

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 Altersstruktur 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“¹ 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

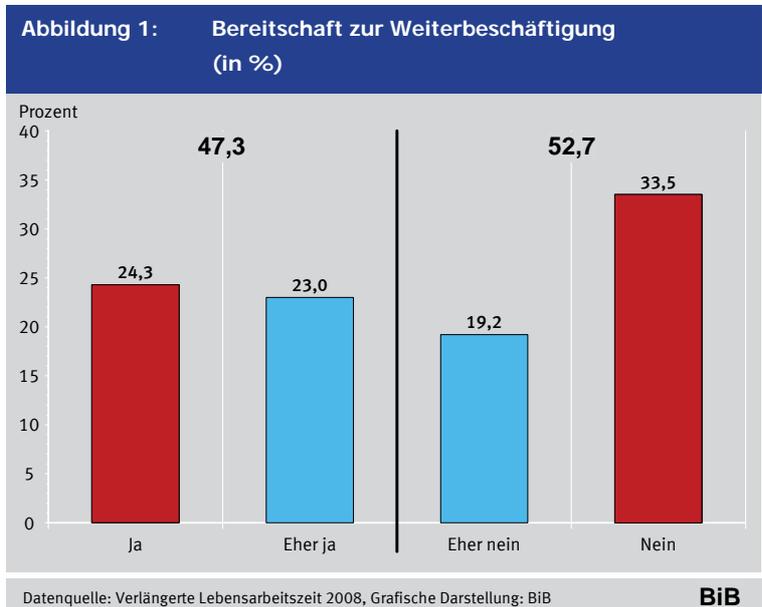
Die Rente mit 67 bzw. bereits die schrittweise Anhebung des Renten- bzw. Ruhestandsalters führt in der Bevölkerung zu einem Akzeptanzproblem. Die befragten Arbeiter, Angestellten und Beamten bewerteten die Anhebung des Rentenalters zu 68,2 % mit eher schlecht bzw. sehr schlecht. 17,6 % entwickelten eine 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-



¹ 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.

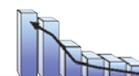


Tabelle 1: Arbeitsbedingungen und Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung nach dem Geschlecht (Weiterbeschäftigungsbereitschaft: Ja-Antworten, Arbeitsbedingungen: Trifft voll zu / in %)

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 %).

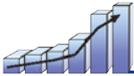
Ist eine Regelmäßigkeit gewünscht, sollte dies nicht täglich sein. Nur 5,5 % favorisieren diese Variante. 24,2 % möchten 1 bis 2 Tage in der Woche einer Beschäftigung nachgehen, 18 % an 3 bis 4 Tagen.

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.

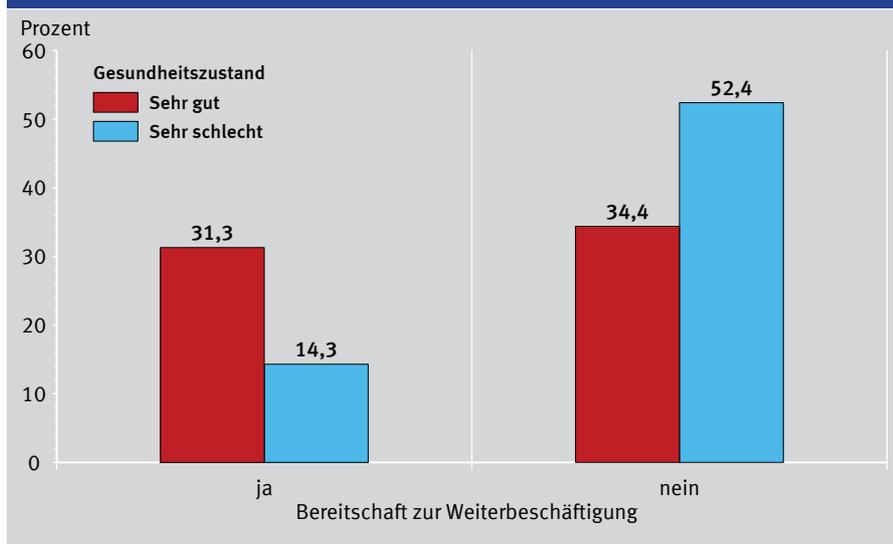
Die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung ist stark durch die Arbeitsbedingungen bestimmt. Wird die Arbeit als gleichförmig und monoton, als gesundheitsgefährdend oder körperlich schwer eingestuft, sind die Beschäftigten kaum zu einer

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.² 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

² 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.