

Erwerbsbereitschaft im frühen Ruhestand

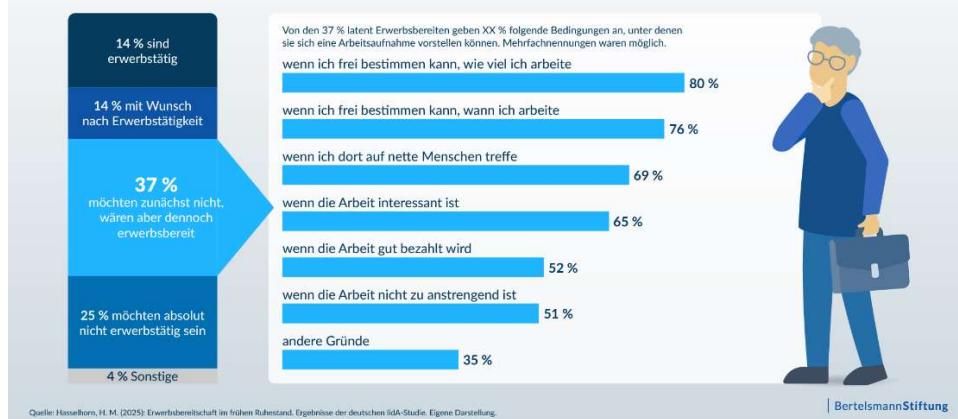
In den kommenden 10 Jahren wird knapp ein Drittel der heutigen Erwerbspersonen das Rentenalter erreichen. Der absehbare Rückgang des Arbeitskräfteangebots wird den Fachkräftemangel verschärfen und strukturell verfestigen. Bei Älteren bestehen nach wie vor große Erwerbspotenziale. Trotz Fortschritten bei der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte gibt es weiterhin eine „Kultur des Frühausstiegs“. Damit wird die Frage wichtig, wie sich Erwerbspotenziale von Älteren (zumindest teilweise) erhalten bzw. aktivieren lassen, die vorzeitig das Erwerbsleben verlassen oder planen, dies zu tun.

Antworten auf diese Frage gibt die Studie „Erwerbsbereitschaft im frühen Ruhestand. Ergebnisse der deutschen lidA-Studie“ von Prof. Dr. Martin Hasselhorn, Bergische Universität Wuppertal. Sie untersucht das Erwerbspotenzial von Personen im „frühen Ruhestand“, die die Hauptphase ihrer Erwerbstätigkeit bereits beendet haben, sich aber noch unterhalb der Regelaltersgrenze befinden. Es lassen sich drei Ruhestandsgruppen unterscheiden: Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, Personen in vorgezogener Altersrente sowie Personen in Erwerbsminderungsrente. Datenbasis der Studie ist die 4. Welle (2022/2023) der repräsentativen lidA-Kohortenstudie, in der 8.884 Personen befragt wurden. (Mehr Informationen zur lidA-Kohortenstudie abrufbar unter <https://arbeit.uni-wuppertal.de/de/>) Die Studienergebnisse beziehen sich auf 903 Personen im frühen Ruhestand. Der überwiegende Teil gehört dem Geburtsjahrgang 1959 an und war zum Befragungszeitpunkt zumeist 63 Jahre alt.

Bei Personen im frühen Ruhestand ist eine Erwerbstätigkeit oder der Wunsch danach weit verbreitet

Ein relevanter Teil der Personen im frühen Ruhestand ist weiterhin erwerbstätig. Jede fünfte Person (20 %) übt zum Befragungszeitpunkt eine Erwerbstätigkeit aus. Erwerbstätigkeit im frühen Ruhestand ist damit keine Randerscheinung, sondern ein quantitativ bedeutsames Phänomen. Über die bereits Erwerbstätigen hinaus besteht ein erhebliches latentes Erwerbspotenzial. 14 % äußern konkret den Wunsch, wieder erwerbstätig zu sein. Weitere 37 % wären bereit, erneut zu arbeiten, wenn die Rahmenbedingungen für sie passen. Diese Bereitschaft wird jedoch erst auf Nachfrage bekundet, das heißt, die Betroffenen suchen nicht aktiv nach Arbeit. Besonders wichtig ist den Befragten, dass sie Arbeitsumfang und Arbeitszeiten selbst bestimmen können und bei der Arbeit auf ein angenehmes soziales Umfeld treffen (siehe Abbildung: Vom Vorruhestand zurück in Arbeit: Was Menschen umstimmen könnte). Nur 25 % lehnen eine Erwerbstätigkeit vollständig ab.

Vom Vorruhestand zurück in Arbeit – was Menschen umstimmen könnte



Motive für eine Erwerbstätigkeit im frühen Ruhestand unterscheiden sich grundlegend – je nachdem ob in Altersteilzeit, Altersrente oder Erwerbsminderungsrente

Die Gründe für Erwerbstätigkeit im frühen Ruhestand unterscheiden sich deutlich zwischen den Ruhestandsgruppen. Bei Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie den Personen in Altersrente erfolgt die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit überwiegend aus intrinsischen Motiven: Für zwei Drittel der erwerbstätigen Altersrentner sind „Spaß an der

Arbeit“ und „Kontakt zu anderen Menschen“ Gründe zum Arbeiten. Auch für die erwerbstätigen Personen in Altersteilzeit sind dies die am häufigsten genannten Gründe. Für beide Gruppen ist auch wichtig, „weiterhin eine Aufgabe zu haben“. Von Personen in Altersrente und in Altersteilzeit wird die Erwerbstätigkeit häufig als freiwillige Ergänzung eines positiv erlebten Ruhestands verstanden, die auch zur Aufrechterhaltung sozialer Teilhabe beiträgt. Finanzielle Motive spielen eine untergeordnete, aber nicht zu vernachlässigende Rolle bei der Entscheidung, erwerbstätig zu sein. Menschen in diesen Gruppen verfügen auch oft über eine gute Gesundheit. Längsschnittanalysen zeigen für Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und in Altersrente auch einen deutlichen Anstieg mentaler Gesundheit nach dem Erwerbsausstieg.

Ein anderes Bild zeigt sich bei Personen mit Erwerbsminderungsrente. Diese sind naturgemäß häufiger von schlechter Gesundheit betroffen. Befragt nach den Gründen ihrer Erwerbstätigkeit, geben 56 % aus dieser Gruppe an, dass sie das zusätzliche Einkommen benötigen. Personen mit Erwerbsminderungsrente geben im Vergleich zu Personen in Altersrente bzw. in Altersteilzeit auch häufiger an, erwerbstätig zu sein, um einen geregelten Tagesablauf zu haben oder um zu vermeiden, dass ihnen „zu Hause die Decke auf den Kopf fällt“.

Insgesamt spiegeln die Motivlagen die ausgeprägte soziale und gesundheitliche Heterogenität dieser Gruppe wider. Es wird deutlich, dass Erwerbstätigkeit im Ruhestand für die einen vor allem Ausdruck freiwillig gewählter Aktivität ist und für andere das Ergebnis ökonomischer Notwendigkeit.

Die Aktivierung der Personen im frühen Ruhestand erfordert Handeln von Politik und Unternehmen

Es gibt kein „automatisches“ Aktivierungspotenzial im frühen Ruhestand. Die Erwerbsbereitschaft ist latent und bedarf der aktiven Ansprache und passender Arbeitsbedingungen. Denn viele erleben den frühen Ruhestand als Entlastung. Erwerbsangebote sollten daher als attraktive Ergänzung eines neuen Lebensabschnitts gestaltet werden.

Handlungsempfehlungen für die Politik

- Die Erwerbsbereitschaft von Personen im frühen Ruhestand sollte aktiv gefördert werden: Für arbeitsinteressierte Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. für Frührentner:innen könnten die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter Qualifizierungsangebote machen und bei der Stellenvermittlung unterstützen. Personen mit Erwerbsminderungsrente, die oft auf zusätzlichen Verdienst angewiesen sind, brauchen Unterstützung bei der Stabilisierung der Gesundheit bzw. Rehabilitation; auch sie sollten bei Qualifizierung und Stellenvermittlung stärker berücksichtigt werden.
- Die Förderung einer längeren Erwerbstätigkeit sollte früh beginnen, indem hohe Standards bei der Arbeitsgestaltung gesetzt werden, um die Gesundheit auch in körperlich anstrengenden Tätigkeiten möglichst lange zu erhalten oder Arbeitsplatzwechsel zu ermöglichen. Impulse zur Förderung guter Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise ergonomische Arbeitsplätze und Maßnahmen zur Stressreduktion, sind wichtig, um krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden und um die Motivation der Beschäftigten hochzuhalten.

Handlungsempfehlungen für Unternehmen

- Unternehmen sind gefordert, proaktiv auf Personen im frühen Ruhestand zuzugehen: Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder in der Frührente sollten durch attraktive Arbeitsbedingungen (insbesondere Flexibilität bei Arbeitsumfang und -zeit, interessante Aufgaben, sozialer Kontakt) motiviert werden. Personen, die bereits eine Erwerbsminderungsrente beziehen, lassen sich gegebenenfalls durch an ihre Leistungsfähigkeit angepasste Arbeitsangebote gewinnen.
- Führungskräfte sollten mit ihren Mitarbeitenden frühzeitig vor dem Renteneintritt in den Dialog („Zukunftsgespräche“) über die weiteren Arbeitsjahre eintreten und bei Bedarf durch entlastende Veränderungen bei Rolle, Aufgabenumfang und Arbeitszeit ein längeres Arbeiten ermöglichen. Mit einem „Zukunftsgespräch“ bringen Vorgesetzte Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten zum Ausdruck und signalisieren Interesse an einem weiteren beruflichen Engagement.