

Frank Micheel

Gibt es einen Zusammenhang zwischen selbst wahrgenommener Arbeitsfähigkeit und der beruflichen Stellung?

Die absehbare Schrumpfung und die Alterung der Bevölkerung in Deutschland werden mittel- bis langfristig ein deutlich geringeres und auch ein „älteres“ Arbeitskräfteangebot zur Folge haben. Besonders im Zeitraum von 2020 bis 2030, wenn die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre nach und nach den Arbeitsmarkt ruhestandsbedingt verlassen werden (vgl. Fuchs/Söhnlein/Weber 2011), entfaltet dieser Trend seine höchste Dynamik. Aufgrund des seit über vier Jahrzehnten anhaltend niedrigen Geburtenniveaus in Deutschland ist ebenfalls zu erwarten, dass immer weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt nachrücken werden. Hinsichtlich der gesetzlichen Rentenversicherung hat diese Entwicklung zur Konsequenz, dass in der Zukunft zahlenmäßig weniger junge („Beitragszahler“) immer mehr älteren Menschen („Leistungsempfänger“) gegenüberstehen werden. Ein möglichst ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den Gruppen der Beitragszahler und Leistungsempfänger ist aber ein zentrales Mittel zur Stabilisierung der finanziellen Basis der gesetzlichen Rentenversicherung.

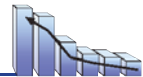
Die Auswirkungen der demografischen Entwicklungen wurden bereits seit den 1990er Jahren in verschiedenen Rentenreformen berücksichtigt. Zu nennen sind beispielsweise die langfristige Absenkung des Rentenniveaus oder die Einführung von Abschlägen auf die Rentenzahlungen bei einem Rentenbezug vor dem 65. Lebensjahr (vgl. Bäcker et al. 2009: 46ff.). Eine kontrovers diskutierte Reform aus der jüngeren Vergangenheit ist die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters um zwei Jahre, auch bekannt als „Rente mit 67“ (s. Bundesgesetzblatt Teil I, Nr. 16/2007 vom 30.04.2007, Seiten 554ff.). Bis zum Jahr 2029 soll das gesetzliche Renteneintrittsalter für die Regelaltersrente schrittweise von 65 auf 67 Jahre steigen, beginnend im Jahr 2012. Für den Geburtsjahrgang 1947 ist dann das gesetzliche Ren-

teneintrittsalter von 65 Jahren und einem Monat zum Erhalt einer abschlagsfreien Altersrente maßgeblich.

Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit wirft vielfältige Fragen auf, unter anderem, ob die Beschäftigten künftig in der Lage sind, in Übereinstimmung mit dieser rentenpolitischen Zielsetzung den Eintritt in den Ruhestand zu verzögern. Aus empirischen Untersuchungen ist bekannt, dass der Austritt aus dem Erwerbsleben nicht zwingend mit dem Zeitpunkt des Ruhestands zusammenfällt. Nicht selten verbleiben Ältere bis zum Erhalt ihrer Rente noch eine Zeit in unterschiedlichen Formen der Nicht-Erwerbstätigkeit. Ist daher nicht zu befürchten, dass ein wachsender Anteil älter werdender Menschen beispielsweise länger in Erwerbslosigkeit verharren muss, um anschließend mit höheren Abschlägen eine Rente zu erhalten? Der Wiedereinstieg in den Beruf ist insbesondere für ältere Personen in Deutschland schwierig, wenn sie einmal arbeitslos geworden sind, auch wenn sich ihre Lage auf den Arbeitsmärkten in den letzten Jahren etwas verbessert hat (vgl. Dietz/Walwei 2011).

Die rentenrechtlichen Veränderungen weisen dahingehend in die Zukunft, dass sich der Druck auf die Beschäftigten zu einem späteren Eintritt in den Ruhestand erhöht. Ansonsten sind finanzielle Abschläge in nicht unerheblicher Höhe die Folge (3,6 % pro Jahr, vgl. § 36 SGB VI in Verbindung mit § 77, Absatz 2, Satz 2 Nr. 2a SGB VI). Im Jahr 2029 könnte dies zum Beispiel bedeuten, dass eine Person einen Abschlag auf die Rentenzahlung von $3,6\% \cdot 4 = 14,4\%$ in Kauf nehmen müsste, wenn sie mit 63 Jahren, also vier Jahre vor der gesetzlichen Altersrente, in den Ruhestand ginge.¹ Eng verknüpft mit diesen Aspekten ist zu überlegen, ob es zu einer ähnlichen Verschiebung der sozialen Normen hinsichtlich einer Verzögerung des Renteneintritts kommen wird. Der langjährigen Praxis der Frühverrentung, die in den 1980er und Anfang der 1990er Jahre besonders stark ausgeprägt war, steht unter dem Stichwort des „aktiven Alterns“ der Wunsch gegenüber, dass sich ältere Personen aus ihrem

¹ Eine Ausnahme, die diese Logik durchbricht, bildet die neu geschaffene Altersrente für besonders langjährig Versicherte. Diese können mit einer Beitragszeit von insgesamt 45 Jahren bereits mit 65 Jahren eine Altersrente ohne Abschläge beziehen (§§ 38 und 50 Absatz 5 SGB VI). Offen ist allerdings, wie viele Personen diese Voraussetzungen in Zukunft erfüllen können, wenn man bedenkt, dass die Bedeutung der Normalarbeitsverhältnisse innerhalb der Arbeitswelt seit der Deutschen Wiedervereinigung deutlich abgenommen hat (vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2008: 421ff.). Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird, vereinfacht ausgedrückt, eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung verstanden.



sozialen Leben nicht vollständig zurückziehen, sondern weiterhin aktiv am Leben teilnehmen (sollen). Dies schließt auch einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ein. Derzeit ist jedoch davon auszugehen, dass die Mehrheit der älteren Erwerbstätigen die Rente mit 67 mit großer Skepsis betrachtet und somit offen bleibt, ob sich die Verlängerung der Lebensarbeitszeit als gesellschaftliche Norm etablieren wird (vgl. Naegele/Krämer 2002, Deutscher Bundestag 2006, Dorbritz/Micheel 2010).

Welche Folgen haben die rentenrechtlichen Veränderungen auf die Wahlmöglichkeiten, darüber, wann der Einzelne in den Ruhestand gehen oder im Erwerbsleben verbleiben kann? Als notwendige Bedingung für ein freies Wählen sind vor allem ausreichende finanzielle Mittel zur Bestreitung des Lebensunterhalts im Ruhestand sowie ein guter Gesundheitszustand zu nennen. Einkommensstärkere Haushalte sind in der Regel finanziell besser auf die Ruhestandsphase vorbereitet und genießen somit eine größere Wahlfreiheit hinsichtlich des Eintritts in den Ruhestand, da sie sich eventuelle finanzielle Abschläge bei einem vorzeitigen Ruhestand leisten können (vgl. Barnes-Farrell 2003). Interessanterweise zeigen empirische Ergebnisse, dass Einkommensstärkere eher den Ruhestand nach hinten verschieben (vgl. Radl 2007). Aber auch die individuellen Kompetenzen zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben können über den Eintritt in den Ruhestand entscheiden. In der Diskussion um die Gestaltung des demografischen Wandels gewinnt dieser Aspekt an Bedeutung, da sich in den Betrieben der Austausch von Alt durch Jung immer schwieriger gestalten wird und somit die Investitionen in die Kompetenzen der Beschäftigten umso wichtiger werden. Dazu muss zunächst geklärt werden, welche Maße diese Kompetenzen sinnvoll beschreiben. Sowohl in der Forschung als auch in der betrieblichen Praxis hat sich zur Messung der Arbeitsfähigkeit das Konzept des Arbeitsbewältigungsindex etabliert (vgl. Freude/Pech 2005).

Methodische Vorbemerkungen und Beschreibung der Daten

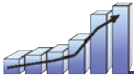
Die individuelle Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsbewältigungsfähigkeit ist als ein Zusammenspiel von individuellen Ressourcen und den Anforderungen im Beruf zu verstehen. Diese Ressourcen basieren zunächst auf den gesundheitlichen Kapazitäten des Einzelnen, sie sind jedoch immer in Relation zum ausgeübten Beruf zu bewerten. Die Bewertung der Arbeitsfähigkeit fällt unterschiedlich aus, je nachdem ob die beschäftigte Person einen körperlich sehr anstrengenden

Beruf oder einen „einfachen Bürojob“ ausübt. Die Messung der Arbeitsfähigkeit erfolgt über das Konzept des Arbeitsbewältigungsindex (im Englischen Work Ability Index). Mit Hilfe verschiedener Fragemodule kann das individuelle Mitarbeiterpotenzial zur Bewältigung der jeweiligen Arbeit erfasst werden. Die Antworten werden mit Punkten bewertet, die später addiert und zur Bewertung in Kategorien zusammengefasst werden. Dabei gilt: je höher die Punktzahl, desto besser ist die Arbeitsfähigkeit (vgl. Ilmarinen/Tempel 2003: 88f. und 93ff., Freude/Pech 2005: 187).

Der Work Ability Index sieht also vor, gleichermaßen die individuellen wie auch die umweltbezogenen Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit zu berücksichtigen. Zu den individuellen Faktoren zählen z.B. der Gesundheitszustand, die Motivationslage oder die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten des Einzelnen. Als umweltbezogene Einflussfaktoren werden neben den berufsbezogenen Merkmalen wie z.B. physische und psychische Arbeitsbelastungen auch organisationsbezogene Einflüsse wie z.B. der Führungsstil oder eine wahrgenommene Diskriminierung am Arbeitsplatz genannt (vgl. Ilmarinen/Tempel 2003: 91ff.). Die Chancen hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit sind jedoch unterschiedlich verteilt. Daher wird soziale Ungleichheit am Arbeitsplatz ebenfalls als ein relevanter Faktor zur Bewertung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit diskutiert. Der beruflichen Stellung, als grober Indikator für die Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Schicht, wird dabei eine besondere Rolle beigemessen (vgl. Aittomäki/Lahelma/ Roos 2003).

Die berufliche Stellung kann sich auf unterschiedliche Weise auf die Arbeitsfähigkeit auswirken. Niedrige berufliche Positionen stehen oft mit belastenden Arbeitsbedingungen in Verbindung, d.h. Beschäftigte auf den unteren Hierarchiestufen treffen häufiger auf gesundheitlich belastende Bedingungen als Beschäftigte auf den höheren Stufen einer Organisation. Zudem verfügen Personen mit höheren Einkommen – was auf höheren Stufen üblich ist – auch über bessere Ressourcen für einen gesundheitsbewussten Lebensstil (vgl. Leinonen et al. 2011: 464f.).

Die Datengrundlage für die Analysen bildet die Befragung „Weiterbeschäftigung im Rentenalter. Wünsche – Bedingungen – Möglichkeiten“. Sie wurde im Jahr 2008 im Auftrag des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung von infratest durchgeführt. Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit der SRH Hochschule Berlin konzipiert. In dieser Stichprobe sind 1.500 abhängig beschäftigte Männer und Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahre enthalten. Ausgeschlossen



aus der Befragung sind Rentner und Pensionäre, Selbständige, Arbeitslose, Saisonkräfte, Kurzarbeiter sowie Erwerbstätige, die sich in Altersteilzeit in der Freistellungsphase befinden (Büsch/Dorbritz/Heien/Micheel 2010). Zwar wird diese Altersgruppe die Reform zur „Rente mit 67“ nicht mit voller Wirkkraft zu spüren bekommen, sie eignet sich aber dazu, die Arbeitsfähigkeit der Personen in der letzten Dekade ihres Erwerbslebens zu erfassen und zu beschreiben, an welchen Punkten Handlungsbedarf bestehen könnte.

Die Einteilung der beruflichen Stellung erfolgt über die Betrachtung der Position innerhalb einer Unternehmenshierarchie. In Anlehnung an die Internationale Standardklassifikation der Berufe wurde folgende Klassifizierung gewählt (vgl. auch Micheel/Roloff/Wickenheiser 2010: 852): Die untere Ebene umfasst un- und angelernte Arbeiter, Angestellte mit einfachen Tätigkeiten sowie Beamte im einfachen oder mittleren Dienst (N=290). Zur mittleren Ebene werden Facharbeiter, Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten sowie Beamte im gehobenen Dienst gezählt (N=717). Die höchste Ebene wird durch Meister, Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten oder mit Führungsaufgaben sowie Beamte im höheren Dienst gebildet (N=483). Zehn Personen konnten zu keiner der genannten Kategorien zugeordnet werden.

Die Leistungsfähigkeit wurde nicht vollständig aus dem Originalkonzept des Arbeitsbewältigungsindex übernommen, sondern in leicht abgewandelter Form durch folgende Fragen erfasst: „Nun möchte ich noch etwas über die Höhe Ihrer Leistungsfähigkeit in Bezug auf Ihre Arbeitsinhalte wissen: Stufen Sie Ihre Antworten auf die folgenden Fragen bitte von „sehr niedrig“ (...) über „niedrig“ (...), „mittel“ (...) und „hoch“ (...) bis zu „sehr hoch“ (...) ab. (...) Wie hoch schätzen Sie Ihre jetzige Leistungsfähigkeit ein?“

Wie bereits angedeutet haben diese Fragen den Vorzug, dass die selbst eingeschätzte Leistungsfähigkeit nicht losge-

löst von allen anderen Aspekten erfragt wurde, sondern die Arbeitsinhalte als relevanten Bezugspunkt benennen. Allerdings lassen sie bei der Bewertung offen, was ausschlaggebend für die Einschätzung sein könnte: sind es eher gesundheitliche Aspekte oder vielleicht Defizite bei der Ausbildung, die beispielsweise eine niedrige Einstufung der Leistungsfähigkeit erklären können. Auch Veränderungen der Arbeitsinhalte können die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit beeinflussen. Daher werden zusätzliche Informationen über den selbst eingeschätzten Gesundheitszustand sowie über die „Weiterbildungsneigung“ in die Analysen einbezogen. Letztgenannter Aspekt ist insofern relevant, da Weiterbildungsmaßnahmen (Stichwort: lebenslanges Lernen) als Schlüsselfaktor zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit angesehen werden, entweder um Leistungsdefizite abzubauen oder um sogenannte Spezialisierungsfallen zu vermeiden (vgl. Ilmarinen/Tempel 2003: 89).

Ergebnisse

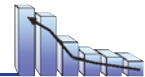
Zunächst zeigt sich, dass die Befragten insgesamt eine recht hohe Leistungsfähigkeit angeben. Mehr als 70 % (1.062 von 1.490 Personen) schätzen ihre aktuelle Leistungsfähigkeit als hoch oder sehr hoch ein, wohingegen der Anteil für eine niedrige bzw. sehr niedrige Leistungsfähigkeit mit knapp 2 % verschwindend gering ist. Als weiteres Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Anteile der (sehr) hoch eingeschätzten Leistungsfähigkeit mit der Ebene ansteigen: auf der unteren Ebene geben 57 % (164 von 290 Personen) eine (sehr) hohe Leistungsfähigkeit an. Dagegen finden sich sowohl auf der mittleren (68 %) als auch auf der höchsten Ebene (85 %) deutlich höhere Anteilswerte (s. Tabelle 1).

Im nächsten Schritt können die Befragten perspektivisch angeben, wie sie ihre zukünftige Leistungsfähigkeit einschät-

Tabelle 1: Eingeschätzte aktuelle Leistungsfähigkeit und berufliche Stellung, Verteilung in absoluten Zahlen

	Leistungsfähigkeit	Sehr niedrig/ Niedrig	Mittel	Hoch/ Sehr hoch	Gesamt
Berufsstatus	Untere Ebene	13	113	164	290
	Mittlere Ebene	10	218	489	717
	Höchste Ebene	6	68	409	483
Gesamt		29	399	1.062	1.490

Quelle: Datensatz „Weiterbeschäftigung im Rentenalter“, ungewichtete Daten



zen. Die Frage dazu lautet: „Wie hoch, glauben Sie, wird Ihre Leistungsfähigkeit in fünf Jahren sein?“ Die Einschätzung darüber zeigt eine allgemein deutliche Verschlechterung. Der Anteil derjenigen, die ihre künftige Leistungsfähigkeit als hoch bzw. als sehr hoch einschätzen, beträgt nun rund ein Drittel (470 von 1.440 Befragten). Der Anteil derjenigen, die eine niedrige oder sehr niedrige Leistungsfähigkeit erwarten, beträgt rund 16 % (230 von 1.440 Personen). Bei Berücksichtigung der beruflichen Position bleibt das bekannte Muster erkennbar: die untere Ebene stuft ihre Leistungsfähigkeit niedriger ein als die höchste Ebene. Aber mittlerweile nimmt die Kategorie „mittlere Leistungsfähigkeit“ bei den unteren und mittleren Ebenen die jeweils stärkste Ausprägung ein (54 % bzw. 56 %). Noch knapp die Hälfte der Befragten (222 von 469 Personen) auf der höchsten Ebene erwartet eine hohe bzw. sehr hohe Leistungsfähigkeit in fünf Jahren (s. Tabelle 2).

In der weiteren Analyse wird gezeigt, wie sich auf individueller Ebene die Bewertung der künftigen im Vergleich zur aktuell eingeschätzten Arbeitsfähigkeit verändert, also ob eine Verschlechterung, ein Gleichbleiben oder eine Verbesserung erwartet werden. Dazu werden die Ergebnisse der beiden Einschätzungen (heute und in fünf Jahren) miteinander verglichen.² Es zeigt sich, dass der überwiegende Teil entweder mit einem gleichbleibenden Niveau (etwa 42 %) oder mit einer leichten Verschlechterung (rund 46 %) der individuellen Arbeitsfähigkeit rechnet. Rund 10 % erwarten eine deutliche Verschlechterung.³ Nach der Position im Un-

ternehmen betrachtet, erwarten die Befragten auf den unteren Ebenen eher eine Verschlechterung als Personen auf den höchsten Ebenen.

In der Untersuchung werden die befragten Personen gebeten, ihren derzeitigen Gesundheitszustand zu bewerten. Insgesamt geben mehr als die Hälfte (820 von 1.490 Personen) an, einen guten oder einen sehr guten Gesundheitszustand zu haben. Ein gutes Drittel (36 %) bewertet den Gesundheitszustand als zufriedenstellend. Die verbleibenden 9 % geben an, einen eher schlechten bzw. sehr schlechten Gesundheitszustand zu haben. Dieses positive Bild, dass der Gesundheitszustand von den Befragten allgemein so hoch bewertet wird, muss jedoch eingeschränkt werden. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass dieses Ergebnis teilweise auf einem statistischen Effekt beruht, dem sog. „healthy worker“-Effekt. Dieser besagt, dass erwerbstätige Personen eine höhere Gesundheit aufweisen (müssen), um überhaupt arbeitsfähig zu sein. Würde man in den Untersuchungen zusätzlich die Gruppe der Nichterwerbstätigen berücksichtigen, wären die Ausprägungen für die Kategorie „sehr gute Gesundheit“ mit großer Wahrscheinlichkeit niedriger.

Unter Berücksichtigung der beruflichen Stellung zeigt sich, ähnlich wie bei der Leistungsfähigkeit, dass ein (sehr) guter Gesundheitszustand mit der Zugehörigkeit zur höchsten Ebene häufiger zusammenfällt als zur unteren Ebene (s. Tabelle 3). Auf der höchsten Ebene sind es fast 63 % (303 von 483 Personen), die ihren Gesundheitszustand als gut bzw. sehr gut sehen. Auf der unteren Ebene bewertet etwas

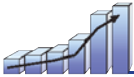
Tabelle 2: Eingeschätzte Leistungsfähigkeit in fünf Jahren und berufliche Stellung, Verteilung in absoluten Zahlen

	Leistungsfähigkeit	Sehr niedrig/Niedrig	Mittel	Hoch/Sehr hoch	Gesamt
Berufsstatus	Untere Ebene	84	151	46	281
	Mittlere Ebene	105	383	202	690
	Höchste Ebene	41	206	222	469
Gesamt		230	740	470	1.440

Quelle: Datensatz „Weiterbeschäftigung im Rentenalter“, ungewichtete Daten

² Die Arbeitsfähigkeit wird mit einer 5er Skala von „sehr hoch“ über „mittel“ bis „sehr niedrig“ ermittelt. Dabei wurde der Kategorie „sehr niedrig“ der Wert Eins, der Kategorie „niedrig“ der Wert Zwei etc. und der Kategorie „sehr hoch“ der Wert Fünf zugeordnet. Im nächsten Schritt wurde die Differenz aus den Werten der aktuellen und der künftigen Arbeitsfähigkeit gebildet. Bei keiner Veränderung ergibt sich der Wert Null, bei einer Verbesserung der geschätzten Arbeitsfähigkeit ergeben sich negative sowie bei einer Verschlechterung positive Werte.

³ Eine leichtere Verschlechterung wurde mit einer Differenz von Eins festgelegt; eine deutliche Verschlechterung mit einer Differenz von Zwei oder mehr (s. zur Skalierung und Berechnung Fußnote 2).

**Tabelle 3: Selbst eingeschätzter Gesundheitszustand und berufliche Stellung, Verteilung in absoluten Zahlen**

	Gesundheitszustand	Sehr gut/Eher gut	Zufriedenstellend	Eher schlecht/ sehr schlecht	Gesamt
Berufsstatus	Untere Ebene	140	105	47	292
	Mittlere Ebene	377	274	64	715
	Höchste Ebene	303	154	26	483
Gesamt		820	533	137	1.490

Quelle: Datensatz „Weiterbeschäftigung im Rentenalter“, ungewichtete Daten

weniger als die Hälfte ihren Gesundheitszustand so (140 von 292 Personen). Auf der mittleren Ebene liegt der Anteil bei knapp über der Hälfte (377 von 715 Personen). Dies lässt sich zum Teil darauf zurückführen, dass der Anteil derjenigen, die körperlich schwer arbeiten, in der unteren Ebene am höchsten ist (rund 50 %) und mit der höheren organisatorischen Ebene immer geringer wird (mittlere Ebene: 31 % und höchste Ebene rund 16 %).

Bei der Betrachtung der selbst eingeschätzten Leistungsfähigkeit in Verbindung mit der Gesundheit zeigt sich deshalb ein zu erwartendes Bild: rund 80 % derjenigen, die ihren Gesundheitszustand als gut bezeichnen, schätzen ihre Leistungsfähigkeit als hoch bzw. sehr hoch ein. Bei denjenigen, die einen schlechten Gesundheitszustand angeben, liegt der Anteil in dieser Kategorie bei knapp 40 %. Da selbst eingeschätzter Gesundheitszustand und Organisationsebene in einem positivem Zusammenhang stehen, ergibt sich zwangsläufig auch ein positiver Zusammenhang zwischen selbsteingeschätzter Leistungsfähigkeit und Organisationsebene.

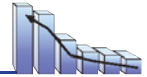
In Bezug auf die Weiterbildungsneigung geben die Befragten die Anzahl der von ihnen besuchten Weiterbildungsmaßnahmen der letzten drei Jahre an. Die Mehrheit gibt an, an ein bis vier Maßnahmen teilgenommen zu haben (rund 42 %). Immerhin 29 % haben in den letzten drei Jahren an mindestens fünf Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Fast 30 % haben in dieser Zeit keine Weiterbildungsmaßnahme besucht. Im Zusammenhang mit der Arbeitsbewältigungskompetenz lässt sich ein positiver Trend beobachten: je mehr Weiterbildungsmaßnahmen, desto höher ist der Anteil derjenigen, die ihre Leistungsfähigkeit als hoch bzw. sehr hoch einschätzen. Allerdings zeigt sich bei den Analysen, dass eine höhere Anzahl an Weiterbildungsmaßnahmen mit der Zugehörigkeit zu einer höheren Organisationsebene einhergeht, sich hier also Effekte überlagern können.

Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Im Rahmen der Diskussion um die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wurde in diesem Beitrag die Frage aufgeworfen, wie die älteren Beschäftigten sich in der Lage sehen, ihren Beruf auszuüben. Zur Beantwortung dieser Fragen wurde das Konzept des Arbeitsbeschäftigungsindex (Work Ability Index) herangezogen.

Die Analysen mit dem Datensatz „Weiterbeschäftigung im Rentenalter“ zeigen, dass zwischen der betrieblichen Hierarchieebene und der selbsteingeschätzten Arbeitsfähigkeit ein positiver Zusammenhang besteht. Zudem geht die Zugehörigkeit zu einer höheren Ebene mit einem höher eingeschätzten Gesundheitszustand einher. Diese Ergebnisse korrespondieren grundsätzlich mit Ergebnissen anderer Untersuchungen mit dem Arbeitsfähigkeitsindex. In einer Untersuchung von Leinonen et al. (2011) mit Angestellten der Stadt Helsinki stellen die Autoren fest, dass die Arbeitsfähigkeit auf den unteren Arbeitsebenen im Durchschnitt niedriger ist und der daraus folgende berufliche Austritt aufgrund einer Erwerbsminderung viel häufiger zu beobachten ist als auf den oberen Arbeitsebenen. Zu den wichtigsten Gründen dieser Beobachtungen zählen die Autoren körperlich anstrengende Arbeiten sowie die Wahrnehmung einer mangelnden individuellen Kontrolle über die Ausübung der beruflichen Tätigkeit.

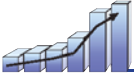
Im Hinblick auf die Weiterbildungsaktivitäten haben die Analysen gezeigt, dass sie in einem positiven Zusammenhang mit der Arbeitsfähigkeit betrachtet werden können. Es sollte dabei berücksichtigt werden, dass Beschäftigte auf den unteren Unternehmensebenen eine geringere Weiterbildungsneigung aufzeigen als Beschäftigte auf den höheren Ebenen. Die Daten können jedoch nicht klären, ob die Beschäftigten selbst die Angebote ausschlagen oder ob Weiterbildungsangebote eher den oberen Hierarchiestufen vorbehalten sind.



Wie sind die vorgefundenen Ergebnisse im Rahmen der eingangs erwähnten Diskussion um die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters einzuordnen? Dass zwischen der selbst eingeschätzten Arbeitsfähigkeit und der beruflichen Stellung ein positiver Zusammenhang besteht, gibt Hinweise darauf, dass diese Reform die älteren Beschäftigten nicht gleichmäßig treffen wird. Beschäftigte auf den höheren Unternehmensebenen scheinen demnach für diese Reform besser vorbereitet zu sein als Beschäftigte auf den unteren Ebenen. Sowohl in der politischen Debatte als auch in der betrieblichen Praxis sollte die soziale Vielfalt der älteren Beschäftigten, die sich nicht nur in der unterschiedlichen Einkommenshöhe ausdrückt, sondern auch in der selbst wahrgenommenen Leistungsfähigkeit, stärker berücksichtigt werden. Auf der politischen Ebene ist beispielsweise zu überlegen, wie innerhalb der Erwerbsbevölkerung eine günstigere Verteilung der Chancen hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit bis in das Rentenalter hergestellt werden kann. Auf der betrieblichen Ebene sollten Instrumente zur Ausbalancierung zwischen der individuellen Leistungsfähigkeit und den betrieblichen Rahmenbedingungen stärker nach den hierarchischen Stufen in den Unternehmen differenziert werden, um die Zielgenauigkeit der Investitionen in die Kompetenzen der Beschäftigten zu erhöhen.

Literaturverzeichnis

- Aittomäki, Akseli; Lahelma, Eero; Roos, Eva 2003: Work Conditions and Socioeconomic Inequalities in Work Ability. In: *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 29,2: 159–165.
- Bäcker, Gerhard et al. 2009: Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Barnes-Farrell, Janet L. 2003: Beyond Health and Wealth: Attitudinal and Other Influences on Retirement Decision-Making. In: Adams, Gary A.; Beehr, Terry A. (Hg.): *Retirement. Reasons, Processes, and Results*. New York: Springer: 159–187.
- Büsch, Victoria; Dorbritz, Jürgen; Heien, Thorsten; Micheel, Frank 2010: Weiterbeschäftigung im Rentenalter. Wünsche – Bedingungen – Möglichkeiten. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft 129. Wiesbaden: o. V. [http://www.bib-demografie.de/nn_750526/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Materialienbaende/129,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/129.pdf].
- Deutscher Bundestag 2006: Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft – Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen und Stellungnahme der Bundesregierung. Bundestagsdrucksache 16/2190.
- Dietz, Martin; Walwei, Ulrich 2011: Germany – No Country for Old Workers? In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 44,4: 363–376.
- Dorbritz, Jürgen; Micheel, Frank 2010: Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Potenziale, Einstellungen und Bedingungen. In: *Bevölkerungsforschung Aktuell* 31,3: 2–7.
- Freude, Gabriele; Pech, Eberhard 2005: Demographischer Wandel, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. In: Kerschbaumer, Judith; Schroeder, Wolfgang (Hg.): *Sozialstaat und demographischer Wandel. Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Sozialversicherung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 185–222.
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte 2011: Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. IAB Kurzbericht 16/2011. Nürnberg: o. V. [<http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1611.pdf>].



- Ilmarinen, Juhani; Tempel, Jürgen 2003: Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit – Konzepte aus Finnland. In: Badura, Bernhard; Schellschmidt, Henner; Vetter, Christian (Hg.): Fehlzeiten-Report 2002. Demographischer Wandel. Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin u. a.: Springer: 85–99.
- Leinonen, Taina et al. 2011: Occupational Social Class and Disability Retirement among Municipal Employees – The Contribution of Health Behaviors and Working Conditions. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 37,6: 464–472.
- Micheel, Frank; Roloff, Juliane; Wickenheiser, Ines 2010: Die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter im Zusammenhang mit sozioökonomischen Merkmalen. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 35,4: 833–868.
- Naegele, Gerhard; Krämer, Katrin 2002: Recent Developments in the Employment and Retirement of Older Workers in Germany. In: Journal of Aging & Social Policy 13,1: 69–92.
- Radl, Jonas 2007: Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: Zeitschrift für Soziologie 36,1: 43–64.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2008: Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken. Jahresgutachten 2008/09. Paderborn: Bonifatius GmbH.
- Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) – Gesetzliche Rentenversicherung [http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/, Abruf vom 05.03.2012]