

„Rente mit 67“ – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen

Zusammenfassung der Projektergebnisse



Ein Projekt, durchgeführt vom Institut für Gerontologie an der Technischen Universität Dortmund für die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Zusammenfassung der Projektergebnisse, Dortmund 2008

1. Einleitung

Im Frühjahr 2007 wurde von der Bundesregierung das Altersgrenzenanpassungsgesetz mit dem beschäftigungs- und rentenpolitischen Ziel erlassen, die Lebensarbeitszeit schrittweise auf 67 Jahre zu erhöhen. Gründe dafür liegen zum einen in der demographischen Alterung und Schrumpfung der (Erwerbs-)Bevölkerung und der daraus folgenden steigenden Belastung der sozialen Sicherungssysteme. Zum anderen sollen damit EU-politische Vorgaben bezüglich einer längeren und stärkeren Integration älterer Menschen in das Erwerbsleben erfüllt werden. Schließlich geht es darum, dass es sich eine insgesamt alternde Gesellschaft nicht leisten kann, auf das Wissen und die Erfahrung vieler älterer Menschen zu verzichten.

Das neue Gesetz stellt sowohl die betroffenen Arbeitskräfte als auch die Betriebe vor besondere Herausforderungen, müssen doch auf beiden Seiten Voraussetzungen geschaffen werden, um eine Weiterarbeitsfähigkeit bis zum 67. Lebensjahr und damit das Erreichen der neuen Regelrentenaltersgrenze zu gewährleisten.

Das Konzept der Weiterarbeitsfähigkeit bezieht sich auf die Potenziale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Tätigkeit unter den bestehenden Arbeitsanforderungen, den gesundheitlichen Voraussetzungen und mentalen Ressourcen nicht nur zum Erhebungszeitpunkt sondern auch bis zur erweiterten Regelaltersgrenze auszuüben. Insbesondere Frauen sind jedoch aufgrund ihrer strukturell schwächeren Arbeitsmarktposition besonderen Risiken in Bezug auf ihre Weiterarbeitsfähigkeit ausgesetzt. Das gilt vor allem mit Blick auf den Verbleib in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. So wurden und werden Frauen über ihren Erwerbsverlauf hinweg mit spezifischen Hemmnissen konfrontiert, wie zum Beispiel branchen- und arbeitsorganisationsabhängigen geringen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, geringeren Einkommen oder der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Pflegearbeit. Hinzu kommt die Zunahme von Teilzeitregelungen, geringfügigen Beschäftigungen und zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnissen, die überwiegend von Frauen abgedeckt werden, bei zeitgleicher, geringerer Absicherung gegen soziale Risiken wie Arbeitslosigkeit und Alterssicherung. Darüber hinaus verfügen insbesondere ältere Frauen über ein geringeres Ausgangs-Qualifikationsniveau und nehmen seltener an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als Männer. Gelingt die Weiterarbeit jedoch nicht, droht nicht nur individuell ein unzureichendes Alterseinkommen, sondern der Volkswirtschaft auch ein kostspieliger Verlust an Humankapital und Sozialversicherungsbeiträgen.

2. Fragestellung

Das Projekt „Rente mit 67“ – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen“, das von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) in Auftrag gegeben und

von der Forschungsgesellschaft für Gerontologie in Kooperation mit TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt wurde, zielt vor dem skizzierten Hintergrund auf die Beantwortung folgender Fragen:

- a) Wie lässt sich die Gruppe der älteren Arbeitnehmerinnen charakterisieren und wie gestaltet sich ihre aktuelle Erwerbssituation?
- b) Wie schätzt diese Gruppe ihre Chancen der Weiterarbeitsfähigkeit ein?
- c) Welche spezifischen Problemgruppen lassen sich identifizieren?
- d) Welchen beruflichen Anforderungen und Belastungen sind ältere Arbeitnehmerinnen ausgesetzt?
- e) Welche Risikofaktorenkonstellationen lassen sich in Bezug auf die Weiterarbeitsfähigkeit identifizieren?
- f) Was tun ältere Arbeitnehmerinnen bereits heute, um ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten bzw. auszubauen?
- g) Wo sehen die beschäftigten Frauen weiteren Handlungsbedarf?

3. Methodische Umsetzung

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden 4,913 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen der Geburtsjahrgänge 1947 bis 1964 (Statistisches Bundesamt 2007). Das sind diejenigen Jahrgänge, für die die Altersgrenze für den Bezug einer (ungekürzten) Regelaltersrente der gesetzlichen Rentenversicherung zwischen 2012 und 2029 schrittweise von bisher 65 auf 67 Jahre heraufgesetzt wird. Nicht berücksichtigt werden Frauen, die vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeitarbeit verbindlich vereinbart hatten, da diese Personen von der Anhebung der Altersgrenzen ausgenommen sind.

Auf der Basis der InfraScope-Stichprobe von TNS Infratest konnten 1800 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen der Geburtsjahrgänge 1947-1964 für die Teilnahme an der Untersuchung gewonnen werden. Diese stellen einen repräsentativen Querschnitt der Grundgesamtheit dieser Personen dar.

Aufgrund der Möglichkeit zum Screening der Befragungspersonen wurde die Erhebung in Form computergestützter Telefoninterviews („computer assisted telephone interviews“; CATI) in der Zeit vom 19. April bis 29. Juni 2007 durchgeführt. Im Rahmen des leitfadengestützten Interviews wurden soziodemographische Daten, das Engagement hinsichtlich Kinderbetreuung und Angehörigenpflege, Daten zur Schul- und Berufsausbildung sowie zum bisherigen Erwerbsleben, der Arbeitsfähigkeitsindex, die Antizipation der zukünftigen Erwerbssituation und des Übergangs in die Nacherwerbsphase ebenso thematisiert wie die individuellen Akti-

vitäten im Hinblick auf die längere Lebensarbeitszeit. Die Interviews dauerten im Schnitt ca. 30 Minuten.

4. Ergebnisse

Wer wurde befragt?

Die befragten Frauen setzen sich zu 27% aus Arbeiterinnen und zu 73% aus Angestellten zusammen. Unter den Arbeiterinnen dominieren dabei mit gut zwei Dritteln die Angelernten und Hilfskräfte, knapp 30% sind Facharbeiterinnen. Der berufliche Status sinkt dabei mit zunehmendem Alter. So gibt es in der höchsten Altersgruppe (56 bis 60 Jahre) der Arbeiterinnen weniger Facharbeiterinnen und mehr Angelernte und Hilfskräfte. Anders das Bild bei den Angestellten. Erwartungsgemäß ist der Anteil an Angelernten und Hilfskräften mit 8% hier deutlich geringer. Knapp die Hälfte stuft sich als Fachkraft in mittlerer Position ein und knapp ein Viertel sogar in gehobener Position oder Leitungsposition. Dabei nimmt der berufliche Status mit zunehmendem Alter zu.

Die große Mehrheit der befragten Frauen ist in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigt. Lediglich 16% arbeiten in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten. Dabei dominieren die folgenden Branchen: Öffentlicher Dienst (23%), Industrie und verarbeitendes Gewerbe (19%), sonstige Privatwirtschaft (17%) und Handel (16%).

Etwa 40% der befragten Frauen arbeiten in Teilzeit. Als Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung werden familiäre oder persönliche Verpflichtungen angegeben (knapp 50%). Zu diesen Verpflichtungen zählen vor allem die Kinderbetreuung sowie die Pflege von Angehörigen. So ist zum Beispiel knapp die Hälfte der Frauen mit Kindern im Haushalt neben der Erwerbstätigkeit zumindest teilweise mit der Betreuung von mindestens einem minderjährigen Kind befasst. Etwa jede Zehnte hingegen ist von der „neuen“ Variante der „alten“ Vereinbarkeitsproblematik betroffen, nämlich Erwerbstätigkeit und Pflege miteinander vereinbaren zu müssen. Die Mehrheit der betroffenen Frauen (68%) pflegt bzw. betreut einen Elternteil. Unterstützung bei der Pflege und Betreuung durch professionelle Dienste erhält nur rund ein Viertel der Befragten mit privaten Pflegeverpflichtungen. Die große Mehrheit von 75% muss demnach ohne eine professionelle Unterstützung von Außen auskommen.

Weiterarbeitsfähigkeit

Von besonderem Interesse für das Projekt war die Frage, wie die Frauen vor dem Hintergrund der sukzessiven Erhöhung der Regelaltersgrenze ihre Weiterarbeitsfähigkeit bewerten. Aus diesem Grund wurden die Frauen gefragt, wie sie insgesamt die Voraussetzungen beurteilen, ihre derzeitige Tätigkeit bis zur für sie geltenden, neuen gesetzlichen Altersgrenze ausüben zu können. Die gute Nachricht lautet: mehr als die Hälfte der Frauen (57%) beur-

teilt die Voraussetzungen als sehr positiv oder eher positiv. Das bedeutet allerdings auch, dass ein nicht zu vernachlässigender Anteil genau diese Voraussetzungen negativ beurteilt. 30% der Frauen bewerten die Voraussetzungen als eher negativ, 12% sogar als sehr negativ. Dabei sind deutliche Unterschiede zwischen den beruflichen Statusgruppen und einzelnen Branchen zu erkennen. Arbeiterinnen schätzen ihre Weiterarbeitsfähigkeit insgesamt pessimistischer ein als Angestellte. Während über 60% der Angestellten die Voraussetzungen positiv bewerten, sind es bei den Arbeiterinnen weniger als die Hälfte.

Die Differenzierung nach Branchen zeigt: insbesondere bei Beschäftigten von Post und Bahn (70%) sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe (53%) herrschen pessimistische Einschätzungen vor. Demgegenüber kommen die meisten positiven Einschätzungen von Beschäftigten aus Banken, Kreditinstituten und Versicherungen sowie aus dem Handel.



In Bezug auf die Weiterarbeitsfähigkeit werden die größten Probleme im Bereich der gesundheitlichen Voraussetzungen gesehen. Insgesamt geben knapp 44% der Frauen an, dass dieser Aspekt für sie ein großes oder eher großes Problem darstellt. Des Weiteren werden die Arbeitsbedingungen als problematisch eingeschätzt. Hierin sehen etwa 27% ein Problem in Bezug auf die eigene Weiterarbeitsfähigkeit. Die persönliche bzw. familiäre Situation sowie die qualifikatorischen Voraussetzungen werden im Vergleich als weniger problematisch erachtet.

Anforderungen und Belastungen

Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen, das haben bereits andere Studien gezeigt, haben einen starken Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit und damit auch auf die Weiterarbeitsfähigkeit, und auch ein gutes Viertel der von uns befragten Frauen hat angegeben, dass die Arbeitsbedingungen mit Blick auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ein Problem darstellen. Insgesamt wird hinsichtlich der Arbeitsbedingungen durch die Untersuchung bestä-

tigt, dass Arbeiterinnen eher körperlichen Belastungen und Angestellte eher psychischen Belastungen ausgesetzt sind. So geben drei Viertel der Arbeiterinnen an, oft oder immer körperlich schwere Arbeiten auszuüben bzw. einseitigen Belastungen (z.B. ständiges Stehen, Sitzen oder ungünstige Körperhaltung) ausgesetzt zu sein. Bei den Angestellten sind dies im Vergleich lediglich knapp über 50%. Weit mehr als die Hälfte der Arbeiterinnen ist darüber hinaus immer bzw. oft belastenden Umwelteinflüssen ausgesetzt (wie Lärm, Chemikalien, schlechte Luft oder Extremtemperaturen). Bei den Angestellten trifft dies lediglich auf insgesamt 23% zu. Hier herrschen eher psychische Belastungen vor. So geben knapp 90% der Angestellten an, dass hohe Konzentration bei der Arbeit immer oder oft erforderlich sei.



Mit Blick auf die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum zeigt sich, dass 22% der Angestellten und 28% der Arbeiterinnen über ein zu hohes Arbeitspensum bzw. eine zu hohe Arbeitsmenge klagen. Der daraus resultierende Druck nimmt dabei mit steigender Qualifikation zu. Dies gilt im Grundsatz für Angestellte und Arbeiterinnen gleichermaßen. Zudem werden mit zunehmendem Alter Arbeitsmenge und Arbeitspensum häufiger als belastend empfunden.

Zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Statusgruppen ergeben sich auch bei einer Reihe weiterer Anforderungs- bzw. Belastungsmerkmale. So berichten Arbeiterinnen häufiger über Druck seitens der Vorgesetzten (26% gegenüber 20%), kollegialen Leistungswettbewerb (25% gegenüber 13%) sowie über eine herablassende oder unwürdige Behandlung durch Dritte (13% gegenüber 8%). Angestellte müssen demgegenüber deutlich häufiger freundlich zu Kunden und Patienten sein (86% gegenüber 51%). Zudem sind Angestellte häufiger mit den Problemen oder dem Leid anderer Personen konfrontiert (47% gegenüber 33%), sind stärker in Ihrer Innovationsfähigkeit und Problemlösungskompetenz bei der Ent-

wicklung neuer Ideen gefordert (42% gegenüber 23%) und müssen häufiger schwierige Entscheidungen treffen (29% gegenüber 16%).

Während sich die Einschätzungen der Arbeitsanforderungen und -belastungen zwischen den verschiedenen Altersgruppen nur geringfügig unterscheiden, sind größere Differenzen zwischen den Branchen festzustellen. So tritt die Konfrontation mit den Problemen und dem Leid Anderer erwartungsgemäß häufiger bei den Beschäftigten solcher Branchen auf, denen die Gesundheits- und Pflegeberufe zuzuordnen sind (69% der Befragten aus öffentlichen Verbänden, gemeinnützigen Einrichtungen und Kirchen sowie 64% der Befragten des Öffentlichen Dienstes). Kollegialem Leistungswettbewerb sehen sich vor allem Beschäftigte des Hotel- und Gaststättengewerbes ausgesetzt (36%). Dies betrifft aber auch nahezu jede vierte Beschäftigte in der Industrie und dem verarbeitendem Gewerbe. Ebenfalls knapp ein Viertel des Hotel- und Gaststättengewerbes beklagen sich zudem über eine herablassende oder unwürdige Behandlung durch Andere (z.B. durch Kunden). In den übrigen Branchen ist dies deutlich seltener der Fall.

Auch die Lage und Dauer der Arbeitszeiten können arbeitsbezogene Belastungsmomente darstellen, was insbesondere auf ungünstige Arbeitszeiten wie Schicht, Nacht- oder Wochenendarbeit zutrifft. Von den von uns befragten Frauen arbeitet knapp jede Vierte im Schichtdienst, und vier von zehn Beschäftigten arbeiten auch an Wochenenden oder Feiertagen. Rund 37% der Befragten arbeiten ebenfalls am Abend, 14% sogar nachts. Arbeiterinnen arbeiten dabei häufiger im Schichtdienst (40%) als Angestellte (18%). Nachtarbeit ist ebenfalls vor allem für Arbeiterinnen typisch: jede vierte Arbeiterin arbeitet nachts, gegenüber nur 10% der befragten Angestellten. Mehr als die Hälfte der Arbeiterinnen arbeitet zudem auch an Wochenenden und Feiertagen gegenüber 36% der Angestellten.

Angestellte verfügen im Vergleich zu Arbeiterinnen insgesamt über eine deutlich höhere Arbeitszeitsouveränität, wobei diese noch mit dem beruflichen Status steigt. Bei Arbeiterinnen verhält es sich umgekehrt.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Einschätzung der Arbeitsbedingungen und -belastungen zwischen den Statusgruppen und über die Branchen hinweg zum Teil stark differiert und bestimmte Branchen, wie z.B. das Hotel- und Gaststättengewerbe, eine insgesamt höhere Belastungsstruktur aufweisen.

Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Um die Arbeitsfähigkeit zu stärken und um sich auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit vorzubereiten, sind eine Vielzahl von Maßnahmen denkbar und erforderlich. Wir haben die Arbeitnehmerinnen zunächst gefragt, ob sie in den letzten zwei Jahren an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben. Knapp die Hälfte beantwortet diese Frage mit „Ja“ –

allerdings mit ganz unterschiedlichen Zustimmungswerten bei Angestellten und Arbeiterinnen. Während mit 59% weit mehr als die Hälfte der Angestellten in den letzten zwei Jahren an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben, waren es bei den Arbeiterinnen gerade einmal 17% - also noch nicht einmal jede Fünfte. Auch innerhalb der Statusgruppen zeigt sich, dass mit zunehmender Qualifikation die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung steigt. Am höchsten ist der Wert folgerichtig bei den Hochqualifizierten und leitenden Angestellten mit 80%. Äußerst gering sind die Teilnahmequoten im Hotel- und Gaststättenbereich: Hier hat nur jede Zehnte in den letzten zwei Jahren an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen (zum Vergleich: im Öffentlichen Dienst sind dies 65%). Zudem nehmen die Teilnahmequoten im höheren Erwerbsalter (56-60 Jahre) – vor allem bei den Frauen mit einem geringen formalen Ausgangsqualifikationsniveau – deutlich ab.

Positiv ist, dass sich Weiterbildung für die Teilnehmerinnen auch wirklich lohnt: So geben mehr als 60% der Frauen an, dass es ihnen nach der Weiterbildung leichter gefallen ist bzw. leichter fällt, ihre jetzige Tätigkeit auszuüben. In der Wahrnehmung von knapp 40% hat sich zudem die Beschäftigungssicherheit erhöht, und weitere 37% bekamen nach Absolvierung der Maßnahme mehr Verantwortung übertragen. Allerdings berichtet auch jede fünfte Teilnehmerin, dass sich für sie nichts geändert habe.

Neben der betrieblichen Weiterbildung spielt auch die privat organisierte Weiterbildung eine Rolle. Hier geben knapp 40% der Befragten an, privat in die berufliche Weiterbildung investiert zu haben. Und neben der berufsbezogenen und privaten Weiterbildung ergreift knapp die Hälfte der Befragten weitere Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit, schwerpunktmäßig im Bereich Sport (62%), gesunde Lebensführung (13%) und gesunde Ernährung (11%).

Fragt man die Beschäftigten, was weiterhin notwendig ist, um die Weiterarbeit bis zum neuen Renteneintrittsalter auch zu ermöglichen, so zeigt sich, dass für mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen die Belastungsreduktion der Arbeit die wichtigste Voraussetzung bildet, gefolgt von einer besseren Vereinbarung beruflicher und privater Verpflichtungen (46%) und einer stärkeren Anerkennung der Arbeitsleistung (37%).

Die Befragung hat gezeigt: Der Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit sind aus Sicht der Beschäftigten in erster Linie eigenverantwortlich zu leisten. Befragt danach, wer ihrer Meinung nach für den Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit verantwortlich ist, sehen 80% der Befragten die Verantwortung primär bei sich selbst. Über die Hälfte der Arbeitnehmerinnen nennt darüber hinaus den Arbeitgeber bzw. die Unternehmensleitung. Auffällig ist, dass die Betriebs- bzw. die Personalräte sowie die Gewerkschaften als Akteure in diesem Feld kaum wahrgenommen werden.

Auch befragt wurden die Frauen in Bezug auf die Erwartungen an den Arbeitgeber, wenn es um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit geht. An der Spitze der Nennungen stehen mit 68% gesundheitsfördernde Maßnahmen, die sich die Beschäftigten von den Betrieben und Unternehmen wünschen. An zweiter und dritter Stelle rangieren Aspekte der Weiterbildung. 66% der Befragten wünschen sich, über Weiterbildungsmaßnahmen informiert zu werden, und fast ebenso viele plädieren für eine Freistellung für die Teilnahme an Weiterbildung. 61% der Befragten fordern eine stärkere berufliche Herausforderung bzw. anspruchsvollere Tätigkeiten. Zur besseren Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verpflichtungen wünschen sich knapp 60% eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung.

5. Risikotypologie

Für den weiblichen Erwerbsverlauf sind neben den alterstypischen zusätzliche geschlechtsspezifische Beschäftigungsmuster und -risiken relevant, von denen zu erwarten ist, dass sie sich in ihrem kumulativen Zusammenwirken negativ auf die (Weiter-)Arbeitsfähigkeit von älter werdenden und älteren Arbeitnehmerinnen auswirken. Aus diesem Grunde ging es im Rahmen der Auswertungen auch darum, neben der allgemeinen Analyse der Erwerbssituation älterer Arbeitnehmerinnen Risikotypen zu identifizieren, die ihre Weiterarbeitsfähigkeit bis zur neuen Regelaltersgrenze aufgrund verschiedener Problemlagen besonders gefährdet sehen.

Ausschlaggebend für die Bildung der Risikotypen waren die Selbsteinschätzung der Befragten hinsichtlich der Ausübung ihrer Tätigkeit bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze sowie die Bewertung der jeweiligen Voraussetzungen dafür. Die Befragten wurden einem der identifizierten drei Risikotypen zugeordnet, wenn sie jeweils sowohl die Grundmerkmale dieser Typenzuordnung erfüllen, also eingeschränkter Gesundheitszustand, niedrige berufliche Qualifikation und häusliche Pflegeverpflichtungen, als auch darüber hinaus ihre künftige Berufsperspektive pessimistisch beurteilten und ihre Voraussetzungen zur Fortsetzung ihrer jetzigen Tätigkeit bis zur (neuen) Regelaltersgrenze als eher oder sehr negativ einschätzen.

Ausgehend von den vorgenommenen Zuordnungen lassen sich im Wesentlichen drei Risikotypen unterscheiden. Dabei ist allerdings zu beachten, dass bei einer Person mehrere Risiken kumulieren können. So ist beispielsweise die Weiterarbeitsfähigkeit von Beschäftigten mit höherem Qualifikationsrisiko in Teilen ebenfalls durch gesundheitliche Einschränkungen bedroht.

Risikotyp „Gesundheitlich Eingeschränkte“

Beschäftigte des Risikotyps „Gesundheitlich Eingeschränkte“ bewerten ihre berufliche Perspektive aufgrund des eigenen Gesundheitszustandes pessimistisch. Insgesamt zählen

knapp 29% der befragten Arbeitnehmerinnen zu diesem Risikotyp. Dies entspricht rund 1,4 Mio. der weiblichen Beschäftigten dieser Altersgruppe. Es zeigt sich, dass

- Arbeiterinnen in diesem Risikotyp überrepräsentiert sind. Unter ihnen sind mit 67% Angelernte und Hilfskräfte besonders stark vertreten.
- Überdurchschnittlich hohe Anteile von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen gibt es vor allem in der Industrie und dem verarbeitenden Gewerbe sowie im öffentlichen Dienst.
- Auf diesen Risikotyp entfällt die höchste Wochenarbeitszeit unter allen Beschäftigten. Die Arbeitnehmerinnen dieses Risikotyps sind überdurchschnittlich häufig in belastenden Arbeitszeitformen, wie z.B. Schicht-, Nacht- oder Wochenendarbeit tätig.
- Auch auf die meisten der übrigen abgefragten Arbeitsbelastungen entfallen überdurchschnittlich hohe Nennungen. So üben Befragte des Risikotyps „Gesundheitlich Eingeschränkte“ zu 77% oft oder immer körperlich schwere Arbeiten aus oder sind einseitigen Belastungen ausgesetzt. Über oft oder immer belastende Umwelteinflüsse berichten 47% und 70% leiden oft oder immer unter Zeitdruck.
- Für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit werden neben der Reduzierung von Belastungen insbesondere bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen sowie die Flexibilisierung der Arbeitszeit benannt.
- Wünsche an den Arbeitgeber beziehen sich vor allem auf gesundheitsfördernde Maßnahmen, neue Arbeitszeitregelungen und berufliche Weiterbildung.



Risikotyp „Gering Qualifizierte“

Insgesamt gehören 9% aller Beschäftigten zum Risikotyp „Gering Qualifizierte“. Dies entspricht rund 450.000 weiblichen Beschäftigten dieser Altersgruppe. Ihre berufliche Weiterarbeitsfähigkeit wird aufgrund ihrer geringen Qualifikation pessimistisch bewertet. Zusammenfassend lässt sich der Risikotyp „Gering Qualifizierte“ wie folgt charakterisieren:

- Frauen zwischen 46 und 50 Jahren dominieren mit insgesamt 43% diesen Typ.
- Auch hier sind Arbeiterinnen überrepräsentiert. Unter ihnen sind insbesondere Angelernte und Hilfskräfte mit 75% besonders häufig von Qualifikationsrisiken betroffen.
- Die Beschäftigten sind vor allem in der Industrie und dem verarbeitenden Gewerbe, im öffentlichen Dienst, bei öffentlichen Verbänden, gemeinnützigen Einrichtungen und Kirchen sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig.
- Ihre Arbeitszeiten können überdurchschnittlich häufig als belastend beschrieben werden, gleichzeitig verfügen sie über eine geringere Arbeitszeitsouveränität als Beschäftigte ohne Risikozuordnung.
- In nahezu allen wichtigen Dimensionen sind sie überdurchschnittlich hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt.
- Um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, sind für sie neben der beruflichen Weiterbildung insbesondere die Reduzierung von Belastungen sowie Arbeitsplatzumgestaltung von großer Bedeutung.
- Von den Arbeitgebern wünschen sie sich als Unterstützung vor allem gesundheitsfördernde Maßnahmen und berufliche Weiterbildung.

Risikotyp „Pflegernde“

Etwa 10% der Befragten sind – neben der Erwerbstätigkeit - zusätzlich noch mit privaten Pflegeaufgaben, zumeist bei engen Familienmitgliedern, befasst. Von diesen beurteilt etwa die Hälfte ihre Fähigkeit, bis zur neuen Regelaltersgrenze weiterarbeiten zu können, aufgrund der Pflegebelastung pessimistisch. Mit anderen Worten: Etwa 5% des Gesamtsamples lassen sich diesem dritten, hier untersuchten Risikotyp zuordnen. Dies entspricht hochgerechnet bundesweit etwas mehr als 230.000 weiblichen Beschäftigten dieser Altersgruppe. Dabei ist natürlich nicht bekannt, wie viele Betroffene gerade wegen dieser Doppelbelastung bereits vorher (und sehr häufig auch unfreiwillig) das Erwerbsleben verlassen haben. Zu dem Risikotyp „Pflege“ kann wie folgt zusammengefasst werden:

- Beschäftigte des Risikotyps pflegen weit überwiegend einen Elternteil. Sie leisten fast 20 Stunden Pflegearbeit/Woche und erhalten dabei gleichzeitig signifikant seltener professionelle Unterstützung als Pflegenden, die ihre Weiterarbeitsfähigkeit nicht als gefährdet betrachten. Besonders betroffen ist die Altersgruppe zwischen 50 und 55 Jahren.
- Der Risikotyp weist höhere Anteile von Angestellten auf.
- Mit durchschnittlich 30 Stunden weisen Beschäftigte dieses Typs die geringste Wochenarbeitszeit in der gesamten Stichprobe auf.
- In nahezu allen abgefragten Dimensionen von Lage der Arbeitszeit, Belastungen und Beanspruchungen zeigen sich bei pflegenden Arbeitnehmerinnen des Risikotyps ungünstigere Werte.
- Als besonders entlastend werden von Pflegenden mit einem hohen Risiko für die Weiterarbeitsfähigkeit flexible Arbeitszeitregelungen wahrgenommen. Darüber hinaus wünschen sie sich Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit beruflicher und privater Verpflichtungen, persönliche Beratung durch Arbeitgeber und Vorgesetzte sowie die Anerkennung der eigenen (beruflichen) Leistungen.



6. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Studie hatte das Ziel, die Arbeits- und Erwerbssituation sowie die Weiterarbeitsfähigkeit von älteren Arbeitnehmerinnen vor dem Hintergrund der Erhöhung der Regelaltersgrenze und der damit verbundenen Verlängerung der Lebensarbeitszeit näher zu beleuchten. Es hat sich gezeigt, dass die Mehrheit der Frauen denkt, die derzeitige Tätigkeit auch bis zum Erreichen der neuen Altersgrenze ausüben zu können. Allerdings, mehr als 40% beurteilen die

Voraussetzungen zur Weiterarbeit eher oder sehr negativ – die meisten von ihnen aus gesundheitlichen Gründen.

Soll die Verlängerung der Lebensarbeitszeit also auch in der Breite ermöglicht werden, so sind noch eine Vielzahl von Maßnahmen notwendig, die sich vor allem auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen beziehen. Auch wenn die Frauen in Bezug auf den Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit eine starke Eigenverantwortung artikulieren, sind hier in erster Linie die Unternehmen und Betriebe gefragt, denn der Betrieb ist der soziale Ort, an dem über die Risikolage älterer Beschäftigter in weiten Teilen entschieden wird.

Die folgenden Gestaltungsempfehlungen berücksichtigen sowohl die von den Frauen wahrgenommenen Arbeitsbelastungen als auch die von ihnen selbst artikulierten Handlungsbedarfe.

- Von herausragender Relevanz sind im Urteil unserer Befragten gesundheitserhaltende und -fördernde Maßnahmen, die insbesondere auf die Reduzierung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsbelastungen ausgerichtet sein müssen. Hierbei ergeben sich je nach Status Unterschiede in der Einschätzung der Dringlichkeit wie der Anknüpfungspunkte. Während für Arbeiterinnen vor allem die Belastung durch Arbeitsumwelten reduziert werden müssen und unter ergonomischen Gesichtspunkten altersgerechte Arbeitsplätze für Frauen insbesondere im Produktionsbereich zu entwickeln sind, steht für Angestellte die Reduktion psychischer Belastungssituationen ganz oben auf der Rangliste. Um hier gezielt intervenieren zu können, sind tätigkeits- bzw. arbeitsplatzbezogene Analysen von Anforderungen und Belastungen erforderlich, die am besten in Kooperation mit den jeweiligen Arbeitnehmerinnen (die zumeist selbst sehr genau wissen, „wo der Schuh drückt“) und ihren jeweiligen Interessensvertretungsorganen durchzuführen sind.



- Eine besondere Bedeutung muss der Arbeitszeitpolitik zukommen. Unsere Daten belegen eine hohe Sensibilität der Befragten speziell für solche Belastungen, die von Lage und Dauer der Arbeitszeit ausgehen, sowie einen deutlichen Bedarf nach mehr Arbeitszeitsouveränität. Die auch viele Frauenarbeitsplätze mittlerweile erreichte Differenzierung und Flexibilisierung von Arbeitszeitstrukturen und deren Verteilung über Tag und Woche schafft nicht nur mehr individuelle Freiräume – z.B. auch für die Erleichterung der Vereinbarkeitsproblematik, die nach wie vor schwerpunktmäßig Frauen betrifft -, sondern führt durchaus auch zu neuen Belastungen und damit zu neuen Gesundheitsrisiken, so vor allem bei häufigen Überstunden, kurzfristiger Verfügbarkeit, ungünstiger Lage der Arbeitszeiten und einer generell nicht an den Bedarfen der Beschäftigten ausgerichteten Arbeitszeitgestaltung.
- Des Weiteren belegen die Daten die Notwendigkeit, für ältere Frauen mehr Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten. Hierbei gilt es insbesondere, bei den heute älteren Arbeitnehmerinnen bereits früh im Lebenslauf entstandene Qualifikationsdefizite über gezielte Weiterbildungsmaßnahmen auszugleichen. Dies ist umso wichtiger, als gerade auch in der subjektiven Selbsteinschätzung der Befragten in der beruflichen Weiterbildung ein wichtiger Beitrag zur Erhaltung ihrer Weiterarbeitsfähigkeit liegt. Neben den üblichen klassischen eher seminaristischen Formen der Weiterbildung gilt es insbesondere für lernentwöhnte Beschäftigte arbeitsplatznahe Lernformen zu entwickeln und umzusetzen (z.B. Lernen im Prozess der Arbeit).
- Doch nicht nur das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Frauen sollte erhöht werden. Vielmehr müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ihre Teilnahme an solchen Maßnahmen überhaupt ermöglichen. Genannt seien hier neben der reinen Informationsweitergabe (der allerdings in der subjektiven Beurteilung eine außerordentlich hohe Bedeutung zukommt) beispielsweise Freistellungen (über den Bildungsurlaub hinaus) oder Angebote der Karriereplanung auf betrieblicher Ebene auch für Frauen in höheren Altersgruppen.
- Generell sollten Betriebe die „neue“ Vereinbarkeitsproblematik stärker in den Blick nehmen und Unterstützungsstrukturen für die Beschäftigten aufbauen, um deren Arbeits- und Leistungsfähigkeit auch vor dem Hintergrund von „Doppelbelastungen“ zu erhalten und zu fördern. Hierzu gehört die Beratung und Information von Beschäftigten bei Fragen zur Pflege von Angehörigen oder auch die Kooperation mit sozialer-pflegerischen Diensten. Bei kleineren und mittleren Unternehmen wäre es denkbar, dass Kooperationsnetze gegründet werden, in denen diese Beratungs- und Informationsleistungen angeboten werden.

- Wie die vorliegende Studie zeigt, sind ältere Arbeitnehmerinnen sich durchaus ihrer betrieblichen Lage bewusst und bereit dazu, auch unter Eigenleistung potenziellen Risiken und Bedrohungen entgegenzuwirken. Hierin liegt ein großes Potenzial, das jedoch stärker als bisher gefördert werden muss. Es bedarf zur Unterstützung dieser Eigenleistung entsprechender betrieblicher und politischer Rahmenbedingungen, die es bedarfsgerecht zu entwickeln geht. Besonders gefordert sind dabei die betrieblichen Interessensvertretungsorgane und deren Sensibilisierung für die besonderen Beschäftigungsbedingungen älterer und älter werdender Frauen.
- Insgesamt gilt es, im Betrieb eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung zu etablieren, die auch und gerade die älteren Arbeitnehmerinnen berücksichtigt. Dass dies auch von den Betroffenen selbst gewünscht wird, ist ein weiteres zentrales Ergebnis unserer Befragung. Hier sind insbesondere die Führungskräfte und Arbeitnehmervertreter gefordert, die für die spezifische Situation der älteren Arbeitnehmerinnen sensibilisiert werden müssen.

