

„Rente mit 67“ – Befunde zur Erwerbssituation älterer Arbeitnehmerinnen

Barbara Zimmer, Verena Leve, Gerhard Naegele

Zusammenfassung: Das 2007 verabschiedete Altersgrenzenanpassungsgesetz stellt den bisherigen Höhepunkt eines rentenpolitischen Paradigmenwechsels hin zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben dar und geht mit tiefgreifenden Veränderungen und Leistungseinschränkungen für die Versicherten einher. Ein abschlagsfreier Rentenbezug wird künftig für den Großteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erst mit dem Erreichen des 67. Lebensjahres möglich sein. Um Rentenkürzungen bei einem vorzeitigen Renteneintritt und damit teilweise prekäre Einkommensverhältnisse im Alter zu vermeiden, sind Arbeitgeber wie Beschäftigte vor neue Herausforderungen gestellt. Insbesondere für Frauen, die strukturell eine schwächere Position auf dem Arbeitsmarkt einnehmen, bestehen hier spezifische Unterstützungsbedarfe.

Vor diesem Hintergrund wurde im Auftrag der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) vom Institut für Gerontologie an der Technischen Universität Dortmund in Kooperation mit TNS Infratest 2007 eine bundesweite repräsentative Befragung von 1.800 Arbeitnehmerinnen der Geburtsjahrgänge 1947 bis 1964 durchgeführt, die erstmals von der Anhebung der Altersgrenze ab 2012 betroffen sein werden. Neben strukturellen Daten wurden dabei die Einschätzung der derzeitigen Arbeits- und Weiterarbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze sowie spezifische Arbeitsbedingungen bzw. -belastungen erhoben. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass mehr als 40 % der befragten Arbeitnehmerinnen die Voraussetzungen, ihre derzeitige Tätigkeit bis zur für sie geltenden gesetzlichen Altersgrenze ausüben zu können, negativ beurteilen. Ursachen für eine mäßige bis schlechte individuelle Arbeitsfähigkeit und damit die Gefahr, vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu müssen, liegen unter anderem in arbeitsspezifischen Belastungsformen, die wiederum in bestimmten Branchen und Berufsgruppen kumulieren. Die Schaffung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze und die Implementierung einer demografiesensiblen und lebenslauforientierten Personalpolitik in den Betrieben können einen Beitrag zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit dieser Beschäftigten über den Erwerbsverlauf leisten.

Schlagwörter: Arbeit · Demografischer Wandel · Arbeitnehmerinnen · Arbeitsbedingungen · Rente · Arbeitsfähigkeit

1 Einleitung

Am 09. März des Jahres 2007 hat der Deutsche Bundestag mit der Verabschiedung des Altersgrenzenanpassungsgesetzes zur schrittweisen Anhebung des Renteneintrittsalters von derzeit 65 auf 67 Jahre eine sozialpolitisch richtungsweisende Entscheidung getroffen, galt es doch lange Zeit als erstrebenswerteres Ziel, die Arbeitszeit zu verkürzen. „Die heutigen Entscheidungen sind richtig. Es gibt keinen Grund, den Menschen in Deutschland wegen dieser Entscheidungen Angst zu machen. Im Gegenteil: Unser Land braucht den Erfahrungsschatz, das Wissen und das Können der älteren Generation, um seine Wohlstandsfähigkeit auch in Zukunft zu behalten“ (*Deutscher Bundestag 2007*), merkte der damalige Bundesminister für Arbeit und Soziales anlässlich seiner Rede im Bundestag an. Dennoch werden die möglichen Folgen dieses Beschlusses nach wie vor kritisch diskutiert.

Die Befürworter/innen einer Verlängerung des gesetzlichen Renteneintrittsalters verweisen in der Regel auf die demografischen Veränderungen im Land und die damit einhergehenden Folgen für die Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme, insbesondere die der umlagefinanzierten Alterssicherung. Diese erfordern einen Paradigmenwechsel sowohl in der Sozialpolitik als auch in der betrieblichen Personalpolitik. Der „Kultur der Frühverrentung“ gilt es eine Aktivierungs- und Ermöglichungsstrategie für die längere Teilhabe älterer Menschen am Erwerbsleben entgegenzusetzen. Die Kompetenzen im Alter sollen bewahrt und stetig erneuert werden, damit sie auch weiterhin der Gesellschaft insgesamt und der Wirtschaft im Besonderen zur Verfügung stehen (*Sporket 2010; Schmähl 2010*).

Die entscheidenden kritischen Bedenken beziehen sich in der Regel auf die Aspekte der Beschäftigungsfähigkeit einerseits und der Arbeitsfähigkeit andererseits. Beides beeinflusst die tatsächliche Erwerbstätigkeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und damit das Risiko, im Alter von prekären Lebensverhältnissen betroffen zu sein. So wird zum einen kritisch diskutiert, inwieweit der politisch motivierten Steigerung des Angebotes auch eine adäquate Nachfrage nach älteren Arbeitskräften gegenübersteht. Zum anderen wird in der öffentlichen Debatte thematisiert, inwiefern die von den Neuregelungen betroffenen Alterskohorten auch physisch und psychisch in der Lage sind, tatsächlich länger zu arbeiten. (*DPW et al. 2008; Bäcker et al. 2010; Sporket 2010*).

Diese Fragen können jedoch nur hinreichend beantwortet werden, wenn Klarheit über die Faktoren besteht, von denen die konkreten Beschäftigungschancen und die individuellen Arbeitsfähigkeiten im Alter abhängig sind. Der vorliegende Aufsatz soll hierzu einen Beitrag leisten, insbesondere auf Basis von Forschungsergebnissen des Projektes „Rente mit 67 – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen“,¹ und einen Einblick in die Beschäftigungssituation älterer

¹ Das Projekt wurde im Auftrag der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) vom Institut für Gerontologie an der Technischen Universität Dortmund in Kooperation mit TNS Infratest Sozialforschung 2007 durchgeführt.

Arbeitnehmerinnen geben. Ihre Beschäftigungssituation ist, trotz bestehender gesetzlicher Grundlagen für die Gleichbehandlung der Geschlechter, weiterhin durch strukturelle Benachteiligungen geprägt und erfordert daher gerade im Hinblick auf eine längere Erwerbsphase besondere Aufmerksamkeit.

2 Beschäftigungspolitische Hintergründe der Rente mit 67

Bedingt durch den demografischen Wandel, der sich durch dauerhaft niedrige Geburtenzahlen bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung auszeichnet, kommt es zum einen zu einer Schrumpfung der Bevölkerung insgesamt. Zum anderen sind tiefgreifende Veränderungen innerhalb der Altersstruktur der in Deutschland lebenden Bevölkerung zu erwarten, die auch mittelfristig durch Zuwanderung nicht kompensiert werden können (*Statistisches Bundesamt* 2009). Vor allem die Alterung, sowohl der Bevölkerung insgesamt, als auch der Personen im erwerbsfähigen Alter birgt eine Reihe von Herausforderungen für Gesellschaft, Wirtschaft und Politik. Auswirkungen des demografischen Wandels betreffen dabei verstärkt die Sozialversicherungssysteme in Deutschland und dabei speziell das System der Alterssicherung. Schon in den letzten Jahren führte das Ungleichgewicht zwischen Rentenbeitragszahler/innen und Rentenempfänger/innen zu Finanzierungsschwierigkeiten in der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung. Auch der jahrelange Trend zur Frühverrentung, dem die Gewerkschaften, Politik und Unternehmen, aber auch die Arbeitnehmer/innen gleichermaßen gefolgt sind, belastet nicht nur das Rentensystem, sondern auch – bedingt durch verschiedene Ausstiegsmöglichkeiten – andere Sicherungssysteme. Um den steigenden Druck auf die Rentenkassen zu mindern, findet seit den 1990er Jahren ein Umdenken in der politischen Vorgehensweise statt. Dabei kristallisieren sich in der rentenpolitischen Gesetzgebung drei zentrale Zielsetzungen heraus (*Bogedan/Rasner* 2008; *Schmähl* 2006):

- dem Frühverrentungstrend entgegenwirken;
- die Ausgabenentwicklung bremsen;
- die Teilprivatisierung der Alterssicherung.

Den bisherigen Höhepunkt dieses Umdenkens innerhalb des gesetzlichen Rentenversicherungssystems bildet das 2007 verabschiedete „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“, das mit vielen Veränderungen und Leistungseinschränkungen für die Versicherten einhergeht: Im Kern sieht das Gesetz die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre beginnend mit dem Jahr 2012 vor, die bis zum Jahr 2029 abgeschlossen sein soll. Von der monatweisen Erhöhung der Regelaltersgrenze sind alle Geburtsjahrgänge von 1947 bis 1963 betroffen; für den Jahrgang 1964 gilt dann entsprechend erstmals die „Rente mit 67“.

Neben der Heraufsetzung der Regelaltersgrenze sieht der Gesetzgeber außerdem auch eine Erhöhung bei anderen Altersrenten (z.B. Schwerbehindertenrenten

von 63 auf 65 Jahre beginnend mit dem Jahrgang 1952), den Wegfall von Frühverrentungsmöglichkeiten (z.B. für Frauen, Arbeitslose und nach Altersteilzeit) und die Einführung weiterer Abschläge bei einem früheren Rentenbezug vor (*Deutsche Rentenversicherung Bund* 2008).

Bei gleichzeitig erschwertem Zugang in Erwerbsminderungsrenten (vgl. hierzu u.a. *Brussig* 2010) und der Stärkung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge werden gerade ältere Arbeitnehmer/innen zunehmend dazu angehalten, ihre Arbeitskraft bis zum Erreichen der neuen Regelaltersgrenzen zu erhalten und einzusetzen, um faktische Rentenkürzungen zu vermeiden.

Doch das tatsächliche Renteneintrittsalter liegt bereits heute deutlich unter dem gesetzlich Vorgesehenen. Im Vergleich aktueller Arbeitsmarktdaten zeigt sich insgesamt zwar eine positive Entwicklung beispielsweise hinsichtlich steigender Beschäftigungsquoten Älterer. Jedoch gilt dies nicht für bestimmte benachteiligte Beschäftigtengruppen auf dem Arbeitsmarkt. So sind unter den älteren Arbeitnehmer/innen besonders gering Qualifizierte, ältere Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund von einer Schlechterstellung und Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt betroffen (*Bäcker et al.* 2010; *Sporket* 2010). Nach Verlust des Arbeitsplatzes wieder in Beschäftigung zu gelangen, gestaltet sich für diese Beschäftigtengruppen bei zunehmendem Alter als teilweise unüberwindbare Hürde (*Bundesagentur für Arbeit* 2008). Vor allem mit Hilfe persuasiver politischer Instrumente versucht die Politik (auch auf europäischer Ebene) seit einigen Jahren negativen Altersbildern in den Personal- und Führungsabteilungen von Unternehmen entgegenzuwirken. Durch zahlreiche beschäftigungspolitische Maßnahmen, die vor allem Anreize für Betriebe schaffen sollen, Ältere einzustellen, versucht die Politik darüber hinaus, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen zu verbessern. Diese Instrumente richten sich jedoch größtenteils an ältere Arbeitnehmer/innen, die bereits arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung sind und tragen kaum dazu bei, Ältere in Beschäftigung zu halten bzw. ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Denn gerade ältere Arbeitnehmer/innen sind nicht nur in besonderer Weise von Arbeitsmarktrisiken betroffen, sondern auch vermehrt individuellen gesundheitlichen, qualifikations- und erwerbsbedingten Risiken ausgesetzt.

3 Beschäftigungsrisiken älterer weiblicher Beschäftigter

Die Arbeitsfähigkeit eines Individuums „beruht auf der Wechselwirkung zwischen menschlichen Ressourcen einerseits und den Arbeitsanforderungen andererseits“ (*Oldenbourg/Ilmarinen* 2010: 429) und bildet so eine wichtige Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit eines jeden Einzelnen. Vor allem (ältere) Frauen sind aufgrund ihrer strukturell schwächeren Arbeitsmarktsituation besonderen Beschäftigungsrisiken ausgesetzt, die ihre Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintritt gefährden. Es ist anzunehmen, dass gerade bei ihnen geschlechtsspezifische und alterstypische Risikofaktoren kumulieren. So sind Frauen über ihren Erwerbsverlauf hinweg mit spezifischen Hemmnissen konfrontiert, wie beispielsweise branchen- und arbeitsorganisationsabhängigen geringeren Entwicklungs- und Aufstiegsmöglich-

keiten, geringeren Einkommen oder Problemen bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Pflegearbeit von Kindern einerseits und/oder pflegebedürftigen Verwandten andererseits (Naegele/Reichert 1998; Statistisches Bundesamt 2010; Leve et al. 2009). Hinzu kommt die Zunahme von Teilzeitregelungen, geringfügiger Beschäftigung und zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnissen, die überwiegend von Frauen abgedeckt werden (Klammer/Tillmann 2001; Bogedan/Rasner 2008). Die nicht ausreichend passförmigen sozial- und arbeitsrechtlichen Regulierungen dieser „neuen“ Beschäftigungsverhältnisse führen zudem zu einer geringeren Absicherung gegen soziale Risiken wie beispielsweise Arbeitslosigkeit oder Altersarmut. Und trotz des verfassungsrechtlich verankerten Gleichberechtigungsgebotes von Männern und Frauen (Art. 3 Abs. 2 GG), des Diskriminierungsverbotes in Art. 3 Abs. 3 GG und des seit 2006 in Kraft getretenen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), welches zusätzlich Diskriminierung aufgrund des Alters sanktioniert, weisen wissenschaftliche Studien auf eine mehrfache Benachteiligung älterer Arbeitnehmerinnen hin. Insbesondere die Betriebe als Orte, an denen die Voraussetzungen für die Beschäftigungschancen Älterer geschaffen werden (Naegele 1988), gelten dabei bei weitem noch nicht als ausreichend auf die Erfordernisse alternder Belegschaften eingestellt.

3.1 Arbeitsbedingtes Krankheitsrisiko

Das Altern, verstanden als „die Gesamtheit zeitgebundener Veränderungen des Organismus in seiner Lebensspanne“ (Siegrist/Dragano 2007: 7) geht mit einem Leistungswandel einher, der keinen Automatismus darstellt, sondern als variabler biologischer Prozess durch eine Vielzahl äußerer Einflüsse bestimmt wird. Zu diesen Einflüssen zählen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht sowohl genetische Veranlagungen und das individuelle Gesundheitsverhalten als auch eine erhebliche Zahl an umweltbedingten Einflussfaktoren, zu denen auch die Arbeitswelt in ihren diversifizierten Ausprägungen zu rechnen ist. Aus diesem Grund kann von *dem/r* älteren Arbeitnehmer/in letztlich nur bedingt gesprochen werden. Denn auch Alternsprozesse und die damit häufig einhergehenden gesundheitlichen Einschränkungen variieren stark nach sozialer Schicht, Branche und Berufsgruppe (Siegrist/Dragano 2007: 7).

Für das erhöhte Krankheitsrisiko sind nicht nur das individuelle Gesundheitsverhalten und biologische Prozesse, also nicht ausschließlich das Alter selbst, ausschlaggebend, sondern auch die über den Erwerbsverlauf hinweg kumulierenden Arbeitsbedingungen und -belastungen, denen Beschäftigte dauerhaft ausgesetzt sind (Behrens 2003). Zwischen dem Ausmaß der arbeitsspezifischen Belastungsfaktoren und der Anzahl chronischer Krankheiten besteht nachweislich ein Zusammenhang. Dabei nehmen chronische Krankheiten vor allem mit dem Alter, aber auch mit der steigenden Anzahl an Arbeitsmarktbelastungen zu. Sie sind insbesondere „in gering qualifizierten Beschäftigtengruppen mit hohen Anteilen an schweren körperlichen Tätigkeiten und geringen individuellen Handlungsspielräumen und/oder in solchen Arbeitsbereichen, in denen typische Arbeiter- und/oder Produktionstätigkeiten“ (Naegele 2005: 215) ausgeführt werden, zu finden (vgl. hierzu auch Oldenbourg/Ilmarinen 2010; Sporket 2010).

Die Annahme, dass die Verlagerung des Beschäftigungsschwerpunktes auf den Dienstleistungssektor positive Effekte auf die Belastungen in der Arbeitswelt haben werde, wurde nicht erfüllt. Wie eine repräsentative Untersuchung zum Thema „Belastungen und Beanspruchungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen“ zeigt, nehmen die klassischen Belastungen durch Arbeitsumgebung und -bedingungen sowie körperliche Arbeitsanforderungen auch im Dienstleistungsbereich einen hohen Stellenwert ein (*Jansen/Müller 2000*). So sind allein 85 % der im Dienstleistungssektor beschäftigten Frauen in so genannten frauentypischen Beschäftigungsverhältnissen mit relativ geringen Handlungsspielräumen und hohen physischen wie psychischen Belastungen tätig. Weitere frauentypische Beschäftigungsbereiche finden sich darüber hinaus in Büro-, Gesundheits- und anderen sozialen Dienstleistungs- sowie Reinigungsberufen (*Clemens 2006*). Exemplarisch sei hier an das Belastungsprofil des Berufs der Altenpflegerin bzw. des Altenpflegers erinnert, das durch enorme psychische wie physische Belastungen und ungünstige Arbeitszeiten geprägt ist (*Frerichs et al. 2004; Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege 2007; Naegele 2007*).

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen in der Regel typischerweise einem arbeitsbedingten Krankheitsrisiko, das sich u.a. in Zahlen zu krankheitsbedingten Fehlzeiten widerspiegelt. So zeigen Auswertungen von Arbeitsunfähigkeitsdaten, dass die Dauer der Arbeitsunfähigkeit ab dem 45. Lebensjahr zunimmt. Während die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeiten bei den 30- bis 35-Jährigen noch bei 10 Tagen je Fall liegt, steigt sie kontinuierlich über alle Altersgruppen an, bis sie in der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen einen Höchstwert von 23 Tagen pro Fall erreicht (*BMAS 2009*). Zwischen den Geschlechtern zeigen sich über die Altersgruppen hinweg keine wesentlichen Unterschiede im Hinblick auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeiten (*BMAS 2010*).

Anders verhält es sich, wenn Arbeitsunfähigkeitsfälle betrachtet werden. Sie bleiben über die Lebensspanne nahezu konstant, zeigen in ihrer Verteilung lediglich am Anfang und am Ende des Erwerbslebens erhöhte Werte (*Sporket 2010; BMAS 2009*). Frauen weisen bis zum Alter von 45 Jahren leicht höhere Fälle von Arbeitsunfähigkeit auf, was in der Mehrfachbelastung durch Familienarbeit und Erwerbstätigkeit begründet liegt. Auffällig ist ein Rückgang der Arbeitsunfähigkeits-Fälle vor allem in der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen, was nach *Baillargeon* auf den „Healthy-Worker-Effekt“ zurückzuführen ist (*Baillargeon 2001*). So sind Arbeitnehmer/innen mit gesundheitlichen Einschränkungen in dieser Altersklasse seltener zu finden, da sie vermutlich aufgrund ihrer Beeinträchtigung bereits zuvor aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind.

Ältere Arbeitnehmer/innen sind demnach keineswegs öfter krank, sondern ihre Krankheitsverläufe sind durchschnittlich von längerer Dauer als die der jüngeren. Die erhöhte Dauer der Arbeitsunfähigkeit im Alter steht in enger Verbindung mit der Zunahme chronisch-degenerativer Erkrankungen dieser Altersklassen. Dabei stehen vor allem berufsbedingte Erkrankungen wie Muskel- und Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen aber auch Stoffwechselerkrankungen, bösartige Neubildungen und Multimorbidität im Vordergrund. Neben körperlichen Beschwerden im Alter nehmen auch psychische Störungen immer mehr an Gewicht zu. Auch bei

Frauen überwiegen diese Formen berufsbedingter Erkrankungen in leicht veränderter Gewichtung. So treten insbesondere die psychischen Erkrankungen bei Frauen häufiger auf, was auf die vermehrte Präsenz in statusniedrigeren Beschäftigungsverhältnissen beispielsweise im Dienstleistungssektor zurückzuführen ist (RKI 2005; Parent-Thirion et al. 2007).

Zusammenfassend kann hier konstatiert werden, dass trotz abnehmender Risiken in der Arbeitswelt weiterhin gesundheitliche Risiken bestehen, die sich vor allem aus dem Erwerbsverlauf ergeben. Beschäftigte, die lange Zeit belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, haben gerade im Alter mit negativen Folgen für ihre Arbeitsfähigkeit in Bezug auf ihre gesundheitliche Leistungsfähigkeit zu rechnen. Damit bei längeren Expositionszeiten, die mit der Rente mit 67 einhergehen, und bei einem erschwerten Zugang in Erwerbsminderungsrenten die Arbeitsfähigkeit auch im hohen Alter erhalten werden kann, müssen Maßnahmen auf betrieblicher Ebene erfolgen, die über den gesetzlich verankerten Arbeits- und Gesundheitsschutz hinausgehen. Hierbei gilt es geschlechterspezifische Unterschiede in der Identifikation von Schutzfaktoren zur Resilienzförderung zu berücksichtigen (Fischer/Hüther 2008). Das Risikopotenzial hoher Arbeitsanforderungen hängt dabei auch von vorhandenen beruflichen wie außerberuflichen Unterstützungsstrukturen ab, die bei der Betrachtung möglicher Entlastungsangebote ebenfalls beachtet werden sollten (Lenhardt et al. 2010).

3.2 Qualifikationsrisiken

Neben den gesundheitlichen Risiken, die sich meist aus den beschäftigungs- bzw. tätigkeitsspezifischen Anforderungen der Arbeit ergeben, unterliegen ältere Arbeitnehmer/innen weiterhin einem qualifikationsspezifischen Risiko. Voraussetzung dafür, eine Arbeit tatsächlich ausführen zu können sind auch die Kompetenzen und Fähigkeiten, die eine Person besitzt (Naegele 2005; Ilmarinen 2005).

Frerichs und Naegele identifizieren verschiedene qualifikationsspezifische Einzelrisiken, die meist kumulieren und Beschäftigungs- und Einsatzprobleme älterer Arbeitnehmer/innen nach sich ziehen:

- Qualifikationsrisiken, die aus dem altersspezifischen individuellen Leistungswandel resultieren,
- intergenerationelle Qualifikationsrisiken, die sich im statistischen Sinne aus Kohorteneffekten ergeben und
- Risiken der Dequalifikation bzw. Entwertung vorhandener Qualifikationen, die insbesondere mit Blick auf die fortschreitende Globalisierung und Technisierung an Bedeutung gewinnen.

Häufig reichen einst erworbene Qualifikationen nicht mehr aus, neue fachliche Anforderungen zu bewältigen. Verschiedene Untersuchungen auf Basis verfügbarer Weiterbildungsdaten zeigen allerdings, dass ältere Arbeitnehmer/innen insgesamt und im Besonderen die älteren Frauen geringere Chancen aufweisen, ihre Grundqualifikationen durch die Partizipation an Weiterbildungsmaßnahmen zu verbessern. Begründet liegt diese Annahme insbesondere in den mit dem Alter schwindenden Zahlen bei der betrieblichen Weiterbildung. So weisen die 50- bis unter 65-jähri-

gen Arbeitnehmer/innen mit 33 % gegenüber der Gruppe der unter 50-Jährigen mit 48 %² (2007) eine deutliche Abnahme der Weiterbildungsteilhabe um insgesamt 15 Prozentpunkte auf. Erfolgt hier keine Höherqualifizierung der Mitarbeiter/innen bzw. eine systematische Anpassung der beruflichen Ausgangsqualifikation an modifizierte, meist technologische Wissensanforderungen, laufen gerade Ältere Gefahr, durch jüngere Mitarbeiter/innen substituiert zu werden (*Frerichs/Naegele 2001; Sporket 2010*).

Während das Phänomen der Dequalifikation durch Technologieentwicklung überwiegend Männer betrifft, liegen für die heute älteren Arbeitnehmerinnen die Risiken zum einen im geringeren Ausgangsqualifikationsniveau. Frauen mit niedrigem Bildungsniveau partizipieren noch nicht einmal halb so oft an betrieblicher Weiterbildung wie Männer des gleichen Bildungsniveaus (*BMBF 2010*). Bei der Betrachtung der Weiterbildungsdaten kristallisieren sich darüber hinaus weitere strukturelle Benachteiligungen von Frauen heraus, die mit altersspezifischen Qualifikationsrisiken kumulieren: So nehmen beispielsweise Frauen mit Kindern im Gegensatz zu Männern mit Kindern seltener an Weiterbildung teil (*Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004; Leber/Möller 2007*). Auch die familiäre Pflegearbeit der Eltern oder Lebenspartner wird zu 80 % von Frauen übernommen und stellt nicht selten ein Risiko für die Partizipation am Erwerbsleben dar (*Maly-Lukas 2003*). Als individuelle „Lösungsstrategie“ wird häufig, ähnlich wie bei der Kindererziehung, auf Teilzeitbeschäftigung zurückgegriffen. Weiterhin kann davon ausgegangen werden, dass ein nicht unerheblicher Teil der betroffenen Frauen die Erwerbstätigkeit zumindest zeitweise ganz aufgibt und somit ihr Erwerbspotenzial dem Arbeitsmarkt partiell nicht zur Verfügung steht (vgl. *Naegele et al. 2008*). Solche familiär bedingten Unterbrechungen der Erwerbsbiografie werden als weibliche Dequalifikationsrisiken identifiziert und sind ebenso wie vielfältige Belastungseffekte aufgrund mangelnder Vereinbarkeitslösungen (*Pietrzyk 2002; Scherger 2007*) daher letztendlich als ganz zentrale Faktoren der geschlechterspezifischen Gefährdung der Weiterarbeitsfähigkeit zu betrachten.

Frauen sind zudem, auch bei gleicher Ausgangsqualifikation wie Männer, meist in statusniedrigeren Positionen beschäftigt bzw. finden sich in statusniedrigeren, frauendominierten, schlechter vergüteten Berufen wieder, die ebenfalls negative Effekte auf die Weiterbildungsteilhabe von Frauen haben. Für solche Arbeitsplätze verstärken sich die bereits vorhandenen Beschäftigungsrisiken aufgrund ungünstiger Arbeitsbedingungen und geringer Möglichkeiten der Qualifizierung (*Burchell et al. 2007; Morschhäuser 2007; Bellmann/Leber 2003*).

Diese Rahmenbedingung führen daher zu einer weiteren Verschärfung der dargelegten Problematik. Darüber hinaus zeigen Studien auf Basis des Mikrozensus besonders bei nicht erwerbstätigen Frauen alarmierend niedrige Weiterbildungsquoten, die Allmendinger zufolge 2006 bei gerade einmal 6,3 % lagen (*BMFSFJ 2009*). Diese Diskrepanzen führen zu einer Vertiefung der ohnehin bestehenden Unter-

² Die Daten basieren auf dem von TNS Infratest durchgeführten Adult Education Survey 2007.

schiede im Ausgangsqualifikationsniveau³ zwischen den Geschlechtern, da gerade Maßnahmen, durch die das Wissen der Mitarbeiter/innen aktualisiert bzw. erweitert werden könnte, seltener in Anspruch genommen werden. Die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Geschlechtern werden somit besonders deutlich. Insbesondere in der betrieblichen Weiterbildung sind Frauen über alle Altersgruppen hinweg benachteiligt. Dies steht konträr zur nicht-betrieblichen bzw. allgemeinen Weiterbildung, wo die Beteiligung von Frauen teilweise sogar etwas höher ausfällt als die der Männer. Der Vergleich mit der allgemeinen Weiterbildung gilt dabei als Beleg dafür, dass die Gründe für die geringe Beteiligung von Frauen an beruflichen Weiterbildungskontexten nicht auf das individuelle Verhalten der Frauen insgesamt zurückzuführen sind. Vielmehr liegen die Gründe hierfür möglicherweise in eingeschränkten Zugangschancen und im Managementverhalten der Betriebe (*Leber/Möller 2007; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004; BMBF 2010*). Die Entscheidung, ob eine Person an einer Weiterbildung teilnimmt oder nicht, erfolgt demnach hoch selektiv nach Ausgangs- bzw. Berufsqualifikation, Geschlecht, Alter und Familienstand und verfestigt so ohnehin bestehende soziale Unterschiede. Besondere Aufmerksamkeit bei der Implementierung von Weiterbildungsangeboten ist folglich auf benachteiligte Gruppen mit kumulierenden Partizipationsrisiken zu richten.

Unter der Annahme, dass die Anforderungen in der Arbeitswelt durch die Globalisierung der Märkte, beschleunigte Innovationsdynamiken und Implementierung neuer Arbeits- und Organisationsformen weiter steigen werden (*IW 2008; BMFSFJ 2010b*), kristallisieren sich gerade im Zusammenhang mit der Rente mit 67 eine Reihe von entsprechenden Handlungsfeldern heraus. Durch das schwindende und alternde Erwerbspersonenpotential müssen technologische und arbeitsorganisatorische Innovationen von insgesamt älteren Belegschaften bewältigt werden. Das macht es auch im Sinne der Arbeitsfähigkeit nötig, einer alters- und statusbezogenen Weiterbildungspraxis in den Betrieben entgegenzuwirken und Anreize für die Unternehmen zu schaffen, ihre Mitarbeiter/innen schon frühzeitig weiterzubilden bzw. höher zu qualifizieren. Außerdem können ArbeitnehmerInnen so dazu befähigt werden, auch im Falle der Arbeitslosigkeit weiterhin Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten. Bei immer kürzeren Halbwertszeiten des Wissens spielen neue Konzepte, wie beispielsweise der Ansatz des Lebenslangen Lernens, eine entscheidende Rolle im Umgang mit dem demografischen Wandel. Das Wissen muss schon früh und über den gesamten Erwerbsverlauf erneuert und an die Erfordernisse einer sich wandelnden Arbeitswelt angepasst werden, damit die Menschen auch im Alter am Arbeitsleben teilnehmen können (*Bosch 2010*). Bei einer zunehmenden Wissensbasiierung aller Lebensbereiche sind daher Weiterbildungsanstrengungen von Seiten der Betriebe, aber auch der Mitarbeiter/innen selbst unerlässlich, um sowohl deren

³ Zwischen schulischem Bildungsniveau und der Weiterbildungsteilnahme älterer Arbeitnehmer konnten *Leber* und *Möller* keinen Zusammenhang feststellen (2007). Vielmehr ist in diesen Altersklassen die berufliche Qualifikation/der berufliche Status einer Person entscheidend.

Arbeitsfähigkeit, als auch die Beschäftigungsfähigkeit bis in die höheren Altersklassen zu gewährleisten.

3.3 Vereinbarkeitsrisiko

Bedingt durch den erleichterten Zugang zu Bildung und der damit gestiegenen Bildungsbeteiligung der nachrückenden Geburtskohorten stiegen in den letzten Jahren die Beschäftigungsquoten von Frauen stetig. Dennoch stehen diese Zahlen längst nicht für eine ausgeglichene Arbeitsmarktintegration beider Geschlechter. So ist für weibliche Erwerbsbiografien mit Folgerisiken auch für die Spätphase des Erwerbslebens und die Altersvorsorge die Vereinbarkeitsproblematik von Erwerbstätigkeit und Familien- bzw. Pflegearbeit charakteristisch (Naegele/Reichert 1998; Reichert 2010). Frauen mit Kindern üben seltener einen Beruf aus als Frauen ohne Kinder, wohingegen es sich bei Männern umgekehrt verhält. Zwar steigt die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit älteren Kindern wieder an, liegt aber selbst bei Müttern im Alter von 40 Jahren mit 67 % immer noch weit unter der der Väter im gleichen Alter (89 %) (Statistisches Bundesamt 2010).

Weiterhin ist der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen teilweise durch eine Zunahme von Teilzeiterwerbstätigkeit (inkl. Minijobs) geprägt. Frauen nutzen die Reduktion der Arbeitszeit häufig, um Familienarbeit mit ihrer beruflichen Tätigkeit besser vereinbaren zu können, was einen vollständigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zwar verhindert, sich gleichzeitig jedoch in Form geringerer Anwartschaften in der Rentenversicherung abbildet. 85 % der teilzeitarbeitenden Mütter gaben in der Befragung zum Mikrozensus 2008 an, ihre Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen oder behinderten Menschen einzuschränken. Konträr dazu reduzieren Väter ihre Arbeitszeit meist aufgrund fehlender Vollzeitstellen (Statistisches Bundesamt 2010). Die geringere Erwerbsbeteiligung bzw. der höhere Teilzeitanteil von Frauen ist also nicht zuletzt auf die Schwierigkeiten, sowohl beruflichen als auch familiären Pflichten hinreichend nachkommen zu können, zurückzuführen. Kinderbetreuung bleibt nach wie vor im Wesentlichen Aufgabe der Frauen, wenngleich die Inanspruchnahme von professionellen Betreuungseinrichtungen in den letzten Jahren gestiegen ist (BMFSFJ 2010a).

Besonders bei Frauen im Alter zwischen 40 und 60 Jahren kommt eine weitere familiäre Belastung hinzu. Im Jahr 2007 wurden mehr als zwei Drittel aller Pflegebedürftigen (ca. 1,5 Mio.) in Privathaushalten gepflegt (Statistisches Bundesamt 2008a). Neben ambulanten Pflegediensten übernehmen insbesondere die eigenen Angehörigen, unter ihnen überwiegend Frauen, die damit verbundenen Aufwendungen. Aus einer Allensbach-Befragung aus dem Jahr 2008 geht hervor, dass 12,7 % der berufstätigen Mütter sich sowohl um ihre minderjährigen Kinder als auch um ihre pflegebedürftigen Eltern kümmern (Institut für Demoskopie Allensbach 2008). Auch traditionelle Familienarbeiten wie Putzen, Kochen und Lebensmittel einkaufen werden überwiegend von Frauen übernommen. An der traditionellen Rollenverteilung hat sich in der Mehrheit der Haushalte offensichtlich noch nicht viel verändert. Stattdessen wird sie nicht selten bereits im Kindesalter an die kommenden Genera-

tionen weitergegeben, indem die Mädchen häufiger zur Hausarbeit herangezogen werden als die Jungen (*BMFSFJ 2010a*).

Der überhöhten Arbeits- und Verantwortungsübernahme durch Frauen innerhalb der familiären Sphäre stehen hohe Flexibilitäts- und Verfügbarkeitsanforderungen innerhalb der Berufswelt gegenüber. Mit der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse wachsen auch die Anforderungen an die Beschäftigten. Sie müssen immer häufiger an Wochenenden und in Wechselschichten arbeiten und weitere Wege zum Arbeitsplatz sowie Dienstreisen in Kauf nehmen. Parallel dazu führt die Zunahme an befristeten und Zeitarbeitsverhältnissen dazu, dass in immer kürzeren Abständen Arbeitsstandorte gewechselt und sich ungewohnte Arbeitsabläufe angeeignet werden müssen (*BMFSFJ 2010a*). Diese steigenden Belastungen fallen umso drastischer aus, wenn sie nicht durch entsprechende Entlastungen aufgefangen werden – etwa durch öffentliche oder zivilgesellschaftlich organisierte Pflege- und Betreuungsleistungen, betriebliche Maßnahmen zur flexiblen Arbeits(zeit)gestaltung und eine gesellschaftlich getragene und politisch unterstützte Kultur der Beteiligung der Väter.

Diese Aspekte berücksichtigend scheint es naheliegend, dass gerade alleinerziehende Frauen, die Erwerbsarbeit und Familienarbeit bewältigen müssen, bei mangelnden Unterstützungsangeboten besonderen Risiken mit Blick auf eine vollständige Erwerbsbiografie und damit ein ausreichend abgesichertes Alterseinkommen ausgesetzt sind (*Eichhorst/Thode 2009*). Durch spätere Familiengründungen bei gegebenen demografischen Veränderungen kommen Frauen zudem häufiger in die Situationen, in denen die Versorgung von Kindern und pflegebedürftigen Angehöriger zusammenfällt.

3.4 Arbeitsorganisationsbedingte Risiken

Risiken und Chancen der Qualifikation, der Vereinbarkeit oder der Gesundheit sind also keineswegs gleich verteilt, sondern auch abhängig von strukturellen Kontextbedingungen und Gelegenheiten. So sind in unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten jeweils unterschiedliche arbeitsorganisatorische Bedingungen vorzufinden, die ihrerseits auf die Entwicklungs- und Gesundheitschancen älterer Arbeitnehmer/innen wirken. Insbesondere für weibliche Beschäftigte ergeben sich hier branchenspezifische Beschäftigungsrisiken. Ältere Frauen sind deutlich häufiger in statusniedrigeren Arbeitsbereichen beschäftigt. Sogenannte frauentypische Beschäftigungsverhältnisse lassen sich vor allem im Dienstleistungsbereich wie bspw. Hotel- und Gaststättengewerbe, Gesundheits- und Pflegeberufen sowie in Gebäudereinigungsberufen, aber auch in Low-Tech-Industrie-Bereichen, wie bspw. in der Textilindustrie, identifizieren (*Stiehr/Spindler 2006; Klammer et al. 2000*).

Auf standardisierte Massenproduktion und starre Arbeitsverhältnisse spezialisierte Wirtschaftsbereiche sind auf körperliche Arbeitskraft angewiesen. Sie produzieren durch den hohen Anteil typischer Verschleißarbeitsplätze hohe individuelle Gesundheitsrisiken (*Frerichs 1998*). Auch Akkord-, Nacht- und Schichtarbeit sind hier überproportional vertreten, was weitere Gesundheitsgefährdungen mit sich bringt. Erfahrungswissen, über das gerade ältere Arbeitnehmer/innen verfügen,

wird in diesen Bereichen kaum wertgeschätzt. Auch Weiterbildungs-offensiven finden hier seltener statt, da für viele Arbeiten auch geringere Qualifikationen ausreichen und daher Weiterbildungen aus Sicht der Personalverantwortlichen oft wenig wirtschaftlich zu sein scheinen. Des Weiteren ist die Humanressourcennutzung in diesen Organisationsformen meist zeitlich begrenzt; Tätigkeiten können oft nicht bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ausgeführt werden. Dadurch, dass Beschäftigte in diesen Regimen leicht substituiert werden können, werden ältere Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsfähigkeit infolge der belastenden Arbeitsbedingungen vielfach eingeschränkt ist, häufig durch jüngere, weniger belastete Arbeitskräfte ersetzt (*Lois* 2005).

Frauen sind dabei aufgrund ihrer verstärkten Tätigkeit im Dienstleistungsbereich von solcherlei arbeitsorganisationsbedingten Risiken keineswegs seltener betroffen als Männer. Denn auch Dienstleistungsberufe sind je nach Arbeitssegment mit zum Teil erheblichen körperlichen und/oder psychischen Belastungsformen verbunden (*Frerichs* 1998; *Stiehr/Spindler* 2006). So finden sich gerade in den frauentypischen Bereichen des Hotel- und Gaststättengewerbes und der Gebäudereinigung sowie in den nichtärztlichen Gesundheits- und Pflegeberufen stark physisch belastende Arbeitsabläufe. Hinzu kommen die psychischen Belastungen, die sich durch die statusniedrigen Tätigkeiten im direkten Kundenkontakt und die andauernde Konfrontation mit besonders belasteten Lebenslagen von Hilfe- und Pflegebedürftigen ergeben können. Auch sind diese Arbeitsbereiche, ähnlich wie in Produktionsbetrieben, häufig durch Schicht- und Nachtarbeiten geprägt. Oft werden gerade von Frauen solche Arbeitszeitmodelle im Rahmen der individuellen Problemlösung bevorzugt, um die Teilhabe an der Erwerbsarbeit und der Familienarbeit zu sichern. Dabei werden dann auch Lösungsansätze präferiert, die unter arbeitsorganisatorischen Gesichtspunkten extreme gesundheitliche und gesellschaftliche Risiken, wie soziale Isolation durch dauerhaft angelegte atypische Arbeitszeiten, nach sich ziehen können (*Sczesny* 2003).

Durch strukturelle Umwälzungen innerhalb des Erwerbssektors in Form von technologisch-ökonomischen Rationalisierungen und wirtschaftlicher Globalisierung nimmt die industrielle Massenproduktion mit starren Arbeitsstrukturen immer mehr zugunsten einer diversifizierten Qualitätsproduktion, die auf Wissens- und Kommunikationsressourcen aufbaut, ab. Es herrscht eine qualifikationsbezogene Arbeitsplatzhierarchie, in welcher der externe Erwerbszugang in der Regel nur am unteren Ende möglich ist. Der größere Qualifikationsbedarf wird durch ein verstärktes betriebsinternes Weiterbildungsangebot gedeckt. Unter diesen Bedingungen ist eine stärkere Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen und damit auch ein größeres Interesse an langfristiger Beschäftigung und Fortbildungsteilnahme auch im Alter vorhanden. Gerade ältere Frauen sind hier vor allem aufgrund der geringeren Ausgangsqualifikationsniveaus zum Zeitpunkt des Berufseinstieges deutlich benachteiligt, wie sich an der Unterrepräsentanz älterer weiblicher Führungskräfte in Deutschland ableiten lässt. Aber auch für jüngere Frauen wird der Zugang erschwert, da bei ihnen eher ein diskontinuierliches Erwerbsverhalten beispielsweise durch Familienunterbrechungen vorausgesetzt wird (*von Alemann* 2007).

Der Wandel der Arbeitswelt geht weiterhin mit einer Verbreitung neuerer Arbeits- und Steuerungsformen einher. So weisen Studien auf eine flächendeckende Zunahme ergebnisgesteuerter Arbeitssysteme hin (*Klenner 2007; Ahlers 2010; Lenhardt et al. 2010; Apitzsch 2009*). Die mit der Entgrenzung von Arbeit stark an Bedeutung gewinnende Steuerung über Arbeitsergebnisse kann zwar unter bestimmten Umständen eine weitgehende Autonomie in der Festlegung von Arbeitszeit und -ort mit sich bringen, erfordert allerdings auch ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit und Anpassung der eigenen Lebensführung an die Kunden- und Marktanforderungen (*Apitzsch 2009; Klenner 2007*). Die daraus resultierenden veränderten Arbeitsbedingungen und erwerbsbedingten Belastungsformen sind bisher nur unzureichend in Bezug auf ältere Arbeitnehmer/innen erforscht. Untersuchungen zeigen jedoch insgesamt einen Bedeutungszuwachs psychischer Erkrankungen im Kontext neuer Arbeits- und Steuerungsformen (*Lenhardt et al. 2010*). Das ambivalente Bild von erhöhtem Leistungsdruck, Zielerfüllung und mangelnden Zeitressourcen auf der einen und der wachsenden Eigenverantwortung und Selbstkontrolle auf der anderen Seite kann dabei leicht in psychische Fehlbelastungen und/oder gesundheitliche Gefährdung übergehen. Etwa dann, wenn Arbeitszeiten eigenständig verlängert werden, auf Pausen verzichtet wird und krankheitsbedingte Abwesenheit aufgrund erhöhten Leistungsdrucks vermieden wird (*Ahlers 2010*). So ergeben sich derartig erhöhte arbeitsorganisationsbedingte Belastungsrisiken gerade für Frauen, die solche Beschäftigungsformen zur individuellen Lösung der Vereinbarkeitsproblematik von Familienpflegearbeit und Erwerbstätigkeit heranziehen. *Apitzsch* weist darüber hinaus auf die weitreichenden Implikationen hin, welche eine Projektifizierung der Arbeit für die Lebensplanungen der Beschäftigten haben kann, insbesondere im Hinblick auf die geringeren Beschäftigungs-, Aufstiegs- und Einkommenssicherheiten und die hohen Flexibilitätsanforderungen (2009).

4 Konzeption und Befunde des Projektes „Rente mit 67 – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen“

Das Projekt „Rente mit 67 – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen“ setzt an den dargelegten Problemlagen an. Ziel der Projektkonzeption war es, einen Einblick in die Erwerbssituation und spezifischen Risiken älterer Arbeitnehmerinnen zu erlangen. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei: erstens der individuell eingeschätzten Arbeitsfähigkeit (vgl. hierzu auch *Ilmarinen/Tempel 2002*) und zweitens der Einschätzung der Befragten, ihre berufliche Tätigkeit bis zur neuen Regelaltersgrenze ausüben zu können.

Dazu führte das Institut für Gerontologie an der TU Dortmund in Kooperation mit TNS Infratest im Auftrag der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) im Jahr 2007 eine bundesweite repräsentative Telefonbefragung durch.

4.1 Stichprobenziehung und Erhebungsmethode

Als Grundgesamtheit der im Jahr 2007 durchgeführten repräsentativen Befragung (Naegele et al. 2008) galten ausschließlich Frauen, die von der schrittweisen Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze von 2012 bis 2029 erstmals betroffen sein werden und zum Zeitpunkt der Befragung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind. Diese Bedingung trifft auf die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1964 zu.⁴

Da die Zielpopulation nur einen geringen Anteil in der Gesamtbevölkerung innehat, nicht zuletzt, weil sich in den höheren Altersklassen immer weniger sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen finden, wurde für die Stichprobenziehung auf einen Adressen-Pool von TNS Infratest zurückgegriffen. Dieser wurde im Rahmen einer telefonischen repräsentativen Mehrthemenbefragung, der InfraScope-Befragung erstellt. Auf Basis der InfraScope-Stichprobe konnte in zwei Schritten eine repräsentative (Brutto-)Stichprobe gezogen werden, indem zunächst gemäß InfraScope-Angaben (Screening) eine strukturtreue Stichprobe⁵ gezogen wurde. In einer Eingangsbefragung wurde anschließend die tatsächliche Zugehörigkeit der Personen zur Grundgesamtheit geprüft (Naegele et al. 2008).

Für die Erhebung im Jahr 2007 wurden computergestützte Telefoninterviews (CATI) durchgeführt. Bei einer Ausschöpfungsquote von 34 % konnten so 1.800 Frauen befragt werden, deren Merkmale denen der Grundgesamtheit entsprachen. Die Gewichtung relevanter Merkmale aus der Nettostichprobe gewährleistete die Anpassung an die Strukturen in der Grundgesamtheit.⁶ Die Ergebnisse aus der Befragung erlauben repräsentative Aussagen über die Erwerbssituation älterer sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen im Alter von heute 46 bis 63 Jahren (Naegele et al. 2008).⁷

4.2 Der Work Ability Index zur Messung der Arbeitsfähigkeit

Um die Arbeitsfähigkeit der befragten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen erfassen und bewerten zu können, kam bei der vorliegenden Befragung der Work Ability Index (WAI) zum Einsatz. Hierbei handelt es sich um einen Fragenkatalog, der vom Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) in zahlreichen multi-

⁴ Frauen, die noch vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeit beantragt haben und von der Altersgrenzenerhöhung nicht betroffen sind, wurden aus der Untersuchung ausgeschlossen.

⁵ Als Referenzstatistik konnten der Mikrozensus 2005 und die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2006 herangezogen werden.

⁶ Als Datengrundlage für die Verteilung der Merkmalsausprägungen kamen der Mikrozensus 2005 und die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Einsatz. In die Gewichtung einbezogen wurden die Merkmale Geburtsjahr, Bundesland, Höchster Schulabschluss (kein Abschluss/Hauptschule/Mittlere Reife/Abitur), Erwerbsumfang (Vollzeit/Teilzeit) und Berufsstatus (Arbeiterin/Angestellte).

⁷ Insgesamt sind in der Stichprobe 4,913 Mio. Arbeitnehmerinnen repräsentiert, Stand Juni 2006.

disziplinären klinischen Längsschnittstudien über elf Jahre validiert wurde. Der WAI stellt nicht nur ein geeignetes Instrument zur Erfassung der subjektiv eingeschätzten Arbeitsfähigkeit dar, sondern besitzt aufgrund seiner Konzeption eine gute Vorhersagekraft in Bezug auf zukünftige Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit (BAuA 2008). Der WAI besteht aus sieben Dimensionen (Tuomi *et al.* 1998):

- (1) Beurteilung der derzeitigen Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit.
- (2) Beurteilung der Arbeitsfähigkeit in Relation zu den Arbeitsanforderungen.
- (3) Anzahl der aktuellen, vom Arzt diagnostizierten Krankheiten.⁸
- (4) Geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheit/en.
- (5) Krankenstand im vergangenen Jahr.
- (6) Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren.
- (7) Geschätztes Ausmaß an vorhandenen psychischen Leistungsreserven.

Diesen Dimensionen kann jeweils ein Punktwert zugeordnet werden, welcher in der Summe das Verhältnis von aktueller Leistungsfähigkeit zu gestellter Arbeitsanforderung beschreibt. Dabei ist zu beachten, dass der WAI zwar Handlungsbedarfe anzuzeigen vermag, die ursächlichen Bedingungen, die zu einer eher guten bzw. eher schlechten Arbeitsfähigkeit führen, können anhand des WAI allerdings nicht erfasst werden (WAI Netzwerk 2008).

4.3 Stichprobenbeschreibung

Zum Zeitpunkt der Befragung wiesen die befragten Frauen ein durchschnittliches Alter von 50 Jahren auf. Erwartungsgemäß nimmt die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen mit dem Alter kontinuierlich ab. Im Vergleich waren beispielsweise in der Altersklasse der 56- bis 60-Jährigen nur 17 % aller Befragten repräsentiert, in der Klasse der 46- bis 50-Jährigen hingegen noch 33 %. 59 % der Befragten sind verheiratet und leben mit dem Ehepartner zusammen, weitere 21 % sind bereits ein- oder mehrmals geschieden und 5 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen verwitwet. Äquivalent zum Familienstand leben 43 % der älteren Frauen in Zwei-Personen Haushalten, 23 % in Drei-Personen Haushalten und 15 % alleine. Das durchschnittliche Haushaltsnettoeinkommen pro Monat beläuft sich auf rund 2500 Euro.

Ältere Frauen verfügen, wie bereits angesprochen, über ein vergleichsweise niedriges Schul- und Berufsbildungsniveau, was größtenteils auf kohortenspezifische Unterschiede zurückzuführen ist. Dabei fallen die Bildungsunterschiede moderater aus als zunächst zu vermuten wäre, da in der untersuchten Grundgesamt-

⁸ In der Langversion des WAI wird die Anzahl der aktuell ärztlich diagnostizierten Krankheiten anhand einer Liste von 51 möglichen Krankheiten erhoben. In der vorliegenden Untersuchung wurde auf diese detaillierte Abfrage im Telefoninterview verzichtet und die Anzahl der diagnostizierten Krankheiten direkt erfragt.

Tab. 1: Stichprobenbeschreibung, n=1800, 2007

Merkmale sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen	
Alter	Durchschnitt 50 Jahre (min. 43; max. 60)
Familienstand	Verheiratet, mit Ehepartner zusammenlebend: 59 % Verheiratet, getrennt lebend: 4 % Ledig: 11 % Geschieden: 21 % Verwitwet: 5 %
Höchster Schulabschluss	Hauptschul-/Volksschule: 39 % Mittlere Reife/Realschule (DDR: 10. Klasse POS): 38 % (Fach-)Abitur/(Fach-)Hochschulreife (DDR: EOS): 23 %

Quelle: Eigene Berechnungen, 2007

heit auch diejenigen Personen vertreten sind, welche von der Bildungsexpansion seit Mitte der 1960er Jahre profitieren konnten. Auch der Blick auf die Verteilungen bzgl. des höchsten Schulabschlusses spiegelt dieses Bild wider. Knapp 80 % der Frauen in Beschäftigung haben entweder einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss oder die mittlere Reife. Knapp jede vierte Frau im Alter zwischen 43 und 60 Jahren verfügt über die Fach- bzw. Hochschulreife. Im Vergleich dazu besitzen heute (2007) mit 40 % der 20- bis 30-Jährigen fast doppelt so viele einen vergleichbaren Abschluss (*Statistisches Bundesamt* 2008b). Betrachtet man den höchsten erreichten Ausbildungsabschluss, also das formale berufliche Qualifikationsniveau der älteren Arbeitnehmerinnen, fällt auf, dass mit 58 % aller Befragten über die Hälfte einen Berufsschulabschluss, eine Lehre oder eine Gesellenprüfung absolviert haben. Weitere 13 % geben an, einen erfolgreichen Abschluss an einer Berufsfachschule oder höheren Handelsschule erreicht zu haben, während 9 % der Befragten über keinen beruflichen Ausbildungsabschluss verfügen. Der Hochschulabschluss wurde von 10 % der Arbeitnehmerinnen erreicht.

4.4 Erwerbssituationen älterer Arbeitnehmerinnen

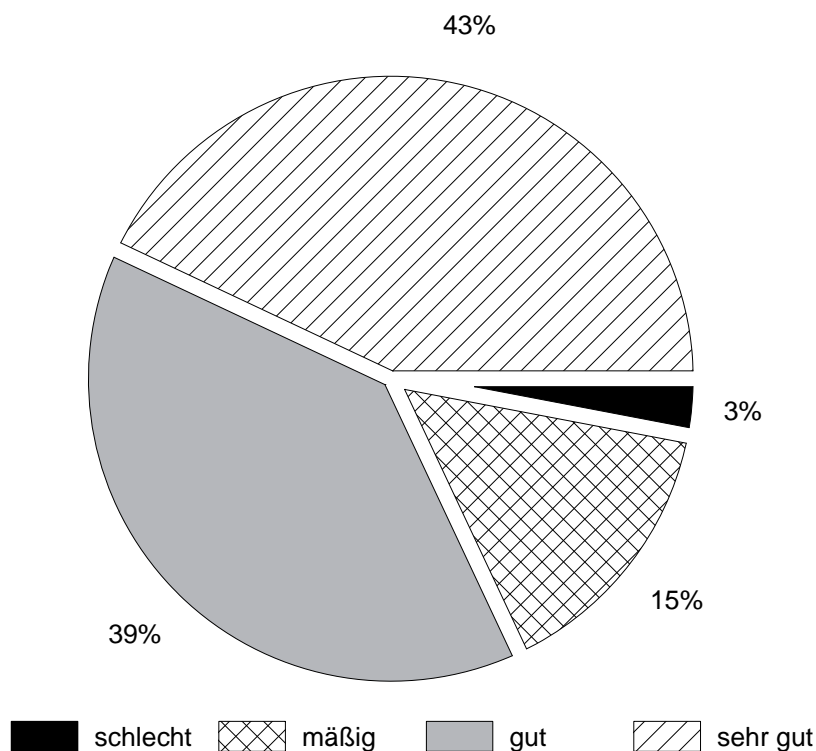
Der Pool der befragten Frauen setzt sich zu 27 % aus Arbeiterinnen und zu 73 % aus Angestellten zusammen. Unter den Arbeiterinnen sinkt der berufliche Status, wohingegen er bei Angestellten mit zunehmendem Alter steigt. Der Großteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen ist darüber hinaus in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigt. Lediglich 16 % arbeiten in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Dabei dominieren folgende Branchen: Öffentlicher Dienst (23 %), Industrie und verarbeitendes Gewerbe (19 %), sonstige Privatwirtschaft (17 %) und Handel (16 %). Auch mit der vorliegenden Studie kann die Segregation am Arbeitsmarkt bestätigt werden. So schätzen die Befragten den Frauenanteil an

ihrem Arbeitsplatz mit durchschnittlich 85 % als sehr hoch ein. Das Arbeitsklima gegenüber älteren Beschäftigten wird darüber hinaus insgesamt sehr positiv wahrgenommen.

4.5 Arbeitsbelastungen und Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintritt

Der individuell eingeschätzten Arbeitsfähigkeit der Befragten kam im Rahmen der Befragung besonderes Gewicht zu. Die Arbeitsfähigkeit, auch als Arbeitsbewältigungsfähigkeit bezeichnet, wurde anhand des WAI gemessen. Dabei fällt auf, dass in den befragten Altersgruppen die Arbeitsfähigkeit durchaus positiv ausfällt. Die Arbeitnehmerinnen weisen einen durchschnittlichen WAI von 41 Punkten auf, was der Kategorie „gut“ entspricht. Insgesamt haben 82 % der Arbeitnehmerinnen zum Zeitpunkt der Befragung einen „guten“ oder „sehr guten“ WAI-Wert. Das heißt aber auch, dass 18 % eine mäßige oder schlechte Arbeitsfähigkeit aufweisen (vgl. Abb. 1). Dabei korrelieren sowohl das Alter als auch der höchste Schulabschluss nur sehr schwach mit dem WAI-Wert.

Abb. 1: Arbeitsfähigkeit gemäß Work-Ability-Index (in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnungen, 2007

Eine branchenspezifische Analyse ergab auffälligere Werte. 33 % der Frauen mit Beschäftigung in gemeinnützigen oder öffentlichen Einrichtungen weisen einen mäßigen oder schlechten WAI-Wert auf – wobei über die Hälfte dieser Branche durch gesundheits- und sozialpflegerische Berufe besetzt ist. Auch bei der Analyse der Arbeitsbelastungen wurden die unterschiedlichen berufsspezifischen Belastungsmomente deutlich: Belastenden Umwelteinflüssen, wie beispielsweise Lärm, Chemikalien, schlechter Luft oder Extremtemperaturen, sind jeweils rund drei Viertel der in Metallberufen (71 %) sowie 78 % der in der Produktion tätigen Frauen ausgesetzt. Auch Reinigungskräfte sind in 40 % der Fälle davon betroffen. Druck durch Vorgesetzte erleben insbesondere Frauen in Metallberufen (44 %), aber auch Verkäuferinnen (27 %). Herablassende oder gar unwürdige Behandlung durch andere Menschen erleben 15 % der Verkäuferinnen, 10 % der Reinigungskräfte und weitere 10 % der Frauen, welche eine typische Produktionsarbeit ausführen. Einseitige Belastungen in Form ständigen Sitzens oder Stehens sowie schwere Arbeit zeigen insgesamt eine hohe Verteilung über nahezu alle Berufsgruppen: Über die Hälfte der Befragten sind dieser Belastungsform oft oder immer ausgesetzt.

Um Arbeitsbelastungen zu identifizieren, die sich tatsächlich negativ auf die Arbeitsfähigkeit und dadurch auf die Möglichkeiten zur Weiterarbeit bis zur gesetzlichen Altersgrenze auswirken, wurde ein multivariates Regressionsmodell geschätzt. Dabei stellen sich die Belastungen „schwere und einseitige Belastung“, „belastende Umwelteinflüsse“, „Zeitdruck und/oder Stress“, „herablassende Behandlung“, „Druck durch Vorgesetzten“, „Druck durch Arbeitskollegen“, „Leistungswettbewerb mit anderen“ und „Konfrontation mit Problemen anderer“ als hoch signifikante Einflussgrößen auf den Punktwert des WAI heraus. Sind Arbeitnehmerinnen diesen Arbeitsbelastungen am Arbeitsplatz dauerhaft ausgesetzt, wirkt sich dies negativ auf den WAI-Wert aus (vgl. Tab. 2). Als positiver Prädiktor stellte sich „hohe Konzentration“ heraus. Eine Anforderung, die sich überwiegend statushöheren Positionen zusprechen lässt.

Die Relevanz der vorliegenden Studie wird insbesondere durch die Daten, die sich auf die zukünftige Erwerbstätigkeit vor dem Hintergrund einer sukzessiven Erhöhung der Regelaltersgrenze ergeben, belegt. Die Voraussetzungen dafür, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ausüben zu können beurteilen 42 % der Frauen als „negativ“ oder „sehr negativ“.⁹ Dabei fehlen nach Ansicht der befragten Frauen insbesondere die gesundheitlichen Voraussetzungen für das Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze. 43 % sehen hier mit Blick auf ihre Gesundheit ein großes oder eher großes Problem. Die qualifikatorischen Voraussetzungen betreffend sind die Einschätzungen eher positiv. Hier sehen 41 % überhaupt kein Problem, 20 % lediglich kleinere Probleme auf sich zukommen.

⁹ Dabei ist anzumerken, dass der Großteil der Befragten ihr persönliches Renteneintrittsalter unterschätzt, also annimmt, früher in Rente gehen zu können, als das ohne Abschläge möglich wäre. 74 % der Arbeitnehmerinnen teilt diese Fehleinschätzung und nur jede achte schätzt ihr Renteneintrittsalter richtig ein.

Tab. 2: Einfluss von Arbeitsbelastungen und -anforderungen auf den Work-Ability-Index

Arbeitsbelastungen/-anforderungen	B
schwere Arbeit/einseitige Belastung	-1,712***
belastende Umwelteinflüsse	-1,406***
hohe Konzentration	1,187***
kleine Fehler, große Schäden	-,268
Zeitdruck/Stress	-1,231***
herablassende Behandlung	-1,063***
schwierige Entscheidungen	,467**
ständige Freundlichkeit	,495**
Entwicklung neuer Ideen	-,315*
Druck von Vorgesetzten	-1,284***
Druck von Arbeitskollegen	-3,103***
Leistungswettbewerb mit Kollegen	-,792***
Konfrontation mit Problemen anderer	-,514***

Lineare Regression. $R^2=0,159$. ***, **, * bedeutet $p \leq 1/5/10$ Prozent.

Quelle: Eigene Berechnungen, 2007

4.6 Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen

Um die Arbeitsfähigkeit zu stärken und sich auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit vorzubereiten, ist eine Vielzahl von Maßnahmen denkbar und erforderlich. Knapp die Hälfte der befragten Arbeitnehmerinnen geben an, in den letzten zwei Jahren an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen zu haben. Während mit 59 % weit mehr als die Hälfte der Angestellten in den letzten zwei Jahren eine betriebliche Weiterbildung absolviert hat, sind es bei den Arbeiterinnen nur noch einmal 17 %. Auch innerhalb der Statusgruppen zeigt sich, dass mit zunehmender Qualifikation die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung steigt. Am höchsten ist der Wert 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 einer betrieblichen Weiterbildung partizipiert. Auch Frauen im metallverarbeitenden Gewerbe (27 %) und Reinigungsberufen (6 %) sowie Verkäuferinnen (31 %) haben in den zwei Jahren vor der Befragung kaum an betrieblicher Weiterbildung partizipiert. Zudem nehmen die Teilnahmequoten im höheren Erwerbsalter (56 bis 60 Jahre) – vor allem bei den Frauen mit einem geringen formalen Ausgangsqualifikationsniveau – deutlich ab.

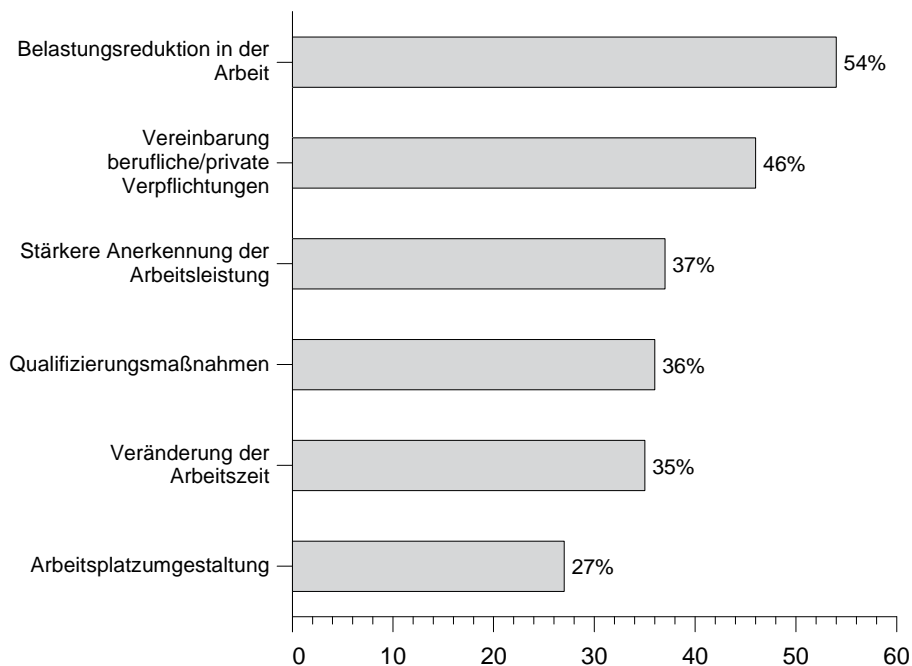
Positiv ist, dass mehr als 60 % der Frauen angeben, es sei ihnen nach der Weiterbildung leichter gefallen, ihre (derzeitige) Tätigkeit auszuüben. In der Wahrnehmung von knapp 40 % hat sich zudem die Beschäftigungssicherheit erhöht und weitere 37 % erhielten nach Absolvierung der Maßnahme mehr Verantwortung. Allerdings

berichtet auch jede fünfte Teilnehmerin, dass sich für sie nichts geändert habe. Auch die privat organisierte Weiterbildung ist für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit von wesentlicher Bedeutung. So geben knapp 40 % der Befragten an, privat in 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 %).

4.7 Voraussetzungen für die Weiterarbeit bis zur Altersgrenze

Arbeitnehmerinnen sehen vor allem sich selbst in der Pflicht, wenn es darum geht, die eigene Arbeitsfähigkeit zu erhalten: 80 % geben an, sie selbst seien für den Erhalt und die Förderung ihrer Arbeitsfähigkeit verantwortlich. Über die Hälfte der Arbeitnehmerinnen nennt darüber hinaus den Arbeitgeber bzw. die Unternehmensleitung als Verantwortliche. Auffällig ist, dass die Betriebs- bzw. die Personalräte sowie die Gewerkschaften als Akteure in diesem Feld kaum wahrgenommen werden – und das, obwohl 60 % der Befragten in einem Betrieb tätig sind, in dem ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden ist.

Abb. 2: Bedingungen für die Weiterarbeit bis zur neuen Altersgrenze* (in Prozent)



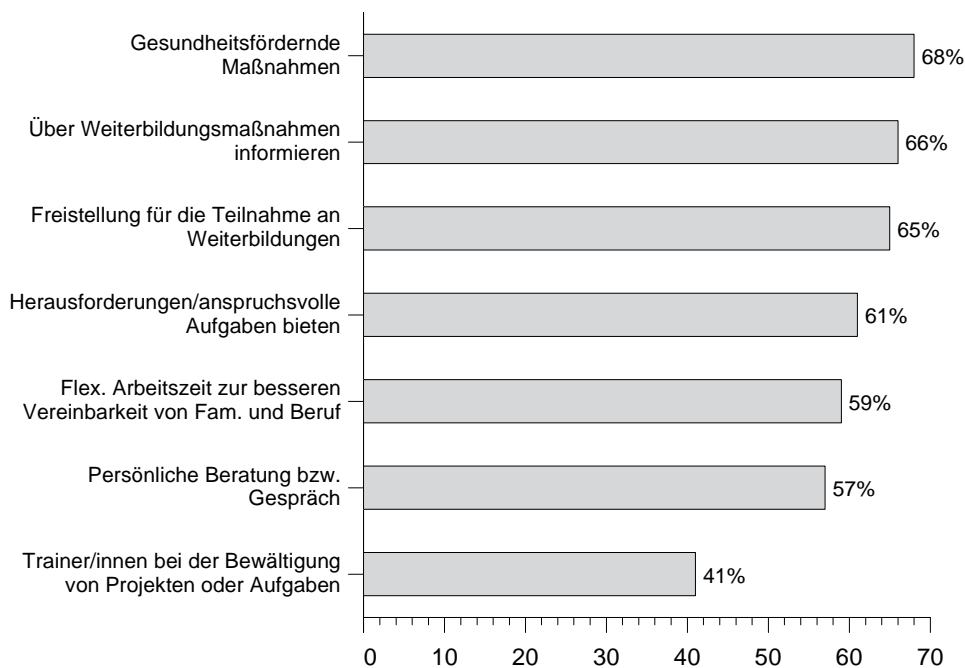
* Mehrfachantworten möglich.

Quelle: Eigene Berechnungen, 2007

Eine hohe Selbstverantwortung geht dabei einher mit konkreten Wünschen, die insbesondere die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation betreffen. Fragt man die Beschäftigten, was weiterhin notwendig ist, um die Weiterarbeit bis zum neuen Renteneintrittsalter zu ermöglichen, so zeigt sich, dass für mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen eine Belastungsreduktion in der Arbeit die wichtigste Voraussetzung bildet, gefolgt von einer besseren Vereinbarkeit beruflicher und privater Verpflichtungen und einer stärkeren Anerkennung der Arbeitsleistung (vgl. Abb. 2).

Die Frauen wurden auch in Bezug auf die Erwartungen an den Arbeitgeber befragt. Mit Blick auf die eigene Arbeitsfähigkeit erachteten 68 % der Arbeitnehmerinnen gesundheitsfördernde Maßnahmen im Unternehmen oder Betrieb, in dem sie beschäftigt sind, als sinnvoll. Wie in Abbildung 3 dargestellt, entspricht auch die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen den Wünschen älterer Arbeitnehmerinnen. 66 % der Befragten möchten zukünftig über Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden und fast ebenso viele sehen in der Freistellung für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen einen Beitrag für ihre Arbeitsfähigkeit. Weitere 61 % der Befragten erhoffen sich dabei eine stärkere berufliche Herausforderung bzw. anspruchsvollere Tätigkeit, um ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Abb. 3: Unterstützung durch den Arbeitgeber* (in Prozent)



* Mehrfachantworten möglich.

Quelle: Eigene Berechnungen, 2007

4.8 Neue und alte Vereinbarkeitsproblematiken

Dass die Befragten im Durchschnitt für 77 % der Haushaltsführung zuständig sind, ist nur eines von vielen Indizien für die Mehrfachbelastungen der Arbeitnehmerinnen im beruflichen und familiären Bereich. Zur besseren Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verpflichtungen wünschen sich knapp 60 % der Befragten eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung. Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen deutet darauf hin, dass diesen Ansprüchen bisweilen nur unzureichend entsprochen wird. Rund 40 % der befragten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung in Teilzeit, weitere 3 % waren geringfügig beschäftigt bzw. arbeiten weniger als 15 Stunden in der Woche. In einem erwerbsorientierten Sicherungssystem geht dies mit kaum subsistenzsichernden Ansprüchen an die gesetzliche Rentenversicherung einher.

Als Hauptgrund für ein reduziertes Arbeitsvolumen werden von ca. 50 % der Frauen familiäre und/oder persönliche Verpflichtungen angegeben. Zu diesen Verpflichtungen zählen vor allem Kinderbetreuung sowie die Pflege von Angehörigen. So ist beispielsweise knapp die Hälfte der Frauen mit Kindern im Haushalt neben der Erwerbstätigkeit zumindest teilweise mit der Betreuung von mindestens einem minderjährigen Kind befasst. Bei einem mittleren Alter des jüngsten Kindes von 17 Jahren kann davon ausgegangen werden, dass Betreuungspflichten von Kindern in den befragten Altersklassen weniger eine Rolle spielen als in den Erwerbsjahren zuvor. Etwa jede Zehnte hingegen ist von der „neuen“ Variante der Vereinbarkeitsproblematik betroffen, nämlich Erwerbstätigkeit und Pflege miteinander vereinbaren zu müssen. 68 % der betroffenen Frauen pflegen bzw. betreuen einen Elternteil, wobei hierfür im Durchschnitt 15 Stunden pro Woche aufgewendet werden müssen. Im Mittel pflegen die betroffenen Frauen bereits seit fünf Jahren die genannte Person und die große Mehrheit von 75 % muss dabei ohne Unterstützung professioneller Dienste auskommen.

Aus Vereinbarkeitsproblematiken resultierende Risiken können unter anderem entschärft werden, wenn Arbeitgeber ihren Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zur flexiblen Arbeits(zeit)gestaltung anbieten. Die Handlungsautonomie jedes Einzelnen spielt hierbei eine ganz entscheidende Rolle. Von den Frauen, die neben der Ausübung eines Berufs von der „neuen“ Vereinbarkeitsproblematik betroffen sind, hatten insgesamt nur 18 % die Möglichkeit, ihre Tätigkeit auch von zuhause aus auszuführen. Bei lediglich 33 % war ein spontaner Überstundenausgleich möglich. Jeweils knapp die Hälfte der pflegenden Frauen hat die Möglichkeit, den Arbeitsplatz kurzzeitig zu verlassen, während der Arbeitszeit zu telefonieren oder/und ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Bei 24 % der Betroffenen bot der Arbeitgeber keine der genannten Handlungsmöglichkeiten an. Bedenkt man, dass insgesamt 30 % der erwerbstätigen Frauen in den untersuchten Altersklassen die Chance, in den nächsten 5 Jahren (weitere) Pflegeaufgaben übernehmen zu müssen, als sehr groß bzw. eher groß einschätzt, so wird deutlich, dass auch und vor allem an dieser Stelle weiterhin großer Handlungsbedarf besteht.

5 Fazit und Handlungsempfehlungen

Durch die Einkommensorientiertheit des deutschen Rentensystems werden Ungleichheiten zwischen gesellschaftlichen Gruppen, die sich während des Erwerbslebens entwickeln, auch im Alter fortgeführt und weiterhin verfestigt. Nur wer während der Erwerbsphase genügend Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben kann, ist auch im Alter ausreichend abgesichert (*Bäcker et al.* 2010). Auch die private und betriebliche Altersvorsorge, die mit der letzten Rentenreform deutlich an Bedeutung gewonnen haben, gestalten sich vornehmlich erwerbszentriert. Erwerbsarbeit ist aus diesem Grund nicht nur als wichtigstes Medium für soziale Anerkennung und Sinnstiftung zu begreifen, sondern dient letztendlich vor allem der Sicherung der persönlichen oder familiären Existenz auch im Alter.

Unterbrechungen im Erwerbsverlauf, bspw. aufgrund von Arbeitslosigkeit und/oder Kindererziehung bzw. Familienarbeit, sowie das Innehaben von Teilzeitarbeitsplätzen führen zu überwiegend geringen Rentenansprüchen im Alter und erhöhen darüber hinaus auch das Beschäftigungsrisiko. Gerade weibliche Erwerbsverläufe, die häufig von Diskontinuität, Mobilität, Variationen und Brüchen geprägt sind (*Stiehr/Spindler* 2006; *Leve et al.* 2009), fördern demnach ein erhöhtes Armutsrisiko im Alter.

Arbeitsfähigkeit gilt als Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit und ist daher ein entscheidender Faktor für die Möglichkeit, bis zum 67. Lebensjahr erwerbstätig zu sein. Denn individuelle körperliche und qualifikatorische Ressourcen stellen die Grundvoraussetzung für Beschäftigung und damit für ein ausreichend gesichertes Einkommen im Alter dar. Soll die Verlängerung der Lebensarbeitszeit für Frauen flächendeckend ermöglicht werden, ist eine Vielzahl von Maßnahmen erforderlich, die sich insbesondere auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen beziehen sollten. Dabei sind vor allem die Betriebe gefragt – negative Effekte auf die Arbeitsfähigkeit einzelner Gruppen müssen hier frühzeitig erkannt und alters- und altersgerechte Arbeitsplätze geschaffen werden. So ergeben sich aus der dargestellten Analyse zur Förderung der Arbeitsfähigkeit von älteren Arbeitnehmerinnen folgende Handlungsfelder:

- Von herausragender Relevanz sind gesundheitserhaltende und -fördernde Maßnahmen, die insbesondere auf die Reduzierung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsbelastungen ausgerichtet sein sollten. Um gezielt intervenieren zu können, sind tätigkeits- bzw. arbeitsplatzbezogene Analysen von Anforderungen und Belastungen erforderlich. Besonders gilt es hierbei auch die psychischen Arbeitsbelastungen zu berücksichtigen, wie sie bspw. im Dienstleistungssektor, aber auch im produzierenden Gewerbe durch wachsenden Leistungsdruck und zunehmende Produktivitätsansprüche bei gleichzeitiger Personalverknappung auftreten.
- In Bezug auf die Resilienzstärkung gilt es bei der Arbeitsorganisation verstärkt Maßnahmen zur Reduktion von Arbeitsbelastungen umzusetzen und hierbei geschlechterspezifische Aspekte zu berücksichtigen. Die hier darge-

stellten Studienergebnisse weisen eindeutige Belastungen für Frauen wie Stress und Druck durch Interaktion in sozialen Beziehungen mit Vorgesetzten, Arbeitskolleginnen und -kollegen und im Kunden- respektive Klientenkontakt auf. Hieraus lassen sich zum einen Bedarfe für gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Supervision und Stärkung der Selbstfürsorge insbesondere in den Sozial- und Gesundheitsberufen ableiten. Darüber hinaus gilt es in diesen Berufsgruppen sowie im Dienstleistungsbereich beispielsweise Maßnahmen zur Förderung der Teambildung und -entwicklung zu implementieren, um durch die Stärkung der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz eine Verbesserung der Arbeitsumfeldfaktoren zu erreichen.

- Eine besondere Bedeutung sollte der Arbeitszeitpolitik zukommen. Die vorhandenen Daten belegen eine hohe Sensibilität der Befragten speziell für solche Belastungen, die von Lage und Dauer der Arbeitszeit ausgehen. Dies signalisiert einen hohen Bedarf nach mehr echter Arbeitszeitsouveränität unter Einbeziehung innovativer Steuerungsformen der Arbeitsorganisation und -gestaltung.
- Betriebe sollten dabei künftig die „neue“ Vereinbarkeitsproblematik stärker in den Blick nehmen und Unterstützungsstrukturen für die Beschäftigten aufbauen, um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit insbesondere weiblicher Beschäftigter auch vor dem Hintergrund von „Doppelbelastungen“ zu erhalten und zu fördern. Hierzu gehört die Beratung und Information der Beschäftigten bei Fragen zur Pflege von Angehörigen oder auch die Kooperation mit sozialen-pflegerischen Diensten.
- Die vorliegende Untersuchung belegt darüber hinaus die Notwendigkeit von mehr Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Hierbei gilt es insbesondere, bei den heute älteren Arbeitnehmerinnen über den Verlauf der Erwerbsbiografie entstandene Qualifikationsdefizite über gezielte Weiterbildungsmaßnahmen auszugleichen. Für alternde Belegschaften gilt es, insbesondere unter gering Qualifizierten früh und dauerhaft über den Erwerbsverlauf die Teilhabe an Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, um die Beschäftigungsfähigkeit besonders gefährdeter Gruppen zu erhöhen.
- Technologischen und arbeitsorganisatorischen Innovationen gilt es zukünftig durch eine alters- und statusbezogene Weiterbildungspraxis in den Betrieben zu begegnen und Anreize für die Unternehmen zu schaffen, ihre Beschäftigten schon frühzeitig in der Erwerbsbiografie weiterzubilden bzw. höher zu qualifizieren. Wie die vorliegenden Studienergebnisse zeigen, besteht bei den Arbeitnehmerinnen eine hohe Bereitschaft, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Ein nicht unerheblicher Teil der Befragten berichtet darüber hinaus über beschäftigungsfördernde Effekte von Weiterbildungen. Zukünftig gilt es daher, verstärkt auch non-formale Weiterbildungsmaßnahmen

in frauentypischen Beschäftigungsbereichen zu etablieren und beispielsweise Training-on-the-Job oder Rotationsverfahren umzusetzen.

- Frauen werden zwar bei der Partizipation an beruflicher Weiterbildung durch Teilzeitbeschäftigungen sowie familienphasenbedingte Unterbrechungen deutlich benachteiligt, bilden aber häufig im Privatleben durch die Teilhabe an non-formalen und informellen Lernkontexten bestimmte Kompetenzprofile, die es in der betrieblichen Praxis stärker zu berücksichtigen und einzubinden gilt.
- Wie die vorliegende Studie zeigt, sind ältere Arbeitnehmerinnen sich durchaus ihrer Beschäftigungslage bewusst und bereit dazu, auch durch Eigenleistung potenziellen Risiken und Bedrohungen entgegenzuwirken. Hierin liegt ein großes Potenzial, das es stärker als bisher einzubeziehen gilt. Zumeist fehlen aber betriebliche und politische Rahmenbedingungen. Von besonderer Bedeutung sind bei der Initiierung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen auf betrieblicher Ebene auch die Interessensvertretungsorgane und deren Sensibilisierung für die besonderen Beschäftigungsbedingungen der Frauen.
- Insgesamt gilt es, im Betrieb eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung zu etablieren, die auch und gerade die älteren Arbeitnehmerinnen einbezieht. Hier sind insbesondere die Führungskräfte und Arbeitnehmervertretungen gefordert, die spezifische Situation der älteren Arbeitnehmerinnen und daraus resultierende Belange entsprechend zu berücksichtigen.

Literatur

- Ahlers, Elke* 2010: Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientiert gesteuerten Arbeitsformen. In: *WSI-Mitteilungen* 63,7: 351-356.
- Apitzsch, Birgit* 2009: Flexible Beschäftigung, neue Abhängigkeiten. Projektarbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf Lebensverläufe. Schriften aus dem Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung 69. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Bäcker, Gerhard et al.* 2010: Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung. 5. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Baillargeon, Jacques* 2001: Characteristics of the healthy worker effect. In: *Occupational Medicine* 16,2: 359-366.
- Behrens, Johann* 2003: Fehlzeiten, Frühberentung: Länger erwerbstätig durch Personal und Organisationsentwicklung. In: *Badura, Bernhard; Schnellschmidt, Hennert; Vetter, Christian* (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002. Zahlen, Fakten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer: 15-136.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute* 2003: Betriebliche Weiterbildung: Denn wer da hat, dem wird gegeben. In: *IAB Materialien* 1/2003: 15-16.

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege 2007: Sieht die Pflege bald alt aus? BGW-Pflegereport 2007. Hamburg.

Bogedan, Claudia; Rasner Anika 2008: Arbeitsmarkt x Rentenreform = Altersarmut? In: WSI Mitteilungen 61,3: 133-144.

Bosch, Gerhard 2010: Lernen im Erwerbsverlauf – Von der klassischen Jugendorientierung zu lebenslangem Lernen. In: *Naegele, Gerhard* (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Sozialpolitik und Sozialstaat. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 352-370. [doi: 10.1007/978-3-531-92214-0_13].

Brussig, Martin 2010: Künftig mehr Zugänge in Altersrenten absehbar – Gegenwärtig kein Ausweichen in die Erwerbsminderungsrente zu beobachten. Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Duisburg, Düsseldorf: Altersübergangs-Report Nr. 2010-02. URL: <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-02/auem2010-02.pdf>, 14.08.10.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) 2008: Arbeitsmarkt 2007. 56. Jahrgang. Sondernummer 2. Nürnberg.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2009: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2007 – Unfallverhütungsbericht Arbeit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. URL: http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Suga-2007.pdf?__blob=, 22.11.10.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2010: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2008 – Unfallverhütungsbericht Arbeit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. URL: http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Suga-2008.pdf?__blob=publicationFile&v=14, 15.10.10

BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) (Hrsg.) 2008: Why WAI? – Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention. Erfahrungsberichte aus der Praxis. URL: <http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/Publikationen/why-wai,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf,> 02.08.2010.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (Hrsg.) 2010: Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demographischen Wandel. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) 2009: Erwerbsverläufe und Weiterbildungsbeteiligung von Wiedereinsteigerinnen. Perspektive Wiedereinstieg. Die Potentiale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt. Berlin.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) 2010a: Familienreport 2010 – Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) 2010b: 6. Bundesaltenbericht. Altersbilder in der Gesellschaft. Berlin.

Burchell, Brendan et al. 2007: Gender and Working Conditions in the European Union. Luxembourg.

Clemens, Wolfgang 2006: Ältere Arbeitnehmerinnen in Deutschland. Erwerbsstrukturen und Zukunftsperspektiven. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 39,1: 41-47 [doi: 10.1007/s00391-0366-6].

Deutscher Bundestag 2007: Stenographischer Bericht, 86. Sitzung, Berlin. URL: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btp/16/16086.pdf>, 10.07.10.

- DPW (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.) et al.* (Hrsg.) 2008: Rente mit 67 – Die Voraussetzungen stimmen nicht. Erster Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente. URL: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Kontrovers/Rente67/Broschuere_Rente%20mit%2067.pdf, 09.05.10.
- Deutsche Rentenversicherung Bund* (Hrsg.) 2008: Rente mit 67 – was ändert sich für mich? 3. Auflage. Berlin.
- Eichhorst, Werner; Thode, Eric* 2009: Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Wie konsistent sind die Reformen? IZA discussion paper 4294. Bonn. URL: <http://ftp.iza.org/dp4294.pdf>, 17.08.10.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens* (Hrsg.) 2004: Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. Abschlussbericht der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Bielefeld.
- Fischer, Joachim E.; Hüther, Gerald* 2008: Biologische Grundlagen der Genderdifferenz. In: *Badura, Bernhard; Schröder, Helmut; Vetter, Christian* 2008: Fehlzeitenreport 2007. Arbeit, Geschlecht und Gesundheit. Heidelberg: Springer: 21-33. [doi: 10.1007/978-3-540-72544-2_2].
- Frerichs, Frerich* 1998: Älter werden im Betrieb. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Frerichs, Frerich et al.* 2004: Personalstrukturen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in der stationären Altenpflege. Düsseldorf: MGSFF.
- Frerichs, Frerich; Naegele, Gerhard* 2001: Anhebung der Altersgrenzen und Arbeitsmarktpolitik. In: *Barkholdt, Corinna* (Hrsg.): Prekärer Übergang in den Ruhestand. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag: 73-102.
- Ilmarinen, Juhani* 2005: Towards a longer Worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ilmarinen, Juhani; Tempel, Jürgen* 2002: Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg: VSA.
- IW (Institut der deutschen Wirtschaft)* (Hrsg.) 2008: Die Zukunft der Arbeit in Deutschland. Megatrends, Reformbedarf und Handlungsoptionen. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Institut für Demoskopie Allensbach* 2008, IfD-Archiv Nr. 10023.
- Jansen, Rolf; Müller, Rainer* 2000: Arbeitsbelastungen und Gesundheit älterer Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 33,4: 256-261 [doi: 10.1007/s003910070043].
- Klammer, Ute; Tillmann, Katja* 2001: Erwerbsbiographien als Mosaik – Längsschnittergebnisse zur Zusammensetzung von Erwerbsbiographien und ihren Veränderungen, zum Einkommenserwerb im Lebensverlauf und den Folgen für die Absicherung im Alter. In: *Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW* (Hrsg.): Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Düsseldorf: 141-197. URL: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Sozialstaat/Dokumente/flexicurity.pdf, 20.08.10.
- Klammer, Ute et al.* 2000: WSI-FrauenDatenReport. Berlin.
- Klenner, Christina* 2007: Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen – Welchen Beitrag leistet die Familienpolitik? In: WSI Mitteilungen 60,10: 523-530.
- Leber, Ute; Möller, Iris* 2007: Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. RatSWD working paper 12. Berlin. URL: http://www.ratswd.de/download/RatSWD_RN_2007/RatSWD_RN_08.pdf, 25.07.10.

- Lenhardt, Uwe; Ertel, Michael; Morschhäuser, Martina* 2010: Psychische Arbeitsbelastungen in Deutschland: Schwerpunkte – Trends – betriebliche Umgangsweisen. In: WSI-Mitteilungen 7/2010: 335-341.
- Leve, Verena; Naegele, Gerhard; Sporket, Mirko* 2009: "Die Rente mit 67" – Beschäftigungspolitische Hintergründe und geschlechterspezifische Risiken bei alternden Arbeitnehmerinnen". In: *Blätter-Mink, Birgit; Kramer, Caroline* (Hrsg.): Doing Aging – Weibliche Perspektiven des Alterwerdens. Baden-Baden: Nomos: 169-185.
- Lois, Daniel* 2005: Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger. Die Messung im Mikrozensus und der Einfluss soziodemografischer Variabler. In: Beitrag zur 4. Nutzerkonferenz „Forschung mit dem Mikrozensus: Analysen zur Sozialstruktur und zum Arbeitsmarkt“. Mannheim: ZUMA.
- Maly-Lukas, Nicole* 2003: „...aber ich hab' es gern getan.“ – Zur Pflegebereitschaft und Lebenssituation pflegender Töchter. In: *Reichert, Monika; Maly-Lukas, Nicole; Schönknecht, Christiane* (Hrsg.): Älter werdende und ältere Frauen heute. Zur Vielfalt ihrer Lebenssituationen. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag: 97-121.
- Morschhäuser, Martina* 2007: Berufsbegleitende Weiterbildung für Ältere. Zukunftsaufgabe für Betriebe, Beschäftigte und Gesellschaft. In: *Soziale Sicherheit* 4/2007: 141-148.
- Naegele, Gerhard* 1988: Zur Zukunft älterer Arbeitnehmer – Die Entscheidung für oder gegen die Alterserwerbsarbeit fällt in den Betrieben und ist dort zu beeinflussen. In: *Soziale Sicherheit* 6: 25-33.
- Naegele, Gerhard* 2005: Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit für ältere Arbeitnehmer. In: WSI Mitteilungen 58,4: 214-219.
- Naegele, Gerhard* 2007: Demografischer Wandel und Arbeitswelt – Reformbedarf unter besonderer Berücksichtigung der (Alten)Pflegerberufe. In: *Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit* 6/2007: 4-12.
- Naegele, Gerhard et al.* 2008: „Rente mit 67“ – Voraussetzung für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. FfG-Forschungsbericht. Dortmund. URL: <http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/2009-08-31-rente-mit-67,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>, 01.02.2011.
- Naegele, Gerhard; Reichert, Monika* (Hrsg.) 1998: Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege in nationaler und internationaler Perspektive. Dortmunder Beiträge zur angewandten Gerontologie 1: 2 Bände. Hannover: Vincentz.
- Oldenbourg, Rita; Ilmarinen, Juhani* 2010: Für eine lebenslaufbezogene Arbeitsfähigkeitspolitik. In: *Naegele, Gerhard* (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Sozialpolitik und Sozialstaat. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 429-448. [doi: 10.1007/978-3-531-92214-0_16].
- Parent-Thirion, Agnès et al.* 2007: Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg.
- Pietrzyk, Ulrike* 2002: Brüche in der Berufsbiografie – Chancen und Risiken für die Entwicklung beruflicher Kompetenz. Hamburg: Dr. Kovac.
- Reichert, Monika* 2010: Pflege – ein lebensbegleitendes Thema? In: *Naegele, Gerhard* (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Sozialpolitik und Sozialstaat. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 309-332.
- RKI (Robert Koch Institut)* 2005: Gesundheit im Alter. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Heft 10. URL: http://www.rki.de/cln_178/nn_199850/DE/Content/GBE/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsT/gesundheit_im_alter,templateld=raw,property=publicationFile.pdf/gesundheit_im_alter.pdf, 20.08.10.

- Scherger, Simone* 2007: Destandardisierung, Differenzierung, Individualisierung. Westdeutsche Lebensläufe im Wandel. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schmähl, Winfried* 2006: Die neue deutsche Alterssicherungspolitik und die Gefahr steigender Altersarmut. In: *Soziale Sicherheit* 12: 397-402.
- Schmähl, Winfried* 2010: Soziale Sicherung im Lebenslauf – Finanzielle Aspekte in längerfristiger Perspektive am Beispiel der Alterssicherung in Deutschland. In: *Naegeler, Gerhard* (Hrsg.): *Soziale Lebenslaufpolitik. Sozialpolitik und Sozialstaat*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 550-582.
- Sczesny, Cordula* 2003: Arbeitszeitgestaltung zwischen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und individuellen Arbeitszeitpräferenzen. Am Beispiel der Dauernachtarbeit im Krankenhaus. Münster: LIT Verlag.
- Siegrist, Johannes; Dragano, Nico* 2007: Rente mit 67 – Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht. Hans Böckler Stiftung. Arbeitspapier 147. Düsseldorf.
- Sporket, Mirko* 2010: Organisationen im demographischen Wandel – Alternsmanagement in der betrieblichen Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Statistisches Bundesamt* 2008a: Pflegestatistik 2007 – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung Deutschlandergebnisse. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt* 2008b: Bildungsstand der Bevölkerung. URL: [https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1022474](https://www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1022474), 18.08.10.
- Statistisches Bundesamt* 2009: Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Berlin. URL: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Bevoelkerung/pressebroschuere__bevoelkerungsentwicklung2009,property=file.pdf, 25.07.10.
- Statistisches Bundesamt* 2010: Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/FrauenMaenner,property=file.pdf>, 11.08.10.
- Stiehr, Karin; Spindler, Mone* 2006: Lebensbedingungen von Frauen 50 plus in Europa. Ergebnisse einer Sekundäranalyse in zwölf westeuropäischen Ländern. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 39,1: 5-12. [doi: 10.1007/s00391-006-0350-1].
- Tuomi, Kaija et al.* 1998: *Work Ability Index*. 2nd revised edn. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- WAI Netzwerk* 2008: <http://www.arbeitsfaehigkeit-uni-wuppertal.de>, 20.08.10.
- von Alemann, Annette* 2007: Unterrepräsentanz ohne Ende? Geschlechterungleichheit bei Führungseliten der deutschen Wirtschaft. In: *WSI Mitteilungen* 9/2007: 487-493.

Eine Übersetzung dieses begutachteten und vom Autor autorisierten deutschen Originaltextes durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung ist unter dem Titel „Retirement at 67“ – Findings on the employment situation of older female workers“, DOI 10.4232/10.CPoS-2010-17en bzw. URN urn:nbn:de:bib-cpos-2010-17en0, auf <http://www.comparativepopulationstudies.de> verfügbar.

Eingegangen am: 31.08.2010

Angenommen am: 18.02.2011

Barbara Zimmer (✉), Verena Leve, Prof. Dr. Gerhard Naegele. Institut für Gerontologie an der Technischen Universität Dortmund, Dortmund, Deutschland.
E-Mail: zimmer@post.uni-dortmund.de, verena.leve@uni-dortmund.de,
orka@post.uni-dortmund.de
URL: <http://www.ffg.uni-dortmund.de>

Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft

www.comparativepopulationstudies.de

ISSN: 1869-8980 (Print) – 1869-8999 (Internet)

Published by / Herausgegeben von

Prof. Dr. Norbert F. Schneider

Layout and print: Federal Institute for
Population Research, Wiesbaden
(Germany)

Managing Editor / Redaktion

Frank Swiaczny

Copy Editor / Schlussredaktion

Dr. Evelyn Grünheid

**Scientific Advisory Board /
Wissenschaftlicher Beirat**

Jürgen Dorbritz (Wiesbaden)
Paul Gans (Mannheim)
Johannes Huinink (Bremen)
Marc Luy (Wien)
Clara H. Mulder (Groningen)
Notburga Ott (Bochum)
Peter Preisendörfer (Mainz)

Board of Reviewers / Gutachterbeirat

Martin Abraham (Erlangen)
Laura Bernardi (Lausanne)
Hansjörg Bucher (Bonn)
Claudia Diehl (Göttingen)
Andreas Diekmann (Zürich)
Gabriele Doblhammer-Reiter (Rostock)
Henriette Engelhardt-Wölfler (Bamberg)
E.-Jürgen Flöthmann (Bielefeld)
Alexia Fürnkranz-Prskawetz (Wien)
Beat Fux (Zürich)
Joshua Goldstein (Rostock)
Karsten Hank (Köln)
Sonja Haug (Regensburg)
Franz-Josef Kemper (Berlin)
Michaela Kreyenfeld (Rostock)
Aart C. Liefbroer (Den Haag)
Kurt Lüscher (Konstanz)
Dimiter Philipov (Wien)
Tomáš Sobotka (Wien)
Heike Trappe (Rostock)