



lida
leben in der Arbeit

Warum wollen ältere Beschäftigte früh in die Rente? Ergebnisse der lidA-Kohortenstudie aus 2022/23

Melanie Ebener, Nina Garthe & Hans Martin Hasselhorn

Impressum

Herausgeber

Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft
Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik
Bergische Universität Wuppertal
Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal
E-Mail: arbwiss@uni-wuppertal.de
Website: arbwiss.uni-wuppertal.de

Redaktion und Autor*innen

Melanie Ebener, Nina Garthe, Hans Martin Hasselhorn

Planung, Management und Aufbereitung der 4. Welle der lidA-Studie

Daniela Borchart, Lesley Brühn, Melanie Ebener, Nina Garthe,
Hans Martin Hasselhorn, Jean-Baptist du Prel, Max Rohrbacher

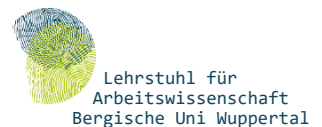
Weitere Informationen zur Studie: www.lida-studie.de

Erschienen im Dezember 2023

DOI: <https://doi.org/10.25926/hqg5-eg97>

Design: Nina Garthe

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise,
mit Quellenangaben erwünscht.



**Unabhängig von den gesetzlichen
Regelungen zur Rente:**

**Bis zu welchem Alter
würden Sie gerne arbeiten?**

Den Frühausstieg verstehen

Seit 2011 begleitet die lidA-Studie zwei Jahrgänge der Babyboomer (geboren 1959 und 1965 geboren) auf dem Weg von der Arbeit in den Ruhestand. Manches, was wir seitdem herausgefunden haben, hat uns überrascht: so zeigten Daten der dritten Befragungswelle 2018, dass unter den Babyboomern der Wunsch nach einem frühen Ausstieg aus dem Arbeitsleben sehr verbreitet ist. Nur 10 % aller Befragten würden gerne bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter von 66 bzw. 67 Jahren arbeiten.

Seitdem analysierten wir diese „**Kultur des Frühausstieges**“ genauer. Wir fanden, dass manche Gruppen besonders früh aus dem Arbeitsleben ausstiegen wollen, z. B. wenn die Arbeitsbedingungen schlecht sind oder bei eingeschränkter Gesundheit. Allerdings zeigte sich auch, dass Beschäftigte mit einem sehr niedrigen Haushaltseinkommen eher länger arbeiten wollten, trotz schlechterer Arbeitsbedingungen und schlechter Gesundheit – warum? Ist hier das „Wollen“ in Wahrheit eher ein „Müssen“? Sie merken schon: je tiefer wir in den Daten schauen, desto mehr Fragen tauchen auf.

Nun liegen die Daten der vierten Erhebungswelle (2022/2023) vor. Die Befragten sind dem Ausstieg aus der Arbeit näher gekommen, und 9 % sind inzwischen in Rente gegangen. Hier können wir untersuchen, ob sich die Sicht der Befragten über die Zeit hinweg geändert hat – und ob die Dinge vor und nach dem Renteneintritt ähnlich eingeschätzt werden. Zusätzlich haben wir erstmalig Beschäftigte befragt, die ca. sechs Jahre jünger sind als unser bisher jüngster Jahrgang. Dies ermöglicht uns zu betrachten, ob Personen Anfang Fünfzig heutzutage vielleicht anders antworten als vor 12 Jahren, ob also Generationenunterschiede festzustellen sind.

In dieser ersten Broschüre mit Daten aus Welle 4 steigen wir tiefer in die Frage ein, warum Menschen früh das Arbeitsleben verlassen möchten. Zuerst präsentieren wir in einer Übersicht die Gründe, die Personen dafür angeben, z. B. „mehr freie Zeit haben“ oder „gesundheitliche Probleme“. Zu jedem Grund wird dann im Folgenden eine vertiefende Information gegeben.

Wir möchten damit zu einer Diskussion der „Kultur des Frühausstiegs“ beitragen, die sich (auch) an dem orientiert, was die **Beschäftigten** denken. Das Thema „Wann gehe ich in Rente?“ berührt viele ganz direkt. Sie machen sich in den letzten Jahren ihres langen Berufslebens viele Gedanken, Hoffnungen und nicht selten auch Sorgen. Es betrifft natürlich auch **Betriebe**, die wissen wollen, wie sie ältere Beschäftigte länger halten können. Und es ist relevant für die **Politik**, die nachhaltige und gesellschaftlich akzeptierte Lösungen für drängende Fragen zu Arbeit, Beschäftigung und Ruhestand finden muss.

Wir wünschen uns, dass die Broschüre Ihnen dazu Anregungen gibt, neue Fragen aufwirft und vielleicht sogar auf Lösungen hinweist.

Prof. Hans Martin Hasselhorn und das Team der lidA-Studie

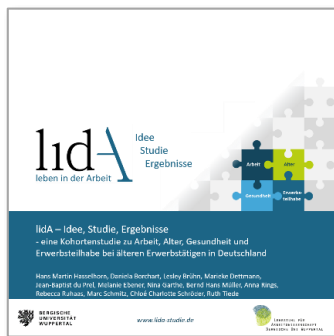
Wuppertal, im Dezember 2023

Die vierte Welle der lidA-Studie und die vierte lidA-Broschüre

Wir, das Team des Fachgebiets Arbeitswissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal, leiten und koordinieren die lidA(leben in der Arbeit)-Studie. Ende März 2023 wurde die vierte Erhebungswelle abgeschlossen. 8.884 Personen haben teilgenommen, davon 2.291 zum vierten Mal. Das lidA-Team möchte allen Teilnehmenden für ihr großes Interesse danken und dafür, dass sie sich wieder die Zeit für unsere vielen Fragen genommen haben.

Wir verstehen den Einsatz der Befragten als Verpflichtung, die Ergebnisse nicht nur in wissenschaftlichen Artikeln aufzubereiten, sondern sie auch verständlich und fokussiert zusammenzufassen. Auf diese Weise sind bereits drei Broschüren zu unterschiedlichen Themen entstanden. Diese richten sich an

- Beschäftigte,
- Betriebe
- und politische Entscheidungsträger.



<https://uni-w.de/j8ox7>



<https://uni-w.de/yrv8b>



<https://uni-w.de/16zkj>

Sie können sie gerne downloaden oder (kostenlos) in Papierform von uns erhalten.

Das lidA-Team

Die vierte Erhebungswelle der lidA-Studie wird gefördert von

der Deutschen Rentenversicherung Bund,



der BARMER,



dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales



und der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI).



Inhaltsverzeichnis

Die lidA-Studie

Hintergrund und Relevanz.....	9
Erhebung.....	10
Wie viele wurden befragt?.....	11
Wer wurde 2022/23 befragt?.....	12
Was wird in den Interviews erfragt?	13

Frühzeitig in den Ruhestand

Bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten?.....	14
Viele Beschäftigte verschieben ihre Ausstiegswünsche.....	16
Große Unterschiede zwischen den Berufen	18
Früh aufhören zu arbeiten – aus welchen Gründen?.....	20
Arbeitszeit reduzieren und dafür später in Rente?.....	22
„...eher früher als später in den Ruhestand!“	24
Wenn ich es mir leisten kann, früher in Rente zu gehen.....	26
Gute Arbeitsbedingungen sind Voraussetzung für längeres Arbeiten.....	28
Digitalisierte Arbeit – Erleichterung oder Last?.....	30
Schlechte Gesundheit allein ist kein Ausstiegsgrund.....	32
Betriebliche Maßnahmen sind hilfreich, aber.....	34
Der Wunsch nach einem gemeinsamen Ausstieg.....	36

Was wäre, wenn..... 38

Wichtige Ergebnisse auf einen Blick..... 40

Impulse für Betriebe und die Politik..... 42

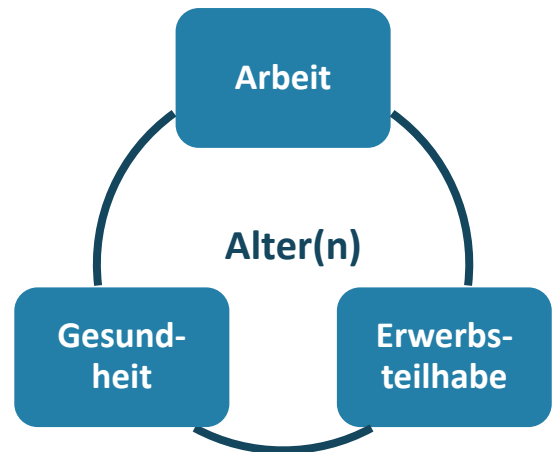
Die lidA-Studie

Hintergrund und Relevanz

Die **Arbeitswelt wandelt sich**. Digitalisierung, veränderte Arbeitsformen, Flexibilisierung und weitere Faktoren führen zu veränderten Arbeitsbedingungen, die auch ältere Erwerbstätige vor große Herausforderungen stellen.

Gleichzeitig ist die **Verlängerung des Erwerbslebens** im Zuge des demografischen Wandels ein zentrales gesellschaftspolitisches Anliegen. Wenn **ältere Erwerbstätige** heute mehr und länger als bisher arbeiten sollen, stellen sich für Politik, Gesellschaft und Betriebe folgende Fragen:

- ? Welche Erwerbsverläufe, welche Arbeitsbedingungen, aber auch welche persönlichen Faktoren beeinflussen Bereitschaft und Vermögen, (länger) zu arbeiten – und letztendlich, wer wie lange in der Arbeit bleibt?
- ? (Wie) können Gesundheit, Motivation und Arbeitsfähigkeit erhalten werden?
- ? Was bedeutet ein verlängertes Arbeitsleben für Erwerbstätige, die nicht mehr arbeiten können oder wollen?



Die lidA-Studie sucht Antworten auf diese Fragen.

Die lidA-Studie

Erhebung

In den Jahren 2011, 2014 und 2018 wurden Erwerbstätige der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 in ganz Deutschland befragt. In der jüngsten Befragung 2022/23 kamen erstmals Beschäftigte des Geburtsjahrgangs 1971 hinzu.

Da der Befragungszeitraum Mai 2022 bis März 2023 umfasste, konnten Befragte (abhängig vom Geburtsdatum) am Tag des Interviews ein Jahr jünger oder älter sein als die Mehrheit ihres Geburtsjahrgangs. Der Einfachheit halber werden sie im Beitrag generell als 51-jährige, 57-jährige oder 63-jährige bezeichnet.

Die Stichprobe der lidA-Studie wurde in den vier Erhebungswellen repräsentativ gezogen aus allen sozialversicherungspflichtigen Erwerbspersonen der Geburtsjahrgänge 1959, 1965 bzw. 1971. Es werden ungewichtete Daten dargestellt.

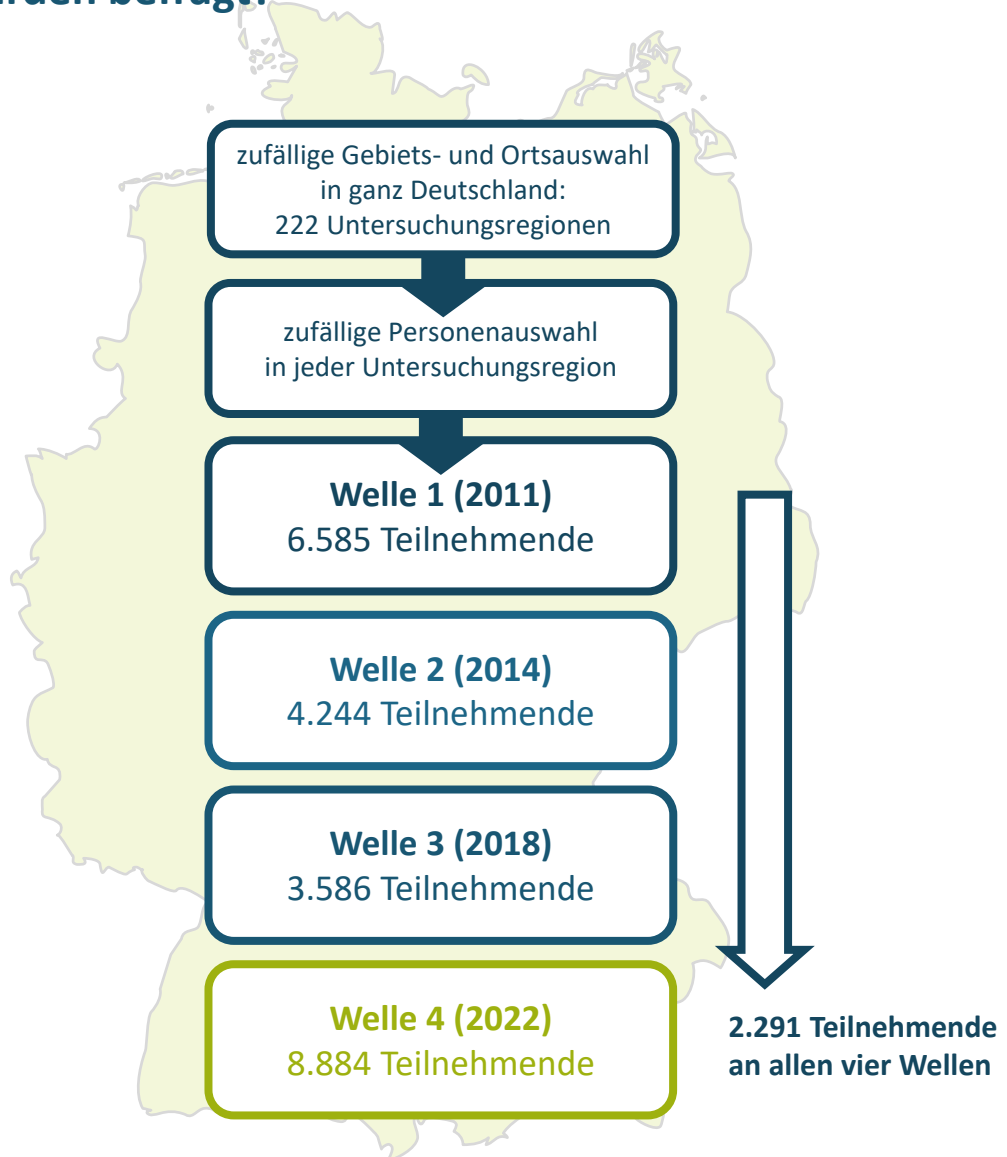
Persönliche Interviews
etwa 80-minütig bei den
Befragten zu Hause



Die Teilnehmenden haben mehr als 100 Fragen zu verschiedenen Themen beantwortet, z. B. zu ihrem persönlichen Hintergrund, ihrem Beruf, ihren Arbeitsbedingungen, ihrer Perspektive auf den Ruhestand und Arbeitsmotivation, ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit sowie zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeit. Die Befragungen sollen weiterhin alle vier Jahre wiederholt werden.

Die lidA-Studie

Wie viele wurden befragt?



Die lidA-Studie

Wer wurde 2022/23 befragt?

48 %
Männer



52 %
Frauen

Geschlecht

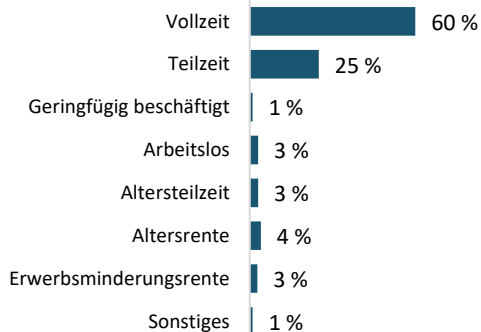
1959 35 %
63 Jahre alt

1965 35 %
57 Jahre alt

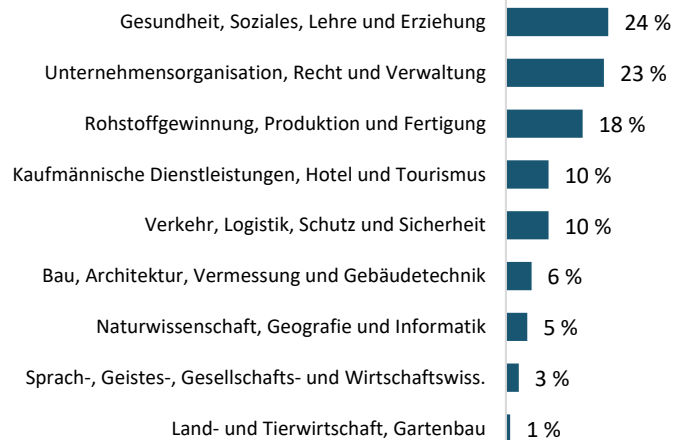
1971 30 %
51 Jahre alt

Geburtsjahr

Erwerbsstatus



Berufsbereiche



Die lidA-Studie

Was wird in den Interviews erfragt?

Der Fragebogen zur Studie besteht aus mehr als 300 Fragen. Je nach Lebenslage wird den Befragten eine Auswahl an Fragen gestellt. Die Fragen beziehen sich vor allem auf die folgenden Bereiche:

Privatleben

privates Umfeld
private Verpflichtungen
Ausbildung und Qualifikation
Freizeit

Arbeit, Rente und Erwerbslosigkeit

Erwerbsstatus
Arbeit (Inhalt, Organisation, Rahmenbedingungen)
Qualifikationsanforderungen
Arbeitsmotivation
Erwerbsperspektive
Rentenübergang
Leben und Perspektiven in Arbeitslosigkeit oder Rente

Gesundheit und Wohlbefinden

Gesundheit	Rehabilitation
Gesundheitsverhalten	Wiedereingliederung
Funktionsfähigkeit	Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit
Arbeitsfähigkeit	Betriebliche Gesundheitsförderung
Lebenszufriedenheit	Betriebliche Gesundheitskultur
Prävention	Auswirkungen der Corona-Pandemie

Frühzeitig in den Ruhestand

Bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten?

„Unabhängig von den gesetzlichen Regelungen zur Rente, bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten?“ So haben wir in lidA die Frage gestellt, auf deren Antworten der Großteil dieser Broschüre basiert. Die Antworten sind eindeutig: Nur die wenigsten möchten bis zur regulären Altersgrenze arbeiten (Abb. S. 15).

**Nur wenige
würden gern
lange arbeiten**

Selbst ein Arbeiten über das 64. Lebensjahr hinaus kann sich nur eine Minderheit vorstellen. Bei den 63-jährigen fällt dieser Anteil mit 42 % höher aus als bei den jüngeren Jahrgängen. Tatsächlich steht für die 63-jährigen der Zeitraum dicht bevor und ist daher für sie gut zu überblicken. Zudem werden mit ihnen Personen befragt, die im Arbeitsleben bereits länger „durchgehalten“ haben.

Die Forschung zeigt: Austrittswünsche, die Einzelne nennen, müssen nicht schon konkrete Pläne sein und sind auch nicht völlig mit dem späteren Ausstiegsalter gleichzusetzen. Sie beeinflussen aber durchaus die persönliche Rentenplanung und das Arbeitsleben. Für die einzelnen älteren Beschäftigten ist es oft belastend, wenn sie eigentlich gerne bereits aus dem Erwerbsleben ausgestiegen wären, dies aber nicht können. Und für die Betriebe stellt es eine Herausforderung dar, wenn diese Beschäftigten schwierig zu motivieren und weniger produktiv sind.

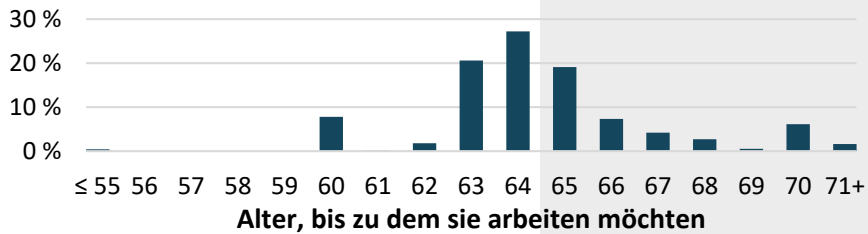
Zentral: „Ich möchte bis zum 65. Lebensjahr oder länger arbeiten“

65 Jahre, das war viele Jahrzehnte in Deutschland die gültige Altersgrenze für die Regelrente. Auch wenn sich dies 2007 geändert hat, ist diese Zahl für viele Beschäftigte noch ein wichtiger gedanklicher „Meilenstein“. Das zeigt die Abbildung auf S. 15 deutlich.

Daher verwendet die Broschüre an vielen Stellen diese Altersgrenze (Arbeiten bis max. 64 vs. Arbeiten bis 65 oder länger), um die Gruppe derer zu identifizieren, die *früh aussteigen* möchten.

Bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten? (2022/23, nur Beschäftigte, nach Alter)

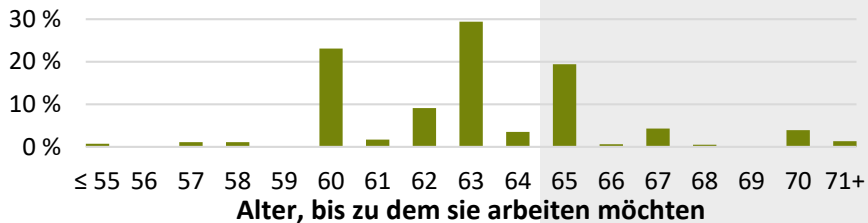
Beschäftigte im Alter von 63 Jahren



42 % bis 65 Jahre oder länger

22 % bis mindestens zur Regelaltersgrenze (66 Jahre)

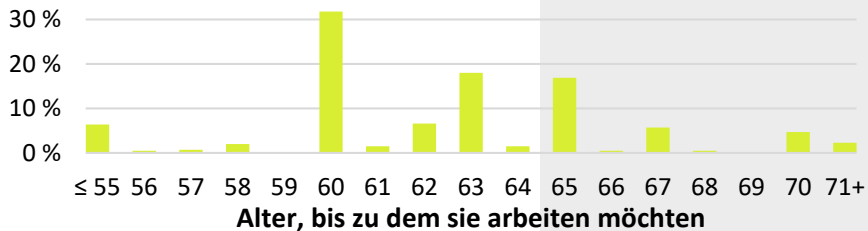
Beschäftigte im Alter von 57 Jahren



30 % bis 65 Jahre oder länger

9 % bis mindestens zur Regelaltersgrenze (67 Jahre)

Beschäftigte im Alter von 51 Jahren



31 % bis 65 Jahre oder länger

12 % bis mindestens zur Regelaltersgrenze (67 Jahre)

$N_{1959} = 2.008$, $N_{1965} = 2.857$, $N_{1971} = 2.420$

Frühzeitig in den Ruhestand

Viele Beschäftigte verschieben ihre Ausstiegswünsche

Verändern Beschäftigte im Laufe der Zeit ihre Vorstellung davon, bis zu welchem Alter sie arbeiten möchten? Diese Frage wird mit Hilfe der Aussagen derer beantwortet, die an allen bisherigen lidA-Befragungen teilgenommen haben (Abb. S. 17). Die Antwort ist: Ja, viele verschieben ihre Ausstiegswünsche, aber bei den meisten bleibt das Wunschalter in einem Zeitraum von 60 bis 64 Jahren.

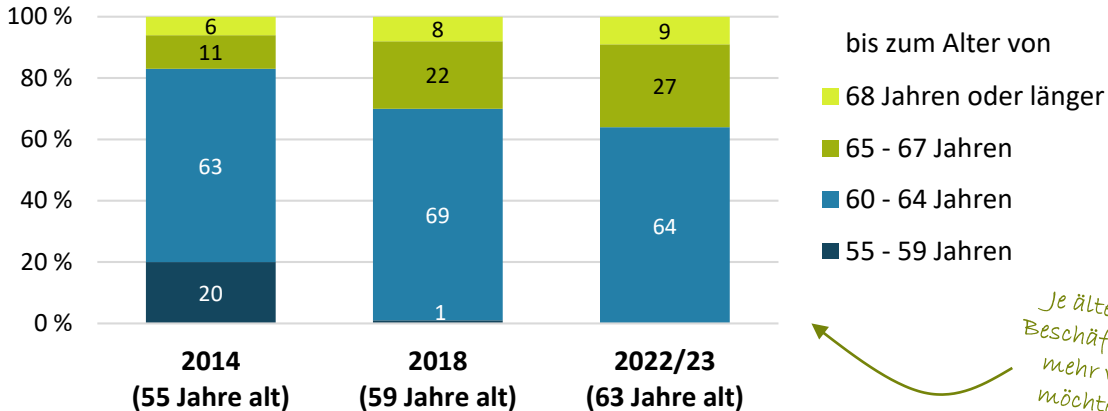
**Je älter sie werden,
desto häufiger
möchten sie
später raus**

Die Teilnehmenden des Jahrgangs 1959 waren bei der zweiten lidA-Befragung (2014) 55 Jahre und bei der letzten Befragung (2022/23) 63 Jahre alt. Wenn wir immer dieselben Personen befragen, zeigt sich: Je älter sie werden und je mehr sie sich dem gesetzlichen Rentenalter nähern, desto mehr von ihnen würden gern später in den Ruhestand gehen als zuvor. Der Anteil derer, die erst nach einem Alter von 67 Jahren aussteigen möchten, steigt über die 8 Jahre nur gering (von 6 auf 9 %), aber der Anteil derer, die im Zeitfenster von 65 bis 67 Jahren aussteigen wollen, deutlich (von 11 auf 27 %).

Auch bei den Befragten des Jahrgangs 1965, die an allen Erhebungen teilgenommen haben, wird die Verschiebung im Laufe der 8 Jahre sichtbar. Es gibt allerdings einen Unterschied: 2018 wollten bereits relativ viele im Zeitfenster von 65 bis 67 Jahren aussteigen (20 %), ganz ähnlich wie zeitgleich beim älteren Geburtsjahrgang. Möglicherweise ist dies darauf zurückzuführen, dass zum Befragungszeitpunkt die neue Rentenregelung („Rente ab 67“) vielerorts spürbar geworden ist und sich manche bereits auf ein längeres Arbeiten eingestellt haben.

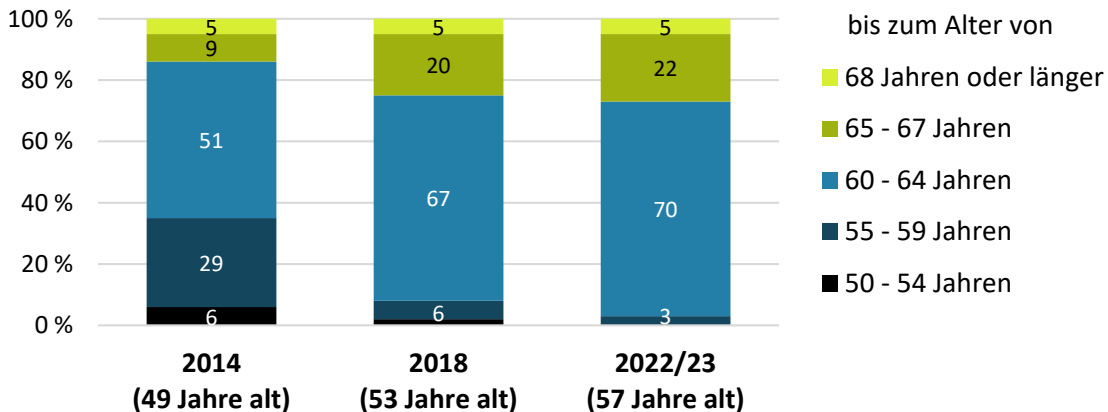
Wie verändern sich die Antworten von denselben Beschäftigten über die Zeit: Bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten?

Jahrgang 1959



Je älter dieselben Beschäftigten, desto mehr von ihnen möchten länger arbeiten

Jahrgang 1965



$N_{1959} = 709, N_{1965} = 1.168$

Frühzeitig in den Ruhestand

Große Unterschiede zwischen den Berufen

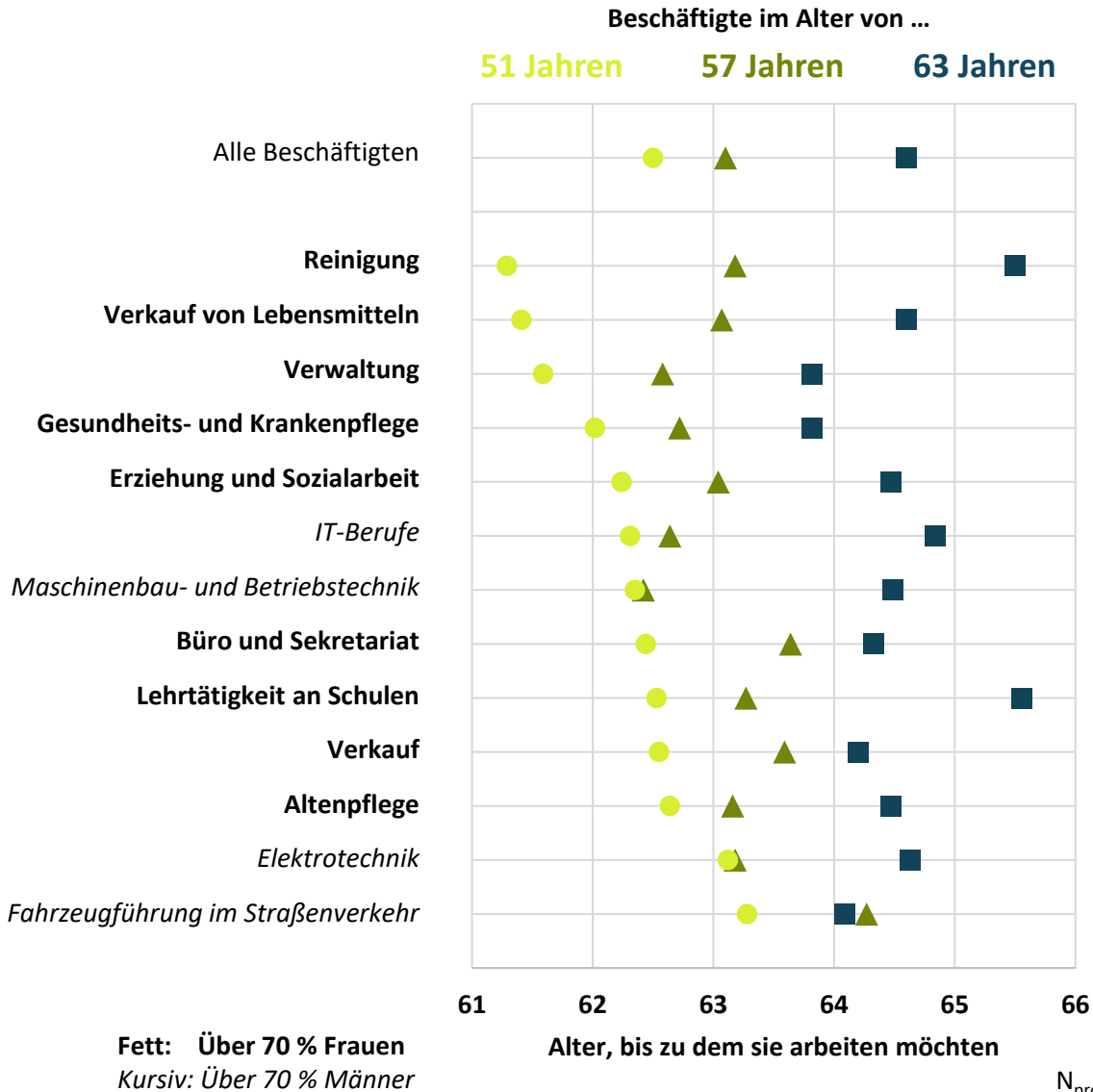
Dass die Gesamtgruppe der älteren Beschäftigten gern deutlich vor dem Regelrentenalter aussteigen würde, ist offenbar. Aber dies gilt nicht für alle Berufe gleichermaßen – und auch nicht für alle Jahrgänge.

Beschäftigte nahezu aller Berufe wünschen sich mit zunehmendem Lebensalter einen späteren Ausstieg (Abb. S. 19). Innerhalb der Berufe fallen die Altersunterschiede jedoch verschieden aus. Die Ursachen für diese Unterschiede müssen weiter untersucht werden.

**Berufstypische
Bedingungen spielen
zusammen**

Bis zu welchem Alter jemand arbeiten möchte, hängt von vielen Einflussfaktoren aus dem Bereich der Arbeit, aber auch aus dem Privatleben ab. Viele, die in einer bestimmten Berufsgruppe tätig sind, wie etwa Beschäftigte der Altenpflege oder der Fahrzeugführung im Straßenverkehr, erleben dort vergleichbare Arbeitsbedingungen, berufstypische psychische und körperliche Belastungen, Arbeitszeiten und eine ähnliche Bezahlung. Bei manchen Berufsgruppen sprechen typischerweise hohe körperliche Arbeitsbelastungen eher für einen frühen Ausstieg, gleichzeitig allerdings ein geringes Einkommen für ein möglichst langes Arbeiten. Je nach Alter, der eigenen Gesundheit oder der privaten Lebenssituation, können solche Einflussfaktoren eine geringere oder stärkere Bedeutung für den Ausstiegswunsch haben.

Bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten? (2022/23, Mittelwerte, nach Geburtsjahr und Berufsgruppen)



Frühzeitig in den Ruhestand

Früh aufhören zu arbeiten – aus welchen Gründen?

Zwei Drittel der Befragten haben angegeben, dass sie nur bis zu einem Alter von höchstens 64 Jahren arbeiten möchten. Von ihnen wollten wir wissen, aus welchen Gründen sie früh aussteigen möchten. Welche Gründe sind Spitzenreiter und welche nicht?

Zu zwölf Gründen sollten die Befragten angeben, ob diese eine große Rolle für ihren Ausstiegswunsch spielen. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen der jeweiligen Zustimmung zu den einzelnen Gründen (Abb. S. 21).

Wunsch nach mehr Selbstbestimmung

Mehr freie Zeit zu haben ist für eine große Mehrheit der Befragten (83 %) wichtig. Dieser Grund ist jeweils der Spitzenreiter bei Männern und Frauen, in allen drei Geburtsjahrgängen und in verschiedenen Berufsgruppen. Darauf folgt *irgendwann muss Schluss sein* mit 64 %.

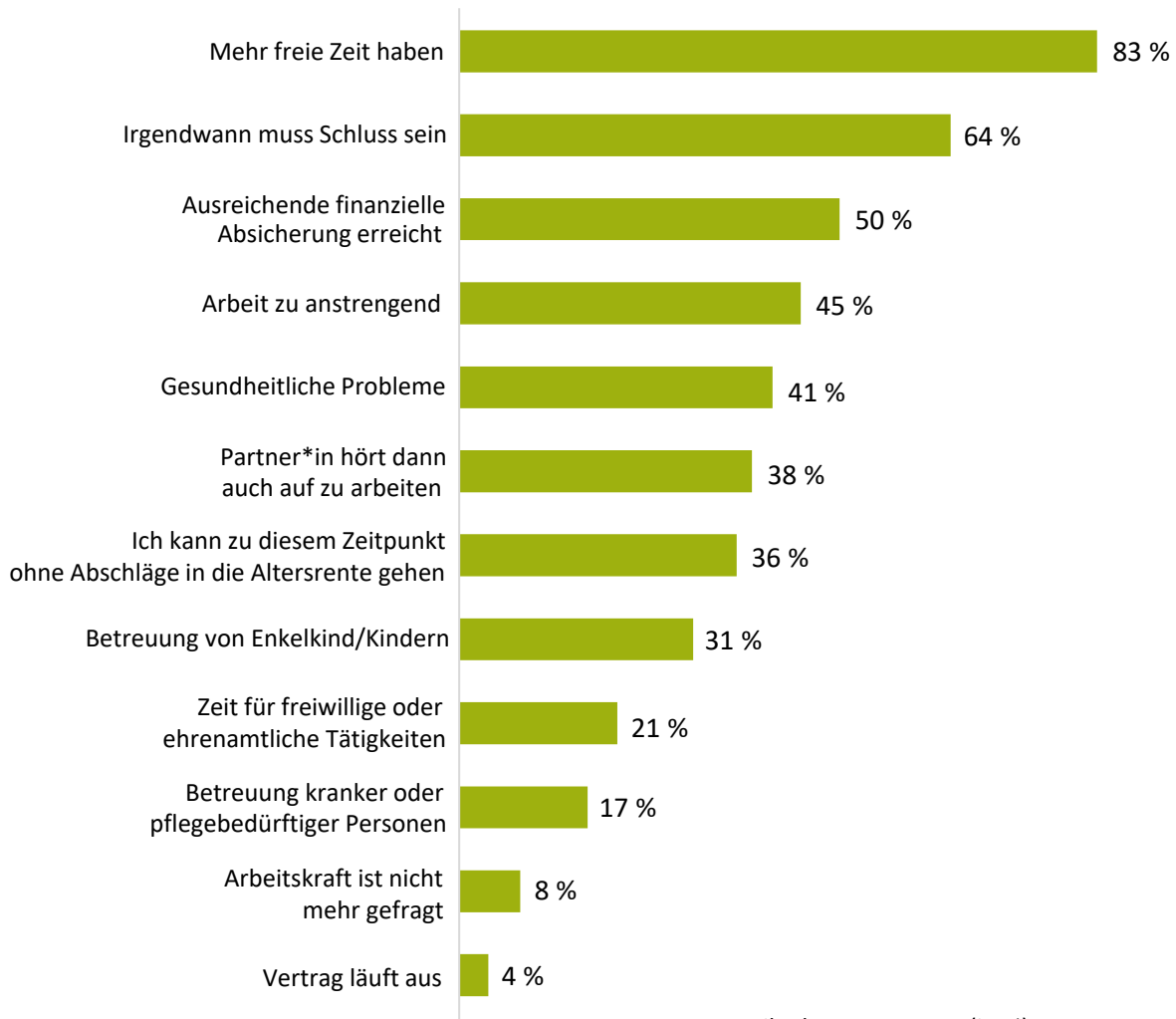
Für die Hälfte der Befragten ist bedeutend, dass zu diesem Zeitpunkt eine *ausreichende finanzielle Absicherung erreicht* ist. Aber nur für rund ein Drittel aller Befragten ist dies durch die Möglichkeit der *abschlagsfreien Altersrente* gegeben.

Anstrengende Arbeit und gesundheitliche Probleme stehen nicht generell an erster Stelle

Anstrengende Arbeit ist für vier von zehn Personen ausschlaggebend. In einzelnen Berufsgruppen wie der Pflege wird der Grund jedoch viel häufiger genannt (ohne Abb.). *Gesundheitliche Probleme* nennen ebenfalls vier von zehn Personen.

Unter den *familiären Gründen* ist mit 38 % Zustimmung der häufigste, dass der Partner oder die Partnerin zum gewünschten Zeitpunkt auch aufhört zu arbeiten.

Welche Rolle spielen die folgenden Gründe dafür, dass Sie gerne zu diesem Zeitpunkt aus dem Arbeitsleben ausscheiden würden? (2022/23, nur Beschäftigte, die bis max. 64 Jahre arbeiten möchten)



Anteile der Nennungen (in %)
„dieser Grund spielt eine große Rolle“

N = 4.680

Frühzeitig in den Ruhestand

Arbeitszeit reduzieren und dafür später in Rente?

Wollen ältere Beschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit gerne bis zur Rente beibehalten oder diese ab einem bestimmten Zeitpunkt reduzieren bzw. erhöhen? Und weitergedacht: Könnte ein solches „Ausgleiten vor dem Rentenalter“ ältere Beschäftigte dazu motivieren, doch länger erwerbstätig zu bleiben?

Fast jede*r Zweite würde gern reduzieren...

Hierzu haben wir alle Erwerbstätigen im Alter von 57 und 63 Jahren befragt. Etwa die Hälfte von ihnen (49 %) würde gerne die Wochenarbeitszeit reduzieren, und ebenso viele möchten sie bis zur Rente beibehalten. Nur sehr wenige wollen sie erhöhen (2 %).

... vor allem Personen in Vollzeit

In der großen Gruppe derer, die Vollzeit arbeiten, ist der Wunsch zu reduzieren am häufigsten: 56 % würden dies gern tun. In langer Teilzeit (20 bis unter 35 Stunden Wochenarbeitszeit) sind es noch 33 %, in kurzer Teilzeit nur noch 21 %. Der gegenteilige Wunsch, nämlich die gegenwärtige Arbeitszeit zu erhöhen, tritt bei Beschäftigten in kurzer Teilzeit am häufigsten auf (12 %).

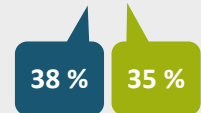
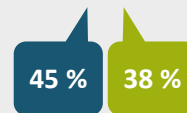
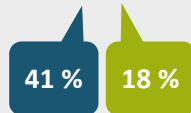
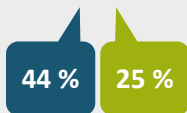
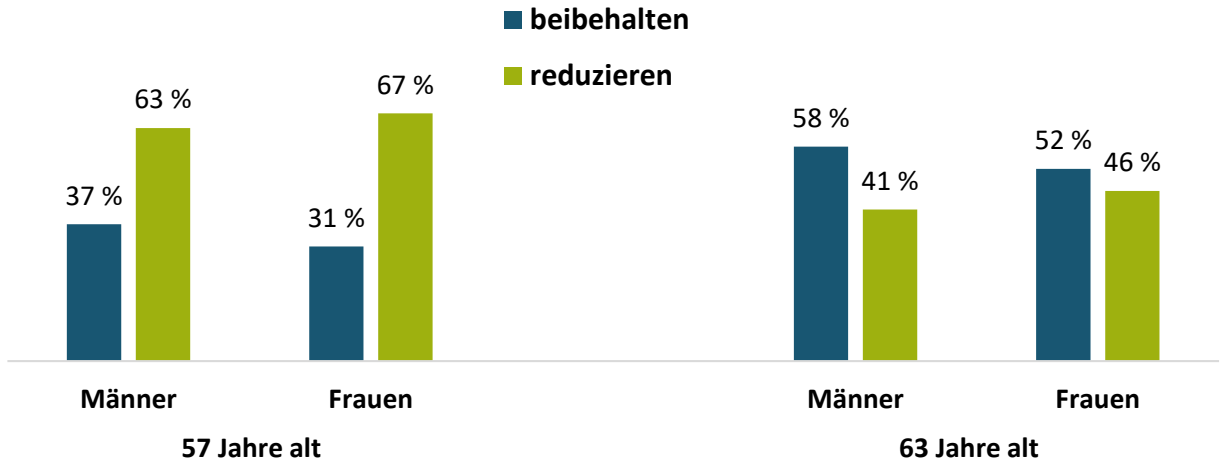
Die Abbildung auf S. 23 stellt nur die Gruppe der Beschäftigten dar, die in Vollzeit arbeiten (72 % aller Erwerbstätigen). Unter ihnen ist der Wunsch nach einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit einerseits bei den Frauen und andererseits bei den 57-Jährigen häufiger. Dieser Wunsch geht oft damit einher, dass die Befragten gerne weniger lange erwerbstätig sein würden, insbesondere bei Frauen sowie dem jüngeren Jahrgang. Möglicherweise suchen sie nach einer Entlastung von ihrer Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung und/oder einen früheren Ausstieg.

Wurde Arbeitszeit reduziert, erhöhte sich das gewünschte Ausstiegsalter

Allerdings: bei Personen, die in den letzten vier Jahren ihre Arbeitszeit deutlich reduziert *haben*, ist das Alter, bis zu dem sie gern arbeiten würden, seit der letzten Befragung stärker gestiegen als bei denen, deren Arbeitszeit mehr oder weniger konstant geblieben ist (ohne Abb.).

Die wöchentliche Arbeitszeit bis zur Rente reduzieren oder beibehalten? (2022/23, nur Beschäftigte in Vollzeit)

Dieser Anteil möchte die wöchentliche Arbeitszeit bis zum Renteneintritt* ...



Und so viele von ihnen möchten bis zum 65. Lebensjahr oder länger arbeiten.

* der (geringe) Anteil derer, die ihre Arbeitszeit verlängern möchten, wird hier nicht dargestellt

N = 3.404

Frühzeitig in den Ruhestand

„...eher früher als später in den Ruhestand!“

Ältere Beschäftigte möchten selbst meist vor dem 65. Lebensjahr aufhören zu arbeiten. Doch wie schätzen sie die Einstellung ihres Umfelds zum frühen Ausstieg ein? Und macht es dabei einen Unterschied, ob sie das nahe Umfeld betrachten oder die gesamte Gesellschaft?

Zustimmung zum Frühausstieg wird als deutlich vorherrschend erlebt

„Eher früher als später raus“, das erlebt eine Mehrheit der Befragten als vorherrschende Einstellung in allen Lebensbereichen: persönliches Umfeld, Arbeitskollegen und Gesellschaft. Dies gilt für alle befragten Jahrgänge.

Am stärksten ist mit insgesamt 87 % die Zustimmung dazu, dass diese Einstellung *in der Gesellschaft* vorherrsche, und zwar in allen Jahrgängen gleichermaßen. Etwas geringer fällt allgemein die Zustimmung beim Blick auf das *persönliche Umfeld* (72 %) und auf die eigenen *Arbeitskolleg*innen* (74 %) aus.

Jüngere stimmen etwas weniger zu

Dass dabei die 51-jährigen bei diesen Aspekten jeweils etwas weniger zustimmen als die beiden älteren Jahrgänge, könnte an einem gesellschaftlichen Wandel liegen – oder am niedrigeren Lebensalter, in dem man den Ausstieg im Umfeld noch nicht so sehr thematisiert.

Deutliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen

Vergleicht man, wie Personen verschiedener Berufsgruppen ihr Umfeld wahrnehmen, zeigen sich deutliche Unterschiede vor allem hinsichtlich der Einstellung im Kolleg*innenkreis (Abb. S. 25). Das hängt nur zum Teil mit dem Qualifikationsniveau der Tätigkeit zusammen. Zum Beispiel ist das Ausmaß der Zustimmung in hochqualifizierten technischen Berufen (74 %) dem der geringqualifizierten einfachen Dienstleistungsberufe (77 %) ähnlicher als dem der hochqualifizierten Dienstleistungsberufe (54 %; jeweils grüne Balken).

Wer im Umfeld erlebt, dass der frühe Ausstieg begrüßt wird, der bejaht auch selber signifikant eher die Aussage, dass irgendwann „Schluss sein“ müsse mit der Arbeit (ohne Abb.).

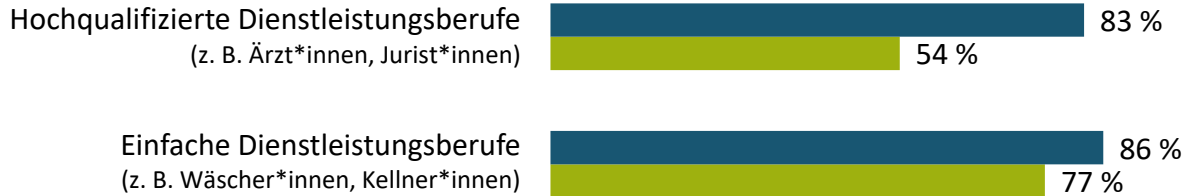
Herrscht die Einstellung vor, eher früher als später aus dem Erwerbsleben auszusteigen...

(2022/23, nur Beschäftigte, ausgewählte Berufsgruppen)

■ ...in der Gesellschaft?

■ ...unter Ihren Arbeitskollegen?

Dienstleistungen



Produktion



Anteil „stimme sehr zu/stimme eher zu“

N = 2.627

Frühzeitig in den Ruhestand

Wenn ich es mir leisten kann, früher in Rente zu gehen ...

Je später man in Rente geht, desto höher fällt diese aus. Doch welche Rolle spielt dieser Gedanke bei älteren Beschäftigten, wenn sie überlegen, wie lange im Leben sie arbeiten wollen? Und wie viele meinen „Ich könnte es mir finanziell leisten, vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter aus dem Erwerbsleben auszuschneiden“?

Etwa jede*r Zweite könnte sich einen Frühausstieg leisten

Etwa die Hälfte aller befragten Erwerbstätigen meint, sich einen früheren Renteneintritt leisten zu können. Bei Männern ist der Anteil höher als bei Frauen, bei Älteren höher als bei Jüngeren.

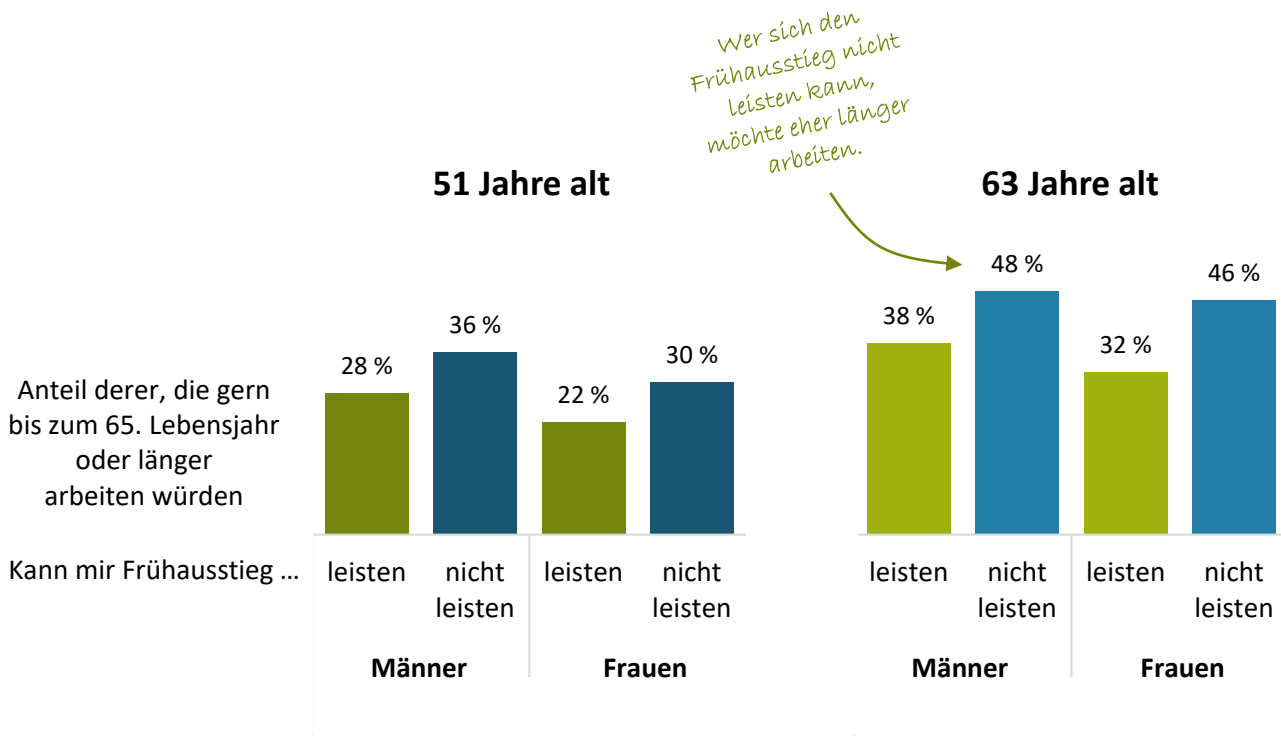
Wer sich einen Frühausstieg nicht leisten kann, will länger arbeiten

Der Zusammenhang mit der Erwerbsperspektive ist offenbar: Wer es sich finanziell leisten kann, früher in den Ruhestand zu gehen, möchte das oft auch. Dies gilt für Frauen wie für Männer und bei Älteren noch mehr als bei den Jüngeren. In der Abbildung auf S. 27 ist dies beispielhaft für die 63-Jährigen und die 51-Jährigen dargestellt. Bei den 57-Jährigen (nicht gezeigt) liegen die Werte meist leicht unter denen der 51-Jährigen.

Dies reiht sich in bereits bekannte Ergebnisse ein: wenn viele ältere Erwerbstätige mit knappen finanziellen Ressourcen angeben, dass sie gerne länger arbeiten würden, drückt dies oft weniger ein „Länger-Arbeiten-Wollen“ als ein „Länger-Arbeiten-Müssen“ aus. Insbesondere dann, wenn noch weitere Risiken hinzukommen wie schlechte Arbeitsbedingungen und schlechte Gesundheit.

49 % aller Beschäftigten stimmten zu, dass sie es sich finanziell leisten könnten, vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.

(2022/23, nur Beschäftigte)



N = 7.415

Frühzeitig in den Ruhestand

Gute Arbeitsbedingungen sind Voraussetzung für längeres Arbeiten

In der öffentlichen Diskussion um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit steht die Qualität der Arbeit oft im Hintergrund. Dabei ist offensichtlich, dass zahlreiche Merkmale der Arbeit maßgeblich dazu beitragen, wie lange Menschen erwerbstätig sein können und möchten. Wie steht es hierzu-lande mit der Arbeitsqualität älterer Beschäftigter?

Die Arbeitsqualität eines Beschäftigten haben wir an neun wichtigen Merkmalen festgemacht, z. B. Arbeitszeit und Führungsqualität (komplette Liste s. rechte Seite). Im zweiten Schritt haben wir fünf Gruppen herausgefunden, innerhalb derer die Merkmale jeweils recht ähnlich sind. Personen in einer Gruppe haben also den gleichen Typ der Arbeitsqualität.

Poor Quality

In der ersten Gruppe fallen fast alle Aspekte der Arbeitsqualität ungünstig aus. Hier finden sich vorwiegend Personen mit manuellen Tätigkeiten.

Relaxed Manuals

Die zweite Gruppe umfasst ebenfalls vorwiegend manuell Tätige. Von der ersten Gruppe unterscheidet sie durch ein positives soziales Arbeitsumfeld und relativ geringe Arbeitsintensität.

Strained Non-Manuals

Die dritte Gruppe ist stark beansprucht und überwiegend in Dienstleistungsberufen tätig. Das soziale Arbeitsumfeld und die Führungsqualität sind oft ungünstig, und die Arbeitsintensität ist am höchsten.

Smooth Running

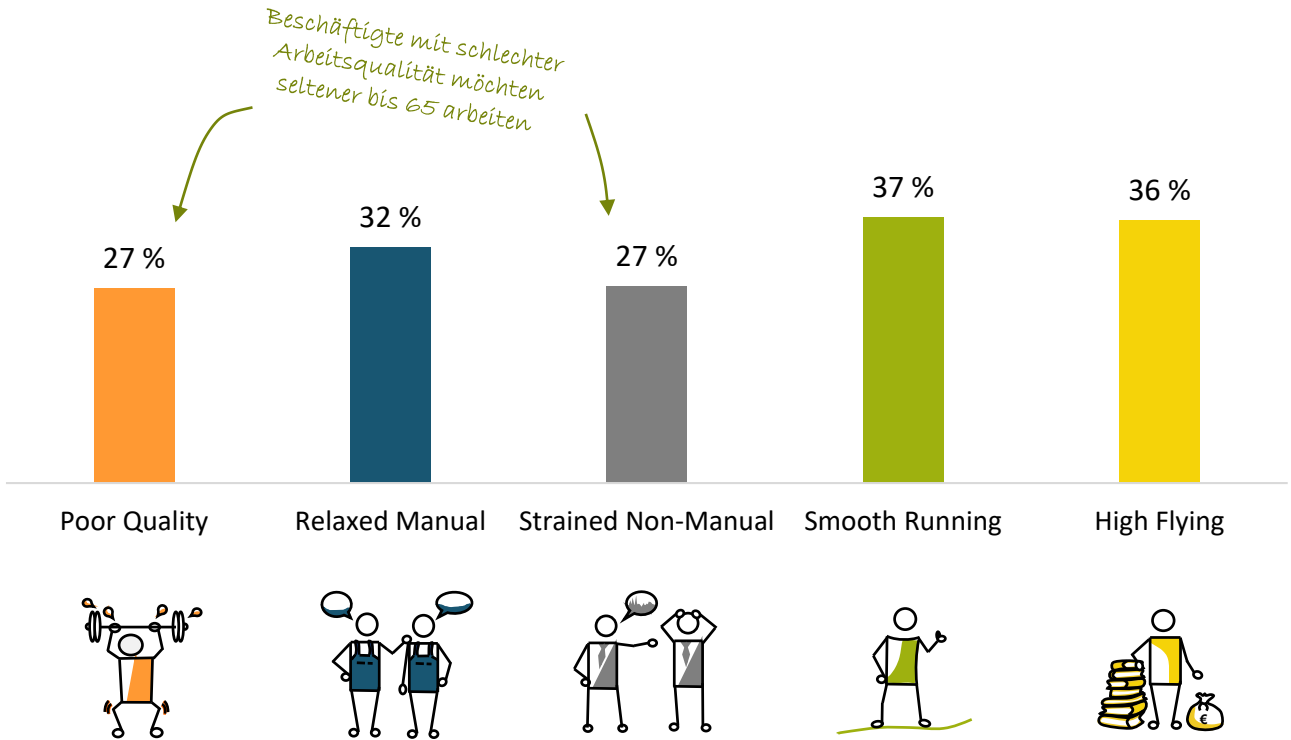
Für die vierte Gruppe sind nicht-körperliche Tätigkeiten typisch. Fast alle Arbeitsmerkmale sind günstig.

High Flying

In der letzten Gruppe ist die Arbeitsqualität so gut wie in vierten Gruppe. Es kommen ein extrem hohes Haushaltseinkommen und eine erhöhte Arbeitsintensität hinzu.

Die Abbildung (S. 39) zeigt: dort, wo die Arbeitsqualität schlecht ist (erste und dritte Gruppe), möchten weniger Menschen bis 65 oder länger arbeiten.

Welcher Anteil der Beschäftigten würde gerne bis zum 65. Lebensjahr oder länger arbeiten? (2022/23, nur Beschäftigte, nach Arbeitsqualitäts-Profilen)



Die fünf Arbeitsqualitäts-Profile wurden auf der Basis dieser neun Arbeitsmerkmale ermittelt:

Körperliche Exposition, Arbeitszeit, Arbeitsintensität, Kontrolle und Entwicklung, Soziales Arbeitsumfeld, Führungsqualität, Weiterbildung, Einkommen und berufliche Perspektive.

Mehr in: Hasselhorn, H. M. & Stiller, M. (2020). Wie ist die Arbeitsqualität bei den Babyboomern? Factsheet 2020/23.
https://arbeit.uni-wuppertal.de/fileadmin/arbeit/Factsheets/FS_2020_23_Arbeitsqualita%CC%88t.pdf

N = 7.517

Frühzeitig in den Ruhestand

Digitalisierte Arbeit – Erleichterung oder Last?

Seit Jahren wird die Digitalisierung der Arbeit immer wichtiger. Sie kann beides: die Arbeit erleichtern und auch erschweren. Beeinflusst sie auch, wie lange Menschen arbeiten möchten?

Der Umfang ist nicht ausschlaggebend

Wie sehr die tägliche Arbeit digitalisiert ist (*Digitalisierungsgrad*), hängt nur wenig damit zusammen, ob jemand bis 65 oder länger arbeiten möchte. Tendenziell möchten Personen, die digitale Technologien viel nutzen, länger arbeiten als andere Gruppen (Abb. S. 31). Der Effekt ist aber nur bei den Personen kurz vor dem Rentenalter, den 63-jährigen, statistisch bedeutsam (nicht abgebildet).

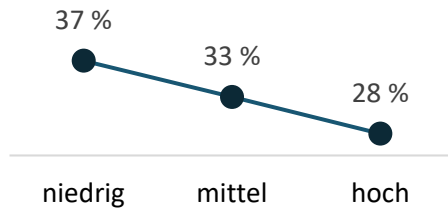
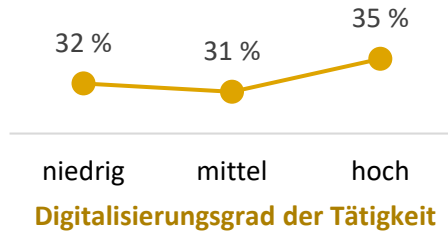
Wenn jedoch die Digitalisierung dazu führt, dass die Arbeit schneller und/oder mehr wird (*Arbeitsintensivierung durch digitale Technologien*), dann fällt der Anteil derer, die so lange arbeiten möchten, geringer aus. Unter Personen, die hohe Intensivierung erleben, möchten nur 28 % bis 65 oder länger arbeiten. Bei niedriger Intensivierung sind es hingegen 37 %. Dies gilt vor allem in den älteren beiden Jahrgängen (nicht abgebildet).

Einen positiven Effekt zeigt die *Zufriedenheit mit digitalen Technologien am eigenen Arbeitsplatz* (Computer, Eingabegerät, E-Mail, soziale Medien etc.): wer zufriedener ist, würde auch gern länger arbeiten. Dies zeigte sich in allen drei Jahrgängen, also auch unter den 51-jährigen.

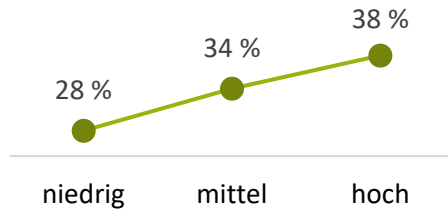
Digitalisierte Arbeit muss gut gestaltet werden

Also: nicht der Umfang der Digitalisierung hängt mit der Erwerbsperspektive zusammen, sondern wie die digitalisierte Arbeit erlebt wird. Hier liegen Chancen für gute Arbeitsgestaltung.

Welcher Anteil der Beschäftigten würde gerne bis zum 65. Lebensjahr oder länger arbeiten? (2022/23, nur Beschäftigte, nach Digitalisierungsmerkmalen)



Arbeitsintensivierung durch digitale Technologien



Zufriedenheit mit den digitalen Arbeitsmitteln

Nicht das Ausmaß der Digitalisierung macht den Unterschied, sondern ob durch sie die Arbeit intensiver wird.

N = 6.787 - 7.233

Frühzeitig in den Ruhestand

Schlechte Gesundheit allein ist kein Ausstiegsgrund

Schlechte Gesundheit gilt allgemein als einer der bedeutendsten Gründe für den frühen Erwerbsausstieg. Die Daten zahlreicher Längsschnittstudien bestätigen dies. Eine einfache Schlussfolgerung wäre: wenn man möchte, dass die Menschen länger im Leben arbeiten, sollte man ihre Gesundheit fördern. Aber das würde vermutlich nicht reichen, wie die Ergebnisse zu den genannten Gründen für den Frühausstiegwunsch (S. 21) nahelegen.

Hier kommt die Arbeitsfähigkeit ins Spiel, also dass Menschen in der Lage sind, ihre konkrete Tätigkeit gut zu bewältigen. Auch bei gesundheitlichen Einschränkungen kann die Arbeitsfähigkeit hoch sein, wenn die Tätigkeit entsprechend gestaltet ist. Dies erlebt rund ein Drittel der Befragten.

Von denen, die eine schlechte Gesundheit und eine geringe Arbeitsfähigkeit berichten, würden lediglich 22 % gerne länger erwerbstätig sein (gelbe Zahl, Abb. S. 33). Bei Personen mit guter Gesundheit und gleichzeitig hoher Arbeitsfähigkeit würden sogar 40 % gerne länger arbeiten (grüne Zahl). Die Anteile in den übrigen beiden Gruppen liegen dazwischen.

**Arbeitsfähigkeit
ist offenbar
einflussreicher
als die Gesundheit**

Bei den Ergebnissen macht es also einen großen Unterschied, ob eine hohe oder geringe Arbeitsfähigkeit vorliegt (Unterschiede zwischen der oberen und unteren Zeile in der Tabelle). Ob dagegen eine gute oder schlechte Gesundheit vorliegt, ändert relativ wenig am Anteil derer, die sagen, dass sie länger arbeiten würden (Unterschiede zwischen der rechten und der linken Spalte). Daraus schlussfolgern wir: wenn man möchte, dass die Menschen länger im Leben arbeiten, sollte man auch ihre Arbeitsumstände verbessern und ihre Arbeitsfähigkeit fördern.

Welcher Anteil der Erwerbstätigen würde gern bis zum 65. Lebensjahr oder länger arbeiten?

- (2022/23, nur Beschäftigte)

		Gesundheit	
		schlecht	gut
Arbeitsfähigkeit	gering	22 % (n = 2.060)	26 % (n = 710)
	hoch	36 % (n = 1.414)	40 % (n = 3.154)

Anteil derer, die gerne bis zum 65. Lebensjahr oder länger arbeiten würden

N = 7.383

Frühzeitig in den Ruhestand

Betriebliche Maßnahmen sind hilfreich, aber...

Praktiker*innen wissen es längst: in Betrieben lässt sich manches tun, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit bei Beschäftigten zu erhalten – gerade dann, wenn es gesundheitlich nicht so gut läuft. Aber wie viele Beschäftigte erhalten solche Maßnahmen? Und wer erhält sie – vor allem die, die sie bräuchten? Wie oft sind sie hilfreich?

Ein Sechstel hat Maßnahmen erhalten und findet sie meist hilfreich

Etwa 16 % aller Teilnehmenden haben in den zurückliegenden 12 Monaten solche Maßnahmen im Betrieb erhalten. Die meisten sogar mehrere. Die gute Nachricht: über 90 % der Beschäftigten, die solche Maßnahmen erhalten haben, bewerten diese als „hilfreich“.

Weniger Maßnahmen für jene mit höheren Belastungen

Beschäftigte mit schlechter Gesundheit erhalten eher Maßnahmen (Abb. S. 35). In Großbetrieben ist der Anteil derer, die Maßnahmen erhalten, fast doppelt so hoch wie in Kleinbetrieben. Beschäftigte mit Tätigkeiten *ohne* oder mit *geringer* körperlicher Belastung erhalten eher Maßnahmen als Beschäftigte, die körperlich belastende Arbeit verrichten.

Insgesamt äußern 36 % aller Befragten (weiteren) Bedarf an solchen Maßnahmen, insbesondere Beschäftigte mit schlechter Gesundheit, geringer Arbeitsfähigkeit und belastenden körperlichen Arbeitsanforderungen. In manchen Untergruppen sind es zwei von drei Personen, die sich dieses wünschen.

Fazit: großer Bedarf und viele ungenutzte Möglichkeiten

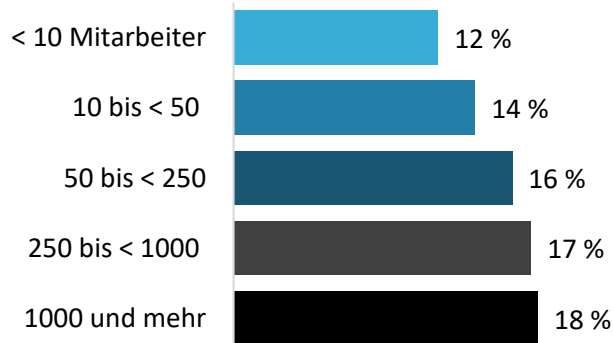
Obwohl Maßnahmen fast immer als hilfreich angesehen werden, erhält nur ein geringer Anteil aller Beschäftigten solche Maßnahmen, und es besteht ein großer ungedeckter Bedarf. Zudem erhalten gerade die Beschäftigten, die es besonders nötig hätten, nämlich diejenigen mit besonders hohen körperlichen Arbeitsanforderungen, weniger Maßnahmen als andere.

Welcher Anteil der Beschäftigten hat Maßnahmen erhalten, die darauf zielen, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten? (2022/23, nur Beschäftigte)

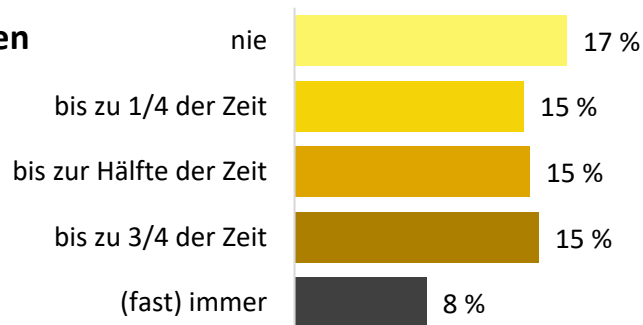
Gesundheit



Betriebsgröße



Heben und Tragen schwerer Lasten bei der Arbeit



Das haben wir erwartet: Maßnahmen häufiger bei schlechter Gesundheit und in größeren Betrieben

Das haben wir nicht erwartet: nur halb so häufig werden Maßnahmen erhalten, wenn man (fast) immer schwere Lasten hebt, als wenn man sie nie hebt.

N = 7.048 - 7.183

Frühzeitig in den Ruhestand

Der Wunsch nach einem gemeinsamen Ausstieg

Ein Grund für den Wunsch nach einem frühzeitigen Ausstieg aus der Arbeit ist, zusammen mit der Partnerin oder dem Partner in den Ruhestand zu starten. Bei 45 % der Beschäftigten, die eine erwerbstätige Partnerin oder einen erwerbstätigen Partner haben, spielte dieser Grund eine „große Rolle“ für einen frühen Ausstiegswunsch. Doch wie verhält sich dies bei Paaren unterschiedlichen Alters?

Beschäftigte würden ihren Ausstieg häufig der*m älteren Partner*in anpassen

Beschäftigte mit frühem Ausstiegswunsch nennen diesen Grund umso häufiger, je mehr Jahre ihr Partner oder ihre Partnerin älter ist als sie selbst (Abb. S. 37). Bei Beschäftigten mit mindestens vier Jahre älteren Partner*innen zeigen sich jedoch Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Während Frauen sich in Hinblick auf den Zeitpunkt des Ausstiegs aus der Arbeit sehr häufig ihrem älteren Partner anpassen würden, erwägen Männer mit älteren Partnerinnen dies deutlich seltener.

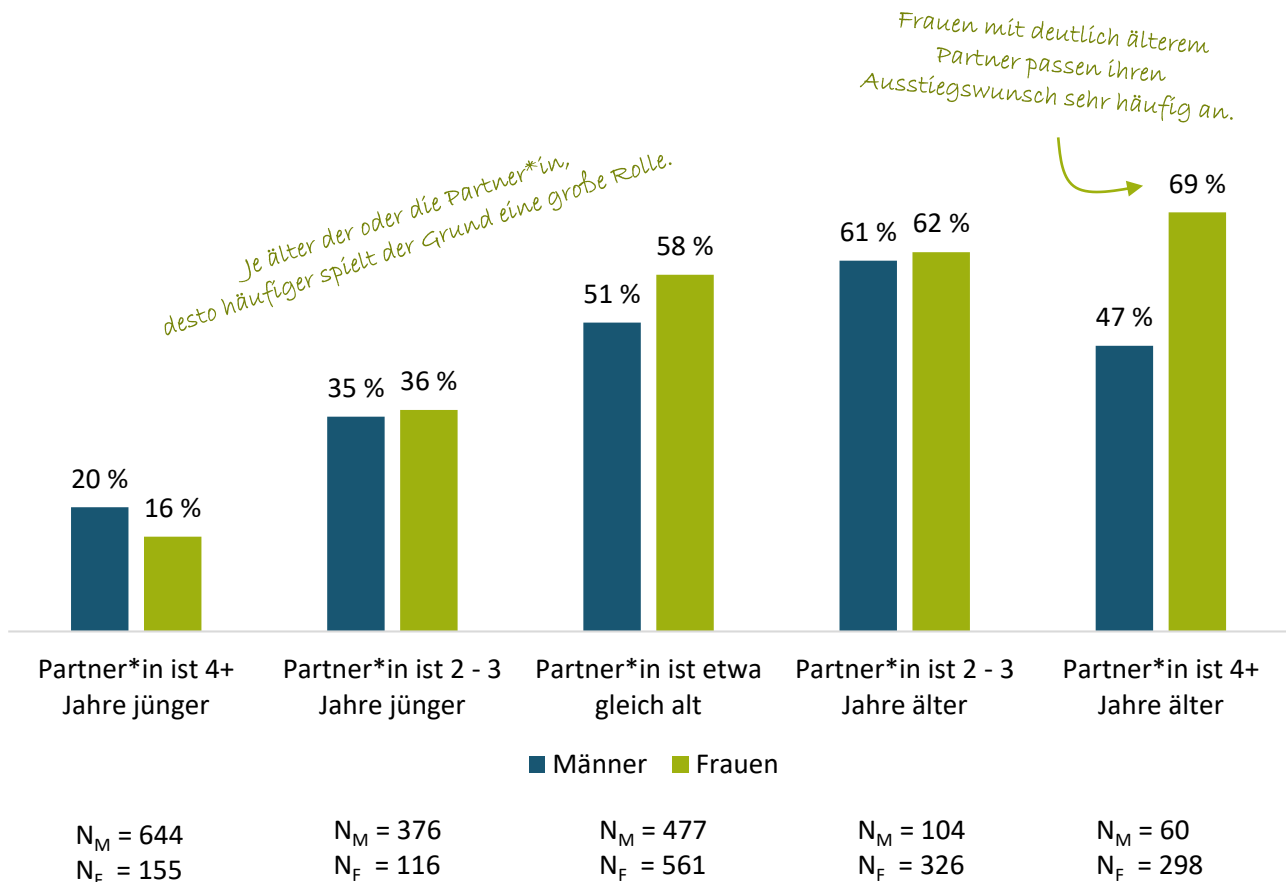
Die gemeinsame finanzielle Absicherung spielt eine Rolle

Hier stellt sich die Frage, ob dieser Unterschied zwischen Männern und Frauen durch ein unterschiedlich hohes Einkommen erklärt werden könnte. Tatsächlich verdienen etwa 46 % der befragten Frauen in Partnerschaft weniger als die Hälfte des gemeinsamen Haushaltseinkommens, unabhängig davon, wie alt ihr Partner ist. Etwa 25 % der Frauen verdienen die Hälfte des Haushaltseinkommens. Bei Männern verdienen nur etwa 8 % weniger als die Hälfte und etwa 22 % die Hälfte.

Insgesamt nennen Frauen diesen Ausstiegsgrund deutlich häufiger als Männer (Frauen: 56 %, Männer: 36 %). In unserer Studie haben Frauen zudem häufiger ältere (43 %) oder gleichaltrige Partner (39 %) als jüngere Partner (19 %). Bei Männern ist dies genau umgekehrt (10 %, 29 %, 61 %).

Der Grund „**Partner*in hört dann auch auf zu arbeiten**“ spielt bei **45 % der Beschäftigten mit erwerbstätigen Partner*innen** eine große Rolle für ihren Frühausstiegswunsch.

Wie viel Prozent sind es bei Paaren unterschiedlichen Alters?
(2022/23, nur Beschäftigte mit erwerbstätigen Partner*innen, nach Geschlecht)



N = 3.361 (72 % aller Beschäftigten mit frühem Ausstiegswunsch)

Was wäre, wenn...

Weiterarbeiten, wenn ich selbst bestimmen kann, wie

Von allen Befragten, die höchstens bis zum Alter von 64 Jahren arbeiten möchten, wären 78 % bereit, doch noch länger zu arbeiten, wenn bestimmte Bedingungen gegeben wären. Wie müssten diese aussehen?

Für zwei Drittel dieser Personen wäre eine Bedingung für das Weiterarbeiten, dass sie frei bestimmen könnten, *wie viel* sie arbeiten. Direkt danach folgt, dass man bestimmen könnte, *wann* man arbeitet. Die Frage nach der Selbstbestimmung scheint also auch hier – wie schon bei den Gründen für einen frühen Austrittswunsch – sehr wichtig zu sein.

**Selbstbestimmung –
oder eher Erhalt der
Arbeitsfähigkeit?**

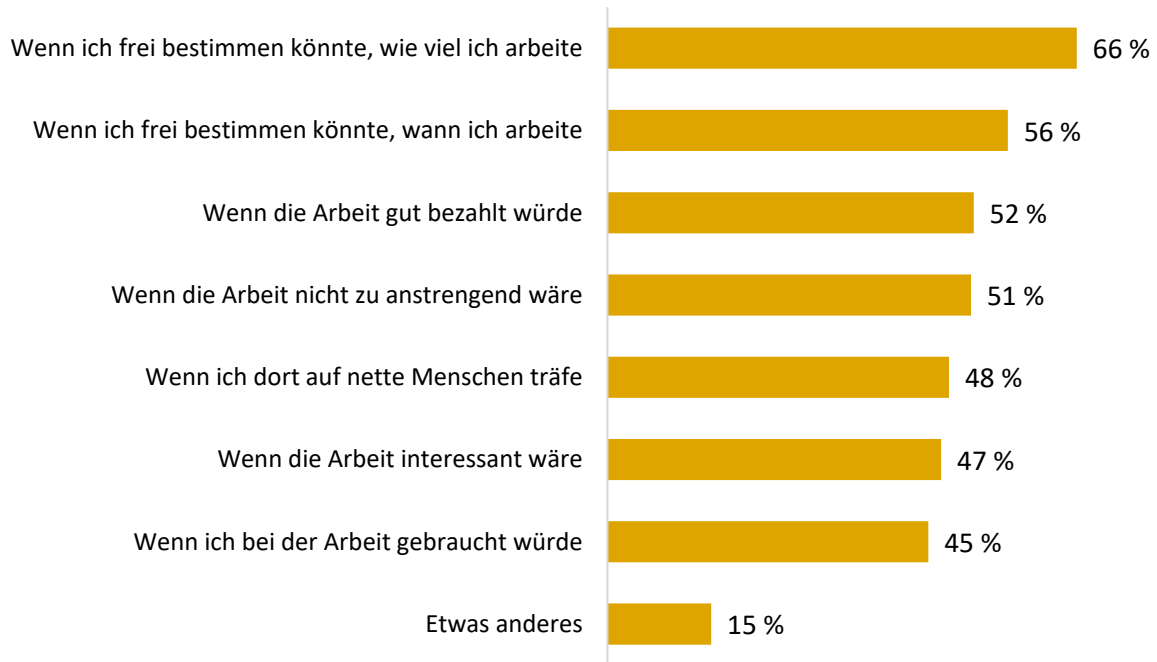
Allerdings muss es hier nicht nur um Selbstbestimmung an sich gehen: Wer beeinflussen kann, wie viel bzw. wann er arbeiten will, kann am ehesten auch mit nachlassender Kraft seine Arbeit noch erfolgreich bewältigen. Dazu passt, dass jede*r Zweite als mögliche Bedingung für das Weiterarbeiten angab „wenn die Arbeit nicht zu anstrengend wäre“.

**Arbeitsmerkmale
scheinen wichtig –
und zwar mehrere
auf einmal**

Dass jede Antwortmöglichkeit von mindestens 45% der Befragten Zustimmung erhält, deutet auf die hohe Relevanz der ausgewählten Aspekte hin, die sich sämtlich auf die Arbeit beziehen. Außerdem hat jede befragte Person im Mittel drei oder vier Bedingungen angegeben – das bedeutet: Die Befragten stellen einige Voraussetzungen.

Ob man an diesen Bedingungen später in einer konkreten Situation festhält und ob die Erfüllung dieser Wünsche dann auch wirklich zur Weiterarbeit führt, kann jetzt noch nicht abgeschätzt werden.

78 % derer, die höchstens bis zum Alter von 64 arbeiten möchten, würden unter Umständen weiterarbeiten: (2022/23, nur Beschäftigte, die bis max. 64 Jahre arbeiten möchten)



Anteile der Nennungen (in %)
„ja, dies könnte ein Grund sein“

N = 4.680

Wichtige Ergebnisse auf einen Blick

Nur eine Minderheit älterer Beschäftigter möchte

bis zur regulären Altersgrenze arbeiten.

Selbst bis zum 65. Lebensjahr möchte es nur jede*r Dritte. S. 14

Mit dem Älterwerden

steigt das gewünschte

Austrittsalter. S. 16

Wer früh aussteigen möchte, wünscht sich meist

mehr freie Zeit.

Gesundheitliche Probleme

stehen erst auf Rangplatz 5 der Gründe und
betreffen zwei von fünf Personen. S. 20

Die meisten Befragten erleben in der Gesellschaft und
im näheren sozialen Umfeld

**große Zustimmung zu einem
möglichst frühen Ausstieg**

aus dem Berufsleben. S. 24

Eine*n

ältere*n Partner*in

zu haben, fördert den Wunsch nach einem
frühen Ausstieg, vor allem bei Frauen. S. 36

Ob Menschen kürzer oder länger arbeiten wollen, hängt davon ab, ob
ihre Arbeit zu ihren Ressourcen passt. S. 32

Wer

schlechte Arbeitsbedingungen

hat, möchte seltener als andere
bis zum Alter von 65 arbeiten. S. 28

Damit sie ihren Ausstieg aus der Arbeit
hinausschieben würden, wünschen sich viele Befragte
mehr Selbstbestimmung in der Arbeit. S. 38

Wer keine gute

finanzielle Absicherung

erreicht hat, möchte im Mittel länger
erwerbstätig bleiben – oder muss? S. 26

Digitalisierte Arbeit

an sich wird nicht als belastend erlebt –
wohl aber, wenn sie zu einer

Intensivierung der Arbeit

führt. S. 30

Viele Personen würden in der Woche gern

weniger arbeiten.

Wer reduziert hat, geht evtl.
später in Ruhestand. S. 22

Impulse für Betriebe

Betriebe müssen sich darauf einstellen, dass ihre älteren Mitarbeitenden nicht bis zum Erreichen des 67. Lebensjahres im Betrieb bleiben werden, selbst wenn die Betriebsleitung dies unbedingt wünschen sollte. Der Wunsch, frühzeitig in den Ruhestand zu gehen, ist weit verbreitet und stark (z. B. S. 15). Gleichzeitig legen unsere Ergebnisse nahe, dass Betriebe doch einiges tun können, um ihre älteren Beschäftigten länger im Betrieb zu halten (z. B. S. 39).

Gespräche mit den Beschäftigten über letzte Berufsphase

Insbesondere sollten Betriebe schon frühzeitig auf ihre älteren Beschäftigten zugehen. In regelmäßigen Vorgesetztengesprächen sollte mit den Mitarbeitenden spätestens ab 55 Jahren die letzte Berufsphase besprochen werden, berufliche Wünsche und Perspektiven, Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarf (z. B. S. 31 und 35). Wo und wie können die Arbeitsbedingungen verbessert werden (S. 29)? Zu einem solchen Gespräch gehört auch, den Mitarbeitenden deutlich zu machen, dass sie im Betrieb weiter gebraucht und geschätzt werden.

Mehr Mitwirkung bei der Arbeitsgestaltung

Eine wichtige Voraussetzung für eine längere Erwerbstätigkeit ist, dass ältere Beschäftigte mehr Mitwirkung und Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeit einschließlich ihrer Arbeitszeiten erhalten (z. B. S. 21) – und dies nicht nur dann, wenn sie gesundheitliche Einschränkungen erfahren.

Offenheit für Vielfalt der Themen

Die Broschüre macht deutlich, dass es fast immer ein Gesamtpaket an Umständen ist, das darüber bestimmt, wie lange ältere Beschäftigte im Erwerbsleben und damit im Betrieb bleiben möchten. Wer sie halten möchte, kommt nicht ohne Gespräche aus, in denen ganz individuelle, manchmal kreative Lösungen gefunden werden, die auch den privaten Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht werden.

Impulse für die Politik

Die in dieser Broschüre zusammengestellten Ergebnisse der lidA-Welle 4 machen deutlich: Die meisten älteren Beschäftigten möchten frühzeitig in den Ruhestand (S. 15). Sie wären aber unter Umständen bereit, doch noch länger zu arbeiten, vor allem dann, wenn sie mehr Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Arbeit hätten (S. 39). Daher ist die Politik gefragt, die Attraktivität der Arbeit zu verbessern.

Nicht (nur) die Gesundheit

Eine Haupteckdaten der Befunde ist, dass es unter den älteren Beschäftigten nicht nur die Gesundheit ist, die darüber bestimmt, wie lange die Menschen arbeiten möchten (S. 21 und 33). Vielmehr scheinen hier die Qualität der Arbeitsbedingungen (S. 29) und insbesondere der Wunsch nach Selbstbestimmung (S. 11) wichtige Einflussfaktoren zu sein.

Fokus auf der Arbeit

Die Zahlen zeigen: schlechte Arbeitsqualität ist hierzulande unter älteren Beschäftigten noch weit verbreitet (S. 29). Eine gesellschaftlich akzeptierte Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird nicht ohne die spürbare Verbesserung der Arbeitsbedingungen vieler zu erlangen sein. Wie kann die Politik dazu beitragen, dass gesunde und persönlichkeitsförderliche Arbeitsbedingungen zur Selbstverständlichkeit in allen Betrieben werden, auch und gerade für berufliche Risikogruppen wie Beschäftigte mit manuellen und niedrig qualifizierten Tätigkeiten?

Fokus auf Selbstbestimmung

Ältere Beschäftigte brauchen und wollen mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitsgestaltung und auch bei der Gestaltung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand. Förderlich wäre beispielsweise, wenn älteren Beschäftigten ein Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit in mehreren Schritten bis zur Rente gewährt würde.

Bis zu welchem Alter möchte ich arbeiten?

In der vierten Befragungswelle der lidA-Studie wurden fast 9.000 Beschäftigte der Geburtsjahrgänge 1959, 1965 und 1971 im Alter von ca. 51, 57 bzw. 63 Jahren in ganz Deutschland gefragt, wie lange sie noch arbeiten möchten. Wie viele von ihnen möchten früh in den Ruhestand gehen? Aus welchen Gründen? Und welche Rolle spielen dabei die Arbeit und die Gesundheit der Beschäftigten? Diese Broschüre gibt Antworten auf diese Fragen.

Um welche Themen geht es?

- Der Blick auf den Übergang in den Ruhestand
- Gründe für den Wunsch nach einem frühen Ausstieg aus dem Arbeitsleben
- Die Einstellung des Umfeldes
- Die finanzielle Situation
- Arbeitsbedingungen
- Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
- Voraussetzungen für eine Verlängerung des Arbeitslebens

Was bietet die Broschüre?

- Aktuelle, repräsentative Forschungsergebnisse
- Impulse für Erwerbstätige, Betriebe und Politik

