

## Editorial



### Ausgabe 03/2010

#### Liebe Leserinnen und Leser,

die Lebenserwartung der Menschen in Deutschland steigt erfreulicherweise an und wird es aller Voraussicht nach auch in Zukunft tun. Die Menschen werden heute immer älter, weil die fernere Lebenserwartung bereits relativ alter Menschen ansteigt. Das bedeutet, dass immer mehr Menschen ihren verlängerten Lebensabend in guter gesundheitlicher Verfassung genießen werden. Dieser positive Trend hat allerdings erhebliche Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme, vor allem für die Rentenversicherung, da es in Zukunft nicht nur immer mehr Ältere geben wird, sondern diese auch länger in den sozialen Sicherungssystemen verweilen. Es bedarf somit komplexer und langfristiger Lösungsansätze, um die für die Sicherungssysteme entstehenden Herausforderungen zu meistern, zumal ein nachhaltiger Anstieg der Geburtenzahlen kaum zu erwarten ist. Ein derzeit diskutierter Ansatz, der bereits politisch umgesetzt wurde, besteht in der schrittweisen Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre für die jüngeren Geburtsjahrgänge. Dabei zeigen Umfragen – darunter auch eine repräsentative Befragung des BiB –, dass viele Arbeitnehmer ihren Ruhestand keineswegs wörtlich nehmen wollen. Vielmehr ist die Bereitschaft zur Weiterarbeit im Rentenalter relativ hoch. Dieses Heft möchte in mehreren Beiträgen mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten Forschungsergebnisse des BiB zum Thema präsentieren. So befassen sich Jürgen Dorbritz, Karla Gärtner, Frank Micheel und Juliane Roloff mit der Frage, ob ältere Menschen nach dem Erreichen des Rentenalters überhaupt erwerbstätig bleiben wollen und wenn ja, in welcher Form und welche Rolle das subjektive Gesundheitsempfinden dabei spielt.

Prof. Norbert F. Schneider, Direktor des BiB

## Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Potenziale, Einstellungen und Bedingungen

Wollen ältere Menschen nach dem Erreichen des Rentenalters erwerbstätig bleiben und wenn ja in welcher Form? Dieser Frage hat sich das BiB im Rahmen des Surveys „Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Wünsche, Bedingungen und Möglichkeiten“ zugewandt. Jürgen Dorbritz und Frank Micheel weisen in ihrem Beitrag bei der Frage zur Rente mit 67 zunächst auf ein Akzeptanzproblem unter den befragten 1500 Arbeitern, Angestellten und Beamten im Alter von 55 bis unter 65 Jahren hin: Die Befragten bewerteten nämlich eine Anhebung des Rentenalters zu 68,2 % mit eher schlecht bzw. sehr schlecht. Andere Untersuchungen deuten darauf hin, dass diese Ablehnung der Maßnahme stabil ist. Ein ganz anderes Bild zeigt sich bei der Frage, ob die Befragten nach ihrem Ruhestandseintritt noch erwerbstätig sein wollen. Hier antworteten fast die Hälfte (47,3 %) mit ja oder eher ja, wobei die individuellen Vorstellungen über die Art und Weise der Weiterbeschäftigung diese Potenziale einschränken. So spielt zum Beispiel das Haushaltsnettoeinkommen eine Rolle: Hier besteht ein linearer Zusammenhang zwischen der Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung und dem Nettoeinkommen: Je höher das Einkommen, desto öfter wird eine Weiterbeschäftigung abgelehnt. Eine wichtige Rolle spielen darüber hinaus auch die Arbeitsbedingungen: Demnach reduziert eine körperlich belastende Arbeit die Bereitschaft zur Fortsetzung des Arbeitslebens (Seite 2).



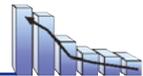
Der gesundheitliche Zustand war für die Befragten eine Voraussetzung für eine Tätigkeit im Rentenalter, wobei ein guter Gesundheitszustand nicht generell zu einer höheren Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung führte, wie Karla Gärtner in ihrer Analyse detailliert zeigt. Es scheint allerdings Gründe zu geben, die eine Weiterarbeit auch bei schlechter Gesundheit nötig erscheinen lassen, wie etwa die finanzielle Lage. Unabhängig vom Gesundheitszustand ist ein wichtiger Grund, einer Weiterbeschäftigung nachzugehen, der Wunsch fit zu bleiben und nicht zu Hause „herumzusitzen.“ (Seite 7)

## Für und Wider der Weiterbeschäftigung im Rentenalter aus individueller Sicht – ein Vergleich ausgewählter Berufe



Wie hoch ist die Bereitschaft der Menschen über die Altersgrenze hinaus zu arbeiten – und zwar mit Bezug auf die aktuelle berufliche Tätigkeit? Basierend auf dem Survey des BiB zur Weiterbeschäftigung zeigt Juliane Roloff in ihrem Beitrag, dass die Bereitschaft zur Weiterarbeit zwischen den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Dabei weisen Warenkaufleute mit 62,7 % den höchsten Anteil derer auf, die als Ruheständler weiter arbeiten möchten. Am wenigsten zu einer Weiterbeschäftigung im Rentenalter sind Berufstätige im Metall-/Maschinenbau, in Büroberufen sowie Rechnungskaufleute bereit – ihre Prozentwerte liegen alle unter 40 %. Insgesamt lässt sich konstatieren, dass sich das Für und Wider der Weiterbeschäftigung im Rentenalter im Kontext mit der aktuellen beruflichen Tätigkeit sehr unterschiedlich darstellt. (Seite 10)

Wie hoch ist die Bereitschaft der Menschen über die Altersgrenze hinaus zu arbeiten – und zwar mit Bezug auf die aktuelle berufliche Tätigkeit? Basierend auf dem Survey des BiB zur Weiterbeschäftigung zeigt Juliane Roloff in ihrem Beitrag, dass die Bereitschaft zur Weiterarbeit zwischen den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Dabei weisen Warenkaufleute mit 62,7 % den höchsten Anteil derer auf, die als Ruheständler weiter arbeiten möchten. Am wenigsten zu einer Weiterbeschäftigung im Rentenalter sind Berufstätige im Metall-/Maschinenbau, in Büroberufen sowie Rechnungskaufleute bereit – ihre Prozentwerte liegen alle unter 40 %. Insgesamt lässt sich konstatieren, dass sich das Für und Wider der Weiterbeschäftigung im Rentenalter im Kontext mit der aktuellen beruflichen Tätigkeit sehr unterschiedlich darstellt. (Seite 10)



Jürgen Dorbritz und Frank Micheel

## Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Potenziale, Einstellungen und Bedingungen

**Die schrittweise Anhebung des Renteneintrittalters ist unpopulär, die Bereitschaft zur Weiterarbeit im Rentenalter ist relativ hoch. Was zunächst widersprüchlich aussieht, lässt sich jedoch relativ leicht erklären. Einerseits finden gesetzliche Vorgaben kaum Akzeptanz, andererseits ist die Bereitschaft zur Suche nach individuellen Lösungen für eine Weiterbeschäftigung ausgeprägt. Das betrifft vor allem flexible Regelungen hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit, der Anzahl der Arbeitstage und der Regelmäßigkeit. Hier sind erhebliche Reduzierungen im Vergleich zur normalen Situation gewünscht. Einen großen Einfluss auf die Bereitschaft zur Weiterarbeit haben die Unternehmensgröße (je kleiner das Unternehmen, desto höher die Bereitschaft), die körperliche Belastung durch die Arbeit (körperliche Schwere reduziert Bereitschaft und die Einkommenssituation (Zwang zur Weiterbeschäftigung bei sehr niedrigen Einkommen). Auf unterschiedliche Weise wirkt der Gesundheitszustand. Ein schlechter Gesundheitszustand verringert die Weiterbeschäftigungsbereitschaft, ein guter erhöht sie jedoch nicht zwangsläufig. Die gute Gesundheitssituation wird als Chance gesehen, sich um die Familie zu kümmern und den Ruhestand zu genießen.**

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist ein in Politik und Öffentlichkeit kontrovers diskutiertes Thema. Einerseits wird die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze aufgrund einer dann verkürzten Bezugszeit als versteckte Rentenkürzung dargestellt. Es wird befürchtet, dass mehr Menschen um Jobs konkurrieren und weniger Qualifizierte noch geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Daneben wird bezweifelt, dass es aufgrund der gegebenen Unterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer gelingen kann, mehr ältere Menschen länger in den Arbeitsmarkt zu bringen und auf die unzureichenden betrieblichen Voraussetzungen dafür hingewiesen (Promberger, Wübbeke 2006: 3). Andererseits gilt als wichtigstes Pro-Argument die Entlastung der Sozialversicherungen, da sich das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentenempfängern verbessert. Zudem wird das frühzeitige Ausscheiden Älterer und damit der Verlust ihrer Potenziale als

gigantische volkswirtschaftliche Verschwendung bezeichnet (Kistler 2007: 15) und es werden psychische und monetäre Probleme angeführt, die mit Frühverrentungen entstehen können.

Vielfach wird von einem Tropfen auf den heißen Stein gesprochen und nur die Anhebung des Rentenalters als unzureichend für die Bewältigung der Folgen der demografischen Alterung bezeichnet. Aus der Sicht der Bevölkerungswissenschaft ist es unbestritten, dass die demografische Sachlage zum Handeln zwingt. Das Altern der Bevölkerung wird zukünftig die sozialen Sicherungssysteme, insbesondere die Rentenversicherung, vor neue Herausforderungen stellen. Der demografische Alterungsprozess verläuft zurzeit noch moderat, wird in Zukunft aber deutlich an Dynamik gewinnen. Dies geschieht in dem Maße, wie die geburtenstarken Jahrgänge aus den 1960er Jahren (Babyboomer) nach dem Jahr 2030 in das Rentenalter eintreten werden. Im Jahr 2008 lebten in Deutschland 16,7 Millionen Menschen, die 65 Jahre und älter sind. Im Jahr 2040 werden es nach der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung ca. 23,7 Millionen sein (Statistisches Bundesamt 2009: 39). Dieser Wandel wird sich aufgrund der heute gegebenen Alterstruktur der Bevölkerung zwangsläufig vollziehen. Begünstigt wird diese Entwicklung durch die steigende Lebenserwartung, die aus dem Zuwachs der ferneren Lebenserwartung bereits älterer Menschen resultiert. Dabei wird davon ausgegangen, dass der Zuwachs an Lebenserwartung ein Gewinn an Lebenszeit in Gesundheit sein wird. Es werden also nicht nur zahlenmäßig stark besetzte Jahrgänge das Rentenalter erreichen, sondern sie werden auch noch relativ leistungsfähig sein. Damit ist ein beachtliches Potenzial gegeben, dessen Nutzung eine der Chancen bietet, die Herausforderungen des demografischen Alterungsprozesses zu bewältigen. Daraus wiederum resultiert die Feststellung, dass man an einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit aller Voraussicht nach nicht vorbeikommen wird. Allerdings ist die Rente mit 67 nur eine der möglichen Stellschrauben, denkbar sind ebenso erhöhte Beitragssätze oder reduzierte Leistungen.

Damit in Verbindung stehen zwei grundlegende Problemstellungen: Erstens: Wollen ältere Menschen nach dem Erreichen des Rentenalters überhaupt erwerbstätig bleiben und



wenn ja in welcher Form? Zweitens: Bieten der Arbeitsmarkt und die Unternehmen die Chance, über das 65. Lebensjahr hinaus zu arbeiten? Der ersten Frage hat sich das BiB im Rahmen der Studie „Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Wünsche, Bedingungen und Möglichkeiten“<sup>1</sup> zugewandt. Es ist eine bisher wenig gestellte Frage und damit ein untererforschter Gegenstand. Das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung setzt sich daher im Rahmen seiner Arbeiten zu den Potenzialen des Alters das Ziel, die Möglichkeiten einer aktiven Tätigkeit im Alter weiter zu erforschen.

### Rente mit 67 – Einstellungen der Bevölkerung

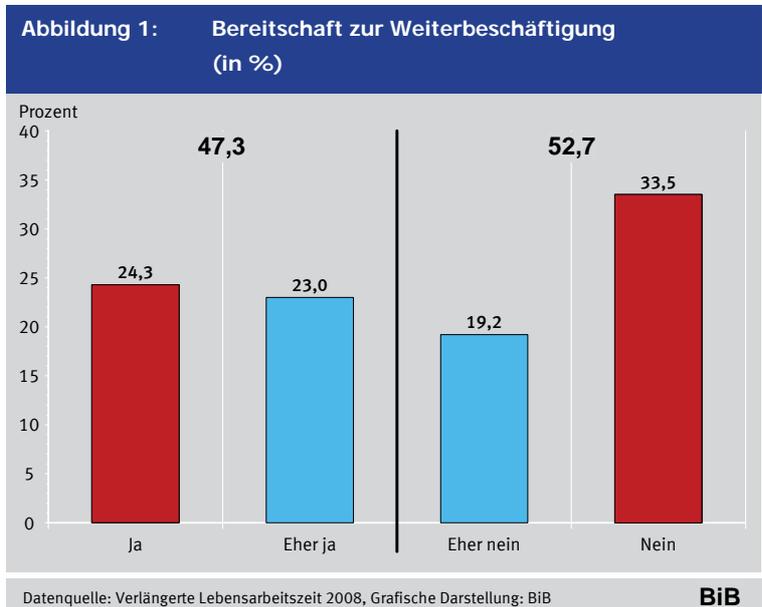
Die Rente mit 67 bzw. bereits die schrittweise Anhebung des Renten- bzw. Ruhestandsalters führt in der Bevölkerung zu einem Akzeptanzproblem. Die befragten Arbeiter, Angestellten und Beamten bewerteten die Anhebung des Rentenalters zu 68,2 % mit eher schlecht bzw. sehr schlecht. 17,6 % entwickelten eine eher positive Sicht, während 14,1 % neutral mit „weder gut, noch schlecht“ antworteten. Von ähnlichen Ergebnissen berichten anhand des Politbarometers Scheubel und Winter (2008: 27). In den zwischen Februar 2006 und März 2007 durchgeführten Umfragen hatten ca. 80 % der befragten Deutschen eine Erhöhung des Renteneintrittsalters abgelehnt. Die Zeitreihe ab März 2003 zeigt, dass die Ablehnung der Maßnahme stabil ist.

Auf die Frage nach der persönlichen Betroffenheit durch die Maßnahme haben 51,7 % mit ja geantwortet. Die persönliche Betroffenheit hat allerdings keinen Einfluss auf die Bewertung. Auch unter den nicht persönlich Betroffenen war der Ablehnungsgrad ähnlich stark ausgeprägt. Auffällige Bewertungsunterschiede finden sich in nach dem Geschlecht und der beruflichen Stellung. Frauen werten mit 72,2 % (sehr schlecht und eher schlecht) kritischer als Männer mit 63,5 %. Ein Erklärungsansatz dafür ist, dass die befragten Frauen in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre vielfach familiäre Pflege- und Betreuungsleistungen erbringen. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit würde diese Aufgabe

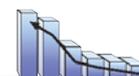
erschweren. Für diese Interpretation spricht, dass Frauen häufiger als Männer als Grund für die Nichterwerbstätigkeit im Rentenalter angeben, sich um die Pflege von Angehörigen kümmern zu müssen. Daneben zeigen sich klar unterschiedliche Bewertungen zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten. 49,7 % der Beamten, 66,7 % der Angestellten und mit 81,2 % die überwiegende Mehrheit der Arbeiter haben mit eher schlecht/sehr schlecht geantwortet. Arbeiter charakterisierten ihre Tätigkeit signifikant häufiger mit den Attributen „erfordert ein hohes Arbeitstempo“ und „meine Arbeit ist körperlich schwer“ und sehen sich daher weniger in der Lage, ihre Tätigkeit nach Erreichen des Rentenalters fortzusetzen.

### Die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung

Angesichts der niedrigen Akzeptanz der Erhöhung des Rentenalters überraschte zunächst die hohe individuelle Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung. Dies ließ zunächst auf erhebliche und zukünftig wachsende Potenziale auf dem Arbeitsmarkt schließen. Auf die Frage „Wollen Sie auch nach Ihrem Renten- bzw. Ruhestandseintritt noch erwerbstätig sein?“, antworteten 47,3 % mit ja oder eher ja (Abbildung 1). Die nachfolgenden Ergebnisse zeigen aber, dass sich auf-



<sup>1</sup> Im Auftrag des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung sind durch Infratest im Jahr 2008 repräsentativ für abhängig Beschäftigte, sprich: Arbeiter und Angestellte sowie Beamte, in Deutschland 1500 Frauen und Männer in der Altersgruppe von 55 bis unter 65 Jahren mit einem standardisierten Fragebogen interviewt worden. Nicht befragt wurden Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung faktisch ihre Arbeitskraft aus unterschiedlichen Gründen (Ruheständler, Arbeitslose, Saisonkräfte, Kurzarbeiter, aber auch Erwerbstätige, die sich in der Altersteilzeit in der Freistellungsphase befanden) nicht (mehr) zur Verfügung stellten. Auch Selbständige wurden für die Fragestellung nicht betrachtet, da es sich um eine besondere Gruppe in Bezug auf das Erwerbsverhalten und auf die die rentenrechtlichen Regelungen handelt. Der Fragebogen ist durch das BiB in Zusammenarbeit mit der SRH Hochschule Berlin und Infratest entwickelt worden. Die Grundgesamtheit beträgt ca. 3,8 Millionen Personen.



**Tabelle 1: Arbeitsbedingungen und Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung nach dem Geschlecht (Weiterbeschäftigungsbereitschaft: Ja-Antworten, Arbeitsbedingungen: Trifft voll zu / in %)**

Situation am Arbeitsplatz	Männer	Frauen	Insgesamt
Meine Arbeit erfordert starke Konzentration.	75,0	53,8	64,9
Meine Arbeit zwingt zu schnellen Entscheidungen.	51,1	40,4	46,0
Meine Arbeit erfordert ein hohes Arbeitstempo.	27,8	40,4	33,8
Meine Arbeit ist anstrengend.	44,7	50,3	47,4
Meine Arbeit bringt eine hohe Verantwortung mit sich.	66,5	55,6	61,3
Meine Arbeit ist körperlich schwer.	14,9	20,5	17,5
Meine Arbeit ist gesundheitsgefährdend.	12,8	12,9	12,8
Meine Arbeit ist gleichförmig und monoton.	3,7	6,4	5,0
Nach der Arbeit bin ich erschöpft.	19,7	32,2	25,6
Bei meiner Arbeit fühle ich mich einem ständigen Druck ausgesetzt.	20,7	18,1	19,5
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	15,4	14,0	14,8

Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008

grund der individuellen Vorstellungen über die Art und Weise der Weiterbeschäftigung diese Potenziale einschränken.

### Formen der Weiterbeschäftigung

Die durchschnittlich gewünschte Dauer der Weiterbeschäftigung beträgt 4,1 Jahre, hängt aber vom Alter der Befragten ab. 55-Jährige geben an, noch 4,7 Jahre nach dem erwarteten Renteneintrittsalter weiter arbeiten zu wollen. Bei den 64-Jährigen waren es 3,7 Jahre. Die gewünschte Arbeitszeit und die Regelmäßigkeit der Tätigkeit sind einer Teilzeitbeschäftigung ähnlich. Die Mehrheit (71,6 %) möchte zwischen 10 und 24 Stunden pro Woche erwerbstätig sein, 27,3 % wünschen eine Arbeitszeit von 10 – 14 Stunden, 20,9 % 15 – 19 Stunden und 23,4 % 20 – 24 Stunden. Im Durchschnitt ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 15,1 Stunden ermittelt worden. Den Wunsch nach individuell flexiblen Lösungen für Beschäftigungsverhältnisse im Alter zeigen die Antworten zur Regelmäßigkeit der Tätigkeit. Die größte Gruppe der Befragten (36,7 %) möchte darüber frei entscheiden können oder auf Abruf tätig werden (12,1 %).

Ist eine Regelmäßigkeit gewünscht, sollte dies nicht täglich sein. Nur 5,5 % favorisieren diese Variante. 24,2 % möchten 1 bis 2 Tage in der Woche einer Beschäftigung nachgehen, 18 % an 3 bis 4 Tagen.

Obwohl die gewünschte Zeit der Weiterarbeit nach dem Renteneintritt zeitlich begrenzt ist, deutet sich mit diesen Ergebnissen ein Paradigmenwechsel an. Das gewachsene Ruhestandsbewusstsein „je früher desto besser“, in dem das frühzeitige Ende der Erwerbstätigkeit als „zivilisatorische Errungenschaft“ (5. Altenbericht 2005: 86) gesehen wird, scheint aufzubrechen.

### Einflussfaktoren auf die Weiterbeschäftigung

In der Diskussion um die „Rente mit 67“ ist vielfach das Beispiel des Dachdeckers zitiert worden, der mit 67 nicht mehr auf dem Dach arbeiten kann. Gemeint ist die Notwendigkeit, bei solchen Regelungen nach den Möglichkeiten der Unternehmen, den Arbeitsbedingungen oder der Gesundheitssituation zu differenzieren. Eindeutige Zusammenhänge zur Weiterbeschäftigungsbereitschaft wurden in Bezug auf die Unternehmensgröße, die Situation am Arbeitsplatz und das Einkommen gefunden, während von der Gesundheitssituation ambivalente Effekte ausgehen.

Für die Unternehmen gilt: Je weniger Beschäftigte das Unternehmen hat, desto größer ist die Bereitschaft, weiterhin tätig zu sein. Befragte aus Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern lehnen zu 25,1 % (Anteile derjenigen, die sich sicher sind) eine Weiterbeschäftigung ab. In Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind es 40,6 %. Für größere Unternehmen scheint es erforderlich zu sein, das Altersmanagement zu verbessern. Für die kleineren Betriebe dürfte ausschlaggebend sein, dass stärkere persönliche Bindungen an das Unternehmen vorliegen und häufiger eine stärkere persönliche Unabkömlichkeit gegeben sein könnte. Beide Zusammenhänge sind empirisch nachweisbar. Der Grund für eine Weiterbeschäftigung „Mein Unternehmen braucht mich“ wird in den kleinen Betrieben als wichtiger angesehen. In den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten bezeichneten ihn 58,4 % als wichtig bzw. eher wichtig, in den Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren



es nur 32,4 %. Ähnliches gilt für die Betriebsverbundenheit. In den kleinen Betrieben sind es 75,5 %, die sich vollständig mit den Zielen des Unternehmens identifizieren, in den Großbetrieben dagegen nur 60,1 %.

Ein linearer Zusammenhang besteht zwischen der Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung und dem Haushaltsnettoeinkommen, der folgendermaßen formuliert werden kann: Je höher das Einkommen, desto öfter wird eine Weiterbeschäftigung abgelehnt. In der Einkommensgruppe 500 bis unter 1000 Euro sind es 24,2 %, die nicht weiterarbeiten möchten. Beträgt das Haushaltseinkommen 4000 Euro oder mehr, lehnen 40,5 % eine Weiterbeschäftigung ab. Zwei Zusammenhänge sind zu sehen. Einerseits bestehen in den unteren Einkommensgruppen aufgrund der zu erwartenden niedrigen Renten stärkere Beschäftigungszwänge. Andererseits ist in den höheren Einkommensgruppen das Motiv „den Ruhestand genießen“ stärker ausgeprägt, zumal die einkommensstärkeren Haushalte Abschläge auf ihre Rentenzahlungen, die sich bei einem vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand ergeben, eher in Kauf nehmen können als einkommensschwächere Haushalte.

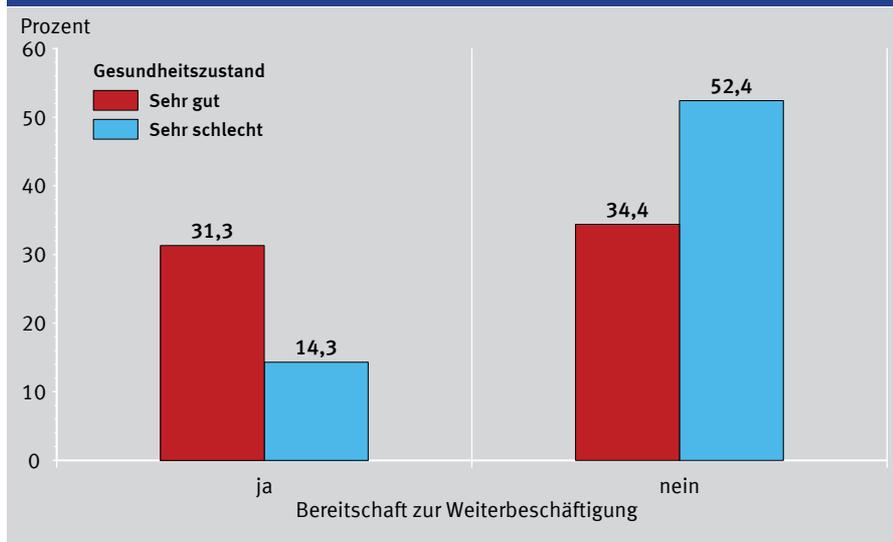
Die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung ist stark durch die Arbeitsbedingungen bestimmt. Wird die Arbeit als gleichförmig und monoton, als gesundheitsgefährdend oder körperlich schwer eingestuft, sind die Beschäftigten kaum zu einer

Weiterarbeit bereit (Tabelle 1). Von denjenigen mit gleichförmigen und monotonen Arbeitsinhalten waren nur 5 % sicher, dass sie eine Weiterbeschäftigung wünschen (gesundheitsgefährdend: 12,8 %, körperlich schwer: 17,5 %). Auch die Situation, nach der Arbeit nicht abschalten zu können, reduziert die Weiterbeschäftigungsbereitschaft (14,8 %). Wird dagegen die Tätigkeit als eine Arbeit charakterisiert, die eine hohe Konzentration erfordert (64,9 %) oder eine hohe Verantwortung mit sich bringt (61,3 %), liegt die Bereitschaft deutlich über dem Durchschnitt. Die berufsspezifischen Betrachtungen im nachfolgenden Artikel von Juliane Roloff geben darüber weiteren Aufschluss.

Gesundheit ist zwar eine Voraussetzung für eine Tätigkeit im Rentenalter, ein guter Gesundheitszustand führt aber nicht generell zu einer höheren Weiterbeschäftigung. Diejenigen, die einen sehr guten Gesundheitszustand haben, haben zu 31,3 % „ja“ zu einer Weiterbeschäftigung gesagt, bei einem sehr schlechten Gesundheitszustand sind es nur 14,3 % (Abbildung 2). Ist auf die Frage nach der Weiterbeschäftigung mit „nein“ geantwortet worden, ist unter denjenigen mit 52,4 % ein hoher Anteil, die ihren Gesundheitszustand als sehr schlecht bezeichnet haben. Es haben aber auch 34,4 % mit „nein“ geantwortet, deren Gesundheitszustand sehr gut ist. Für diese Gruppe konnte eine besondere Motivationslage aufgefunden werden. 89,4 % bzw. 79,0 %

gaben als wichtig an, den Ruhestand genießen zu wollen und soviel Zeit wie möglich mit der Familie zu verbringen.

**Abbildung 2: Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung und Gesundheitszustand (Antworten derjenigen, die mit „ja“ bzw. „nein“ und mit „sehr gut“ bzw. mit „sehr schlecht“ geantwortet haben in %)**



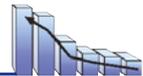
Datenquelle: Verlängerte Lebensarbeitszeit, grafische Darstellung: BiB

BiB

### Gründe für und gegen eine Weiterbeschäftigung

Fällt die Entscheidung für eine Weiterbeschäftigung, dann dominieren drei Gründe: Erstens die Einstellung, dass man fitter bleibt, wenn man weiter arbeitet. 79,4 % von denen, die auf die Frage nach der Weiterbeschäftigung mit „ja“ antworteten haben diesen Grund als wichtig eingestuft.<sup>2</sup> Als zweitwichtigster Grund wurde das Weitergeben von Wissen und Erfahrung (63,3 % wichtig-Antworten) angegeben und als drittwichtigster Grund, dass man nicht ständig zu Hause sein

<sup>2</sup> 5-stufige-Skala: 1=wichtig, 2=eher wichtig, 3=weder wichtig noch unwichtig, 4=eher nicht wichtig, 5=nicht wichtig



möchte (62,0 %). Deutlich seltener als wichtig eingestuft wurden das Gebrauchtwerten im Unternehmen, das Erlangen von Anerkennung und der Zwang durch die finanzielle Situation. Am seltensten als wichtig eingestuft wurde der Grund einer Geschäftsidee, die verwirklicht werden soll. Aber immerhin haben 13,7 % der Altersgruppe vor Erreichen des Rentenalters noch eine Geschäftsidee, deren Umsetzung gegen eine Weiterbeschäftigung spricht.

Ist auf die Frage nach der Weiterbeschäftigung mit „nein“ geantwortet worden, dann sind zwei Gründe dafür dominant. Am häufigsten als wichtig eingestuft wurde die Antwortvorgabe „ich möchte meinen Ruhestand genießen“ (87,7 %). Danach folgt mit einem Anteil von 80,9 % an wichtig-Antworten der Grund, so viel Zeit wie möglich mit der Familie zu verbringen. Als dritt wichtigster Grund (44,1 %) wurde der mangelnde Fitnesszustand genannt. Als unwesentlich für die Entscheidung, in den Ruhestand zu gehen, erwiesen sich das Verhältnis zu den Arbeitskollegen, der Versuch, noch mal etwas Neues anzufangen und der Eindruck, als Arbeitskraft nicht mehr gefragt zu sein.

### Diskussion der Ergebnisse

In den letzten Jahren ist in Bezug auf die Beschäftigungsquoten älterer Menschen eine positive Entwicklung festzustellen. Allerdings zeigen altersspezifische Erwerbs- und Arbeitslosenquoten, dass derzeit die über 60-Jährigen den Risiken auf den Arbeitsmärkten stärker ausgesetzt sind als jüngere Erwerbspersonen. Langfristig jedoch sollte arbeitsmarkt- und personalpolitisch ein Augenmerk auf die Gruppe der „jungen Alten“ gesetzt werden, da aufgrund des niedrigen Geburtenniveaus weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten werden. Sie werden nicht nur aus der quantitativen Sicht eine bedeutende Rolle spielen, sie sind auch besser ausgebildet und gesünder als ihre Vorgängergenerationen. Daher sollten die Potenziale, insbesondere das angesammelte Erfahrungswissen, für eine aktive Beteiligung am Arbeitsmarkt möglichst lange genutzt werden.

Erste Ergebnisse aus dem Projekt „Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Wünsche, Bedingungen, Möglichkeiten“ deuten darauf hin, dass die Bereitschaft, länger im Arbeitsleben zu sein, steigt. Hinzuweisen ist darauf, dass sie nicht in allen Gruppen gleich ausgeprägt ist. Sie ist umso höher, je:

- mehr die Befragten das Gefühl haben, über ihr berufliches Schicksal selbst entscheiden zu können,
- besser der Gesundheitszustand ist,
- verträglicher die Arbeitsbedingungen für ältere Menschen sind,

- größer der finanzielle Zwang zur Weiterbeschäftigung ist,
- stärker die Identifikation mit dem Unternehmen ausgeprägt ist und
- höher die Weiterbildungsbereitschaft ist.

Ein interessantes Ergebnis ist, dass der gesundheitliche Zustand für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung zu sein scheint. Wer sich vorstellen kann, länger im Erwerbsleben zu bleiben, ist tendenziell gesünder als diejenigen, die sich ablehnend gegenüber einer Weiterbeschäftigung äußerten. Man kann aber nicht umgekehrt den Schluss ziehen, dass bei besserem Gesundheitszustand die Bereitschaft, länger zu arbeiten automatisch ansteige. Hier spielen Opportunitätsstrukturen im Freizeitbereich (den Ruhestand genießen oder mehr Zeit mit der Familie verbringen) oder in familiären Verpflichtungen (z.B. Pflege der Eltern) eine wichtige Rolle.

Die Unternehmen werden zukünftig verstärkt auf ältere Arbeitnehmer angewiesen sein. Ihnen kommt eine entscheidende Rolle dabei zu, wie die Integration älterer Menschen in das Erwerbsleben gelingt. Dies gilt auch für die Organisation des lebenslangen Lernens, des Schaffens alter(n)sge-rechter Arbeitsplätze oder der Wertschätzung älterer Kollegen.

Das Thema Weiterbeschäftigung im Rentenalter wird ein schwieriges und sensibel zu handhabendes Thema bleiben. Die Ergebnisse des Weiterbeschäftigungssurveys des BiB zeigen, dass eine undifferenzierte Anhebung des Renteneintrittsalters eine wenig erfolgversprechende Strategie ist. Das bestätigen auch die kritischen Sichtweisen auf die schrittweise Anhebung des Rentenalters durch die Befragten. Es bestehen Beschäftigungsgruppen, für die eine verlängerte Lebensarbeitszeit relativ problemlos zu bewältigen ist, es existieren aber auch Gruppen, deren Arbeitsbedingungen (körperlich schwer, monoton, gesundheitsgefährdend) eine Weiterbeschäftigung kaum erlauben. Zudem ist der unterschiedliche Gesundheitszustand zu beachten. Obwohl der Anstieg der Lebenserwartung im Allgemeinen eine Lebensverlängerung in Gesundheit bedeutet, nimmt mit zunehmendem Alter die Heterogenität des Gesundheitszustands zu. Daraus leitet sich die Notwendigkeit ab, nach flexiblen Lösungen zu suchen.

Eine Weiterbeschäftigung im Rentenalter ist aber auch mit einer Reihe von positiven Aspekten verbunden. Erstens geht es auf der gesellschaftlichen Ebene darum, für die Sozialversicherungen das Verhältnis von Beitragszahlern und



Beitragsempfängern günstiger zu gestalten, zweitens ist es für die Unternehmen wichtig, das Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum verfügbar zu halten. Ältere Beschäftigte sind auch in einem hohen Maß bereit, dieses Wissen an Jüngere weiterzugeben, so kann einem drohenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Drittens wird für die im Rentenalter Beschäftigten erreicht, dass die Herausforderungen einer weiteren Erwerbstätigkeit zu einem positiven Gesundheitseffekt führen können. Fit bleiben durch Erwerbstätigkeit ist der wichtigste Grund, der zu einer Weiterbeschäftigung motiviert.

### Literatur

Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland, Bericht der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, im August 2005, 526 S.

Kistler, Ernst, 2007: Der Mythos vom demografisch bedingten Arbeitskräftemangel. In: Soziale Sicherheit 1/2007, Bund Verlag, S. 15 - 21

Promberger, Markus und Christina Wübbecke, 2006: Pro und Contra Rente mit 67. In: IAB Kurzbericht, Nr. 8/16.05.2006, Bundesagentur für Arbeit, S. 1 - 5

Scheubel, Beatrice und Joachim Winter, 2008: Rente mit 67: Wie lange die Deutschen arbeiten können und wollen. In: ifo Schnelldienst, 1/2008, ifo München, S. 26 - 32

Statistisches Bundesamt, 2009: Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 18. November 2009 in Berlin, 49 S.

Karla Gärtner

## Zusammenhänge zwischen subjektiver Gesundheit und der Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung

**Im Beitrag von Dorbritz und Micheel wurde bereits darauf hingewiesen, dass der Gesundheitszustand eine wesentliche Rolle spielt bei der Entscheidung, eine Weiterarbeit nach dem Eintritt in das Rentenalter in Erwägung zu ziehen. Es wurde allgemein gezeigt, dass ein schlechter Gesundheitszustand zwar überwiegend zur Ablehnung, ein guter Gesundheitszustand aber nicht unbedingt zu einer generellen Bereitschaft einer Weiterbeschäftigung führt. Im Folgenden sollen die Gründe hierfür etwas detaillierter aufgezeigt und auch Unterschiede in den Einstellungen von Männern und Frauen hingewiesen werden.**

Der Gesundheitszustand der befragten Personen wurde, wie in sozialwissenschaftlichen Erhebungen üblich, mit der Frage „Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben?“ erhoben. Aus den normalerweise vorgegebenen fünf Antwortkategorien „sehr gut“, „eher gut“, „zufriedenstellend“, „eher schlecht“ und „sehr schlecht“ wurden für diese Auswertungen vier Klassen gebildet. Die Kategorien „eher schlecht“ und „sehr schlecht“ wurden zu „schlecht“

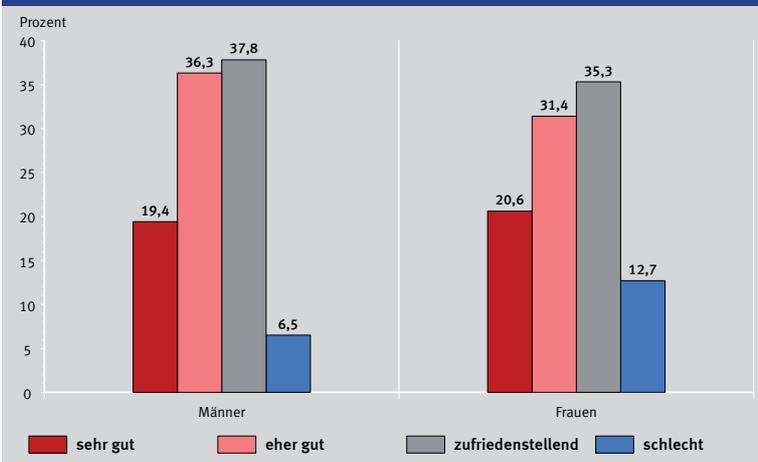
zusammengefasst, da die letzte Kategorie nur sehr gering besetzt ist und somit bei der vorgenommenen Aufteilung nach Geschlecht keine sinnvolle Interpretation mehr zulässt. Es handelt sich somit um die selbstberichtete, also subjektive Gesundheit; objektive Angaben, wie beispielsweise Diagnosen, liegen hier natürlich nicht vor. Wie schon in zahlreichen früheren Erhebungen, zeigt sich auch in diesem Fall, dass Frauen ihren Gesundheitszustand etwas schlechter bewerten als Männer. Abbildung 1 zeigt die entsprechende geschlechtsspezifische Verteilung der Antworten.

Der Anteil der Frauen, die ihren Gesundheitszustand mit „sehr gut“ bewerten, ist zwar ein wenig höher als der der Männer, die beiden Angaben „eher gut“ und „zufriedenstellend“ werden von Frauen aber wesentlich seltener gemacht und der Anteil an Frauen mit „schlechtem“ Gesundheitszustand ist etwa doppelt so hoch wie der der Männer.

Dorbritz / Micheel haben in ihrem Beitrag gezeigt, dass auch ein sehr guter Gesundheitszustand nicht unbedingt den Wunsch einer Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus erweckt. Dagegen scheint es aber auch Gründe zu ge-

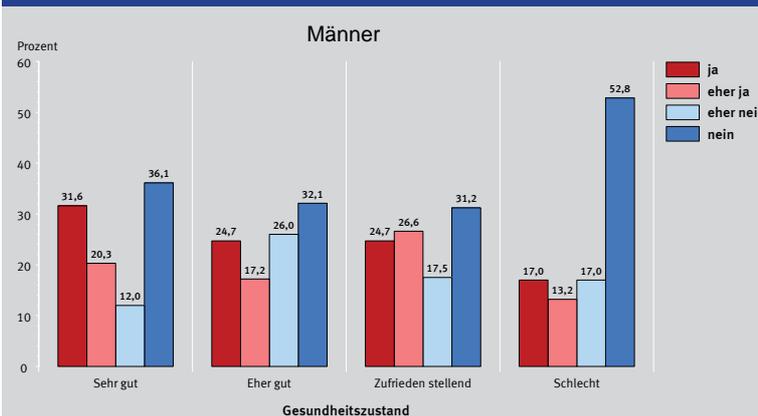


**Abbildung 1: Subjektiver Gesundheitszustand 55- bis 64-jähriger Männer und Frauen**



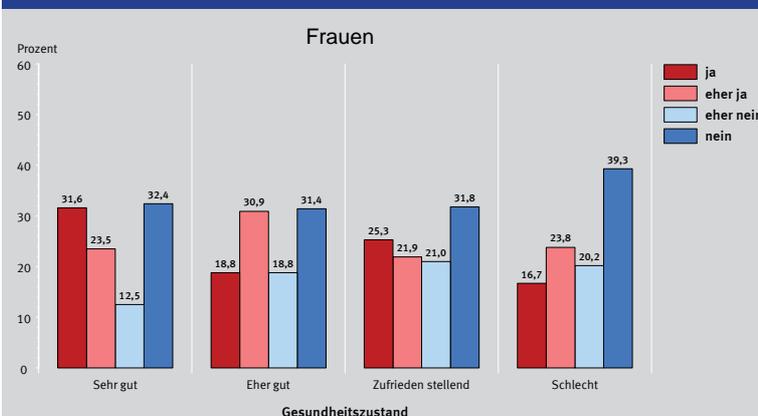
Datenquelle: Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008, eigene Berechnungen, grafische Darstellung: BiB BiB

**Abbildung 2a: Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung und Gesundheitszustand von Männern**



Datenquelle: Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008, eigene Berechnungen, grafische Darstellung: BiB BiB

**Abbildung 2b: Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung und Gesundheitszustand von Frauen**



Datenquelle: Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008, eigene Berechnungen, grafische Darstellung: BiB BiB

ben, die eine Weiterarbeit auch bei schlechter Gesundheit nötig erscheinen lassen. Diese jeweilige Bereitschaft, im Rentenalter weiterzuarbeiten, ist bei Männern und Frauen, in Abhängigkeit von der Gesundheit, sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die Abbildungen 2a und 2b zeigen diese Zusammenhänge auf.

Der Anteil an Männern, die trotz sehr guter Gesundheit nach Eintritt in das Rentenalter nicht mehr weiterarbeiten wollen, ist höher als der entsprechende Anteil bei den Frauen. Ansonsten sind die Unterschiede hier eher gering.

Deutlicher sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Personen, die ihren Gesundheitszustand nicht uneingeschränkt als gut bezeichnen. Knapp ein Viertel dieser Männer will weiterarbeiten, bei den Frauen sind es nicht einmal 20 %. Frauen zeigen sich unentschlossener, rund 30 % tendieren aber zu "eher ja". Ein gutes Drittel der Männer wie auch der Frauen lehnt jedoch eine Weiterbeschäftigung ab. Die größten Differenzen im Weiterbeschäftigungswunsch von Männern und Frauen zeigt sich aber in der Gruppe derjenigen, die ihre Gesundheit als schlecht bezeichnen. Über 50 % der Männer, aber nur knapp 40 % der Frauen lehnen eine Weiterbeschäftigung definitiv ab. Jeweils rund 17 % der Männer und Frauen gehen von einer Weiterbeschäftigung aus. Knapp 24 % der Frauen halten eine Weiterbeschäftigung immerhin für möglich, mit rund 13 % ist dieser Anteil bei den Männern deutlich geringer.

Die Gründe, warum Menschen auch nach Eintritt in das Rentenalter weiterarbeiten wollen, unterscheiden sich nicht so sehr nach dem Geschlecht, sondern eher nach dem Gesundheitszustand. Den Probanden wurden in der Erhebung 12 Gründe genannt, warum man seine Arbeit weiterführen möchte. Diese sollten auf einer Skala von "1" bis "5" d.h. von "wichtig" bis "nicht wichtig" bewertet werden. Die folgenden Tabellen 1 und 2 enthalten die fünf jeweils von Männern und Frauen am häufigsten als "wichtig" genannten Gründe.

Wichtige Gründe, einer Weiterbeschäftigung nachzugehen, sind bei Männern wie auch bei Frau-



**Tabelle 1: Wichtige Gründe für Männer und Frauen mit sehr guter Gesundheit für eine Weiterbeschäftigung (nur wenn mit "ja" geantwortet wurde)**

Männer	...% halten diesen Grund für wichtig
1. Ich bleibe fitter, wenn ich arbeite	77,2
2. Ich fühle mich noch zu jung, um schon aufzuhören	74,8
3. Ich möchte mein Wissen und meine Erfahrungen weitergeben	66,9
4. Mir gefällt es nicht, ständig zu Hause zu sein	55,4
5. Ich fühle mich mit meinem Unternehmen sehr stark verbunden	52,3
Frauen	
1. Ich bleibe fitter, wenn ich arbeite	86,4
2. Ich fühle mich mit meinem Unternehmen sehr stark verbunden	74,3
3. Mir gefällt es nicht, ständig zu Hause zu sein	72,1
4. Ich möchte mein Wissen und meine Erfahrungen weitergeben	68,5
5. Meine Arbeit macht mir so viel Spaß, dass ich sie fortführen möchte	66,1
Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008	

en, unabhängig vom Gesundheitszustand, der Wunsch, fit zu bleiben und nicht zu Hause "herumzusitzen".

Der hohe Anteil bei den Männern mit schlechter Gesundheit, die auch im Rentenalter weiterarbeiten wollen, lässt sich sicher mit dem hier genannten wichtigsten Grund, der finanziellen Lage, erklären. Dieser Grund zählt bei den Frauen zwar nicht zu den wichtigsten, wird mit rund 50 % aber auch noch recht häufig genannt.

Weiterhin wurden den Befragten 10 Gründe genannt, warum man mit Erreichen des Rentenalters (oder auch schon davor) tatsächlich mit seiner Arbeit aufhören möchte. Diese wurden ebenfalls auf einer Skala von "1" bis "5" d.h. von "wichtig" bis " nicht wichtig" bewertet. Die Tabellen 3 und 4 enthalten die jeweils fünf von Männern und Frauen am häufigsten als "wichtig" genannten Gründe.

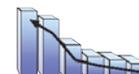
Einigkeit besteht bei Männern wie Frauen darüber, dass man den Ruhestand genießen und viel Zeit mit der Familie verbringen will. Auch ehrenamtliche Tätigkeit und Pflege von Angehörigen ist für Männer wie Frauen wichtig, wird jedoch von den Frauen deutlich häufiger als wichtig empfunden. Und mehr als ein Viertel der Männer ist so ehrlich zuzugeben, dass ihnen die Arbeit keinen Spaß macht und wahr-

**Tabelle 2: Wichtige Gründe für Männer und Frauen mit schlechter Gesundheit für eine Weiterbeschäftigung (nur wenn mit "ja" geantwortet wurde)**

Männer	...% halten diesen Grund für wichtig
1. Meine finanzielle Situation zwingt mich zur Weiterarbeit.	75,7
2. Ich bleibe fitter, wenn ich weiter arbeite	70,7
3. Mir gefällt es nicht, ständig zu Hause zu sein	68,9
4. Ich möchte mein Wissen und meine Erfahrungen weitergeben	48,5
5. Ich möchte weiterhin Anerkennung erlangen	48,5
Frauen	
1. Ich möchte mein Wissen und meine Erfahrungen weitergeben	91,1
2. Ich bleibe fitter, wenn ich weiter arbeite	72,4
3. Mir gefällt es nicht, ständig zu Hause zu sein	70,8
4. Ich möchte Neues von den jüngeren Kollegen lernen	64,8
5. Ich fühle mich noch zu jung, um schon aufzuhören	60,7
Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008	

**Tabelle 3: Wichtige Gründe für Männer und Frauen mit sehr guter Gesundheit gegen eine Weiterbeschäftigung (nur wenn mit "nein" geantwortet wurde)**

Männer	...% halten diesen Grund für wichtig
1. Ich möchte meinen Ruhestand genießen	87,5
2. Ich möchte so viel Zeit wie möglich mit meiner Familie verbringen	82,7
3. Ich möchte ehrenamtlich tätig werden	32,0
4. Ich muss mich um die Pflege von Angehörigen kümmern	31,5
5. Meine Arbeit hat keinen Spaß gemacht	26,2
Frauen	
1. Ich möchte meinen Ruhestand genießen	88,4
2. Ich möchte so viel Zeit wie möglich mit meiner Familie verbringen	77,2
3. Ich möchte ehrenamtlich tätig werden	39,8
4. Ich muss mich um die Pflege von Angehörigen kümmern	34,3
5. Die bestehenden tarif- bzw. dienstrechtlichen Regelungen lassen es nicht zu	31,5
Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008	



scheinlich wohl auch deshalb keine Weiterbeschäftigung in Frage kommt.

Bei Männern wie bei Frauen, die ihre Gesundheit als schlecht bezeichnen, spielen auch gesundheitliche Gründe für den Wunsch, nicht weiterarbeiten zu wollen, eine große Rolle, man fühlt sich einfach nicht mehr fit genug. Sehr viel häufiger als Frauen mit guter Gesundheit, nennen die Frauen dieser Gruppe die Pflege von Angehörigen als wichtigen Grund. Hier besteht durchaus die Möglichkeit, dass diese Frauen bereits durch Beruf und Pflege einer Doppelbelastung ausgesetzt sind, was zu einem schlechten Gesundheitszustand geführt hat. 30 % der Männer haben den Eindruck, dass sie am Arbeitsplatz nicht mehr gebraucht werden, auch diese frustrierende Arbeitssituation kann natürlich zu einem schlechtem Gesundheitszustand beigetragen haben.

**Tabelle 4: Wichtige Gründe für Männer und Frauen mit schlechter Gesundheit gegen eine Weiterbeschäftigung (nur wenn mit "nein" geantwortet wurde)**

Männer	...% halten diesen Grund für wichtig
1. Ich möchte meinen Ruhestand genießen	85,4
2. Ich möchte so viel Zeit wie möglich mit meiner Familie verbringen	84,7
3. Ich fühle mich nicht mehr fit genug, so lange zu arbeiten	63,3
4. Die bestehenden tarif- bzw. dienstrechtlichen Regelungen lassen es nicht zu	39,9
5. Ich bin als Arbeitskraft nicht mehr gefragt	31,1
<b>Frauen</b>	
1. Ich möchte so viel Zeit wie möglich mit meiner Familie verbringen	98,1
2. Ich möchte meinen Ruhestand genießen	95,5
3. Ich fühle mich nicht mehr fit genug, so lange zu arbeiten	79,8
4. Ich muss mich um die Pflege von Angehörigen kümmern	61,0
5. Die bestehenden tarif- bzw. dienstrechtlichen Regelungen lassen es nicht zu	38,1

Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008

Juliane Roloff

## Für und Wider der Weiterbeschäftigung im Rentenalter aus individueller Sicht – ein Vergleich ausgewählter Berufe

**Im Jahr 2007 wurde von der Bundesregierung beschlossen, ab 2012 die Regelaltersgrenze schrittweise von derzeit 65 auf 67 Jahre anzuheben. Interessant ist es zu wissen, wie hoch die Bereitschaft der Menschen selbst ist, länger, d.h. über die Altersgrenze hinaus zu arbeiten. Welches sind ihre Gründe dafür oder dagegen? Im vorliegenden Beitrag wird diese Fragestellung in Bezug zur aktuellen beruflichen Tätigkeit untersucht.**

Die Datenbasis bildet die bereits in den beiden vorangegangenen Artikeln zugrunde gelegte Befragung von 1.500 abhängig Beschäftigten im Alter von 55 bis unter 65 Jahren<sup>1</sup>. Die in dieser Erhebung ermittelten Einzelangaben zur beruflichen Tätigkeit konnten gemäß der Berufsklassifizierung des Statistischen Bundesamtes (1992) 12 Berufen/Berufsgruppen

zugeordnet werden (Tabelle 1).

Im Durchschnitt der in diesen Berufen erfassten Personen (n = 1.055)<sup>2</sup> wollten 47,2 % nach ihrem Eintritt in den Renten- bzw. Ruhestand noch erwerbstätig sein<sup>3</sup>. Doch, wie Abbildung 1 zeigt, ist die Bereitschaft zur Weiterarbeit zwischen den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Warenkaufleute weisen mit 62,7 % den höchsten Anteil derer auf, die als Ruheständler weiter arbeiten möchten. Von den in Unternehmensleitungen, in Gesundheitsdienstberufen und Ordnungs-/Sicherheitsberufen Beschäftigten sind es auch noch über die Hälfte. Dahingegen sind Berufstätige im Metall-/Maschinenbau, in Büroberufen sowie Rechnungskaufleute am wenigsten zu einer Weiterbeschäftigung im Rentenalter bereit – ihre Prozentwerte liegen alle unter 40 % (vgl. Abbildung 1).

<sup>1</sup> Näheres dazu – Büsch, Dorbritz, Heien, Micheel 2010

<sup>2</sup> Diese Untersuchungsgruppe gilt für den gesamten vorliegenden Beitrag.

<sup>3</sup> Die Antwortvorgaben „Ja“ und „eher Ja“ wurden zusammengefasst.



**Tabelle 1: Befragte Personen nach ausgewählten Berufen beziehungsweise Berufsgruppen<sup>1)</sup>, darunter Frauenanteil**

Beruf/Berufsgruppe	Personen	Anteil *	Frauenanteil
Büroberufe	130	8,7	77,5
Lehrer/innen	124	8,3	44,2
Warenkaufleute	120	8,0	62,6
Verkehrsberufe	95	6,3	30,7
Technische Berufe	88	5,9	19,6
Metall-/Maschinenbau	85	5,7	5,5
Soziale Berufe	81	5,4	72,9
Gesundheitsdienstberufe	80	5,3	79,8
Rechnungskaufleute	77	5,1	51,4
Bank-/Versicherungsfachleute	60	4,0	38,1
Unternehmensleitung	58	3,8	36,2
Ordnungs-/Sicherheitsberufe	57	3,8	27,5
Alle	1055	70,3	Ø 47,6

\* Je 100 der 1.500 Befragten

<sup>1)</sup> Nur Berufe bzw. Berufsgruppen ab 50 Personen

Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008, J. Roloff

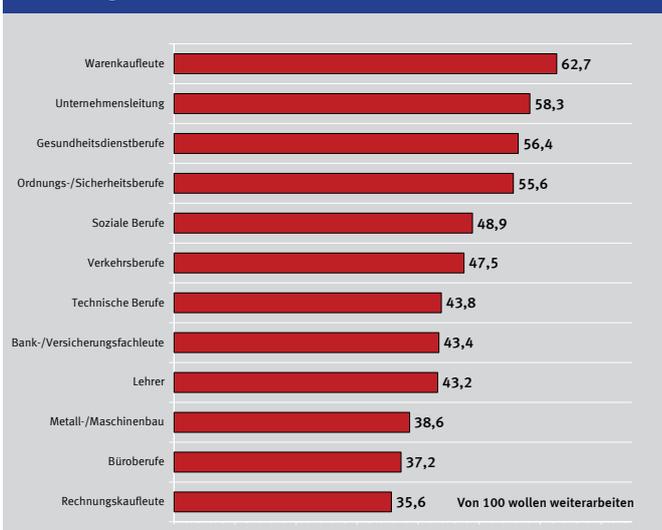
Wie die Analyse des Weiteren ergab, haben die Gründe für oder gegen eine Weiterbeschäftigung im Rentenalter in den Berufen unterschiedliche Prioritäten.

Abbildung 2 gibt einen allgemeinen Überblick über die Rangfolge der Gründe, die für die Bereitschaft zu einer weiteren Erwerbstätigkeit ausschlaggebend sind<sup>4</sup>.

„Ich bleibe fitter, wenn ich weiter arbeite.“ Das ist für nahezu alle Befragten, 91 %, der wichtigste Grund, unabhängig von ihrer jeweiligen beruflichen Tätigkeit. An zweiter Stelle folgt „Ich möchte mein Wissen und meine Erfahrungen weitergeben“ (77,5 %). Hier sind jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den Berufen gegeben. Während dieser Grund für die Befragten mit Ordnungs-/Sicherheitsberufen einen relativ hohen Stellenwert (92,5 %) hat, ist er für die Bank- und Versicherungsfachleute weniger bedeutsam (53 %) (vgl. Tabelle 2).

Für die Weitergabe des Wissens bzw. der Erfahrungen Älterer sind die Adressaten üblicherweise die jüngeren Kollegen. Betrachtet man in diesem Kontext, umgekehrt, den Grund für die Weiterbeschäftigung im Rentenalter „Ich möchte Neues von jüngeren Kollegen lernen“, so ist dieser mit 57,3 % aller Befragten vergleichsweise weniger von Bedeutung. Auf die einzelnen

**Abbildung 1: Berufe und Weiterarbeit im Rentenalter**



Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008, J. Roloff, Grafische Darstellung: BiB

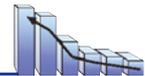
BiB

Berufe bezogen trifft dies jedoch nicht generell zu. So weisen die Rechnungskaufleute mit 75,2 % einen überdurchschnittlich hohen Anteil aus, dem die im Metall- und Maschinenbau mit 65,9 % und die in Ordnungs-/Sicherheitsberufen Beschäftigten mit 61 % folgen. Dahingegen hat dieser Weiterbeschäftigungsgrund für knapp bzw. etwas über die Hälfte der in Verkehrsberufen bzw. in Unternehmensleitungen Tätigen keinen so hohen Stellenwert (Tabelle 2).

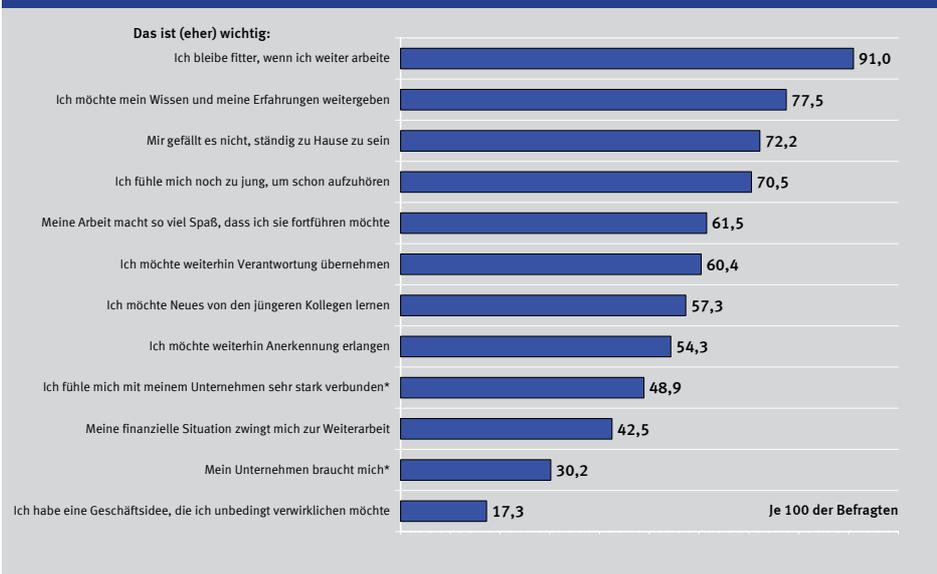
Ein relativ hoher Anteil der Befragten hält die beiden Gründe „ich fühle mich noch zu jung, um aufzuhören“ (70,5 %) und „mir gefällt es nicht, ständig zu Hause zu sein“ (72,2 %) für ihren Wunsch nach Weiterarbeit im Rentenalter für (eher) wichtig. Und auch hier gibt es große prozentuale Unterschiede zwischen den Berufen (vgl. Tabelle 3).

Die große Mehrheit der in Unternehmensleitungen Beschäftigten (80,2 %) fühlt sich noch zu jung, um als Rent-

<sup>4</sup> Diese waren im Fragebogen vorgegeben und konnten mit „wichtig“, „eher wichtig“, „weder wichtig noch nicht wichtig“, „eher nicht wichtig“ oder „nicht wichtig“ beantwortet werden. Für die vorliegende Auswertung wurden die Antworten „wichtig“ und „eher wichtig“, zusammengefasst. Dies gilt ebenso für die Gründe gegen eine Weiterbeschäftigung.



**Abbildung 2: Gründe für die gewünschte Weiterbeschäftigung im Rentenalter**



Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008; J. Roloff, Grafische Darstellung: BiB BiB

\* Nur für nicht im Öffentlichen Dienst Beschäftigte (73% aller Befragten)

ner nicht weiter arbeiten zu wollen. Bei den Warenkaufleuten, Ordnungs-/Sicherheitsberufen und bei den Lehrer/innen sind die Prozentwerte mit über 70 % ebenfalls recht hoch. Dagegen liegt der Anteil bei den technischen Berufen, für die dieser Grund eine Rolle spielt, gegenüber dem Spitzenreiter

um 25,1 Prozentpunkte niedriger. Während die in Unternehmensleitungen tätigen Befragten dem „sich zu jung fühlen“ eine große Bedeutung beimessen, ist dies dagegen bei „nicht ständig zu Hause sein zu wollen“ nicht der Fall: mit 65,9 % nehmen sie innerhalb der Hierarchie der Gründe für eine Weiterarbeit den drittletzten Platz ein. Die vorletzte und letzte Stelle belegen die Metall-/Maschinenbauer (60,5 %) und die Bank-/Versicherungsfachleute (53,2 %). Überdurchschnittliche Werte weisen demgegenüber die sozialen Berufe (83,9 %) und die Büroberufe (80 %) auf. Das Ausüben von Freizeithobbys dürfte bei diesem Grund mit ausschlaggebend sein. Die sozialen Berufe belegen ebenso bei dem Weiterbeschäftigungsgrund „meine Arbeit macht so viel Spaß, dass ich sie fortführen möchte“, mit einem Anteil von 82,1 % den ersten Platz und liegen damit um 20,6 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Befragten.

**Tabelle 2: „Ich möchte mein Wissen und meine Erfahrungen weitergeben“ vs. „Ich möchte Neues von den jüngeren Kollegen lernen“ – Je 100 der Befragten, die weiter arbeiten wollen**

Beruf/Berufsgruppe	Gründe für Weiterarbeit			
	Wissen/Erfahrungen weitergeben		Von Jüngeren lernen	
	in %	Rang	in %	Rang
Büroberufe	65,5	11	52,0	10
Lehrer/innen	82,0	5	57,1	7
Warenkaufleute	85,6	3	55,9	8
Verkehrsberufe	68,0	10	49,7	12
Technische Berufe	82,4	4	53,4	9
Metall-/Maschinenbau	73,8	9	65,9	2
Soziale Berufe	87,3	2	57,8	6
Gesundheitsdienstberufe	77,5	6	59,5	4
Rechnungskaufleute	76,0	7	75,2	1
Bank-/Versicherungsfachleute	53,0	12	59,3	5
Unternehmensleitung	74,4	8	51,0	11
Ordnungs-/Sicherheitsberufe	92,5	1	61,0	3

Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008, J. Roloff

um 25,1 Prozentpunkte niedriger. Während die in Unternehmensleitungen tätigen Befragten dem „sich zu jung fühlen“ eine große Bedeutung beimessen, ist dies dagegen bei „nicht ständig zu Hause sein zu wollen“ nicht der Fall: mit 65,9 % nehmen sie innerhalb der Hierarchie der Gründe für eine Weiterarbeit den drittletzten Platz ein. Die vorletzte und letzte Stelle belegen die Metall-/Maschinenbauer (60,5 %) und die Bank-/Versicherungsfachleute (53,2 %). Überdurchschnittliche Werte weisen demgegenüber die sozialen Berufe (83,9 %) und die Büroberufe (80 %) auf. Das Ausüben von Freizeithobbys dürfte bei diesem Grund mit ausschlaggebend sein. Die sozialen Berufe belegen ebenso bei dem Weiterbeschäftigungsgrund „meine Arbeit macht so viel Spaß, dass ich sie fortführen möchte“, mit einem Anteil von 82,1 % den ersten Platz und liegen damit um 20,6 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Befragten. Dass die Arbeit soviel Spaß macht, um weiter arbeiten zu wollen, spielt dagegen für die Bank-/Versicherungsfachleute am wenigsten eine Rolle, d.h. für nur 34,3 % trifft dies zu (Tabelle 3).

Zwei weitere Gründe, die für über die Hälfte der Befragten ebenfalls ein wichtiger Grund für einen längeren Verbleib im Berufsleben sind, sind „ich möchte weiterhin Verantwortung übernehmen“ (60,4 %) und „ich möchte weiterhin Anerkennung erlangen“ (54,3 %). Auch hier ist die Schwankungsbreite zwischen den einzelnen Berufen relativ hoch (vgl. Tabelle 4). Weiterhin Verantwortung zu übernehmen, ist für 70,8 % der Warenkaufleute von Bedeutung;



**Tabelle 3:** „Ich fühle mich noch zu jung, um aufzuhören“, „mir gefällt es nicht, ständig zu Hause zu sein“ und „meine Arbeit macht so viel Spaß, dass ich sie fortführen möchte“ – Je 100 Befragte, die weiter arbeiten wollen

Beruf/Berufsgruppe	Gründe für Weiterarbeit					
	zu jung, um aufzuhören		möchte nicht ständig zu Hause sein		Arbeit macht viel Spaß	
	in %	Rang	in %	Rang	in %	Rang
Büroberufe	69,4	6	80,0	2	61,9	5
Lehrer/Innen	74,1	4	76,3	4	58,3	8
Warenkaufleute	79,0	2	72,5	6	59,4	6
Verkehrsberufe	64,4	10	79,4	3	58,9	7
Technische Berufe	55,1	12	66,5	9	52,0	11
Metall-/Maschinenbau	67,7	9	60,5	11	53,7	10
Soziale Berufe	74,0	5	83,9	1	82,1	1
Gesundheitsdienstberufe	61,3	11	74,4	5	70,0	3
Rechnungskaufleute	68,5	8	67,0	8	77,3	2
Bank-/Versicherungsfachleute	69,9	5	53,2	12	34,3	12
Unternehmensleitung	80,2	1	65,9	10	58,0	9
Ordnungs-/Sicherheitsberufe	76,5	3	70,4	7	69,9	4

Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008, J. Roloff

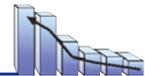
dem folgen mit 69,1 % die Ordnungs- und Sicherheitsberufe und 68,6 % die Lehrer/innen. Dahingegen geben nur 42 % der Technischen Berufe und 43,1 % der Rechnungskaufleute an, dass dieser Grund für ihre gewünschte Weiterbeschäftigung wichtig sei. Während die in Ordnungs-/Sicherheitsberufen tätigen Befragten beim Grund „Verantwortung übernehmen“ einen überdurchschnittlichen Prozentwert aufweisen, ist beim Grund „weiterhin Anerkennung erlangen“ das Gegenteil der Fall: Hier sind es nur 36,4 %, für die dieser Grund eine wichtige Rolle spielt. Im Vergleich dazu liegt der Anteil derer, die mit einer Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus auch weiterhin Anerkennung erhalten wollen, bei den sozialen Berufen um 32,8 Prozentpunkte höher. Bei diesem Grund nehmen die Warenkaufleute mit 68 % ebenfalls einen der ersten Plätze ein (Tabelle 4).

„Ich habe eine Geschäftsidee, die ich unbedingt verwirklichen möchte“. Das ist für den Durchschnitt der Befragten, 17,3 %, für eine Weiterarbeit am wenigsten von Bedeutung. Den höchsten Anteil weisen hier noch die in Unternehmensleitungen Beschäftigten mit 30,4 %, den niedrigsten dagegen mit 7,3 % die Büroberufe auf. Eine nähere Betrachtung dieses Grundes erübrigt sich meines Erachtens. Es sei des Weiteren, ohne ebenfalls näher darauf einzugehen, er-

wähnt, dass die Warenkaufleute im Vergleich zu den übrigen Berufen sowohl „ich fühle mich meinem Unternehmen sehr stark verbunden“ als auch „mein Unternehmen braucht mich“ (beide Gründe wurden nur bei den nicht im Öffentlichen Dienst Beschäftigten ermittelt) als am wichtigsten für ihre gewünschte Weiterarbeit hielten.

Ein Weiterbeschäftigungsgrund soll, abschließend zu diesem Abschnitt, noch etwas näher analysiert werden. Im Vergleich zu den anderen bisher beschriebenen Gründen ist dieser ein eindeutiger Hinweis darauf, dass eine Weiterarbeit im Rentenalter aus ökonomischen Zwängen heraus gewünscht wird, vielmehr nötig ist – und zwar: „Meine finanzielle Situation zwingt mich zur Weiterarbeit“. Dies traf im Schnitt für 42,5 % der Befragten zu. Zwischen den einzelnen Berufen differieren allerdings die Prozentwerte. Über die Hälfte der Warenkaufleute, der in sozialen Berufen sowie der in Gesundheitsdienstberufen Beschäftigten sind infolge ihrer finanziellen Situation gezwungen, als Rentner/innen weiter zu arbeiten. Dies trifft dahingegen nur für 24,4 % der in Unternehmensleitungen und 21,4 % der als Lehrer/innen Tätigen zu (Abbildung 3).

Die Höhe der Löhne und Gehälter ist für den oben angeführten Grund mit maßgebend. Hierfür an dieser Stelle



**Tabelle 4:** „Ich möchte weiterhin Verantwortung übernehmen“ und „ich möchte weiterhin Anerkennung erlangen“ – Je 100 Befragte, die weiter arbeiten wollen

Beruf/Berufsgruppe	Gründe für Weiterarbeit			
	Weiter Verantwortung übernehmen		Weiter Anerkennung erlangen	
	in %	Rang	in %	Rang
Büroberufe	54,0	10	59,3	4
Lehrer/innen	68,6	3	54,9	6
Warenkaufleute	70,8	1	68,0	2
Verkehrsberufe	56,0	7	56,1	5
Technische Berufe	42,0	12	49,5	7
Metall-/Maschinenbau	64,8	5	63,5	3
Soziale Berufe	63,3	6	69,1	1
Gesundheitsdienstberufe	65,3	4	43,1	10
Rechnungskaufleute	43,1	11	39,5	11
Bank-/Versicherungsfachleute	54,9	9	45,5	8
Unternehmensleitung	55,7	8	43,6	9
Ordnungs-/Sicherheitsberufe	69,1	2	36,4	12

Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008, J. Roloff

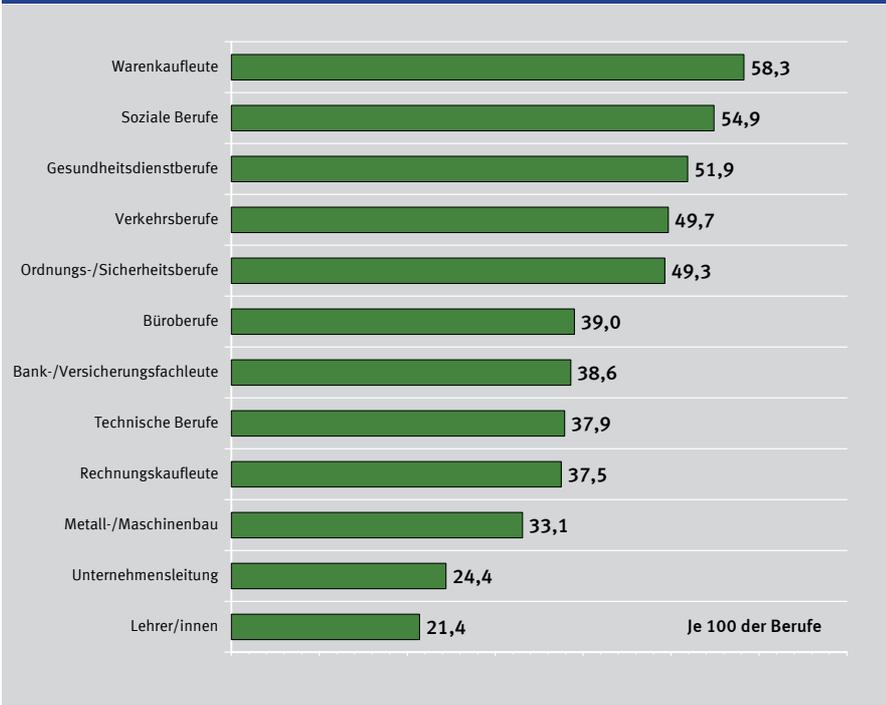
ein Beispiel aus der amtlichen Statistik (Statistisches Bundesamt 2010): Im Jahr 2009 erhielten vollzeitbeschäftigte Lehrer an weiterführenden Schulen, auf unsere Untersuchungsgruppe „Lehrer/innen“ bezogen ist das mit rd. 82 % die große Mehrheit, im Monat ein Durchschnittsbruttogehalt von 4.127 €. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst betrug dahingegen bei den im Einzelhandel Vollzeitbeschäftigten (49 % der in unserem Survey erfassten Warenkaufleute) 2.666 €, lag demnach um 1.461 € niedriger.

Für die zwischen den Berufen prozentualen Unterschiede beim Grund „Finanzen zwingen zur Weiterarbeit“ ist zudem (im Kontext mit der Verdiensthöhe) der Frauenanteil von Bedeutung.

Bekanntermaßen beziehen Frauen weniger Lohn bzw. Gehalt als Männer (in Deutschland sind es im Durchschnitt um 23 % weniger). Auch hier ein kleines Beispiel: Die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Frauen im Gesundheitswesen betragen 3.100 € und lagen gegenüber denen der Männer um 1.582 € bzw. über ein Drittel niedriger. Und gerade die Gesundheitsdienstberufe, die innerhalb der Rangfolge des oben angeführten Weiterbeschäftigungsgrundes die 3. Position einnehmen, weisen mit 79,8 % einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auf (vgl. Abbildung 3 und Tabelle 1).

Im Vergleich dazu sind von den Metall-/Maschinenbauern (hier sieht sich ein Drittel wegen der Finanzen zur Weiterarbeit gezwungen) nur wenige 5,5 % Frauen. Doch sind hier die monatlichen Durchschnittsverdienste der Frauen mit

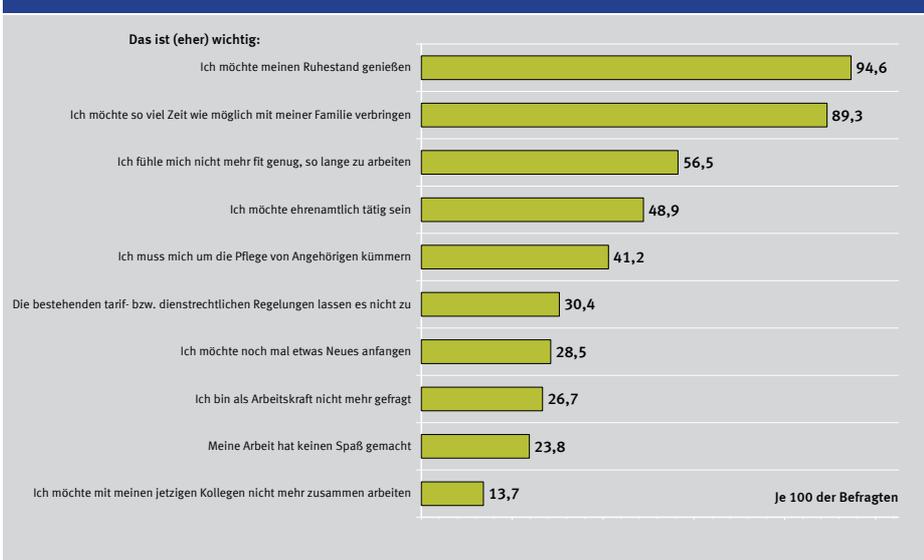
**Abbildung 3:** „Meine finanzielle Situation zwingt mich zur Weiterarbeit“ vs. Berufe



Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008; J. Roloff, Grafische Darstellung: BiB



**Abbildung 4: Gründe gegen eine Weiterbeschäftigung im Rentenalter**



Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008; J. Roloff, Grafische Darstellung: BiB

BiB

„Ich möchte meinen Ruhestand genießen“ und, eng damit zusammenhängend, „Ich möchte so viel Zeit wie möglich mit meiner Familie verbringen“ sind für fast alle Befragten, die keine Weiterbeschäftigung im Rentenalter wünschen (n = 557), die beiden wichtigsten Gründe. Zwischen den einzelnen Berufen sind keine nennenswerten Unterschiede gegeben und brauchen somit nicht näher betrachtet zu werden.

30,4 % der Befragten gaben den Grund an „die bestehenden tarif- bzw. dienstrechtlichen Regelungen lassen es nicht zu“. Auch hier macht eine differenziertere Analyse wenig Sinn. Denn es ist nicht ein-

3.183 € höher und liegen gegenüber den Männerlöhnen nur um 18 % niedriger.

Welches sind nun die Gründe dafür, im Rentenalter nicht weiter arbeiten zu wollen? Über deren Rangfolge gibt Abbildung 4 einen ersten Überblick.

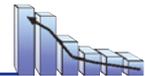
deutig, ob diese Befragten doch gern weiterarbeiten würden, wenn es die tariflichen Bestimmungen zulassen würden. Das gilt ebenso für „Ich muss mich um die Pflege von Angehörigen kümmern“ (mit 41,2 % ein relativ hoher Anteil). Auch hier bleibt offen, ob die Betroffenen ansonsten im Rentenalter gern weiter beschäftigt sein wollten.

56,5 % fühlen sich nicht mehr fit genug, um so lange zu arbeiten. Das ist insbesondere für die sozialen Berufe (68,8 %), Verkehrsberufe (64,6 %) und Warenkaufleute (63,5 %) von Bedeutung. Im Vergleich dazu sind es mit 44,8 % der Bank- und Versicherungsfachleute und 45 % der technischen Berufe relativ wenige (vgl. Abbildung 5). Dieser Grund, der gegen eine Weiterbeschäftigung im Rentenalter spricht, ist (neben dem aktuellen Gesundheitszustand) in engem Bezug zu den Arbeitsbedingungen zu sehen. Eine eigene frühere Untersuchung ergab zum Beispiel, dass Erwerbstätige in Sozialdiensten sich durch eine zu hohe Verantwortung für an-

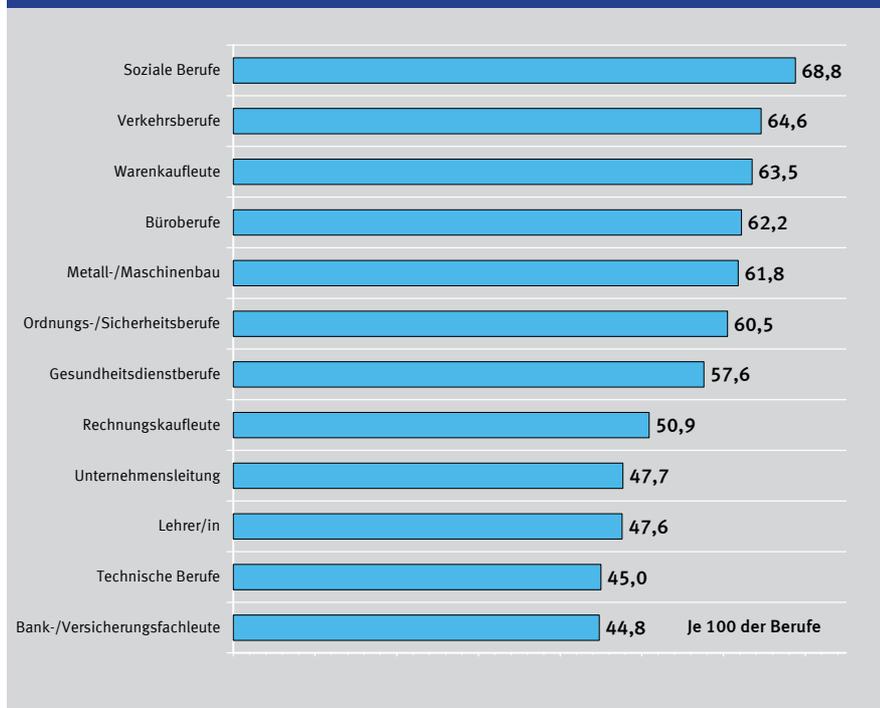
**Tabelle 5: „Ich möchte ehrenamtlich tätig sein“ und „ich möchte noch mal etwas Neues anfangen“– Je 100 Befragte, die nicht weiter arbeiten wollen**

Beruf/Berufsgruppe	Gründe gegen Weiterarbeit			
	Ehrenamtlich tätig sein		Etwas Neues anfangen	
	in %	R.	in %	R.
Büroberufe	59,7	1	29,9	5
Lehrer/Innen	53,4	4	42,0	1
Warenkaufleute	58,3	2	28,6	6
Verkehrsberufe	40,9	10	28,0	7
Technische Berufe	42,5	7	30,0	4
Metall-/Maschinenbau	42,1	9	18,6	10
Soziale Berufe	52,0	6	28,6	6
Gesundheitsdienstberufe	53,2	5	36,2	2
Rechnungskaufleute	42,3	8	15,7	11
Bank-/Versicherungsfachleute	40,0	11	22,0	8
Unternehmensleitung	32,0	12	35,3	3
Ordnungs-/Sicherheitsberufe	57,7	3	20,7	9

Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008, J. Roloff



**Abbildung 5:** „Ich fühle mich nicht mehr fit genug, so lange zu arbeiten“ vs. Berufe



Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008; J. Roloff, Grafische Darstellung: BiB

BiB

dere Menschen psychisch stark belastet fühlten, bei den Verkehrsberufen war es unter anderem eine zu starke Konzentration und beim Handel zu hohes Arbeitstempo und/oder zu hoher Zeitdruck (Roloff 2004).

Knapp die Hälfte der Befragten möchte im Ruhestand ehrenamtlich tätig sein. Darunter reicht die Spanne von 59,7 % (Büroberufe) bis 32 % (Berufe in der Unternehmensleitung) (Tabelle 5). Ein Ehrenamt ausüben kann auch bedeuten, dass man etwas Neues anfangen möchte. 28,5 % begründen damit ihre nicht gewünschte weitere Erwerbstätigkeit im Alter. Hier sind die Lehrer/innen mit 42 % „Spitzenreiter“ (beim Wunsch nach einem Ehrenamt lagen sie mit 53,4 % an 4. Stelle). Für Rechnungskaufleute hatte dieser Grund den geringsten Stellenwert (15,7 %) (Tabelle 5).

**Tabelle 6:** „Ich bin als Arbeitskraft nicht mehr gefragt“, „meine Arbeit hat keinen Spaß gemacht“ und „ich möchte mit meinen jetzigen Kollegen nicht mehr zusammen arbeiten“– Je 100 Befragte, die nicht weiter arbeiten wollen

Beruf/Berufsgruppe	Gründe gegen Weiterarbeit					
	Als Arbeitskraft nicht mehr gefragt		Arbeit hat keinen Spaß gemacht		Mit Kollegen nicht mehr zusammen arbeiten	
	in %	Rang	in %	Rang	in %	Rang
Büroberufe	31,6	4	25,8	4	12,9	8
Lehrer/innen	15,8	11	11,9	12	4,9	12
Warenkaufleute	34,0	2	15,7	10	16,9	6
Verkehrsberufe	33,0	3	44,2	2	20,2	2
Technische Berufe	22,7	10	24,4	5	8,3	11
Metall-/Maschinenbau	23,7	9	15,3	11	9,7	10
Soziale Berufe	25,1	8	22,1	7	17,1	5
Gesundheitsdienstberufe	27,8	6	29,7	3	19,6	3
Rechnungskaufleute	29,2	5	21,9	8	14,3	7
Bank-/Versicherungskaufleute	25,6	7	24,0	6	12,3	9
Unternehmensleitung	15,1	12	18,3	9	17,7	4
Ordnungs-/Sicherheitsberufe	39,1	1	44,5	1	25,1	1

Datenquelle: BiB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008, J. Roloff



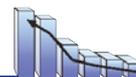
Abschließend sei noch auf drei Gründe eingegangen, die den Grad der Arbeitszufriedenheit deutlich widerspiegeln. Diese nehmen zwar, wie Abbildung 4 zeigt, innerhalb der Hierarchie der Gegengründe die drei letzten Plätze ein, differieren aber zum Teil erheblich zwischen den einzelnen Berufen. 26,7 % der Befragten sind der Meinung, dass sie als Arbeitskraft nicht mehr gefragt sind. Dies trifft insbesondere zu für die Ordnungs-/Sicherheitskräfte (39,1 %), gefolgt von den Warenkaufleuten (34 %) und den Verkehrsberufen (33 %), dahingegen weniger für die Lehrer/innen (15,8 %) und in Unternehmensleitungen Tätige (15,1 %). Fast einem Viertel der Befragten hat die Arbeit keinen Spaß gemacht. Und hier sind es ebenfalls die Ordnungs-/Sicherheitskräfte und Verkehrsberufe, die mit 44,5 bzw. 44,2 % überdurchschnittlich hohe Prozentwerte aufweisen. Für Lehrer und Lehrerinnen spielte dieser Grund dagegen einer eher untergeordnete Rolle. Ihr prozentualer Abstand zu den Spitzenreitern macht rund 33 Prozentpunkte aus. „Ich möchte mit meinen jetzigen Kollegen nicht mehr zusammen arbeiten“ war, insgesamt gesehen, für relativ wenige (13,7 %) ein Grund nicht mehr weiterarbeiten zu wollen. Aber auch hier fallen die Ordnungs-/Sicherheitskräfte und Verkehrsberufe mit den höchsten Anteilen (25,1 bzw. 20,2 %) ins Auge. Demgegenüber ist für die Lehrer/innen dieser Grund mit einem Prozentwert von 4,9 % nahezu unbedeutend (vgl. Tabelle 6).

Auch wenn die in diesem Beitrag getroffenen Aussagen infolge der zu geringen Repräsentativität des Datensatzes nur tendenzielle sein können, wird bereits hier klar, dass sich das Für und Wider der Weiterbeschäftigung im Rentenalter

im Kontext mit der aktuellen beruflichen Tätigkeit sehr unterschiedlich darstellt. Um diesen Tatbestand zu erhärten, ist eine umfangreichere Befragung von Erwerbstätigen im Vorrentenalter erforderlich. Abgesehen davon wäre eine nach Berufen/Berufsgruppen differenziertere Herangehensweise der eingangs erwähnten gesetzlichen Regelung empfehlenswert.

#### Literatur

- Büsch, Victoria; Dorbritz, Jürgen; Heien, Thorsten; Micheel, Frank 2010: Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Wünsche – Bedingungen – Möglichkeiten. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.), Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 129
- Statistisches Bundesamt 1992: Klassifizierung der Berufe – Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen (KIdB 92). Ausgabe 1992, Metzler-Poeschel, Stuttgart
- Statistisches Bundesamt 2010: Verdienste und Arbeitskosten – Arbeitnehmerverdienste 2009, Fachserie 16, Reihe 2.3
- Roloff, Juliane 2004: Der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und Veränderungen des Gesundheitszustandes, Ergebnisse des Lebenserwartungssurveys des BiB. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Hrsg. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung Wiesbaden, Heft 102e
- Roloff, Juliane 2009: Informelle und materielle Hilfe-/Unterstützungsleistungen – Wer sind die Akteure? (unveröffentlichtes Manuskript im Erscheinen)



## Aktuelles

### BiB-Workshop: „Lebensformen in Krisenzeiten“ am 18. und 19.03.2010 in Mainz

In Zeiten, in denen sich individuelle und gesellschaftliche Krisen zu häufen scheinen, stellt sich die Frage, wie sich solche Krisen auf die Wahl von Familien- und anderen Lebensformen sowie auf die Gestaltung des Prozesses der Familienentwicklung auswirken. Für eine wissenschaftliche Diskussion zu dieser Thematik lud das BiB am 18. und 19. März 2010 zu einem Workshop in Mainz mit dem Thema „Lebensformen in Krisenzeiten“. Im Rahmen des zweitägigen Workshops wurden verschiedene Aspekte zur Ausgangsfragestellung aufgegriffen, die in fünf Themenblöcken behandelt wurden.

Nach einer Begrüßung durch den Direktor des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, Prof. Dr. Norbert F. Schneider, führte Dr. Manfred G. Scharein vom BiB im Rahmen des ersten Themenblocks „Wandel der Lebensformen in Deutschland“ in die Thematik des Workshops ein, indem er einen Überblick über das Thema tangierende wissenschaftliche Publikationen und deren Ergebnisse gab. Daran anschließend referierte Regierungsrätin Julia Weinmann aus dem Referat VIII C – Mikrozensus, Arbeitskräftestichprobe, Haushalte und Familie – über den „Wandel der Lebensformen im Spiegel des Mikrozensus“. Dabei erläuterte sie Neuerungen der letzten Zeit im Mikrozensus, wie die Einführung des Lebensformenkonzepts und die Unterjährigkeit der Stichprobe und gab eine Übersicht über die Veränderungen der Lebensformen in Deutschland in Anzahlen und Anteilen vom Jahr 1996 bis zum Jahr 2008.

#### Prekäre Lebenslagen in der Familie

Im zweiten Themenblock „Prekäre Lebenslagen in Partnerschaft und Familie“ hielt zunächst Dr. Petra Buhr vom Institut für empirische und angewandte Soziologie von der Universität Bremen einen Vortrag mit dem Titel „Familienorientierung, prekäre Lebensbedingungen und die Intention zur Familiengründung und -erweiterung. Analysen mit dem neuen pairfam-Datensatz“. Dabei ging sie der Frage nach, inwieweit ein differentieller Einfluss von prekären Lebens-

bedingungen wie Armut oder Arbeitslosigkeit auf die Orientierungen beziehungsweise Einstellungen im Hinblick auf Elternschaftsentscheidungen besteht. Die Analyse ergab, dass die Aufnahme von Einstellungen, und hier vor allem die der traditionellen Familienorientierung, vielversprechend zur Erklärung der Familienentscheidung in Folge des Ereigniseintritts von Armut bzw. Arbeitslosigkeit erscheint. Zudem weisen ihre Ergebnisse darauf hin, dass beim Übergang zum ersten Kind Arbeitslosigkeit von Frauen einen geringeren Einfluss als bei Männern besitzt, und dass Frauen mit hoher traditioneller Familienorientierung ihre Pläne (zumindest) zum ersten Kind tendenziell erst dann realisieren, wenn das klassische Ernährermodell funktioniert. Anschließend untersuchte Ina Berninger von Forschungsinstitut für Soziologie



Wie wirken sich individuelle und gesellschaftliche Krisen auf Lebensformen und die Familienentwicklung aus? Diese Frage stand im Mittelpunkt des BiB-Workshops, den der Direktor des BiB, Prof. Norbert F. Schneider, eröffnete.

der Universität zu Köln an Hand der Daten des Generations and Gender Survey den Zusammenhang „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Partnerschaftsqualität und Kinderwunsch“. Sie konstatierte an Hand ihrer Ergebnisse, dass prekäre Beschäftigungssituationen direkt und negativ Einfluss auf die Qualität der Paarbeziehung sowie für Frauen über das Einkommen auf den Kinderwunsch nehmen. Zum Abschluss dieses Themenblocks betrachtete Dr. Jürgen Dorbritz vom BiB „Konfliktsituationen in Lebensformen unter besonderer Beachtung des „Living Apart Together“. Die Daten des Generations and Gender Surveys ergaben, dass sich knapp neun Prozent der Personen dieser Stichprobe

in dieser Lebensform befanden, welche sich aber auf Grund ihrer soziodemografischer Kennzeichen vor allem als eine Art „Ausbildungslebensform“ umschreiben lässt.

#### Individuelle Krisen und Lebensform

Im Themenblock „Auswirkungen „individueller Krisen“ auf die Lebensform“ betrachtete Anna Dechant vom Staatsinstitut für Familienforschung der Universität Bamberg auf Basis von 56 qualitativen Interviews die „Aufgabenteilung beim Übergang zur Erstelternschaft“. Sie stellte fest, dass traditional-polare Familienarrangements zum einen durch Werte, Normen und Wünsche und zum anderen durch eine Art



„Zwang“ infolge von finanziellen und strukturellen Bedingungen und den Machtverhältnissen innerhalb der Familie entstehen. Demgegenüber werden nichttraditional-polare Familienarrangements eher als eine Art Wahlentscheidung verstanden, welche die finanziellen und strukturellen Bedingungen ermöglichen. Stefanie Klein von „Faktor Familie GmbH“ aus Bochum trug über „Familien in Krisensituationen: unterschiedliche Wahrnehmungen von Problemen und Lebensqualitäten?“ an Hand von Daten der kommunalen Familienberichterstattung NRW der Jahre 2005 bis 2009 vor. Ihre Ergebnisse weisen darauf hin, dass Familien in Krisensituationen ihre Lebensumstände tatsächlich auch im Alltag stärker wahrnehmen. So wird die finanzielle Situation häufiger als belastend empfunden und innerfamiliäre Probleme häufen sich.

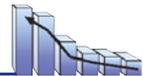
### Erwerbstätigkeit und Lebensform

Unter dem Titel „Der „Konflikt“ Erwerbstätigkeit vs. Lebensform“ des vorletzten Themenblocks referierte zunächst Prof. Dr. Andreas Lange vom Deutschen Jugendinstitut zu dem Thema „Familienalltag unter Bedingungen „entgrenzter“ Erwerbsarbeit“. Im Rahmen seines Vortrages konkretisierte er zunächst die Entgrenzung von Erwerbsarbeit in Prozessen der Dezentralisierung und Netzwerkbildung von und in Unternehmen, um eine Verbesserung der Marktorientierung und mehr Kundennähe zu erreichen. Anschließend wurden von ihm an Hand einer qualitativen Studie von 76 Interviews von Personen, die im Einzelhandel oder dem Bereich der Film- und Fernsehproduktion tätig waren, Auswirkungen der Entgrenzung der Erwerbsarbeit auf die zeitlich-räumlich-inhaltliche Gestaltung von Familien generalisiert. So ergeben sich über die „gewonnene“ Zeitautonomie zum ersten neben Optionssteigerungen und Flexibilitätsgewinnen Probleme in der Alltagsorganisation, zum zweiten ergibt sich das Familienleben nicht mehr „von allein“ sondern wird zu einer aktiven Herstellungsleistung und zum dritten entstehen Reproduktionslücken in der Selbstsorge der Eltern, in Care-Leistungen für andere, in der Kinderzahl und in der Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer. Im Anschluss an diesen Vortrag erörterte Prof. Dr. Michaela Kreyenfeld vom Max-Planck-Institut für demografische Forschung „Arbeitslosigkeit und Fertilität im deutsch-dänischen Vergleich“ mit besonderem Augenmerk auf den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Fertilität im wohlfahrtstaatlichen Kontext. Unter anderem argumentierte sie, dass jüngere Frauen in prekären Arbeitssituationen eher zu der (Ausstiegs-)Option „Kind bekommen“

und ältere von Arbeitslosigkeit betroffene Frauen eher zum Aufschub des „Kinderbekommens“ neigen. Im Rahmen des dritten Vortrags dieses Themenblocks erörterten Tobias Graf und Stefanie Hoherz von der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld „Stress und Belastungen im Erwerbsleben in ihrer Konsequenz für Paarbeziehungen“. Anhand einer logistischen Regressionsanalyse im Querschnitt und einer diskreten Ereignisdatenanalyse im Längsschnitt, angewendet auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) des Jahres 2006 bzw. der Jahre 1984 bis 2006, kamen sie zu den Ergebnissen, dass zeitlicher Druck im Erwerbsleben und Sorgen um den Arbeitsplatz die Konfliktwahrscheinlichkeit zwischen Partnern einer Lebensform erhöht sowie dass Arbeitslosigkeit, finanzielle Belastungen und hohe Arbeitszeiten die Trennungswahrscheinlichkeit einer Partnerschaft anhoben. Abschließend erörterte Dr. Hans-Dieter Schat vom Fraunhofer Institut System- und Innovationsforschung Karlsruhe die Frage: „Wie ändern sich die Personalkonzepte in Betrieben?“ Dabei belegte er, dass, wenn in kleineren und mittleren Unternehmen demografiebezogene Maßnahmen durchgeführt werden, diese Maßnahmen eher auf Nachwuchsbindung bzw. -ausbildung und weniger auf die Einführung spezieller Angebote für ältere Arbeitnehmer zielen. Des Weiteren zeigte er, dass Unternehmen, die demografiebezogene Maßnahmen durchgeführt haben, innovativer sind.

### Lebensformen und regionale Unterschiede

In dem den Workshop abschließendem Themenblock „Lebensformen und regionale Disparitäten“ trug zunächst Anja Vatterrott vom Max-Planck-Institut für demografische Forschung über „Fertilität von Ost-West-Migranten in Deutschland“ vor. Als Ergebnis ihrer Analyse von SOEP-Daten der Jahre 1992 bis 2008 sieht sie die sogenannte Selektionshypothese gestützt, da die Ost-West-Migrantinnen ein im Vergleich zu den nichtmobilen ostdeutschen Frauen niedrigeres Fertilitätsrisiko besitzen. Daneben bestätigen ihre Modelle die bekannten, deskriptiven Befunde, dass vor allem Frauen, Junge und Abiturienten einem höheren Migrationsrisiko unterliegen. Anschließend referiert Dr. Manfred Scharein vom BiB über die „Analyse und Modellierung zeitabhängiger Parameter von altersspezifischen Häufigkeitsverteilungen für ausgewählte Lebensformen in West- und Ostdeutschland“. Er stellt dabei einen Weg vor, auf Basis der Daten des Mikrozensus altersspezifische Häufigkeitsverteilungen von ehelichen und nichtehelichen Lebensformen in Deutschland nach Parität mit der Skewed-Exponential-Power-Verteilung zu pa-



rametrisieren und die geschätzten Parameter im Zeitablauf (sinnvoll) zu interpretieren. Zum Schluss stellte Prof. Dr. Birte Nienaber, Inhaberin der Juniorprofessur „Europäische Regionalstudien“ der Universität des Saarlandes, mit dem Thema „Migration in ländlichen Räumen Europas“ erste Ergebnisse einer qualitativen Studie vor, die im Rahmen des EU-Projektes DERREG (Developing Europe's Rural Regions in the Era of Globalization) durchgeführt worden ist.

Abgeschlossen wurde der erkenntnisreiche Workshop mit einer Diskussion, in deren Verlauf eine Wiederholung des Workshops unter gleichem Titel im Jahr 2020 angeregt wurde, um mit den dann vorhandenen Daten aus und nach der Krise eine ex-post-Analyse der „Lebensformen in Krisenzeiten“ durchzuführen.

**Fazit**

Insgesamt lassen sich folgende Ergebnisse zu der Fragestellung des Workshops festhalten:

1. Krisensituationen wie Arbeitslosigkeit haben Auswirkungen auf das familiäre Wohlbefinden und damit auf die Fertilitätsentscheidung,

2. nach sozioökonomischer bzw. -demografischer Situation differiert die Art der Fertilitätsentscheidung: Kinderbekommen als „Ausweg“ aus prekärer Lage, Aufschub des Kinderbekommens oder gar Auslassen des Kinderentscheids,
3. Änderungen in der Struktur von Arbeit durch ein Mehr an Flexibilität und Mobilität führt zum Aufbrechen traditionellen familiären Verhaltens,
4. Obwohl mittlerweile die Alterung der Belegschaften von Unternehmen als „Problem“ erkannt wird, mangelt es nach wie vor an adäquaten Umsetzungen zum Eingehen auf den demografischen Wandel auf der betrieblichen Ebene.

Weiterführende Informationen zu den Vorträgen wie die Präsentationen (bzw. Punktation oder Kurzbeschreibung) sind im Rahmen des Internetauftritts des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung unter [www.bib-demografie.de](http://www.bib-demografie.de) (Rubrik „Veranstaltungen“) verfügbar.

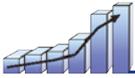
Manfred G. Scharein, BiB

**Familienleben ohne Partner – das schwierige Leben Alleinerziehender in Deutschland. Prof. Norbert F. Schneider in der Diskussionsrunde „Solo in der Erziehung“ im SWR2-Forum am 25. März 2010**

Fast die Hälfte der Alleinerziehenden in Deutschland leben von staatlichen Unterstützungsleistungen wie Hartz IV. In einem Beitrag für die „Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung“ hat der Journalist Rainer Hank im Januar 2010 die provokante These aufgestellt, Alleinerziehende in Deutschland seien die „Hätschelkinder der Nation“, da sie umfassende staatliche Transferleistungen erhalten, die sie daran hinderten, eine reguläre Arbeit aufzunehmen. Es wäre gar unklug, wenn sie einen Job annehmen würden, da sie sich finanziell mit Hartz IV besserstellen würden. Ist das tatsächlich so? Woran liegt es, dass so viele Alleinerziehende das ALG 2 beziehen? Wollen alleinerziehende Mütter überhaupt zurück in ihren Beruf? Spielt bei der erkennbaren Diskriminierung Alleinerziehender eventuell noch das deutsche Mutterbild der arbeitenden „Rabenmutter“ mit hinein, die ihre Kinder vernachlässigt? Und schließlich: Soll der Staat über Sozialtransfers die Verantwortung für

private Entscheidungen wie zum Beispiel eine Trennung übernehmen? In der Radiosendung SWR2 Forum des Südwestrundfunks zum Thema „Solo in der Erziehung – Wie schwierig ist das Leben von Alleinerziehenden?“ diskutierten darüber der Direktor des BiB und Familiensoziologe Prof. Norbert F. Schneider, der FAZ-Journalist Rainer Hank und die Vorsitzende des Verbands der Alleinerziehenden Mütter und Väter Berlin, Peggy Liebisch.

Wo liegen die Gründe dafür, dass über 40 % der Alleinerziehenden Hartz IV-Empfänger sind? Für den Journalisten Rainer Hank (FAZ) ist diese Entwicklung Ergebnis eines Systemfehlers im Sozialstaat, genauer: In der Konstruktion von Hartz IV. So sei es häufig besser und auch ökonomisch klüger für die Betroffenen, Hartz IV zu beziehen als einer geregelten Arbeit entsprechend ihrer Qualifikation nachzugehen, da der Abstand zwischen den Transferzahlungen und einem entsprechenden Lohn nur minimal sei.



Für Peggy Liebisch liegt das Problem dagegen eher an der geringen Anzahl an Betreuungsplätzen, die die Frauen, die zu 90 % die Gruppe der Alleinerziehenden bilden, ständig an ihre Grenzen führt, und nicht am fehlenden Willen der Alleinerziehenden arbeiten zu gehen. Schließlich spielen neben dem ökonomischen Faktor auch andere Aspekte wie soziale Kontakte bei der Arbeit oder die Qualifikation eine Rolle. Es könne hier nicht von einem Systemfehler die Rede sein, sondern es sei schlichtweg so, dass der Arbeitsmarkt nicht das hergibt, was von den Alleinerziehenden gewollt ist: „Viele wollen mehr arbeiten“, betonte Liebisch. Dass der Wunsch arbeiten gehen zu können in der Regel vorhanden ist und keine Abhängigkeit, weder vom Ex-Partner noch vom Sozialstaat gewünscht wird, bestätigte auch Prof. Norbert F. Schneider vom BiB: „Studien zeigen, dass die große Mehrheit erwerbstätig sein möchte – und zwar unabhängig von ihrer Qualifikation – und keinen Arbeitsplatz findet. Darüber hinaus fehlt die notwendige Infrastruktur für die Kinderbetreuung.“ Allerdings gilt es hier zwischen der Situation in West- und Ostdeutschland zu unterscheiden. Generell müsste das Bild der Alleinerziehenden differenzierter betrachtet werden, da darunter ebenso die junge Mutter mit zwei Kindern ohne abgeschlossene Berufsausbildung falle wie die bestens versorgte Unternehmerwitwe mit einem 17-jährigen Sohn. Es sei ein Trugschluss davon auszugehen, dass Menschen aufgrund einer persönlichen Entscheidung alleinerziehend werden. Schließlich gerät ein Drittel der Alleinerziehenden „völlig ungewollt“ in die Situation: „Das sind die Verwitweten, Verlassenen, ungewollt Schwangeren. Die haben sich das nicht ausgesucht.“

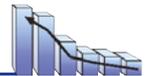
Die geringe Anerkennung der alleinerziehenden Mütter liegt nach Meinung Prof. Schneiders auch im noch immer vorherrschenden Mutterbild besonders in Westdeutschland. So hat sich hier der Mythos der „Rabenmutter“ alles andere als überlebt, wie Umfragen zeigen: Die Frage ob Kleinkinder leiden, wenn die Mutter erwerbstätig ist, hat in Westdeutschland nach Polen in Europa die zweithöchste Zustimmungsrate. Warum Alleinerziehende bis zum heutigen Tag diskriminiert werden, hat eine lange Tradition, so Prof. Schneider. So wurden im 3. Familienbericht 1979 Alleinerziehende als „Kümmerform der Familie“ und als „unvollständige Familie“ betrachtet. Dieses Denken hat in den letzten 30-40 Jahren allerdings einen Wandel erfahren: „Die Diskriminierung ist zurückgegangen, aber definitiv nicht verschwunden.“

Rainer Hank plädierte für das „klassische“ Familienmodell: „Eine stabile Elternbeziehung mit Vater und Mutter ist

für Kinder noch immer nicht das Schlechteste.“ Allerdings haben sich die Lebensformen nach Meinung von Frau Liebisch ausdifferenziert: „Alleinerziehende befinden sich in einer Lebensphase, in der ökonomische Gründe zunächst keine Rolle spielen. Sie erziehen die Kinder und streben ja nicht danach für immer alleinerziehend zu bleiben.“ Dass es dabei vom Sozialstaat fehlerhafte Anreize gäbe, die letztlich das klassische Familienmodell zerstörten, kritisierte Rainer Hank. Der Sozialstaat prämiere durch die Hartz IV-Regelung die Trennung von Paaren, da es dann den vollen Regelsatz gebe. Es wäre also ökonomisch unvernünftig mit einem Partner in einer Wohnung zusammenzuleben. Prof. Schneider betonte ebenfalls, dass es nicht im Sinne der Zukunft der Gesellschaft sei, ein partnerloses Leben zu unterstützen, aber auch Alleinerziehende mit Kindern sind eine Familie, die es im Interesse der Zukunft der Gesellschaft zu unterstützen gilt. Entscheidend für die Bildungschancen der Kinder sind die ökonomischen Bedingungen des Elternhauses: „Armut führt für die Kinder zur sozialen Desintegration und Ausgrenzung schon in der Schule.“ Das müsse verhindert werden.

Welche Möglichkeiten gäbe es nun, Alleinerziehenden eine Berufsausübung zu erleichtern? Für die weiblichen Alleinerziehenden müsste zunächst einmal ein besseres Arbeitsangebot als bisher vorhanden sein, forderte Frau Liebisch. Dazu gehöre neben einer ausgebauten, flexiblen und kostenlosen Kinderbetreuung für alle Kinder eine Angleichung der Frauen- an die Männerlöhne und insgesamt ein höheres Lohnniveau. Allerdings gibt es, so Prof. Schneider, Hochrisikogruppen und hier zählen insbesondere ledige, alleinerziehende Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie Frauen mit 2 oder 3 Kindern von 2 oder 3 Männern dazu. Hier bedürfe es einer intensivierten bedarfsorientierten befristeten Unterstützung der Hilfe zur Selbsthilfe – und nicht das Gießkannenprinzip: „Eine punktgenaue Beratung über eine Koordinierungsstelle für die Alleinerziehenden, wo sie sich Rat holen können wäre denkbar“ – und nicht eine jahrelange Unterstützung durch Hartz IV. Dies müsse allerdings im Hinblick auf eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt geschehen und zwar im Sinne des Förderns der Betroffenen, betonte Frau Liebisch.

Bernhard Gückel, BiB



## Familie am Ende? Im Gegenteil: „Die Lebensformen werden in Zukunft abwechslungsreicher, bunter, dynamischer“. Prof. Norbert F. Schneider im Interview des „Tagesspiegels“ vom 25.04.2010

**Nach den Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes wird die Zahl der Einpersonenhaushalte bis zum Jahr 2025 weiter zunehmen. In einem Interview mit dem Berliner „Tagesspiegel“ äußerte sich der Direktor des BiB, Prof. Dr. Norbert F. Schneider, zum Anstieg der Zahl der Singlehaushalte in Deutschland. Dabei bedeutet allein zu wohnen, nicht allein zu sein, da 30 % der unter 35-jährigen Alleinwohnenden in einer festen Partnerschaft leben, wie Prof. Schneider betonte. Vor diesem Hintergrund hat die Familie als Lebensform allerdings keineswegs ausgedient – sie unterliegt eher einem tiefgreifenden Wandel laute sein Resümee.**

Betrachtet man den Anstieg der Einpersonenhaushalte in Deutschland, so betrifft diese Entwicklung vor allem die Gruppe der 35- bis 55-Jährigen und die der über 70-Jährigen. Der Grund für die Zunahme in der mittleren Altersgruppe liegt nach Ansicht des Familiensoziologen vor allem an der Zunahme der Scheidungen, wobei in der Regel der Mann alleine zurückbleibt. Bei den älteren Alleinwohnenden macht sich die höhere Lebenserwartung der Frauen bemerkbar, da in dieser Gruppe 52 % weiblich sind, so Prof. Schneider.

Hinzu kommt eine zunehmende Verbreitung von Fernbeziehungen, sogenannte „Long distance relationships“, die oft

beruflich bedingt sind und somit gezwungenermaßen geführt werden. Darüber hinaus gibt es noch das Konzept der „Living Apart Together“-Beziehungen – also überwiegend gewollte Beziehungen auf Distanz –, die für ein „verändertes Partnerschaftsideal stehen, das stärker auf Autonomie setzt,“ erläuterte Prof. Schneider. Weitere Faktoren sind die steigende Kinderlosigkeit sowie allgemein der Aufschub der Familiengründung.

Diese Entwicklung bedeutet aber nicht das Ende der Familie, betonte er im Gespräch. Es zeigt sich vielmehr, dass die Freiheit der Entscheidung, wie man leben will, zugenommen hat. Damit hat die Familie als Lebensform keineswegs ausgedient – sie unterliegt allerdings einem Wandel: Neben der klassischen Kernfamilie haben sich weitere Lebensformen etabliert und die Familie gewinnt an Vielfalt. Dramatisch ist allerdings der höchste Anteil dauerhaft kinderloser Frauen weltweit, so Prof. Schneider. Wobei auch Alleinwohnende Kinder haben können. Der Charakter von Familie hat sich geändert: Sie ist nicht mehr auf den Haushalt beschränkt und endet auch nicht mit der Scheidung. Sie entwickelt sich zunehmend zu einem sozialen Netzwerk: „Wir werden auch in Zukunft weiter in Familien leben, aber die Lebensformen werden sicher abwechslungsreicher, bunter, dynamischer.“

.....  
Bernhard Gückel, BiB

## „Pflege ist weiblich und eine berufliche Sackgasse für Frauen“ – Die Demografin Juliane Roloff (BiB) im Interview in der Sendung „Ländersache“ des Südwestrundfunks am 11. März 2010

**Eine bestmögliche Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird zusehends wichtiger, da durch die immer größer werdende Anzahl Älterer auch die Zahl der Pflegebedürftigen zunehmen wird. Doch „Pflege ist weiblich“ sagt die Demografin Juliane Roloff im Interview des Südwestrundfunks in der Fernsehsendung „Ländersache.“ Über zwei Drittel aller Menschen mit Pflegebedarf sind Frauen. Und: Frauen übernehmen überwiegend häusliche Pflegetätigkeiten und müssen damit zumeist deutliche berufliche Nachteile hinnehmen.**

Frauen ziehen erst die Kinder groß und dann müssen sie sich auch noch um die Kranken und Alten kümmern – daran hat sich auch bis heute wenig geändert, nur dass es zunehmend mehr Pflegebedürftige in Deutschland gibt und aufgrund einer stetig höheren Lebenserwartung mit einem weiteren Anstieg ihrer Zahl zu rechnen ist. Hinzu kommt die Tatsache, dass durch anhaltend niedrige Geburtenzahlen weniger Kinder da sind, die ihre Angehörigen pflegen können. Das häusliche Hauptpflegepotenzial wird nach wie vor von Frauen gestellt, wie eine Auswertung einer neueren Bevölkerungsumfrage des BiB, dem Generations and Gender



Survey, bestätigt: Demnach waren 63,4 % der im GGS Befragten, die anderen Personen bei täglichen Verrichtungen halfen, weiblich. Von diesen waren 58,5 % noch am Berufsleben beteiligt. In der aktuellen Diskussion wird daher überlegt, ob es sinnvoll wäre, eine Verlängerung der Pflegezeit für Berufstätige einzuführen. Danach könnte jede(r), der einen Angehörigen pflegt, seinen Job ohne Gehaltseinbußen zwei Jahre zugunsten der Pflegeetätigkeit zurückfahren bzw. vorübergehend ganz aussteigen. Für die Demografin Juliane Roloff vom BiB ist diese Idee nicht ganz ohne Risiko für die betroffenen Frauen: „Wenn sie wieder in den Beruf einsteigen, dann meist nicht mehr in ihrem alten Job, sondern in weniger gut bezahlten Jobs – wenn sie denn überhaupt noch Arbeit finden,“ so Frau Roloff. Nach ihren Hochrechnungen wird bis 2050 die Zahl der hochbetagten Pflegebedürftigen auf voraussichtlich über 3,5 Millionen ansteigen – das weibliche Pflegepotenzial aber aufgrund von Schrumpfung und Alterung dann um rund 4 Millionen sinken. Das BiB schätzt, das im Jahr 2050 auf jede 3. Frau mittleren Alters ein hochbetagter Pflegebedürftiger entfallen wird. Diesen Frauen brächte das Pflegeteilzeitmodell wenig, da es in die berufliche Sackgasse führen würde. Zudem reicht es Frau Roloffs Meinung nach nicht, das Ganze nur finanziell zu unterstützen: „Es geht vor allem auch darum, die professionellen Pflegedienste weiter auszubauen und vor allem die Pflegeberufe attraktiver zu gestalten – insbesondere auch für Männer,“ betont sie im Interview. So sind auch in der professionellen Pflege überwiegend Frauen anzutreffen.

Pflegeberufe gehören zu den traditionellen Frauenberufen, die insbesondere durch eine geringere Bezahlung im

Vergleich zu den Männerberufen gekennzeichnet sind. Häusliche und professionelle Pflege müssen eine Einheit bilden, innerhalb derer der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein besonderer Stellenwert zukommt.

Hinzuweisen sei in diesem Zusammenhang auf eine Studie vom Institut für Soziologie der Universität Mainz unter der Federführung des Direktors des BiB, Prof. Norbert F. Schneider, die bereits im Jahr 2006 den noch geringen Stellenwert des Themas für Unternehmen aufgezeigt hat. Aber die Studie macht zugleich deutlich, dass die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege steigen wird und Betriebe, „die sich mit einer familienfreundlichen Personalpolitik auseinandersetzen, auch Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen entgegenkommen werden.“

#### Literatur:

- Roloff, Juliane: Pflege ist weiblich – Geschlechterdifferenzierte Betrachtung des Pflegebedarfs und des Pflegepotenzials. In: Bevölkerungsforschung Aktuell 3/2009, 30. Jg., S. 6-10
- Schneider, Norbert F.; Häuser, Julia; Ruppenthal, Silvia; Stengel, Stephan 2006: Familienpflege und Erwerbstätigkeit – eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen. Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, Institut für Soziologie

.....  
Bernhard Gückel, BiB

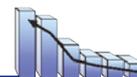
## Vorträge

Wie haben sich Familiensituationen heutzutage verändert und welche Unterstützung benötigen Familien? Diese Fragen standen unter anderem im Mittelpunkt einer öffentlichen Anhörung der Grünen im Landtag von Baden-Württemberg, bei der der Direktor des BiB, **Prof. Dr. Norbert F. Schneider** am 16.04.2010 einen Vortrag zum Thema „Familien und Elternschaft heute. Soziologische Betrachtungen und ihre politischen Implikationen“ gehalten hat. Die Veranstaltung stand unter dem Motto „Familie im Wandel – Neuen Herausforderungen gerecht werden.“

Mit den „Ursachen und Konsequenzen der demografischen Alterung“ hat sich **Frank Micheel** am 15. April 2010

in seinem Vortrag bei der Konferenz zur „Personalentwicklung an hessischen Hochschulen“ der Verwaltungshochschule Fulda beschäftigt. Im Mittelpunkt standen dabei ausgewählte Konsequenzen des demografischen Wandels für die Landesverwaltung, die sowohl direkt (v.a. im Schulbereich) als auch indirekt (bei den kommunalen Infrastrukturen) von der Entwicklung betroffen sein wird.

Ist der demographische Wandel ein Drama oder eher eine Perspektive für den öffentlichen Dienst? Diese Frage war das Motto der von der Gewerkschaft Verdi veranstalteten Tagung am 20. April 2010 des Führungskreises in Berlin, bei der **Frank Micheel** über die Auswirkungen der demo-



grafischen Entwicklung für den öffentlichen Dienst und dessen Verwaltung referierte. Dabei zeigte er unter anderem, dass die einzelnen Verwaltungsebenen (Kommunen, Länder, Bund) ganz unterschiedlich vom demografischen Wandel betroffen sein werden.

Bei der „DGD-Jahrestagung 2010“ in Rostock hat **Dr. Manfred G. Scharein** im Rahmen der Sitzung des DGD-Arbeitskreises „Bevölkerungswissenschaftliche Methoden“ am 04.03.2010 einen Vortrag mit dem Thema „Analyse und Modellierung zeitabhängiger Parameter von altersspezifischen Häufigkeitsverteilungen für ausgewählte Lebensformen in Deutschland“ gehalten. Er stellte einen Weg vor, auf Basis der Daten des Mikrozensus altersspezifische Häufigkeitsverteilungen von ehelichen und nichtehelichen Lebensformen in Deutschland nach Parität mit der Skewed-Exponential-Power-Verteilung zu parametrisieren. Auf Grund der statistisch-theoretisch günstigen Eigenschaften dieser Verteilung lassen sich die geschätzten Parameter für die Lebensformen nach Parität auch im Zeitablauf sinnvoll interpretieren.

Im Rahmen des BiB-Workshops „Lebensformen in Krisenzeiten“ am 18.03./19.03.2010 erweiterte **Dr. Scharein** diesen Vortrag um einen Vergleich dieser Lebensformen differenziert hinsichtlich Ost- und Westdeutschland und präsentierte in einem Einführungsvortrag aktuelle wissenschaftliche Veröffentlichungen zur Thematik des Workshops. Im Anschluss an den Workshop besuchte er vom 23.03.2010 bis zum 26.03.2010 die 2. gemeinsame Tagung der Arbeitsgemeinschaft Statistik (DAGStat), DAGStat2010 – Statistik unter einem Dach, und referierte dort über „Die Skewed-Exponential-Power-Verteilung als Modell für die Geburtenhäufigkeiten - Ein Diagnose- und Prognoseinstrument“. Da-

bei analysierte er das Veränderungsmuster über die Zeit der altersspezifischen Fertilitätsziffernverteilung als Periodenmaß in seinen vier die Gestalt der Verteilung bestimmenden Parametern für Lage, Streuung, Schiefe und Wölbung.

Wie und warum unterscheidet sich das generative Verhalten von Migrantinnen und Frauen ohne Migrationshintergrund in Deutschland? Dies war die Ausgangsfrage des gemeinsamen Vortrags mit dem Thema „Migranten zwischen Herkunfts- und Zielland? Eine Analyse der Fertilität von türkischen Migrantinnen in Deutschland“ von **Martin Kohls**, **Susanne Schmid** (beide BAMF) und **Robert Naderi** (BiB), im Rahmen der DGD-Jahrestagung 2010 in Rostock. Ein Schwerpunkt wurde dabei auf die Fertilität türkischer Migrantinnen gelegt, die ihre reproduktive Phase bereits weitgehend abgeschlossen haben (40 Jahre und älter). Die Datengrundlage basierte auf der Repräsentativbefragung ausgewählter Migrantengruppen in Deutschland des BAMF (RAM 2006/07) sowie der Zusatzerhebung türkischer Staatsbürger des Generations and Gender Survey des BiB (GGG 2006).

Im Ergebnis zeigt sich, dass türkische Frauen mehr Kinder als deutsche Frauen realisieren, wobei sich der Migrationsprozess allerdings auf das individuelle Timing der Geburt verzögernd auswirkt. Eine Anpassung des generativen Verhaltens türkischer an das deutscher Frauen nimmt mit der Aufenthaltsdauer zu. Es findet jedoch keine vollständige Adaption statt, sondern vermutlich treten längerfristige Anpassungsprozesse ein, die über mindestens zwei Generationen wirken.

.....  
Bernhard Gückel, BiB

## Von BiB-Mitarbeiter/innen

**Norbert F. Schneider/Silvia Ruppenthal/Heiko Rüger: Berufliche Mobilität. In: Dirk Windemuth/Detlev Jung/Olaf Petermann (Herausgeber): Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf. Universum Verlag Wiesbaden 2010**

Der Anstieg psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz wird mittlerweile durch zahlreiche internationale Studien belegt. Dieses Praxishandbuch, an dem auch Autoren aus dem BiB beteiligt sind, befasst sich mit dem Thema unter Einbeziehung aller Ebenen, die

bei der Entstehung, der Ausprägung, der Ermittlung und dem Abbau psychischer Belastung am Arbeitsplatz eine Rolle spielen.

Dabei werden zunächst die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die der Hintergrund vieler Auslöser psychischer



Belastungen sind, betrachtet. Die Ursachen auf der betrieblichen Ebene werden in weiteren Beiträgen differenziert betrachtet. Schließlich werden auf der persönlichen Ebene insbesondere die Ressourcen und Kompetenzen, mit psychischen Belastungen umzugehen, dargestellt. Thematisiert werden darüber hinaus die möglichen Folgen psychischer Fehlbelastungen – von der Montagsmüdigkeit bis zum Burn-out.

Einen speziellen Aspekt betrachten dabei Norbert F. Schneider, Silvia Ruppenthal und Heiko Rüger aus dem BiB: Sie untersuchen die empirische Verbreitung und Vielfalt berufsbedingter Mobilität und deren individuelle Konsequenzen, vor allem im Hinblick auf das Stresserleben. Für die betriebliche Praxis werden in dem Beitrag zwei Konsequenzen diskutiert: Wie können die Mobilitätskompetenzen der Mitarbeiter verbessert werden, und welche Möglichkeiten bestehen zur Reduktion mobilitätsinduzierter Belastungen? Dabei können Arbeitgeber grundsätzlich einen erheblichen Beitrag

zur Belastungsreduktion ihrer mobilen Mitarbeiter leisten, wie zum Beispiel über flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit zur Telearbeit. Unter bestimmten Umständen könnten auch finanzielle Hilfen, die die durch das Pendeln verursachte finanzielle Belastung abmildern, die Lebenssituation der Pendler verbessern helfen. Insgesamt gäbe es zahlreiche Möglichkeiten für eine mobilitätsorientierte Personalpolitik und manche Unternehmen verfolgen solche Strategien auch sehr erfolgreich. Die Realität sieht allerdings meist anders aus. Deshalb gilt: Bessere Mobilitätskompetenzen, reduzierte Mobilitätsanforderungen und gezielte Maßnahmen zur Verringerung mobilitätsbedingter Belastungen können die gesundheitlichen Risiken der Beschäftigten mindern, den wahrgenommenen Stress reduzieren und dadurch auch die Produktivität am Arbeitsplatz erhöhen.

.....  
Bernhard Gückel, BiB

## Veranstaltungen

### Veranstaltung des BiB und der Universität Genf zum Thema „Geographical mobility and family life: How to (re-)think family in a mobile world?“ vom 16. bis 18.09.2010 in Wiesbaden

Vom 16. bis 18. September 2010 findet in Wiesbaden eine vom BiB und der Universität Genf ausgerichtete Veranstaltung des ESA (European Sociological Association) Forschungsnetzes „Sociology of Family and Intimate Lives“ statt (siehe dazu die Ankündigung in der Ausgabe 02/2010 in „Bevölkerungsforschung Aktuell“). Anbei das vorläufige Programm der Veranstaltung (Stand: Mai 2010):

- Transition to Parenthood: What Are the Resources?  
Giovanna Rossi, Elisabetta Carrà,  
and Sara Mazzucchelli (Milan)
- Job Mobility: Barrier or Booster to Becoming a Parent?  
Gender Specifics of the Relation between Job Mobility  
and Parenthood  
Andrea Dauber (Mainz)

**Donnerstag, 16. September 2010**  
**11:00-12.30**

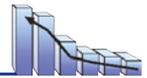
#### Session 1: Family Development (Chair: Norbert F. Schneider)

- Rethinking Intimacy, Mobility and Family Formation  
Clare Holdsworth (Keele)

**14:00-16:00**

#### Session 2: Intimate Relationships (Chair: Karin Wall)

- Couples in Mobile Societies. How Does Job-Related Spatial Mobility Affect the Stability and Quality of Partnerships and the Division of Housework and Childcare?  
Detlev Lück (Mainz)



- Does it Matter for us that my Partner or I Commute? Spatial Mobility for Job Reasons and the Quality of Conjugal Relationships in France, Germany, and Switzerland  
Eric D. Widmer, Gil Viry (Geneva), and Vincent Kaufmann (Lausanne)
- Spatial Mobility in Intimate Relationships: Consequences on the Quality of the Relationship and Future Status Passages  
Michael Feldhaus (Bremen) and Monika Schlegel (Oldenburg)
- The Impact of Splitting up and Divorce on Spatial Careers in the UK  
Maarten van Ham and Peteke Feijten (Saint Andrews)

---

### 16:30-18:00

#### Session 3: Intergenerational Relationships (Chair: Eric D. Widmer)

- Geographical Proximity between Older Parents and Their Adult Children: A European Perspective  
Bettina Isengard (Zurich)
- How far do Children Move? Spatial Distances after Leaving the Parental Household  
Ferdinand Geißler, Thomas Leopold, and Sebastian Pink (Bamberg)
- Social Norms and Intergenerational Relationships  
Valeria Bordone (Mannheim)

### 18:15-19:00 RN-Meeting

---

## Freitag, 17. September 2010

### 9:00-10.30

#### Session 4: Doing Family and Everyday Routines (Chair: Silvia Ruppenthal)

- Multilocality: A New Perspective on Family Lives in a Mobile World  
Michaela Schier and Anna Proske (Munich)
- Family Life, Labourmarket and Mobility – Interactions and Adjustments. Randi Hjorthol, Ragnhild Steen Jensen, Kåre H. Skollerud, and Liva Vågane (Oslo)

- Domesticating the City: The Production of Ontologically Secure Places in Families' Practices of Mobility  
Valentina Cuzzocrea and Giuliana Mandich (Cagliari)

---

### 11:00-12.30

#### Session 5: Mobility in a Life Course Perspective (Chair: Detlev Lück)

- Geographical Mobility and Family Trajectories: Comparing Generations from a Life Course Perspective  
Karin Wall, Sofia Aboim, Cátia Nunes, Vasco Ramos, and Rita Gouveia (Lisbon)
- Early Life Course Relocation and Fertility Trajectories: A Sequence Analysis  
Gil Viry (Geneva)
- Job-related Spatial Mobility in Europe and its Association with Family Development and Family Relations. Evidence from a Cross-sectional Study in Six European Countries  
Heiko Rüger and Norbert F. Schneider (Wiesbaden)

---

### 14:00-15:30 Uhr

#### Session 6: Migration and Family Life (Chair: Ulla Björnberg)

- Cross Border Migration and Family Development: The Role of Education and Migration Policy in the Biographic Perspective  
Cornelia Helfferich, Angelika Hessling, Heike Klindworth, and Jan Kruse (Freiburg/Cologne)
- Rethinking Family, Gender and Generations in the Light of the Migration Process. A Qualitative Study on the Experience of Two Generations of Moroccan, Egyptian and Pakistani Women in Northern Italy  
Giovanna Rossi, Roberta Bonini, and Stefania Meda (Milan)
- Migration Patterns, Family Life and Social Capital: The Impact of Mobility in Three-generational Family Lineages  
Sofia Aboim, Pedro Vasconcelos, and Lia Pappámikail (Lisbon)



## 16:30-18:00 Session 7: Transnational Families (Chair: Beate Collet)

- Refugee Children, Resilience and Emotional Context  
Ulla Björnberg (Gothenburg)
- Social Networks and Transnational Bonds among Mixed EU-Families  
Sofia Gaspar (Lisbon)
- Family Separation beyond Retirement: North and West African Elders Living in Hostel Accommodation in France  
Alistair Hunter (Edinburgh)
- Transnational Families and Reunification Processes: Contradictions and Ambivalences  
Luisa Leonini (Milan)

- Here or There? Shifting Meanings and Practices of Motherhood across Time and Space  
Paola Bonizzoni (Milan)
- How Mobile are China's Migrant Workers? Job Change and Spatial Mobility  
Mark Wang (Melbourne)

---

## Samstag, 18. September 2010

### Session 8: Transnationalism, Cross-border and within Labour Migration (Chair: Giovanna Rossi)

- Where Have All the Mothers Gone?: Gender Effect of Labour Migration and Transnationalism on the Institution of Parenthood in Ukraine  
Alissa V. Tolstokorova (Kiev)

---

## 11:00-12:30 Session 9: Living Arrangements and Family Forms (Chair: Heiko Rürger)

- Job-related Spatial Mobility under the Gender Focus: The Influence of Partnership Models  
Estelle Bonnet and Beate Collet (Lyon/Paris)
- Educational Homogamy of Czech Couples at the Time of Having a Child in 1990-2007  
Martina Štípková (Plzen)
- Stalled Transformation of Intimacy – Case of Serbia  
Mirjana Bobic (Belgrade)

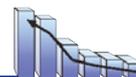


## Kongress der European Society on Family Relations (ESFR) vom 29. September bis 02. Oktober 2010 zum Thema: "Family transitions and families in transition" in Mailand

Die ESFR veranstaltet zusammen mit dem "Athenäum Center for Family Studies and Research of the Catholic University of Milan" vom 29. September bis 02. Oktober 2010 eine Tagung zum Thema Familienbeziehungen. Im Mittelpunkt stehen Transformationsprozesse von Familienstrukturen.

Veränderungen im Familienlebenszyklus haben vielfältige geplante oder ungeplante Ursachen, wie zum Beispiel das Hinzutreten neuer Familienmitglieder durch Heirat, Geburt, Adoption bzw. durch Verluste wie Todesfälle oder Krankheiten. Bestehende Beziehungen werden getrennt durch Scheidung, Trennung, Migration etc. Vor dem Hintergrund

dieser Veränderungen stehen Familien immer wieder vor dem Problem, sich neu reorganisieren zu müssen. Sie befinden sich somit immer in einem ständigen Transformationsprozess, da sie in ökonomischen, sozialen und kulturellen Welten leben, auf deren Herausforderungen sie reagieren müssen. Darüber hinaus müssen sie mit Rückschlägen wie finanziellen Problemen, Arbeitsplatzverlust oder Naturkatastrophen etc. umgehen. Wann immer eine Transformation erforderlich ist, stehen die Familien am Kreuzweg: Entweder sie reorganisieren ihre Beziehungen neu, oder sie lassen sie verfallen.



Dieser Kongress möchte die Dynamik und den Kontext von Familientransformationen bzw. Familien im Wandel untersuchen.

Dabei stehen unter anderem folgende Themen im Mittelpunkt:

Durchgreifende Familientransformationen wie:

- Übergang zur Ehe und Elternschaft;
- Übergänge zum Erwachsen- und Älterwerden sowie zu Scheidung und Wiederheirat;
- Kritische Lebenssituationen, die das Familienleben betreffen: Krankheit, Tod, Migration etc.

- Kontextsituationen aus der Umwelt, die auf die Familie wirken wie: politischer Wandel und Familienentwicklung, kultureller Wandel und Familienstrukturen, Änderungen des Wohlfahrtsstaats etc.
- Intra- und intergenerationale Prozesse, die den Wandel der Familien beschreiben und erklären;
- Strategien und Ansätze, die den Wandel der Familienstrukturen auf der politischen, sozialen sowie der Beziehungsebene unterstützen können.



## Personalien

Das BiB erhält neuen Zuwachs: Seit Mitte April arbeitet Frau **Ines Wickenheiser** als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut. Sie hat an der Universität Mannheim Sozialwissenschaften studiert und wird im BiB zukünftig die Forschungskapazitäten im Fachbereich „Herausforderungen und Perspektiven in einer alternden Bevölkerung“ verstärken. Hier wird sie sich insbesondere mit dem Thema „Potentiale und Grenzen des Produktiven Alterns“ beschäftigen.

**Andreas Ette** wird sich vom 1. Mai bis 30. September 2010 als Gastwissenschaftler am Department of Political and Social Sciences des European University Institute, Florenz aufhalten. Während seines Aufenthalts wird er insbesondere an seiner Promotion zu den Mechanismen der Europäisierung am Beispiel der Migrationspolitik arbeiten.

**Frank Swiaczny** hat als Mitglied der deutschen Delegation an der 43. Kommission für Bevölkerung und Entwicklung der Vereinten Nationen zum Thema „Gesundheit, Morbidität, Mortalität und Entwicklung“ vom 12.-16.4.2010 in New York teilgenommen. Er hat dort als Experte aus dem BiB an den Verhandlungen der thematischen Schlussresolution mitgewirkt.

**Frank Micheel** verbrachte im März 2010 einen vierwöchigen Aufenthalt an der SRH-Hochschule Berlin, um sich dort unter anderem über das BiB-Projekt „Weiterbeschäftigung im Rentenalter“ mit dem Kooperationspartner auszutauschen.

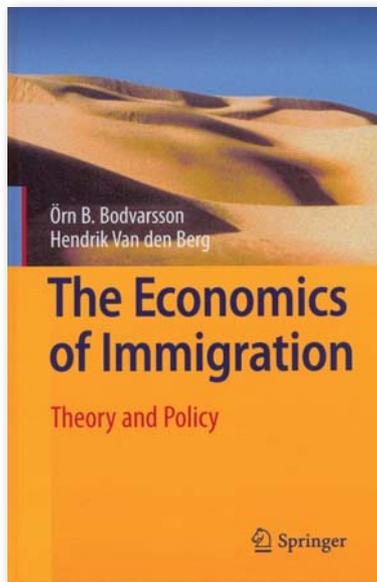


**Buch im Blickpunkt**

**Örn B. Bodvarsson/Hendrik van den Berg: The Economics of Immigration. Theory and Policy. Springer Verlag Berlin-Heidelberg 2009**

Immigrationsbewegungen haben weltweit erheblich zugenommen. So leben derzeit über 200 Millionen Menschen oder 3 % der Weltbevölkerung außerhalb ihres Herkunftslandes. Schätzungen gehen davon aus, dass dieser Trend weiter zunehmen wird, so dass zukünftig 4-5 % der Weltbevölkerung Immigranten sein werden. Dieser Band beschäftigt sich mit den ökonomischen Konsequenzen, die Immigration für die Wohlfahrtsstaaten in den Herkunfts- und Zielländern hat, insbesondere für den Arbeitsmarkt. Gleichzeitig wird die Frage gestellt, warum Menschen ihr Heimatland verlassen und mit welcher Immigrationspolitik die Zielländer reagieren.

Der erste Teil des Buches widmet sich auf theoretischer Grundlage den ökonomischen Determinanten von Immigration, immer vor dem Hintergrund der Frage, wie Immigration die Ökonomie eines Landes beeinflusst. So zeigt sich, dass es viele Gründe dafür gibt, warum Immigration ökonomisches Wachstum fördert. Darüber hinaus wird die Frage gestellt warum Menschen ihr Herkunftsland verlassen und vor allem: Wer? Welche ökonomischen Konsequenzen hat Immigration für das Herkunfts- und das Zielland? Die Autoren sind der Ansicht, dass diese Zusammenhänge nur verstanden werden können, wenn sie aus einer langzeitlichen,



dynamischen und interdisziplinären Perspektive betrachtet werden.

Mit den unterschiedlichen Formen der Immigration und deren ökonomischen Auswirkungen befasst sich der zweite Teil des Buches. So geht es hier etwa um temporäre oder ungewollte bzw. illegale Immigration. Ein besonderer Blick wird dabei auf die hispanische Einwanderung in die USA geworfen.

So lebten im Jahr 2005 fast 40 Millionen Immigranten hispanischer Herkunft in den USA – mit steigender Tendenz bis zum Jahr 2030 wie Prognosen zeigen.

Im Mittelpunkt des dritten Teils steht schließlich die Immigrationspolitik einzelner Staaten und Regionen. An erster Stelle wird hier die Immigrationspolitik in den USA betrachtet. Schließlich ist Amerika das Land, das in den letzten 200 Jahren am stärksten von Immigration betroffen war und dessen Immigrationspolitik sich in den letzten Jahrzehnten radikal verändert hat. Darüber hinaus wird in weiteren Kapiteln die Immigrationspolitik in zwei Hauptzielregionen der Immigration,

Kanada und Westeuropa, analysiert. Besonders Europa ist ein interessanter Fall, da es sich von einer Ausgangsregion der Migration mittlerweile zu einer Hauptzielregion gewandelt hat.

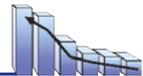
Bernhard Gückel, BiB

**Aktuelle Literatur kurz vorgestellt**

**Olaf Kapella/Christiane Rille-Pfeiffer/Marina Rupp/Norbert F. Schneider (Herausgeber): Family Diversity. Collection of the third European Congress of Family Science. Verlag Barbara Budrich Opladen 2010**

Die Entwicklung der familialen Lebensformen in Europa ist von relativ hoher Dynamik geprägt. Dabei durchlaufen die einzelnen Länder angesichts der Globalisierungstendenzen

einesteils recht ähnliche Prozesse, die aber andernteils durchaus unterschiedliche Konsequenzen zeigen. Kulturelle Unterschiede, die sich in verschiedenen Leitbildern von Familie aber auch in den nationalen Familienpolitiken niederschlagen, sind ein Grund für fortbestehende Unterschiede in Umfang und Tempo von Wandlungsprozessen. Dies zeigt sich recht deutlich an den Geschlechterverhältnissen, aber auch an der Dynamik der familialen Entwicklungen, wie z.B.



Trennung und Scheidung. Beide sind durch ihre Einbettung in die jeweiligen Rechts- und Sicherungssysteme strukturiert. Hinsichtlich der Veränderungen in weibliche und männlichen Rollenkonzepten ist darüber hinaus eine generelle Differenz zu beobachten, so dass in der Forschung wie in der realen Ausgestaltung vor allem bei den Frauen Entwicklungen beobachtbar sind, während sich in Bezug auf die Männer und Väter weniger Bewegung abzeichnet. Die Betrachtung der Bilder von Familie zeigt dennoch, dass diese insgesamt heterogener und flexibler geworden sind. Als Kehrseite dieser Entwicklung sehen sich die Familienmitglieder verstärkt der Herausforderung gegenüber, eine Balance zwischen Arbeit und Familien-Leben herzustellen – und das entgegen globalisierungsinduzierte Zugkräfte.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie Familienpolitik in diesem Feld agieren kann und den Familien die erforderlichen Handlungs- und Entscheidungsspielräume gewährt. Auch diesbezüglich finden sich in Europa unterschiedliche Paradigmen und Strategien, wie diese interdisziplinäre Betrachtung des Forschungsfeldes Familie deutlich werden ließ. (Verlagstext)

#### Aus dem Inhalt:

- Familienbilder
- Geschlechtsrollen in der Familie
- Globalisierung und Herausforderungen für die Familie
- Familiäre Entwicklungsverläufe und Dynamik in Europa

---

#### Rille-Pfeiffer, Christiane: Kinder – jetzt, später oder nie?

**Generatives Verhalten und Kinderwunsch in Österreich, Schweden und Spanien. Verlag Barbara Budrich Opladen 2010**

Warum sind in einigen europäischen Ländern die Geburtenzahlen stabil oder steigen sogar an, während in anderen Ländern die Fertilität rückläufig ist? Am Beispiel der Länder Österreich, Schweden und Spanien untersucht die Autorin das Thema Geburtenentwicklung und Kinderwunsch aus einem internationalen Blickwinkel. Im Mittelpunkt steht dabei neben den politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern vor allem der individuelle und partnerschaftliche Entscheidungsprozess hinsichtlich der Kinderfrage.

Wie Wertestudien zeigen, haben die meisten Menschen einen Kinderwunsch. Das Bedürfnis, Kinder in die Welt zu setzen und sie aufwachsen zu sehen, scheint durchaus ein

weithin geteilter Wert zu sein. Warum bleiben aber dann doch immer mehr Menschen kinderlos? Warum bekommen Paare weniger Kinder als sie für ideal erachten? Und warum scheint diese Diskrepanz zwischen Wunsch und Realität hinsichtlich der Familiengründung in einigen europäischen Ländern weniger gravierend zu sein als in anderen?

Die dem Buch zugrundeliegende Forschungsarbeit unternimmt den Versuch, Antworten auf jene Fragen zu geben. Als Ausgangsthese gilt, dass die generelle Verfügbarkeit von Verhütungsmitteln seit den 1960er Jahren das generative Verhalten zunehmend zum Gegenstand individueller Planung und Entscheidung werden ließ. Von zentraler Bedeutung ist vor allem die Frage, wie Paare zu einer Entscheidung für oder gegen ein Kind kommen, wie also der Entscheidungsfindungsprozess in Partnerschaften verläuft. Im Blickpunkt des Forschungsinteresses stehen daher neben den politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für den Kinderwunsch vor allem auch individuelle sowie paarbezogene Einflussfaktoren. Die Analyse basiert auf einer zur Erklärung von Fertilitätsentscheidungen bislang noch kaum verwendeten sozialwissenschaftlichen Methode, nämlich dem qualitativen Fallvergleich. Untersucht werden drei europäische Länder: Österreich, Schweden und Spanien. Diese Länder repräsentieren in ihrer Heterogenität die unterschiedlichen Trends in Europa und ermöglichen somit auch Schlussfolgerungen hinsichtlich der gesamteuropäischen Geburtenentwicklung. (Verlagstext)

---

#### Wolf-Dietrich Bukow:

##### Urbanes Zusammenleben.

**Zum Umgang mit Migration und Mobilität in europäischen Stadtgesellschaften. VS Verlag Wiesbaden 2010**

Seit der letzten Globalisierungswelle hat sich die (grenzüberschreitende) Mobilität noch einmal erheblich verstärkt. Die Reaktionen hierauf sind unterschiedlich. Während europäische Stadtgesellschaften auf der Alltagsebene auf die Jahrhunderte lang erworbenen Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt zurückgreifen können und so mit der zunehmenden Diversität überwiegend erfolgreich umzugehen vermögen, orientiert sich die öffentliche Debatte weiter an nationalen Vorstellungen, die dem entgegenstehen. Die Arbeit zeigt auf, wie dringend es geboten ist, sich der bewährten urbanen Kompetenz im Umgang mit Vielfalt zu vergewissern und die Gesellschaft von dort aus neu zu entwerfen. (Verlagstext)



# Scheidung im siebten Ehejahr? – Dann lebte das Ehepaar wohl in Westdeutschland...

– Zur Berechnung der durchschnittlichen Ehedauer bis zur Scheidung –

von Manfred G. Scharein

Gelegentlich fällt bei der Abbildung von demografischen Kennziffern ein zeitlicher Verlauf auf, welcher den bekannten Zusammenhängen widerspricht und sich damit einer plausiblen und einfachen Interpretation entzieht. Bei der Betrachtung vom durchschnittlichen Alter bei Eintritt eines demografischen Ereignisses oder der durchschnittlichen Zeitdauer, bis das demografische Ereignis eintritt, erklären sich solche Phänomene meist durch das Zusammenspiel der altersspezifischen Zahlen des interessierenden demografischen Ereignisses mit dem zu Grunde liegenden Altersaufbau der Bevölkerung.

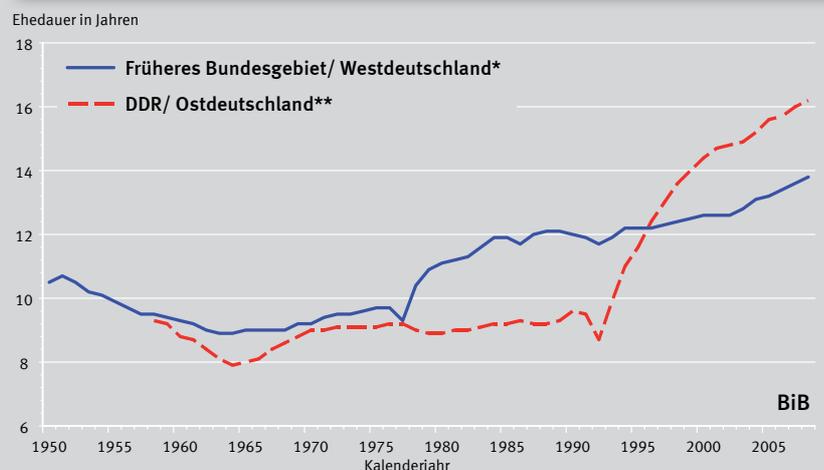
Und so ist es in der demografischen Praxis eine regelmäßig wieder auftauchende Diskussion, ob bei der Berechnung von Durchschnittsaltern (z. B. Alter der Mütter bei der Geburt der Kinder oder Heiratsalter) oder von durchschnittlichen Zeitspannen bis zum Eintreten eines demografischen Ereignisses (z. B. Ehedauer von geschiedenen Ehen oder Dauer zwischen Ehescheidung/Verwitwung bis zur Wiederverheiratung) diese besser

über die absoluten Zahlen oder eher über die alters- bzw. zeitspannenspezifischen demografischen Ziffern zu bestimmen sind. Das Statistische Bundesamt berechnet beispielsweise die demografische Kennziffer der durchschnittlichen Ehedauer bis zur Scheidung auf Basis der absoluten ehedauerspezifischen Scheidungszahlen. Betrachtet man nun diese demografische Kennziffer im Vergleich von Ost- und Westdeutschland im Zeitablauf von 1950 bis 2008 (siehe Abbildung 1), so werden für den Verlauf der durchschnittlichen Ehedauer für Ostdeutschland zwei Auffälligkeiten ersichtlich. Erstens sinkt direkt im Anschluss an die deutsche Einheit 1990 in den folgenden drei Jahren die durchschnittliche Ehedauer bis zur Scheidung rapide ab, um zweitens daran anschließend bis zum heutigen Tage stetig und steil anzusteigen – obgleich der Grad der Steilheit der Kurve in den letzten zehn Jahren leicht abnehmend ist. Für das Jahr 2008 erhält man eine durchschnittliche Ehedauer bis zur Scheidung für Ostdeutschland von ca. 16,1 Jahren. Da die durchschnittliche Ehedauer bis zur Scheidung für Ostdeutschland seit 1996 über dem west-

deutschen Niveau liegt, müsste man daraus wohl konstatieren, dass die ostdeutschen Ehen wesentlich länger halten als die westdeutschen Ehen. Müsste man?

Mitnichten müsste man, da der Verlauf der Kurve für die durchschnittliche Ehedauer in Ostdeutschland durch eine Reihe demografischer „Sondereffekte“ beeinflusst wird, welche sich direkt bei der Messung der durchschnittlichen Ehedauer bis zur Scheidung basierend auf den absoluten Zahlen auswirken. Um diese Effekte allerdings zu finden, bedarf es eines tieferen Blickes in die Zahlen. Diese zeigen erstens, dass bis zum Jahr 1990 die Heiratsjahrgänge in den ostdeutschen Bundesländern deutlich stärker besetzt waren. Direkt im Anschluss an die deutsche Einheit halbierten sich in allen ostdeutschen Bundesländern die absoluten Heiratszahlen und blieben bis heute auf diesem Niveau nahezu konstant. Betrachtet man die Verteilung der Anzahlen bestehender Ehen nach Ehedauer analog zur klassischen Bevölkerungspyramide als – da hier keine Differenzierung nach Geschlecht vorliegen kann – eine einseitige „Ehepyramide“, so führen die bis 1990 stark und die darauf folgenden deutlich schwächer besetzten „Ehekohorten“ zweitens zu einer deutlich ausgeprägten „Delle“ in dieser Ehepyramide. Diese Delle wüchse sich nur dann im Zeitablauf aus der Ehepyramide heraus, wenn die Scheidungswahrscheinlichkeiten (in jüngeren Ehebestandsjahren) in diesen stärker besetzten Ehekohorten deutlich höher wären, als in den nachfolgenden Ehekohorten. Dies ist allerdings für die bis 1990 in Ostdeutschland geschlossenen Ehen nicht eingetreten. Vielmehr erkennt man (siehe Abbildung 2), dass sich der durch die stärkeren Ehekohorten induzierte „Scheidungsgipfel“ (zu verstehen als Modal- bzw. häufigster Wert der ehedauerspezifischen Verteilung der Anzahl geschiedener Ehen) bis 1990 im Zeitablauf in Richtung längerer Ehedauer verschiebt. Dies führt schließlich ab dem Jahr 2000 zu einer zweigipfligen ehedauerspezi-

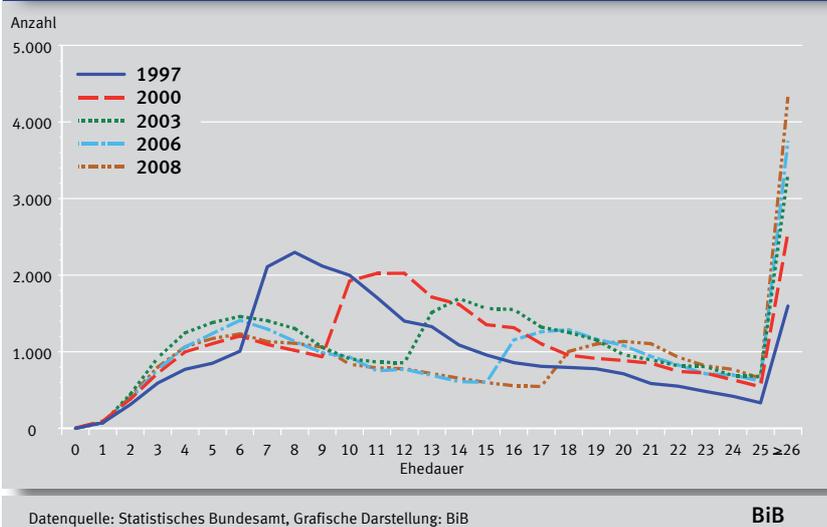
Abbildung 1: Durchschnittliche Ehedauer bis zur Scheidung in West- und Ostdeutschland, 1950 bis 2008



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Grafische Darstellung: BiB



**Abbildung 2: Ehedauerspezifische Scheidungszahlen für Ostdeutschland, ausgewählte Jahre von 1997 bis 2008**



fischen Verteilung der Scheidungszahlen. In dem Maße, wie diese zahlenmäßig starken Heiratsjahrgänge eine längere Ehedauer erreichen, steigt drittens ihr Gewicht für spätere Ehescheidungen bei der Ermittlung der durchschnittlichen Ehedauer bis zur Scheidung auf Basis der absoluten altersspezifischen Anzahlen geschiedener Ehen an und erhöht somit systematisch die durchschnittliche Ehedauer bis zur Scheidung (in Ostdeutschland).

Berechnet man hingegen ehedauerspezifische Scheidungsziffern, indem die geschiedenen Ehen (nach Ehedauer) auf den Bestand der vormals geschlossenen Ehen bezogen werden, und ermittelt darauf basierend die durchschnittliche Ehedauer bis zur Scheidung, so verschwindet der Effekt in der zugehörigen „Eheziffernpyrami-

de“. Dann liegt der Scheidungsgipfel dort, wo man ihn erwartet, nämlich rund um das sechste Ehejahr. Die aus den ehedauerspezifischen Scheidungsziffern errechenbare durchschnittliche Ehedauer bis zur Scheidung für Ost- und Westdeutschland unterscheidet sich kaum und liegt für das Jahr 2008 bei ca. 11,6 Jahren für West- und bei 11,9 Jahren für Ostdeutschland.

Aus dem hier Gesagten lässt sich aber nicht schließen, dass es unzulässig wäre, die durchschnittliche Ehedauer bis zur Scheidung basierend auf den absoluten ehedauerspezifischen Scheidungszahlen zu berechnen. Diese lässt sich vielmehr gut inhaltlich interpretieren: Die durchschnittliche Ehedauer der in einem bestimmten Jahr  $y$  geschiedenen Ehen betrug  $x$  Jahre. Allerdings sollten zeitliche oder territoriale Vergleiche,

wie sie hier im Prinzip in Abbildung 1 suggeriert werden, vermieden werden. Denn diese können durch strukturelle Sondereffekte ohne weitere Hintergrundinformationen zu Fehlinterpretationen verleiten. Eine ausschließliche Betrachtung von ehedauerspezifischen Scheidungsziffern und daraus resultierender durchschnittlicher Ehedauer bis zur Scheidung kann hingegen für ein interessierendes Jahr ohne weitere Hintergrundinformationen nicht mehr feststellen, dass es in den Anzahlen, wie hier für Ostdeutschland festgestellt, gerade die zahlreichen bereits länger bestehenden Ehen sind, die im interessierenden Jahr häufiger zur Scheidung gekommen sind.

Letztendlich erzeugt aber nur der strukturelle demografische Sondereffekt in Ostdeutschland direkt im Anschluss der deutschen Einheit (hier nämlich der starke Rückgang an Eheschließungen) die Interpretationsprobleme. Gäbe es diesen nicht, dann müssten sich die demografischen Kennziffern für die durchschnittliche Ehedauer bis zur Scheidung, berechnet sowohl auf Basis der absoluten ehedauerspezifischen Scheidungsanzahlen als auch auf Basis der ehedauerspezifischen Scheidungsziffern, in etwa entsprechen. Deshalb bleibt festzuhalten: Bis auf Sondereffekte durch besonders große Heiratsjahrgänge in Ostdeutschland bis 1990 und daran anschließend nur noch in etwa halb so große Heiratsjahrgänge liegt der ehedauerspezifische Scheidungsgipfel in Ostdeutschland bei rund sechs Jahren Ehedauer und die durchschnittliche Ehedauer bis zur Scheidung liegt derzeit für Gesamtdeutschland bei ca. 11,8 Jahren.

## Impressum



Herausgegeben vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung – 31. Jahrgang

Schriftleitung: Prof. Dr. Norbert F. Schneider

Redaktion: Bernhard Gückel

Dienstgebäude: Friedrich-Ebert-Allee 4, 65185 Wiesbaden

Telefon: (0611) 75 22 35

E-Mail: [bib@destatis.de](mailto:bib@destatis.de)

Internet: [www.bib-demografie.de](http://www.bib-demografie.de)

ISSN 1869-3458 / URN:urn:nbn:de:bib-bfa0320102

„Bevölkerungsforschung Aktuell“ erscheint alle 2 Monate. Die Publikation kann im Abonnement im PDF-Format bezogen werden. Anmeldungen bitte an [bib-bev-aktuell@destatis.de](mailto:bib-bev-aktuell@destatis.de). Das Heft finden Sie auch auf der Homepage des BiB ([www.bib-demografie.de](http://www.bib-demografie.de)). – Nachdruck mit Quellenangabe gestattet (Bevölkerungsforschung Aktuell 3/2010 des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung). Belegexemplar erbeten.