



Blick nach vorn: Immer mehr Babyboomer ziehen sich aus dem Job zurück. Foto: imago/Westend61

Babyboomer auf der Flucht

Gibt es in Deutschland eine Kultur des vorzeitigen Ausstiegs aus dem Arbeitsleben? Wissenschaftler ermitteln diverse Gründe, weshalb ein Beschäftigter nicht bis zur gesetzlichen Rente durchhalten will – einer sticht hervor.

Und tschüss, liebe Arbeitswelt, wir sind dann mal im wohlverdienten Vorruhestand. Denn wir haben einfach genug geschafft.

Keine Frage, viele von uns könnten durchaus noch etwas länger arbeiten, aber irgendwann muss mal Schluss sein. Wir wollen die Freiheiten des Lebens schließlich auskosten, solange wir dazu noch imstande sind – unser eigener Chef sein. Ihr versteht hoffentlich.

Da passt es auch, dass wir uns genügend Wohlstand erarbeitet haben, um das Geschehen von außen zu beobachten. Jetzt macht mal – ihr schafft das schon, allein wegen unserer Rente :-) Wir denken an euch!

Eure Babyboomer

Es ist Zeit, mit einem weltweit verbreiteten Klischee aufzuräumen: Dass sich „der Deutsche“ vor allem über seine Arbeit definiert. Für die Nachkriegsgeneration mag das noch gegolten haben, heute zeigt sich ein anderes Bild. Die Arbeit hat ihren prioritären Stellenwert verloren; sie ist Mittel zum Zweck und nicht das Ziel – nun wird Selbstbestimmung großgeschrieben.

Dies beeinflusst gerade ältere Beschäftigte. Ein erheblicher Teil trachtet danach, so früh wie finanziell möglich aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Im Rampenlicht stehen die Babyboomer ungefähr der Jahrgänge 1959 bis 1964, die alsbald ohnehin in Scharen dem Berufsleben Adieu sagen. Doch hier der Fachkräftemangel – dort die Flucht aus dem Job: Wer erledigt künftig die Arbeit?

Nach Daten des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) hat die Erwerbstätigenquote im höheren Alter zwischen 2000 und 2015 noch stark zugelegt: Bei 60- bis 64-jährigen Männern hat sie sich verdoppelt, bei Frauen im gleichen Alter gab es sogar eine Vervierfachung. Vor zwei Jahren betrug die Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe schon 61 Prozent. Mittlerweile sei dieser positive Trend jedoch fast zum Erliegen gekommen: Aus den geburtenstarken Jahrgängen verabschiedeten sich viele schon vor der Regelaltersgrenze.

Diese These hat schon viel Widerspruch ausgelöst. Der Beginn der Altersrente sei nicht gleichbedeutend mit dem Erwerbsaustritt, lautet die Gegenmeinung. Unter anderem seien in der stagnierenden Erwerbsquote die Minijobs enthalten, die in der Pandemie einen Einbruch erlitten hätten – mit dem entsprechenden statistischen Effekt.

Fraglos ist die seit 2014 bestehende abschlagsfreie „Rente mit 63“ für Beschäftigte, die mindestens 45 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt haben, eine Verlockung. 2021 er-

folgte fast jeder dritte Zugang zur Altersrente über diesen Weg. Wobei gerne mal unterschlagen wird, dass es die Rente mit 63 so gar nicht mehr gibt: Tatsächlich steigt die Altersgrenze an und bietet sich dem 64er-Geburtenjahrgang nur noch als Rente mit 65.

Zahlen der Rentenversicherung zeigen zudem, dass immer mehr Menschen trotz Abschlagen vorzeitig in den Ruhestand gehen – immerhin ein Viertel aller, die 2021 erstmals eine Altersrente bezogen. Im Mittel war bei ihnen fast 28 Monate früher Sendeabschluss als gesetzlich vorgesehen. Die Babyboomer-Jahrgänge reißen millionenfach Lücken – quantitativ und qualitativ. Es handelt sich um besonders erfahrene und qualifizierte Kräfte, die da von der Fahne gehen.

Über deren Motivation wurde bisher eher wenig geforscht. Hans Martin Hasselhorn von der Bergischen Universität Wuppertal bemüht sich seit vielen Jahren um Erhellung. „Insgesamt herrscht in Deutschland eine starke Kultur des Frühausstiegs“, lautet sein Fazit. Der Wissenschaftler bringt in Workshops Betroffene dazu, die letzten Berufsjahre kritisch-konstruktiv zu hinterfragen: Wie lassen sich diese so sinnvoll nutzen, dass sie noch gut tun? „Jedes Mal bin ich wieder überrascht von der Massivität des Bedürfnisses, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.“ Er erkenne keine richtige Tendenz, dass die Bereitschaft zum Verbleib im Job bei den Babyboomern wachse.

Bestätigt sieht er sich durch die laufende vierte Erhebung für die „Lida“-Studie (Leben in der Arbeit) unter 9000 Beteiligten der Jahrgänge 1959, 1965 und 1971, wenngleich bis jetzt nur vorläufige Ergebnisse vorliegen. Da wollen zwei Drittel nicht bis zum 65. Lebensjahr im Berufsleben stehen. Selbst unter den Beschäftigten mit guter Gesundheit und guter Arbeitsfähigkeit – das ist die Hälfte aller – zeigen sich nur zwölf Prozent bereit, bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten.

Hasselhorn lenkt den Blick auf die 88 Prozent, die nicht durchhalten wollen, obwohl sie es könnten. Da sticht der Wunsch nach Selbstbestimmung und mehr Zeit für das Private hervor. „Die wollen das Leben genießen, möglicherweise, bevor es zu spät ist“, sagt der geborene Überlinger. Mit anderen Worten: Zeit ist der neue Luxus, Geld spielt da eine geringere Rolle. Individualität wird höher eingestuft als kollegiale Solidarität.

Verbreitet ist auch die kategorische Haltung: Irgendwann muss Schluss sein – ich habe das moralische Recht, jetzt in Rente zu gehen. Besonders oft genannt wird das Argument von Menschen, die körperlich schwer arbeiten, einen stressigen Job haben oder über weniger Geld verfügen. Die haben sich insgesamt so sehr verausgabt, dass sie diesen Anspruch für sich herausnehmen.

Die Gründe bedingen sich auch gegenseitig: Wenn ein psychisch stark geforderter Lehrer oder eine Pflegekraft von einer unterbesetzten Station völlig erschöpft nach Hause kommt und nur noch die Füße hochlegen

Die lukrative „Rente mit 63“ ist für Beschäftigte mit mindestens 45 Beitragsjahren durchaus eine Verlockung, aber viele gehen auch mit Abschlagen – notgedrungen oder weil sie es sich finanziell leisten können.

kann, dann bleibt keine Zeit mehr für ein selbstbestimmtes Leben. Vielfältige Studien zeigen: Eine Verdichtung der Aufgaben und das Vordringen des Digitalen in jeden Arbeitsalltag befördern den Wunsch, einen vorzeitigen Schlussstrich im Betrieb zu ziehen. Wenn dann noch mangelnde Wertschätzung durch Führungskräfte oder jüngere Mitarbeitende hinzukommt, gibt es kaum ein Halten mehr. Dann heißt es schnell: Leinen los und ab in den Ruhestand!

Freilich wirken auf die Babyboomer nicht nur negative Triebkräfte: Fast jeder zweite der 9000 von den Wuppertalern Befragten meint, dass sein Ausstieg finanziell ausreichend abgesichert sei. Auf diese Gruppe hat die „Rente mit 63“ ebenso eine Anziehungskraft wie der Renteneintritt mit Abschlägen. Schließlich sind da oft noch Betriebsrenten, private Lebensversicherungen oder Wohneigentum – Faktoren, die ein gutes Auskommen im Alter sichern. Der jahrzehntelange wirtschaftliche Aufschwung gibt den Babyboomern eine Freiheit und Flexibilität, von der ihre Vorfahren nur geträumt haben.

Nun vertreten Gegner der Rente mit 63 zumindest unterschwellig die Ansicht, dass es eine moralische Pflicht gibt, der Gesellschaft bei guter körperlicher Verfassung bis zum regulären Rentenalter zur Verfügung zu stehen. Ist der Frühausstieg unsozial vor allem der jungen Generation gegenüber, denen man dann länger „auf der Tasche“ liegt – und die ihrerseits irgendwann noch die Rente mit 68 oder 69 serviert bekommt? Da wird ein schlechtes Gewissen gemacht, wo keines sein sollte – und wo es dies bislang in den meisten Fällen auch nicht gibt.

Arbeitsmarktexperten sehen darin dennoch eher ein Elitenprogramm als ein Massenphänomen. Auch Christian Rauch, der Regionalchef der Bundesagentur für Arbeit, traut den Umfragen nicht so recht. Aus seiner Warte kann es sich zwar der langjährig angestellte Industriefacharbeiter von Daimler oder Porsche leisten, sogar mit Abschlägen eher rauszugehen – die Verkäuferin mit Lücken in der Erwerbsbiografie und einer eh schon niedrigen Rente kann es nicht. Dem Gros der Beschäftigten sei klar, das Wunschziel nicht realisieren zu können – ganz abgesehen von denen, die aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen aufgeben.

Während die Wirtschaftsverbände die „Rente mit 63“ eher heute als morgen abschaffen würden, stellt sich auch die Frage nach der Verantwortung der Unternehmen. Die großen Zeiten des „goldenen Handschlags“, mit dem in den achtziger Jahren ganze Belegschaftsteile – durch staatliche Leistungen aufgefangen – in den Ruhestand gelotst wurden, sind zwar vorbei. Doch älteren Beschäftigten mit veralteten technischen Kompetenzen eine stattliche Abfindung zu zahlen, um das Unternehmen zu verschlanken oder vermeintlich leistungsfähigeren und günstigeren Nachwuchs einzustellen – das gibt es noch immer. „Diese

Möglichkeiten werden im Einvernehmen aller weiterhin genutzt“, sagt Hasselhorn. Und es scheint nicht ausgeschlossen, dass mit der Transformation in der Automobilindustrie die alten Frühverrentungsmodelle wieder aufleben. In der Bundesagentur für Arbeit sorgt man sich jedenfalls schon.

Wenn aber die Menschen länger arbeiten sollen, dann müssen die Arbeitgeber dies auch ermöglichen. Den Wuppertaler Daten zufolge arbeitet noch ein Drittel aller Babyboomer unter unzureichenden Umständen. Belegen lässt sich, dass bessere Bedingungen die Gesundheit verbessern – und dass Maßnahmen am Arbeitsplatz für Menschen mit körperlichen Einschränkungen wirksam sind. Betroffene bleiben länger im Dienst. Das Problem: Diese Maßnahmen werden oft vernachlässigt.

Folglich müssen die Unternehmen ihre Arbeitsqualität hinterfragen. Können sie nicht schon bei den Mittfünfzigern erkundigen, wie sie sich die letzten Erwerbsjahre vorstellen? Können sie bei der Arbeitsgestaltung mehr Einfluss gewähren und signalisieren, dass die Erfahrungen noch gebraucht werden? „Das Thema ‚meine letzten Arbeitsjahre‘ wird in den Betrieben oft übersehen“, sagt Hasselhorn. „Den Führungskräften kommt hier eine zentrale Rolle zu.“

Einst frühzeitig abserviert – bald bis zum Schluss hofiert? Bis jetzt lassen sich zu wenige Arbeitgeber etwas einfallen, um ältere Beschäftigte an Bord zu halten. Zudem gilt diese Klientel weiter als Ladenhüter am Arbeitsmarkt. Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen hat bei einer Befragung von Personalberatungen herausgefunden, dass ein nur kleiner Teil der Arbeitgeber in Wirtschaft und Verwaltung bereit sei, Mitarbeitende 60+ einzustellen. Unter den Mittelständlern sei es nur jede vierte Firma – ein weiteres Viertel hat diese Zielgruppe nicht im Visier.

In der Konzernwelt sei die Zurückhaltung noch größer: Dort zeigen sich lediglich sieben Prozent der Unternehmen willens, „Best Ager“ bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen. „Reicher fachlicher und persönlicher Erfahrungsschatz, großes Netzwerk, hohe Gelassenheit und der volle Fokus auf den Job nach der Familienphase bieten viele Vorteile“, werben die Personalberater daher für die Gruppe der Graumelierten.

In Branchen mit abnehmendem Personalbedarf hingegen hat sich kaum etwas geändert. Das Thema Fachkräftemangel stört sie nicht. So regiert dort noch immer die Doppelmoral – und die feierliche Verabschiedung von verdienten Kräften, die tatsächlich das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, bleibt eher die Ausnahme.

Um mehr Menschen möglichst lange im Erwerbsleben zu halten, müssten die Arbeitgeber frühzeitig positive Anreize setzen – wobei den Führungskräften eine besondere Rolle zukommt.