

Frühzeitiger Ausstieg der Babyboomer aus dem Erwerbsleben – Ergebnisse der lidA-Studie

Prof. Dr. med. Hans Martin Hasselhorn und Dr. phil. Melanie Ebener, Wuppertal

In diesem Beitrag werden die Erwerbsperspektive der älteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland (prospektiv) sowie Erwerbsausstiegsgründe bei Personen, die eine vorzeitige Altersrente oder eine Erwerbsminderungsrente beziehen (retrospektiv), betrachtet. Datenbasis ist die 2022/2023 erhobene 4. Welle der repräsentativen lidA-Studie. Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Babyboomer (hier: die 1959 und 1965 Geborenen) gerne frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden würden, deutlich vor ihrer Regelaltersgrenze und vor dem Zeitpunkt, bis zu dem sie arbeiten könnten. Gleichzeitig scheint sich ein kleiner Teil der auf die Babyboomer folgenden Generation (hier: die im Jahr 1971 Geborenen) bereits darauf einzustellen, etwas länger erwerbstätig zu sein. Bei den Gründen für den gewünschten frühen Erwerbsausstieg dominieren solche, die den Wunsch nach Selbstbestimmung im Leben nahelegen, darauf folgen als Gründe belastende Arbeit und gesundheitliche Probleme. In allen drei untersuchten Geburtskohorten zeigt sich eine verbreitete Bereitschaft, unter bestimmten Umständen länger als momentan gewünscht erwerbstätig zu bleiben – insbesondere dann, wenn der Einzelne mehr Einfluss auf die Gestaltung seiner eigenen Arbeit erhielte. Schließlich zeigen die retrospektiven Befragungsdaten, dass der Wunsch nach Selbstbestimmung auch die Gründe für den erfolgten frühzeitigen Erwerbsausstieg in die Altersrente dominiert. Beim erfolgten Ausstieg in die Erwerbsminderungsrente steht hingegen – über die gesundheitlichen Probleme hinaus – die anstrengende Arbeit im Vordergrund. Eine Schlussfolgerung ist, dass es Politik und Wirtschaft, wenn sie ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben halten wollen, gelingen muss, sie dazu zu bringen, länger arbeiten zu wollen. Dies kann nicht ohne eine grundlegende Betrachtung der Arbeitsbedingungen gehen.

1. Einleitung

Dieser Beitrag befasst sich mit dem Übergang der Babyboomer-Generation vom Arbeitsleben in den Ruhestand. Er beginnt mit der Bestandsaufnahme der Erwerbsteilhabe von Personen in ihren letzten Jahren vor der Regelaltersgrenze in Deutschland (Abschnitt 1). Nach der Erläuterung des Studiendesigns und der methodischen Vorgehensweise dieses Beitrags (Abschnitt 2) werden die empirischen Befunde der aktuellen Welle 4 der lidA-Studie zum Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand in Abschnitt 3 dargelegt. Im Diskussionsteil (Abschnitt 4) werden die Ergebnisse eingeordnet und anschließend Schlussfolgerungen abgeleitet (Abschnitt 5).

1.1 Demografie und Fachkräftemangel

Der demografische Wandel ist nun in eine neue Phase eingetreten: Derzeit befinden sich gut 9 Millionen¹ erwerbstätige Babyboomer in Deutschland in einer Lebensphase, in der sich der Erwerbsausstieg zunehmend als realistische Option und Alternative zu ihrer Erwerbstätigkeit anbietet. Hierzulande entscheiden sich die meisten älteren Erwerbstätigen für einen frühen Ausstieg, meist deut-

¹ Laut Statistischem Bundesamt betrug die Zahl der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren in Deutschland im zweiten Quartal 2022 9,1 Millionen Personen (Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/ilo-quartal-geschlecht-alter.html>, Abruf am 23.02.2023).

lich vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Zwar ist die Erwerbsquote der Gesamtgruppe der Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren in Deutschland in den letzten 25 Jahren deutlich angestiegen und hat 2021 mit 72 Prozent fast zu den hier führenden skandinavischen Ländern aufgeschlossen (Eurostat 2023). Allerdings stagniert der Anstieg für die Altersjahrgänge, die sich einige Jahre vor der Regelaltersgrenze befinden. Bei den jeweils 64-jährigen Männern liegt die Erwerbsquote seit 2013 relativ stabil bei circa 40 Prozent und bei den 64-jährigen Frauen seit 2017 bei rund 30 Prozent (BiB 2022).

Es ist anzunehmen, dass die mit dem Rentenreformgesetz 2014 eingeführte Rente für besonders langjährig Versicherte („Rente mit 63“) zu dieser Stagnation beigetragen hat, denn sie lässt den abschlagsfreien Rentenbezug ab dem Alter von 63 Jahren² zu (Kaboth et al. 2020). Seit 2015 ist etwa ein Viertel aller neuen Versichertenrenten auf diesen Ausstiegsweg aus dem Erwerbsleben zurückzuführen, zuletzt (2021) war dies bei 269 000 Personen der Fall (DRV 2022: 65). Daneben gehen jährlich etwa 200 000 Personen mit Abschlägen vorzeitig in die Altersrente,³ im Mittel knapp 28 Monate vor Erreichen der Regelaltersgrenze (DRV 2022: 86). Hinzu kommt die große Gruppe derer, die mit einer Erwerbsminderungsrente deutlich vorzeitig⁴ das Erwerbsleben verlassen, sie machte 2021 mit etwa 160 000 Personen 16,2 Prozent aller neuen Versichertenrenten aus.

Die geringen Erwerbsquoten Älterer haben in der Politik Besorgnis ausgelöst. Hintergrund ist einerseits die Frage der finanziellen Nachhaltigkeit des umlagefinanzierten Rentensystems (zum Beispiel BMWI 2021) und andererseits, dass der Mangel an Beschäftigten in Deutschland ein immer größeres Ausmaß annimmt und die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands einschränken könnte (BMAS 2023). Bis Mitte der 2030er-Jahre droht eine Lücke von bis zu 7 Millionen Fachkräften (BMAS 2023). Dies wird durchaus in Zusammenhang mit der großen demografischen Herausforderung Deutschlands gesehen, die auch in den kommenden Jahren nicht

geringer wird. Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes (2022) wird die Anzahl der Menschen im Erwerbsalter (20 bis 66 Jahre) bis Mitte der 2030er-Jahre um 1,6 bis 4,6 Millionen Personen abnehmen und gleichzeitig wird die Anzahl der Menschen im Rentenalter (ab 67 Jahre) um 4 Millionen auf mindestens 20 Millionen ansteigen.

1.2 „Kultur des Frühausstiegs“ der Babyboomer

Die hohen Zahlen derer, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen, sind auch Ausdruck dessen, dass in Deutschland seit langem eine „Kultur des Frühausstiegs“ herrscht. De Vroom et al. (2004) verstehen darunter, dass es in der entsprechenden Gesellschaft eine weithin akzeptierte und institutionalisierte soziale Norm sei, dass ältere Erwerbstätige das Recht oder sogar die Pflicht hätten, den Arbeitsmarkt vor dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters zu verlassen. Hult und Edlund (2008) diagnostizierten auf der Basis europäischer Befragungsdaten für Norwegen und Schweden eine „late exit culture“, für Deutschland und Dänemark dagegen eine „early exit culture“. Hess (2018) bestätigte die Kultur des Frühausstiegs in Deutschland mit Daten aus dem Jahr 2008 und führte sie maßgeblich auf die prägenden politischen Frühverrentungsprogramme der 1970er- bis 1990er-Jahre zurück. Auch populationsbezogene Daten aus den Jahren 2014/15 zeigen, dass die allermeisten Erwerbstätigen in Deutschland am liebsten frühzeitig aus dem Erwerbsleben aussteigen wollten, die jüngeren Altersgruppen dabei noch früher als die älteren (Hasselhorn 2020). Schließlich stellte die repräsentative IidA-Studie auf der Basis von Daten aus dem Jahr 2018 fest, dass nur

2 Schrittweise ansteigend, bis Geburtsjahrgang 1958 auf 64,0 Jahre und bis Geburtsjahrgang 1964 auf 65,0 Jahre.

3 Zuletzt (2021) 210 616 Personen, dies entspricht 20,6 Prozent aller neuen Versichertenrenten (DRV 2022: 86).

4 Im Mittel mit 54,1 (Männer, 2021) beziehungsweise 53,1 Jahren (Frauen, 2021) (DRV 2022: 132).

10 Prozent der erwerbstätigen Babyboomer-Generation bis zur Regelaltersgrenze erwerbstätig bleiben möchten (Hasselhorn et al. 2019: 18). Zudem gaben drei Viertel aller Teilnehmenden an, in einem Umfeld zu leben, in dem die Einstellung vorherrschend, eher früher als später aus dem Erwerbsleben auszusteigen (Hasselhorn et al. 2019: 21).

1.3 Fragestellungen dieses Beitrags

Was ist es, das unter den Babyboomern den Wunsch auslöst, das Erwerbsleben so frühzeitig zu verlassen, obwohl doch übergreifende gesellschaftliche Sachverhalte eine Weiterbeschäftigung nahelegen würden? Die lidA-Studie (leben in der Arbeit, www.lida-studie.de) begleitet seit 2011 die Babyboomer-Generation in Deutschland bei ihrem Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand. Aktuelle Ergebnisse dieser Befragungsstudie, die repräsentativ gezogene Stichproben verwendet, erlauben es, einen tieferen Blick auf die heutige Erwerbsperspektive der Babyboomer zu werfen. Die folgenden Fragen sollen in diesem Beitrag beantwortet werden:

- a) Wie lange wollen und können die Beschäftigten in Deutschland arbeiten, die sich im höheren Erwerbsalter befinden?
- b) Welche Ausstiegsgründe geben diejenigen an, die gerne frühzeitig aus dem Erwerbsleben aussteigen würden?
- c) Was könnte Beschäftigte mit Frühausstiegswunsch veranlassen, noch länger als bisher gewünscht erwerbstätig zu bleiben?
- d) Welche Gründe nennen Personen, die bereits vorzeitig eine Rente aus eigener Erwerbstätigkeit beziehen, für ihren Renteneintritt?

2. Methodik

2.1 lidA-Studie

Die lidA-Studie ist eine Kohortenstudie, in der seit 2011 ältere Beschäftigte in Deutschland

mittels persönlicher standardisierter Interviews zu den Themen Arbeit, Gesundheit und Erwerbsteilhabe befragt werden. Die Befragten sind Personen der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 sowie in Welle 4 erstmals auch Personen des Geburtsjahrgangs 1971. Die lidA-Kohortenstudie umfasst bisher vier Erhebungswellen aus den Jahren 2011 ($N_{\text{Welle 1}} = 6585$), 2014 ($N_{\text{Welle 2}} = 4244$), 2018 ($N_{\text{Welle 3}} = 3586$) und 2022/23 ($N_{\text{Welle 4}} = 8884$). Die Interviews fanden in den Erhebungswellen 1 bis 3 zu Hause statt (CAPI, Computer Assisted Personal Interview), in der vierten, aktuellen Erhebungswelle dagegen entweder zu Hause oder telefonisch („CAPI by phone“). In dieser Welle wurde die bisher untersuchte Stichprobe auf jeweils über 3000 Personen pro Geburtsjahrgang aufgefüllt, zusätzlich wurden erstmals nahezu ebenso viele Personen des Geburtsjahrgangs 1971 befragt. Der Befragungszeitraum umfasste Mai 2022 bis März 2023. Die Teilnehmenden ab der Welle 1 waren am Stichtag 31.12.2009 sozialversicherungspflichtig erwerbstätig, die in Welle 4 erstmals Teilnehmenden am Stichtag 31.12.2021 (Beamte, Angehörige des Militärs, Selbstständige et cetera sind also nicht berücksichtigt). Grundlage für die Stichprobenziehungen ist der Datensatz der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) der Bundesagentur für Arbeit. Aus 222 zufällig gezogenen Rekrutierungspunkten in ganz Deutschland erfolgte die wiederum zufällige Ziehung der Teilnehmenden. Die doppelte Zufallsauswahl ermöglichte die hohe Repräsentativität der Stichprobe für alle sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen der untersuchten Jahrgänge 1959 und 1965⁵ (Schröder et al. 2013, Steinwede et al. 2015). Eine detaillierte Beschreibung der lidA-Studie findet sich im lidA Cohort-Profil (Hasselhorn et al. 2014). Die Analysen für diesen Beitrag beschränken sich auf Daten der Welle 4.

⁵ Für die aktuelle vierte Erhebungswelle 2022/23 lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch keine Informationen zur Repräsentativität vor.

2.2 Variablen

2.2.1 Subjektive Erwerbsperspektive

Unter der subjektiven Erwerbsperspektive verstehen wir, wie Erwerbstätige ihre künftige Erwerbsteilhabe einschätzen. In diesem Artikel werden zwei Aspekte der Erwerbsperspektive mit den folgenden offenen Fragen untersucht:

- Unabhängig von den gesetzlichen Regelungen zur Rente, bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten? (gewünschtes Austrittsalter)
- Und was glauben Sie, bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?

Diese beiden Fragen wurden im Rahmen der lidA-Studie entwickelt, ähneln allerdings Fragen, die weltweit in Studien verwendet werden. In leicht modifizierter Form wurden sie auch in der deutschlandweiten GEDA 2014/2015-EHIS Erhebung des Robert Koch-Instituts (Saß et al. 2017) über sämtliche Altersgruppen eingesetzt.⁶ Die auf die beiden Fragen gemachten Altersangaben werden in diesem Beitrag jeweils als „Zielalter“ bezeichnet.

2.2.2 Gründe für Frühausstiegswunsch

Bei Erwerbstätigen, die angeben, nur bis zu einem Alter von höchstens 64 Jahren arbeiten zu wollen, gehen wir davon aus, dass sie sich des Umstands bewusst sind, dass es sich um einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben handeln würde. Bei ihnen wurden die Gründe für den Frühausstiegswunsch mittels einer vorgegebenen Liste erfragt. Die Befragten sollten angeben, welche Rolle der jeweilige Grund bei der Nennung des frühzeitigen Ausstiegszeitpunktes gespielt hat (keine Rolle/geringe Rolle/große Rolle). Mehrfachnennungen waren somit möglich. Die Liste der möglichen zwölf Gründe entstammt dem Erhebungsinstrument der zweiten Welle der TOP-Studie (Mergen-

thaler et al. 2017) des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Die Gründe werden in Abbildung 2 ausgeschrieben.

2.2.3 Bereitschaft zur Weiterarbeit

Die Bedingungen einer Bereitschaft zur Weiterarbeit wurden folgendermaßen erfragt: „Es kann ja unterschiedliche Bedingungen geben, unter denen Sie vielleicht doch gerne länger als bis <gewünschtes Austrittsalter> erwerbstätig sein würden. Bitte geben Sie an, ob die folgenden Punkte für Sie ein Grund sein könnten, länger erwerbstätig sein zu wollen oder nicht.“ Darauf wurden sieben Aspekte (zum Beispiel gute Bezahlung, flexible Arbeitszeit) genannt, auf die die Befragten jeweils mit Ja oder Nein reagieren konnten. Die Gründe sind in Abbildung 3 dargestellt. Auch die Angabe „Ich möchte auf keinen Fall länger arbeiten“ war möglich.

2.2.4 Gründe für Frühausstieg

Personen, die angaben, eine Altersrente beziehungsweise Erwerbsminderungsrente zu beziehen, wurden nach 17 möglichen Gründen für ihren bereits realisierten frühen Erwerbsausstieg gefragt (diese sind in Abbildung 4 vollständig wiedergegeben). Für jeden dieser Gründe sollte angegeben werden, inwieweit er zum Renteneintritt beigetragen habe (viel beigetragen/etwas beigetragen/nicht beigetragen), sodass auch hier Mehrfachnennungen möglich waren. Die Liste der Gründe basiert auf einer entsprechenden Frage aus dem Erhebungsinstrument der zweiten Welle der TOP-Studie (Mergenthaler et al. 2017), sie wurde allerdings modifiziert und erweitert.

⁶ Eine altersübergreifende Auswertung findet sich bei Hasselhorn (2020).

2.2.5 Soziodemografische Variablen

Verwendete soziodemografische Variablen waren neben dem Geburtsjahrgang (1959, 1965 oder 1971) das angegebene Geschlecht (männlich oder weiblich) sowie kodierte Berufsangaben nach der Klassifizierung der Berufe (KIdB) 2010.

2.3 Statistische Methoden

Diese Veröffentlichung basiert ausschließlich auf Querschnittsdaten der aktuellsten vierten Erhebungswelle und ist deskriptiv ausgerichtet. Wo allerdings Gruppenunterschiede kategorialer beziehungsweise kontinuierlicher Variablen interessieren, werden diese auf Signifikanz mittels Chi²-Test beziehungsweise t-Test untersucht. Wo mehr als zwei Gruppen miteinander verglichen wurden, wurde die Bonferroni-Korrektur angewendet, um das Signifikanzniveau α an die Anzahl der Testungen anzupassen. Die verwendete Statistiksoftware ist IBM SPSS Statistics 28.

3. Ergebnisse

3.1 Stichprobenbeschreibung

In der Welle 4 der lidA-Studie wurden 8884 Personen befragt. Der Befragungszeitraum umfasst Mai 2022 bis März 2023, sodass Befragte des Jahrgangs 1959 zu ihrem Befragungszeitpunkt ein Alter zwischen 62,3 und 64,2 Jahren haben konnten. Der Einfachheit halber werden sie im Beitrag als „63-Jährige“ benannt.⁷ Entsprechendes gilt für die beiden weiteren Jahrgänge.

Von der Gesamtgruppe betrachten wir in diesem Beitrag drei Untergruppen: Erwerbstätige, Personen in Alters- sowie solche in Erwerbsminderungsrente. Es wurden 7 159 Personen der Kategorie „erwerbstätig“ zugeordnet, die mindestens eine Stunde pro Woche abhängig erwerbstätig waren, sich nicht in der Freistellungsphase der Alters-

teilzeit befanden und keine Rente aus eigener Tätigkeit bezogen. Weiterhin analysieren wir Daten der 370 Teilnehmenden mit einer Altersrente (bei 76 Prozent als Rente mit Abschlägen) und der 269 Teilnehmenden mit einer Erwerbsminderungsrente (davon 75 Prozent mit einer vollen Erwerbsminderungsrente). Die übrigen – in diesem Beitrag nicht berücksichtigten – Gruppen der lidA-Welle 4 sind Selbstständige, Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und Erwerbslose.

Tabelle 1 beschreibt die Untersuchungspopulation der Erwerbstätigen insgesamt und nach Geburtsjahrgang. Die drei Altersgruppen unterscheiden sich nicht signifikant nach Geschlecht. Teilzeit findet sich signifikant häufiger bei der älteren Geburtskohorte, längere Wochenarbeitszeiten über 45 Stunden dagegen häufiger bei den beiden jüngeren Kohorten. Die Aufteilung der Berufsgruppen nach Ausbildungsabschluss zeigt nur wenige signifikante Unterschiede zwischen den Kohorten.

Die Gruppen der Bezieherinnen und Bezieher einer Alters- beziehungsweise Erwerbsminderungsrente unterscheiden sich erwartungsgemäß in Bezug auf das Geburtsjahr: 98 Prozent aller Personen in Altersrente gehören dem Geburtsjahrgang 1959 an, jedoch nur 60 Prozent der Personen in Erwerbsminderungsrente (siehe Tabelle 2). Signifikante Geschlechtsunterschiede finden sich nicht. Der Renteneintritt lag bei der Personengruppe mit Erwerbsminderungsrente zumeist schon länger zurück, während der Eintritt in die Altersrente bei den meisten (80 Prozent) erst kürzlich, im Untersuchungszeitraum 2022/23, stattgefunden hatte. Die Entscheidung zum Eintritt in die Erwerbsminderungsrente ist meist relativ kurzfristig gefallen (bei 84 Prozent der Fälle innerhalb von zwölf Monaten vor Renteneintritt, in Fällen von Altersrente: 59 Prozent). In der Gruppe der Personen mit Altersrente überwiegt mit rund drei

⁷ Dies entspricht dem mittleren Alter der Kohorte und ist bei 71 Prozent aller Befragten des Jahrgangs gegeben. 27 Prozent sind zum Zeitpunkt des Interviews 62 Jahre und 2 Prozent 64 Jahre alt.

Tabelle 1: Stichprobenmerkmale der untersuchten erwerbstätigen Teilnehmenden der lidA-Studie, Welle 4

Spalte	A	B	C	
Jahrgang Alter circa Anzahl	1959 63 Jahre n = 1 953	1965 57 Jahre n = 2 786	1971 51 Jahre n = 2 420	gesamt n = 7 159
Geschlecht				
Frauen (Anteil)	1 043 (53,4 %)	1 480 (53,1 %)	1 260 (52,1 %)	3 783 (52,8 %)
Männer (Anteil)	910 (46,6 %)	1 306 (46,9 %)	1 160 (47,9 %)	3 376 (47,2 %)
wöchentliche Arbeitsstunden (gesamt)				
bis 34 Stunden	623 (31,9 %) ^{BC}	777 (27,9 %)	619 (25,6 %)	2 019 (28,2 %)
35 bis 44 Stunden	1 010 (51,7 %)	1 444 (51,8 %)	1 244 (51,4 %)	3 698 (51,7 %)
45+ Stunden	320 (16,4 %)	565 (20,3 %) ^A	557 (23,0 %) ^{AB}	1 442 (20,1 %)
höchster Ausbildungsabschluss				
beruflich-betriebliche Berufsausbildung	797 (42,9 %)	1 266 (46,9 %) ^A	995 (44,0 %)	3 058 (44,9 %)
beruflich-schulische Ausbildung	190 (10,2 %)	254 (9,4 %)	211 (9,3 %)	655 (9,6 %)
Fach-, Meister-, Technikerschule	279 (15,0 %)	444 (16,5 %)	339 (15,0 %)	1 062 (15,6 %)
Fachhochschul- abschluss	189 (10,2 %)	276 (10,2 %)	233 (10,3 %)	698 (10,2 %)
Hochschulabschluss	322 (17,3 %) ^B	370 (13,7 %)	381 (16,9 %) ^B	1 073 (15,7 %)
anderer Abschluss	10 (0,5 %)	15 (0,6 %)	19 (0,8 %)	44 (0,6 %)
kein Ausbildungs- abschluss	71 (3,8 %)	72 (2,7 %)	83 (3,7 %)	226 (3,3 %)
Erwerbssperspektive				
Anzahl (Anteil) an Per- sonen, die bis höchst- ens 64 Jahre gerne arbeiten würden	1 110 (58,4 %)	1 932 (70,7 %) ^A	1 638 (69,8 %) ^A	4 680 (67,0 %)
„... bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten?“, Mittelwert (Std.- Abw.) in Jahren	64,5 ^{BC} (2,95)	63,0 ^C (3,16)	62,4 (4,36)	63,2 (3,66)
„... bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?“, Mittelwert (Std.-Abw.) in Jahren	66,3 ^{BC} (3,24)	65,5 (3,57)	65,6 (4,45)	65,7 (3,83)

Anmerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen zwei Gruppen werden bei der Gruppe mit den höheren Anteilen beziehungsweise Werten durch hochgestellte Buchstaben dargestellt, die sich auf die Spalten A bis C beziehen.

Quelle: eigene Darstellung.

Tabelle 2: Stichprobenmerkmale der untersuchten Personen in Alters- beziehungsweise Erwerbsminderungsrente der lidA-Studie, Welle 4

	A	B
	Altersrente	Erwerbsminderungs- rente
Anzahl	370	269
Altersrente		
ohne Abschläge	90 (24 %)	–
mit Abschlägen	280 (76 %)	–
Erwerbsminderungsrente		
teilweise	–	68 (25 %)
volle	–	201 (75 %)
Geburtsjahr		
1959	363 (98,1 %) ^B	161 (59,9 %)
1965	3 (0,8 %)	82 (30,5 %) ^A
1971	4 (1,1 %)	26 (9,7 %) ^A
Geschlecht		
Frauen	208 (56,2 %)	161 (59,9 %)
Männer	162 (43,8 %)	108 (40,1 %)
Renteneintrittsjahr		
bis 2019	11 (3,1 %)	167 (63,7 %) ^A
2020	32 (9,0 %)	32 (12,2 %)
2021	28 (7,8 %)	39 (14,9 %) ^A
2022/23	286 (80,1 %) ^B	24 (9,2 %)
Rentenentscheidung ist wie viele Monate vor Renteneintritt gefallen		
bis zu 12 Monate	205 (58,7 %)	173 (84,4 %) ^A
länger als 12 Monate	144 (41,3 %) ^B	32 (15,6 %)
Renteneintrittszeitpunkt		
entsprach meinem Wunsch	276 (76,9 %) ^B	92 (35,4 %)
wäre lieber schon früher in Rente gegangen	42 (11,7 %)	26 (10,0 %)
wäre lieber später in Rente gegangen	41 (11,4 %)	142 (54,6 %) ^A

Anmerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen werden bei der Gruppe mit den höheren Anteilen durch hochgestellte Buchstaben dargestellt.

Quelle: eigene Darstellung.

Vierteln der Anteil derer, die den Renteneintrittspunkt als wunschgemäß erlebt haben. Bei den Personen mit Erwerbsminderungsrente entsprach der Zeitpunkt nur bei einem guten Drittel ihrem Wunsch, während etwas mehr als die Hälfte lieber später in Rente gegangen wäre.

3.2 Wie lange wollen (und können) die Babyboomer arbeiten?

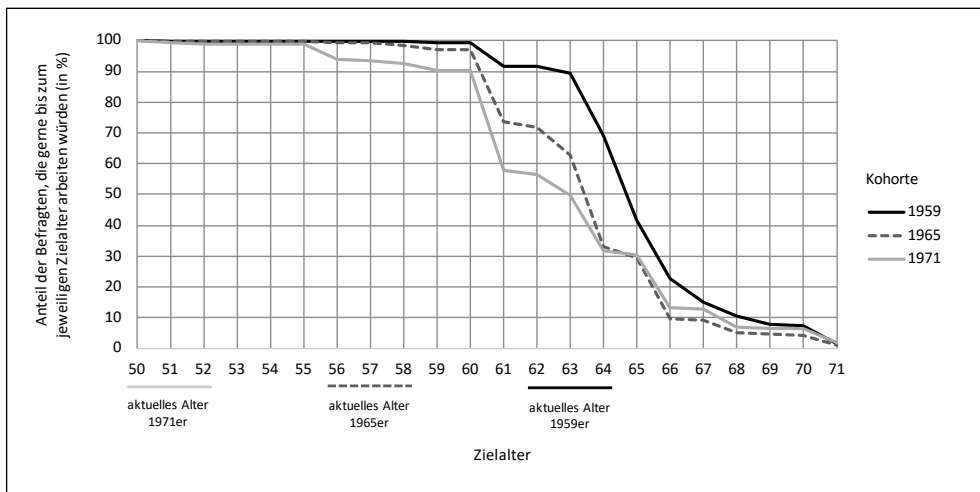
Die Abbildungen 1a und b zeigen, bis zu welchem Alter erwerbstätige Befragte jeweils gerne arbeiten würden und andererseits glauben, arbeiten zu können. Es ist jeweils der kumulierte Anteil der Befragten dargestellt, der im gegebenen Alter noch arbeiten würde beziehungsweise kann. Einige Befragte haben kontrafaktisch ein Zielalter angegeben, welches vor ihrem realen Alter zum Zeitpunkt der Befragung liegt, dies ist dann wohl im Sinne eines „ich hätte gerne [...]“ zu verstehen. Für jedes Zielalter, bis zu dem jemand gern arbeiten würde (siehe Abbildung 1a), findet sich in der ältesten Kohorte ein höherer Anteil von Personen als in den beiden jüngeren Kohorten, oder einfacher: die Ältesten würden im Mittel gerne länger arbeiten. Am stärksten ist dieser Unterschied bei den Zielaltern 63 und 64. Während bis zum Alter von 64 Jahren in der ältesten Kohorte noch 69 Prozent gern arbeiten würden, geben dies in den beiden jüngeren Kohorten weniger als halb so viele an (1965er: 33 Prozent, 1971er: 32 Prozent). Es ist aus der Literatur bekannt, dass ältere Erwerbstätige ein höheres gewünschtes Austrittsalter angeben (Nilsson et al. 2011, Geuskens et al. 2012, Hasselhorn 2020). Dieses höhere gewünschte Austrittsalter lässt sich vermutlich zum einen auf einen Survivor-Effekt in der ältesten Kohorte zurückführen, da in dieser nur noch die Personen enthalten sind, denen bis zum Alter von 63 Jahren ein Verbleib im Erwerbsleben möglich war, zum Beispiel aufgrund besserer Gesundheit. Zum anderen kann dem Ergebnis zugrunde liegen, dass Jüngere von weiter in der Zukunft liegenden Arbeits- und

Lebensumständen und somit auch vom Erwerbsaustritt noch eine weniger konkrete Vorstellung haben und ihre Antwort daher eher an Normen und auch „runden“ Zahlen festmachen, während Ältere ihre Antwort eher aus der konkreten Situation ableiten (Griffin et al. 2013). Dies wird unterstützt durch den Befund, dass in den beiden jüngeren Kohorten der Anteil der Personen, die gern noch arbeiten würden, nach den Zielaltern 60, 63 und 65 jeweils stärker absinkt. In allen drei Kohorten übertrifft der Anteil von Personen, der meint, noch arbeiten zu können (siehe Abbildung 1b), jeweils den Anteil, der dann noch gerne arbeiten würde (siehe Abbildung 1a), und zwar unabhängig davon, welches Zielalter betrachtet wird. Besonders deutlich sind die absoluten Unterschiede bei den Zielaltern 64 und 65. Mit 65 Jahren würden zum Beispiel in der ältesten Kohorte nur noch 42 Prozent gerne arbeiten, während 70 Prozent meinen, es dann noch zu können. Noch ein Unterschied zwischen den beiden jüngeren Kohorten fällt ins Auge: Ab dem Zielalter 65 würden in der jüngeren Kohorte mehr Personen gerne arbeiten als in der mittleren Kohorte. Beim Zielalter 66 ist der Unterschied in Prozentpunkten am ausgeprägtesten, ein Anteil von 13 Prozent in der 1971er-Kohorte steht einem Anteil von 10 Prozent in der 1965er-Kohorte gegenüber (siehe Abbildung 1a). Es ist zu fragen, ob sich darin bei einem (allerdings noch sehr kleinen) Teil des jüngsten Jahrgangs bereits eine gedankliche Anpassung an die erhöhte Regelaltersgrenze widerspiegelt. Ein paralleler Effekt ist ab dem Zielalter 65 beim Anteil der Personen zu beobachten, die meinen, noch arbeiten zu können (siehe Abbildung 1b). Dieser Anteil erreicht in der jüngsten Kohorte bei dem Zielalter 70 mit circa 19 Prozent sogar das Niveau der ältesten Kohorte.

3.3 Warum wollen so viele Erwerbstätige frühzeitig aussteigen?

Die Fragen nach den Gründen für den Wunsch nach einem frühen Ausstieg wurde

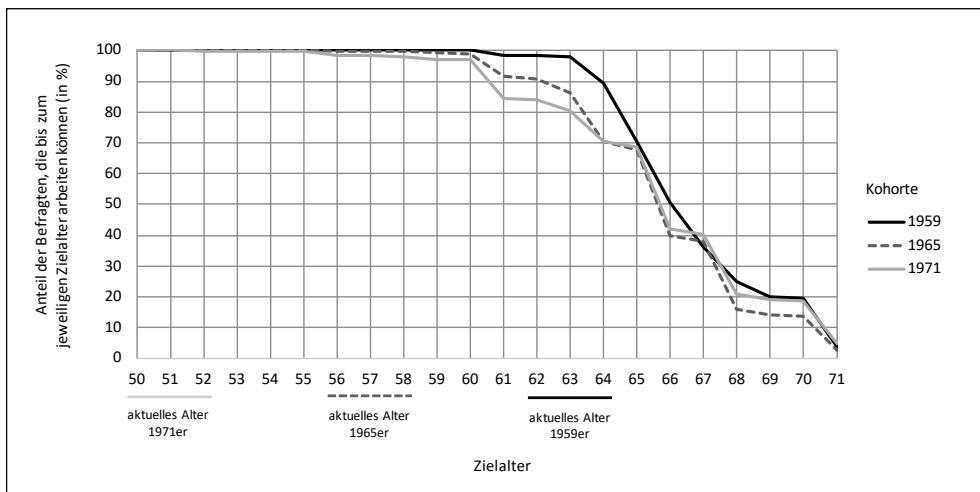
Abbildung 1a: Erwerbsperspektive älterer Beschäftigter nach Alterskohorten, ... bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten?



Anmerkungen: Anzahl Befragte: $n_{1959} = 1902$, $n_{1965} = 2732$, $n_{1971} = 2346$. Die unterstrichenen Zielalter kennzeichnen die Altersspanne, in der sich die jeweilige Alterskohorte zum Zeitpunkt der Befragung befand.

Quelle: eigene Darstellung.

Abbildung 1b: Erwerbsperspektive älterer Beschäftigter nach Alterskohorten, ... bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?



Anmerkungen: Anzahl Befragte: $n_{1959} = 1832$, $n_{1965} = 2589$, $n_{1971} = 2262$. Die unterstrichenen Zielalter kennzeichnen die Altersspanne, in der sich die jeweilige Alterskohorte zum Zeitpunkt der Befragung befand.

Quelle: eigene Darstellung.

nur den Erwerbstätigen gestellt, deren Zielalter für den gewünschten Erwerbsaustritt unter 65 Jahren lag. Wie oben dargestellt handelt es sich um 67 Prozent aller Erwerbstätigen, wobei der Anteil bei den 1959 Geborenen mit 58 Prozent erwartungsgemäß niedriger lag als bei den übrigen Jahrgängen (1965: 71 Prozent, 1971: 70 Prozent, siehe Tabelle 1).

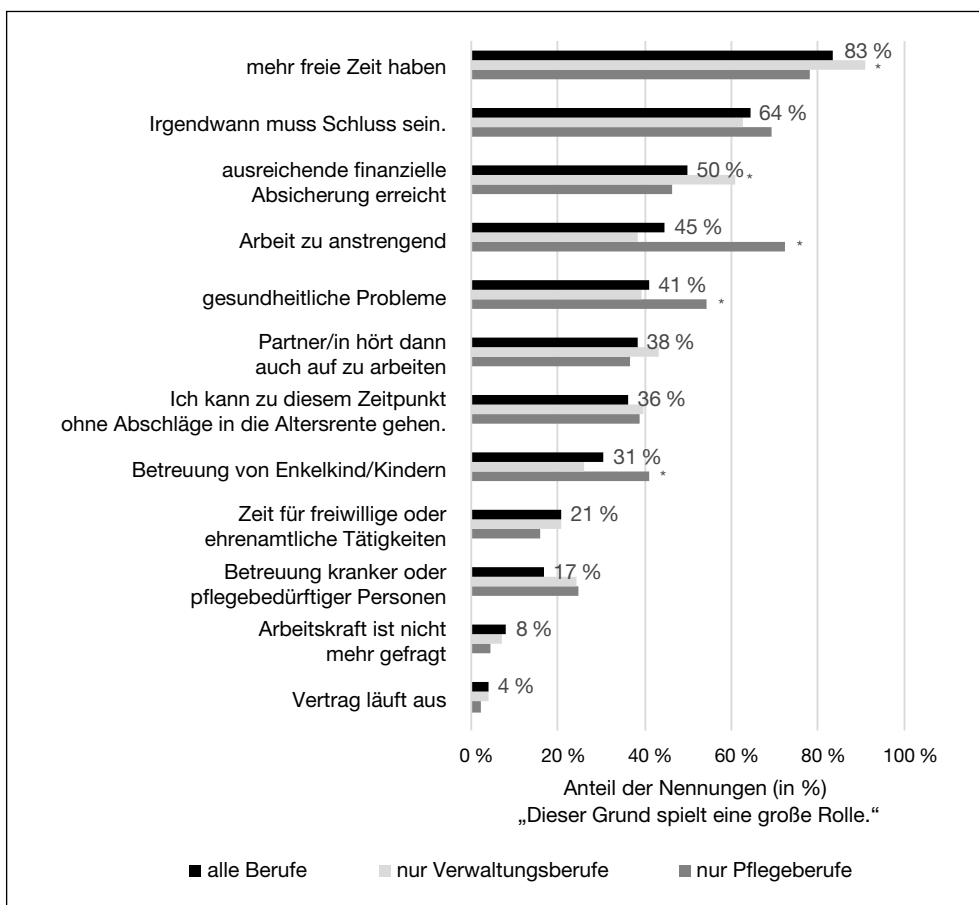
Die zwölf Gründe für den Wunsch nach einem frühen Ausstieg, die den Befragten vorgelegt wurden, fanden in deutlich unterschiedlichem Maß Zustimmung (siehe Abbildung 2). Der Anteil von Personen der Gesamtgruppe, der sagte: „Dieser Grund spielte eine große Rolle“, ist bei dem Grund „mehr freie Zeit haben“ mit 83 Prozent am höchsten, gefolgt „von irgendwann muss Schluss sein“ mit 64 Prozent. Für die Hälfte der Befragten ist bedeutend, dass zu diesem Zeitpunkt eine „ausreichende finanzielle Absicherung“ erreicht ist, wobei nur für 36 Prozent die Möglichkeit der „abschlagsfreien Altersrente“ eine große Rolle spielt. Während „anstrengende Arbeit“ und „gesundheitliche Probleme“ für etwa vier von zehn Personen hier bedeutend sind, stehen familiäre Gründe („Betreuung von Enkelkind/Kind“, „freiwillige Tätigkeiten“ oder „pflegerische Betreuungsaufgaben“) anscheinend im Hintergrund. Aspekte, die sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen („Arbeitskraft nicht mehr gefragt“, „Vertrag läuft aus“), betrachtet nur ein geringer Teil der Befragten als (mit-)entscheidend für den Frühausstiegswunsch.

Vergleiche nach Geburtskohorte und Geschlecht zeigen signifikante Unterschiede (nicht dargestellt). Der Grund „mehr freie Zeit“ wurde signifikant häufiger von der jüngsten Geburtskohorte (85 Prozent) als von der ältesten (81 Prozent) genannt, was angesichts der ebenfalls signifikant höheren Wochenarbeitszeit der jüngsten Kohorte (siehe Tabelle 1) plausibel erscheint. Ebenso ist nachvollziehbar, dass der Grund „irgendwann muss Schluss sein“ häufiger von der ältesten Kohorte (70 Prozent) als von den beiden übrigen (1965: 63 Prozent, 1971: 61 Prozent) vorgebracht wurde, könnte er

doch häufig ein empfundenes Anrecht ausdrücken, das man durch viele Arbeitsjahre erworben zu haben meint. Der Umstand, dass der „Partner oder die Partnerin aufhört zu arbeiten“, war ein relativ häufiger Grund bei den jüngeren Kohorten (1965: 41 Prozent, 1971: 43 Prozent) und signifikant weniger einer der älteren Kohorte (27 Prozent), wo diese Frage sich bei einigen schon geklärt haben könnte. Der Grund, dass man zum genannten Zielalter „ohne Abschlüsse in Altersrente gehen“ könne, wurde von den 1959 Geborenen mit 52 Prozent sehr häufig genannt, was nachvollziehbar ist, da sie sich bereits in der hierfür relevanten Altersphase befinden und ihre diesbezügliche Lage daher besser einschätzen können. Dies lag signifikant über den 29 Prozent der mittleren und ebenfalls den 34 Prozent der jüngeren Kohorte. Der Grund „mehr Zeit für ehrenamtliche Tätigkeit“ wurde von der jüngsten Kohorte häufiger (24 Prozent) genannt als von der mittleren (20 Prozent) oder älteren (16 Prozent).

Die differenzierte Betrachtung nach Geschlecht spiegelt teilweise traditionelle Geschlechterrollen wider: Sechs von zwölf Gründen wurden von Frauen signifikant häufiger genannt als von den Männern: Zum einen „anstrengende Arbeit“ (48 versus 41 Prozent bei Männern) und „gesundheitliche Probleme“ (43 versus 39 Prozent bei Männern), was angesichts der hohen Zahl an älteren erwerbstätigen Frauen mit gesundheitlich belastenden Tätigkeiten und mit schlechter Gesundheit in Deutschland (Burr et al. 2013) nicht überrascht. Auch der Grund „Partner hört auf zu arbeiten“ wurde von Frauen häufiger genannt (43 versus 33 Prozent), was auf das üblicherweise höhere Alter männlicher Ehepartner zurückzuführen sein dürfte. Schließlich wurden „Zeit für freiwillige Tätigkeiten“ (22 versus 19 Prozent bei Männern) sowie Betreuungsverpflichtungen häufiger von Frauen als Gründe genannt, nämlich die „Betreuung pflegebedürftiger Personen“ (21 versus 12 Prozent bei Männern) beziehungsweise „von Enkeln oder Kindern“ (33 versus 28 Prozent bei Männern). Umge-

Abbildung 2: Gründe für den Frühausstiegswunsch bei älteren Beschäftigten im Alter von 51, 57 beziehungsweise 63 Jahren, die angegeben haben, nur bis zu einem Alter von höchstens 64 Jahren arbeiten zu wollen



Anmerkungen: Anzahl Befragte: n = 4680 (alle Berufe), n = 169 (nur Verwaltungsberufe), n = 293 (nur Pflegeberufe). * Teilgruppe (Pflege oder Verwaltung) hat ein signifikant höheres Ergebnis als die andere Teilgruppe ($p < .05$).

Quelle: eigene Darstellung.

kehrt nannten Männer zwei Gründe signifikant häufiger als Frauen, nämlich, dass sie „ohne Abschläge in Rente gehen“ könnten (38 versus 35 Prozent bei Frauen) und dass sie sich „mehr freie Zeit“ wünschten (85 versus 82 Prozent bei Frauen). Auch in Berufsgruppen sind einzelne Gründe unterschiedlich prominent. Dies wird hier ex-

emplarisch an Pflegeberufen einerseits und Verwaltungsberufen andererseits gezeigt (siehe Abbildung 2). Der insgesamt häufig genannte Grund „mehr freie Zeit haben“ ist bei den Verwaltungsberufen mit 91 Prozent Zustimmung noch einmal signifikant wichtiger als bei den Pflegeberufen (78 Prozent). Auch das „Erreichen einer ausreichenden

finanziellen Absicherung" ist für signifikant mehr Personen in Verwaltungsberufen (61 Prozent) ein relevanter Grund für einen Frühausstiegswunsch als für Personen in Pflegeberufen (46 Prozent).

Personen in Pflegeberufen nennen signifikant häufiger als Personen in Verwaltungsberufen die Gründe „Arbeit zu anstrengend" (Pflege: 73 Prozent, Verwaltung: 38 Prozent) sowie „gesundheitliche Probleme" (Pflege 54 Prozent, Verwaltung 39 Prozent); beide Gründe sind nicht unabhängig voneinander. Die „Betreuung von Enkelkind/Kind" ist ebenfalls für signifikant mehr Personen in Pflegeberufen (41 Prozent) ein wichtiger Grund als für die Personen in Verwaltungsberufen (26 Prozent), was nicht auf einen Geschlechtsunterschied der beiden Berufsgruppen zurückgeführt werden kann, da beide Berufsgruppen nahezu identische Frauenanteile aufweisen (Pflegeberufe 86 Prozent, Verwaltungsberufe 85 Prozent).

3.4 Gründe für die Weiterarbeit

Wie der vorherige Abschnitt bezieht die folgende Auswertung nur Erwerbstätige ein, die maximal bis zum 64. Lebensjahr erwerbstätig sein möchten. 78 Prozent dieser Personen wären unter Umständen bereit, doch länger als bis zu dem von ihnen angegebenen gewünschten Ausstiegsalter erwerbstätig zu bleiben. In aller Regel geben sie mehrere mögliche Gründe gleichzeitig für dieses „Weiterarbeiten" an, im Mittel gut vier Gründe.

Abbildung 3 stellt die Häufigkeit der genannten Gründe dar. Für 66 Prozent dieser Personen wäre es ein Grund für das Weiterarbeiten, wenn sie „frei bestimmen könnten, wie viel" sie arbeiten. Am zweithäufigsten ist die Aussage wenn ich „frei bestimmen könnte, wann ich arbeite". Die weiteren Aspekte („gute Bezahlung", „nicht zu anstrengende Arbeit", „nette Menschen bei der Arbeit", „interessante Arbeit", „bei der Arbeit gebraucht werden") sieht jeweils circa die Hälfte der Befragten als möglichen Grund für Weiter-

arbeit an. Nur 15 Prozent geben an, dass noch weitere Aspekte sie dazu bewegen könnten, länger erwerbstätig zu bleiben als bisher gewünscht.

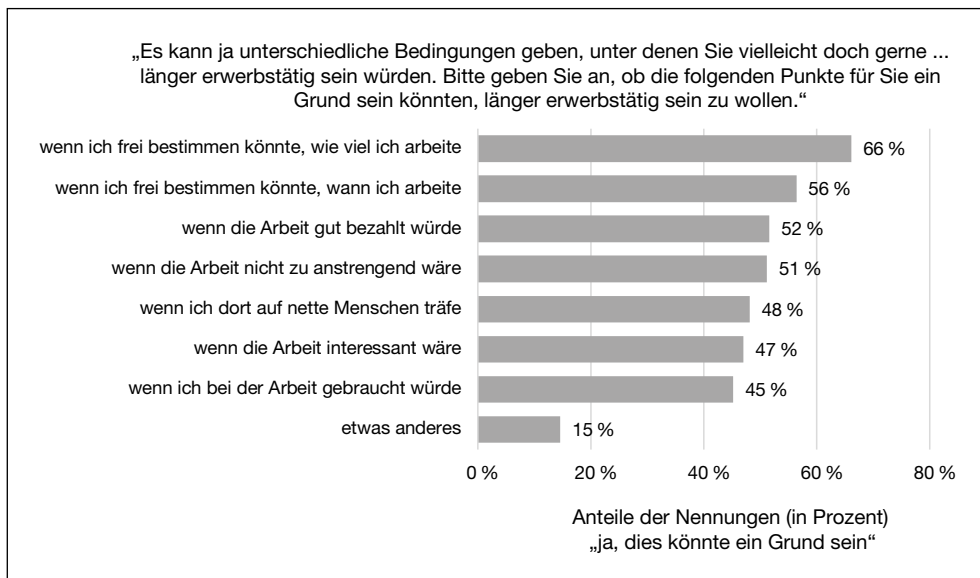
Dass jeweils mindestens knapp die Hälfte (mindestens 45 Prozent) den einzelnen Nennungen zustimmt, deutet auf die hohe Relevanz der ausgewählten Aspekte hin, die sich sämtlich auf die Arbeit beziehen. Die Frage nach der Selbstbestimmung steht dabei offenbar mit an vorderster Stelle. Dass zudem nur jeder Siebte (15 Prozent) noch „etwas anderes" als ausschlaggebend ansieht, lässt vermuten, dass entweder tatsächlich die Gestaltung der Arbeitstätigkeit bei der Entscheidung zur Weiterarbeit vorrangig ist oder dass die Art der Fragestellung hier ein Priming ausgelöst hat, bei dem private Aspekte (zum Beispiel Gesundheit, Familiensituation) nicht in den Blick genommen werden.

Auch hier finden sich Gruppenunterschiede (nicht dargestellt): So wären Frauen signifikant häufiger (80 Prozent) bereit weiterzuarbeiten als Männer (75 Prozent), und auch den einzelnen Gründen stimmen signifikant mehr von ihnen zu (Ausnahme: „wenn die Arbeit interessant wäre"). Ebenso zeigt sich ein Altersgradient für die Bereitschaft weiterzuarbeiten (1959er: 65 Prozent, 1965er: 79 Prozent, 1971er: 85 Prozent) sowie für jeden der sieben Gründe: Je jünger die Kohorte, desto häufiger wird dieser Grund angegeben.

3.5 Warum steigen Babyboomer früher aus dem Erwerbsleben aus?

Auch wenn sich die Geburtskohorten der lidA-Studie zum Zeitpunkt der Befragung noch im erwerbsfähigen Alter befanden (im Mittel 51, 57 oder 63 Jahre alt), nehmen bereits zahlreiche Teilnehmende einen Rentenstatus ein. In Abbildung 4 wird die Verteilung von Gründen für den frühen Ausstieg in die Altersrente ($n = 370$) und in die Erwerbsminderungsrente ($n = 269$) dargestellt. Erneut zeigt sich, dass von den meisten befragten Rentnerinnen und Rentnern mehrere Grün-

Abbildung 3: Mögliche Gründe zur Weiterarbeit bei älteren Beschäftigten im Alter von 51, 57 beziehungsweise 63 Jahren, die angegeben haben, nur bis zu einem Alter von höchstens 64 Jahren arbeiten zu wollen



Anmerkungen: Anzahl Befragte: n = 4 680.

Quelle: eigene Darstellung.

de gleichzeitig genannt wurden (Altersrente: Ø 6,4 Nennungen, Erwerbsminderungsrente: Ø 3,7 Nennungen).

In der Forschung zum Ruhestandsübergang wird oft unterschieden zwischen Faktoren, die einen Beschäftigten aus der gegenwärtigen Arbeit in den Ruhestand herausdrängen (Push-Faktoren) und attraktiven Faktoren von außerhalb des Arbeitslebens, die Beschäftigte bewegen, in den Ruhestand zu gehen (Pull-Faktoren) (Nicolaisen et al. 2012).

Bei den Personen mit Altersrente fallen die am häufigsten genannten Gründe in die Kategorie der Pull-Faktoren. Sie legen insbesondere einen Wunsch nach mehr Selbstbestimmung im Leben nahe („mehr Zeit mit Familie und Freunden verbringen“, 73 Prozent; „mehr Zeit für mich selbst“, 57 Prozent) oder offenbaren eine grundsätzliche Einstel-

lung zur Erwerbstätigkeit: „Ich wollte so früh wie möglich aufhören“ (71 Prozent). Jede/-r Fünfte wollte „mal etwas anderes machen“. Zu den Gründen, die den Push-Faktoren zuzuordnen sind, gehören zum einen Aspekte der Arbeit, nämlich die „zu belastende Arbeit“ (63 Prozent), sowie, dass die „Arbeit keinen Spaß mehr“ gemacht habe (35 Prozent). Für manche war der „Arbeitsweg zu lang“ (17 Prozent), 13 Prozent fühlten sich „bei der Arbeit nicht mehr gebraucht“, 8 Prozent gaben als Grund für den Renteneintritt an, dass sie „arbeitslos geworden“ seien und 7 Prozent fühlten sich „aus dem Arbeitsleben herausgedrängt“. Ein weiterer, mit 61 Prozent zahlenmäßig bedeutender Push-Faktor war der „Gesundheitszustand, der den Schritt erforderlich gemacht“ habe. Als Gründe genannte Belastungen aus dem privaten Bereich umfassen „Pflegeranforde-

rungen" (28 Prozent) sowie, dass die „Doppelbelastung durch Haushalt und Beruf" zu hoch geworden sei (40 Prozent). Schließlich gab etwa jede dritte Person als Grund für den Ausstieg an, dass auch der „Partner oder die Partnerin in den Ruhestand gegangen" sei.

Schließlich boten sich einigen auch Möglichkeiten des Ausstiegs, die sie nutzten. So hatten 63 Prozent „eine Altersgrenze erreicht", die den Schritt in die Rente ermöglicht habe, und 22 Prozent hatten „ein günstiges Ausstiegsangebot" erhalten. Zudem meinten 43 Prozent, dass sie es „finanziell nicht mehr nötig" hätten zu arbeiten.

Bei den Personen mit Erwerbsminderungsrente dominieren dagegen Push-Faktoren, das heißt, die Gründe sind geprägt durch Belastungen: Erwartungsgemäß dominieren „gesundheitliche Gründe" (99 Prozent), gefolgt von „zu belastender Arbeit" (56 Prozent) und mit etwas Abstand „Doppelbelastung durch Haushalt und Beruf" (32 Prozent). Der am häufigsten genannte Pull-Faktor war „mehr Zeit für mich selbst" (34 Prozent).

Zwischen den beiden in Abbildung 4 untersuchten Rentengruppen unterscheiden sich die Häufigkeiten der Nennungen sämtlicher Gründe signifikant, außer „Doppelbelastung durch Haushalt und Beruf" und „zu belastende Arbeit".

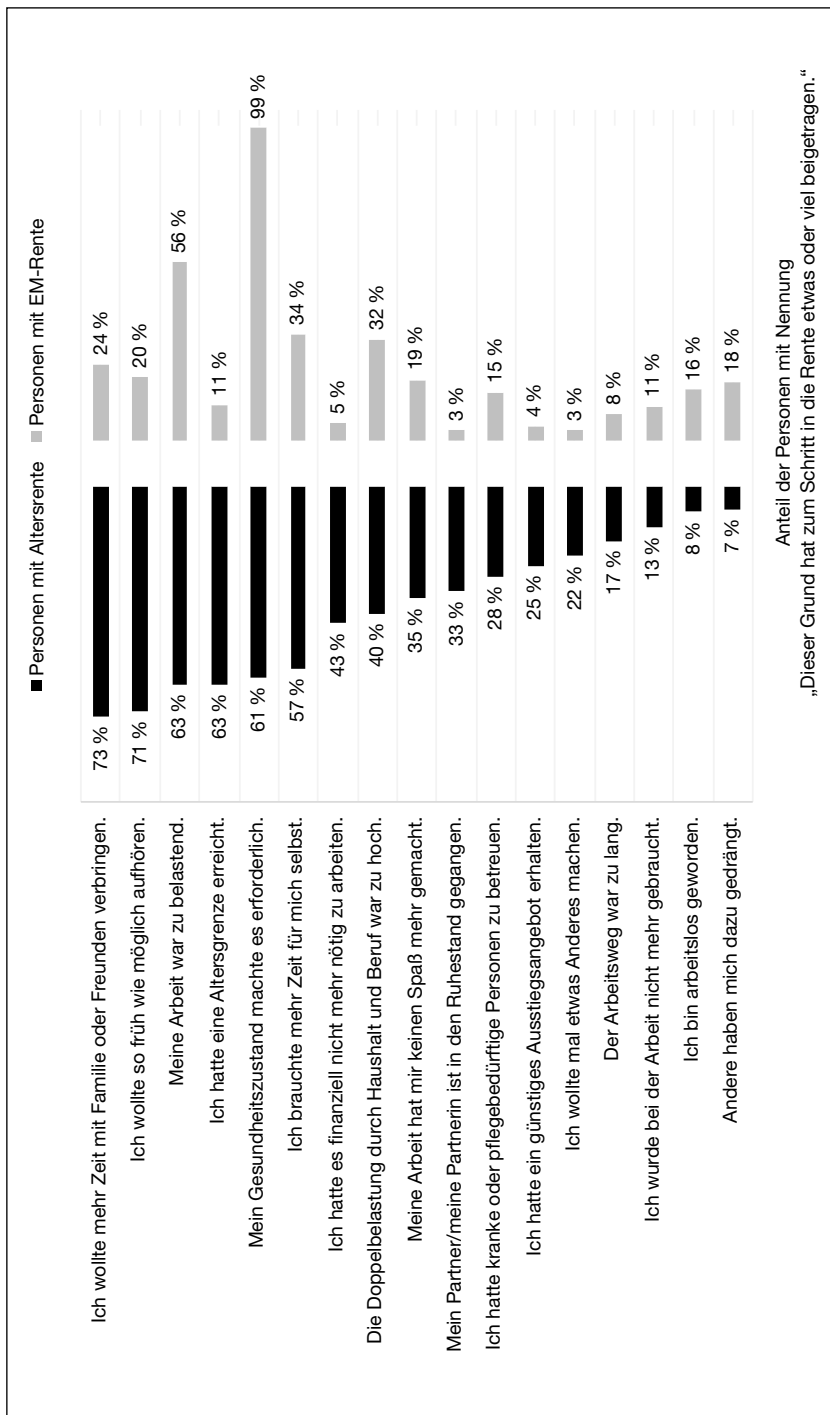
Innerhalb der Gruppe mit einer Erwerbsminderungsrente fanden sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Personen mit einer vollen und einer teilweisen Erwerbsminderungsrente. Anders bei der Altersrente: Befragte, die eine Altersrente mit Abschlägen beziehen, nannten vier Gründe signifikant häufiger als diejenigen mit einer Altersrente ohne Abschläge, insbesondere „Doppelbelastung durch Haushalt und Beruf" (44 Prozent versus 27 Prozent), gefolgt von „zu belastender Arbeit" (66 Prozent versus 52 Prozent), „Betreuung pflegebedürftiger Personen" (31 Prozent versus 18 Prozent) und schließlich „mehr Zeit für mich selbst" (60 Prozent versus 49 Prozent).

73 Personen fühlten sich „zum Renteneintritt gedrängt", insbesondere in die Erwerbsmin-

derung (18 Prozent) und zu einem geringen Anteil in die Altersrente (7 Prozent). Wenn dies der Fall war, dann insbesondere durch den Arbeitgeber (44 Prozent von 73), direkte Vorgesetzte (41 Prozent) oder durch Kollegen beziehungsweise Kolleginnen (29 Prozent). Seltener fühlten sie sich durch Familie (Partner oder Partnerin 10 Prozent, Kinder 9 Prozent), etwas häufiger durch Verwandte oder Freunde (16 Prozent) gedrängt (Daten nicht gezeitigt).

4. Diskussion

In diesem Beitrag betrachten wir die subjektive Erwerbsperspektive der älteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland sowie die Erwerbsausstiegsgründe von Personen, die eine vorzeitige Alters- oder eine Erwerbsminderungsrente beziehen. Die Ergebnisse legen nahe, dass nach wie vor die meisten Babyboomer (hier: die 1959 und 1965 Geborenen) gerne frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden würden, deutlich vor ihrer Regelaltersgrenze und vor dem Zeitpunkt, bis zu dem sie arbeiten könnten. Gleichzeitig deutet sich an, dass sich ein Teil der auf die Babyboomer nachfolgenden Generation (hier: die im Jahr 1971 Geborenen) bereits darauf einstellt, etwas länger erwerbstätig zu sein. Bei den Gründen für den gewünschten frühen Erwerbsausstieg dominieren solche, die den Wunsch nach Selbstbestimmung im Leben nahelegen, darauf folgen als Gründe „belastende Arbeit" und „gesundheitliche Probleme". In allen drei untersuchten Geburtskohorten zeigt sich eine verbreitete Bereitschaft, unter bestimmten Umständen doch länger als gewünscht erwerbstätig zu bleiben, und zwar insbesondere dann, wenn sie mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer eigenen Arbeit erhielten. Schließlich zeigt sich, dass der Wunsch nach Selbstbestimmung ebenfalls die Gründe für den erfolgten frühzeitigen Erwerbsausstieg in Altersrente dominiert. Bei Personen mit Erwerbsminderungsrente steht hingegen – über die gesundheitlichen Pro-

Abbildung 4: Gründe für den erfolgten Frühausstieg bei Personen mit Altersrente oder Erwerbsminderungsrente

Anmerkungen: Personen mit Altersrente (mit/ohne Abschläge, n = 370), Personen mit Erwerbsminderungsrente (EM, wegen voller/teilweiser Erwerbsminderung, n = 269).

Quelle: eigene Darstellung.

bleme hinaus – die anstrengende Arbeit im Vordergrund. Ausgewählte Ergebnisse aus Abschnitt 3 werden im Folgenden vertieft diskutiert.

4.1 Einordnung der Zahlen zur Erwerbsperspektive

Bezüglich Fragestellung a), der Erwerbsperspektive älterer Beschäftigter, interessieren insbesondere zwei Aspekte: nämlich wie die Zahlen in die bisherige Datenlage einzuordnen sind und wie sich die drei Geburtskohorten unterscheiden. Schließlich wird diskutiert, welche gesellschaftliche Bedeutung die Befunde zur Erwerbsperspektive haben könnten.

4.1.1 Kein Unterschied zur bisherigen Datenlage

Inzwischen liegen einige populationsbezogene Studien zur subjektiven Erwerbsperspektive meist älterer Beschäftigter in Deutschland vor. Ihre Ergebnisse wurden im Beitrag von Hasselhorn (2020) zusammengefasst dargestellt. Am besten lassen sich die im vorliegenden Beitrag präsentierten Ergebnisse mit Analysen vergleichen, die auf Daten der GEDA 2014/2015-EHIS Erhebung (Saß et al. 2017) des Robert Koch-Instituts beruhen. In dieser umfassenden Erhebung wurden Erwerbstätigen (nicht nur sozialversicherungspflichtigen) ebenfalls die beiden Fragen zur Erwerbsperspektive gestellt, die hier im Fokus stehen, wenn auch in verkürzter Form („Bis zu welchem Alter wollen Sie arbeiten?“ und „Bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?“). Die Ergebnisse beider Studien liegen auf ähnlichem Niveau, sowohl, was den Anteil derer angeht, die gerne bis 65 Jahren oder länger arbeiten würden, als auch derer, die meinen, dies zu können. Folglich lassen die aktuellen Zahlen keine merkliche Veränderung über die Zeit in Bezug auf die Erwerbsperspektive in Deutschland erkennen.

4.1.2 Anpassung der jüngeren Kohorte an gesellschaftliche Notwendigkeiten?

Der Vergleich der Erwerbsperspektive der drei Geburtskohorten zeigt allerdings den überraschenden Befund, dass die – erstmals in lidA berücksichtigte – jüngere 1971er-Kohorte ab dem Zielalter von 65 die 1965er-Kohorte „überholt“. Das heißt, ab diesem Zielalter ist der Anteil derer, die gerne noch erwerbstätig sein würden beziehungsweise dies könnten, bei der jüngeren Kohorte höher als bei der 6 Jahre älteren. Ein solcher möglicher Generationeneffekt wurde bisher noch nicht beobachtet. Das weicht ab von der bisher in der Forschung zum Ruhestandsübergang uniformen Beobachtung, dass die Erwerbsperspektive bei älteren Beschäftigten im Mittel länger ist (also höhere Zielalter hat) als bei jüngeren. Eine Erklärung für den nun abweichenden Befund könnte sein, dass sich ein wenig mehr Angehörige der Generation, die auf die Babyboomer folgt, die neue Regelaltersgrenze von 67 Jahren normativ zu eigen gemacht haben. Gleichzeitig könnte dies auch Ausdruck eines empfundenen gesellschaftlichen Drucks sein, länger erwerbstätig zu sein. Schließlich ist noch zu bedenken, dass sich beim selbst eingeschätzten „arbeiten können“ ein paralleler Effekt zeigt. Hinter beiden Befunden könnte daher auch eine verbesserte Arbeitsfähigkeit und Gesundheit in ausgewählten Gruppen stehen. Hier sind also noch weitere Analysen durchzuführen, nicht zuletzt mithilfe der geplanten lidA-Erhebungswelle 5 im Jahr 2026.

4.1.3 Was drückt die Erwerbsperspektive eigentlich aus?

Die subjektive Erwerbsperspektive könnte leicht als Indikator für ein tatsächliches späteres Erwerbsausstiegsalter angesehen werden. In der Tat zeigt diese Untersuchung, dass die Gründe für den gewünschten frühzeitigen Erwerbssaustritt (prospektiv) gut korrespondieren mit den Gründen für den

erfolgten frühen Erwerbsaustritt in Altersrente (retrospektiv). Doch dies bedeutet nicht, dass alle Befragten zu dem von ihnen derzeit gewünschten Erwerbsaustrittsdatum in den Ruhestand gehen werden. Garthe und Hasselhorn (2023) stellten nämlich in Längsschnittanalysen mit IAD-Daten aus 2014 und 2018 fest, dass über 4 Jahre etwa 40 Prozent der Befragten ihr Zielalter nach hinten verschoben hatten. Auch Nilsson et al. (2011) fanden querschnittlich einen entsprechenden Alterseffekt bei Beschäftigten ab 55 Jahren. Zwei Studien legen jedoch eine gewisse Prädiktionskraft von Indikatoren der subjektiven Erwerbsperspektive nahe. Auf Basis von Daten des Deutschen Alterssurveys DEAS stellte Engstler (2018) fest, dass die Hälfte der 55- bis 61-jährigen Befragten ihre Pläne (Ausstieg beziehungsweise Weiterarbeit) in den 6 Folgejahren zum geplanten Zeitpunkt (+/- ein halbes Jahr) realisiert haben, die Basiserhebung war 2008 erfolgt. Vergleichbares fand sich bei Örestig et al. in Schweden (2013): Bei über der Hälfte der 2002/3 befragten 57- bis 64-jährigen Beschäftigten lag das realisierte Ausstiegsalter in einer Zeitspanne von +/- einem Jahr um das gewünschte Austrittsalter. Unabhängig davon, ob der verbreitete Wunsch, frühzeitig in Rente zu gehen, einen stärkeren oder schwächeren Indikator für den Zeitpunkt des realisierten Erwerbsaustritts darstellt, kann er als Manifestation einer vorherrschenden Kultur des Frühausstiegs verstanden werden. Hult und Edlund (2008) beschreiben, dass in „early exit cultures“ wie Deutschland oder Dänemark die Wertschätzung des Arbeitens geringer sei als in „late exit cultures“ wie Norwegen und Schweden. Es ist zu vermuten, dass sich diese Kultur des Frühausstiegs nicht nur negativ auf die älteren Beschäftigten auswirkt, die gerne bereits aus dem Erwerbsleben aussteigen wollen, dies aber nicht können. Gleichzeitig stellt sie auch eine Herausforderung für Betriebe dar, wenn diese Beschäftigten schwierig zu motivieren und weniger produktiv sind, so wie Henkens und Leenders (2010) dies beobachtet haben.

4.2 Früher Ausstieg – warum?

Die Ergebnisse der Fragestellungen b) bis d), die sich mit Gründen für den gewünschten beziehungsweise erfolgten Frühausstieg sowie für eine Weiterarbeit befassen, werden hier gruppenübergreifend diskutiert, um das Phänomen „Frühausstieg“ ganzheitlich zu betrachten. Hier werden zuerst drei thematische Aspekte aufgegriffen, bevor mit der Rolle der Untergruppen noch ein methodischer Aspekt beleuchtet wird.

4.2.1 Betonung der Selbstbestimmung

Wollen ältere Erwerbstätige früh, also vor dem 65. Lebensjahr, aus dem Erwerbsleben aussteigen, ist der prominenteste Grund „mehr freie Zeit haben“ eindeutig intrinsisch motiviert oder – in der Sprache der Forschung zum Ruhestandsübergang – ein Pull-Faktor. Dahinter mögen zuerst einmal konkrete Vorstellungen stehen, wie diese freie Zeit anderen Lebensbereichen gewidmet werden soll. Zum Teil sind sie in den weiteren Antwortmöglichkeiten abgebildet und finden dort Zustimmung („Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten“, „Betreuung von Enkeln“), zum Teil sind sie aus dieser Studie nicht ersichtlich (zum Beispiel der Wunsch zu reisen oder das Leben anderweitig zu genießen). Ob und inwieweit die verschiedenen Gründe zusammenhängen, sollte Gegenstand vertiefter Analysen sein.

Jedoch kann hinter der hohen Zustimmung von 83 Prozent aller zu diesem Grund auch die ganz generelle Vorstellung einer „altersangemessenen Ruhe und des Anspruchs auf Selbstbestimmtheit in der Nacherwerbsphase“ stehen, die van Dyk et al. bereits 2013 in einer qualitativen Studie an Ruhestandlern festgestellt haben. Diese Lesart wird dadurch untermauert, dass der Grund „irgendwann muss Schluss sein“, welcher ebenfalls einen empfindenen Anspruch ausdrückt, der zweithäufigste ist. Hier handelt es sich um Aspekte, die als Teil der schon erwähnten Kultur des Frühausstiegs im Sinne von

de Vroom (2004) zu sehen sind. Demnach werde der frühe Ausstieg (nach Jahren der praktizierten Frühausgliederung älterer Beschäftigter) als soziales Recht, als Gemeingut erlebt. Jansen belegte 2013 empirisch in einem Vergleich europäischer Länder, dass der Übergang in den Ruhestand von solchen kulturellen Aspekten (neben materiellen Opportunitäten und institutionellen Rahmenbedingungen) beeinflusst wird. Die nun vorgelegten Zahlen weisen darauf hin, dass die Thematik der Frühausstiegskultur für Deutschland weiter relevant bleibt.

Auch in den möglichen Gründen, doch länger erwerbstätig zu sein, spiegelt sich möglicherweise der Wunsch nach (mehr) Selbstbestimmung prominent wider: Die beiden am häufigsten genannten Gründe waren „frei bestimmen, wie viel ich arbeite“ und „wann ich arbeite“. Allerdings kann die Zustimmung zu diesen Gründen auch dem geschuldet sein, dass die älteren Beschäftigten bereits jetzt antizipieren, dass eine solche Arbeitssituation ihnen am besten ermöglichen würde, mit gegebenenfalls nachlassender Kraft ihre Arbeit erfolgreich zu bewältigen.

4.2.2 Finanzielle Gründe

Die „ausreichende finanzielle Absicherung“, die die Hälfte der Befragten als wichtigen Grund für einen Frühausstiegswunsch nennt, sowie die „Möglichkeit abschlagsfreier Altersrente“ sind – anders als der Wunsch nach „freier Zeit“ oder der empfundene Anspruch darauf – wohl kaum intrinsisch motivierend, sondern nur ermöglichende Faktoren. Bei Personen in Altersrente war retrospektiv der Grund „ich hatte es nicht mehr nötig zu arbeiten“ für knapp die Hälfte ein Grund (meist von mehreren) für den Renteneintritt. Auch wenn in dieser Studie finanzielle Gründe nicht so häufig genannt werden wie motivationale Gründe, könnten sie entscheidend sein für die Realisierung des Wunsches nach einem frühzeitigen Erwerbsaustritt, insbesondere bei Einschränkungen der Gesundheit (de Wind et al. 2013). Umgekehrt können

finanzielle Gründe ältere Beschäftigte auch länger im Erwerbsleben halten: Daten der li-da-Welle 3 haben gezeigt, dass die Gruppe der Beschäftigten mit niedrigem Einkommen gerne länger erwerbstätig wäre als andere Einkommensgruppen, und zwar unabhängig von ihrem Gesundheitszustand (Hasselhorn et al. 2020). Hier drückt der Wunsch wohl eher ein „Müssen“ aus.

4.2.3 Arbeit und Gesundheit

Die nächsten beiden Gründe, „Arbeit zu anstrengend“ und „gesundheitliche Probleme“, die jeweils noch mindestens 41 Prozent als wichtigen Grund für den gewünschten Frühausstieg nennen, sind zwar nicht identisch, stehen aber dennoch in einem inhaltlichen Zusammenhang, denn beide Faktoren beeinflussen sich gegenseitig (Hasselhorn und Müller 2021). Auch wenn sie keine Spitzenpositionen bei den Gründen für den gewünschten und auch erfolgten Frühausstieg einnehmen, sind sie als Determinanten des Erwerbsausstiegs dennoch bedeutsam; in der Forschung zum Ruhestandsübergang stellen sie die am häufigsten untersuchten Einflussfaktoren für den Zeitpunkt des Erwerbsaustritts dar, wie Scharn et al. dies in einer Übersichtsarbeit zu Determinanten des Erwerbsausstiegs gezeigt haben (2018). Beschäftigte, die ihre Arbeit nicht mehr bewältigen können, weil sie zu anstrengend ist und/oder ihre Gesundheit nachgelassen hat, dürften eine sich bietende realistische Ausstiegsoption auch nutzen. Umgekehrt gilt allerdings auch: Wenn etwa 60 Prozent derer, die frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen, gesundheitliche Probleme beziehungsweise zu anstrengende Arbeit nicht als Grund für den Frühausstiegswunsch angeben, bedeutet dies, dass weitere Gründe von ausschlaggebender Bedeutung sein müssen, die aber zurzeit vonseiten der Wissenschaft, Wirtschaft und Politik weniger Aufmerksamkeit erhalten. Hier weisen wir zuerst auf die unter 4.2.1 genannten Aspekte.

4.2.4 Betrachtung von Untergruppen

Der Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand gilt als ein komplexer Prozess, bei dem zahlreiche, sich auch gegenseitig beeinflussende Einflussfaktoren jeweils eine wichtige Rolle spielen. Die Komplexität legt nahe, dass sich Gruppen beim Ruhestandsübergang deutlich unterscheiden. In diesem Beitrag haben wir zuvorderst Ergebnisse für Gesamtgruppen dargestellt. Nur am Rande haben wir deutlich machen können, dass sich in Bezug auf unsere Thematik Untergruppen unterscheiden. In der Sozialepidemiologie wird oft auf die Bedeutung der differenzierten Betrachtung nach Geschlecht, Migrationsstatus und sozialem Status hingewiesen (Mielck und Wild 2021). Auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind wir im Ergebnisteil zu den Forschungsfragen b) und c) eingegangen. Sie waren oft signifikant und erwartungskonform. Unsere Ergebnisse können hier aber auch Stereotype relativieren, wenn zum Beispiel berichtet wird, dass immerhin 12 Prozent aller älteren erwerbstätigen Männer die „Betreuung pflegebedürftiger Personen“ als einen Grund ansehen, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen (Frauen 21 Prozent). Doch was den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand angeht, so finden sich auch jenseits dieser drei Kategorien Untergruppen von besonderer politischer Relevanz, nämlich berufliche Tätigkeitsgruppen. Der in Abbildung 2 dargestellte beispielhafte Vergleich von Berufsgruppen offenbart eine berufliche Risikogruppe. Von den Angehörigen der Pflegeberufe wurden die Gründe für einen frühzeitigen Ausstiegswunsch „anstrengende Arbeit“ (73 Prozent) und „gesundheitliche Probleme“ (54 Prozent) mit großem Abstand häufiger genannt als von der Vergleichsgruppe Verwaltung beziehungsweise der Gesamtgruppe. Während die Tätigkeits-, Gesundheits- und Beschäftigungsrisiken von Pflegepersonal bekannt sind und breit diskutiert werden (BARMER 2020: 143 ff., 162 ff., 212 ff.), ermöglicht es die Größe der lidA-Welle 4 nun, weitere berufliche Risikogrup-

pen für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu identifizieren.

4.3 Limitationen der Studie

Limitationen dieser Studie umfassen insbesondere methodische Aspekte: Diese Veröffentlichung basiert auf Daten, die in der Zeitspanne von Mai 2022 bis März 2023 erhoben wurden, folglich ist sie durch die COVID-19-Pandemie geprägt. Inwieweit dies die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit den vorherigen Erhebungen verändert, muss in der Folge in methodischen Untersuchungen geklärt werden. Nun wurde in diesem Beitrag nur auf Daten dieser vierten Erhebungswelle zugegriffen und die hier analysierten Daten und Fragen behandeln zumeist eher konkrete Sachverhalte, von daher ist nicht anzunehmen, dass die Ergebnisse und Interpretationen hier maßgeblich beeinflusst worden sein könnten.

Eine weitere Frage ist, inwieweit die Angaben der Befragten zu Gründen belastbar sind oder (auch) durch die Befragungssituation stimuliert. Gerade wenn Befragte, die eine Weiterarbeit für möglich halten, im Mittel mehr als der Hälfte der sieben expliziten Gründe zustimmen, muss hinterfragt werden, inwieweit dem tatsächlich konkrete persönliche Vorstellungen zugrunde liegen oder ob plausibel scheinenden Aspekten schnell zugestimmt wird. Zweitens bleibt offen, inwieweit die direkte Abfrage von Gründen/Einflüssen im Kontext des Übergangs in die Rente zu vollständigen Ergebnissen führt, da nur explizite Motive auf diesem Weg zugänglich sind (Ebener 2018). Zuletzt ist zu bedenken, dass gerade bei einem explizit normativen Thema wie dem Altersübergang in persönlichen Interviews auch sozial erwünscht geantwortet wird. Daher ersetzt die direkte Abfrage von Gründen nicht die längsschnittliche Erhebung und Prüfung vermuteter Einflussfaktoren, sondern soll diese nur ergänzen. Längsschnittliche Analysen werden folglich weiterhin im Fokus der wissenschaftlichen Arbeit mit dem lidA-Datensatz stehen.

5. Schlussfolgerungen

Aus einigen zentralen Befunden dieser Studie lässt sich Handlungsbedarf und -potenzial ableiten. Zum einen sollte gesellschaftlich und politisch anerkannt werden, dass in der Babyboomer-Generation in Deutschland die Kultur des Frühausstiegs andauert. Diese ist zumindest teilweise ein Ausdruck der Frühverrentungsprogramme der 1970er- bis 1990er-Jahre, wie Hess (2018) beschreibt. Bei den genannten Gründen für den Wunsch nach einem frühen Erwerbsausstieg dominiert der Wunsch nach Selbstbestimmung und das Gefühl eines nun erworbenen Anspruchs auf den frühen Ausstieg. Dies bestätigte sich dann auch bei den Gründen für den frühen Ausstieg in die Altersrente. Die jahrelange Beschäftigung mit der Thematik hat uns gezeigt, dass die Frage des Erwerbsausstiegs für jede Beschäftigte, jeden Beschäftigten eine sehr persönliche ist. Gesellschaftliche Notwendigkeiten infolge der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels stehen bei den Erwägungen einzelner Personen nicht im Vordergrund. Die Ergebnisse dieser Studie sind in drei Punkten neu:

- Erstmals gibt es Hinweise darauf, dass sich in der auf die Babyboomer nachfolgenden Generation ein Umdenken andeuten könnte. Die Anteile derer, die gerne bis 65 und länger arbeiten würden, sind etwas höher als bei der älteren Geburtskohorte. Gleichwohl sind selbst diese Anteile noch gering, und weitere Analysen sowie kommende Studien und Erhebungen sollten dies überprüfen, bevor dies politische Konsequenzen haben könnte.
- Die Ergebnisse zeigen ferner, dass bei vielen älteren Beschäftigten eine erklärte Bereitschaft besteht, doch länger als zunächst gewünscht erwerbstätig zu bleiben, und zwar dann, wenn die Arbeitsbedingungen verbessert würden, insbesondere durch einen höheren Entscheidungsspielraum.
- Schließlich wird deutlich, dass es längst nicht nur die Gesundheit ist, die begründet, warum so viele ältere Beschäftigte

frühzeitig aus dem Erwerbsleben gehen möchten und dies tun. Gleiches gilt für die Arbeitsbedingungen. Beide Faktoren sind wichtig und erfordern politische Aufmerksamkeit, aber mindestens ebenso bedeutsam ist die Motivation der Beschäftigten, erwerbstätig zu sein. Dieser Aspekt sollte mehr Aufmerksamkeit in Forschung, Betrieben und Politik erhalten.

Wenn Politik und Wirtschaft in Deutschland also das Ziel verfolgen, dass ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben verbleiben, dann muss es ihnen gelingen, sie dazu zu bringen, länger arbeiten zu wollen. Dies kann nicht ohne grundlegende Betrachtung der Arbeitsbedingungen geschehen.

6. Förderhinweis

Das Projekt wird gefördert von der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund, Förderkennzeichen 0421/40-64-50-78), der BARMER (4500129332), dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS, DA2-83000) und der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI, P0102-000-2022).

Literatur

- BARMER Pflegereport 2020: Belastungen der Pflegekräfte und ihre Folgen. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse – Band 26. Berlin. ISBN: 978-3-946199-57-1, <https://www.barmer.de/resource/blob/1025982/6b0313d72f48b2bf136d92113ee56374/barmer-pflegereport-2020-band-26-bifg-data.pdf> (Zugriff am 28.02.2023).
- 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=BE-E89A7E5A3E196CE7DFF18B13E8EA6C.intranet661?__blob=publicationFile&v=7 (Zugriff am 23.02.2023).

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] (2023): „Fachkräftesicherung ist Wohlstandssicherung“. Rede des Bundesministers für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, im Plenum des Bundestages zur Fachkräftestrategie am 20. Januar 2023, <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Reden/Hubertus-Heil/2023/2023-01-20-rede-bundestag-fachkraeftestrategie.html> (Zugriff am 23.02.2023).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie [BMWi] (2021): „Vorschläge für eine Reform der gesetzlichen Rentenversicherung“. Stellungnahme des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Mai 2021, https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ministerium/Veroeffentlichung-Wissenschaftlicher-Beirat/wissenschaftlicher-beirat-vorschlaege-reform-gutachten.pdf?__blob=publicationFile&v=14 (Zugriff am 23.02.2023).
- Burr, Hermann/ Kersten, Norbert/Kroll, Lars und Hasselhorn, Hans Martin* (2013): Selbstberichteter allgemeiner Gesundheitszustand nach Beruf und Alter in der Erwerbsbevölkerung. Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung und Gesundheitsschutz, 2013, 56: 349–358.
- Deutsche Rentenversicherung [DRV] (2022): Rentenversicherung in Zeitreihen – Ausgabe 2022. Oktober 2022. DRV-Schriften Band 22.
- de Vroom, Bert* (2004): The shift from early to late exit: changing institutional conditions and individual preferences: the case of the Netherlands. In: Maltby, Tony/de Vroom, Bert/ Mirabile, Maria Luisa und Øverbye, Einar (Hrsg.): Ageing and the Transition to Retirement: A Comparative Analysis of European Welfare States. Florence: Taylor and Francis, 2004: 120–153.
- de Wind, Astrid/Geuskens, Goedele/Reeuwijk, Kerstin G. et al.* (2013): Pathways through which health influences early retirement: a qualitative study. BMC Public Health 13, 292, <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-292> (Open Access).
- Ebener, Melanie* (2018): Die Erfassung der Motivation, erwerbstätig zu sein, in arbeitswissenschaftlichen Studien. Dissertationsschrift, online unter: <https://elekpub.bib.uni-wuppertal.de/ubwhsmig/download/pdf/3556108?originalFilename=true> (Zugriff am 23.02.2023).
- Engstler, Heribert* (2019): Wie erfolgreich sind ältere Arbeitskräfte in der zeitlichen Umsetzung ihrer Ausstiegspläne? Soziale Unterschiede der Übereinstimmung zwischen geplantem und realisiertem Alter der Erwerbsbeendigung. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 52 (Supplement 1), 14–24, doi:10.1007/s00391-018-1451-3 (Open Access).
- Eurostat (2023): Employment and activity by sex and age – annual data. Online data code: LFSI_EMP_A (Zugriff am 23.02.2023).
- Geuskens, Goedele/Oude Hengel, Karen M./ Koppes, Lars L. und Ybema, Jan Filip* (2012): Predictors of the willingness and the ability to continue working until the age of 65 years. Journal of occupational and environmental medicine, 54 (5), 572–578, <http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0b013e318248057a>.
- Griffin, Barbara/Loh, Vanessa und Hesketh, Beryl* (2013): Age, gender, and the retirement process. In: Wang, M. (Hrsg.): The Oxford Handbook of Retirement (S. 202–214). Oxford: Oxford University Press.
- Hasselhorn, Hans Martin und Müller, Bernd Hans* (2021): Arbeit und Gesundheit – Eine Bilanzierung aus 25 Jahren arbeits-epidemiologischer Forschung. In: Richter, Götz (Hrsg.): „Arbeit und Altern 2021. Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft“, Baden-Baden: Nomos, 171–198, ISBN 978-3-8487-6838-7, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fachbuecher/Arbeit-und-Altern.pdf> (Zugriff am 23.02.2023).
- Hasselhorn, Hans Martin* (2020): Wie lange wollen und können Erwerbstätige in Deutschland arbeiten? Deutsche Rentenversicherung 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 (Zugriff am 23.02.2023).
- Hasselhorn, Hans Martin/Ebener, Melanie und Vratzias, Athanasios (2020): Household income and retirement perspective among older workers in Germany – findings from the lidA Cohort Study. *J Occup Health*. 2020, 62: e12130, <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12130> (Open Access).
- Hasselhorn, Hans Martin/Borchart, Daniela/Brühn, Lesley et al. (Hrsg.) (2019): lidA – Idee, Studie, Ergebnisse – eine Kohortenstudie zu Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe bei älteren Erwerbstätigen in Deutschland. Bergische Universität Wuppertal, https://arbeit.uni-wuppertal.de/fileadmin/arbeit/Brosch%C3%BCre_und_Flyer/lidA_Brosch%C3%BCre.pdf (Zugriff am 23.02.2023).
- Hasselhorn, Hans Martin/Peter, Richard/Rauch, Angela/Schröder Helmut/Swart, Enno/Bender Stefan/du Prel Jean-Baptist/ Ebener Melanie/March, Stefanie/Trappmann, Mark/Steinwede Jacob und Müller, Bernd Hans (2014): Cohort profile: The lidA Cohort Study – a German Cohort Study on Work, Age, Health and Work Participation. *International Journal of Epidemiology* 2014, 43: 1736–1749, doi:10.1093/ije/dyu021 (Open Access).
- Henkens Kène und Leenders, Monique (2010): Burnout and older workers' intentions to retire. *International Journal of Manpower* 31(3): 306–321, <https://doi.org/10.1108/01437721011050594>.
- Hess, Moritz (2018): Erwartetes und gewünschtes Renteneintrittsalter in Deutschland. *Z Gerontol Geriatr* 51(1): 98–104, doi:10.1007/s00391-016-1053-x (Open Access).
- Hult, Carl und Edlund, Jonas (2008): Age and labour market commitment in Germany, Denmark, Norway and Sweden. *Work, Employment and Society* 22(1): 109–128, doi:10.1177/0950017007087419.
- Jansen, Andreas (2013): Kulturelle Muster des Altersübergangs. Der Einfluss kultureller Normen und Werte auf die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Europa. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65: 223–251.
- Kaboth, Arthur/Drescher, Susanne und Brusig Martin (2020): Erwerbstätigkeit im Alter und der Übergang in Rente – ein Überblick aus der Arbeitsweltberichterstattung. In: Blank, Florian/Hofmann, Markus und Buntenbach, Annelie (Hrsg.): „Neustart in der Rentenpolitik: Analysen und Perspektiven“, Baden-Baden: Nomos, edition sigma, 101–118, ISBN 978-3-8487-6572-0.
- Mergenthaler, Andreas/Cihlar, Volker/Micheel, Frank/Sackreuther, Ines/Riedl, Sabine und Maruhn, Sabia (2017): TOP – Transitions and Old Age Potential: Methodenbericht zur zweiten Welle der Studie. BiB Daten- und Methodenberichte 2/2017. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, <https://d-nb.info/1157097561/34> (Zugriff am 23.02.2023).
- Mielck, Andreas und Wild, Verina (2021): Gesundheitliche Ungleichheit – Auf dem Weg von Daten zu Taten. Fragen und Empfehlungen aus Sozial-Epidemiologie und Public-Health-Ethik. Beltz Juventa. ISBN 978-3-7799-6241-0.
- Nicolaisen, Magnhild/Thorsen, Kirsten und Eriksen, Sissel H. (2012): Jump into the void? Factors related to a preferred retirement age: gender, social interests, and leisure activities. *International Journal of Aging and Human Development*, 75(3) 239–271.
- Nilsson, Kerstin/Rignell-Hydbom, Anna und Rylander, Lars (2011): Factors influencing the decision to extend working life or retire. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37 (6), 473–480, <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3181>.
- Örestig, Johan/Strand, Mattias und Stattin, Mikael (2013): A Wish Come True? A Longitudinal Analysis of the Relationship between Retirement Preferences and the

- Timing of Retirement. *Population Ageing* 6, 99–118, doi:10.1007/s12062-012-9075-7.
- Saß, Anke-Christine/Lange, Cornelia/Finger, Jonas D. et al. (2017): „Gesundheit in Deutschland aktuell“ – Neue Daten für Deutschland und Europa. Hintergrund und Studienmethodik von GEDA 2014/2015-EHIS. *Journal of Health Monitoring* 2(1), 83–89, doi:10.17886/RKI-GBE-2017-012.
- Scharrn, Micky/Sewdas, Ranu/Boot, Cécile R. L./Huisman, Martijn/Lindeboom, Maarten und van der Beek, Allard J. (2018): Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies. *BMC Public Health*, 18(1), 1083, <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5983-7> (Open Access).
- Schröder, Helmut/Kersting, Anne/Gilberg, Reiner und Steinwede, Jacob (2013): Methodenbericht zur Haupterhebung lidA – leben in der Arbeit. FDZ Methodenreport 1/2013. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, http://doku.iab.de/fdz/reporte/2013/MR_01-13.pdf (Zugriff am 23.02.2023).
- Schultz, Susanne (2022): Fachkräftemigrationsmonitor 2022 – Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/Fachkraeftemigrationsmonitor_2022.pdf (Zugriff am 23.02.2023).
- Statistisches Bundesamt (2022): Pressemitteilung zur Bevölkerungsentwicklung in Deutschland. Pressemitteilung Nr. 511 vom 02.12.2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_511_124.html (Zugriff am 23.02.2023).
- Steinwede, Jacob/Kleudgen, Martin/Häring, Amando und Schröder, Helmut (2015): Methodenbericht zur Haupterhebung lidA – 2. Welle. FDZ-Methodenreport 7/2015. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, https://doku.iab.de/fdz/reporte/2015/MR_07-15.pdf (Zugriff am 23.02.2023).
- van Dyk, Silke/Lessenich, Stephan/Denninger, Tina und Richter, Anna (2013): Gibt es ein Leben nach der Arbeit? Zur diskursiven Konstruktion und sozialen Akzeptanz des „aktiven Alters“. *WSI-Mitteilungen* 5, 321–328.

Anschrift der Verfasserin und des Verfassers:

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