge, 353-371.

- Honig, M. (1985): "Partial Retirement Among Women", *Journal of Human Resources* 20: 613-621.
- Huber, M. (2005): 'Long-Term Care: Services, Eligibility, and Recipients' OECD Health Working Papers, Paris: OECD.
- Jepsen, M. (2002): "The scientific debate on older workers", in Jepsen, Maria, et al. (Hg.) *Active strategies for older workers*, Brüssel: European Trade Union Institute, 25-50.
- Kersbergen, K. v.; Becker, U. (2002): "Comparative Politics and the Welfare State", in Keman, Hans (Hg.) *Comparative Democratic Politics. A Guide to Contemporary Theory and Research*, London u.a.: Sage, 185-212.
- Kohli, M., et al. (Hg.) (1991): *Time for Retirement: Comparative Studies on Early Exit from the Labor Force*, New York: Cambridge University Press.
- Leber, U. (2002): "Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen", in Engelbrech, Gerhard (Hg.) *Arbeitsmarktchancen für Frauen*, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, 175-191.
- Leber, U.; Wilkens, I. (2003): "Partizipation und berufliche Weiterbildung - Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels", *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36(3): 329-337.
- Leibfried, S., et al. (1995): *Zeit der Armut. Lebensläufe im Sozialstaat*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Mayer, K. U. (2001): "Lebenslauf", in Schäfers, B.; Zapf, W. (Hg.) *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands (2. Aufl.)*, Opladen: Leske + Budrich.
- Müller, T., et al. (2006): "Pflegerische Angehörige - eine Selbstverständlichkeit? Pflege im Kontext von Lebenslauf und Familie", in Bertram, Hans, et al. (Hg.) *Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung*, Leverkusen: Budrich, 301-326.
- Müller, W.; Shavit, Y. (1998): "Bildung und Beruf im institutionellen Kontext. Eine vergleichende Studie in 13 Ländern", *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 98(4): 501-533.
- Naegele, G.; Reichert, M. (1998): "Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege in Deutschland - ein Überblick", in Naegele, Gerhard; Reichert, Monika (Hg.) *Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege - Nationale und internationale Perspektiven I*, Hannover: Vincentz, 13-34.
- Naschold, F.; de Vroom, B. (Hg.) (1994): *Regulating Employment and Welfare: Company and National Policies of Labour Force Participation at the End of Worklife in Industrial Countries*, Berlin: W. de Gruyter.
- OECD (2000): *Reforms for an Ageing Society*, Paris: OECD.
- OECD (2005): *Long-Term Care for Older People*, Paris: OECD.
- OECD (2006): *Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren 2006*, Paris: OECD.
- Pavalko, E. K.; Artis, J. E. (1997): "Women's care-giving and paid work: causal relationships in late midlife", *Journal of Gerontology: Social Sciences* 52B(4): S170-179.
- Pozzebon, S.; Mitchell, O. S. (1989): "Married Women's Retirement Behavior", *Journal of Population Economics* 2: 39-53.
- Schnabel, R. (2007): 'Zukunft der Pflege' Marktwirtschaft, Bd. Download unter: http://www.uni-due.de/wiwi-essen/Pflegemarkt_final.pdf (Zugriff am 31.1.2008).
- Schneider, T., et al. (2001): "Pflegebedürftige Personen im Haushalt und das ERwerbsverhalten verheirater Frauen", *Zeitschrift für Soziologie* 30(5): 362-383.
- Schneider, U. (2006): "Informelle Pflege aus ökonomischer Sicht", *Zeitschrift für Sozialreform* 52(4): 493-520.

- Schömann, K.; Leschke, J. (2004): "Lebenslanges Lernen und soziale Inklusion - der Markt alleine wird's nicht richten", in Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hg.) *Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*, Wiesbaden: VS Verlag, 353-391.
- Spieß, K. C.; Schneider, U. (2003): "Interactions between care-giving and paid work hours among European midlife women, 1994 to 1996", *Ageing and Society* 23: 41-68.
- Sundström, G., et al. (2002): "The Shifting Balance of Long-Term Care in Sweden", *The Gerontologist* 42: 350-355.
- Wandensjö, E. (2006): "Active strategies for older workers in Sweden", in Jepsen, Maria, et al. (Hg.) *Active strategies for older workers in the European Union*, Brüssel: European Trade Union Institute, 381-402.
- Willke, H. (1998): *Systemisches Wissensmanagement*, Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Zukewich, N. (2003): "Unpaid Informal Care giving", *Canadian Social Trends* 70(Autumn).