



WIRTSCHAFT

WELT AM SONNTAG | NR. 43 | 25. OKTOBER 2020 | SEITE 29

Wir
sind
dann
mal
weg



Raus aus dem Job:
Die Mehrheit der Babyboomer plant eine frühe Rente

GETTY IMAGES/WESTEND61

VORSCHUSS



VON MICHAEL HÖFLING

Schafft den Welterspartag ab

Für Generationen von Kindern kam er gleich nach Weihnachten, Ostern und Geburtstag: der Weltspartag. In Deutschland immer am 30. Oktober gingen sie, zuerst in Begleitung der Eltern, später allein, zur Bank oder in die Sparkasse, um sich gegen eine kleine Einzahlung aufs Sparbuch allerlei kleine Geschenke abzuholen. Seht her, so viel kann aus eurem Geld werden, nur durch die Macht von Zins und Zinseszins – das war die Botschaft, Jahr für Jahr seit 1925. In Zeiten freilich, in denen die Notenbanken den Zins faktisch abgeschafft haben, weil Staaten weltweit ansonsten schlicht unter der Last ihrer Schulden zusammenbrächen, wirkt das Ritual ein wenig überkommen. Seht her, so wenig kann aus eurem Geld werden, wenn ihr euch auf das Sparbuch verlasst – das wäre heute die Botschaft. Die Corona-Krise, sagt man, ändert nicht alles, manches beschleunigt sie aber. Vielleicht gilt das ja auch für die Abschaffung des Weltspartags: In Radevormwald, Hückeswagen, Herford oder Höxter fällt das Sparschwein-Event dieses Jahr pandemiebedingt aus.

Da wäre doch ein Anfang gemacht. Die gewonnene Zeit könnten Eltern nutzen, mit ihren Kindern über Sparbuchalternativen zu sprechen. Aktien zum Beispiel. Sie werden es ihnen danken.

Arbeiten bis 65, 67 oder gleich bis 70 Jahre? Ein immer späterer Rentenbeginn gilt in einer alternden Gesellschaft als unausweichlich, damit die Alterssicherung in Zukunft noch bezahlbar bleibt. Doch die Sache hat einen Haken: Ein erheblicher Anteil der älteren Beschäftigten arbeitet unter Bedingungen, die einen späten Ausstieg aus dem Berufsleben schwierig bis unmöglich machen. Und die Mehrheit der Babyboomer plant bereits eine frühe Rente. Dies zeigen neue Ergebnisse einer Langzeitstudie des Instituts für Arbeitswissenschaft der Bergischen Universität Wuppertal, die WELT AM SONNTAG exklusiv vorliegt.

VON DOROTHEA SIEMS

Noch steht das Gros der in den späten 50er- und 60er-Jahren geborenen Babyboomer mit beiden Beinen im Arbeitsleben. Doch während die einen weiterhin mit Spaß und Energie ihren Job erledigen, schleppen sich die anderen durch ihre letzten Berufsjahre. Einen entscheidenden Einfluss hat dabei die jeweilige Arbeitsqualität, die von etlichen Faktoren abhängt. So spielen Arbeitszeiten und Leistungsdruck ebenso eine Rolle wie die körperliche Belastung. Auch das Klima im Kollegium sowie der Führungsstil der Vorgesetzten wirken sich auf die Arbeitsqualität aus. Das Gleiche gilt für Bezahlung und die beruflichen Perspektiven.

Wie die seit 2011 laufende Studie „Iida – leben in der Arbeit“ zeigt, lässt sich die ältere Erwerbsbevölkerung in fünf unterschiedliche Gruppen einteilen, für die jeweils signifikant andere Arbeitsbedingungen gelten. Im Abstand mehrerer Jahre haben die Forscher sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Jahrgänge 1959 und 1965 zu Job und Privatleben befragt; die Ergebnisse sind repräsentativ. Fast jeder fünfte ältere Arbeitnehmer gehört danach zur Gruppe „Poor Quality“. Überwiegend sind es körperlich Tätige, die in allen Aspekten der Arbeitsqualität – gerade auch was Kollegen und Chefs angeht – schlecht dastehen und keine Aussicht auf berufliche Verbesserung sehen.

Kaum besser ist die Lage beim Profil „Strained non-Manuals“ (gestresste nicht körperlich Beschäftigte), zu dem die Studie 16 Prozent der Babyboomer zählt. Obwohl hier die physische Belastung gering ist, sorgen das soziale Umfeld, eine hohe Arbeitsbelastung und fehlende berufliche Perspektiven für Frust. Zusammen mit der Gruppe „Poor Quality“ klagt also gut ein Drittel der Babyboomer über schlechte Job-Bedingungen. Eine mittlere Arbeitsqualität attestieren die Forscher den 30 Prozent „Relaxed Manuals“. Zwar sind diese Beschäftigten überwiegend körperlich in einfachen Jobs

Jeder dritte Babyboomer beklagt seine Arbeitsbedingungen. Viele planen daher den Vorruhestand. Die Wirtschaft muss gegensteuern

tätig, haben aber ein gutes Arbeitsklima und von allen Arbeitnehmern den geringsten Stress. Lediglich für gut jeden dritten älteren Beschäftigten ist in puncto Arbeitsqualität nahezu alles im grünen Bereich. 33 Prozent gehören dem Profil „Smooth Running“ an, und drei Prozent zählen – zum Beispiel als Führungskräfte oder Wissenschaftler – zur Top-Gruppe „High Flying“. Zwar ist die Arbeitsbelastung in diesen beiden Profilen mit anspruchsvolleren und ordentlich bis sehr gut bezahlten Jobs hoch. Doch dafür hat man in der Regel Einfluss auf die eigene Tätigkeit und die Arbeitszeit, und auch das soziale Arbeitsumfeld und die beruflichen Aussichten sind günstig.

Allein anhand des Berufes lässt sich nicht sagen, ob man in einem schlechten oder günstigen Profil landet. So finden sich etwa Reinigungskräfte oder Lagerarbeiter teils in der besseren, teils in der schlechteren Gruppe der körperlich Tätigen wieder. Ebenso ist es mit Erziehern, Lehrern oder Bürokräften, die mitunter unter schlechten Bedingungen arbeiten, teilweise aber auch in die Kategorie „Smooth Running“ fallen und gut durch ihren Alltag kommen. „Die konkrete Ausgestaltung der Tätigkeit ist relevanter für die Arbeitsqualität als der Beruf an sich“, sagt der Arbeitswissenschaftler Hans Martin Hasselhorn, der die Studie leitet. „Bei drei der fünf Profile deuten die Ergebnisse auf erhöhte Risiken für die weiteren Lebens- und Erwerbsjahre hin.“

Unter den besonders belasteten Babyboomern gehen auch wenige davon aus, in der Lage zu sein, bis zur regulären Altersgrenze von 66 oder 67 Jahren zu arbeiten. Beim Profil „Poor Quality“ ist der Anteil mit 21 Prozent am geringsten. Allerdings glaubt auch nur jeder zweite „High Flyer“, dass er bis zum gültigen Renteneintrittsalter durchhalten könnte.

Wie verbreitet das vorzeitige Ausscheiden nach wie vor ist, zeigt der Rentenatlas 2020. Zwar steigt seit 2012 die gesetzliche Altersgrenze für Neurentner schrittweise und beträgt mittlerweile 65 Jahre und neun Monate. Dennoch liegt seither das durchschnittliche Renteneintrittsalter nahezu konstant bei 64,1 Jahren. Nur bei Frauen gab es 2019 einen Anstieg auf 64,5,

weil die Aufstockung der Mütterrente dazu geführt hat, dass viele Frauen erstmals Rente bezogen. Ohne diesen Sondereffekt betrug das durchschnittliche Rentenzugangsalter 64 Jahre.

Die 2014 eingeführte abschlagsfreie Rente mit 63 wirkt einer längeren Lebensarbeitszeit entgegen. Daneben gibt es aber noch andere Wege in die Frührente, etwa über betriebliche Altersteilzeitprogramme, wie sie etliche Industriekonzerne und Banken anbieten. Mitunter wird auch ein Vorruhestand, also der Umweg über eine Arbeitslosigkeit in die Rente, gewählt, teilweise sogar in Absprache mit dem Arbeitgeber. Eine lange Krankheit mündet ebenfalls nicht selten in den endgültigen Ausstieg.

„Die Entscheidung, wann man in Rente geht, ist komplex“, sagt Hermann Burr von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Wer gesundheitliche Probleme habe, bleibe mitunter berufstätig, weil er die Arbeit schätze oder sich Rentenabschläge nicht leisten könne. Umgekehrt hörten viele Gesunde früher auf zu arbeiten, weil sie ihren Job nicht mehr gerne machten. „Unsere Analysen deuten darauf hin, dass bei Arbeitnehmern schlechte Arbeitsbedingungen für ein Viertel aller Frühausstiege verantwortlich sind“, sagt Burr. „Es gibt also großes Potenzial, durch verbesserte Arbeitsbedingungen Frühausstiege zu verhindern.“

Nicht nur körperliche Anstrengungen oder Schichtdienste fallen mit zunehmendem Alter schwerer. Auch der rasante Wandel der Arbeitswelt strapaziert und hat zur Folge, dass sich mancher schnell abgehängt fühlt. Zumal die Wirtschaft nach wie vor die Weiterbildung der Generation 50 plus vernachlässigt. „Die Unternehmen müssen sich darauf einstellen, dass der Anteil älterer Mitarbeiter stark zunimmt und für entsprechende Bedingungen sorgen, damit dies gelingt“, sagt die Sozialexpertin der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) Monika Queisser. Immerhin gebe es hierzulande positive Ansätze. In Tarifvereinbarungen, etwa in der Chemie- oder Metallindustrie, gehe es mittlerweile nicht mehr nur um Geld oder Arbeitszeit, sondern auch um Aspekte der Jobqualität wie flexibles Arbeiten, Weiterbildung, Langzeitkonten oder bezahlte Auszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Doch dass mit solchen Verbesserungen die Sehnsucht der Babyboomer nach dem Ruhestand verschwindet, ist kaum zu erwarten. Denn wie die Iida-Studie zeigt, planen 80 Prozent der Beschäftigten mit schlechten Arbeitsbedingungen den vorzeitigen Ausstieg. Das Problem: In Gruppen mit guter Arbeitsqualität sind es mit 77 Prozent allerdings kaum weniger.