



lidA
leben in der Arbeit

Warum wollen ältere Beschäftigte früh in die Rente?

Ergebnisse der lidA-Kohortenstudie aus 2022/23

Online-Kurzversion

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

Online-Kurzversion

Erschienen im Juni 2023

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 die Babyboomer-Jahrgänge auf dem Weg von der Arbeit in den Ruhestand. Manches, was wir seitdem herausgefunden haben, war zu erwarten: z. B., dass schlechte Arbeitsbedingungen dazu führen, dass Menschen weniger lange arbeiten können und wollen. Einiges hat uns auch überrascht: so zeigten Daten der dritten Befragungswelle 2018, dass unter den Babyboomern der Wunsch nach einem frühen Ausstieg aus dem Arbeitsleben immer noch sehr verbreitet ist. Nur 10 % aller Befragten würden gerne bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter von 66 bzw. 67 Jahren arbeiten. Selbst unter denen mit guter Gesundheit und guten Arbeitsbedingen lag der Anteil nur wenig höher.

Seitdem analysierten wir diese **„Kultur des Frühausstieges“** genauer. Wir fanden, dass manche Gruppen vergleichsweise eher länger arbeiten möchten, z. B. Lehrer*innen oder Beschäftigte mit hohem Haushaltseinkommen. Aber Beschäftigte mit einem sehr niedrigen Haushaltseinkommen hätten sogar gern noch länger gearbeitet, trotz schlechterer Gesundheit und schlechten Arbeitsbedingungen – warum? Ist hier das „Wollen“ in Wahrheit eher ein „Müssen“? Sie merken schon: je tiefer wir in den Daten nach Antworten suchen, 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 berührt viele ganz direkt und sie machen sich in den letzten Jahren ihres langen Berufslebens viele Gedanken, Hoffnungen, 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

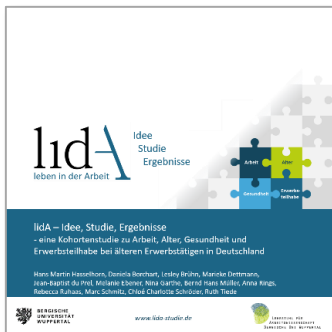
Wuppertal, im Sommer 2023

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

Was wäre, wenn...

Weiterarbeiten, wenn ich selbst bestimmen kann, wie.....	22
--	----

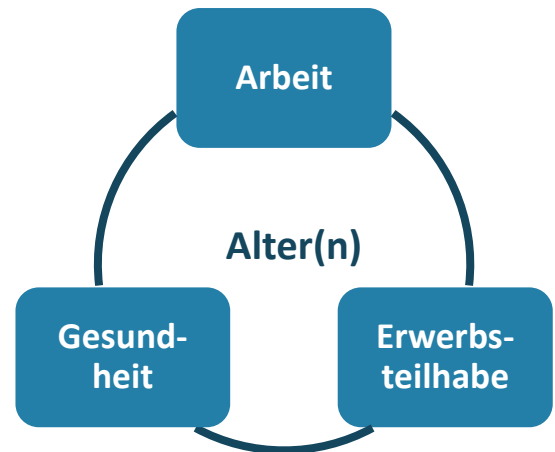
Die lidA-Studie

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 demographischen 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 Arbeitsbedingungen, welche Erwerbsverläufe, 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 dies nicht mehr 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 lidA-Studie ist in allen vier Erhebungswellen repräsentativ für die sozialversicherungs-pflichtige Erwerbsbevölkerung der Geburtsjahrgänge 1959, 1965 bzw. 1971. Die Befragungen sollen weiterhin alle vier Jahre wiederholt werden.

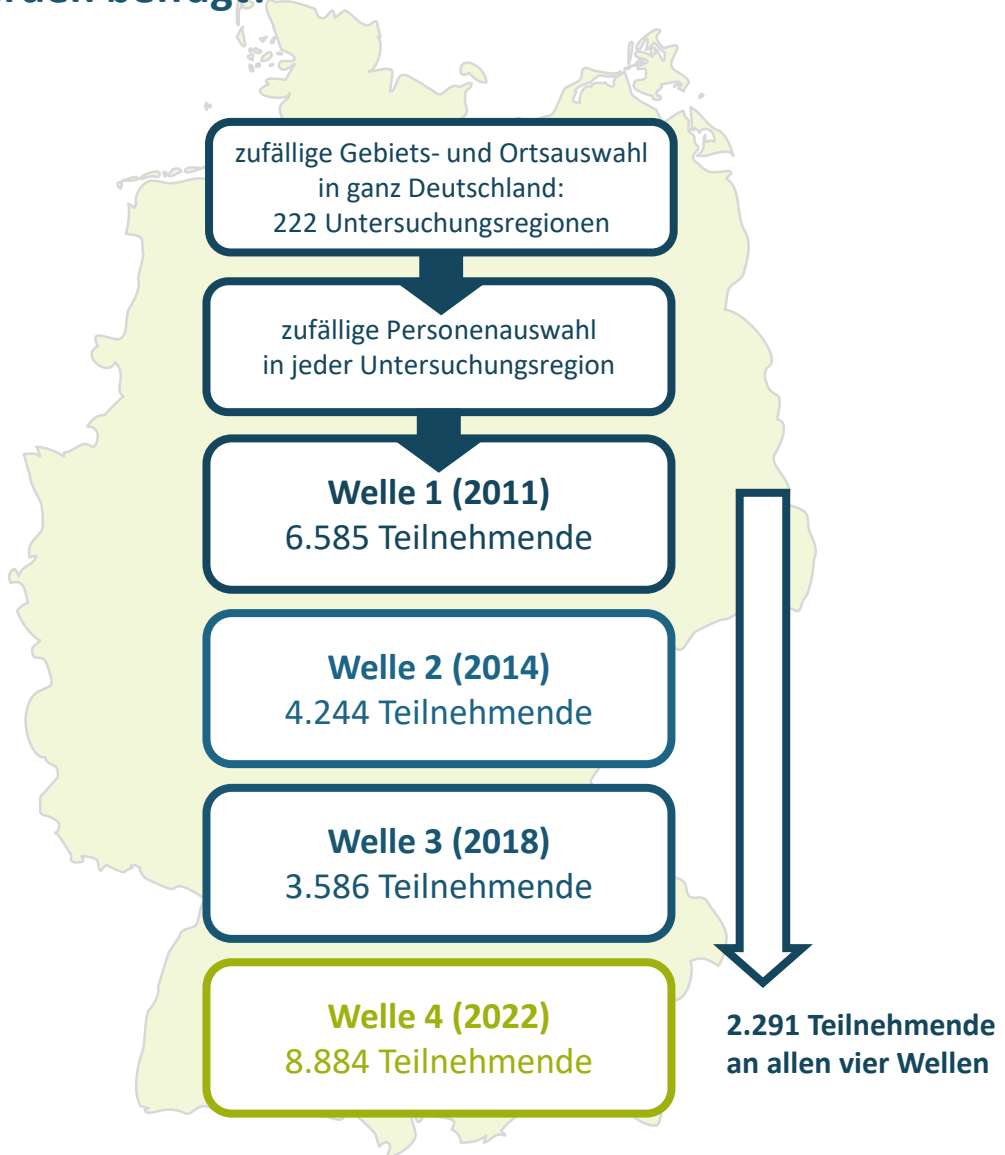


Persönliche Interviews
60- bis 75-minütig bei den
Befragten zu Hause

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

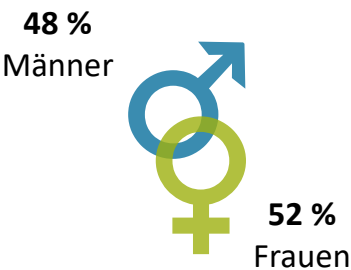
Die lidA-Studie

Wie viele wurden befragt?

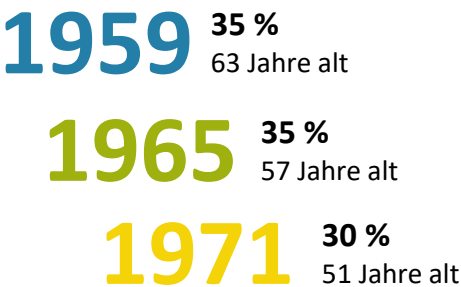


Die lidA-Studie

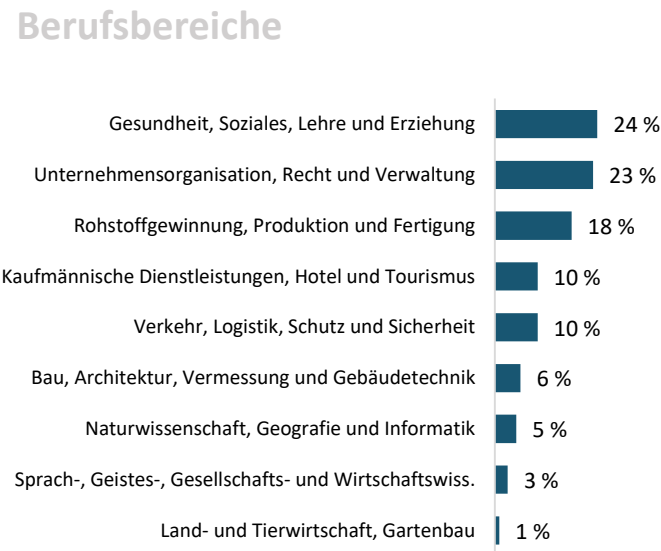
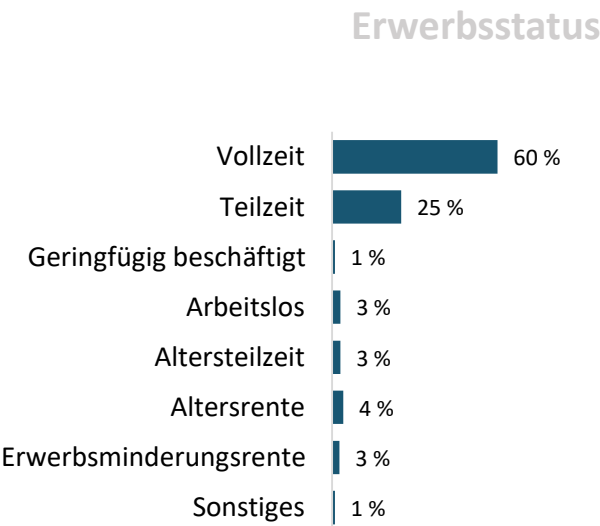
Wer wurde 2022/23 befragt?



Geschlecht



Geburtsjahr



Die lidA-Studie

Was wird in den Interviews erfragt?

Der gesamte 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. Beim ältesten Jahrgang fällt dieser Anteil mit 42 % höher aus als bei den beiden jüngeren. Tatsächlich steht für die Befragten des ältesten Jahrgangs 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: Wünsche, 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 auch für die Betriebe stellt es eine Herausforderung dar, wenn diese Beschäftigten schwierig zu motivieren und weniger produktiv sind.

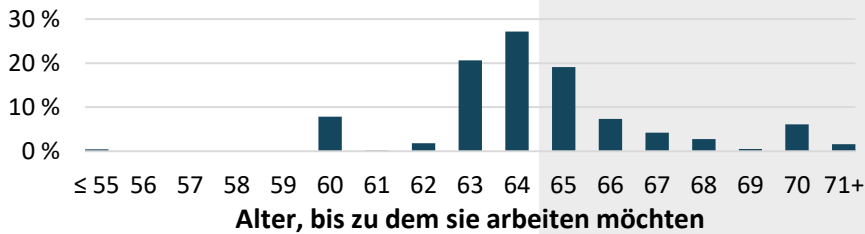
Zentral: „Ich möchte mindestens bis zum 65. Lebensjahr arbeiten“

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 deutlich (S. 15).

Daher verwendet die Broschüre an vielen Stellen diese Altersgrenze (Arbeiten bis 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 Geburtsjahr)

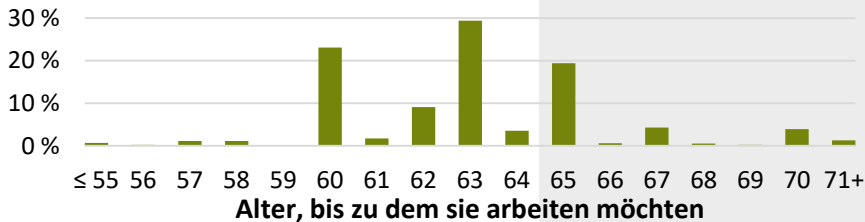
Jahrgang 1959 (63 Jahre alt):



42 % bis 65 Jahre oder länger

22 % bis mindestens zur Regelaltersgrenze (66 Jahre)

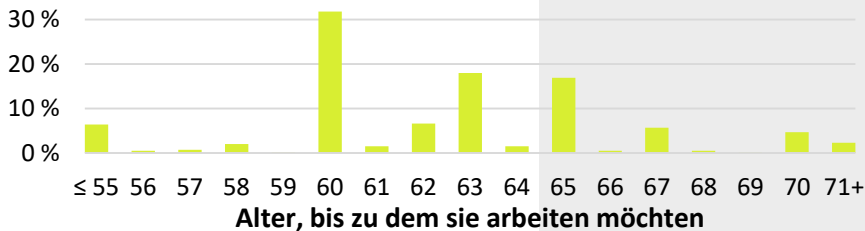
Jahrgang 1965 (57 Jahre alt):



30 % bis 65 Jahre oder länger

9 % bis mindestens zur Regelaltersgrenze (67 Jahre)

Jahrgang 1971 (51 Jahre alt):



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 wollen? 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.

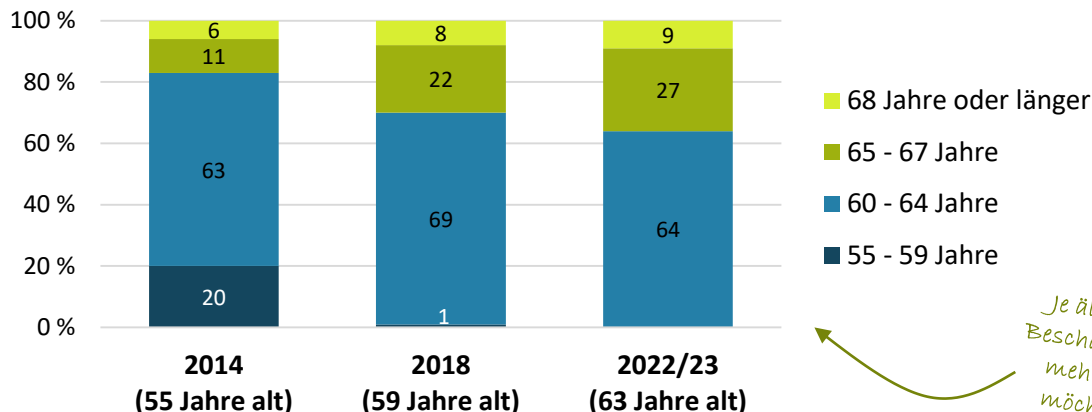
**Je älter sie werden,
desto häufiger
möchten sie
später raus**

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. 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 so manche bereits auf ein längeres Arbeiten eingestellt haben.

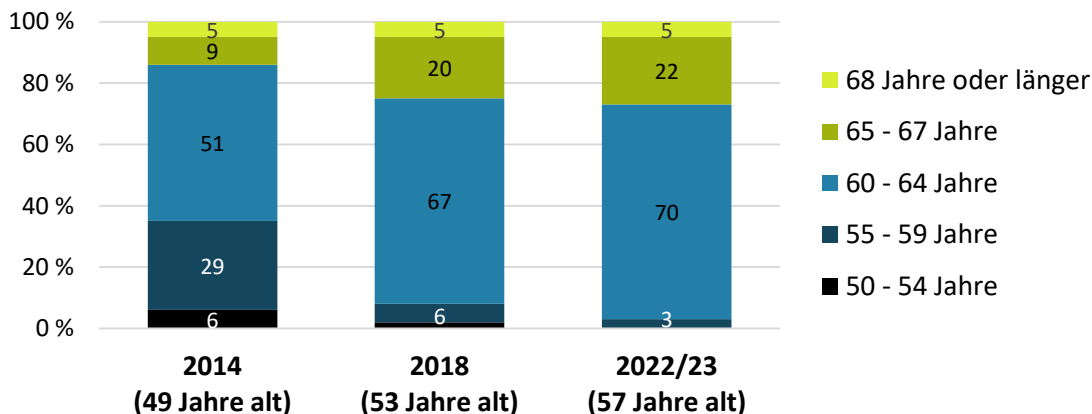
Wie verändern sich die Antworten von denselben Beschäftigten über die Zeit: Bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten?

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

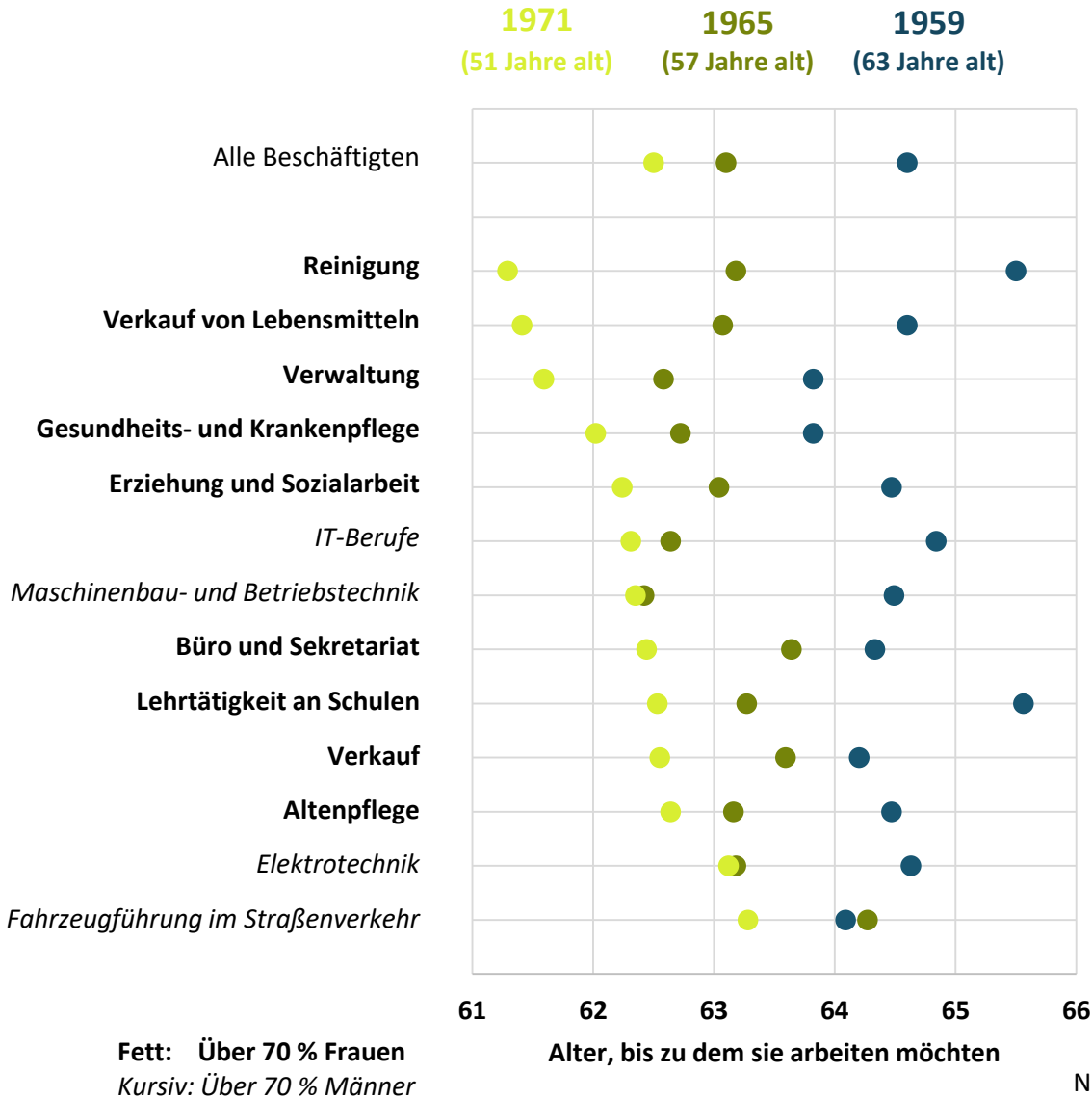
Dass die Gesamtgruppe der älteren Beschäftigten gern deutlich vor dem Regelrentenalter aussteigen würde, ist offenbar. Aber dies gilt nicht für alle Berufe gleichermaßen – und auch nicht für alle Jahrgänge.

Beschäftigte nahezu aller Berufe wünschen sich mit zunehmenden 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 gerne 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 (Abb. S. 21). 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 den einzelnen Gründen.

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 %.

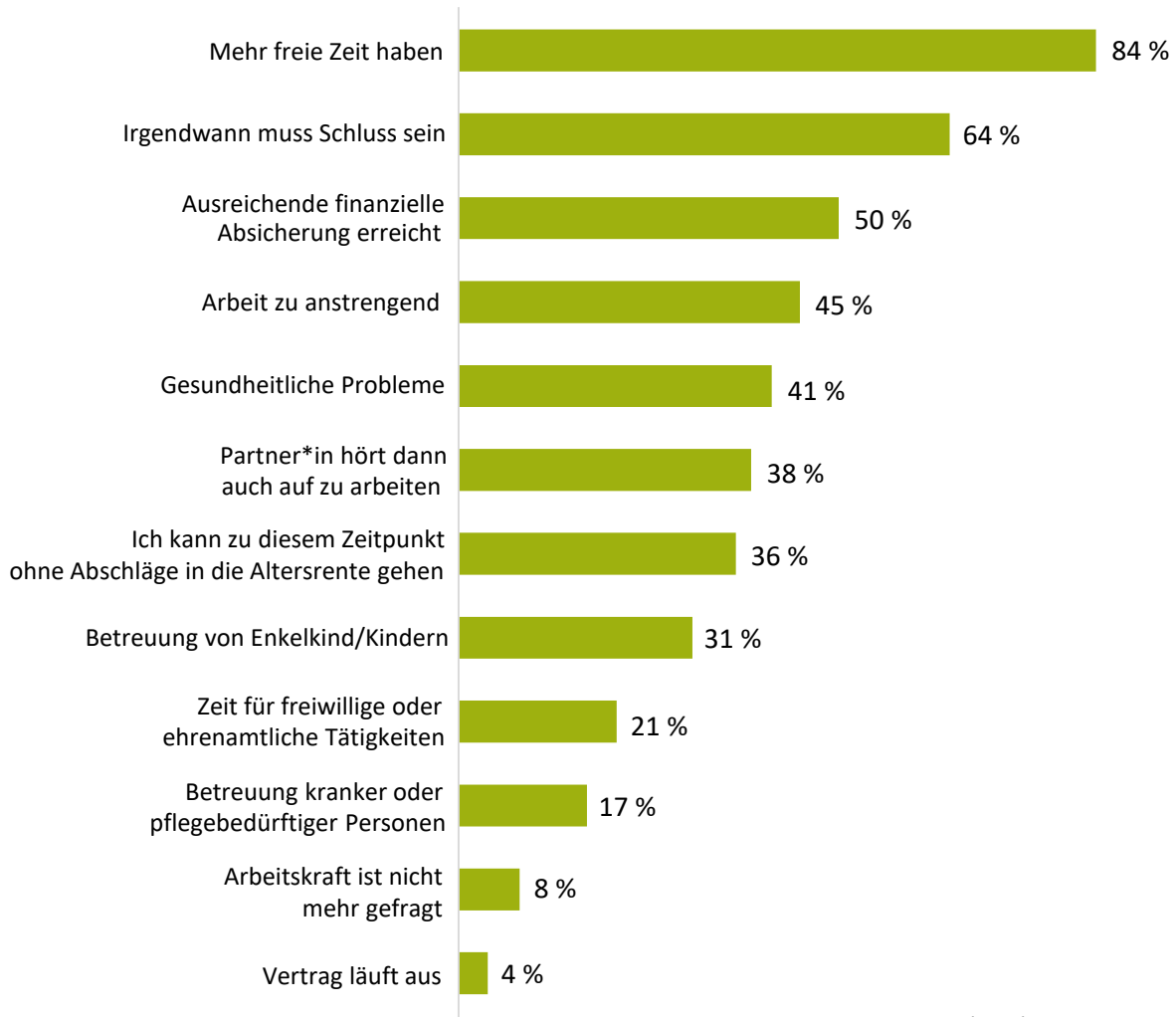
Für die Hälfte der Befragten ist bedeutend, dass zu diesem Zeitpunkt eine *ausreichende finanzielle Absicherung erreicht* ist. Aber nur für rund ein Drittel aller Befragten ist dies durch die Möglichkeit der abschlagsfreien Altersrente gegeben.

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. *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

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 % unter bestimmten Umständen 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?**

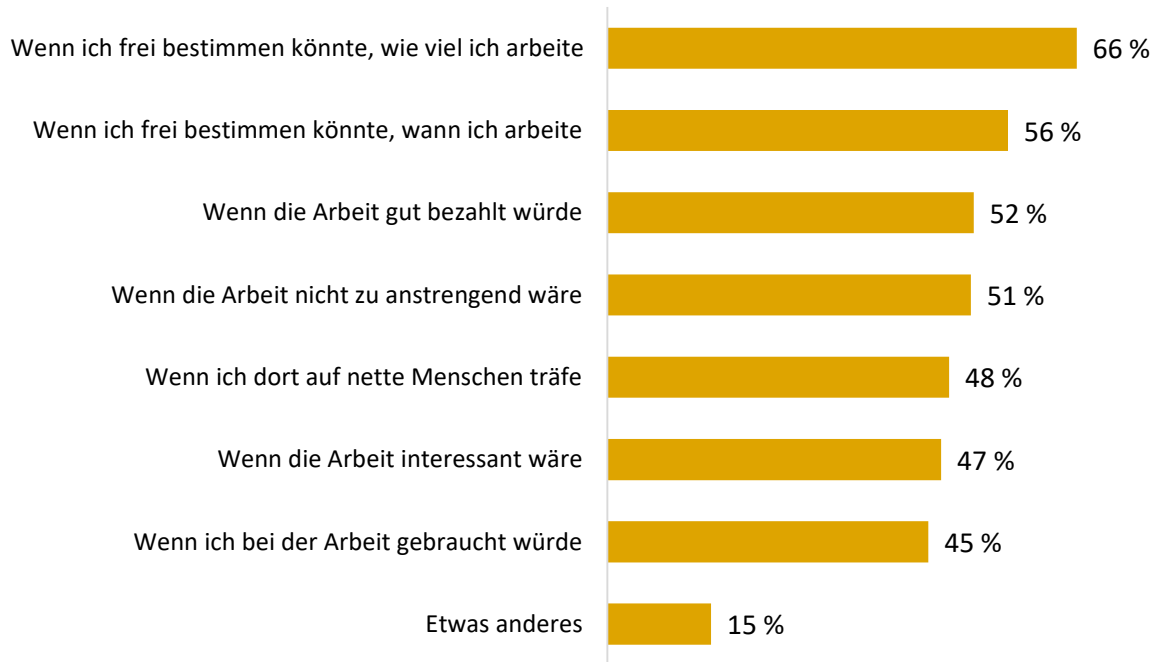
Allerdings muss es hier nicht nur um Selbstbestimmung an sich gehen: Wer beeinflussen kann, wie viel bzw. wann er arbeiten will, kann am ehesten auch mit nachlassender Kraft seine Arbeit noch erfolgreich bewältigen. Dazu passt, dass jede*r Zweite als mögliche Bedingung für das Weiterarbeiten angab „wenn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

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 % von denen, die bis max. 64 Jahre arbeiten möchten, würden unter Umständen weiterarbeiten:



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

N = 4.680

Interesse, mehr zu lesen?

Im Herbst 2023 erscheint die Vollversion mit weiteren Inhalten!

Das erwartet Sie in der Vollversion dieser Broschüre:

- tiefergehende Ergebnisse zur Frage, warum ältere Beschäftigte frühzeitig in den Ruhestand gehen möchten, u. a. zur Rolle der Finanzen, der Gesundheit und der Arbeitsbedingungen
- tiefergehende Ergebnisse zur Frage, unter welchen Umständen ältere Beschäftigte doch länger arbeiten würden als genannt
- Impulse für Betriebe
- Impulse für die Politik



lida
leben in der Arbeit