

Wie lange wollen und können Erwerbstätige in Deutschland arbeiten?

Prof. Dr. med. Hans Martin Hasselhorn, Wuppertal

Die Politik hofft hierzulande auf eine deutliche Verlängerung des Erwerbslebens. Im Beitrag werden repräsentative Daten der Bevölkerung in Deutschland genutzt, um bei Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 64 Jahren zu untersuchen, bis zu welchem Alter sie erwerbstätig sein wollen beziehungsweise meinen, dies zu können (N = 13 590). Der Wunsch, bis zur Regelaltersgrenze oder länger erwerbstätig zu sein, ist in Deutschland nach wie vor gering ausgeprägt, und zwar umso geringer, je jünger die Befragten sind. Gleichwohl könnten viele dies nach eigenen Angaben tun. Es bestehen auffällige Gruppenunterschiede. Die Ergebnisse dieser Studie erlauben nicht, das Ausmaß künftiger Erwerbsbeteiligung abzuschätzen. Hingegen legen sie die Frage nahe, was es bedeutet, wenn über alle Altersgruppen hinweg eine „Kultur des Frühausstiegs“ dominiert. Erforderlich ist, herauszuarbeiten, was den Menschen ihr Erwerbstätigsein bedeutet. Dies ist gerade in einer Zeit angebracht, in der sich Gesellschaft und Arbeit immer schneller wandeln und noch dazu in einer Pandemie befinden, die vielen Menschen die Bedeutung ihrer Arbeit in neuer Weise vor Augen führt.

1. Einleitung

Es ist anzunehmen, dass die Frage der Verlängerung des Erwerbslebens auch nach der COVID-19-Pandemie in Deutschland weiter diskutiert wird, denn nach Schätzungen von Arbeitsmarktforschern wird das Arbeitskräfteangebot in den kommenden Jahren und Jahrzehnten deutlich abnehmen (Fuchs et al. 2018). In dieser Situation sollten ältere Beschäftigte in noch stärkerem Ausmaß als bisher am Arbeitsmarkt gehalten werden (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2015). Dem steht jedoch entgegen, dass unter der geburtenstarken Generation der Babyboomer in Deutschland nach wie vor eine ausgeprägte „Kultur des Frühausstiegs“ (Hofäcker 2015) vorherrscht: Nach Ergebnissen der lidA-Studie möchte nur jeder Zehnte bis zum gesetzlich vorgesehenen Renteneintrittsalter erwerbstätig sein (lidA-Broschüre 2019).

Wie blicken Beschäftigte auf ihre künftige Erwerbstätigkeit? Hier spielen verschiedene Aspekte zusammen: So reflektiert die Frage „Wie lange können Sie arbeiten?“ andere Erwägungen der Befragten als etwa die Frage

„Wie lange wollen Sie arbeiten?“. Vergleichbares gilt auch für die Frage „Mit welchem Alter planen Sie, Ihre Erwerbstätigkeit zu beenden?“. Die Gesamtheit dieser Aspekte fasst der Autor unter dem Ausdruck „subjektive Erwerbsperspektive“ zusammen. Warum könnte die Betrachtung der subjektiven Erwerbsperspektive der Erwerbsbevölkerung wichtig sein?

- Die Ergebnisse einiger Autorinnen und Autoren weisen darauf hin, dass Indikatoren der subjektiven Erwerbsperspektive unter Umständen das spätere Erwerbsausstiegsalter vorhersagen können (Engstler und Romeu Gordo 2017, Engstler 2018, Örestig et al. 2013, gegenteilige Auffassung bei Steiber und Kohli 2017). Damit könnten sie frühe Hinweise gesellschaftlicher Reaktionen auf strukturelle Veränderungen wie politische Paradigmenwechsel und Rentenreformen geben (Engstler und Romeu Gordo 2017).
- Die subjektive Erwerbsperspektive könnte Ausdruck einer Art „Kultur der Erwerbstätigkeit“ sein (Hess 2018, lidA Broschüre 2019). Damit würde sie einen Indikator

für die Einstellung der Bevölkerung zur Erwerbstätigkeit darstellen und wäre von sozialem wie auch wirtschaftlichem Interesse.

- Schließlich könnten durch die Betrachtung der subjektiven Erwerbsperspektive in einer Bevölkerung Risikogruppen evident werden (Hess 2018, Engstler 2018, Hasselhorn 2020), beispielsweise solche, die – getrieben von wirtschaftlichem Zwang – angeben, länger arbeiten zu wollen, als sie können.

Die subjektive Erwerbsperspektive wird in Deutschland in einigen populationsbezogenen Studien erfasst. Doch dies sind zu meist Studien von Erwerbstätigen, die sich bereits in ihren 50er- und 60er-Lebensjahren befinden (Hess 2018, Engstler 2018, Hasselhorn 2014, Steiber und Kohli 2017). Dagegen dürfte ebenso von Interesse sein, welche Erwerbsperspektive die mittelalte und die jüngere Erwerbsbevölkerung in Deutschland einnimmt. Hier stellt sich die Frage, ob es Altersunterschiede gibt und ob diese die politischen Weichenstellungen und die gesellschaftliche Debatte zur Verlängerung des Erwerbslebens widerspiegeln.

Mit der GEDA14-Erhebung des Robert Koch-Instituts liegen repräsentative Daten zu Gesundheit und Arbeit für die gesamte Erwerbsbevölkerung aus den Jahren 2014 und 2015 vor, die auch zwei Fragen zur Erwerbsperspektive enthalten. In diesem Beitrag sollen sie genutzt werden, um die Erwerbsperspektive in Deutschland darzustellen, zu dokumentieren und vor den Erkenntnissen bisheriger Analysen zu diskutieren. Es ist nicht Ziel dieses explorativ-dokumentarischen Beitrags, die Erwerbsperspektive in multivariaten Analysen zu untersuchen und zu erklären.

2. Datenbasis und Methoden

Empirische Grundlage für diese Analysen ist die Befragung „Gesundheit in Deutschland aktuell“, die zwischen November 2014 und

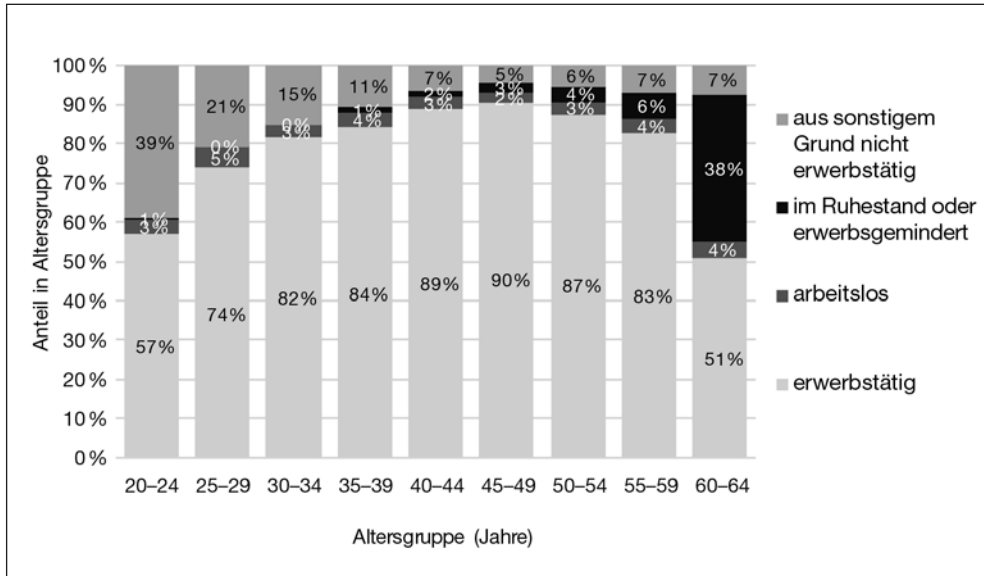
Juni 2015 durch das Robert Koch-Institut durchgeführt wurde (GEDA14). Die GEDA-Studie bildet die deutschsprachige Wohnbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland ab 18 Jahren ab. Die Erhebung erfolgte im sequenziellen Mixed-Mode-Design, das heißt, die Befragung erfolgte entweder als standardisierte Onlineerhebung oder mithilfe eines standardisierten, schriftlich-postalischen Fragebogens. Alle Analysen wurden mit einem Gewichtungsfaktor durchgeführt, der für Abweichungen der Stichprobe von der Bevölkerungsstruktur hinsichtlich Geschlecht, Alter, Gemeindetyp und Bildung korrigiert (Saß et al. 2017). Aus der Gesamtanzahl von 24016 Teilnehmenden wurden für die vorliegenden Analysen Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren ausgewählt, was bei gewichteter Datenanalyse 17362 Personen entspricht. Die untere Grenze von 20 Jahren wurde gewählt, da die Gruppe der 18- bis 19-Jährigen zu klein für altersdifferenzierte Analysen war, die obere Grenze von 64 Jahren, um unterhalb des zum Befragungszeitpunkt für die älteren Jahrgänge geltenden Regelrenteneintrittsalters zu bleiben.

In einer eher deskriptiven Analyse wird zunächst dargestellt, bis zu welchem Alter die Teilnehmenden nach eigenen Angaben erwerbstätig sein wollen beziehungsweise können. In einem zweiten Schritt wird die Erwerbsperspektive in Abhängigkeit von verschiedenen soziodemografischen, arbeits- und gesundheitsbezogenen Faktoren aufgeführt. Zuletzt werden drei ausgewählte Ergebnisse differenziert nach Altersgruppen vertieft. Zur Untersuchung von Gruppenunterschieden auf Signifikanz wurden ANOVAs durchgeführt. Die verwendete Statistiksoftware ist IBM SPSS Statistics 25.

2.1 Erfassung der subjektiven Erwerbsperspektive

Die subjektive Erwerbsperspektive wurde mit zwei offenen Fragen erfasst: „Was meinen Sie:

Abbildung 1: Verteilung der Bevölkerung in Deutschland in der Altersspanne von 20 bis 64 Jahren in Bezug auf ihren Erwerbsstatus



Anmerkung: N (gewichtet) = 17 243.

Quelle: GEDA14.

Bis zu welchem Alter KÖNNEN Sie arbeiten?
 Bis zu welchem Alter WOLLEN Sie arbeiten?“

Die Fragen zur subjektiven Erwerbsperspektive wurden nur den Erwerbstätigen gestellt. In der ausgewählten Altersgruppe umfassten diese mit 13 590 Personen 78,8 Prozent der Befragten. In Arbeitslosigkeit waren 603 Personen (3,5 Prozent) und im Ruhestand beziehungsweise Erwerbsminderung befanden sich 1 026 Personen (6,0 Prozent). Abbildung 1 zeigt die Altersverteilung des Erwerbsstatus, welche bei der Interpretation der Befunde dieser Studie relevant sein wird.

2.2 Erfassung soziodemografischer Variablen

Der Bildungslevel wurde erfasst durch vier Gruppen basierend auf dem 1-Steller des

ISCED 2011 (1 und 2 = untere Bildung, 3 und 4 = mittlere Bildung ohne Abitur beziehungsweise mittlere Bildung mit Abitur, > 4 = hohe Bildung). Die Variable „Haushaltseinkommen“ beschreibt das monatliche Haushalts-Nettoeinkommen in Quintilen (fehlende Werte wurden imputiert). Die Variable „Migrationsstatus“ unterscheidet zwischen Deutschen, die in Deutschland geboren sind, sowie deutschen und ausländischen Migranten der ersten Generation („G1“, im Ausland geboren).

2.3 Erfassung der Arbeitsfaktoren

Angesichts der erforderlichen Kürze wurde die Arbeitsexposition mit drei hierfür besonders geeigneten Einzelfragen aus dem COPSOQ II-Fragenbogen (Pejtersen et al. 2010) erfasst:

- Vertrauen in Informationen des Vorgesetzten: „In welchem Maße können Sie den Informationen Ihres unmittelbaren Vorgesetzten vertrauen?“ (Teil des Konstrukts „vertikales Vertrauen“); Antwortkategorien: in sehr hohem Maße, in hohem Maße, zum Teil, in geringem Maße, in sehr geringem Maße, habe keine Vorgesetzte/keinen Vorgesetzten.
- schnell arbeiten: „Wie oft müssen Sie sehr schnell arbeiten?“ (Teil des Konstrukts „Quantitative Arbeitsanforderungen“, modifiziert); Antwortkategorien: immer, oft, manchmal, selten, nie/fast nie.
- Einfluss: „Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?“ (Teil des Konstrukts „Einfluss bei der Arbeit“); Antwortkategorien: immer, oft, manchmal, selten, nie/fast nie.

Zusätzlich wurde die Schwere der Arbeit mit der folgenden Frage erfasst: „Wie würden Sie die körperlichen Anforderungen in Ihrem Hauptberuf am ehesten beschreiben?“ Antwortkategorien: 1. vor allem Arbeit im Sitzen ohne anstrengende körperliche Tätigkeiten, 2. vor allem Arbeit im Gehen und/oder Stehen, aber ohne anstrengende körperliche Tätigkeiten, 3. vor allem Arbeit im Gehen und/oder Stehen, aber mit etwas Heben und Tragen, 4. schwere oder schnelle Arbeit, die körperlich anstrengend ist.

2.4 Erfassung der Gesundheitsindikatoren

Die allgemeine Gesundheit wurde mittels der folgenden, international häufig verwendeten Einzelfrage erfasst: „Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?“. Antwortkategorien: sehr gut, gut, mittelmäßig, schlecht, sehr schlecht. Aufgrund der geringen Besetzung der Kategorien mittelmäßig bis sehr schlecht wurden diese bei den Analysen zusammengefasst. Ein mit dieser Einzelfrage als „mäßig bis schlecht“ eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand ist mit dem späteren Auftreten verschiedenen Erkran-

kungen, der Inanspruchnahme und auch mit Sterblichkeit assoziiert (Bjørner et al. 1996, Idler und Benyamini 1997).

Einschränkungen durch chronische Krankheit wurden durch ein Set von drei Fragen des Minimal European Health Module erfasst (MEHM, Eurostat 2020). Die Variable beschreibt die Stärke von gesundheitsbedingten Einschränkungen im normalen Alltagsleben, die bereits mindestens sechs Monate anhalten. Antwortkategorien: nicht, mäßig, stark.

3. Ergebnisse

3.1 Stichprobenbeschreibung

Alle im Ergebnisteil dargestellten Analysen werden nur für die Gruppe der Erwerbstätigen durchgeführt und sind deskriptiv. Betrachtet werden Verteilungsunterschiede nach den in Tabelle 1 aufgeführten Merkmalen.

Das genannte Zielalter für Können und Wollen verteilt sich für die Gesamtheit aller Befragten wie in Abbildung 2 dargestellt. Offenbar orientiert es sich oft an traditionellen Altersgrenzen der Rentenversicherung: 60 Jahre (langjährige frühere Altersgrenze für Frauen), 63 Jahre (sogenannte Rente ab 63) und 65 Jahre (langjährige Altersgrenze). Länger als bis zum 65. Lebensjahr wollen beziehungsweise können nur 9 Prozent beziehungsweise 26 Prozent arbeiten. Differenzierte Analysen offenbaren hier einen klaren Altersgradienten (nicht ablesbar aus Abbildung 2): Zu Beginn des Erwerbslebens möchten lediglich 7 Prozent länger als bis zum 65. Lebensjahr erwerbstätig sein, 20 Prozent meinen, dieses zu können. Diese Anteile erhöhen sich mit zunehmender Altersgruppe auf 10 Prozent beziehungsweise 24 Prozent bei den 50- bis 59-Jährigen, um in der höchsten Altersgruppe – also kurz vor Erreichen des 65. Lebensjahres – auf 19 Prozent beziehungsweise 29 Prozent anzusteigen.

Sowohl Wunschaustrittsalter als auch das Alter, bis zu dem man meint, arbeiten zu können, fallen in höheren Altersgruppen

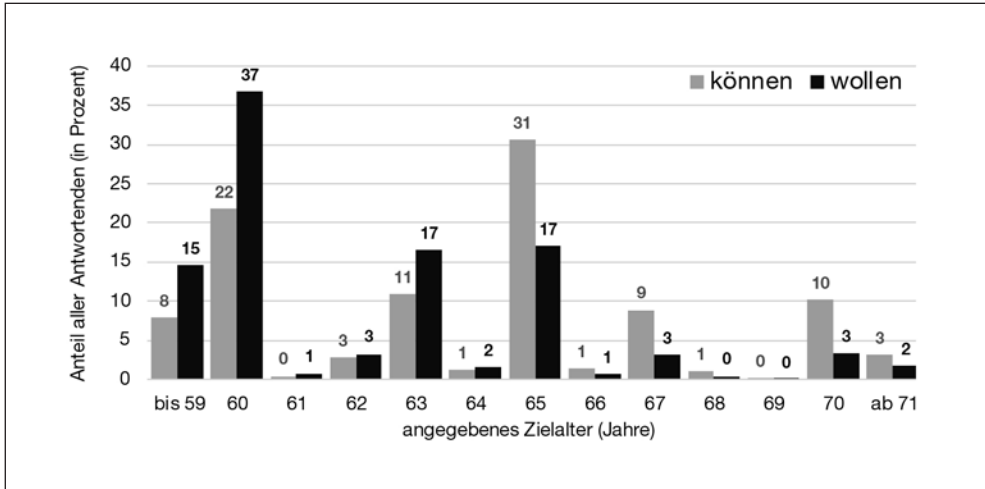
Tabelle 1: Stichprobenmerkmale der 20- bis 64-Jährigen

	Anzahl	Anteil		Anzahl	Anteil
Geschlecht			wöchentliche reale Arbeitszeit	(Stunden)	
Männer	7 203	53 %	0 bis 9	594	5 %
Frauen	6 387	47 %	10 bis 19	741	6 %
Altersgruppe (Jahre)			20 bis 34	2 081	16 %
20 bis 24	829	6 %	35 bis 39	1 679	13 %
25 bis 29	1 349	10 %	40 bis 44	4 352	33 %
30 bis 34	1 438	11 %	45 bis 47	1 410	11 %
35 bis 39	1 444	11 %	48 +	2 170	17 %
40 bis 44	1 602	12 %	Schicht- und Nachtarbeit		
45 bis 49	2 177	16 %	nie	9 358	70 %
50 bis 54	2 204	16 %	selten	881	7 %
55 bis 59	1 641	12 %	manchmal	697	5 %
60 bis 64	906	7 %	häufig	2 406	18 %
Bildungslevel			Schwere der Arbeit		
untere Bildung	1 682	12 %	Arbeit im Sitzen	6 449	49 %
mittlere Bildung			Gehen/Stehen,		
– ohne Abitur	6 305	46 %	– ohne anstr. körp. Tätigkeit	1 764	13 %
– mit Abitur	2 000	15 %	– mit Heben/Tragen	3 592	27 %
hohe Bildung	3 594	26 %	körperlich anstrengende Arbeit	1 480	11 %
berufliche Stellung			wie oft schnell arbeiten		
Arbeiter/in	2 333	18 %	nie oder fast nie	317	2 %
Angestellte/r	8 811	68 %	selten	1 140	9 %
Beamtin/Beamter	876	7 %	manchmal	3 964	30 %
selbstständig	971	7 %	oft	6 015	45 %
Haushaltseinkommen			immer	1 838	14 %
unterstes Quintil	1 830	13 %	Einfluss auf die Arbeit		
2. Quintil	2 572	19 %	nie oder fast nie	744	6 %
3. Quintil	3 016	22 %	selten	1 615	12 %
4. Quintil	3 123	23 %	manchmal	3 083	23 %
höchstes Quintil	3 050	22 %	oft	4 740	36 %
Region/Wohnort			immer	3 043	23 %
alte			Vertrauen in Informationen des Vorgesetzten		
Bundesländer	10 868	80 %	in sehr hohem Maße	2 369	19 %
neue			in hohem Maße	5 579	45 %
Bundesländer	2 137	16 %	zum Teil	3 245	26 %
Berlin	584	4 %	gering	708	6 %
Migrationsstatus			sehr gering	490	4 %
deutsch, in			allgemeine Gesundheit		
D. geboren	12 351	91 %	sehr gut	2 432	18 %
Migranten (G1),			gut	8 081	61 %
deutsch	676	5 %	mittelmäßig bis schlecht	2 778	21 %
Migranten (G1),			Einschränkungen durch chron. Krankheit		
nicht deutsch	496	4 %	stark	283	2 %
Familienstatus			mäßig	1 915	14 %
ledig	4 319	32 %	nicht	11 280	84 %
verheiratet	7 853	58 %			
verwitwet	173	1 %			
geschieden	1 161	9 %			
Zusammenleben					
lebt mit Partner/in					
zusammen	9 823	73 %			
nicht zusammen	3 679	27 %			

Anmerkung: gewichtete Daten, gültige N zwischen 12 391 und 13 590.

Quelle: eigene Darstellung.

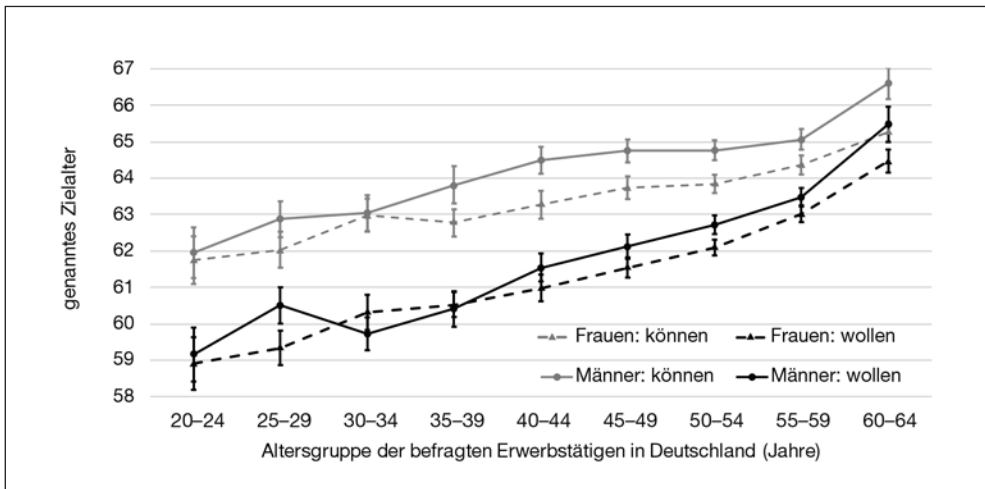
Abbildung 2: Verteilung der Antworten auf die Fragen „Bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?“ und „Bis zu welchem Alter wollen Sie arbeiten?“



Anmerkung: $N_{\text{Können}} = 12\ 659$, $N_{\text{Wollen}} = 12\ 832$, gewichtete Daten.

Quelle: eigene Darstellung.

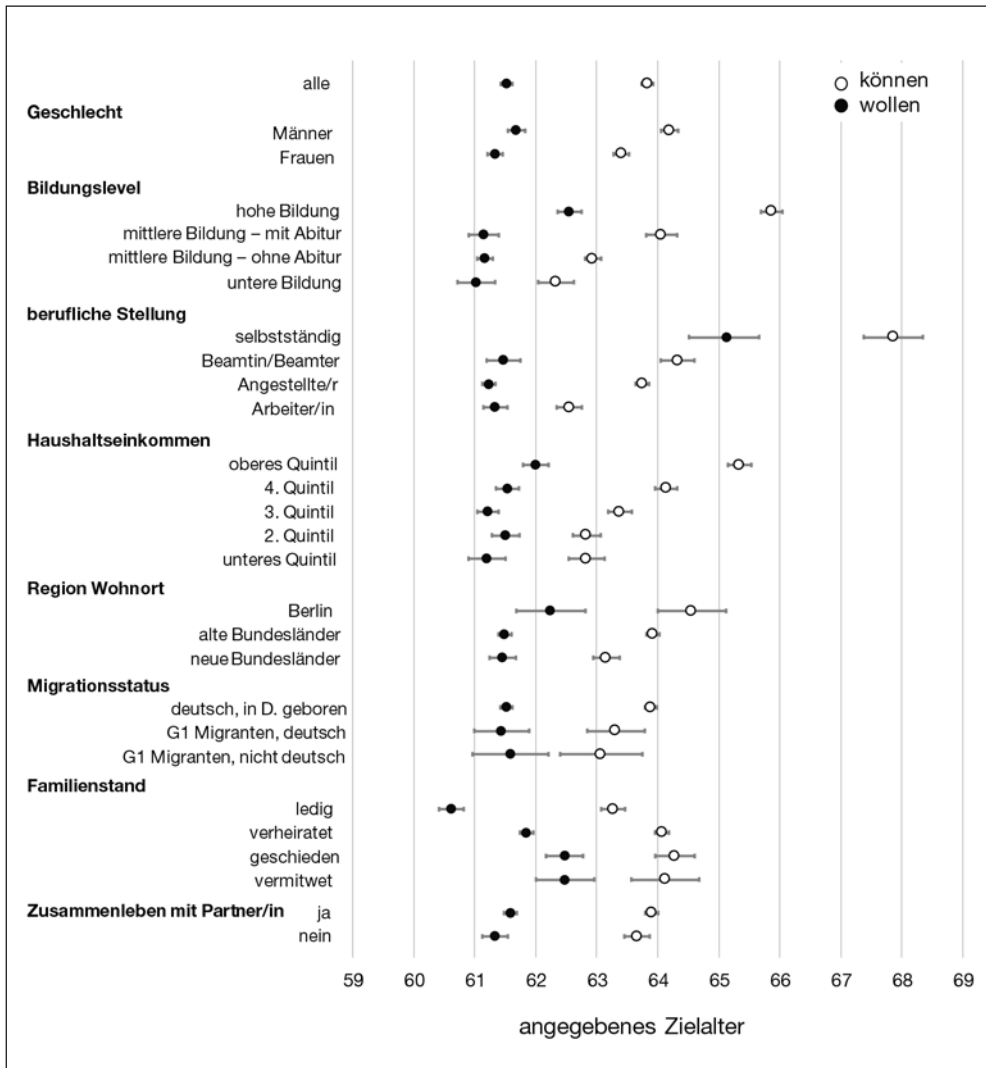
Abbildung 3: Mittelwerte und 95-Prozent-Konfidenzintervalle der Antworten auf die Fragen „Bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?“ und „Bis zu welchem Alter wollen Sie arbeiten?“ nach Altersgruppen und Geschlecht



Anmerkung: $N_{\text{Können}} = 12\ 659$, $N_{\text{Wollen}} = 12\ 832$, gewichtete Daten.

Quelle: eigene Darstellung.

Abbildung 4: Mittelwerte und 95-Prozent-Konfidenzintervalle der Antworten auf die Fragen „Bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?“ und „Bis zu welchem Alter wollen Sie arbeiten?“ nach soziodemografischen Variablen (gewichtete Daten)

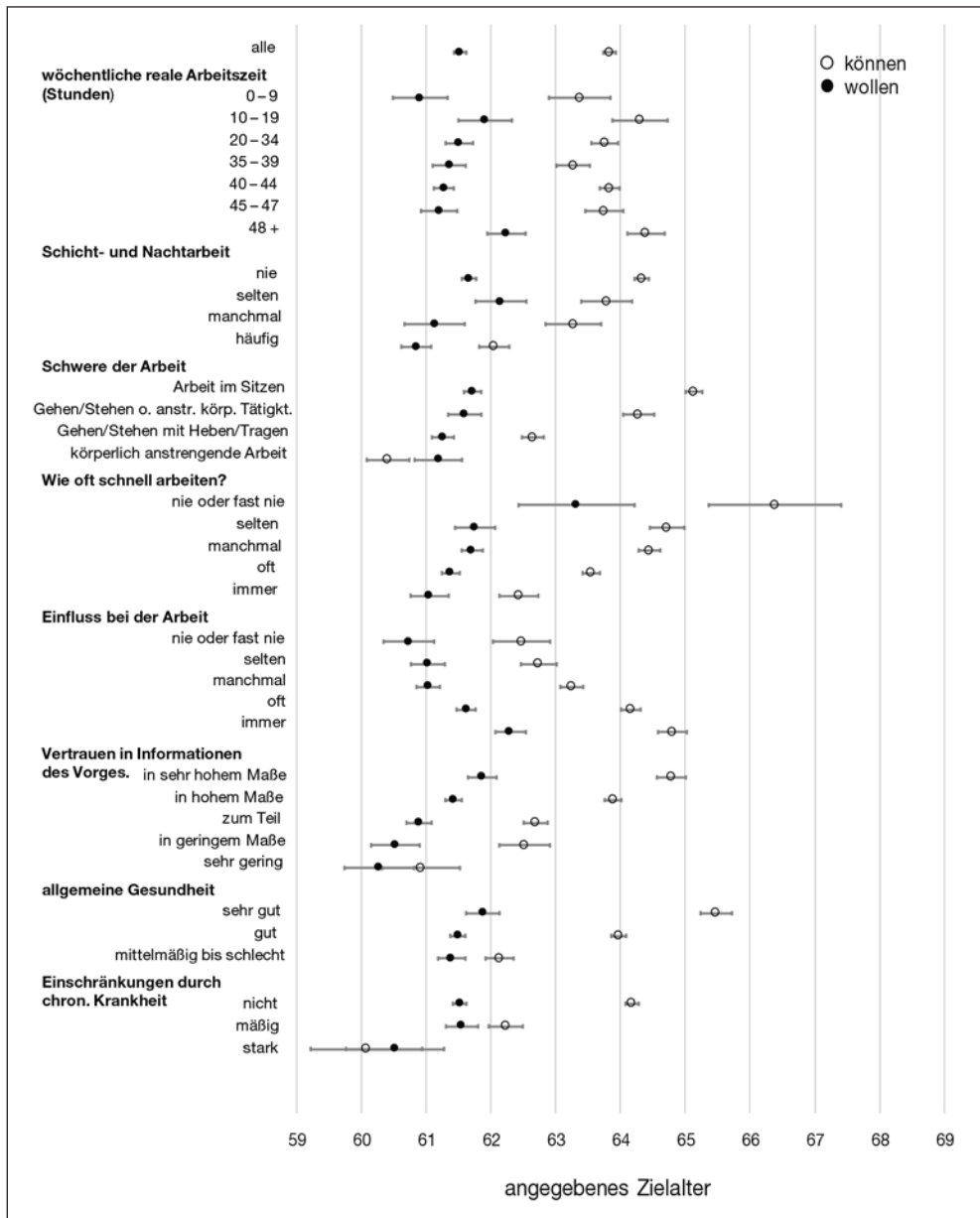


Quelle: eigene Darstellung

immer höher aus. Die Mittelwerte in den Altersgruppen liegen dabei für Können stets über denen für Wollen; in den jüngeren Lebensjahren im Mittel etwa drei Jahre, in der höchsten Altersgruppe lediglich noch ein

Jahr (Abbildung 3). Die Werte der Männer für Können und Wollen liegen stets und zumeist signifikant über denen der Frauen. Eine Ausnahme stellen hier die 30er-Lebensjahre dar, insbesondere für das Wollen.

Abbildung 5: Mittelwerte und 95-Prozent-Konfidenzintervalle der Antworten auf die Fragen „Bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?“ und „Bis zu welchem Alter wollen Sie arbeiten?“ nach Arbeits- und Gesundheitsvariablen (gewichtete Daten)



Quelle: eigene Darstellung.

3.2 Unterschiede in der subjektiven Erwerbsperspektive nach soziodemografischen sowie gesundheits- und arbeitsbezogenen Faktoren

In Abbildung 4 werden soziodemografische Untergruppen vergleichend für das mittlere Alter dargestellt, bis zu dem sie arbeiten können beziehungsweise wollen. Die Fehlerbalken zeigen das 95-Prozent-Konfidenzintervall der Mittelwerte an. Alle Gruppenunterschiede sind hochsignifikant mit $p < .001$ außer bei Wollen: Region/Wohnort $p = .001$, Zusammenleben $p = .008$ und Migrationsstatus $p = .890$; bei Können: Zusammenleben $p = .021$ und Migrationsstatus $p = .002$.

Das Gesamtsample meint im Mittel, bis zu einem Alter von 63 Jahren und zehn Monaten erwerbstätig sein zu können, will im Durchschnitt allerdings lediglich bis zum Alter von 61 Jahren und sechs Monaten arbeiten. Bei allen dargestellten soziodemografischen Gruppen liegen die Mittelwerte des Könnens über denen des Wollens. Beim Können zeigen sich ausgeprägte Gruppenunterschiede, oft in Form eines sozialen Gradienten, bei dem sozial höhergestellte Gruppen eher angeben, länger erwerbstätig sein zu können. Ein solcher Gradient findet sich für das Wollen nicht. Die äußerst hohen Werte der Selbstständigen im Können und im Wollen fallen auf.

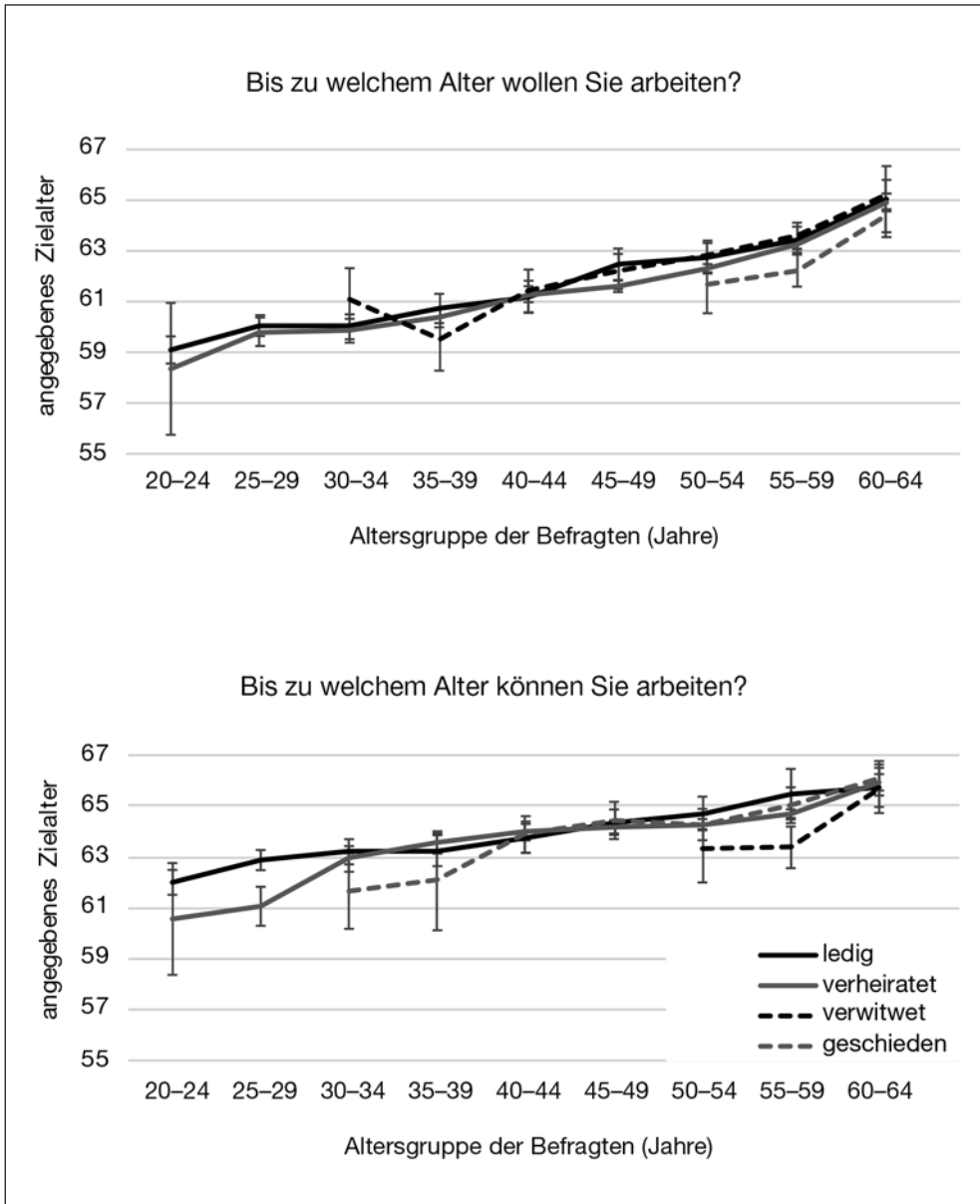
Die Betrachtung des Könnens und Wollens nach den Faktoren der Arbeit und der Gesundheit zeigt ein anderes Muster (Abbildung 5). Die Gradienten sind ausgeprägter als bei den soziodemografischen Variablen und finden sich nicht nur für das Können, sondern auch für das Wollen, in der Regel in erwarteter Richtung. Sämtliche Gruppenunterschiede sind hochsignifikant mit $p < .001$ oder $p = .002$ (für Wollen bei „allgemeine Gesundheit“ sowie „Einschränkungen durch chronische Arbeit“). Bei zwei Untergruppen unterschreitet der Wert des Könnens den für das Wollen: bei denen, die von einer andauernden, starken krankheitsbedingten Einschränkung des normalen Alltagslebens berichten und insbesondere bei

der Gruppe mit körperlich sehr anstrengender Arbeit.

3.3 Altersdifferenzierte Analysen zur subjektiven Erwerbsperspektive

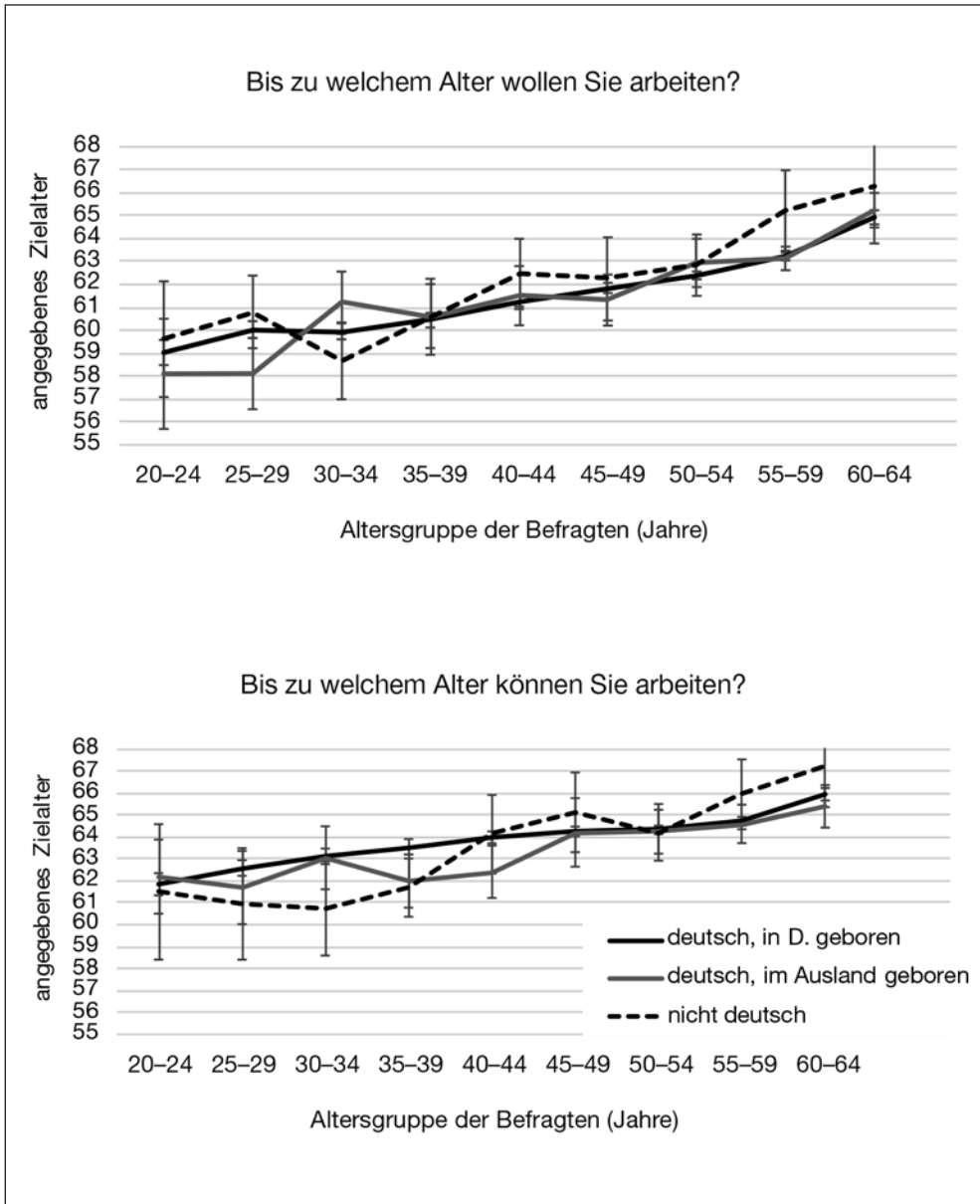
Abschließend werden für drei ausgewählte Ergebnisse der Abbildungen 4 und 5 altersdifferenzierte Ergebnisse dargestellt, um aufzuzeigen, dass ein Gesamtmittelwert der subjektiven Erwerbsperspektive über die Erwerbsbevölkerung in einigen Fällen zu falschen Rückschlüssen führen würde. Hierzu zählen erstens die hochsignifikant niedrigeren Werte sowohl für Können als auch für Wollen für die Gruppe der Ledigen. Eigentlich ist diese Gruppe eher bekannt dafür, länger im Erwerbsleben verbleiben zu wollen (zum Beispiel IidA-Broschüre 2019). Ein differenzierter Blick nach Altersgruppen zeigt, dass Ledige in jeder Altersgruppe vergleichsweise hohe Werte für Können und Wollen angeben (Abbildung 6a). Die Erklärung für die auffälligen Gesamtwerte ist, dass sich die Ledigen – im Gegensatz zu den übrigen Familienstandgruppen – überwiegend aus den Jüngeren zusammensetzen, was die Gesamtmittelwerte für die beiden Variablen der Erwerbsperspektive aufgrund ihres starken Alterseffektes reduziert. Ähnliches fällt zweitens bei der Betrachtung nach Migrationsstatus auf: Laut Schröder et al. (2020) neigen Beschäftigte im höheren Erwerbsalter, die im Ausland geboren sind und keine deutsche Nationalität haben, eher dazu, länger erwerbstätig sein zu wollen. Dies spiegelt sich in den vorliegenden Befunden in Abbildung 4 nicht wider, dort besteht kein signifikanter Unterschied im Wollen. Allerdings sind nicht-deutsche Migranten deutlich jünger und im höheren Alter liegen ihre Werte für Wollen und Können – wie erwartet – vergleichsweise hoch (Abbildung 6b). Drittens zeigt die altersdifferenzierte Analyse in Bezug auf die körperliche Schwere der Arbeit, dass hier das Wollen weniger von der Arbeitsexposition abhängt als vom Alter: Unabhängig davon, ob man im Sitzen oder schwer

Abbildung 6a: Mittelwerte und 95-Prozent-Konfidenzintervalle der Antworten auf die Fragen „Bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?“ und „Bis zu welchem Alter wollen Sie arbeiten?“ nach Altersgruppen und Familienstand (gewichtete Daten)



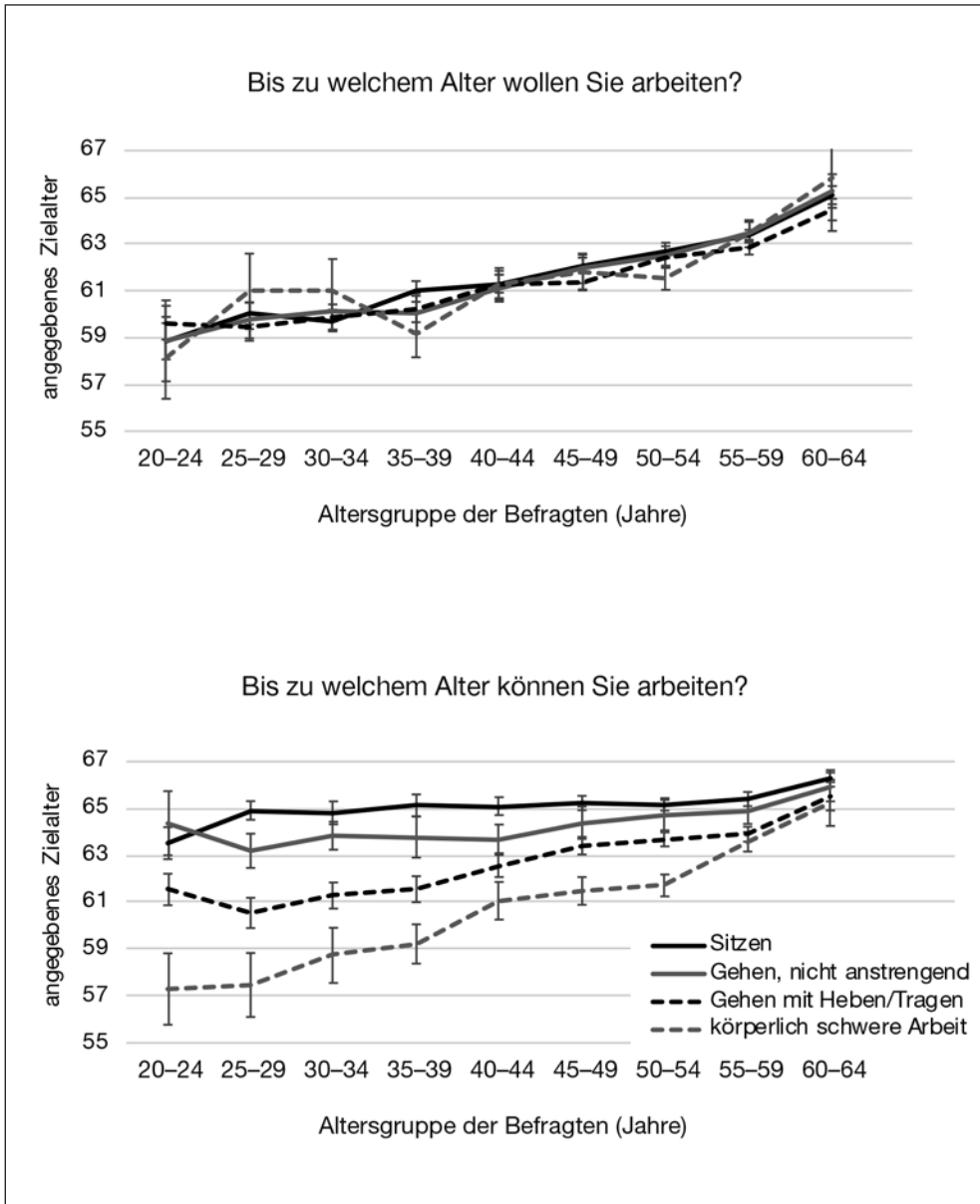
Quelle: eigene Darstellung.

Abbildung 6b: Mittelwerte und 95-Prozent-Konfidenzintervalle der Antworten auf die Fragen „Bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?“ und „Bis zu welchem Alter wollen Sie arbeiten?“ nach Altersgruppen und Migrationsstatus (gewichtete Daten)



Quelle: eigene Darstellung.

Abbildung 6c: Mittelwerte und 95-Prozent-Konfidenzintervalle der Antworten auf die Fragen „Bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?“ und „Bis zu welchem Alter wollen Sie arbeiten?“ nach Altersgruppen und selbst eingeschätzter körperlicher Schwere der Arbeit (gewichtete Daten)



Quelle: eigene Darstellung.

körperlich arbeitet, das Zielalter, bis zu dem man erwerbstätig sein möchte, ist gleich und wird eher vom Alter bestimmt (Abbildung 6c). Dies ist beim Können anders: Egal ob jung oder alt, wer eine vorwiegend sitzende Tätigkeit hat, geht in der Regel davon aus, diese auch bis zum 65. Lebensjahr fortsetzen zu können. Diese günstige Perspektive empfinden junge Menschen mit schwerer körperlicher Arbeit gar nicht: Wer in jungen Jahren eine solche Arbeit verrichtet, glaubt im Mittel, lediglich bis zum 57. Lebensjahr erwerbstätig sein zu können.

4. Diskussion

Im Mittelpunkt dieser Studie steht die explorative Untersuchung der subjektiven Erwerbsperspektive der Erwerbsbevölkerung in Deutschland. Da der zugrundeliegende Datensatz repräsentativ für diese Bevölkerungsgruppe ist, ist davon auszugehen, dass die Ergebnisse Aspekte der Erwerbsperspektive der gesamten Erwerbsbevölkerung im Erhebungszeitraum von 2014/2015 widerspiegeln. Einige Grundmuster werden deutlich: Der Wunsch, bis zur Regelaltersgrenze oder länger erwerbstätig zu sein, ist in Deutschland nach wie vor gering ausgeprägt, und zwar umso geringer, je jünger die Befragten sind. Gleichwohl könnten viele dies nach einigen Angaben tun, allerdings sind hier Gruppenunterschiede auffällig. Die folgenden Gruppen können demnach länger erwerbstätig sein: Männer, gesellschaftliche Gruppen mit höherem Status, Selbstständige, Gruppen mit besserer Gesundheit und besseren Arbeitsbedingungen sowie mit überlangen Arbeitszeiten. In Bezug auf das Wollen finden sich kaum Unterschiede zwischen soziodemografischen Gruppen, aber deutliche in Bezug auf die Gesundheit und Arbeitsbedingungen; bessere Gesundheit und bessere Arbeitsbedingungen sind dabei meist mit deutlich höheren Werten für Können und Wollen assoziiert. Gleichzeitig finden sich einige Hinweise dafür, dass bei der Frage der subjektiven Erwerbsperspek-

tive die reine Betrachtung von Mittelwerten für die gesamte Erwerbsbevölkerung gesellschaftlich relevante Realitäten verdeckt.

4.1 Die Kernergebnisse im Studienvergleich

Bisherige Erkenntnisse zur subjektiven Erwerbsperspektive in Deutschland stehen uns nur aus Studien zur Verfügung, die vor allem ältere Beschäftigtengruppen untersuchen. Ihre Ergebnisse sind in Tabelle 2 vergleichend dargestellt. Die GEDA14-Befragung unterscheidet sich von diesen Studien vor allem darin, dass sie die Erwerbstätigen aller Altersstufen einschließt. Ein weiterer Unterschied ist, dass sich hier der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung gleichen Alters einschätzen lässt, was bei der Betrachtung der Erwerbsperspektive von Bedeutung ist.

Die Durchschnittswerte für Können und Wollen der höheren Altersgruppen dieser Studie liegen durchaus in einem ähnlichen Bereich wie die, die in den in Tabelle 2 zitierten deutschen Studien berichtet werden. Vom Frageninhalt her kommt die lidA-Studie den in GEDA14 verwendeten Fragen zur Erwerbsperspektive am nächsten. Wenn in GEDA14 nur die Älteren betrachtet werden, sind die Mittelwerte für das Können in den zwei Studien nahezu identisch. Die Werte für das Wollen liegen in lidA bei den Frauen ein Jahr und bei den Männern 1,4 Jahre niedriger. Das kann zum Teil dadurch erklärt werden, dass in lidA fast ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und damit keine Beamten und nur sehr wenige Selbstständige befragt werden. Die von Hess berichteten Werte für das bevorzugte Erwerbsaustrittsalter liegen im Vergleich zu den übrigen Studien eher niedrig, was aber an dem früheren Erhebungszeitpunkt (2008) liegen kann (siehe dazu Diskussion zum Messzeitpunkteffekt unten). Die in der vorliegenden Studie für die Älteren berechneten Mittelwerte für das Wollen entsprechen weitgehend denen, die Engstler (2018) für

Tabelle 2: Ergebnisübersicht populationsbezogener Studien zur subjektiven Erwerbsperspektive in Deutschland

Autoren	Anzahl und Alter	Datenquelle, Erhebungsjahr (sortiert hiernach)	Indikator	Ergebnisse
diese Studie	alle, 20 bis 64 Jahre alt N _{Können} = 12659 N _{Wollen} = 12832 nur 55 bis 64 Jahre N _{Können} = 2275 N _{Wollen} = 2332	GEDA14, 2014/15	Bis zu welchem Alter – wollen – können Sie arbeiten? (in Jahren)	20 bis 64 Jahre alt wollen: ♀ 61,3; ♂ 61,7 können: ♀ 63,4; ♂ 64,2 nur 55 bis 64 Jahre alt wollen: ♀ 63,5; ♂ 64,1 können: ♀ 64,7; ♂ 65,6
Hess 2018	1 392 Erwerbstätige, 55 bis 65 Jahre alt	Weiterbeschäftigung im Rentenalter Survey, 2008	– bevorzugtes – erwartetes Erwerbsaustrittsalter in Jahren	bevorzugt: ♀ 61,5; ♂ 62,2 erwartet: ♀ 63,3; ♂ 63,9
Engstler 2018	506 Erwerbstätige, in 2008 55 bis 64 Jahre alt	Deutscher Alterssurvey, 2008 und 2014	geplantes Ausstiegsalter, genannt im Jahr 2008	♀ 63,4 Jahre ♂ 64,0 Jahre
Hofäcker 2015	718 Erwerbstätige und Arbeitslose, 45 Jahre und älter, Deutschland	European Social Survey 2010/11	bevorzugtes Erwerbsaustrittsalter	♀ 61,7 Jahre ♂ 60,9 Jahre
Steiber und Kohli 2017	467 Personen, 50 bis 85 Jahre alt, Deutschland	European Social Survey 2010/11	bevorzugtes Erwerbsaustrittsalter, retrospektiv erhoben bei Personen im Ruhestand	♀ 61,8 Jahre ♂ 62,8 Jahre
Engstler und Romeu Gordo 2017	2 119 Personen, 40 bis 59 Jahre alt	Deutscher Alterssurvey, 2014	Anteil derer, die planen, mit 65 und mehr Jahren aus dem Erwerbsleben auszusteigen	♀ 34,8 % ♂ 43,8 %
lidA-Studie	3 586 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, 53 und 59 Jahre alt	lidA, 3. Welle 2018 (eigene Daten, www.lida-studie.de)	Bis zu welchem Alter – würden Sie gerne – können Sie – planen Sie zu arbeiten? (in Jahren)	wollen: ♀ 62,5; ♂ 62,7 Jahre können ♀ 64,8; ♂ 65,6 Jahre planen: ♀ 64,0; ♂ 64,0 Jahre

Quelle: eigene Darstellung.

das Planen im Deutschen Alterssurvey ermittelt hat. Dies überrascht insofern, als das geplante Austrittsalter zumeist über dem gewünschten Austrittsalter liegt (vgl. IidA-Ergebnisse in Tabelle 2). Aber auch hier könnte es der bei Engstler (2018) um sechs bis sieben Jahre frühere Messzeitpunkt sein, der diesen Befund erklärt.

4.2 Die Bedeutung von Wollen und Können

Die nicht nur in Bezug auf die Größenordnung, sondern auch in Bezug auf die Verteilung sehr unterschiedlichen Ergebnisse für Wollen und Können legen nahe, dass sie deutlich unterschiedliche Konzepte darstellen. Wie sind sie zu verstehen?

Nach Hess (2018) spiegelt das gewünschte Erwerbsausstiegsalter (das Wollen) das Alter wider, in welchem die Befragten gern aus dem Erwerbsleben ausscheiden würden, wenn dabei keinerlei weitere Aspekte zu berücksichtigen wären. Dies würde bedeuten, dass hier regulative Einflüsse, zum Beispiel durch Gesetzgebung und finanzielle Auswirkungen des Renteneintritts, ausgeschaltet wären. Dennoch ist die Liste der möglichen Einflussfaktoren lang (siehe zum Beispiel Wang und Shultz 2010, Örestig et al. 2013, Hasselhorn et al. 2015). So beeinflusst die Vorstellung davon, wie lange man noch leben wird (die „subjektive Lebenserwartung“), durchaus den gewünschten Zeitpunkt des Erwerbsaustritts (van Solinge und Henkens 2007). Die Ergebnisse der hier vorliegenden Analysen legen nahe, dass das Wollen weniger von soziodemografischen Faktoren, das heißt der Zugehörigkeit zu bestimmten gesellschaftlichen Gruppen bestimmt wird. Dagegen scheint sich das unmittelbare Erleben der eigenen Arbeit und Gesundheit stärker auf das Wollen auszuwirken.

Die Frage nach dem Können („Wie lange können Sie arbeiten?“) zielt darauf, bis zu welchem Alter man voraussichtlich ausreichend arbeitsfähig sein wird, um eine Erwerbsarbeit auszuführen. Im Gegensatz zum

Wollen können Menschen das Alter, bis zu dem sie meinen arbeiten zu können, nicht einfach beliebig bestimmen und variieren. Im Vergleich zum Wollen ist das Können in dieser Studie noch etwas stärker mit den hier untersuchten Arbeitsfaktoren und Gesundheitsvariablen assoziiert (Abbildung 5). Der starke Zusammenhang erscheint plausibel. Bereits im frühen Erwerbssalter scheint man das wahrgenommene Gesundheitsrisiko der eigenen Tätigkeit mit dem Alter, bis zu dem man erwerbstätig sein kann, in Verbindung zu bringen, wie Abbildung 6c nahelegt. Im Gegensatz zum Wollen finden sich auch eindeutige Gradienten für das Können bei den sozioökonomischen Gruppenvariablen (Abbildung 4). Möglicherweise spiegeln sich hier die Auswirkungen gruppenspezifischer Arbeitsexpositionen, aber auch sozioökonomischer Unterschiede in der Gesundheit (Burr et al. 2013) wider.

4.3 Abhängigkeit der subjektiven Erwerbsperspektive vom Alter, dem Messzeitpunkt und der Geburtskohorte

Ein zentraler Befund dieser Studie ist, dass Jüngere eine deutlich kürzere Erwerbsperspektive als Ältere haben. Dieser Befund ist konsistent zur Literaturlage (zum Beispiel Ekerdt et al. 1980, Moen 2005, Nicolaisen et al. 2012, Hess 2018), aber wie lässt er sich erklären? Schon 1980 hat der US-amerikanische Soziologe David J. Ekerdt festgestellt: „[...] the workers' relative readiness to retire is a dynamic phenomenon for reasons attributable to age and period and cohort effect“ (Ekerdt et al. 1980). Übersetzt heißt das, dass die hier festgestellten Altersunterschiede zum Teil auf das Alter an sich (Alters-effekt, „age effect“) zurückgeführt werden können. Das heißt, es ist anzunehmen, dass die heute jüngeren Befragten mit zunehmendem Alter ein immer höheres Lebensalter für Können und Wollen angeben werden. Gleichzeitig wird aber auch die Zugehörigkeit zur Geburtskohorte (Kohorteneffekt,

„cohort effect“) einen Einfluss auf die subjektive Erwerbsperspektive haben. Schließlich dürfte auch der Messzeitpunkt die Angaben zur Erwerbsperspektive beeinflussen (Messzeitpunkteffekt, „period effect“). Im Folgenden wird diskutiert, inwieweit sich diese Mechanismen in den vorliegenden Ergebnissen widerspiegeln könnten.

4.3.1 Alterseffekt

In den jüngeren und mittleren Erwerbsjahren ist die Frage des Erwerbsausstiegs in aller Regel eine ferne und eher theoretische. Andere Themen stehen im Vordergrund des Interesses der Beschäftigten, wie zum Beispiel die berufliche Orientierung (Rump, Eilers und Wilms 2011). Das niedrigere Zielalter für Wollen und Können könnte in diesen Altersgruppen eher eine allgemeine Einstellung zur Erfordernis der Erwerbstätigkeit ausdrücken als die Frage des Rückzugs aus dem Erwerbsleben. Letztere wird in aller Regel erst während der letzten Erwerbsjahre immer relevanter (Rump, Eilers und Wilms 2011) und kann nun auch immer realitätsnäher beurteilt werden. So manche ältere Beschäftigte werden angesichts der Kenntnis dessen, was ihre Arbeitstätigkeit von ihnen fordert und ihnen gibt, sowie der eigenen Ressourcen und Bedürfnisse nun feststellen, dass sie durchaus länger erwerbstätig sein können und wollen als früher in ihrer Biografie eingeschätzt. Für andere wird nun der frühe Austritt immer dringlicher. Bei Dritten wird im höheren Erwerbsalter die wirtschaftliche Notwendigkeit zur Weiterarbeit offenbar. Wenn also ältere Erwerbsgruppen mit geringen finanziellen Ressourcen (Hasselhorn 2020) oder auch nichtdeutsche Migranten (Schröder et al. 2020) länger erwerbstätig sein wollen, drückt dies wohl eher ein Müssen aus.

Diese Erklärungen für den Altersgradienten der subjektiven Erwerbsperspektive schließen allerdings nicht aus, dass bereits jüngere Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen mit der Frage der Erwerbsperspektive in Ver-

bindung bringen. Dies wird in Abbildung 6c deutlich, die zeigt, dass sich jüngere Beschäftigte mit hohen körperlichen Anforderungen bei der Arbeit kaum vorstellen können, länger erwerbstätig sein zu können, während ein Alterseffekt bei denen, die nur wenig körperlich anstrengende Tätigkeiten verrichten, nicht mehr zu erkennen ist.

Es ist ebenfalls nicht auszuschließen, dass die subjektive Erwerbsperspektive jüngerer Beschäftigter auch durch stereotype Altersbilder beeinflusst wird, in denen von substantziellen gesundheitlichen Einschränkungen im höheren Erwerbsalter ausgegangen wird.

Schließlich werden manche Faktoren ihren Einfluss auf die Erwerbsperspektive erst in der Lebensphase entfalten können, in der sowohl der Erwerbsverbleib als auch der Ruhestand immer realistischere Alternativen darstellen, also im letzten Jahrzehnt vor der Regelaltersgrenze. In Anlehnung an die Lebenslaufforschung könnte man von einer „sensitiven Periode“ (Wahrendorf 2020) sprechen. Ein Beispiel sind Befunde einer norwegischen Studie, wo unter 55- bis 61-jährigen Männern diejenigen, die in ihrer Freizeit fischen und jagen, 1,2 Jahre früher aus dem Erwerbsleben aussteigen wollten. Dieser Effekt fand sich nicht in der nächstjüngeren Altersgruppe (Nicolaisen und Thorsen 2012).

4.3.2 Kohorteneffekt

Von Kohorteneffekten gehen unter anderem Generationenbetrachtungen aus. Nach Holste (2012) ist die Generation der Babyboomer (in GEDA14 circa 50 Jahre und älter) durch ein hohes Arbeitsethos charakterisiert. Für die „Generation X“ (etwa 35 bis 49 Jahre) habe die Arbeit allein den Zweck, den Lebensunterhalt zu sichern. Die „Generation Y“ (bis circa 34 Jahre) stelle hohe Anforderungen an die Arbeit, die auch Erfüllung sein solle (Holste 2012). Der in der vorliegenden Arbeit gefundene kontinuierliche Alterstrend der Erwerbsperspektive offenbart je-

doch keine Generationeneffekte. Entweder spiegeln sich die beschriebenen Generationenunterschiede in Bezug auf die Stellung der Arbeit im persönlichen Leben nicht deutlich in der Erwerbsperspektive wider, oder die Generationengruppen existieren nicht so wie idealtypisch dargestellt, was auch Holste nicht ausschließt (2012).

Einen Kohorteneffekt könnte man theoretisch bei den Erwerbsgruppen erwarten, die ihr Erwerbsleben nach dem politischen Beschluss zur Einführung der „Rente mit 67“ im Jahr 2006 begonnen haben. Sie haben ihre Erwerbstätigkeit bereits mit dem Wissen begonnen, dass sie „länger“ erwerbstätig sein werden. Ein solcher Effekt würde sich in relativ höheren Mittelwerten für Können und Wollen in GEDA14 bei den jüngeren Altersgruppen bis 34 oder 39 Jahren äußern. Aber auch dies ist in Abbildung 2 nicht erkennbar. Es ist anzunehmen, dass ein starker Alterseffekt einen solchen Kohorteneffekt überdeckt, wenn letzterer nur gering wäre.

4.3.3 Messzeitpunkteffekt

Ob ein Messzeitpunkteffekt vorliegt, lässt sich bei einer querschnittlichen Befragung nicht erahnen. Die Ergebnisse dieser Studie fügen sich plausibel in die Reihe der Vergleichswerte weiterer Studien ein (siehe Tabelle 2), sodass ein Messzeitpunkteffekt unwahrscheinlich erscheint. Eine Befragung zum Zeitpunkt während oder nach der COVID-19-Pandemie dagegen ließe durchaus einen Messzeitpunkteffekt erwarten. Es ist anzunehmen, dass während der gegenwärtigen Pandemielage gerade bei Älteren die Neigung, das Erwerbsleben frühzeitig zu verlassen, im Mittel zunehmen wird. Kanfer et al. (2020) begründen diese Vermutung mit den wahrgenommenen Gesundheitsrisiken durch den SARS-CoV-2-Erreger, gerade bei denen, die gesundheitlich vulnerabel oder in Bereichen mit häufigem direktem Kontakt mit Menschen tätig sind. Zudem bleibt abzuwarten, wie sich die Beschäfti-

gungslage mittelfristig entwickeln wird. Im Fall hoher Arbeitslosigkeit wird vermutlich der betriebliche und in der Folge möglicherweise auch der gesellschaftliche Druck auf ältere Beschäftigte, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, zunehmen. Dies dürfte sich dann auch in früheren Ausstiegs Wünschen bei den älteren Beschäftigten widerspiegeln.

Dass sich die Erwerbsperspektive mit der Zeit wandelt, haben Engstler und Romeu Gordo (2017) mit Daten des Deutschen Alterssurvey gezeigt: Zwischen 1996 und 2014 hat sie sich – hier erfasst durch das geplante Ausstiegsalter – für die gleichen Altersgruppen immer mehr ins höhere Erwerbsalter verschoben.

4.3.4 Survival Bias

Bei Querschnittsbetrachtungen zur Erwerbsperspektive ist ein weiterer systematischer Verzerrungseffekt jenseits der Alters-, Kohorten- und Periodeneffekte zu beachten: der Survival Bias (Moen 2005). Wie Abbildung 1 zeigt, war die älteste hier untersuchte Altersgruppe (60 bis 64 Jahre) lediglich zur Hälfte erwerbstätig. Diese stark selektierte Gruppe besteht somit aus „Überlebenden“ (survivors) im Arbeitsleben, während viele Gleichaltrige das Erwerbsleben bereits verlassen haben, weil sie dies wollten, konnten oder mussten. Auch in den beiden Altersgruppen darunter dürfte der Survival Bias bereits eine Rolle spielen, denn ein Großteil der Erwerbsminderungsrentenaustritte findet zwischen dem 50. und 60. Lebensjahr statt. Dies beeinflusst natürlich die Ergebnisse zur Erwerbsperspektive bei den befragten Erwerbstätigen höheren Alters. Es ist zu erwarten, dass sich durch diese Selektion die Zielalter für Können und Wollen ins höhere Alter verschieben. Zudem stehen frühe Austrittsalter einem Befragten ab 60 Jahren gar nicht mehr als Antworten zur Verfügung, sodass der Mittelwert von Können und Wollen in dieser Gruppe per se hoch ausfallen muss. Gleichwohl beschrei-

ben die Ergebnisse die Realität in der Erwerbsbevölkerung.

4.4 Welche gesellschaftliche Relevanz haben die Ergebnisse?

In der Einführung wurden drei Gründe für die Beschäftigung mit der subjektiven Erwerbsperspektive genannt: Sie könnte einen Indikator für das tatsächliche Erwerbsausstiegsalter darstellen, sie könnte Hinweise für die Passung von Arbeit und Privatleben einer Gesellschaft sein, und sie könnte zur Identifizierung von Risikogruppen beitragen.

4.4.1 Die subjektive Erwerbsperspektive als Indikator für das tatsächliche Erwerbsausstiegsalter?

Engstler (2018) hat festgestellt, dass etwa die Hälfte der Befragten ihre Ausstiegspläne in den sechs Folgejahren umgesetzt haben, indem sie entweder ziemlich genau zum geplanten Zeitpunkt (+/- sechs Monate) in den Ruhestand gegangen oder wie geplant weiter erwerbstätig geblieben sind. Ähnliches haben Örestig et al. (2013) bei 845 Beschäftigten im Alter von 57 bis 64 Jahren in Schweden herausgefunden: Das realisierte Ausstiegsalter lag bei über der Hälfte aller Teilnehmenden in einem Zeitraum von +/- einem Jahr um das gewünschte Austrittsalter. Die Autoren meinen, dass ihre Ergebnisse Forderungen aus Wissenschaft und Politik stützten, die Einstellungen der Beschäftigten zu ihrer Erwerbsperspektive zu beeinflussen, um sie länger am Arbeitsmarkt zu halten.

Zwei Gründe lassen annehmen, dass die Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus beiden Studien nicht übertragbar auf die vorliegenden Ergebnisse sind. Zum einen hat Engstler das Maß „geplantes Ausstiegsalter“ verwendet, welches sich konzeptionell von den hier verwendeten Maßen Können und Wollen unterscheidet. Zweitens wurden in beiden Studien lediglich die Daten älterer Er-

werbstätiger analysiert. Wie vorne diskutiert, ist anzunehmen, dass erst mit der Annäherung an das Rentenalter Ausstiegspläne und -wünsche und deren Umsetzung realitätsnäher werden (Engstler 2018), während solche Angaben bei Jüngeren eher andere Konzepte repräsentieren. Die oben angeführten Hinweise auf Alterseffekte legen nahe, dass sich die subjektive Erwerbsperspektive insbesondere der jungen und mittelalten Erwerbstätigen an die sich im Lebenslauf ändernden persönlichen und gesellschaftlichen Umstände und Rahmenbedingungen anpassen wird. Folglich sollten die in dieser Studie ermittelten Zielalter nicht als Hinweise für die tatsächliche künftige Erwerbsdauer der gesamten Erwerbsbevölkerung in Deutschland gedeutet werden. Dennoch könnten Veränderungen der Indikatoren über die Zeit hinweg Hinweise auf mögliche gleichgerichtete Veränderungen beim zukünftigen Ausstiegsverhalten geben.

4.4.2 Die subjektive Erwerbsperspektive als Ausdruck einer Erwerbstätigkeitskultur?

Für die Generation der Babyboomer wurde schon früher konstatiert, dass die in Deutschland lange vorherrschende „Kultur des Frühausstiegs“ (Hult und Edlund 2008, Hess 2018) trotz deutlich gesteigerter Beschäftigungsquoten nach wie vor weiterbesteht (Hofäcker 2015, lidA-Broschüre 2019). Die hier vorgestellten Ergebnisse lassen sich in diese Bewertung einreihen und ergänzen sie um die Erkenntnis, dass sie ebenso für die übrigen Altersgruppen im Erwerbsalter in Deutschland gilt.

Was bedeutet es, in einer „Kultur des Frühausstiegs“ zu leben und zu arbeiten? Hult und Edlund (2008) fanden, dass in „early exit cultures“ wie Deutschland die Wertschätzung des Arbeitens geringer sei als in „late exit cultures“ wie in Norwegen und Schweden. Es scheint, als habe „das Arbeiten“ in Deutschland einen weniger positiven Stellenwert als insbesondere in den skandinavischen Ländern. Dies ist nicht identisch mit der Zufrie-

denheit mit den eigenen Arbeitsbedingungen, die in Deutschland im Durchschnitt eher hoch ist. So gaben im European Working Conditions Survey des Jahres 2015 in Deutschland 89 Prozent aller Befragten an, (sehr) zufrieden mit den eigenen Arbeitsbedingungen zu sein, was über dem europäischen Schnitt von 86 Prozent liegt (Eurofound 2020). Und in der lidA-Studie meinten im Jahr 2018 drei Viertel aller erwerbstätigen Babyboomer, dass ihnen die Arbeit, die sie machen, „sehr viel“ bedeutet (Tagesspiegel 2019), während sich gleichzeitig mehr als die Hälfte aller Teilnehmer wünscht, so früh wie möglich aus dem Erwerbsleben aussteigen zu können (lidA-Broschüre 2019). Wie lässt sich dieser Widerspruch erklären? Möglicherweise sind die Ansprüche an die eigene Arbeit in Deutschland vergleichsweise gering, nicht zuletzt, wenn sie vorwiegend als Mittel zur Sicherung des Lebensunterhaltes angesehen wird. Wenn in den skandinavischen Ländern und den Niederlanden 21 Prozent bis 31 Prozent aller Erwerbstätigen meinen, dass ihre Arbeit positive Auswirkungen auf die eigene Gesundheit hat, während in Deutschland nur 14 Prozent dieser Ansicht sind (EU 12 Prozent, Eurofound 2020), dann weist dies möglicherweise nicht nur auf bessere Arbeitsbedingungen in den genannten Nachbarländern hin, sondern vielleicht auch auf eine andere Sichtweise auf die eigene Arbeit – und auf höhere Ansprüche an sie.

Anstatt die hier berichteten Daten als Hinweise für die Länge der künftigen Erwerbstätigkeit der Bevölkerung in Deutschland anzusehen, wird in diesem Beitrag argumentiert, sie durchaus als Indikator für eine (in weiten Teilen nicht positive) Einstellung zum Arbeiten zu betrachten. Die Befunde könnten eine Anregung darstellen, die Rolle der Arbeit für die Erwerbsbevölkerung in Deutschland zu reflektieren – und damit auch die Ausgestaltung der Arbeit. Aktuelle Ergebnisse der lidA-Studie zur Arbeitsqualität bei älteren Erwerbstätigen in Deutschland zeigen, dass bezüglich der Arbeitsqualität in Deutschland noch viel Handlungsbedarf besteht (Hasselhorn et al. 2020b).

4.4.3 Die subjektive Erwerbsperspektive als Frühindikator zur Identifizierung von Risikogruppen?

Die vorliegenden Ergebnisse geben an einigen Punkten Hinweise für berufliche Risikogruppen. Dort, wo die Werte für Können besonders niedrig – und manchmal sogar unter denen für das Wollen – liegen, deutet sich an, dass hier limitierte individuelle Ressourcen und externe Beschäftigungszwänge zusammentreffen. In unserer Untersuchung ist dies bei der Gruppe der Personen mit schwerer körperlicher Arbeit (10,9 Prozent aller) der Fall. Auch Hess (2008) identifiziert bei der Analyse der Erwerbsperspektive Risikogruppen: Unter den von ihm untersuchten älteren Arbeitnehmern sind es vor allem Erwerbstätige mit niedrigem Einkommen, geringer Qualifizierung und geringem Status, die erwarten, später aus dem Erwerbsleben auszuscheiden als gewünscht. Der Autor weist darauf hin, dass diese sich dessen durchaus bewusst seien und dass bei ihnen mit Reaktionen wie Frustration, Stress, geringerem Arbeitsengagement und geringerem psychologischem und sozialem Wohlbefinden zu rechnen sei (Hess 2018). Schließlich zeigt Engstler (2018), dass Geringqualifizierte und gesundheitlich Beeinträchtigte eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, früher als geplant aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, Frauen dagegen später als geplant. Beide Autoren stellen fest, dass die Chancen und Risiken des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand sozial ungleich verteilt seien, mit höheren Risiken in vulnerablen Gruppen (Engstler 2018, Hess 2018).

4.4.4 Limitationen der Studie

Diese Studie hat einige Limitationen: Zum einen ist dies der Querschnittscharakter der Untersuchung, welcher die Untersuchung kausaler Zusammenhänge verbietet. Dies war allerdings nicht Ziel dieser Arbeit. Eine weitere ist, dass die Zielgröße des Planens des Erwerbsaustritts nicht erfasst worden

ist. Von diesem Maß kann angenommen werden, dass es mehr als das Können und Wollen dem Termin des realen Erwerbsaustritts nahekommmt. Jedoch wird in diesem Artikel dargestellt, dass die Prädiktion des Erwerbsausstiegs in einem Sample aller Altersgruppen des Erwerbslebens schwerlich möglich sein wird und auch nicht im Vordergrund des wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Interesses stehen kann. Schließlich zeigen Analysen, dass sich mit dem geäußerten Wollen bei bestimmten, oft benachteiligten und vulnerablen Gruppen oft auch ein Müssen ausdrückt. Dieses kann bei den vorliegenden Daten nicht auseinandergehalten, sollte aber bei der Interpretation der Befunde beachtet werden.

5. Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse dieser Studie stützen den Befund einer persistierenden „Kultur des Frühausstiegs“ in der deutschen Erwerbsbevölkerung. Allerdings sind die Ergebnisse anders zu interpretieren und haben andere Implikationen als die Betrachtung bisheriger Studien, da sie die gesamte Altersspanne der Erwerbsbevölkerung umfassen. Bei der Diskussion der Ergebnisse wurde deutlich, dass es in dieser Studie nicht darum gehen kann, das Ausmaß an künftiger Erwerbsbeteiligung abzuschätzen. Vielmehr drängen sich Fragen zur Rolle der Arbeit in der Gesellschaft und zu Risiken beim Übergang von der Arbeit in den Ruhestand auf.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse sollte untersucht werden, was es bedeutet, wenn hierzulande über alle Altersgruppen hinweg eine „Kultur des Frühausstiegs“ dominiert. Dabei muss die Rolle des „Arbeitens“ im Sinne von Erwerbstätigkeit in der Erwerbsbevölkerung herausgearbeitet werden. Wie äußert sie sich und wodurch wird sie geprägt? Ein vergleichender Blick auf die skandinavischen „late exit cultures“ kann dabei Unterschiede bezüglich Arbeit und Gesellschaft sowie Handlungspotenzial aufzeigen. Unklar ist allerdings, ob die Wahrnehmung

der Rolle der Arbeit in einer Gesellschaft überhaupt beeinflussbar ist und gegebenenfalls welche Auswirkungen dies auf die Beschäftigten, die Betriebe und die Politik hätte. Diese Betrachtungen sind gerade in einer Zeit angebracht, in der sich Arbeit und Gesellschaft immer schneller wandeln und noch dazu in einer Pandemie befinden, die vielen Menschen die Bedeutung ihrer Arbeit in neuer Weise vor Augen führt.

Des Weiteren weisen die Ergebnisse auf Risikogruppen hin, und zwar auf die Gruppen, die angeben, länger erwerbstätig sein zu wollen als zu können. Dies sind Personen mit hohen körperlichen Arbeitsbelastungen und solche mit starken gesundheitsbedingten Einschränkungen im Alltag. Vieles deutet darauf, dass hier das länger Arbeiten wollen eher Ausdruck des Müssens ist. Damit unterstreichen diese Befunde – ganz ähnlich wie von Hess (2018) und Engstler (2018) geschlossen –, dass für Menschen mit besonders belastenden Arbeits- beziehungsweise gesundheitlichen Bedingungen Wege gefunden werden müssen, die einen frühen Ausstieg aus dem Erwerbsleben in Würde ermöglichen. Dies sollte eine ausreichende finanzielle Absicherung im Ruhestand einschließen.

Schließlich legen die Ergebnisse nahe, bei der wissenschaftlichen Betrachtung der Erwerbsperspektive die Rolle des Alters differenzierter als bisher zu betrachten. Es ist anzunehmen, dass für junge, mittelalte und ältere Beschäftigte die gleichen Umstände andere Konsequenzen für die Erwerbsperspektive haben können. Der GEDA14-Datensatz bietet sich weiterhin an, diese Wissenslücke zu schließen.

Literatur

Bjørner, J. B./Kristensen, T./Orth-Gomér K. et al. (1996): Self-rated health, a useful concept in research, prevention and clinical medicine. Swedish Council for Planning and Coordination of Research, Stockholm.

- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2015): Jahreswirtschaftsbericht 2015. <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/jahreswirtschaftsbericht-2015.html> (Zugriff am 13.08.2020).
- Burr, H./Kersten, N./Kroll, L. et al. (2013): Selbstberichteter allgemeiner Gesundheitszustand nach Beruf und Alter in der Erwerbsbevölkerung. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung und Gesundheitsschutz* 56, 349–358.
- Ekerdt, D. J./Bosse, R. und Mogey, J. M. (1980): Concurrent Change in Planned and Preferred Age for Retirement. *Journal of Gerontology* 35, 232–240.
- Engstler, H. (2019): Wie erfolgreich sind ältere Arbeitskräfte in der zeitlichen Umsetzung ihrer Ausstiegspläne? Soziale Unterschiede der Übereinstimmung zwischen geplantem und realisiertem Alter der Erwerbsbeendigung. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 52 (Supplement 1), 14–24, doi:10.1007/s00391-018-1451-3.
- Engstler, H. und Romeu Gordo, L. (2017): Der Übergang in den Ruhestand: Alter, Pfade und Ausstiegspläne. In: Mahne, K./Wolff, J./Simonson, J. et al. (Hrsg.): *Altern im Wandel*. Springer VS: Wiesbaden, 65–80.
- Eurofound (2020): Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015. <https://www.eurofound.europa.eu/de/data/european-working-conditions-survey> (Zugriff am 13.08.2020).
- Eurostat (2020): [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Minimum_European_Health_Module_\(MEHM\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Minimum_European_Health_Module_(MEHM)) (Zugriff am 03.09.2020).
- Fuchs, J./Söhnlein, D. und Weber, E. (2018): Belastbare Methoden statt Kaffeesatzleserei – wie IAB-Forscher das künftige Arbeitskräfteangebot prognostizieren. In: IAB-Forum 18. April 2018, <https://www.iab-forum.de/belastbare-methoden-statt-kaffeesatzleserei-wie-iab-forscher-in-die-zukunft-blicken/> (Zugriff am 13.08.2020).
- Hasselhorn, H. M. (2020): Social inequalities in the transition from work to retirement. In: Theorell, T. (Hrsg.): *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health – From Macro-level to Micro-level Evidence*. Handbook Series in Occupational Health Sciences. Springer: Heidelberg, Berlin, New York 1–26, online first.
- Hasselhorn, H. M./Ebener, M. und Müller, B. H. (2015): Determinanten der Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter – das „lidA-Denkmodell zu Arbeit, Alter und Erwerbsteilhabe“. *Zeitschrift für Sozialreform* 61(4), 403–432.
- Hasselhorn, H. M./Peter, R./Rauch, A. et al. (2014): Cohort profile: The lidA Cohort Study – a German Cohort Study on Work, Age, Health and Work Participation. *International Journal of Epidemiology*, 1736–1749, doi:10.1093/ije/dyu021.
- Hasselhorn, H. M./Stiller, M./du Prel, J. B. et al. (2020b): Work profiles of older employees in Germany – Results from the lidA-cohort study. *BMC Public Health* 20: 20 1452. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09542-3>.
- Hess, M. (2018): Expected and preferred retirement age in Germany. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 51, 98–104.
- Hofäcker, D. (2015): In line or at odds with active ageing policies? Exploring patterns of retirement preferences in Europe. *Ageing and Society* 35, 1529–1556, doi:10.1017/S0144686X1400035X.
- Holste, J. H. (2012): Arbeitgeberattraktivität im demographischen Wandel. Springer Fachmedien: Wiesbaden.
- Idler, E. L. und Benyamini, Y. (1997): Self-rated health and mortality: a review of twenty-seven community studies. *Journal of Health and Social Behavior* 38, 21–37.
- Kanfer, R./Lyndgaard, S. F. und Tatel, C. E. (2020): For Whom the Pandemic Tolls: A Person-Centric Analysis of Older Workers. *Work, Aging and Retirement* 2020: 6, 238–241, <https://doi.org/10.1093/workar/waaa014>.
- lidA-Broschüre (2019): lidA – Idee, Studie, Ergebnisse – eine Kohortenstudie zu Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbs-

- teilhabe bei älteren Erwerbstätigen in Deutschland. In: Hasselhorn, H. M./ Borchart, D./Brünn, L. et al. (Hrsg.): Bergische Universität Wuppertal. https://www.arbeit.uni-wuppertal.de/fileadmin/arbeit/Brosch%C3%BCre_und_Flyer/lidA_Brosch%C3%BCre.pdf (Zugriff am 13.08.2020).
- Moen, P./Sweet, S. und Swisher, R. (2005): Embedded career clocks: The case of retirement planning. In: Macmillan, R. (Hrsg.): The structure of the life course: standardized? individualized? differentiated? Advances in Life Course Research Volume 9. Elsevier: Amsterdam, Boston, Heidelberg, 237–265.
- Nicolaisen, M. und Thorsen, K. (2012): Jump into the void? Factors related to a preferred retirement age: gender, social interests, and leisure activities. *International Journal of Aging and Human Development* 75(3), 239–271.
- Örestig, J./Strand, M. und Stattin, M. (2013): A Wish Come True? A Longitudinal Analysis of the Relationship between Retirement Preferences and the Timing of Retirement. *Population Ageing* 6, 99–118, doi:10.1007/s12062-012-9075-7.
- Rump, J./Eilers, S. und Wilms, G. (2011): Strategie für die Zukunft: Ein Leitfaden für Unternehmen zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Neustadt: NINO Druck GmbH (Lebensphasenorientierte Personalpolitik 2.0). https://www.ibe-ludwigshafen.de/download/arbeitsschwerpunkte-downloads/lebensphasenorientierte-personalpolitik-downloads/Leitfaden_Lebensphasenorientierte_Personalpolitik_2011.pdf (Zugriff am 13.08.2020).
- Saß, A. C./Lange, C./Finger, J. D. et al. (2017): „Gesundheit in Deutschland aktuell“ – Neue Daten für Deutschland und Europa. Hintergrund und Studienmethodik von GEDA 2014/2015-EHIS. *Journal of Health Monitoring* 2(1), 83–89, doi:10.17886/RKI-GBE-2017-012.
- Schröder, C. C./Hasselhorn, H. M./du Prel, J.-B. et al. (2020): Subjective employment perspective among older workers with and without migrant background in Germany – Results of the lidA cohort study. *Journal of Occupational Health* 62, e12166, <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12166>.
- Steiber, N. und Kohli, M. (2017): You can't always get what you want: actual and preferred ages of retirement in Europe. *Ageing & Society* 37, 352–385, doi:<https://doi.org/10.1017/S0144686X15001130>.
- Tagesspiegel (2019): Wenn keiner bis 67 arbeiten will – Deutschland braucht eine Diskussion über das Image der Arbeit. Ein Gastbeitrag zum 1. Mai von Hans Martin Hasselhorn. 30.04.2019.
- van Solinge, H. und Henkens, K. (2007): Involuntary Retirement: The Role of Restrictive Circumstances, Timing, and Social Embeddedness. *Journal of Gerontology* 62B(5), 295–303.
- Wahrendorf, S. M. (2019): Arbeitsbedingungen im Lebenslauf und Gesundheit im Alter – Schriftliche Habilitationsleistung zur Erlangung der Venia Legendi für das Fach Medizinische Soziologie an der Hohen Medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. https://docserv.uni-duesseldorf.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-55680/Habilitation_Wahrendorf_final-2.pdf (Zugriff am 13.08.2020).
- Wang, M. und Shultz, K. S. (2010): Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management* 36(1), 172–206, doi:10.1177/0149206309347957.

Anschrift des Verfassers:

Prof. Dr. med. Hans Martin Hasselhorn
Bergische Universität Wuppertal
Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik
Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft
Gaußstraße 20
42119 Wuppertal