Wie lange können, wollen und planen sie (zu) arbeiten? Eine Typisierung der älteren Beschäftigten in Deutschland

Prof. Dr. med. Hans Martin Hasselhorn und Dr. phil. Daniela Borchart, Wuppertal

Was meinen ältere Beschäftigte, wenn sie gefragt werden, bis zu welchem Alter sie erwerbstätig sein können, wollen oder es planen? Anhand von Daten der lidA-Studie (2022/23; n = 7 137) sowie qualitativen Interviews untersucht der Beitrag das Verständnis dieser drei Aspekte der „Erwerbsperspektive". Vier Cluster von Berufsgruppen wurden identifiziert: (1) „Länger aktiv in Verantwortung" (7 Prozent aller), (2) „Kann lang, will aber früher raus" (14 Prozent), (3) „Stabile Mitte mit Rückzugswunsch" (50 Prozent) und (4) „Am Limit – begrenzte Spielräume" (26 Prozent). Die qualitativen Befunde stützen die quantitativen Ergebnisse: „Können" wird vornehmlich mit Gesundheit und Arbeitsbelastung verknüpft, „Wollen" zeigt Wunschvorstellungen, „Planen" reflektiert eher Realitäten, nicht zuletzt finanzielle. Die Studie bestätigt die Validität und Aussagestärke der drei Fragen und betont die Heterogenität älterer Erwerbstätiger in Hinblick auf ihr Erleben der letzten Arbeitsjahre. Für Betriebe bedeuten die Ergebnisse, dass sie frühzeitig den Dialog mit älteren Beschäftigten zu „Können", „Wollen" und „Planen" suchen sollten, um sie langfristig zu binden. Sozialpolitisch würde eine pauschale Gleichbehandlung aller Berufsgruppen beim Übergang in den Ruhestand bestehende Ungleichheiten verschärfen. Viele arbeiten bereits „am Limit" – starre Regelungen könnten sie zusätzlich belasten. Die Wissenschaft sollte schließlich das Verständnis für die Perspektiven und Herausforderungen älterer Erwerbstätiger weiter ausbauen, um dem demografischen Wandel gerecht zu werden.

1. Einleitung

In den kommenden Jahren werden in Deutschland rund neun Millionen Babyboomerinnen und Babyboomer in den Ruhestand gehen (Hasselhorn und Ebener 2023). Die Mehrheit der älteren Beschäftigten entscheidet sich für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben – meist deutlich vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Daran hat sich bislang wenig geändert: Seit 2013 liegt die Erwerbsquote der 64-jährigen Männer stabil bei etwa 40 Prozent, die der gleichaltrigen Frauen seit 2017 bei rund 30 Prozent (BiB 2022). Wenn die Politik hier steuern will, indem sie Menschen länger als bisher im Erwerbsleben halten möchte, sollte sie die ältere Erwerbsbevölkerung kennen: Wer sind sie? Wie lange können sie und wie lange wollen sie erwerbstätig sein? Zu welchem Zeitpunkt planen sie, aus dem Erwerbsleben auszusteigen?

Mithilfe aktueller Daten der lidA-Studie (www.lida-studie.de) haben wir festgestellt, dass unter den älteren Beschäftigten in Deutschland nach wie vor eine „Kultur des Frühausstiegs" vorherrscht (Hasselhorn und Ebener 2023). So wollten die Befragten bis zum Alter von 63,2 Jahren erwerbstätig bleiben, auch wenn sie äußerten, bis zum Alter von 65,7 Jahren erwerbstätig bleiben zu können. Diese Mittelwerte verbergen allerdings, dass hierbei deutliche Unterschiede zwischen Untergruppen bestehen können, beispielweise zwischen Altersgruppen und zwischen Männern und Frauen (Hasselhorn 2020) sowie zwischen Gruppen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund (Schröder et al. 2020, du Prel et al. 2018).

Ebenso ist davon auszugehen, dass sich Angehörige verschiedener Berufsgruppen in ihren Einschätzungen darin unterscheiden, wie lange sie noch erwerbstätig sein können, möchten und planen, erwerbstätig

zu sein, dies allein schon aufgrund der so unterschiedlichen berufstypischen Arbeitsexposition. Doch eine umfassende Übersicht hierzu liegt bislang nicht vor. Differenziertere Erkenntnisse könnten helfen, um aus Sicht des Personalmanagements oder auch der Politik berufliche Risikogruppen in Zeiten immer länger werdender Erwerbsleben zu identifizieren.

Der vorliegende Beitrag versucht, durch die Verknüpfung zweier wissenschaftlicher Herangehensweisen die zuletzt beschriebene Wissenslücke zu schließen. Im ersten Teil wird auf Basis der Befragungsdaten der vierten Welle der lidA-Studie (2022/23) die „subjektive Erwerbsperspektive" differenziert für ältere Beschäftigte in 54 Berufsgruppen und vier Clustern beschrieben. Unter der „subjektiven Erwerbsperspektive" verstehen wir, wie Beschäftigte ihre künftige Erwerbsteilhabe einschätzen. Dies wurde in lidA anhand der drei unten genannten offenen Fragen untersucht. Die Antworten, die hierauf gegeben werden, bezeichnen wir in diesem Beitrag als „Zielalter".

- „Unabhängig von den gesetzlichen Regelungen zur Rente, bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten?" (im Beitrag fortan als „Wollen" bezeichnet)
- „Und was glauben Sie, bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?" („Können")
- „Und mit welchem Alter planen Sie, in den Ruhestand zu gehen?" („Planen")

Im zweiten Teil dieses Beitrags wird die Thematik durch einen weiteren methodischen Zugang vertieft. Die drei oben genannten Fragen wurden im Rahmen des lidA-Projekts als Indikatoren entwickelt, um die letzte Phase des Erwerbslebens und den Übergang in den Ruhestand hinsichtlich der grundsätzlichen Erwerbsbereitschaft (Wollen), der subjektiven Prognose der Arbeitsfähigkeit (Können) und des angestrebten Ruhestandeintrittsalters (Planen) näher zu bestimmen. Anhand kognitiver Einzelinterviews mit älteren Beschäftigten analysieren wir, wie diese scheinbar einfachen Fragen tatsächlich verstanden werden. Abschließend werden die Ergebnisse beider Teile zusammengeführt und im Kontext früherer Analysen eingeordnet und diskutiert.

2. Methoden

2.1 Quantitative Analysen auf Basis der lidA-Studie

Seit 2011 begleitet die lidA-Studie ältere Beschäftigte in Deutschland auf ihrem Weg vom Arbeitsleben in den Ruhestand (Hasselhorn et al. 2014). In drei- bis vierjährigen Abständen werden die Teilnehmenden (geboren 1959, 1965 oder 1971) zu Hause oder telefonisch zu ihrer Arbeit, Erwerbstätigkeit, Gesundheit, ihrem Privatleben und auch zu ihren persönlichen Vorstellungen zum Rentenübergang interviewt. lidA umfasst bisher vier Erhebungswellen aus den Jahren 2011 ($N_{Welle\ 1}$ = 6 585), 2014 ($N_{Welle\ 2}$ = 4 244), 2018 ($N_{Welle\ 3}$ = 3 586) und 2022/23 ($N_{Welle\ 4}$ = 8 884). Eine nähere Beschreibung der lidA-Studie findet sich bei Ebener et al. (2023) und im lidA Cohort-Profile (Hasselhorn et al. 2014). Die quantitativen Analysen zu diesem Beitrag sind auf Daten der Welle 4 (2022/23) begrenzt. Zu diesem Zeitpunkt waren die Teilnehmenden in der Regel 51, 57 oder 63 Jahre alt.

Für den quantitativen Teil der Analyse wurden 7 137 von 8 884 Teilnehmenden der vierten Erhebungswelle einbezogen. Zum Zeitpunkt der Befragung waren diese Personen entweder in Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig beschäftigt oder nahmen an einer Beschäftigungsmaßnahme teil. Zusätzlich lag für diese Personen mindestens eine gültige Antwort auf eine der drei zentralen Fragen zur Erwerbsperspektive vor. Zudem konnten sie einer von 54 ausreichend großen Berufstätigkeitsgruppen zugeordnet werden. Die Berufsgruppeneinteilung basiert auf der Klassifikation der Berufe (KldB 2010, 3- bis 5-Steller; Bundesagentur für Arbeit 2021).

Auf Basis der Mittelwerte für Können, Wollen und Planen wurde eine hermeneutische

Typisierung der 54 Berufsgruppen vorgenommen. Diese erfolgte durch visuelle Mustererkennung unter primärer Berücksichtigung der Können-Werte. Dabei konnten vier Cluster identifiziert werden, die charakteristische Kombinationen der drei Indikatoren der Erwerbsperspektive abbilden.
In einem zweiten Schritt wurden die Cluster (und ebenso die Berufsgruppen) durch direkt und indirekt berufsbezogene Variablen charakterisiert, die als Einflussfaktoren auf die Erwerbsperspektive angesehen werden können und somit zum Verständnis der Befunde beitragen können:

- Allgemeine Gesundheit: Im Beitrag wird der Anteil der Befragten berichtet, die ihren allgemeinen Gesundheitszustand mit „gut“ oder „sehr gut“ bewerten. Diese Einschätzung stützt sich auf eine international anerkannte, validierte Einzelfrage (Idler und Benyamini 1997).
- Finanzielle Voraussetzungen für einen vorzeitigen Ausstieg: Erfasst wird der Anteil der Personen, die der Aussage „Ich könnte es mir finanziell leisten, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden“ „eher“ oder „völlig“ zustimmen (Eigenfrage mit vier Antwortmöglichkeiten im Rahmen der lidA-Studie).
- Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz: Als hoch eingeschätzt wurden Entwicklungsmöglichkeiten, wenn auf der entsprechenden COPSOQ-Skala (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) ein Wert von 76 oder mehr erreicht wurde (Skala von 0–100, Nübling et al. 2006).
- Körperliche Arbeitsbelastung: Eine hohe körperliche Belastung lag vor, wenn die Befragten angaben, mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit gebückt, hockend, kniend, liegend oder über Kopf zu arbeiten und/oder regelmäßig schwere Lasten zu heben oder zu tragen (Frauen: über 10 kg, Männer: über 20 kg) (Hasselhorn und Müller 2024).

Statistische Gruppenvergleiche wurden für kategoriale Variablen mittels Chi²-Test und für kontinuierliche Variablen anhand einer Varianzanalyse (ANOVA) mit Bonferroni-Korrektur durchgeführt.

2.2 Kognitive Interviews

Um das Verständnis der in der lidA-Studie untersuchten Fragen zur Erwerbsmotivation (Können, Wollen, Planen) aus Sicht von Befragten zu analysieren, wurden kognitive Einzelinterviews mit älteren Beschäftigten unterschiedlicher Professionen durchgeführt. Diese Interviewmethode wird unter anderem zur Validierung von Befragungsinstrumenten verwendet und um Interpretationsmuster zu identifizieren (Lenzner et al. 2015).
Die kognitive Interviewstudie wurde im Rahmen einer Qualifizierungsarbeit am Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft der Bergischen Universität Wuppertal unter Beachtung der Deklaration von Helsinki (World Medical Association 2013) durchgeführt (Friedrich 2023). Potenzielle Teilnehmende wurden persönlich oder per E-Mail kontaktiert und DSGVO-konform über Ziel, Inhalt und Aufwand informiert. Die Interviews fanden online via Videokonferenz anhand eines halbstrukturierten Leitfadens statt. Die Gespräche wurden aufgezeichnet, mit Word-Online transkribiert und anlehnend an Mayring (2022) mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die induktiv-deduktive Kategorienbildung erfolgte auf Basis eines eigens entwickelten Kategoriensystems, das iterativ überarbeitet und mit der Autorin als Betreuerin abgestimmt wurde.
Im Rahmen der qualitativen Untersuchung erfolgten 13 Einzelinterviews im Zeitraum von August bis September 2023 mit sieben erwerbstätigen Frauen und sechs Männern im Alter von 52 bis 64 Jahren. Die Teilnehmenden waren in verschiedenen Branchen und Tätigkeiten beschäftigt und gingen ihrer Tätigkeit vorwiegend in Vollzeit nach. Teilnahmevoraussetzungen waren ferner ein Mindestalter von 50 Jahren und das Nachgehen einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit. Zudem wurde darauf geachtet,

dass Frauen wie Männer aus unterschiedlichen Berufen und Bildungsgruppen vertreten waren.

3. Ergebnisse

Zunächst werden die quantitativen Ergebnisse zur Erwerbsperspektive aus der lidA-Studie vorgestellt. Anschließend wird auf Basis der qualitativen Interviews untersucht, was die Befragten unter den Fragen zur Erwerbsperspektive verstehen.

3.1 Erwerbsperspektive nach Berufsgruppen

Etwas mehr als die Hälfte aller 7 137 ausgewählten Personen in der Untersuchungsgruppe der quantitativen lidA-Studie ist weiblich (siehe Tabelle 1). Die Gruppe der ältesten Teilnehmenden (Jahrgang 1959) ist erwartungsgemäß kleiner als die beiden jüngeren Jahrgänge, da sich viele von ihnen bereits im (frühen) Ruhestand oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden. Die Größe der Berufsgruppen hat eine Spanne von n = 36 (Objekt- und Personenschutz) bis n = 377 (Verwaltungsberufe).

Die Abbildung gibt die subjektive Erwerbsperspektive der 54 Berufsgruppen wieder. Sie ist absteigend sortiert nach dem Mittelwert der Antwort auf die Frage nach dem Können. Die dort dargestellten Altersangaben zu den Aspekten Können, Wollen und Planen im Kontext der Erwerbstätigkeit zeigen markante Unterschiede zwischen Berufsgruppen.

Die größte Streuung zeigt sich bei den Gruppenmitteln für das Können. In akademischen und geschäftsführenden Berufen reichen die Werte bis zu 68,5 Jahren (Geschäftsführung sowie akademische Professionen, die mit Menschen arbeiten). Im Gegensatz dazu wird die Dauer der eigenen Erwerbsfähigkeit in psychisch und/oder körperlich beanspruchenden Bereichen wie der Krankenpflege (64,1 Jahre), dem Bau (64,2 Jahre), der Altenpflege (64,4 Jahre) oder in der Kindererziehung (64,4 Jahre) deutlich niedriger eingeschätzt.

Besonders hohe Mittelwerte im Wollen finden sich in publizistischen Berufen (65,9 Jahre), akademischen menschbezogenen Berufen (65,6 Jahre), Geschäftsführung (65,3 Jahre) sowie bei außerschulischen Lehrkräften (65,1 Jahre). Demgegenüber werden besonders frühe Austrittswünsche vor allem von Beschäftigten in körperlich belastenden Tätigkeiten – etwa in Industrie-, Bau und Metallberufen (62,5 bis 62,9 Jahre) oder in Chemie- und Kunststoffberufen (62,4 Jahre) – geäußert. Auffällig ist, dass sich im unteren Bereich der Verteilung die Gruppe der Bank- und Versicherungsfachleute (62,6 Jahre) befindet.

Auch das mittlere Alter des Planens variiert entsprechend: Während in unternehmensleitenden oder wissensintensiven Berufen wie Geschäftsführung, publizistische Tätigkeiten oder der außerschulischen Bildung ein Erwerbsausstieg im Zeitraum um 66 Jahre geplant wird, liegen die durchschnittlichen Planungswerte in manchen körperlichen belasteten Berufsgruppen – etwa in Industrie-, Metall- und Bauberufen – deutlich darunter (zum Beispiel 63,7 bis 64,1 Jahre). Auffällige Ausnahmen stellen am oberen Ende die Beschäftigten in Objekt- und Personenschutz mit dem höchsten Wert (66,2 Jahre) sowie im unteren Bereich erneut Fachleute in Banken und Versicherung (63,9 Jahre) dar.

Die 54 Berufsgruppen wurden vier Clustern zugeordnet, die jeweils charakteristische Konstellationen der drei Aspekte der Erwerbsperspektive abbilden. Entscheidendes Kriterium für die Zuordnung war in erster Linie die Ausprägung des Gruppenmittels im Bereich Können (siehe Abbildung). Die vier Cluster unterscheiden sich hochsignifikant (jeweils $p < .001$) hinsichtlich aller drei Aspekte der Erwerbsperspektive sowie in Bezug auf die unabhängigen Variablen: Gesundheit, finanzielle Möglichkeiten für einen vorzeitigen Erwerbsausstieg, Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf und körperliche Arbeitsbelastung (siehe Tabelle 2 sowie Tabelle 3 im Anhang). Die Cluster lassen sich wie folgt beschreiben:

- Cluster 1: „Länger aktiv in Verantwortung“, 7 Prozent der Befragten. In diesem Cluster finden sich Berufsgruppen mit besonders langfristigen Erwerbsperspektiven. Hierzu gehören Tätigkeiten in Geschäftsführung, akademischer Arbeit mit Menschen (vor allem Psychologie, Medizin) oder in publizistischen Kontexten. Die durchschnittlichen Altersangaben für Wollen und Planen liegen im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen sehr hoch, nämlich über 65 Jahren und die für Können sogar über 67 Jahren. Cluster 1 ist charakterisiert durch gute gesundheitliche Verfassung, gute finanzielle Ressourcen, hohe Entwicklungsmöglichkeiten und geringe körperliche Belastungen. Die Erwerbstätigkeit erscheint hier als freiwillig und durch günstige Rahmenbedingungen unterstützt.
- Cluster 2: „Kann lang, will aber früher raus“, 14 Prozent der Befragten. Hierzu zählen Berufsgruppen, die im Schnitt angeben, lange, das heißt mindestens bis 66,5 Jahre erwerbsfähig sein zu können. Dennoch liegen die Mittelwerte für Wollen und Planen unter dem Wert von 65 Jahren. Ausstiegswünsche und -pläne vor dem Alter von 65 Jahren bewerten wir als „bewusst frühzeitig“ (Hasselhorn und Ebener 2023). Cluster 2 umfasst männerdominierte Berufsgruppen der IT, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften oder in strategischen Unternehmensfunktionen. Die Diskrepanz zwischen der günstig eingeschätzten Prognose der eigenen Arbeitsfähigkeit und dem subjektiven Rückzugswunsch deutet auf das häufige Vorliegen alternativer Lebensentwürfe bei hohen Gestaltungsspielräumen hin. Ihre gesundheitlichen Ressourcen sind relativ hoch und die in Tabelle 2 berichteten Arbeitsbedingungen günstig. Eher noch als Befragte aus Cluster 1 meinen Befragte aus Cluster 2, sich einen frühzeitigen Erwerbsausstieg leisten zu können.
- Cluster 3: „Stabile Mitte mit Rückzugswunsch“, 50 Prozent der Befragten. In diesem Cluster befinden sich Berufsgruppen, die im Durchschnitt angeben, bis zwischen 65,0 und 66,5 Jahre arbeiten zu können, sie würden jedoch gern vor dem Alter von 65 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden und planen dies auch so. Diese größte Gruppe umfasst vor allem Fach-, Büro- und Dienstleistungsberufe mit meist durchschnittlichen gesundheitlichen und finanziellen Ressourcenlagen. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind in Cluster 3 niedrig. Es handelt sich mehrheitlich um Berufsgruppen ohne extreme Belastungen oder besondere Vorteile.
- Cluster 4: „Am Limit – begrenzte Spielräume“, 26 Prozent der Befragten. Dieses Cluster umfasst alle Berufsgruppen, die im Schnitt angeben, bis maximal zum Alter von 64 Jahren berufstätig sein zu können. Das mittlere Alter für das Wollen und insbesondere das Planen ragen nahe an das Alter für das Können heran. Die Gruppe ist geprägt durch psychisch und/oder körperlich fordernde Berufstätigkeiten wie Pflege, Bau, Hotel- und Lieferdienste. Neben der hohen Arbeitsbelastung kennzeichnen eingeschränkte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie geringe gesundheitliche und finanzielle Ressourcen diese Beschäftigtengruppen.

Fünf Berufsgruppen konnten keinem dieser vier Cluster zugeordnet werden (siehe Tabelle 3 im Anhang).

Die Ergebnisse offenbaren die Ausprägung klar unterscheidbarer Gruppen in Bezug auf die Erwerbsperspektive im höheren Erwerbsalter. Während sich Cluster 1 durch Ressourcenreichtum und hohen Gestaltungsspielraum auszeichnet, kumulieren in Cluster 4 Belastungen und strukturelle Einschränkungen. Cluster 2 verweist auf einen gewünschten und durch gute finanzielle Ressourcen frühzeitig ermöglichten Rückzug trotz guter Voraussetzungen, Cluster 3 auf eine stabile Erwerbssituation mit geringen Entwicklungsmöglichkeiten. Insgesamt deuten die quantitativen Ergebnisse an, dass Vorstellungen zum Erwerbsausstieg nicht nur durch individuelle Bedingungen und Vorstellungen, sondern stark durch berufliche

Tabelle 1: Verteilung der Teilnehmenden nach Geschlecht und Geburtsjahrgang, 7 137 ältere Beschäftigte

	Anzahl	Spalten (%)
gesamt	7 137	100 %
Männer	3 385	47,4 %
Frauen	3 752	52,6 %
Geburtsjahr 1959	1 959	27,5 %
Geburtsjahr 1965	2 789	39,1 %
Geburtsjahr 1971	2 386	33,4 %

Quelle: lidA-Welle 4, 2022/23.

Rahmenbedingungen und damit verbundene soziale Lagen geprägt sind.

3.2 Wie interpretieren Befragte die an sie gestellten Fragen zur Erwerbsperspektive?

Um die Erwerbsperspektiven der Befragten und die damit verbundenen Gruppenunterschiede besser nachvollziehen zu können, werden im Folgenden die Ergebnisse kognitiver Interviews mit älteren Beschäftigten getrennt nach Können, Wollen und Planen dargestellt.

3.2.1 Verständnis der Frage nach dem Können

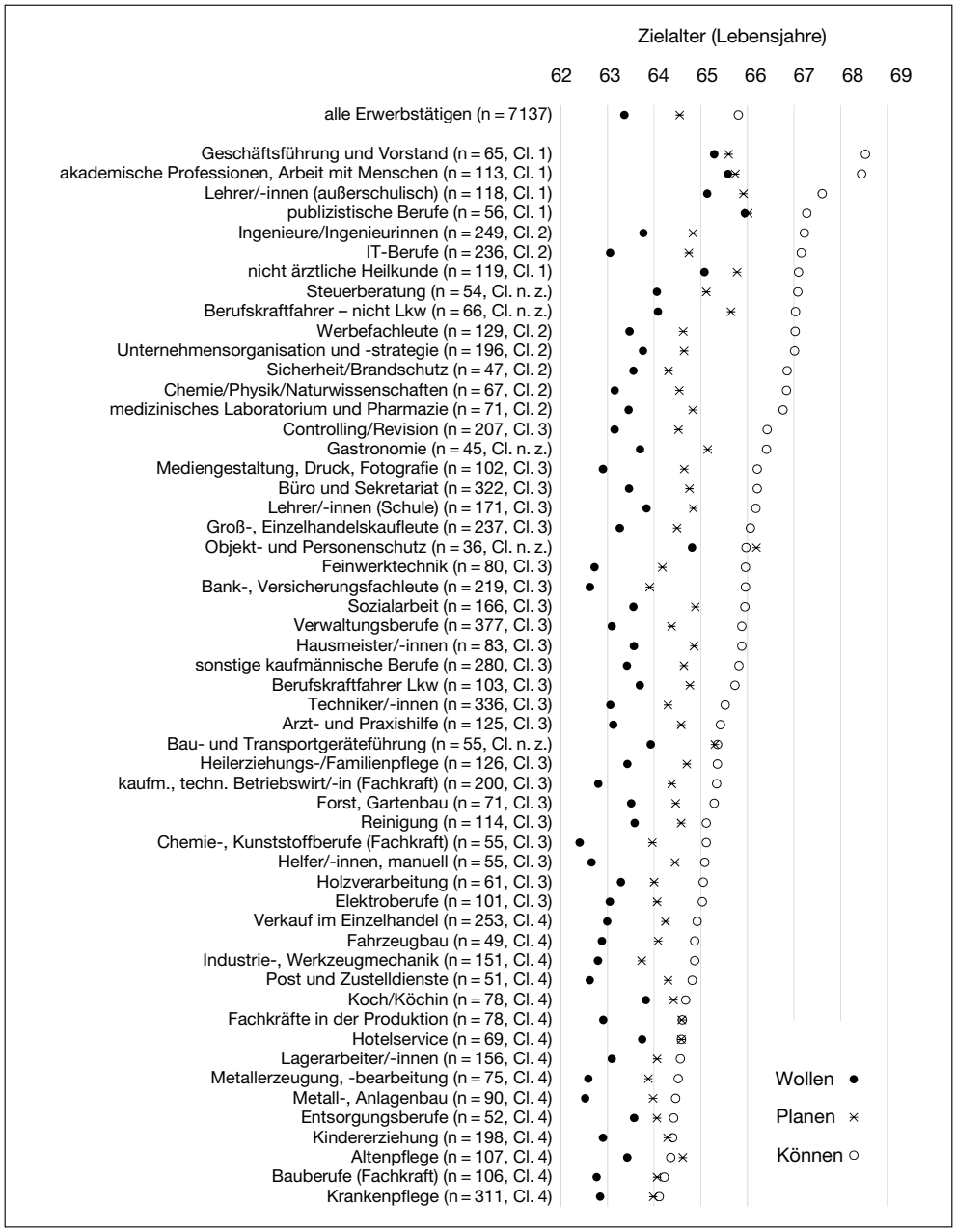
Die Frage, wie lange man meint, arbeiten zu können, bringen die Befragten in besonderem Maß mit ihrer persönlichen körperlichen und geistigen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit in Verbindung.

> Chemiefacharbeiter, 62 Jahre: „Da ist einmal die Schwere der Arbeit, sprich jetzt körperlich, dann geistig. […] Also in meinem Beruf würde ich sagen, es reicht jetzt. Der Schichtdienst ist anstrengend genug und geht echt an die Substanz. Mit einer anderen Arbeit oder vielleicht anderen Arbeitszeiten oder wenn ich weniger arbeite, würde es noch ein paar Jahre gehen.“

> Fachkrankenpflegerin, 59 Jahre: „Ja, da [zur Frage nach dem Können] gehört für mich die Gesundheit dazu. Also, dass ich meine Arbeit, die ich ausübe, auch schaffe. Das kommt immer drauf an, was man macht. Ich gehe da jetzt von meiner jetzigen Tätigkeit aus. Und diese muss ich in dem Spektrum erfüllen, wie ich sie jetzt auch erfülle. Also einmal die Gesundheit oder ob der Druck vom Arbeitgeber größer wird. Momentan habe ich keinen Druck und gesundheitlich würde ich sagen, kann ich auch länger arbeiten.“

Einige Beschäftigte sind bei der Beantwortung dieser Frage dadurch verunsichert, dass sie die weitere Entwicklung ihrer eigenen Gesundheit nicht abschätzen können. Ebenso spielt für manche eine Rolle, dass sie Veränderungen ihrer Arbeit und die künftige Arbeitsplatzsicherheit nicht ausreichend absehen können.

Abbildung: Erwerbsperspektive (Bis wann wollen / können / planen Sie, erwerbstätig [zu] sein?) bei 7 137 älteren Beschäftigten in 54 Berufsgruppen in Deutschland



Anmerkungen: Mittelwerte nach Berufsgruppen, absteigend sortiert nach Können; n = Anzahl, Cl. = Clusterzuordnung, siehe Text und Tabelle 2, n. z. = keinem Cluster zugeordnet.

Quelle: lidA-Welle 4, 2022/23.

Tabelle 2: Verteilung der Teilnehmenden auf vier typische Erwerbsperspektiven-Cluster, 7 137 ältere Beschäftigte

	Anzahl Befragter (Anteil an allen 7 137 Befragten)	Bis zu welchem Alter arbeiten?			berichtet „(sehr) gute Gesundheit“	kann sich Frühausstieg finanziell leisten	hohe Entwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit	hohe körperliche Arbeitsbelastung
		Wollen	Planen	Können	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
alle Teilnehmende	7 137 (100 %)	63,4	64,5	65,8	52 %	49 %	26 %	11 %
Cluster 1 „Länger aktiv in Verantwortung“	471 (7 %)	65,3	65,8	67,8	64 %	56 %	43 %	4 %
Cluster 2 „Kann lang, will aber früher raus“	995 (14 %)	63,5	64,7	67,1	61 %	62 %	39 %	2 %
Cluster 3 „Stabile Mitte mit Rückzugswunsch“	3 591 (50 %)	63,2	64,5	65,8	54 %	50 %	24 %	7 %
Cluster 4 „Am Limit – begrenzte Spielräume“	1 824 (26 %)	63,0	64,2	64,5	42 %	39 %	19 %	26 %

Anmerkungen: Zuordnung auf Basis der Berufsgruppenmittelwerte für Wollen, Planen und Können (siehe auch die Abbildung, fünf Berufsgruppen konnten nicht zugeordnet werden). Charakterisierung nach Wollen, Planen, Können, Gesundheit, finanzieller Möglichkeit des Frühausstiegs, Entwicklungsmöglichkeiten und Ausmaß körperlicher Arbeitsbelastung. Die Gruppenunterschiede sind für alle Variablen statistisch signifikant (jeweils $p < .001$);

Cluster 1: „Länger aktiv in Verantwortung“: akademische Professionen, Arbeit mit Menschen; Geschäftsführung und Vorstand; Lehrer/-innen (außerschulisch); nicht ärztliche Heilkunde, publizistische Berufe; Cluster 2: „Kann lang, will aber früher raus“: Chemie/Physik/Naturwissenschaften; Ingenieure/Ingenieurinnen; IT-Berufe; medizinisches Laboratorium und Pharmazie; Sicherheit/Brandschutz; Unternehmensorganisation und -strategie; Werbefachleute; Cluster 3: „Stabile Mitte mit Rückzugswunsch“: Arzt- und Praxishilfe; Bank-, Versicherungsfachleute; Berufskraftfahrer LKW; Büro und Sekretariat; Chemie-, Kunststoffberufe (Fachkraft); Controlling/Revision; Elektroberufe; Feinwerktechnik; Forst, Gartenbau; Groß-, Einzelhandelskaufleute; Hausmeister/-innen; Heilerziehungs-/Familienpflege; Helfer/-innen, manuell; Holzverarbeitung; kaufm, techn. Betriebswirte/Betriebswirtinnen (Fachkraft); Lehrer/-innen (Schule); Mediengestaltung, Druck, Fotografie; Reinigung; sonstige kaufmännische Berufe; Sozialarbeit; Techniker/-innen; Verwaltungsberufe; Cluster 4: „Am Limit – begrenzte Spielräume“: Altenpflege; Bauberufe (Fachkraft); Entsorgungsberufe; Fachkräfte in der Produktion; Fahrzeugbau; Hotelservice; Industrie-, Werkzeugmechanik; Kindererziehung; Köche/Köchinnen; Krankenpflege; Lagerarbeiter/-innen; Metall-, Anlagenbau; Metallerzeugung, -bearbeitung; Post und Zustelldienste; Verkauf im Einzelhandel.

Quelle: lidA-Welle 4, 2022/23.

Meister im Gartenbau, 52 Jahre: „Die Frage ist spekulativ. Also ich gehe jetzt von meinen gesundheitlichen Voraussetzungen aus. Es ist aber auch möglich, dass man gekündigt wird."

Helferin Elektroinstallation, -montage, 54 Jahre: „Wenn ich gesund bin, kann ich arbeiten. Aber wie lange ich gesund bin, das kann ich nicht wissen. Dann stellt sich die Frage, schaffe ich das [die Arbeit] und dann ist alles sehr schnelllebig geworden: Ich weiß nicht, ob ich in ein oder zwei Jahren noch den gleichen Arbeitsplatz habe."

Manche Beschäftigte sehen ihre Motivation als weitere Einflussgröße für ihre Einschätzung, wie lange sie arbeiten können. Motivationale Gründe wurden allerdings stärker bei der Frage nach dem Wollen als Entscheidungsgründe genannt. In einigen Statements wird das Können klar vom Wollen abgegrenzt.

Ausbilder kaufmännische Berufe, 64 Jahre: „Es ist notwendig, dass ich das [digitale Neuerungen] kann, ich kann das aber nicht und ich habe auch keine Lust mehr, mir das anzueignen."

Lehrer (außerschulisch), 59 Jahre: „Also es gibt Dinge, die kann ich, ohne dass ich sie tun möchte. Möglicherweise kann ich [eine andere, körperliche Tätigkeit] lernen, wenn ich mir große Mühe gebe. Will ich aber nicht."

In einem Zitat wird ausgedrückt, dass das Können auch getrieben sein kann von der finanziellen Notwendigkeit, lange erwerbstätig sein zu müssen.

Erzieherin, 57 Jahre „Und dann ist da im Hinterkopf, […] dass dann die Rente, die du bekommst, auch ausreicht, um zu leben. Dass du wirklich eigentlich gezwungen bist, bis zu dem Alter zu arbeiten. Das prägt [meine Einschätzung vom Können] schon."

3.2.2 Verständnis der Frage nach dem Wollen

Die Frage danach, bis zu welchem Alter sie gerne arbeiten würden, interpretieren die Befragten vor allem als Ausdruck ihrer Motivation, erwerbstätig zu bleiben. Mit dem Begriff „würden Sie gerne" verbinden die Befragten eine autonome und zugleich hypothetische Wunschvorstellung.

Schulsozialarbeiterin, 59 Jahre: „Dass ich frei entscheide, wie lange ich arbeiten möchte. Im Grunde verstehe ich die Frage so, dass ich das [mein Ausstiegsalter] relativ selbst bestimmen kann. Die Frage zielt meines Erachtens darauf ab, dass herausgefunden werden soll, ob das vorgegebene Rentenalter angemessen ist oder abweicht von den Wünschen und Bedürfnissen in der Gesellschaft."

Helferin Elektroinstallation, -montage, 54 Jahre: „Wenn ich der Meinung bin, dass ich soweit bin. Für mich ist das dieses Wunschdenken. Ich würde gerne mit 60 in Rente gehen, mit Vollbezügen und dann noch ein Bonus oben drauf. Das ist nicht realistisch."

Gleichzeitig orientieren sie sich bei der Beantwortung dieser Frage auch häufig an eigenen Fähigkeiten und teils an äußeren Umständen, vor allem ihren Arbeitsanforderungen.

Lehrer (berufsbildende Naturwissenschaft), 56 Jahre: „Mein Arbeitsalltag ist sehr abwechslungsreich und sehr herausfordernd und ich glaube, dass man das ab einem bestimmten Alter nicht mehr leisten kann. Und dann hört die Freiwilligkeit [zu arbeiten] bei mir auf."

Erzieherin, 57 Jahre: „Wir müssen normal bis 67. 65 wäre für mich so die Schmerzgrenze zu arbeiten und 60 wäre jetzt das, wo ich sage, würde ich gerne, das wäre

gut für mich, bis dahin schaffe ich das alles noch."

Das Wollen bringen die Teilnehmenden häufig in Verbindung mit arbeitsbezogener Zufriedenheit oder auch Sinnhaftigkeit. Hierzu gehört auch, welchen Stellenwert das Arbeiten in ihrem Leben einnimmt und welche Belohnungen sie dadurch erfahren (zum Beispiel Kompetenzerleben).

Helferin Elektroinstallation, -montage, 54 Jahre: „Also mein jetziger Wunsch wäre, wirklich mit 65 zum Beispiel in die Rente zu gehen. […] Ich gehe gerne arbeiten, ich liebe meine Arbeit, ich bin ein Arbeitsmensch."

Ausbilder kaufmännische Berufe, 64 Jahre: „Mir gefällt es da. Ich habe das Gefühl, ich bin gut in meinem Job und kann andere anlernen. Es gibt da durchaus Kollegen und Kolleginnen, denen ist das schon vollkommen egal. ‚Mir doch wurscht, weg hier und gut'. Ist bei mir eben anders."

3.2.3 Verständnis der Frage nach dem Planen

Das Planen, wann man vorhat, in den Ruhestand zu gehen, wird von den Befragten sehr unterschiedlich wahrgenommen: mal eher als bereits konkrete Vorstellung, bei anderen als noch offene Vorstellung flexibler Prozesse oder auch als situativ und nur bedingt beeinflussbar. Die Beantwortung der Frage lässt eine Mischung aus Wunsch, Norm sowie Optionen erkennen. Das Planen ist gebunden an Vorbedingungen wie finanzielle Ressourcen, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, deren künftige Entwicklungen allerdings nicht immer und nicht von allen frühzeitig einzuschätzen sind.

Erzieherin, 57 Jahre: „Das Planen ist ein Gedankenspiel. Wobei natürlich, je nachdem, was man so plant, einem klar sein dürfte, dass sich nicht alles auch so umsetzen lässt. Also ich plane es mit 60, aber ich weiß jetzt schon, dass es nicht hinhaut, weil die Rente nicht ausreichen würde."

Ausbilderin kaufmännische Berufe, 54 Jahre: „Die Frage ist am greifbarsten. Mein Plan ist durchzuhalten, bis ich ohne Abzüge in Rente gehen kann. Der Plan steht für mich im Fokus. Die Fragen nach dem Wollen und Können sind mir zu theoretisch."

Helferin Elektroinstallation, -montage, 54 Jahre: „Ja, ich bin bei 65. Irgendwann setzt sich das in den Kopf und dann hat man dieses Wunschdenken. Das ist doch das Durchschnittsalter, wo die meisten in Rente gehen. Und deswegen ist das total mit [dieser Zahl] verknüpft."

Fachkrankenpflegerin, 59 Jahre: „Also ich werde offiziell mit 65 [in Rente gehen], das werde ich durchziehen. Weil ich eben sonst zu viele Abzüge habe."

Lehrer (berufsbildende Naturwissenschaft), 56 Jahre: „Ich plane, so lange zu arbeiten, wie ich Spaß und Freude an meiner Arbeit habe, die ich jetzt habe. Die mich körperlich und mental in die Lage versetzt, auch über das Renteneintrittsalter von 67 Jahren weiterzuarbeiten. Ich hätte kein Problem, über dieses Alter hinweg gesund und motiviert und interessiert diese Tätigkeit weiterzumachen."

Schulsozialarbeiterin, 59 Jahre: „Also mein Plan ist, dass ich aufgrund der finanziellen Situation nicht in Rente gehe mit 67, sondern darüber hinaus noch vermutlich entweder selbstständig oder in Teilzeit weiterarbeiten werde."

Die kognitiven Interviews zeigen, dass die drei Aspekte Können, Wollen und Planen von den Befragten unterschiedlich interpretiert und auf jeweils spezifische Aspekte ihrer Lebens- und Arbeitssituation bezogen werden:

- Das Können bestätigt sich als „subjektive Prognose der Arbeitsfähigkeit“ (siehe Abschnitt 1) und ist erwartungsgemäß stark mit gesundheitlichen Voraussetzungen und Arbeitsanforderungen verknüpft, den zwei Kernelementen des „Konzepts der Arbeitsfähigkeit“ (Ilmarinen 2009).
- Darüber hinaus spiegelt das Wollen durchaus eine „subjektive Erwerbsbereitschaft“ (siehe oben) wider, und zwar als autonome und zugleich hypothetische Wunschvorstellung, bei der auch weitere Einflüsse erkennbar sind, wie zum Beispiel die Bewertung der eigenen Arbeitssituation oder auch der eigenen Arbeitsfähigkeit.
- Das Planen hingegen erscheint als pragmatische Schnittstelle zwischen Wunsch und Realität – beeinflusst von Normen, (Un-)Sicherheiten und strukturellen Rahmenbedingungen. Wie erwartet, reflektiert es ein „angestrebtes Ruhestandseintrittsalter“ (siehe oben).

4. Diskussion

Unter „subjektiver Erwerbsperspektive“ verstehen wir in diesem Beitrag die Selbsteinschätzungen von Beschäftigten zu drei Aspekten ihres Erwerbslebens: a) wie lange sie glauben, noch erwerbstätig sein zu können (Können), b) wie lange sie gerne erwerbstätig bleiben würden (Wollen) und c) bis wann sie tatsächlich planen, erwerbstätig zu sein (Planen). Unsere Analysen zeigen, dass die subjektiven Einschätzungen bei älteren Beschäftigten in Deutschland meist unterhalb der Regelaltersgrenze liegen – häufig sogar deutlich. Im Durchschnitt geben die Befragten an, bis etwa 65,8 Jahre arbeiten zu können, sie würden gerne bis 63,3 Jahre arbeiten und planen den Ausstieg mit 64,5 Jahren. Ziel des Beitrags ist es, ein vertieftes Verständnis der subjektiven Erwerbsperspektive der Babyboomer-Generation zu entwickeln. Hierzu übertragen wir die Erkenntnisse aus den kognitiven Interviews auf die vier Erwerbsperspektiven-Cluster, die wir auf Basis der Angaben älterer Beschäftigter aus 54 Berufsgruppen in der vierten Welle der lidA-Studie identifiziert haben.

4.1 Cluster 1 – „Länger aktiv in Verantwortung“

Cluster 1 (7 Prozent der Befragten) ist durch eine überdurchschnittlich lange Erwerbsperspektive in allen drei Aspekten – Können, Wollen und Planen – gekennzeichnet. Die zugehörigen Berufsgruppen weisen hohe Anteile gesunder Beschäftigter auf und umfassen vor allem nichtmanuelle Tätigkeiten mit hoher Verantwortung und Gestaltungsspielraum – häufig in leitenden, wissensintensiven oder menschenbezogenen Berufen. Sorgen um die künftige Arbeitsfähigkeit, wie sie etwa in Cluster 4 verbreitet sein dürften, werden hier nur eine untergeordnete Rolle spielen. Auffällig ist zudem: Trotz der häufigen finanziellen Möglichkeit eines früheren Ausstiegs zeigen die Befragten in diesem Cluster hohe Werte beim Wollen und Planen, was auf eine starke Bindung an Beruf und Berufstätigkeit hindeutet. Das folgende Zitat steht für diese Lebenslage: „Ich plane, so lange zu arbeiten, wie ich Spaß und Freude an meiner Arbeit habe, die ich jetzt habe. Die mich körperlich und mental in die Lage versetzt, auch über das Renteneintrittsalter von 67 Jahren weiterzuarbeiten. Ich hätte kein Problem, über dieses Alter hinweg gesund und motiviert und interessiert diese Tätigkeit weiterzumachen.“

4.2 Cluster 2 – „Kann lang, will aber früher raus“

Auch Cluster 2 (14 Prozent der Befragten) weist hohe Mittelwerte beim Können auf. Allerdings liegen die Werte für Wollen und Planen deutlich niedriger als bei Cluster 1. Die hohe Arbeitsfähigkeit dieser Gruppe lässt sich durch eine mehrheitlich gute gesundheitliche Verfassung, geringe körperliche Arbeitsbelastung und vielfältige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erklären.

Umso bemerkenswerter ist der ausgeprägte Wunsch nach einem früheren Rückzug aus dem Erwerbsleben.
Wie lässt sich die Diskrepanz zwischen objektiver Arbeitsfähigkeit und dem verbreiteten Wunsch nach einem frühen Ausstieg erklären? Ein Grund könnte sein, dass die finanziellen Ressourcen für einen vorzeitigen Erwerbsaustritt in diesem Cluster am höchsten sind. Aktuelle lidA-Ergebnisse (Hasselhorn 2025) und auch die Ergebnisse der kognitiven Interviews bestätigen: Wer sich den frühen Ausstieg leisten kann, plant auch, früher auszusteigen (siehe hierzu auch Hess 2018). Allerdings liegt auch in Cluster 1 eine günstige finanzielle Lage vor, doch dort geht sie nicht mit dem Wunsch oder der Planung eines frühen Erwerbsausstiegs einher. Einen Unterschied macht die Art der Tätigkeit aus: Während in Cluster 1 vor allem menschenbezogene Berufe vertreten sind, haben die Beschäftigten in Cluster 2 überwiegend technische, daten- oder objektzentrierte Tätigkeiten. Die geringere soziale Einbindung dieser Tätigkeiten könnte zu einer schwächeren emotionalen Bindung an die Arbeit führen – und damit den Wunsch nach einem früheren Ausstieg fördern.

4.3 Cluster 3 – „Stabile Mitte mit Rückzugswunsch“

Mit 50 Prozent der Befragten stellt Cluster 3 die größte Gruppe dar. Die Erwerbsperspektive liegt im mittleren Bereich, wobei das Können tendenziell höher ausfällt als das Wollen und Planen. Gesundheit, Entwicklungsmöglichkeiten und finanzielle Ressourcen werden in Cluster 3 als nur durchschnittlich beurteilt. Auffällig ist jedoch die vergleichsweise geringe Verbreitung körperlich belastender Tätigkeiten. Dieses Cluster vereint eine große Bandbreite an Fach-, Dienstleistungs- und Verwaltungsberufen. Im Gegensatz zu Clustern 1 und 2 stammen die hier vertretenen Berufsgruppen überwiegend aus dem mittleren bis unteren Bildungsbereich. Die Abbildung und Tabelle 3 (siehe Anhang) verdeutlichen die Heterogenität der in diesem Cluster zusammengefassten Tätigkeitsgruppen.
Die Können-Werte liegen unter denen von Cluster 1 und 2, was darauf hinweist, dass hier nicht mehr von durchweg förderlichen Arbeitsbedingungen ausgegangen werden kann – ein Befund, der nach den Ergebnissen der kognitiven Interviews zur begrenzten Erwerbsperspektive beiträgt. Da gesundheitliche, finanzielle oder arbeitsplatzbezogene Aspekte in diesem Cluster nicht immer günstig ausgeprägt sind, dürften bei einigen der Befragten Unsicherheiten zum geplanten Zeitpunkt des Erwerbsausstiegs vorliegen. Dies verdeutlicht beispielsweise dieses Zitat: „Das Planen ist ein Gedankenspiel. Wobei natürlich, je nachdem, was man so plant, einem klar sein dürfte, dass sich nicht alles auch so umsetzen lässt. Also ich plane es mit 60, aber ich weiß jetzt schon, dass es nicht hinhaut, weil die Rente nicht ausreichen würde.“
Die Vielfalt der Berufsgruppen in Cluster 3 legt es nahe, besonders auffällige Fälle hervorzuheben. So zeigen beispielsweise Bank- und Versicherungsfachleute eine Differenz von mehr als drei Jahren zwischen dem mittleren Können (66,0 Jahre) und Wollen (62,6 Jahre), was sich möglicherweise durch die relativ hohe Verfügbarkeit finanzieller Mittel erklärt (58 Prozent geben an, sich einen vorzeitigen Ausstieg leisten zu können). Ein anderes Bild zeigt sich bei Reinigungskräften: Bei ihnen liegen alle drei Dimensionen der Erwerbsperspektive relativ nah beieinander – und relativ hoch. Dies dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass sich diese Beschäftigtengruppe den frühen Ruhestand nur sehr selten leisten kann (18 Prozent). Trotz außerordentlich hoher körperlicher Arbeitsbelastung geben sie an, länger arbeiten zu können. Ein Befragungszitat macht den hier zugrunde liegenden Denkprozess deutlich: „[…] Dass du wirklich eigentlich gezwungen bist, bis zu dem Alter zu arbeiten. Das prägt [meine Einschätzung vom Können] schon.“ Aber nicht nur das Können wird hier zum Müssen – auch das Wollen und das

Planen: „Mein Plan ist durchzuhalten, bis ich ohne Abzüge in Rente gehen kann."

4.4 Cluster 4 – „Am Limit – begrenzte Spielräume"

Rund ein Viertel der Befragten (26 Prozent) befindet sich in Cluster 4. Dieses hebt sich durch seine bei allen drei Aspekten niedrige Erwerbsperspektive ab. Die in den Tabellen 2 und 3 aufgeführten Indikatoren offenbaren kumulative strukturelle Nachteile: meist eingeschränkte Gesundheit und finanzielle Ressourcen, geringe Entwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit und einen hohen Anteil mit körperlich hochbelastender Tätigkeit.
Die besonders niedrigen Mittelwerte beim Können spiegeln in hohem Maße die stark ausgeprägten körperlichen – und zum Teil auch psychischen – Arbeitsanforderungen wider (siehe auch Hasselhorn 2020). Jahrzehntelanges Arbeiten unter solch belastenden Arbeitsbedingungen hinterlässt Spuren und trägt maßgeblich zur Erklärung des schlechteren Gesundheitszustands im höheren Erwerbsalter bei (zum Beispiel Bernard und Putz-Anderson 1997, Seidler et al. 2022, Dragano et al. 2017). Damit erklärt es auch die begrenzte Erwerbsperspektive dieses Clusters. Ein Befragter beschreibt diesen Mechanismus treffend: „Da ist einmal die Schwere der Arbeit, sprich jetzt körperlich, dann geistig. […] Also in meinem Beruf würde ich sagen, es reicht jetzt. Der Schichtdienst ist anstrengend genug und geht echt an die Substanz."
Auffällig ist, dass in allen Berufen dieses Clusters die drei Aspekte der Erwerbsperspektive nahe zusammenliegen oder sogar zusammenfallen. Als kritisch zu bewerten ist insbesondere, dass das geplante Erwerbsalter bei allen Berufsgruppen nahe dem individuell für möglich gehaltenen Alter liegt. Diese enge Spanne – etwa in der Altenpflege (Planen 64,6 versus Können 64,4 Jahre), bei Entsorgungsdiensten (64,1 versus 64,4 Jahre) oder in der Krankenpflege (64,0 versus 64,1 Jahre) – deutet auf geringe berufliche Handlungsoptionen und eine Erwerbsplanung bis an die Grenze der subjektiv wahrgenommenen Belastbarkeit hin. Es ist naheliegend, dass wirtschaftliche Zwänge und mangelnde Alternativen hinter dieser Planung stehen (Hess 2018, Hasselhorn 2025). In solchen Fällen fehlt ein „Puffer", um gesundheitliche Verschlechterungen oder unvorhergesehene Ereignisse abzufangen – mit potenziell negativen Folgen für Gesundheit, Beschäftigung und soziale Sicherung.

In diesem Beitrag betrachten wir die Erwerbsperspektive nach typischen Clustern und den diesen zugrundeliegenden Berufsgruppen. Sie werden mithilfe von vier Variablen beschrieben, von denen wir (begründet) annehmen, dass sie starke berufsbezogene Einflussfaktoren auf die Erwerbsperspektive darstellen, nämlich Gesundheit, finanzielle Möglichkeiten des Frühausstiegs, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und körperliche Arbeitsexposition. Es ist keine Frage, dass es hier noch eine Vielzahl weiterer Einflussfaktoren gibt. Das lidA-Denkmodell (Hasselhorn et al. 2015) verdeutlicht, dass der Prozess des Erwerbsausstiegs durch zahlreiche Faktoren aus elf Domänen beeinflusst wird (sozialer Status, privates Umfeld, Gesundheit, Lebensstil, Arbeitsumstände, Arbeitsfähigkeit, Motivation, Finanzen, Gesetzgebung, sozialer Kontext und Arbeitsmarkt). Viele der Einflussfaktoren sind individuell – sie tragen nicht zu den in dieser Studie dargestellten Unterschieden der Erwerbsperspektive zwischen Berufsgruppen und Clustern bei. Andere dagegen sind spezifisch für Beruf und Art der Erwerbstätigkeit. Für ihren großen Einfluss auf Erleben, Gestaltung und Verlauf der letzten Arbeitsjahre spricht die Deutlichkeit der Unterschiede zwischen den Berufsgruppen und Clustern sowie die Plausibilität der Befunde in dieser Studie.

4.5 Limitationen

Diese Untersuchung hat die Stärke, dass sie Ergebnisse aktueller Daten einer großen populationsbezogenen Untersuchungs-

gruppe zur Diskussion stellt, welche auf einer repräsentativ gezogenen Stichprobe beruht. Als weitere Stärke sehen wir die Verbindung quantitativer Forschungsergebnisse und denen einer qualitativen Interviewstudie. Die Kombination der Ergebnisse ermöglicht einen vertieften Einblick in das Verständnis der drei Fragen zur Erwerbsperspektive und in die Bewertungsgründe der Beschäftigten.

Obwohl die Teilnehmenden 51, 57 oder 63 Jahre alt waren, wurden in dieser Studie keine Altersunterschiede untersucht. Ekerdt et al. (2000) haben darauf hingewiesen, dass die Erwerbsperspektive von der Nähe zum Ruhestandsalter abhängig ist, was Garthe und Hasselhorn (2023) mit Längsschnittuntersuchungen bestätigt haben. Die Differenzierung der Berufsgruppenanalysen nach Geburtsjahrgang hätte allerdings zu zu kleinen Untersuchungsgruppen geführt.

Im qualitativen Teil der Studie wurden 13 Personen befragt, was wir als ausreichende Anzahl für den Erhalt valider Ergebnisse in dieser Studie ansehen. Anzahl und Auswahl der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner beeinflussen die gefundenen Erkenntnisse. In der qualitativen Forschung orientiert sich die Stichprobengröße an verschiedenen Kriterien, unter anderem der Studienzielsetzung, der Gruppenhomogenität und dem Erreichen einer inhaltlichen Sättigung (Lenzner et al. 2015; Hennink und Kaiser 2022). Eine allgemein geltende Mindestanzahl gibt es demnach nicht. Lenzner et al. (2015) beschreiben für kognitive Interviews zur Validierung von Studienfragen eine übliche Spannweite von 5 bis 30 Teilnehmenden. Übereinstimmend berichten Hennink und Kaiser (2022), dass bei Einzelinterviews häufig zwischen 9 und 17 Gesprächen eine inhaltliche Sättigung erreicht wird, gerade bei klar vorgegebenen Fragestellungen, wie sie in der vorliegenden Studie gegeben sind. In unserer Studie schien die inhaltliche Sättigung mit 13 Interviews erreicht.

5. Schlussfolgerungen

Die diskutierten quantitativen Befunde weisen darauf hin, dass die drei hier untersuchten Aspekte der Erwerbsperspektive, das Können, Wollen und Planen, nicht austauschbar sind. Die kognitiven Interviews bestätigen, dass die drei Endpunkte von den Befragten nicht gleich verstanden werden. Während das Können insbesondere mit der eigenen Arbeit und Arbeitsfähigkeit in Verbindung gebracht wird, wird das Wollen eher als eigenständige Wunschvorstellung beschrieben, das Planen dagegen eher als pragmatische Schnittstelle zwischen Wunsch und (nicht zuletzt finanziellen) Realitäten.

Der vorliegende Beitrag bestätigt weitgehend die Inhaltsvalidität der drei in der lidA-Studie gestellten Fragen zur Erwerbsperspektive. Zudem zeigt er, dass sich berufliche Gruppen älterer Beschäftigter in Deutschland deutlich in ihrer Erwerbsperspektive unterscheiden – sowohl hinsichtlich des angestrebten Alters für Können, Wollen und Planen als auch in deren Zusammenspiel. So gibt es Berufsgruppen, die einen frühen Ausstieg aus dem Erwerbsleben planen, obwohl sie sich grundsätzlich in der Lage sehen, länger zu arbeiten – und umgekehrt. Aus den Studienergebnissen lassen sich Schlussfolgerungen auf drei Ebenen ableiten: für Betriebe, die Sozialpolitik und die Wissenschaft.

5.1 Schlussfolgerungen für Betriebe

Für Betriebe zeigen die Ergebnisse, wie wichtig es ist, die Erwerbsperspektive ihrer Beschäftigten wahrzunehmen und frühzeitig mit ihnen zu thematisieren. Die drei Komponenten Können, Wollen und Planen spielen dabei eine unterschiedlich große Rolle – auch in Abhängigkeit von der Berufsgruppenzugehörigkeit. Wünschen sich Beschäftigte einen frühen Ruhestand, kann dies auf eine schwindende Bindung an den Betrieb und die eigene Arbeit hinweisen – mit möglichen

Auswirkungen auf die Produktivität (Henkens und Leenders 2010). Die Ursachen für ihren frühen Ausstiegswunsch können sowohl inner- als auch außerhalb des Betriebs liegen. Eine zentrale Herausforderung für Unternehmen besteht darin, diese Beschäftigten zu motivieren, länger erwerbstätig zu bleiben. Dies ist vermutlich möglich, da viele ältere Beschäftigte ihr gewünschtes Renteneintrittsalter mit zunehmendem Alter nach hinten verschieben und die Qualität der Arbeitsbedingungen hierbei nachweislich eine Rolle spielt (Garthe und Hasselhorn 2023).

Erleben Beschäftigte hingegen, dass sie nicht mehr lange arbeiten können, sind betriebliche Lösungen gefragt, um ihre Arbeitsbedingungen an ihre individuellen Ressourcen anzupassen und so eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Andernfalls werden einige frühzeitig ausscheiden – häufig über die Erwerbsminderungsrente. Andere wiederum werden gezwungen sein, die letzten Arbeitsjahre – häufig trotz gesundheitlicher Einschränkungen und ungünstiger Arbeitsbedingungen – durchzuhalten, weil sie sich einen vorzeitigen Ausstieg finanziell nicht leisten können.

Was das Planen angeht, so ist zu bedenken, dass der Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand als ein (oft jahrelanger) „Prozess“ angesehen wird (Beehr 1986, Wang und Shultz 2009). Daten der lidA-Studie zeigen, dass die meisten älteren Beschäftigten ihre Entscheidung zum Eintritt in die frühe Altersrente mindestens ein Jahr vor dem Renteneintritt getroffen haben (lidA-Welle 4, 2022/23, unveröffentlicht). Nach dieser Entscheidung dürfte es oft zu spät sein, sie noch umzustimmen. Frühzeitige Gespräche und ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden könnten möglicherweise die Erwerbsperspektive und den Verbleib im Betrieb positiv beeinflussen. Offen bleibt jedoch, inwieweit Beschäftigte überhaupt bereit sind, frühzeitig mit ihren Vorgesetzten über dieses Thema zu sprechen.

5.2 Schlussfolgerungen für die Sozialpolitik

Aus sozialpolitischer Sicht und nicht zuletzt vor dem Hintergrund der andauernden Diskussion über (Regel-)Altersgrenzen legen die ausgeprägten Unterschiede der Erwerbsperspektive zwischen den Berufsgruppen nahe, die Erwerbsbevölkerung im höheren Erwerbsalter als äußerst heterogen zu verstehen: Unterschiedliche Erwerbsperspektiven spiegeln unterschiedliche Arbeitsexpositionen, Ausstiegsoptionen und bei einigen Berufsgruppen auch Zwangslagen wider. Eine Gleichbehandlung aller Berufsgruppen bei der Regulierung des Altersübergangs vergrößert soziale Ungleichheiten (Phillipson 2019, European Commission 2021). Um diese Ungleichheiten – und damit möglicherweise auch Ungerechtigkeiten (Brussig und Hasselhorn 2024) – zu reduzieren, wäre gegebenenfalls eine tätigkeitsdifferenzierte Regelung des Übergangs erforderlich.

Es liegt nahe, die Erwerbsperspektive als Hinweis auf die künftige Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung in Deutschland zu betrachten. Ob, und gegebenenfalls in welchem Maße dies zutrifft, wird die weitere Forschung auf Basis der lidA-Studie zeigen. Von noch größerer sozialpolitischer Relevanz könnte die Erwerbsperspektive jedoch sein, wenn man sie als Indikator einer „Übergangskultur“ versteht (siehe hierzu Hasselhorn und Ebener 2023). In diesem Sinne spiegelt sie die öffentliche Haltung zu Arbeit, Beschäftigung und Ruhestand wider. Für die sozialpolitische Gestaltung der letzten Berufsjahre und des Übergangs in den Ruhestand wird auch diese Haltung relevant sein. Auch deshalb ist es essenziell, diese gesellschaftlichen Vorstellungen zu kennen und gegebenenfalls bei sozialpolitischen Maßnahmen zu berücksichtigen, welche die letzten Erwerbsjahre und den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand berühren.

5.3 Schlussfolgerungen für die Wissenschaft

Die Forschung zum Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand erfordert geeignete Instrumente zur Einschätzung der Erwerbsperspektive der Erwerbsbevölkerung. Diese Studie zeigt, dass die drei untersuchten Aspekte – Können, Wollen und Planen – valide und hilfreiche Indikatoren sind, um die Lebenslage älterer Beschäftigter in der Übergangsphase vom Arbeitsleben in den Ruhestand besser zu verstehen. Sie beleuchten jeweils unterschiedliche Facetten des Phänomens und sind daher nicht austauschbar. Gleichzeitig wäre zu fragen, ob zu einem umfassenden Verständnis der Erwerbsperspektive nicht auch noch weitere Aspekte wie beispielsweise Gerechtigkeitsvorstellungen zum Übergang gehören und untersucht werden sollten, zum Beispiel in weiterführenden Interviewstudien. Zudem wäre es sinnvoll, Indikatoren der Erwerbsperspektive in wiederkehrende populationsbezogene Erhebungen der Erwerbsbevölkerung zu integrieren, um gesellschaftliche Reaktionen auf sozialpolitische Maßnahmen und öffentliche Debatten zu erfassen.

Ein weiterer wichtiger Schritt ist die vergleichende Identifikation individueller und arbeitsbezogener Einflussfaktoren auf das Können, Wollen und Planen. Dies kann das Verständnis der Erwerbsperspektive weiter vertiefen – insbesondere in Hinblick darauf, ob und gegebenenfalls wie sie beeinflusst werden kann. Schließlich sollte untersucht werden, inwieweit die in der lidA-Studie verwendeten Aspekte der Erwerbsperspektive eine prognostische Aussage über die zukünftige Erwerbsbeteiligung ermöglichen.

6. Danksagung

Wir danken Elisa Friedrich für die Durchführung der kognitiven Interviews.

Literatur

Beehr, T. A. (1986): The process of retirement. A review and recommendations for future investigation. Personnel Psychology, 39 (1), 31–55, doi: 10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x.

Bernard, B. P. und *Putz-Anderson, V.* (1997): Musculoskeletal Disorders and Workplace Factors: A Critical Review of Epidemiologic Evidence for Work-Related Musculoskeletal Disorders of the Neck, Upper Extremity, and Low Back. National Institute for Occupational Safety and Health: Cincinnati, OH, USA.

Brussig, M. und *Hasselhorn, H. M.* (Hrsg.) (2024): Gerechtigkeit im Altersübergang. Stand, Perspektiven und Rollen der Forschung. DIFIS-Studie 2024/8. 92 Seiten. https://difis.org/api/boxfiledownload/643.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg, November 2021.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung [BiB] (2022): Renteneintritt der Babyboomer: Für viele ist schon mit 63 Schluss. Pressemitteilung 21/22 vom 10.12.2022, https://www.bib.bund.de/DE/Presse/Mitteilungen/2022/pdf/2022-12-10-Erwerbsbeteiligung.pdf;jsessionid=BEE89A7E5A3E196CE7DFF18B13E8EA6C.intranet661?__blob=publicationFile&v=7.

Dragano, N./Siegrist, J./Nyberg, S. T. et al. (2017): Effort-Reward Imbalance at Work and Incident Coronary Heart Disease: A Multicohort Study of 90,164 Individuals. Epidemiology 2017;28 (4), 619–626, doi: 10.1097/EDE.0000000000000666.

Du Prel, J.-B./Schrettenbrunner, C. und *Hasselhorn, H. M.* (2018): Vertikale und horizontale soziale Ungleichheit und Motivation zum vorzeitigen Erwerbsausstieg. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 52 (Suppl 1): 3–13, doi: 10.1007/s00391-018-1450-4.

Ebener, M./Garthe, N. und *Hasselhorn, H. M.* (2023): Warum wollen ältere Beschäftigte früh in die Rente? Ergebnisse der lidA-Kohortenstudie aus 2022/23. Broschüre. Fachgebiet Arbeitswissenschaft, Bergische Universität Wuppertal; https://uni-w.de/e5v4e (abgerufen am 09.05.2025).

Ekerdt, D./Kosloski, K. und *DeViney, S.* (2000): The Normative Anticipation of Retirement by Older Workers. Research on Aging, 22 (1), 3-22, doi: 10.1177/0164027500221001.

European Commission (2021): Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU. Volume 1, Publications Office, 2021, data.europa.eu/doi/10.2767/013455.

Friedrich, E. (2023): Die eigene Lebensarbeitszeit im Fokus – Eine qualitative Analyse zum Verständnis und den Antworten älterer Beschäftigter zur subjektiven Erwerbsperspektive in Survey-Studien. Bachelorarbeit. Bergische Universität Wuppertal (nicht veröffentlicht).

Garthe, N. und *Hasselhorn, H. M.* (2023): Wollen und können ältere Beschäftigte länger erwerbstätig bleiben, wenn sich ihre Arbeit verbessert? Zentralblatt für Arbeitsmedizin 73: 49–63, doi: 10.1007/s40664-022-00490-w.

Hasselhorn, H. M. (2020): Wie lange wollen und können Erwerbstätige in Deutschland arbeiten? Deutsche Rentenversicherung 04/2020: 485–506, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Zeitschriften/DRV_Hefte_deutsch/2020/artikel_heft_4_hasselhorn.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Hasselhorn, H. M. (2025): Wer sich den frühen Erwerbsausstieg nicht leisten kann, plant länger zu arbeiten. Factsheet. Bergische Universität Wuppertal, 2025, https://arbeit.uni-wuppertal.de/fileadmin/arbeit/Factsheets/FS_2025_02_Fr%C3%BChausstieg_leisten_k%C3%B6nnen.pdf.

Hasselhorn, H. M./Peter, R. und *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 43 (6): 1736–1749, doi: 10.1093/ije/dyu021.

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, doi: 10.1515/zsr-2015-0404.

Hasselhorn, H. M. und *Ebener, M.* (2023): Frühzeitiger Ausstieg der Babyboomer aus dem Erwerbsleben – Ergebnisse der lidA-Studie. Deutsche Rentenversicherung 02/2023: 152–174, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Zeitschriften/DRV_Hefte_deutsch/2023/ausgewaehlter_artikel_heft_2_hasselhorn_ebener.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Hasselhorn, H. M. und *Müller, B. H.* (2024): (Noch) Länger arbeiten bei schwerer körperlicher Tätigkeit? – Impulse von der lidA-Studie. Sicher ist Sicher 2024, 9: 394–398.

Hess, Moritz (2018): Expected and preferred retirement age in Germany. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 51 (1): 98–104, doi: 10.1007/s00391-016-1053-x (Open Access).

Henkens, K. und *Leenders, M.* (2010): Burnout and older workers‘ intentions to retire. International Journal of Manpower 31: 306–321, doi: 10.1108/01437721011050594.

Hennink, M. und *Kaiser, B. N.* (2022): Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. Social Science & Medicine (1982), 292, 114523. doi: 10.1016/j.socscimed.2021.114523.

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, doi: 10.2307/2955359.

Ilmarinen, J. (2009): Work ability – a comprehensive concept for occupational health research and prevention. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 2009, 35 (1): 1–5, doi: 10.5271/sjweh.1304.

Lenzner, T./Neuert, C. und *Otto, W.* (2015): Kognitives Pretesting. Mannheim, GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines), doi: 10.15465/gesis-sg_010.

Mayring, P. (2022): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 13. überarbeitete Auflage, Beltz, Weinheim, Basel.

Nübling, M./Stößel, U./Hasselhorn, H. M./Michaelis, M. und *Hofmann, F.* (2006): Measuring psychological stress and strain at work: Evaluation of the COPSOQ questionnaire in Germany. GMS Psycho-Social-Medicine, 3, 1–14. http://www.egms.de/static/pdf/journals/psm/2006-3/psm000025.pdf.

Phillipson, C. (2019) 'Fuller' or 'extended' working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement. Ageing & Society 39: 629–650, doi: 10.1017/S0144686X18000016.

Schröder, C. C./Hasselhorn, H. M./du Prel, J.-B. und *Breckenkamp, J.* (2020): Subjective employment perspective among older workers with and without migrant background in Germany—Results of the lidA cohort study. Journal of Occupational Health 2020, 62: e12166, doi: 10.1002/1348-9585.12166.

Seidler, A./Schubert, M./Freiberg, A./Drössler, S. et al. (2022): Psychosocial occupational exposures and mental illness—a systematic review with meta-analyses. Deutsches Ärzteblatt international 2022, 119: 709–15, doi: 10.3238/arztebl.m2022.0295.

Wang, M. und *Shultz, K. S.* (2009): Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. Journal of Management, 36 (1), 172–206, doi: 10.1177/0149206309347957.

World Medical Association (2013): World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. JAMA 310 (20): 2191–2194, doi: 10.1001/jama.2013.281053.

Anschrift des Verfassers und der Verfasserin:

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

Anhang

Tabelle 3: 54 Berufsgruppen der lidA-Studie – Mittelwerte für die Erwerbsperspektive (Wollen, Planen und Können) sowie Gesundheit, finanzielle Möglichkeit des Frühausstiegs, Entwicklungsmöglichkeiten und Ausmaß körperlicher Arbeitsbelastung

	Anzahl Befragter	Bis zu welchem Alter arbeiten?			berichtet „(sehr) gute Gesundheit“	kann sich Frühausstieg finanziell leisten	hohe Entwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit	hohe körperliche Arbeitsbelastung
		Wollen	Planen	Können	(Anteil)	(Anteil)	(Anteil)	(Anteil)
alle Teilnehmende	7 137	63,4	64,5	65,8	52 %	49 %	26 %	11 %
akademische Professionen, Arbeit mit Menschen (Cl. 1)	113	65,6	65,7	68,4	69 %	66 %	43 %	1 %
Altenpflege (Cl. 4)	107	63,4	64,6	64,4	36 %	34 %	16 %	35 %
Arzt- und Praxishilfe (Cl. 3)	125	63,1	64,6	65,4	51 %	41 %	22 %	10 %
Bank-, Versicherungsfachleute (Cl. 3)	219	62,6	63,9	66,0	58 %	58 %	25 %	0 %
Bau- und Transportgeräteführung (Cl. n. z.)	55	63,9	65,3	65,4	40 %	34 %	11 %	7 %
Bauberufe (Fachkraft) (Cl. 4)	106	62,8	64,1	64,2	34 %	37 %	29 %	50 %
Berufskraftfahrer – nicht Lkw (Cl. n. z.)	66	64,1	65,6	67,0	48 %	44 %	6 %	3 %
Berufskraftfahrer Lkw (Cl. 3)	103	63,7	64,8	65,7	52 %	39 %	8 %	10 %
Büro und Sekretariat (Cl. 3)	322	63,5	64,8	66,2	58 %	49 %	17 %	1 %
Chemie-, Kunststoffberufe (Fachkraft) (Cl. 3)	55	62,4	64,0	65,1	51 %	53 %	25 %	13 %
Chemie/Physik/Naturwissenschaften (Cl. 2)	67	63,2	64,5	66,8	61 %	61 %	36 %	1 %
Controlling/Revision (Cl. 3)	207	63,1	64,5	66,4	67 %	58 %	28 %	0 %
Elektroberufe (Cl. 3)	101	63,1	64,1	65,0	52 %	47 %	28 %	27 %
Entsorgungsberufe (Cl. 4)	52	63,6	64,1	64,4	40 %	49 %	23 %	23 %
Fachkräfte in der Produktion (Cl. 4)	78	62,9	64,6	64,6	44 %	44 %	19 %	23 %

	Anzahl Befragter	Bis zu welchem Alter arbeiten?			berichtet „(sehr) gute Gesundheit“	kann sich Frühausstieg finanziell leisten	hohe Entwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit	hohe körperliche Arbeitsbelastung
		Wollen	Planen	Können	(Anteil)	(Anteil)	(Anteil)	(Anteil)
Fahrzeugbau (Cl. 4)	49	62,9	64,1	64,9	33 %	35 %	37 %	31 %
Feinwerktechnik (Cl. 3)	80	62,7	64,2	66,0	64 %	48 %	24 %	6 %
Forst, Gartenbau (Cl. 3)	71	63,5	64,5	65,3	36 %	57 %	19 %	31 %
Gastronomie (Cl. n. z.)	45	63,7	65,2	66,4	53 %	38 %	5 %	18 %
Geschäftsführung und Vorstand (Cl. 1)	65	65,3	65,6	68,5	65 %	75 %	55 %	2 %
Groß-, Einzelhandelskaufleute (Cl. 3)	237	63,3	64,5	66,1	61 %	62 %	28 %	2 %
Hausmeister/-innen (Cl. 3)	83	63,6	64,9	65,9	45 %	44 %	22 %	22 %
Heilerziehungs-/ Familienpflege (Cl. 3)	126	63,4	64,7	65,4	51 %	35 %	18 %	6 %
Helfer/-innen, manuell (Cl. 3)	55	62,7	64,4	65,1	42 %	31 %	4 %	26 %
Holzverarbeitung (Cl. 3)	61	63,3	64,0	65,1	46 %	34 %	25 %	39 %
Hotelservice (Cl. 4)	69	63,7	64,6	64,6	38 %	44 %	3 %	28 %
Industrie-, Werkzeugmechanik (Cl. 4)	151	62,8	63,7	64,9	48 %	46 %	15 %	22 %
Ingenieure/Ingenieurinnen (Cl. 2)	249	63,8	64,8	67,2	61 %	70 %	35 %	1 %
IT-Berufe (Cl. 2)	236	63,1	64,7	67,2	58 %	64 %	47 %	0 %
kaufm., techn. Betriebswirt/-in (Fachkräfte) (Cl. 3)	200	62,8	64,4	65,3	54 %	51 %	12 %	1 %
Kindererziehung (Cl. 4)	198	62,9	64,3	64,4	40 %	42 %	28 %	25 %
Koch/Köchin (Cl. 4)	78	63,8	64,4	64,7	49 %	34 %	21 %	22 %
Krankenpflege (Cl. 4)	311	62,8	64,0	64,1	37 %	41 %	28 %	25 %
Lagerarbeiter/-innen (Cl. 4)	156	63,1	64,1	64,6	35 %	29 %	5 %	28 %
Lehrer/-innen (außerschulisch) (Cl. 1)	118	65,1	65,9	67,6	67 %	55 %	44 %	3 %
Lehrer/-innen (Schule) (Cl. 3)	171	63,8	64,8	66,2	55 %	56 %	38 %	2 %

	Anzahl Befragter	Bis zu welchem Alter arbeiten?			berichtet „(sehr) gute Gesundheit“	kann sich Frühausstieg finanziell leisten	hohe Entwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit	hohe körperliche Arbeitsbelastung
		Wollen	Planen	Können	(Anteil)	(Anteil)	(Anteil)	(Anteil)
Mediengestaltung, Druck, Fotografie (Cl. 3)	102	62,9	64,6	66,2	50 %	50 %	33 %	3 %
mediz. Laboratorium und Pharmazie (Cl. 2)	71	63,5	64,8	66,8	59 %	51 %	21 %	8 %
Metall-, Anlagenbau (Cl. 4)	90	62,5	64,0	64,5	41 %	51 %	23 %	46 %
Metallerzeugung, -bearbeitung (Cl. 4)	75	62,6	63,9	64,5	43 %	43 %	11 %	11 %
nicht ärztliche Heilkunde (Cl. 1)	119	65,1	65,8	67,1	59 %	39 %	40 %	11 %
Objekt- und Personenschutz (Cl. n. z.)	36	64,8	66,2	66,0	53 %	28 %	17 %	0 %
Post und Zustelldienste (Cl. 4)	51	62,6	64,3	64,8	37 %	35 %	8 %	29 %
publizistische Berufe (Cl. 1)	56	65,9	66,0	67,3	59 %	52 %	29 %	0 %
Reinigung (Cl. 3)	114	63,6	64,6	65,1	42 %	18 %	3 %	41 %
Sicherheit/Brandschutz (Cl. 2)	47	63,6	64,3	66,9	43 %	49 %	30 %	4 %
sonstige kaufmännische Berufe (Cl. 3)	280	63,4	64,6	65,8	54 %	50 %	16 %	7 %
Sozialarbeit (Cl. 3)	166	63,6	64,9	65,9	48 %	48 %	41 %	2 %
Steuerberatung (Cl. n.z.)	54	64,1	65,1	67,1	67 %	50 %	46 %	0 %
Techniker/-innen (Cl. 3)	336	63,1	64,3	65,5	55 %	62 %	34 %	7 %
Unternehmensorganisation und -strategie (Cl. 2)	196	63,8	64,6	67,0	66 %	65 %	43 %	2 %
Verkauf im Einzelhandel (Cl. 4)	253	63,0	64,2	64,9	47 %	35 %	13 %	17 %
Verwaltungsberufe (Cl. 3)	377	63,1	64,4	65,9	55 %	50 %	26 %	1 %
Werbefachleute (Cl. 2)	129	63,5	64,6	67,0	64 %	49 %	38 %	2 %

Anmerkungen: Cl. = Clusterzuordnung, n. z. = keinem Cluster zugeordnet.

Quelle: lidA-Welle 4, 2022/23.