

# **Rente mit 67**

## **Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen**

Symposium: Frauen ab 50 im Spannungsverhältnis von individuellen  
Bedürfnissen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen  
10. – 11. Juli 2008 in Heidelberg

Gerhard Naegele, Mirko Sporket, Verena Leve  
Institut für Gerontologie an der Technischen Universität Dortmund  
[verena.leve@uni-dortmund.de](mailto:verena.leve@uni-dortmund.de)  
[www.ffg.uni-dortmund.de](http://www.ffg.uni-dortmund.de)

# Rente mit 67 – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen

Gefördert durch INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit

Umsetzung des Projektes durch die Forschungsgesellschaft für Gerontologie in Kooperation mit TNS Infratest Sozialforschung

## Hintergrund

- Schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahren ab 2012
- Herausforderung sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber
- Frauen sind aufgrund ihrer strukturell schwächeren Arbeitsmarktposition besonderen Risiken in Bezug auf ihre Weiterarbeitsfähigkeit ausgesetzt:
  - Geringere Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten
  - Geringeres Einkommen
  - Arbeitszeitunterbrechungen aufgrund von Familienarbeit (Kinder/ Pflege)
  - Höherer Anteil an Teilzeitbeschäftigung
  - Geringfügige Beschäftigung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse
  - Geringe Absicherung gegen soziale Risiken wie Arbeitslosigkeit oder Alter
  - Geringeres Ausgangsqualifikationsniveau und geringe Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

## Fragestellungen

- Wie lässt sich die Gruppe der älteren Arbeitnehmerinnen charakterisieren und wie gestaltet sich ihre aktuelle Erwerbssituation?
- Welchen beruflichen Anforderungen und Belastungen sind ältere Arbeitnehmerinnen ausgesetzt?
- Wie schätzt diese Gruppe ihre Chancen der Weiterarbeitsfähigkeit ein?
- Welche spezifischen Problemgruppen lassen sich identifizieren?
- Was tun ältere Arbeitnehmerinnen bereits heute, um ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten bzw. auszubauen?
- Wo sehen die beschäftigten Frauen weiteren Handlungsbedarf/ Unterstützungsbedarf?

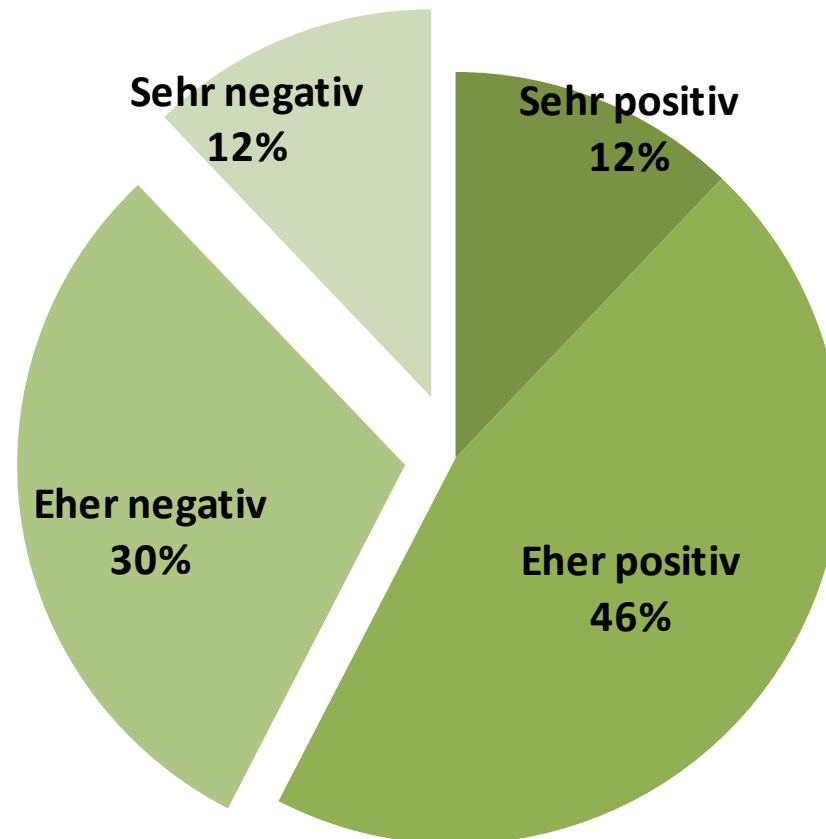
## Methodik

- Zielgruppe: sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen der Jahrgänge 1947-1964 (4,913 Mio.)
- Repräsentative Stichprobe von 1.800 Arbeitnehmerinnen
- CATI-Befragung mit standardisiertem Fragebogen

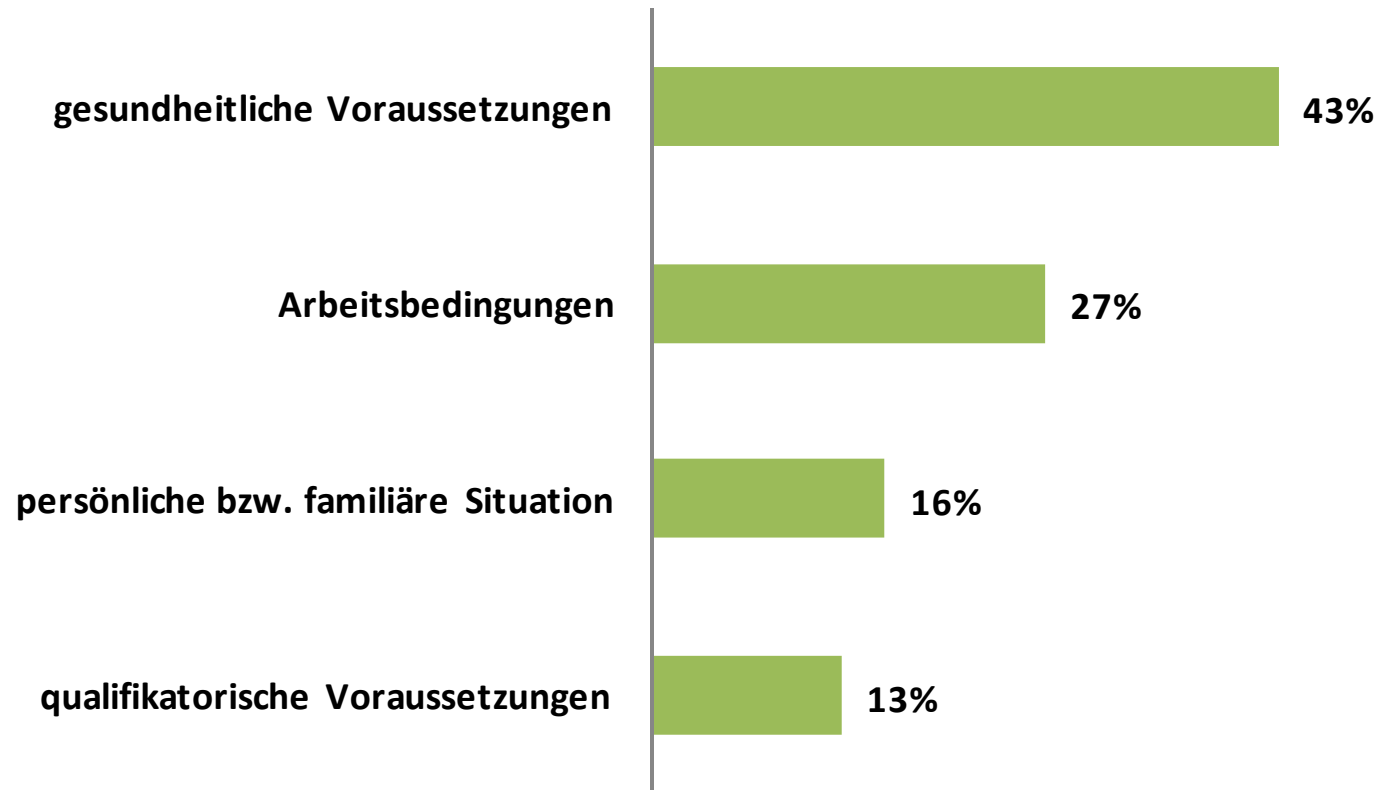
## Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

- 27% Arbeiterinnen und 73% Angestellte
- 16% der Arbeitnehmerinnen sind in Großunternehmen beschäftigt
- Dominierende Branchen:
  - Öffentlicher Dienst (23%),
  - Industrie und verarbeitendes Gewerbe (19%),
  - sonstige Privatwirtschaft (17%)
  - Handel (16%)
- 40% der befragten Frauen in Teilzeitbeschäftigung

## Beurteilung der Voraussetzungen zur Weiterarbeit bis zur neuen Altersgrenze



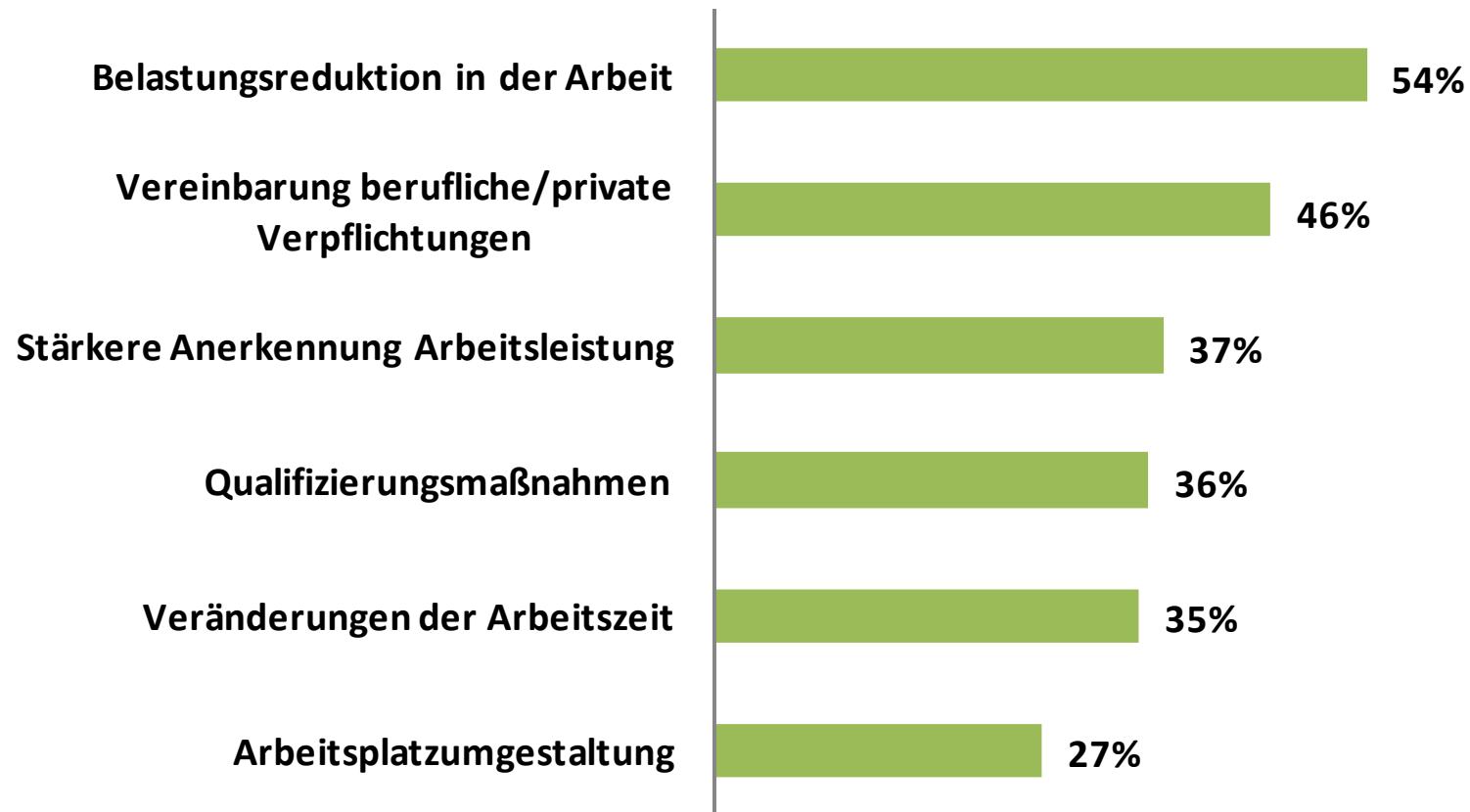
## Probleme im Hinblick auf die Weiterarbeit bis zur neuen Altersgrenze



dargestellt sind die Nennungen „großes Problem“ und „eher großes Problem“

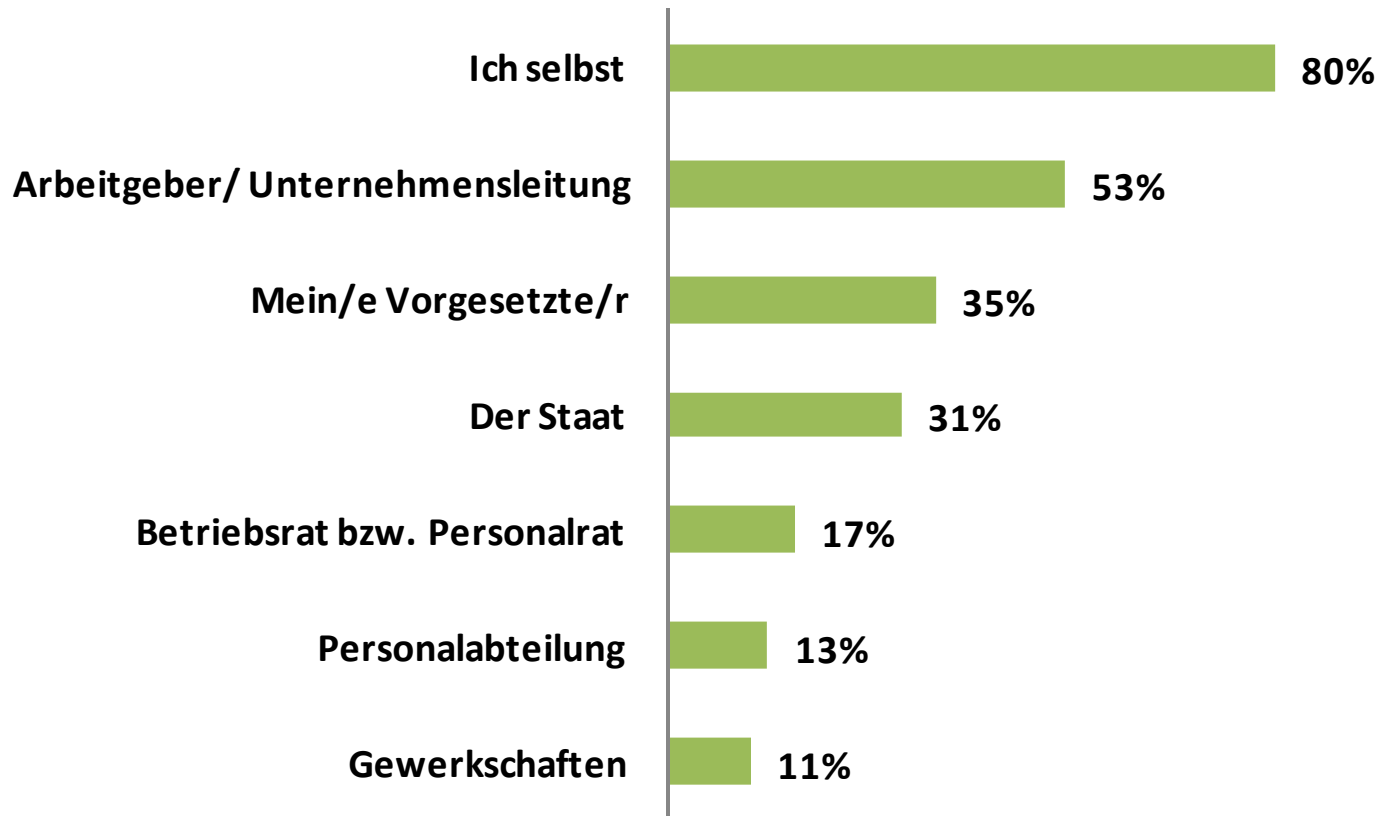


## Bedingungen für eine Weiterarbeit bis zur neuen Altersgrenze



Mehrfachnennungen

## Verantwortlichkeit für den Erhalt und die Sicherung der Arbeitsfähigkeit



Mehrfachnennungen

## Unterstützung durch den Arbeitgeber



## Risikotypologie Rente mit 67

1. Risikogruppe „Gesundheitlich Eingeschränkte“
2. Risikogruppe „Gering Qualifizierte“
3. Risikogruppe „Pflegernde“

Typenbildung basierend auf

- Selbsteinschätzung der Arbeitnehmerinnen hinsichtlich der Ausübung ihrer Tätigkeit bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze (eher negativ/ sehr negativ) sowie
- Bewertung ihrer Voraussetzungen hinsichtlich ihrer Berufsausübung (großes/ eher großes Problem) bzw.
- Übernahme von Pflegearbeit zum Zeitpunkt der Befragung

## Risikotyp „Gesundheitlich Eingeschränkte“

- Betrifft knapp 29% der befragten Arbeitnehmerinnen
- Arbeiterinnen sind überrepräsentiert
- Überdurchschnittlich hohe Anteile in Industrie und dem verarbeitenden Gewerbe sowie im öffentlichen Dienst.
- belastende Arbeitszeiten und hohe Arbeitsbelastungen
- Wünsche an den Arbeitgeber
  - gesundheitsfördernde Maßnahmen
  - neue Arbeitszeitregelungen
  - berufliche Weiterbildung

## Risikotyp „Gering Qualifizierte“

- Betrifft 9% der Beschäftigten
- Frauen zwischen 46 und 50 Jahren und Arbeiterinnen überrepräsentiert
- Überwiegend in den Branchen: Industrie und verarbeitendes Gewerbe, öffentlicher Dienst, öffentliche Verbänden, gemeinnützige Einrichtungen und Kirchen, Hotel- und Gaststättengewerbe tätig.
- geringere Arbeitszeitsouveränität und überdurchschnittlich hohen Arbeitsbelastungen
- Wünschen sich von Arbeitgebern
  - gesundheitsfördernde Maßnahmen
  - berufliche Weiterbildung

## Risikotyp „Pflegernde“

- Etwa 5% des Gesamtsamples betroffen
- pflegen weit überwiegend einen Elternteil
- leisten fast 20 Stunden Pflegearbeit/Woche
- erhalten dabei gleichzeitig signifikant seltener professionelle Unterstützung
- Angestellten häufiger betroffen
- Schätzen als besonders entlastend ein:
  - flexible Arbeitszeitregelungen
  - Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit
  - persönliche Beratung durch Arbeitgeber/ Vorgesetzte
  - Anerkennung der eigenen (beruflichen) Leistungen

## Fazit

- Die **Mehrheit** der Arbeitnehmerinnen schätzt die Voraussetzungen zur Weiterarbeit positiv ein.
- Allerdings: **für mehr als 40% gilt dies nicht!**
- Es bestehen zum Teil große Unterschiede zwischen Statusgruppen und Branchen.
- Kritisch werden mit Blick auf die Weiterarbeit vor allem die **gesundheitlichen Voraussetzungen** und die **Arbeitsbedingungen** bewertet.
- Die **Belastungsreduktion** in der Arbeit gilt als wichtigste Bedingung zur Weiterarbeit.
- Auch wenn sich die Beschäftigten selbst in der Pflicht sehen: Von den Unternehmen erwarten sie vor allem Maßnahmen im Bereich **Gesundheitsförderung** und **Qualifizierung** zur Unterstützung der Weiterarbeit.



Herzlichen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit!