Die Rentenwünsche der Babyboomer: Mit 64 Jahren fängt das Leben an?

Dr. Marco Streibelt:
„Mit 66 Jahren, da fängt das Leben an. Mit 66 Jahren, da hat man Spaß daran.“ Ja, das ist ein Song aus den Achtzigern und schon damals ist dieses Alter so wichtig gewesen, um wieder Spaß zu haben. Warum wollen die Babyboomer aber früher in Rente gehen und was hat das eigentlich mit Nachhaltigkeit zu tun? Reden wir drüber!

„rehalitätsnah“ - ein Wissenschaftspodcast mit Dr. Marco Streibelt.

Dr. Marco Streibelt:
Hallo und herzlich willkommen zu „rehalitätsnah“, Ihrem Wissenschaftspodcast. Wie lange wollen Sie eigentlich arbeiten und was schätzen Sie? In welchem Alter wollen die meisten Menschen in Deutschland in Rente gehen? Ich meine, unabhängig von den gesetzlichen Regelungen. Ich muss ja bis 67 Jahre arbeiten. Aber wenn man mich heute fragen würde, dann könnte ich mir vielleicht auch einen früheren Zeitpunkt für meinen Ruhestand vorstellen, man will ja schließlich noch was erleben.
Obwohl, damit tue ich vielleicht der Gesellschaft keinen Gefallen, hm…Ich habe mich mal in der Forschung ein wenig umgesehen. In einer Studie haben 2/3 der Befragten angegeben, dass sie nur bis zu einem Alter von höchstens 64 Jahren arbeiten möchten. Da stimmt der Song am Anfang schon mal nicht. Welche Gründe haben Sie hierfür? Warum wollen Sie so früh raus und was bedeutet das für die Gesellschaft, für unsere Sozialsysteme wenn Menschen nicht bis zum gesetzlichen Alter arbeiten wollen. Das möchte ich heute gerne klären mit Professor Dr. Hans-Martin Hasselhorn und Dr. Melanie Ebener von der Bergischen Universität Wuppertal.

In unserer Staffel zur wissenschaftlichen Nachhaltigkeit geht es heute also um die soziale Dimension von Nachhaltigkeit. Herzlich willkommen, Frau Ebener! Herzlich willkommen, Herr Hasselhorn!

Dr. Melanie Ebener:
Danke schön!

Transkript zum Podcast „rehalitätsnah“ Staffel zwei, Folge fünf

Professor Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Hallo Herr Streibelt!

Dr. Marco Streibelt:
Wenn Sie sich fremden Menschen vorstellen müssten, wie würden Sie das tun?

Dr. Melanie Ebener:
Meist nicht damit, dass ich Wissenschaftlerin bin. Ich habe immer den Eindruck, es schafft Distanz oder wird nicht sofort aufgegriffen. Ich sage meistens, ich arbeite an der Universität und überlasse es den Leuten dann, näher nachzufragen.

Dr. Marco Streibelt:
Gut, dann würde ich jetzt mal näher nachfragen, an welcher Universität Sie arbeiten wissen wir ja.

Dr. Melanie Ebner:
An der Bergischen Universität Wuppertal. Genau.

Dr. Marco Streibelt:
Und was tun Sie da?

Dr. Melanie Ebener:
Ich bin beteiligt in einem größeren Forschungsteam an der Erforschung der Frage „Wie gehen Menschen von der Arbeit in den Ruhestand? Wie, wann und warum?“

Dr. Marco Streibelt:
Und dann gibt es ja noch diese typische Frage. Ich finde es gar nicht so schön, die Formulierung - ich verwende sie aber, was sind Sie von Hause aus?

Dr. Melanie Ebener:
Psychologin und das bin ich auch gerne. Uns ist in unserem interdisziplinären Team auch wichtig, dass wir da verschiedene Perspektiven einbringen.

Dr. Marco Streibelt:
Dann lernen wir jetzt vielleicht eine andere Profession kennen, Herr Hasselhorn.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Ja, also ich bin Arbeitsmediziner und habe auch mal eine Zeit lang als Betriebsarzt gearbeitet und bin dann über schöne Wege in die Forschung gekommen.- schon ziemlich früh. Und heute leite ich diese Abteilung und tue das mit großer Freude.
Und da untersuchen wir halt den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand und das ist inzwischen schon etwas wie eine Berufung für mich geworden.

Dr. Marco Streibelt:
Bis zu welchem Alter würden Sie eigentlich gerne arbeiten und warum? Was sind Ihre Gründe?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Also ich würde sehr gerne, wenn es die Gesundheit zulässt, bis 70 arbeiten. Da gibt es verschiedene Gründe dafür, die Arbeit macht mir wahnsinnig viel Spaß. Sie gibt mir ganz viel Erfüllung, aber es gibt noch einen anderen Grund. Und das ist - wir leiten ja hier diese Lida-Kohortenstudie und da verfolgen wir die Babyboomer auf dem Weg vom Arbeitsleben in den Ruhestand. Und erst im Jahr 2027, wenn wir dann hoffentlich die fünfte Erhebungswelle machen, erst dann werden die ersten Personen in dieser Phase sein, in der jenseits der Altersgrenze. Und das möchte ich sehr gerne noch miterleben und deshalb muss ich meine Erwerbsdauer ein bisschen verlängern.

Dr. Marco Streibelt:
Zu den Babyboomern kommen wir ja gleich. Also offensichtlich haben Sie ja auch eine zeitliche Nähe zu den Babyboomern, aber das machen wir gleich. Frau Ebener, wie lange würden Sie denn gern arbeiten wollen?

Dr. Melanie Ebener:
Also für mich ist so klar, dass ich mindestens bis 67 Jahre arbeiten sollte.
Ich habe auch nicht reich geerbt oder so, also das ist schon aus finanziellen Gründen relativ wichtig. Ich arbeite aber gerne und wichtig wäre mir, dass es immer was Interessantes zu tun gibt und irgendwas, wo ich das Gefühl habe, ich bin nicht leicht ersetzbar. Das könnte jetzt nicht jeder machen, was ich mache und genau ich werde da an dieser Stelle auch gebraucht.

Dr. Marco Streibelt:
Das ist, glaube ich, ein sehr gutes Argument. Sie haben ja genau diese Frage wissenschaftlich untersucht oder tun das auch gerade. Sie haben ja gerade schon auf diese Studie hingewiesen, Herr Hasselhorn. Wie sieht denn der Trend in Deutschland aus? Wie lange wollen denn die Leute wirklich arbeiten?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Die allermeisten Babyboomer wollen so früh raus, wie es irgend geht und wenn man sie fragt, bis zu welchem Jahr würdest du gerne arbeiten? Dann ist das durchschnittliche Jahr 63,2 im gesamten Sample. Wir haben ja viele 1000 Menschen befragt, aber diese Durchschnittswerte verbergen natürlich, dass es bestimmte Gruppen gibt, die hier eher höhere Werte erreichen, die ihnen sagen „Ich möchte doch etwas länger arbeiten“. Und die Berufsgruppe, die das am meisten tut, das sind die nichtärztlichen Heilberufe, das sind Physiotherapeuten, Sprachtherapeuten usw. und die zweite Gruppe, und da muss ich mich ein bisschen neu adjustieren, sind Lehrerinnen und Lehrer.

Und die dritte Gruppe, die wir haben, das sind die Reinigungskräfte. Da horcht man schon eher auf, nicht wahr? Und wenn wir jetzt uns mal die angucken, die nicht so lange arbeiten wollen mit großem Abstand, sind das die Verwaltungsangestellten. Eigentlich Personengruppen, die nicht schwer körperlich arbeiten, aber derart sind es viel mehr als die 66 %, die Sie vorhin schon angedeutet haben.
Da sind es nämlich insgesamt 79 %. Die nächste Gruppe danach ist die Finanzbranche. Das ist eine finanziell super ausgestattete Berufsgruppe, wie wir auch an unseren Daten sehen. Und dann kommt die Pflegeprofession, da kann man schon eher nachvollziehen, dass sie nicht so lange arbeiten wollen.

Dr. Marco Streibelt:
Das sind ja richtig detaillierte Informationen, die Sie so haben und tatsächlich überraschend, wenn ich das mal so sagen darf, relativ unsystematisch. Ich hätte die Top drei auch nicht so gewählt. Wie haben Sie das denn genau untersucht? Sie haben ja jetzt schon mehrmals angesprochen, wie ist denn diese Studienanlage gewesen?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
In der Lida-Studie befragen wir seit 2011 immer wieder dieselben Babyboomer. Wir haben angefangen mit 6600 Personen, und die haben dann im Jahr 2011 befragt, 2014, 2018 und jetzt haben wir noch mal ganz viele dazu befragt, so dass wir insgesamt jetzt 9000 Leute haben, sodass wir eben diesen Sprung zu 2027 gut schaffen, weil jetzt kommt es wirklich drauf an und wozu haben wir sie befragt? Also wir selber haben nicht befragt, wir beauftragen ein Befragungsinstitut und das fährt dann rum, besucht diese Leute und macht mit diesen Personen Interviews, die dauern im Mittel 70 Minuten, das ist sehr lang. Da hat man uns gesagt, das ist zu lang, das geht nicht, aber die Erfahrung zeigt, dass die Menschen sehr gerne über das reden, was wir da erfragen. Und was ist das? Wir fragen zu deren Arbeit natürlich, wir fragen zu deren Gesundheit auch sehr intensiv. Wir fragen aber auch zu deren Privatleben und wir fragen zu deren privaten und aber auch beruflichen Perspektive. Das heißt, alle diese Fragen, die wir hier schon angesprochen haben: Wie lange wollen Sie arbeiten? Wie lange können Sie arbeiten? Und auch eine andere Frage ist zum Beispiel: Wie lange planen Sie zu arbeiten und was erwarten Sie vom Ruhestand?
Wichtig ist zu wissen, dass die Lida-Studie erstens so groß ist und so die Daten, die Personen sind so ausgewählt, dass sie repräsentativ ist für die sozialversicherungspflichtige Erwerbsbevölkerung dieser Jahrgänge, die wir untersuchen. Das bedeutet, dass die Ergebnisse und die Zahlen, über die wir hier auch reden, dass man sich doch ziemlich gut auf diese verlassen kann.

Dr. Marco Streibelt:
Jetzt müssen Sie noch erzählen, was Lida heißt.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Ja, gut, dass Sie es sagen, das ist für uns schon so selbstverständlich, dass wir dann vergessen: „Leben in der Arbeit“, in dem Fall kleingeschrieben. Das soll nur heißen, ich lebe da, die Arbeit ist Teil meines Lebens, Herr Streibelt. Und es ist nicht so, dass der Ruhestand die Erfüllung und das Paradies ist und meine Arbeit ein nicht wünschenswerter Zustand ist, den ich möglichst schnell hinter mich bringe, damit ich dann im Ruhestand bin.
Es wäre sehr schade, wenn man die Arbeit so verstehen würde. Das sage ich als Arbeitsmediziner und Arbeitswissenschaftler.

Dr. Marco Streibelt:
Ziel ist es also, Udo Jürgens zu widerlegen.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Ja, das wäre mir ein Vergnügen.

Dr. Marco Streibelt:
Wieso ist denn diese Fragestellung so enorm wichtig für unsere Gesellschaft?

Dr. Melanie Ebener:
Wenn wir mal von diesen Fragen von Glück und Zufriedenheit und Produktivität des Einzelnen weggehen. Ich meine, seit 20 Jahren wird der demografische Wandel in Deutschland diskutiert. Trotzdem ist es in der Praxis oft noch nicht angekommen. Es gibt Betriebe, die immer noch ganz überrascht sind, dass ihnen plötzlich die Arbeitnehmer fehlen und wie sie denn jetzt bitte noch mal neue Azubis finden sollen. Und dann intensivieren sie auch ihre Bemühungen, noch mehr Azubis zu finden. Anstatt zu fragen…

Dr. Marco Streibelt:
Dabei ist das ja ziemlich planbar, der Ausstieg, also ich meine, man kann das gut kalkulieren. Also als Unternehmen meine ich. Ich weiß ja, wann wie alt meine Mitarbeitenden sind und wann sie wahrscheinlich aus dem Unternehmen aussteigen. Also insofern ist es doch überraschend, dass die, die sich, dass Sie selbst überrascht sind davon.

Dr. Melanie Ebener:
Also manche Unternehmen sind dann auch immer noch überrascht, dass jemand nicht bis zum Regelrentenalter arbeiten möchte. Und Unternehmen, die gut sind, die machen natürlich schon seit Jahren eine Altersstruktur-Analyse und schauen sich an was ist das durchschnittliche, typische Austrittsalter unserer Beschäftigten in unserer Region?
In welchem Berufen wird uns am ehesten auch der Nachwuchs fehlen, weil wir hier in der Region niemanden kriegen, weil das kein Beruf ist, der Mobilität quer durch Deutschland auslöst und so. Da gibt es Unternehmen, die sind sehr gut aufgestellt und andere fallen aus allen Wolken und das überrascht mich tatsächlich, ja.

Dr. Marco Streibelt:
Wieso sollen aus Ihrer Sicht Menschen denn länger arbeiten?
Gibt es dafür sozusagen nur individuelle Gründe? So nach dem Motto: Sie als Arbeitsmediziner sind überzeugt davon, dass Arbeit Erfüllung ist und deswegen sie möglichst lange arbeiten sollen? Oder gibt es dafür auch eine gesellschaftliche Funktion? Ich als Rentenversicherung frage nicht ohne Grund.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Ich als Arbeitswissenschaftler und Arbeitsmediziner weiß, weil ich die Studienlage halbwegs kenne, dass die Arbeit grundsätzlich gut ist für die Menschen.
Sie ist gut für die gesunden Menschen. Sie ist aber auch gut für Menschen mit Einschränkungen im Durchschnitt. Das heißt nicht, dass es auch Arbeitsbedingungen gibt in Deutschland, die so schlecht sind, dass man sie eigentlich so nicht lassen sollte. Nach unserer Datenlage würde ich sagen, das ist ungefähr bei einem Drittel aller Arbeitsplätze der Fall.

Dr. Marco Streibelt:
So viel?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Ja, ich sage aber nicht, dass die Menschen länger arbeiten sollen.
Das ist nicht in Ansätzen unsere Aufgabe. Wir sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und wir bereiten die Evidenzlage vor und wir tun das mit verschiedenen Zielgruppen. Das sind zum einen die Beschäftigten. Ich glaube, dass wir den Beschäftigten einiges anzubieten

haben mit unserer Lida-Studie. Wir bereiten die Ergebnisse sehr gut auf. Zum Teil auch in Broschüren und die sind sehr anregend für die Menschen.
Es betrifft jeden von uns in unserem Alter. Das zweite sind die Betriebe und auch hier bereiten wir die Ergebnisse vor und die Betriebe, die sie haben wollen und die interessiert sind, die werden sie aufnehmen. Und die anderen Betriebe, die vielleicht sogar die Älteren doch vorzeitig gerne gehen lassen, wie so viele Großbetriebe auch tun, auch derzeit, die werden weniger Interesse haben und dann ist es die Politik.
Und unsere Aufgabe ist es, diesen drei Gruppen und auch der Fachöffentlichkeit übrigens die Ergebnisse offenzulegen und vorzulegen. Unsere Aufgabe ist nicht, selbst Politik zu machen und vor allem, Herr Streibelt, werde ich von keinem einzigen Menschen erwarten, dass er angesichts übergreifender gesellschaftlicher Notwendigkeiten ein gesellschaftliches Opfer bringt und sagt, obwohl ich nicht mehr will und obwohl ich nicht mehr kann, werde ich länger arbeiten.

Dr. Marco Streibelt:
Völlig richtig, nichtsdestotrotz ist die Politik ja gezwungen, immer wieder über neue Rentenpläne nachzudenken - Stichwort Generationenvertrag. Das heißt, perspektivisch führt ja der Ausstieg der Babyboomer aus dem Arbeitsleben dazu, dass weniger Erwerbstätige im Verhältnis zu Rentnerinnen und Rentnern verfügbar sind und damit natürlich das bestehende finanzielle Alterssicherungssystem in Frage gestellt wird. Aber bevor wir zu diesem Punkt kommen Wir haben es schon so oft genannt die Babyboomer, Sie selbst sind ein Babyboomer. Ich bin kein Babyboomer. Jetzt kann man sich überlegen, wieso bin ich kein Babyboomer? Erzählen Sie es doch einfach.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Sie sind zu jung.

Dr. Marco Streibelt:
Das hört man gern.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Als Babyboomer bezeichnet man die geburtenstarken Jahrgänge nach dem Zweiten Weltkrieg. Das ist in verschiedenen Ländern unterschiedlich und in Deutschland haben wir einen Gipfel und wir haben eine Altersgruppe. Wir, sagen wir mal von 1955 bis 1965.
Und diese und davon haben wir heute noch ungefähr 9 Millionen Personen in Beschäftigung. Und diese 9 Millionen Personen, die haben jetzt immer mehr vor sich, die hat als Alternative zur Erwerbstätigkeit den möglichen Erwerbsausstieg und auch den frühen Erwerbsausstieg. Und nach wie vor gehen die allermeisten fast alle Babyboomer würde ich sogar sagen, gehen vor der Regelaltersgrenze in den Ruhestand. Und es sieht auch gar nicht so aus, als würde sich das, als würde sich das künftig ändern.

Dr. Marco Streibelt:
Und jetzt kommen wir noch mal zurück. Die Politik möchte ja, dass die Menschen länger arbeiten, weil wir dieses Missverhältnis bekommen werden. Wie stehen Sie dazu?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Die Politik interessiert sich für unsere Ergebnisse und die Politik lädt uns ein und hört sich an, was wir auf den Tisch legen können.

Und es gibt durchaus ein paar Impulse, die wir der Politik geben können. Und der eine Impuls ist der, dass die Politik, wenn sie eine Rentenpolitik machen möchte oder wenn sie eine Politik der verlängerten Erwerbsfähigen machen möchte, dass sie die Erwerbsbevölkerung kennen muss. Sie muss sie kennen in Bezug auf das, was sie kann, und in Bezug auf das, was sie will.
Und das haben wir für die Politik zusammengefasst und liefern wir auch regelmäßig. Das ist das eine. Es gibt tatsächlich einige Ergebnisse, die für die Politik auch umsetzbar wäre. Ich will mal drei nennen. Das erste ist, dass man schrittweise die Arbeitszeit reduziert, im höheren Erwerbsalter, ein Ausgleiten, dass man dieses ermöglichen würde. Da gibt es ganz interessante Modelle in den Niederlanden beispielsweise.
Unsere Daten deuten darauf hin, dass das dazu führen würde, dass mehr Menschen länger erwerbstätig bleiben wollen. Jeder Zweite möchte nämlich dieses ausgleiten und wenn man die Arbeitszeit reduziert, dann wird man auch weniger arbeiten. Das zweite sind berufliche Wechsel. Wir haben sehr schön zeigen können, dass berufliche Wechsel im höheren Erwerbsalter - sie finden durchaus statt mit ungefähr 3 % von allen Babyboomern, dass Sie den Arbeitgeber wechseln und das ist äußerst gut für diese Menschen in Hinblick auf viele verschiedene Formen. Im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit, in Hinblick auf die Gesundheit, die Arbeitsbedingungen.
Und der dritte Punkt ist, wir können der Politik zeigen, dass es nicht gut ist, wenn Menschen länger schwer körperlich arbeiten müssen. Körperliche Arbeit ist im höheren Alter noch schlechter als im jüngeren Alter und es müssen Wege gefunden werden, damit Menschen, die schwer körperlich arbeiten, vorzeitig in Würde und ohne Abschläge in den Ruhestand gehen können. Das wären so die Impulse, die Faktenlage, dass zu diesen Fragen gerne der Politik vorlegen, aber handeln und Politik machen muss die Politik selbst.

Dr. Marco Streibelt:
Sie haben die Abschläge angesprochen und ich kenne das ja auch aus meinem direkten Umfeld von Menschen, die jetzt vor dieser Frage stehen. Nicht jeder kann sich das ja leisten, früher in Rente, in den Ruhestand zu gehen. Was sagt denn die Studienlage da? Wie viel Prozent können sich das denn überhaupt leisten? Können denn die freie Entscheidung treffen an der Stelle? Und wovon hängt diese Entscheidung ab?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
49 % können es sich leisten, 51 % können es nicht leisten. Wenn wir das mal so auf den Punkt bringen.

Dr. Marco Streibelt:
Okay.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Und das Interessante und auch ein bisschen Dramatische ist, dass die Gruppe, die sich das überhaupt nicht leisten kann und das sind 27 %, das ist die Gruppe, die am längsten arbeiten will. Und das ist die Gruppe, die mit Abstand am längsten plant, erwerbstätig zu bleiben.

Eineinhalb Jahre länger als die Gruppe, die sich am meisten leisten kann. Einen Punkt muss ich noch dazu sagen. Wir haben In anderen Analysen von der letzten Lida-Welle haben wir zeigen können, dass diejenigen, die unterhalb der Armutsgrenze leben und jedenfalls ein Haushaltseinkommen haben, unterhalb der Armutsgrenze, dass diese Gruppe gleichzeitig

dann natürlich die schlechtesten Arbeitsbedingungen hat, schlechteste Arbeitsfähigkeit usw. Sie hat auch die schlechteste Gesundheit. Sie wollen am längsten arbeiten und die Frage, wie lange ich arbeiten möchte, ist bei denen nicht mehr assoziiert mit der Gesundheit. Das heißt, die wollen so lange arbeiten, egal wie ihre Gesundheit ist. Und das bezieht sich auf die körperliche und auf die psychische Gesundheit.

Dr. Marco Streibelt:
Aber müsste man dann nicht bei denen sagen, die müssen so lange arbeiten? Kann man da überhaupt noch von wollen reden?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Ganz genau, da ist das Wollen ein Müssen

Dr. Marco Streibelt:
Okay

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Und das, das muss man wirklich zur Kenntnis nehmen. Diese Menschen quälen sich durch und wenn das Erwerbsleben natürlich für alle gleich verlängert wird. Die Frage der Verlängerung des Erwerbslebens wird bestimmt noch mal aufkommen. Wenn es eine Regelung geben wird, die wirklich die nach dem Gießkannenprinzip für alle gleich ist, dann besteht das ganz große Risiko, dass diese Gruppe noch mehr abgehängt wird, als sie heute bereits abgehängt wird.
Und wenn Sie vielleicht eine Politik machen, die bestimmte Gerechtigkeitskriterien versucht zu berücksichtigen, dann wird man viel mehr Verständnis in der Bevölkerung wecken für die Rentenreform. Es gibt Länder - jetzt auch in Schweden passiert, wo Rentenreformen umgesetzt werden, ohne dass die große Aufregung in der Erwerbsbevölkerung auslösen, weil die Politik eben die Menschen mitgenommen hat und weil sie gut begründet hat, warum sie jetzt die Grenzen, die sie bisher hatte, alle um ein Jahr hochgeschoben hat.

Dr. Marco Streibelt:
Ja, spannende Perspektive. Die Arbeitswelt wandelt sich gerade in den letzten Jahren. Ich persönlich nehme es wahr, immer mehr Digitalisierung, immer mehr virtuelle Kommunikation, veränderte Arbeitsformen, flexible Arbeitsformen. Das kann Vorteile haben, es kann aber auch Schwierigkeiten mit sich bringen. Ich nehme eine höhere Arbeitsverdichtung wahr. Gerade für ältere Menschen, glaube ich ganz profan, könnte das eine besondere Herausforderung sein. Liegen da nicht zusätzliche Risiken für diese Erwerbsperspektive gerade der Babyboomer?

Dr. Melanie Ebener:
Also man muss immer aufpassen, dass da nicht ein bisschen so ein Klischee ist, dass man denkt, die Älteren und das Digitale, das geht nicht zusammen. Ich sehe das bei mir selbst. Ich gehöre ab dem nächsten Jahr zum Club der älteren Arbeitnehmer. Und wenn ich meine Studierenden angucke, die sind 25, also ich bin länger im Digitalen unterwegs, als die überhaupt leben. Das ist einfach mal so die Vergleichsgröße.
Dr. Marco Streibelt:
Schöner Vergleich.

Dr. Melanie Ebener:
Aber das ist natürlich die subjektive Ebene. Das kann man jetzt nicht als Argument gebrauchen. Aber auch unsere Daten zeigen, dass digitale Arbeit kein Risiko für die Erwerbsperspektive ist. Wir haben gefunden, dass Personen, die stärker digitalisiert arbeiten, mit verschiedenen Medien und Programmen anteilig mehr als andere, dass die länger arbeiten möchten.
Und dann war unser erster Gedanke, naja gut, das liegt am Sozialstatus. Die sind in gut bezahlten Jobs und das ist die Erklärung. Dann haben wir aber diese Analysen ein bisschen aufgedröselt, haben uns die verschiedenen Gruppen angeguckt und es zeigt sich: Nein, das gilt in jeder Gruppe, das gilt bei den Helfern, das gilt bei den Fachkräften. Wer digitaler arbeitet als andere, der möchte auch länger arbeiten.
Was dann als Risikofaktor immer hinzukommt, haben Sie gerade angesprochen, ist die Arbeitsintensivierung. Dieses „Schneller, Höher, Weiter“, das sich oft aus der digitalen Arbeit ergibt, ist sehr belastend, senkt die Erwerbsperspektive und das ist ja aber ganz oft eine Entscheidung. Das Programm zwingt mich nicht, die Sachen schneller zu machen. Es ist die Erwartung vielleicht des Chefs, vielleicht der Kollegen, vielleicht der anderen Abteilungen, die dann zu einer Beschleunigung führt. Und das erweist sich als schädlich. Aber das ist ein gestaltbarer Aspekt.

Dr. Marco Streibelt:
Das heißt, auch da haben wir eigentlich Handlungsspielräume. Es ist nicht die Digitalisierung, es ist der Umgang mit der Digitalisierung und wir sollten tatsächlich noch kritischer und ernsthafter über Arbeitsverdichtung sprechen an der Stelle.

Dr. Melanie Ebener:
Ja noch ein Beispiel: Also 70 % der älteren Beschäftigten sagen, wir bekommen neue Programme, wenn wir das möchten. Aber immerhin auch 40 % sagen, wir bekommen aber keine Zeit zur Einarbeitung. Wir kriegen husch husch das installiert und ab morgen sollen wir produktiv damit arbeiten und dass das nicht funktioniert, das überrascht ja auch nicht unbedingt.

Dr. Marco Streibelt:
Das ist noch einmal ein ganz eigenes Problem. Wobei ich kann mir also ich persönlich nehme schon wahr, dass die Zyklen von Erneuerung und von notwendiger Erneuerung immer kürzer werden und Unternehmen einfach auch kaum Möglichkeiten haben, ihre Mitarbeitenden adäquat und in Ruhe darauf vorzubereiten, bevor nicht schon wieder der nächste Zyklus kommt. Mit einer neuen technologischen Innovation. Ja, das wird schwierig. Was sind denn wirklich gute Voraussetzungen für längeres Arbeiten aus Ihrer Sicht?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Ja, es gibt eine Reihe von Punkten. Ich glaube, der erste Punkt ist mehr Handlungsspielraum bei der Arbeit. Das ist ganz wichtig, weil selbst, wenn ich funktionelle Einschränkungen habe, dann kann ich mir die Arbeit so adjustieren, dass ich sehe, dass die Passung besser ist, dass meine Ressourcen übereinstimmen mit dem, was meine Arbeitsanforderungen sind, dass das ein und ein Bereich, bei dem es besonders viel viel Spielraum gibt. Das müsste die Arbeitszeit sein und da meine ich dann aber auch dann die Wochenarbeitszeit, die man dann schrittweise möglicherweise auch abbaut im höheren Erwerbsleben. Körperliche Arbeit,

haben wir schon genannt, ist, ist schädlich. Was wir gefunden haben und das ist schon wahnsinnig überraschend finde ich, das ist, dass, wenn man jetzt,unsere Befragten haben wir gefragt, ob bei ihnen Maßnahmen zur Förderung von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit stattgefunden haben.
Leider sind es nur 16 % von allen, die gesagt haben: Ja, das hat bei mir stattgefunden. Und dann haben wir sie gefragt, ob denn diese Maßnahmen hilfreich waren. Jetzt würde ich am liebsten - in meinen Vorträgen lass ich dann immer die Personen raten, was glauben Sie, wie viel Prozent haben dann geantwortet und dass sie hilfreich waren?

Dr. Marco Streibelt:
Von den 16 %, die das überhaupt erfahren haben?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Ja, ja von diesen 16%

Dr. Marco Streibelt:
Ich würde sagen, die Hälfte davon.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Es sind aber über 90 %. So, und jetzt nehmen wir mal an Herr Streibelt, Sie würden ein Unternehmen leiten und Sie wüssten das.

Dr. Marco Streibelt:
Dann würde ich es mehr Leuten anbieten.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Genau.

Dr. Marco Streibelt:
Danke!

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Und wo Sie das so sagen. Also, was wir eben versuchen, ist, dass wir solche Ergebnisse in Form von Broschüren zusammenfassen über eine Doppelseite. Ein Thema kann man auch downloaden, die kann man bei uns aber auch bestellen und das, was wir mithilfe dieser Broschüren eben an Unternehmen adressieren, aber natürlich dann auch an Beschäftigte selbst, so dass die Unternehmen dann dieses Wissen dann dann weitergeben können.

Dr. Melanie Ebener:
Ich möchte diese sehr wichtigen Punkte noch ergänzen um zwei Klassiker also, die eigentlich so spätestens seit den 60er Jahren Allgemeingut sein sollten. Das ist insbesondere die Wertschätzung, die wirklich aktiv vermittelte Wertschätzung durch Führungskräfte und auch im Kollegenteam. Und ich habe es letzte Woche wieder sehr anschaulich erlebt in einem Workshop mit Pflegekräften, mit älteren Pflegekräften, die haben gesagt: „Wir sind stolz darauf, diese Arbeit zu machen und dass wir sie gut können und dass wir wissen, wie die Dinge gehen.“ Das kann man nicht über Nacht in Köpfe verpflanzen, aber man kann sicherlich

betriebs-kulturell sozusagen einiges dazu tun, das zu vermitteln. Ich glaube, das ist ein ganz großer Erfolgsfaktor.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Ich würde auch gern einen Punkt noch nennen, den wir den Betrieben anbieten und den wir auch künftig noch deutlicher machen wollen. Und das sind Gespräche zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitern mit dem Fokus auf die letzten Arbeitsjahre. Das sind Gespräche und die möglichst schon stattfinden sollen, wenn die Mitarbeitenden 55 Jahre alt sind oder möglicherweise auch schon 50 Jahre, die man vielleicht im jährlichen oder in 2-jährigen Abstand führt. Und da wird nicht darüber gesprochen, wie kannst du am besten vorzeitig in den Ruhestand gehen, sondern da geht es ganz explizit um die letzten Arbeitsjahre. Denn was wir feststellen, sowohl aus den Daten raus, aber auch aus den Workshops, die wir machen, ist, dass da doch eine Sprachlosigkeit herrscht über diese Frage. Meine letzten Arbeitsjahre. Und wenn der Beschäftigte darüber nachdenkt, wie lange will ich denn arbeiten, wie lange werde ich denn arbeiten? Macht er das mit sich aus, mit seinem privaten Umfeld? Irgendwann wird er weiter bei Ihnen, bei der Rentenversicherung anfragen und fragen, wann kann ich, wie lange muss ich denn noch? Ja, und dann weiß er, welche Einbußen er hat, wenn er, wenn er vorzeitig geht. Und dann wird er sagen, ja, ich bin bereit, diese Einbußen zu tragen und dann geht er zum Chef und sagt, ich möchte gehen. Glauben Sie, dass der Chef noch eine Möglichkeit hat, auf den einzuwirken?

Dr. Marco Streibelt:
Wenn Sie so fragen? Ich möcht mal so antworten Sie haben völlig recht. Und ich könnte mir vorstellen, dass solche Gespräche, wenn Sie frühzeitig und proaktiv geführt werden, natürlich unterschiedliche individuelle Modelle auch beschreiben können und man über Zielvereinbarungen auch zu einer Idee kommt, so dass der Arbeitgeber frühzeitig planen kann. Wann ist die Nachfolgerin der Nachfolger zu suchen und die Person selbst aber auch Handlungssicherheit hat? Wie geht es weiter?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Und denke ich auch, wie Sie das gesagt haben. Das ist sehr schön, dass das auch überzeugend ist. Und dann kommt noch ein Punkt dazu. Kann sein, dass diese letzten Arbeitsjahre nicht etwa nur als Übergang erlebt werden von der von den Beschäftigten, sondern als wertvolle Lebensjahre.
Es kann sein, dass diese Arbeitsjahre durch die Offenheit, die entstanden ist, durch das Gespräch, durch diese regelmäßigen Gespräche, dass viele Dinge, die den Beschäftigten nicht gefallen haben, dass man die möglicherweise abstellt, verbessert und dass man bei diesen Gesprächen einen Punkt sagt, den Frau Ebener auch gerade erwähnt hat, wir brauchen dich.

Dr. Marco Streibelt:
Hm, ich habe extrem viel gelernt. Vielen, vielen Dank dafür, Frau Ebner, Herr Hasselhorn, lassen Sie uns mal vom Inhalt hin zur Studienlage kommen. Die Rentenversicherung ist ja nicht ganz unschuldig daran, dass es jetzt zum Beispiel eine vierte Welle der Lida-Studie gibt. Wir haben ja das mit gefördert. Wir sind auch länger schon im Kontakt, das ist ja ein wahrer Datenschatz und uns als Rentenversicherung interessiert natürlich auch. Ist denn das schon ausführlich ausgewertet? Gibt es vielleicht Möglichkeiten für andere Forscher in den Gruppen, da noch was zu tun?

Dr. Melanie Ebener:
Ausführlich ausgewertet? Nein, auf keinen Fall, sondern wir könnten quasi noch Tage und Nächte daran sitzen und hätten immer noch Neuigkeiten zu entdecken. Und das haben wir eigentlich auch vor. Vielleicht vorwiegend mit den Tagen und weniger mit den Nächten. Wir haben von den Wellen eins und zwei ja schon einen scientific usefile, also einen eine Datei, die Wissenschaftler nutzen können.
Das ließe sich über das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung dann organisieren. Und wir wollen das auch in Zukunft tun, so dass auch andere Wissenschaftler mit den Daten vertiefend arbeiten können. Und wir selber sind dabei jetzt gerade unsere ganz frischen Daten der letzten Welle zu analysieren und haben da auch teilweise noch mehr Ideen, als wir im Moment umsetzen können. Also könnten noch mehr Personal gebrauchen und da wäre noch viel möglich.

Dr. Marco Streibelt:
Die Rentenversicherung oder das Projekt, was sie mit uns gemeinsam gestalten, beinhaltet ja auch und das finde ich, ist auch noch mal ein ganz interessanter Mehrwert, die Verknüpfung dieser eher subjektiven Fragen mit den objektivierten Routinedaten der Rentenversicherung, so dass man die Möglichkeit hat, nicht nur die subjektiven Empfindungen und Beurteilung im Zeitverlauf sich anzuschauen, sondern auch die objektivierten Erwerbsverläufe. Das ist ja das, was die Rentenversicherung so stark macht, dass wir einen relativ lückenlosen Verlauf für eine Person über die Beiträge kennzeichnen und definieren können. Das ist natürlich noch mal ein echter Mehrwert, oder?

Dr. Melanie Ebener:
Das ist ganz wunderbar. Also ich arbeite schon lange und viel mit Befragungsdaten, das hat seinen Reiz. Und manche Dinge gehen eben nur, indem man Menschen fragt. Also wenn wir Motive und Gefühle da erfahren möchten und gleichzeitig, wenn man dann fragt, wann war denn deine letzte Maßnahme und hast du die beantragt, ist die sofort bewilligt worden? Dann kommen doch so die Erinnerungsfehler ins Spiel. Und wenn wir also diese subjektiven Auskünfte mit den Routinedaten ergänzen können, dann minimieren wir sozusagen das Rauschen in den Daten und können vielleicht auch kleinere Effekte sehr sicher messen. Also diese beiden Datenkörper können sich da gegenseitig bestätigen, validieren. Das ist ein großer Mehrwert in unserer Forschung

Dr. Marco Streibelt:
Und wir können sicherlich auch verraten auch hier haben wir wieder vor, einen scientific Usefile zu kreieren, der über das Forschungsdatenzentrum der Rentenversicherung dann genutzt werden kann in Zukunft. Wann wird denn der Datensatz externen WissenschaftlerInnen zur Verfügung stehen?

Dr. Melanie Ebener:
Also wir arbeiten daran und die Hoffnung ist, dass das Ende des Jahres möglich sein wird.

Dr. Marco Streibelt:
Na, da kann ich mich ja auf was freuen. Vielen Dank für dieses wunderbare und hochinteressante Gespräch. Ich habe wirklich viel gelernt. Danke Ihnen!

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:

Danke auch Herr Streibelt.

Dr. Melanie Ebener:
Vielen Dank.

Dr. Marco Streibelt:
Aber bevor ich Sie entlasse, möchte ich mit Ihnen auch ein kleines Spielchen spielen.
Sind Sie bereit

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Wenn es sein muss.

Dr. Marco Streibelt:
Muss es sein, Frau Ebner?

Dr. Melanie Ebener:
Ich finde, es muss sein.

Dr. Marco Streibelt:
Sehe ich auch so.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Dann gerne!

Entweder – oder? - Entscheiden Sie sich jetzt.

Dr. Marco Streibelt:
Entweder Fleisch oder Gemüse.

Dr. Melanie Ebener:
Na ja, wenn wir über Nachhaltigkeit reden, dann ist das Gemüse natürlich vorne dabei. Das würde mir schwerfallen ab und zu auf ein kleines Stückchen Fleisch zu verzichten, aber Gemüse ist schon ganz gut.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Also ich esse sehr wenig Fleisch und das hat ganz verschiedene Gründe. Zum Teil, die Arbeitsbedingungen waren überhaupt nicht gut in der Fleischindustrie und ich glaube auch nicht, dass sie heute so viel besser sind. Und dann gibt es noch andere Nachhaltigkeitsgründe.

Dr. Marco Streibelt:
Kommen wir zu der nächsten spannenden Frage, entweder Ordnung oder kreatives Chaos?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Ja, und populärer wäre die Antwort kreatives Chaos.
Und in meiner Arbeitsgruppe freue ich mich über kreatives Chaos, weil aus kreativem Chaos in der Wissenschaft unheimlich viele gute Gedanken kommen können und trotzdem bin ich froh, dass ich eine Arbeitsgruppe habe, die gleichzeitig auch in der Lage ist Ordnung zu

halten. Und ich kann Ihnen sagen, wenn man so eine große Studie managt, dann geht das nicht in Ansätzen ohne Ordnung. Und ich selber halte mich auch tatsächlich eher für einen ordentlichen Menschen, auch wenn meine Mutter nach wie vor behauptet, ich wäre unordentlich.

Dr. Marco Streibelt:
Da haben wir ähnliche Probleme.

Dr. Melanie Ebener:
Tja, Ordnung oder Chaos, das kommt ganz darauf an, wo? Ich glaube, ich bin sehr genau, enn es um Begriffe geht. Da liebe ich Ordnung, da führe ich auch jede Diskussion. Gucke ich in meinen Kleiderschrank oder mein Bücherregal, sieht das schon anders aus und also jedes da, wo es hingehört, würde ich sagen.

Dr. Marco Streibelt:
Also wenn man meine Kinder fragt, dann bin ich ein sehr ordnungsliebender Mensch.
Gut, kann man zum letzten. Entweder doppeltes Gehalt und voll arbeiten oder für das gleiche Geld nur noch die Hälfte arbeiten.
Dr. Melanie Ebener:
Als jemand, der gewisse Teile seines Lebens in Teilzeit gearbeitet hat und das aktuell auch tut, wäre es merkwürdig, wenn ich jetzt plötzlich die Vollzeit für mich propagieren würde. Dann hätten wir noch ein Extragespräch Hans-Martin. Also ja, ich glaube, Teilzeit fürs volle Gehalt wäre schon eine ganz schicke Lösung.

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Und ich kann mir ein Leben ohne Vollzeit nicht vorstellen, also ohne Vollzeitarbeit. Die Arbeit erfüllt mich sehr, wir haben so viel vor. Wir haben noch so viel zu tun. Ich will sprühen vor Ideen, aber es sind nicht nur Ideen, sondern es sind auch so Verpflichtungen, denen wieder etwas zurückzugeben, von denen wir so viel bekommen haben. Das sind die Befragten selbst. Aber dahinter steht ja eigentlich auch eine ganze Gesellschaft. Die Studie war ja sehr, sehr teuer, die hat ja schon weit über 10 Millionen Euro verschlungen und, aber das mache ich auch sehr gerne und das mache ich sehr gerne mit einem wirklich tollen Team. Das ist einfach schön und das möchte ich gerne Vollzeit genießen.

Dr. Marco Streibelt:
Ja, also man merkt das auch, Herr Hasselhorn und wenn ich das mal so sagen darf Sie sprühen tatsächlich vor Elan und vor Enthusiasmus, wenn es um diese Studie geht. Ist ja Ihr kleines Baby oder?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Großes Baby.

Dr. Marco Streibelt:
Großes Baby! Ja, das war ein tolles Schlusswort, das war auch ein toller Schluss, aber wir sind immer noch nicht am Ende, weil ich bin leider den Zuhörenden etwas schuldig. Jedes Mal will ich ja auch und muss ich auch über meinen Fußabdruck und die Entwicklung meines Fußabdrucks sprechen. Da Sie gerade da sind, kennen Sie eigentlich Ihren Fußabdruck?

Prof. Dr. Hans-Martin Hasselhorn:
Also ich weiß, dass mein Fußabdruck ziemlich niedrig ist. Der Grund ist, ich habe zum Beispiel kein Auto. Ja, ich fahre sehr viel Bahn, wenn ich unterwegs bin. Ich laufe auch viel und ich esse halt auch wenig Fleisch beispielsweise. Ich versuche nicht zu fliegen. Ich werde da manchmal ein bisschen rückfällig, versuche das zu kompensieren, aber. aber wenn es geht, reisen wir lieber in Europa.

Dr. Melanie Ebener:
Ich habe diesen Fußabdruck tatsächlich auch mal angesehen und war da ganz optimistisch, weil ich zum Beispiel auch so gut wie gar nicht fliege und zum Beispiel sehr viel auch so gebrauchte Kleidung nutze, gar nicht immer alles neu kaufe. Das ist ja auch so ein großes Konsumthema, aber tatsächlich liege ich nur knapp unter den Durchschnitt der deutschen Bevölkerung. Und wenn man das natürlich im weltweiten Durchschnitt ansieht, dann bin ich immer noch viel zu hoch. Und da liegt einfach noch ein sehr weiter Weg vor einem.

Dr. Marco Streibelt:
Ja, ich kann sagen, was mich betrifft, es schwankt hin und her, ich bin mal besser und mal schlechter. Es ist ein bisschen frustrierend. Ich gebe es offen zu, ich werde es versuchen. Ich werde es weiter versuchen, aber ich glaube, der Handabdruck ist tatsächlich die bessere Alternative für mich.
Liebe Zuhörerinnen, Sie müssen Ihre Entscheidung natürlich selbst treffen. Vielleicht haben wir Sie angeregt, auch darüber wiederum noch mal nachzudenken. Ihnen jetzt erst mal vielen Dank fürs Zuhören. Sie hören mich hier im nächsten Monat wieder. Ganz rehalitätsnah. Bleiben Sie gespannt und neugierig. Ich freue mich darauf.