Denkwerkstatt Demografie

Statements der referierenden Experten

zum Thema

„Altern im Beruf – (K)eine Option?“

die längere Erwerbstätigkeit älterer Menschen stellt ein wichtiges Kompensationspotenzial für die sinkenden Nachwuchszahlen in Deutschland dar. Die Entwicklung der vergangenen beiden Jahrzehnte zeigt auch, dass es gelingen kann, dieses Potenzial zu aktivieren. Allerdings wurden mit dem Dachdecker-Beispiel ernsthafte Zweifel daran geäußert, dass ein Altern in der Erwerbstätigkeit für alle Berufe zumutbar sei. Der längere Verbleib im Beruf würde von den Arbeitsbedingungen abhängen.

Wie und in welchem Maß kann das Potenzial der Erwerbstätigkeit älterer Menschen aktiviert werden? Welche Faktoren beeinflussen grundsätzlich das Altern im Beruf? Wie wirkt sich die Rentengesetzgebung auf die Beschäftigung im Alter aus?

Statement von Professor Dr. Thusnelda Tivig,
Lehrstuhl für Wachstum und Konjunktur der Universität Rostock
Leiterin des Departments „Altern des Individuums und der Gesellschaft“ der Interdisziplinären Fakultät der Universität Rostock

Deutschland braucht mehr Fachkräfte, doch die Nachwuchszahlen sinken. Eine Kompensationsmöglichkeit für die demografische Entwicklung ist die Arbeitskraft älterer Menschen, deren Zahl immer noch steigt. Die herkömmliche Vorstellung dabei ist, dass der längere Verbleib im Beruf von den Arbeitsbedingungen abhängt – allen voran der Belastung im Beruf. Das vielerwähnte Beispiel des Dachdeckers scheint das bestens zu veranschaulichen. Neuere Untersuchungen zeigen jedoch, dass die Vorstellung irreführend ist.

Anders als erwartet, erweisen sich auch Berufe mit hoher physischer und psychischer Belastung als für Ältere gut geeignet. Unsere Studien belegen das für Gesundheits- und Pflegeberufe, wie Krankenschwester oder Helfer in der Krankenpflege: Der Verbleib in diesen Berufen im Alter 55 ist überdurchschnittlich, die Abgangsrate im Alter 60-64 Jahre ist in den letzten Jahren stark gesunken. Bankfachleute und Buchhalter hingegen, deren Belastung im Beruf als niedrig eingestuft wird, verbleiben im Alter 55 nur unterdurchschnittlich lange im Beruf und weisen eine weit höhere Abgangsrate aus dem Beruf vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter auf. Mehr noch: In die hoch belastenden Gesundheits- und Pflegeberufe gibt es auch im Alter über 45 Jahre noch Nettozuwanderung, in den Berufen der Bankfachleute hingegen nicht.
Eine mögliche Erklärung für die kontraintuitiven Ergebnisse könnte im Falle der Gesundheits- und Pflegeberufe die hohe Teilzeitquote sein; sie liegt in diesen von Frauen dominierten Berufen bei 40-50%. Physische und psychische Belastungen lassen sich bei Teilzeitarbeit besser verkraften und die über den gesamten Erwerbsverlauf kumulierte Belastung fällt niedriger aus. Daher sollte die Belastung über den beruflichen Lebensverlauf und nicht punktuell im Alter betrachtet werden. Weiterhin darf nicht vergessen werden, dass auch technisch-organisatorischer Fortschritt Belastungen reduzieren kann.
Dennoch verlassen viele Ältere nach wie vor den Beruf vor Erreichen des Renteneintrittsalters. Ein entscheidender Faktor ist hierbei die Rentengesetzgebung. So sanken die Abgangsraten der 60-64-Jährigen nach Einführung von Frühverrentungsabschlägen entweder drastisch oder verliefen nach einigen Schwankungen im Trend sinkend. Die abschlagsfreie Rente mit 63 bewirkt nun genau das Gegenteil.

Statement von Dr. Ulrich Walwei,
Vizedirektor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB

Menschen über 50 sind immer stärker am Arbeitsmarkt präsent. Dies betrifft sowohl jene, für die ein Renteneintritt noch keine relevante Option darstellt als auch solche, welche weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachgehen.
Der enorme Anstieg in der ersten Gruppe ist insbesondere für Frauen, qualifizierte Arbeitnehmer und den Erwerbstätigen im sechzigsten Lebensjahrzehnt zu beobachten. In der zweiten Gruppe finden sich unterschiedliche Beweggründe für eine Erwerbstätigkeit trotz Rentenbezüge: die enge und nur schwer trennbare Verzahnung von Arbeit und Leben wie z.B. bei Selbständigen kommt genauso vor wie eine Aufbesserung des Alterseinkommens.

Allgemein kann der steigende Anteil von älteren Menschen auf dem Arbeitsmarkt auf zweierlei Weise zustande kommen. Es werden *mehr* Ältere *ein*gestellt und/oder *weniger* Ältere *frei*gestellt. Im Wesentlichen resultierte in den letzten Jahren die erhöhte Präsenz Älterer aus der geringeren Freistellung von älteren Erwerbstätigen. Als problematisch sind nach wie vor die schlechten Zugangschancen zum Arbeitsmarkt von Älteren zu bezeichnen, sobald sie diesen einmal verlassen haben. Somit stellt das Alter ein Risikomerkmal für Langzeitarbeitslosigkeit dar.
Folglich sollte das Augenmerk verstärkt auf die Prävention von frühzeitigen Erwerbsaustritten sowie auf die Befähigung zu einem längeren Erwerbsleben gelegt werden. Grundsätzlich gilt: Arbeiten im Alter ist für immer mehr Personen eine Option – und zwar eine realisierbare Option. Dennoch trifft dies nicht gleichermaßen auf alle zu. Qualifikation und Erwerbsfähigkeit spielen eine entscheidende Rolle bei der Frage wie lange man auf dem Arbeitsmarkt verbleiben kann. Lebenslanges Lernen und Gesundheit gelten hierbei als relevante Aspekte. Insgesamt dürfen weitere Fortschritte in der Beschäftigung Älterer nicht als Selbstläufer verstanden werden.