

Inhalt

- ▶ Ältere Erwerbstätige in der amtlichen Statistik
- ▶ Renteneintrittsalter und Abschläge bei vorzeitigem Erwerbsaustritt
- ▶ „Pfade“ in den Ruhestand
- ▶ Einflussfaktoren der Entscheidung zum (vorzeitigen) Rentenzugang
- ▶ Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
- ▶ Zusammenfassung
- ▶ Literatur

Brigitte Seyfried | Sabrina Weller

Arbeiten bis zum Schluss oder gehen vor der Zeit?

Die Regelaltersgrenze von 65 Jahren wird heute nur noch von wenigen Menschen in Deutschland erreicht. Das Zugangsalter zur Altersrente lag im Jahr 2012 bei durchschnittlich 64 Jahren (2011: 63,5): Viele ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können oder wollen also nicht bis 65 und länger arbeiten. In Zeiten des Fachkräftemangels kann es sich die deutsche Wirtschaft jedoch nicht leisten, auf erfahrenes Personal zu verzichten. Bevor jedoch über altersgerechte Maßnahmen – z. B. in Form von Weiterbildung – nachgedacht wird, um ältere Belegschaften länger im Job zu halten, ist die empirische Untersuchung der Frage wichtig, welche Faktoren die Entscheidung älterer Beschäftigter zwischen 50 und 65 Jahren beeinflussen, vorzeitig in Rente gehen zu wollen. Im vorliegenden Artikel wird auf der Basis der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 dargestellt, welche Faktoren die Entscheidung älterer Beschäftigter zwischen 50 und 65 Jahren beeinflussen, vorzeitig in Rente gehen zu wollen.

▶ Ältere Erwerbstätige in der amtlichen Statistik

Nach Angaben des Mikrozensus stieg die Erwerbsquote¹ der Älteren zwischen 50 und unter 65 Jahren von 59,8 Prozent im Jahr 2002 auf 71,7 Prozent im Jahr 2012. Dabei verzeichnete die Gruppe der 60- bis unter 65-Jährigen den deutlichsten Zuwachs. In diesem Zeitraum stieg ihre Erwerbsquote von 25,9 Prozent (2002) auf 49,6 Prozent (2012). Im Vergleich hierzu fiel der Anstieg der Erwerbsquote bei den 50- bis unter 55-Jährigen mit 3,3 Prozent und bei den 55- bis unter 60-Jährigen mit 8,8 Prozent deutlich geringer aus (basierend auf Mikrozensus 2002 und 2012). Auch die Erwerbstätigenquote² Älterer nahm in den letzten Jahren zu. Sie lag bei den

1 Die Erwerbsquote ist ein Maß für die Beteiligung der Wohnbevölkerung am Erwerbsleben. Sie wird berechnet als Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) an der Bevölkerung. Es ist eine Einschränkung auf Personengruppen möglich, z. B. die Bevölkerung im Alter von 50 bis unter 65.

2 Die Erwerbstätigenquote ist der Anteil der Erwerbstätigen einer bestimmten Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung desselben Alters.

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt, ist eine telefonische, computergestützte Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland. Sie stellt der Berufs- und Qualifikationsforschung und der Arbeitsschutzberichterstattung differenzierte repräsentative Informationen über Erwerbstätige und Arbeitsplätze zur Verfügung (HALL u. a. 2013).

50- bis unter 65-Jährigen in Deutschland im Jahr 2012 bei 67,8 Prozent (2002: 52,2 Prozent). Die Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 60-Jährigen ist in den letzten zehn Jahren mehr als doppelt so stark (+15,2 Prozentpunkte) und die der 60- bis unter 65-Jährigen mehr als dreimal so stark (+23,6 Prozentpunkte) gestiegen als die der 15- bis unter 65-Jährigen (+7,2 Prozentpunkte) (BA 2013).

► Renteneintrittsalter und Abschläge bei vorzeitigem Erwerbsaustritt

Die gesetzliche Regelaltersgrenze bestimmt das Alter, in dem Beschäftigte ohne Abschläge aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen oder können. Von 2012 bis 2023 steigt das Renteneintrittsalter für Altersjahrgänge ab 1947 aufgrund gesetzlicher Vorgaben zunächst jährlich um einen Monat von 65 auf 66 Jahre an, von 2024 bis 2029 dann jährlich um jeweils zwei Monate auf 67 Jahre. 45,1 Prozent der 60- bis 64-Jährigen gingen im Jahr 2012 vorzeitig in den Ruhestand (DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG 2013a). Diese Altersspanne macht deutlich, wie unterschiedlich das tatsächliche Alter beim Renteneintritt ist. Die Tendenz, vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu wollen, scheint ab 55 Jahren zu steigen (BOOCKMANN u. a. 2012; HEIß 2011). Das heißt, mit steigendem Lebensalter wird der Wunsch nach vorzeitigem Erwerbsaustritt größer. Allerdings ist kurz vor der gesetzlichen Altersgrenze, d. h., je näher das reguläre Renteneintrittsalter

heranrückt, dieser Wunsch weniger stark ausgeprägt. Offenbar ist zu diesem Zeitpunkt die Option attraktiver, noch ein Jahr länger und ohne Abschläge zu arbeiten, als sofort in Rente zu gehen (HEIß 2011).

Viele Berufstätige wollen und können nicht bis 65 und länger arbeiten (Abbildung 1). Im Jahr 2011 war bei BRUSSIG (2011a, S. 1) zu lesen: „Nach wie vor wird die heutige Regelaltersgrenze von 65 Jahren nur von einer Minderheit in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erreicht.“ Mit Einführung der neuen rentenrechtlichen Regelungen, die das Rentenalter auf 67 erhöhten, ist nach BÄCKER u. a. (2009) ein problemloser Übergang in den hinausgeschobenen Ruhestand nur möglich, „wenn die älteren Arbeitnehmer tatsächlich ihren sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz bis zum 67. Lebensjahr behalten bzw. eine realistische Chance haben, im Anschluss an eine Phase der Arbeitslosigkeit wieder einen neuen Arbeitsplatz zu finden“ (ebd., S. 147). Ein zu geringes Renteneinkommen, das nicht ausreichend im Alter absichert, kann dazu zwingen weiterzuarbeiten, auch wenn der Wunsch besteht, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen.

Durch die Rentenreformen werden Frühverrentungen und Regelungen zum Vorruhestand restriktiver gehandhabt als früher. Ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor der gesetzlichen Regelaltersgrenze bedeutet Minderungen in der Rentenhöhe. Der Rentenabschlag beträgt 0,3 Prozent pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme, insgesamt höchstens 18 Prozent. „In gewissen Grenzen wird durch die Abschläge für die individuelle Entscheidung zum Rentenbeginn das Pro, das Wechseln in den Ruhestand, gegen das Contra, eine dauerhaft verringerte Rente, abgewogen“ (BRUSSIG 2010, S. 10).

Im Jahr 2012 gingen, bezogen auf alle Altersrentenzugänge, 45,1 Prozent (2011: 52,9 Prozent) der 60- bis 64-Jährigen in

den Ruhestand. Eine weitere Differenzierung nach Alter zeigt, dass der prozentuale Anteil beim Zugangsalter unter den 60-Jährigen bei 6,0 Prozent, unter den 61- bis 62-Jährigen bei 11,3 Prozent und unter den 63- bis 64-Jährigen bei 27,8 Prozent lag. Bei den 65-Jährigen lag dieser Anteil im Jahr 2012 bei 52,8 Prozent (2011: 41,8 Prozent).

► „Pfade“ in den Ruhestand

Ruhestands- und Rentenübergänge sind als Prozesse anzusehen, die auf unterschiedlichen Mustern beruhen. „So können Ruhestandseintritte direkt aus vorheriger Vollzeitberufstätigkeit erfolgen, aus arbeitszeitreduzierter Alterszeit, aus unmittelbar vorherigen Arbeitslosigkeitsphasen oder aber aus vorheriger Haushaltstätigkeit, um nur einige mögliche Übergangsmuster zu nennen“ (BÄCKER u. a. 2009, S. 156). Die Autoren weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass angesichts heterogener Lebenswirklichkeiten empirische Untersuchungen vor dem Problem stehen, Prozesse der (vorzeitigen) Renteneintrittsentscheidungen eindeutig zu definieren.

In der Literatur hat sich die Unterscheidung von „Pfad in den Ruhestand“ etabliert, die auf verschiedenen Formen der Altersrenten gründen und im Zusammenhang mit Unterschieden in der Einkommenssituation, in den Merkmalen der früheren beruflichen Tätigkeit und dem Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau stehen (RADL 2007b; HIMMELREICHER u. a. 2008). BRUSSIG (2012) unterscheidet auf der Grundlage von Daten der Deutschen Rentenversicherung drei Übergangskonstellationen:

1. direkter Übergang von durchgängiger versicherungspflichtiger Beschäftigung in den drei Jahren vor Beginn der Altersrente („direkter Übergang aus stabiler Beschäftigung“);
2. Übergang aus Arbeitslosigkeit oder Krankheit im letzten oder vorletzten Jahr vor Beginn der Altersrente („Übergangsarbeitslosigkeit“);

Abbildung 1: Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters ¹⁾

Jahr ²⁾	Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und wegen Alters			davon Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit			wegen Alters		
	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.
alte Bundesländer									
1960	59,5	58,8	59,2	55,8	56,2	56,0	65,2	63,9	64,7
1970	61,6	61,3	61,5	57,7	59,0	58,3	65,2	63,3	64,3
1980	58,5	59,8	59,2	54,4	57,7	56,1	62,5	61,9	62,2
1990	59,5	61,6	60,6	53,8	52,6	53,4	62,8	63,5	63,2
1995	59,6	61,1	60,3	53,4	51,5	52,8	62,2	63,3	63,0
2000	60,1	61,0	60,5	52,6	50,5	51,8	62,4	62,8	62,6
2012	61,4	61,3	61,3	51,3	50,0	50,7	64,1	64,1	64,1
neue Bundesländer									
1995	60,2	58,6	59,6	49,7	49,7	49,7	61,8	60,4	63,1
2000	58,6	58,7	58,7	50,3	49,3	49,9	61,2	60,5	60,8
2012	60,4	59,6	60,0	51,7	50,4	51,1	63,6	62,8	63,2
Deutschland									
1995	58,8	60,5	60,1	52,7	50,9	52,1	62,3	62,5	62,4
2000	58,8	60,5	60,2	52,2	50,3	51,4	62,2	62,3	62,3
2012	61,2	61,0	61,1	51,4	50,1	50,7	64,0	63,9	64,0

1) Die durchschnittlichen Zugangsalter sind für jedes Jahr als Querschnitt berechnet und durch Rechtsänderungen (z. B. Einführung des flexiblen Altersregelgedes, Anhebung der Altersgrenzen), Sondereffekte und sich im Zeitablauf ändernde Altersstrukturen beeinflusst.

2) Vor 1980 nur allg. RV (ohne KnV).

Quelle: Deutsche Rentenversicherung 2013b, S. 68

3. Übergang aus Arbeitslosigkeit oder Krankheit in den letzten drei Jahren vor Beginn der Rente („langzeitarbeitslos vor Rente“).

Gemäß BRUSSIG (2012) haben sich trotz verlängerter Erwerbsphasen und breiterer Alterserwerbstätigkeit die Übergangskonstellationen nur vergleichsweise geringfügig verändert.

Einflussfaktoren der Entscheidung zum (vorzeitigen) Rentenzugang

Um die unterschiedlichen Formen des (vorzeitigen) Rentenzugangs zu erklären, werden verschiedene Erklärungsversuche herangezogen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Entscheidung der Beschäftigten über den Zeitpunkt des Rentenzugangs ein Ergebnis des Zusammenspiels sogenannter Push- und

Pull-Faktoren ist. Die Push-Faktoren zwingen die Beschäftigten mehr oder weniger, das Erwerbsleben vorzeitig zu beenden. Hierunter zählen z.B. Arbeitslosigkeit, belastende Arbeitsbedingungen, Arbeitsmarktprobleme wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen oder fehlender Qualifikationen (HIMMELREICHER u. a. 2008). Zur Erklärung der Frühverrentung wird auf eine geringe Nachfrage nach älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die Folgen der beruflichen Arbeitsbelastung verwiesen. „Der Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand kann mangels individueller Kontrolle nicht primär durch die autonome Entscheidung der Betroffenen bestimmt werden“ (RADL 2007 a, S. 512). „Aufgrund der ungünstigen Arbeitsmarktlage für Ältere kommt der Verlust des Arbeitsplatzes im späteren Erwerbsalter häufig einem erzwungenen Ruhestand gleich“ (ebd.). Das

bedeutet, dass die individuellen Präferenzen nicht zum Tragen kommen und die Betriebe als maßgebliche Instanz für die Bestimmung des Renteneintrittszeitpunktes betrachtet werden.

Individuelle Motive für einen vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben stellen die Pull-Faktoren dar, z. B. familiäre bzw. partnerschaftliche Konstellationen, finanzielle Anreize und/oder Freizeitorientierung. Pull-Ansätze sehen den Eintritt in den Ruhestand als rationale Wahl, bei der zwischen dem Einkommen bei weiterer Erwerbsarbeit und dem realisierbaren Renteneinkommen zu einem jeweiligen Zeitpunkt verglichen wird. In diesen Ansätzen unterstellt man, dass das rational entscheidende Individuum sein Arbeitsangebot in Abhängigkeit von seinem realisierbaren Einkommen und seinen Konsumpräferenzen optimiert.

Zwei Paradigmen stehen sich somit bei der Interpretation der Determinanten des Rentenzugangsgeschehens gegenüber. „Die eine Seite argumentiert, dass der Rentenzugang hauptsächlich im Lichte von Gesellschafts- und Arbeitsmarktzusammenhängen gesehen werden muss. Dabei werden sogenannte Push-Faktoren wie der Arbeitskräfteabbau betont“ (RIPHAHN/SCHMIDT 1995, S. 1). Die andere Seite legt den Fokus auf die Rolle des rationalen Individuums, „das flexibel auf Änderungen der institutionellen Anreizstrukturen reagiert. Hier stehen Pull-Faktoren im Sinne von z. B. finanziellen Anreizen des Rentenstandes im Vordergrund“ (ebd.). Verschiedene Push- und Pull-Konstellationen führen zu unterschiedlichen Ausprägungen auf dem Kontinuum zwischen den Polen Fremd- und Selbstbestimmung (HIMMELREICHER u. a. 2008).

Push- und Pull-Faktoren können die Wahl der Individuen beschränken. Sie lassen ihnen dann wenig Spielraum bzw. eliminieren diesen (KEMPF 2007). Die Entscheidung, in einem bestimmten Alter in den Ruhestand zu gehen, ist nicht nur eine persönliche, sondern ist auch von ökonomischen, politischen, institutionellen und gesellschaftlichen Bedingungen beeinflusst.

Es ist nicht genau bekannt, wie individuelles Verhalten und Kontextbedingungen zusammenspielen. In Untersuchungen aus England finden sich Hinweise zu einzelnen Risikofaktoren, die einen vorzeitigen Erwerbsaustritt wahrscheinlicher werden lassen. „A combination of ‚push‘ and ‚pull‘ factors influence movement out of employment. Poor health and disability are the most common factors ‚pushing‘ people out of the labour market, and are especially significant for those in their 50s and early 60s“ (PHILLIPSON/SMITH 2005, S. 1).³ Gesundheitsfaktoren waren besonders bedeutsam „from middle and lower as opposed to higher social class

groups“ (ebd.). SHULTZ u. a. (1998) fanden nach einer Auswertung amerikanischer Studien, dass „the most consistent predictors have been health (CLARK/SPENGLER 1980), financial status (WARD 1984a/b), and attitudes about retirement that are based upon the degree of perceived reward received from one’s employment“.

In den schon genannten Untersuchungen in Deutschland (BRUSSIG 2011a/b; RADL 2007a/b; HEIß 2011; HIMMELREICHER u. a. 2008) werden als Pull-Faktoren individuelles Qualifikationsniveau, berufliche Tätigkeit, Einkommen, Bildungsniveau, Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase, Arbeitszufriedenheit, gesundheitliche Verfassung und Familienstand für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bestätigt. Auch Push-Faktoren wie das betriebliche Nachfrageverhalten auf dem Arbeitsmarkt, die regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten, gesetzliche Regelungen und rentenrechtliche Voraussetzungen beeinflussen die Entscheidungsprozesse.

Bei einer differenzierten Analyse nach Berufen werden besonders Einflüsse der Arbeitsbedingungen, Unternehmenskulturen und Arbeitsmarktchancen auf die Erwerbsfähigkeit und -tätigkeit im Alter bedeutsam. Nach BRUSSIG (2011b) sind mit steigendem Alter die Verbleibchancen in einfachen und qualifizierten manuellen Berufen besonders schlecht. Beeinflussend wirken auch Alternativen, die für die Zeit nach dem Erwerbsleben vorhanden sind, bzw. die Zufriedenheit mit den eigenen Freizeitaktivitäten, die schon während des Erwerbslebens eine Rolle spielten oder die im Ruhestand endlich ausgelebt werden können. „A desire for a new lifestyle may be significant for some: the feeling of wishing to enjoy life while still ‚fit and young““ (PHILLIPSON/SMITH 2005, S. 1).

Das Bildungsniveau hat sich als ein bedeutsames Einflussmerkmal bezogen auf den Wunsch, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, erwiesen. Nach RADL (2007a)

gehen Personen mit höherer Bildung am spätesten in Rente. „Im Vergleich zur Referenzkategorie ‚Hochschulabschluss‘ bringt jeder niedrigere Bildungsabschluss ein höheres Renteneintrittsrisiko mit sich“ (ebd., S. 519). Nach ihm gehen Hochqualifizierte in der Regel zwar ein Jahr später in den Ruhestand, doch auch sie nutzen frühe Möglichkeiten des Übergangs in den Ruhestand, wenn auch in geringerem Umfang. Hierbei ist auch zu beachten, dass diese in der Regel eine längere Ausbildung genossen haben und somit später in die Berufswelt eingestiegen sind.

In der Untersuchung von HEIß (2011) zeigte sich, dass ein großer Teil der Beschäftigten in allen Unternehmensklassen (kleine, mittlere und Großunternehmen) mit 60 Jahren in Rente geht. Der Rentenzugang der 60-jährigen Beschäftigten in Großunternehmen lag bei 68,04 Prozent, bei den kleinen und mittleren Unternehmen bei etwas mehr als der Hälfte. In allen untersuchten Unternehmensgrößen konnte bei den 64-Jährigen ein Knick beobachtet werden; hier zeigte sich der geringste Altersrentenzugang. „Es gilt aber, je größer ein Unternehmen ist, desto früher gehen die Mitarbeiter in Rente“ (ebd., S. 47). Als Beweggründe vermutet SCHMIDT (1995) die aktive Arbeits- und Freizeitgestaltung und Angebote wie beispielsweise die Altersteilzeit bei vorrangig großen Unternehmen. Gleichzeitig wird von ihm der stärkere Konkurrenzdruck bei größeren Unternehmen angeführt, was dazu führen kann, rasche technologische Anpassungen vornehmen zu müssen. „Dadurch wird das Wissen schneller entwertet und es werden rascher ältere Arbeitnehmer durch Jüngere ersetzt“ (ebd., S. 191).

Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen⁴ waren bei HEIß (2011) Rentenzugänge mit 60 Jahren am häufigsten vertreten. Auch hier war wieder ein leichter Knick bei den Renteneintrit-

³ Die Autoren analysierten eine Reihe von quantitativen und qualitativen Studien, die zwischen 1999 und 2005 in England veröffentlicht wurden.

⁴ Land- und Forstwirtschaft; Energie- und Wasserversorgung, Bergbau; verarbeitendes Gewerbe; Baugewerbe; Handel und Dienstleistungen

ten mit 64 Jahren sichtbar. Nach SCHMIDT (1995) wird in den verschiedenen Wirtschaftszweigen das Rentengeschehen in Bezug auf besondere Regelungen oder innerbetriebliche Verrrentungspraxis unterschiedlich gehandhabt.

In der folgenden Untersuchung werden neben bereits in der Literatur untersuchten Push- und Pull-Faktoren wie dem Bruttoeinkommen, dem Gesundheitszustand, dem Bildungsniveau und der Betriebsgröße auch weitere Determinanten wie die Karriereaspiration, die Einschätzung der beruflichen Situation in den nächsten Jahren sowie die Tätigkeit in bestimmten Berufen berücksichtigt.

► **Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012**

Anhand der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 wird untersucht, welche der eingangs erwähnten Faktoren die Entscheidung Älterer zwischen 50 und 65 Jahren am stärksten beeinflussen, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen. Zudem werden weitere Faktoren wie die Weiterbildungsaktivität und die Beschäftigung nach Berufsfeldern im Zusammenhang zum Renteneintrittswunsch untersucht. In der Erwerbstätigenbefragung wurden ausschließlich Personen befragt, die erwerbstätig sind. Nicht einbezogen sind Personen, die schon regulär oder vorzeitig in Rente sind. Bei den dargestellten Ergebnissen stellt der Wunsch, vorzeitig in Rente zu gehen oder bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt zu sein, die abhängige Variable, die individuellen Einflussfaktoren die unabhängige Variable dar. Zunächst werden die Zusammenhänge einzelner Faktoren und des Renteneintrittswunsches älterer Beschäftigter deskriptiv dargestellt. Anschließend wird in einem multivariaten Modell die Erklärungskraft der einzelnen Determinanten auf die Wahrscheinlichkeit analysiert, frühzeitig in Rente zu gehen oder bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben

zu wollen. Die Untersuchung der einzelnen Einflussfaktoren anhand der Erwerbstätigenbefragung erlaubt eine Überprüfung der in der Literatur dargestellten Ergebnisse auf Grundlage aktueller Daten.

► **Wunsch nach vorzeitigem Ruhestand**

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 bejahte die Mehrheit (65,3 Prozent) der 50- bis 64-Jährigen die Frage, ob sie gerne vorzeitig in den Ruhestand gehen wollen. Bis zum regulären Rentenalter würden 27,0 Prozent gerne arbeiten und über das reguläre Rentenalter

hinaus 6,3 Prozent der Befragten. Differenziert nach Alterskategorien bestätigt sich die Tendenz, dass die Befragten, je näher sie an das gesetzliche Rentenalter kommen, häufiger angaben, dass sie gerne bis zum regulären Renteneintrittsalter arbeiten würden. 13,0 Prozent der 60- bis 64-Jährigen würden gerne auch über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten (Abbildung 2).

Unterscheidet man noch zwischen den 60- bis 64-Jährigen, bestätigen sich Untersuchungsergebnisse, dass mit zunehmendem Alter der Wunsch nach vorzeitigem Ruhestand sinkt (Abbildung 3).

Abbildung 2: Wunsch nach Eintritt in den Ruhestand, Gesamtzahlen und in Prozent

	würde gerne vorzeitig in Ruhestand gehen	würde gerne bis zum regulären Renteneintrittsalter arbeiten	würde gerne über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus arbeiten	weiß nicht	N
50 – 54 Jahre	1.675	658	126	33	2.493
	67,2	26,4	5,1	1,3	100
55 – 59 Jahre	1.282	464	98	26	1.870
	68,6	24,8	5,2	1,4	100
60 – 64 Jahre	406	266	102	11	785
	51,7	33,9	13,0	1,4	100
Gesamt	3.363	1.388	326	70	5147
	65,3	27,0	6,3	1,4	100

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen, n = 5.147

Abbildung 3: Wunsch nach vorzeitigem Ruhestand differenziert nach Alter ab 60 Jahren (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, nur 60- bis 64-Jährige, n = 406, eigene Berechnungen

► Hauptgründe für vorzeitiges Ausscheiden

Als häufigsten Grund, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen, geben die befragten 50- bis 64-Jährigen an, dass sie Zeit für private Interessen haben wollen (39,8 Prozent). 29,8 Prozent nennen gesundheitliche Gründe, und für 22,3 Prozent ist die anstrengende Arbeit ein Grund, vorzeitig aufhören zu wollen. Differenziert nach Altersgruppen ist das Argument „mehr Zeit für private Inte-

ressen zu haben“ bei allen drei Alterskategorien ein starker Faktor für einen vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsleben. Der gesundheitliche Aspekt wird mit steigendem Alter zunehmend bedeutsamer. Etwas überraschend ist, dass anstrengende Arbeit mit höherem Alter seltener als Ausstiegsgrund genannt wird (Abbildung 4). Dies mag damit zu tun haben, dass mit steigendem Alter Beschäftigte, denen die Arbeit zu anstrengend ist, bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind.

Abbildung 4: Hauptgründe für vorzeitigen Ruhestand nach Altersgruppen (in Prozent)

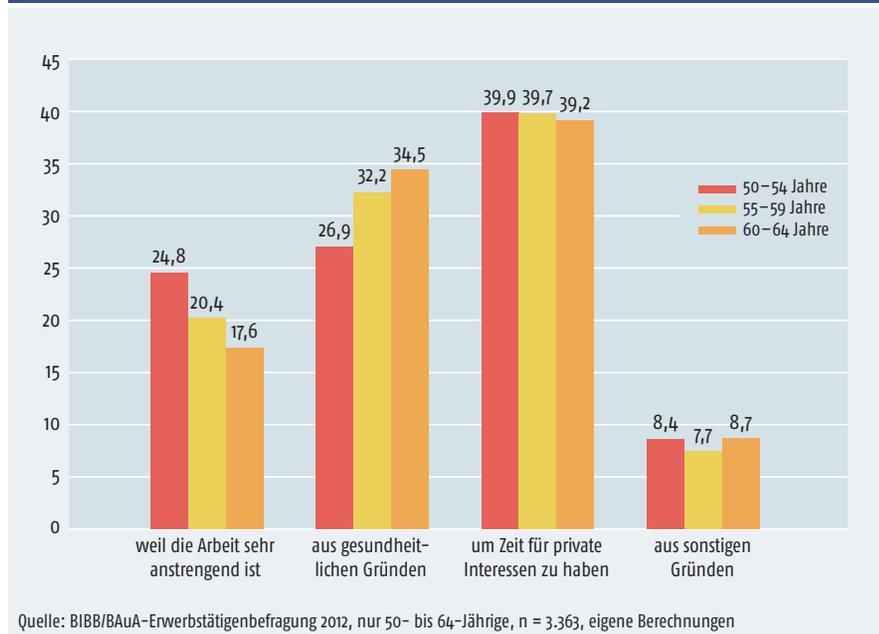
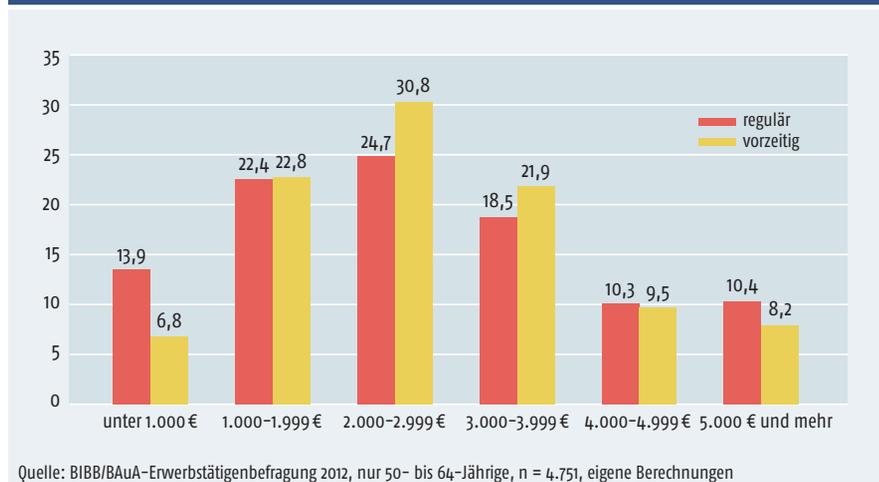


Abbildung 5: Monatliches Bruttoeinkommen älterer Erwerbstätiger nach gewünschtem Renteneintritt (in Prozent)



► Bruttoeinkommen

Die Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 zum monatlichen Bruttolohn und dem Renteneintrittswunsch älterer Beschäftigter zeigen, dass diejenigen, die gerne bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben möchten, deutlich häufiger ein monatliches Bruttoeinkommen von unter 1.000 Euro erzielen (13,9 Prozent) (Abbildung 5). Im Vergleich hierzu geben 6,8 Prozent von denen, die einen vorzeitigen Renteneintrittswunsch haben, an, dass sie zu den Geringverdienern zählen. Unter den Befragten, die gerne bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben möchten, sind auch deutlich höhere Anteile in der Einkommenskategorie über 5.000 Euro vorzufinden (10,4 Prozent). Unter denen, die vorzeitig in den Ruhestand gehen möchten, erhalten lediglich 8,2 Prozent ein Bruttoeinkommen in dieser Höhe. Ältere Beschäftigte mit einem vorzeitigen Renteneintrittswunsch sind deutlich häufiger in den mittleren Einkommenskategorien (2.000 bis 3.000 Euro sowie 3.000 bis 4.000 Euro) vorzufinden als Beschäftigte, die bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben möchten.

► Gesundheitszustand

Die Ergebnisse der Frage nach der Einschätzung des Gesundheitszustands und zum Wunsch nach vorzeitigem Ruhestand zeigen erwartungsgemäß, dass ältere Beschäftigte, die vorzeitig in Ruhestand gehen möchten, häufiger angeben, dass ihr Gesundheitszustand weniger gut bzw. schlecht ist (28 Prozent), als diejenigen, die bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben möchten (13,5 Prozent) (Abbildung 6). Entsprechend geben ältere Beschäftigte, die bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben wollen, häufiger einen ausgezeichneten bzw. guten Gesundheitsstatus an (86,5 Prozent) als diejenigen, die gerne vorzeitig in Ruhestand gehen wollen (72,0 Prozent). Diese Ten-

denz bestätigt sich, wenn nach Altersgruppen innerhalb der 50- bis 64-Jährigen differenziert wird.

► Bildungsniveau

Mit steigendem Bildungsniveau ist die Verweildauer im Berufsleben in der Regel länger. Während 25,1 Prozent der 50- bis 64-jährigen Beschäftigten, die bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben möchten, über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss verfügen, geben nur 19,3 Prozent derjenigen, die vorzeitig das Arbeitsleben beenden möchten, an, dass sie einen akademischen Abschluss haben (Abbildung 7). Ältere Beschäftigte mit vorzeitigem Renteneintrittsgedanken (64,3 Prozent) geben häufiger als Beschäftigte, die bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben möchten (59,1 Prozent), an, dass sie über eine duale oder schulische Ausbildung oder über eine Aufstiegsfortbildung verfügen.

► Karriere

Im Hinblick auf die Karriereaspiration zeigt sich, dass ältere Beschäftigte, die sehr stark bzw. stark das Ziel der beruflichen Karriere verfolgen, erwartungsgemäß häufiger angeben, bis zum regulären Renteneintritt beschäftigt bleiben zu wollen (regulär: 25,5 Prozent, vorzeitig: 21,3 Prozent). Mit steigendem Alter verliert der Karrieregedanke an Relevanz. Dennoch geben in allen drei Altersgruppen immer diejenigen, die bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben möchten, häufiger an, dass sie sehr stark bzw. stark das Ziel der beruflichen Karriere verfolgen.

► Betriebsgröße

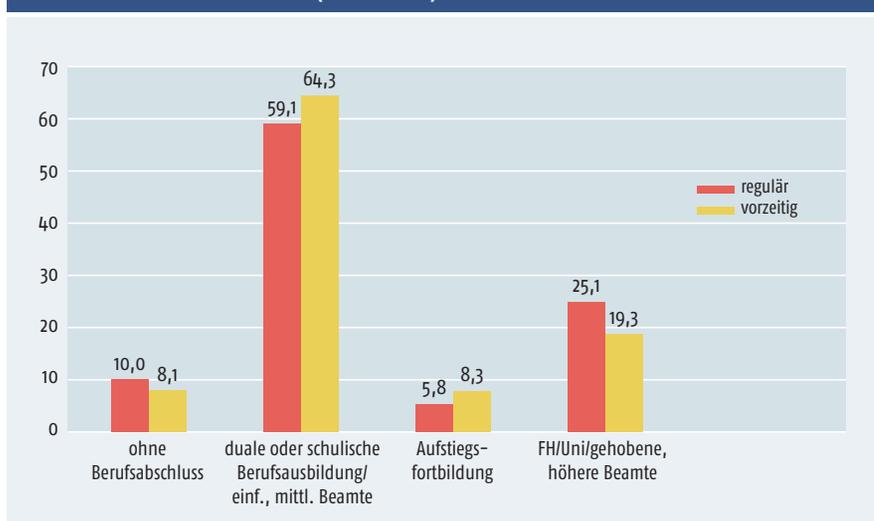
36,6 Prozent der 50- bis 64-jährigen Befragten in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten äußern den Wunsch nach einem vorzeitigem Ruhestand (Abbildung 8). In Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten möchten 35,1 Prozent vorzeitig die Erwerbstätigkeit beenden; in

Abbildung 6: Allgemeiner Gesundheitszustand älterer Beschäftigter nach gewünschtem Renteneintritt (in Prozent)

		ausgezeichnet/gut	weniger gut/schlecht
50 – 54 Jahre	regulär	85,0	15,0
	vorzeitig	75,2	24,8
	gesamt	77,9	22,1
55 – 59 Jahre	regulär	86,4	13,6
	vorzeitig	69,5	30,5
	gesamt	74,0	26,0
60 – 64 Jahre	regulär	90,6	9,4
	vorzeitig	66,7	33,3
	gesamt	76,2	23,8
50 – 64 Jahre	regulär	86,5	13,5
	vorzeitig	72,0	28,0
	gesamt	76,2	23,8

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, n = 4.751, eigene Berechnungen

Abbildung 7: Bildungsniveau älterer Erwerbstätiger nach gewünschtem Renteneintritt (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, nur 50- bis 64-Jährige, n = 4.751, eigene Berechnungen

der Betriebsgrößenklasse 50 bis 249 sind dies 28,3 Prozent.

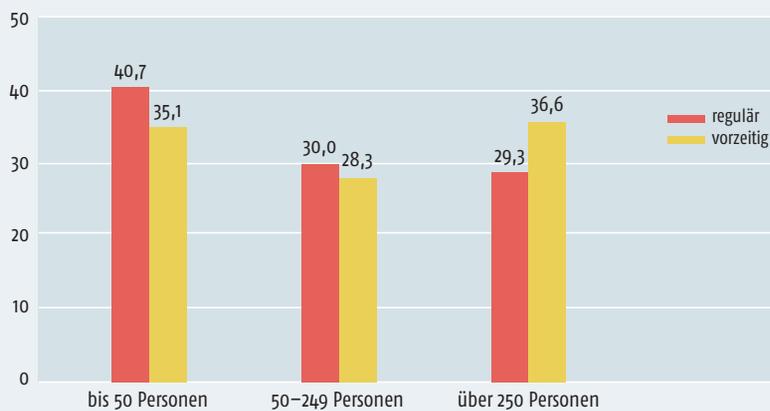
Besonders in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen ist der Wunsch nach vorzeitigem Ruhestand bei Betrieben mit über 250 Beschäftigten ausgeprägt (39,8 Prozent); in der Betriebsgrößenklasse bis zu 50 Beschäftigten wollen 33,5 Prozent und in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten 26,7 Prozent in dieser Altersgruppe vorzeitig aufhören. Bei den 60- bis 64-jährigen Beschäftigten ist der Wunsch nach vorzeitigem Ruhestand in

Betrieben mit einer Größe von bis zu 50 Beschäftigten am stärksten (37,2 Prozent), während in Betrieben mit über 250 Beschäftigten 30,5 Prozent einen solchen Wunsch äußern.

► Zufriedenheit mit dem bisherigen Berufsleben und Einschätzung der beruflichen Zukunft

Zusätzlich zu den bereits in der Literatur untersuchten Determinanten wirkt auch die Zufriedenheit mit dem bisheri-

Abbildung 8: Betriebsgröße und gewünschter Renteneintritt (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, nur 50- bis 64-Jährige, n = 4.751, davon 259 ohne Angabe, eigene Berechnungen

Abbildung 9: Veränderung der beruflichen Situation in den nächsten Jahren und Renteneintritt (in Prozent)

		wird besser werden	wird gleich bleiben	wird schlechter werden
		regulär	13,3	75,7
50-54 Jahre	vorzeitig	7,5	73,6	18,9
	gesamt	9,1	74,2	16,7
	regulär	8,0	77,0	15,0
55-59 Jahre	vorzeitig	7,9	75,8	16,3
	gesamt	7,9	76,1	15,9
	regulär	13,3	79,5	7,2
60-64 Jahre	vorzeitig	14,9	68,8	16,3
	gesamt	14,3	73,1	12,6

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, n = 4.751, eigene Berechnungen

Abbildung 10: Gewünschter Renteneintritt nach Berufsbereichen und Altersgruppen (in Prozent)

	Berufsoberfelder	regulär	vorzeitig
		Produktionsbezogene Berufe	24,9
50-54 Jahre	Primäre Dienstleistungsberufe	28,3	71,7
	Sekundäre Dienstleistungsberufe	31,0	69,0
	Gesamt	28,3	71,7
	Produktionsbezogene Berufe	22,4	77,6
55-59 Jahre	Primäre Dienstleistungsberufe	27,8	72,2
	Sekundäre Dienstleistungsberufe	28,5	71,5
	Gesamt	26,7	73,3
	Produktionsbezogene Berufe	37,6	62,4
60-64 Jahre	Primäre Dienstleistungsberufe	40,1	59,9
	Sekundäre Dienstleistungsberufe	40,9	59,1
	Gesamt	39,7	60,3

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, n = 4.751, davon 30 ohne Angabe, eigene Berechnungen

gen Berufsleben auf das Renteneintrittsverhalten. So gaben diejenigen älteren Beschäftigten, die mit ihrem bisherigen Berufsleben weniger bzw. nicht zufrieden sind, häufiger an, dass sie gerne vorzeitig in den Ruhestand gehen möchten. Besonders deutlich ist der Unterschied in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen, in der 9,8 Prozent gerne früher aufhören möchten, im Gegensatz zu 3,0 Prozent der weniger Zufriedenen, die bis zum regulären Renteneintrittsalter arbeiten wollen.

Gedanken der älteren Beschäftigten über Veränderungen ihrer beruflichen Situation in den nächsten zwei bis drei Jahren wirken sich ebenfalls auf ihr Renteneintrittsverhalten aus. Diejenigen, die von einer Verschlechterung ihrer beruflichen Situation ausgehen, äußern mit 17,6 Prozent deutlich häufiger ein vorzeitiges Aufhören (regulär: 11,7 Prozent).

Wird zukünftig davon ausgegangen, dass die berufliche Situation schlechter werden wird, so wird in allen Altersgruppen häufiger angegeben, das Arbeitsleben vorzeitig beenden zu wollen (Abbildung 9). Wird davon ausgegangen, dass die berufliche Situation besser werden wird, dann ist in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen der Wunsch, bis zum regulären Rentenbeginn zu arbeiten, deutlich größer. Mit steigendem Alter – wie bereits skizziert – ist die positive Beurteilung allerdings kein Faktor mehr für ein Weiterarbeiten bis zum regulären Rentenbeginn.

► Weiterbildung

Das Weiterbildungsverhalten älterer Beschäftigter ist nicht eindeutig mit der Entscheidung verbunden, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen. Während 58,4 Prozent der Beschäftigten zwischen 50 und 54 Jahren mit vorzeitigem Renteneintrittswunsch angeben, dass sie in den letzten zwei Jahren an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, sind es nur 54,6 Prozent derselben Altersgruppe, die gerne bis zum

regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben möchten. Somit ist die Weiterbildungsaktivität in den letzten zwei Jahren in dieser Altersgruppe nicht mit einem längeren Beschäftigungswunsch verbunden. Unter den 55- bis 59-Jährigen hat die Weiterbildungsaktivität in den letzten zwei Jahren keinen Einfluss auf die Entscheidung, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen: Sowohl 55- bis 59-Jährige mit vorzeitigem als auch mit regulärem Renteneintrittswunsch geben jeweils mit 55 Prozent genauso häufig an, in den letzten zwei Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Im Gegensatz hierzu geben 60- bis 64-Jährige, die gerne bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben möchten, mit 48,5 Prozent deutlich häufiger als Beschäftigte derselben Altersgruppe mit vorzeitigem Renteneintrittswunsch an, dass sie in den letzten zwei Jahren eine oder mehrere Kurse oder Lehrgänge zur beruflichen Weiterbildung besucht haben (44,6 Prozent). Hinsichtlich der geplanten beruflichen Weiterbildung zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zum Renteneintrittswunsch: Beschäftigte aller untersuchten Alterskategorien, die vorzeitig in den Ruhestand gehen möch-

ten, geben im Gegensatz zu Beschäftigten mit regulärem Renteneintrittswunsch häufiger an, dass sie in den nächsten zwei Jahren planen, an einer Weiterbildung teilzunehmen.

► **Renteneintrittswunsch älterer Beschäftigter nach Berufsfeldern**

Neben den klassischen Push- und Pull-Faktoren soll der Renteneintrittswunsch älterer Beschäftigter mit Blick auf Berufsbereiche sowie Berufshauptfelder⁵ aufgegliedert und differenziert dargestellt werden. Diese Untersuchung ermöglicht es festzustellen, in welchen Berufen die Beschäftigten häufiger vorzeitig in Rente gehen möchten. Somit lässt sich darstellen, welche Berufe zusätzliche Risikofaktoren für einen frühzeitigen Ruhestand darstellen. Möchte man Beschäftigte länger im Arbeitsleben halten, so müssen je nach Beruf spezielle Maßnahmen ergriffen werden, um die

⁵ Auf Basis der 369 Berufsordnungen (3-Steller) der KldB 1992 (Klassifizierung der Berufe durch das Statistische Bundesamt) wurde eine Verdichtung in drei Berufsbereiche sowie zwölf Berufshauptfelder vorgenommen. Dabei stellen die Berufsbereiche eine höhere Aggregationsebene der Berufsfelder dar (Tiemann u. a. 2008).

Beschäftigungssituation zu verbessern und die Arbeitsmotivation vor allem der älteren Beschäftigten zu steigern.

Es zeigt sich, dass ältere Beschäftigte in allen Berufsbereichen mehrheitlich frühzeitig in den Ruhestand gehen möchten (Abbildung 10). Diese Tendenz nimmt jedoch mit steigendem Alter ab. In allen drei untersuchten Altersgruppen geben Beschäftigte in produktionsbezogenen Berufen häufiger als Beschäftigte in Dienstleistungsberufen an, dass sie vorzeitig in den Ruhestand gehen möchten. In den Altersgruppen der 50- bis 54-Jährigen sowie der 55- bis 59-Jährigen möchten Beschäftigte in primären Dienstleistungsberufen etwas häufiger vorzeitig in den Ruhestand gehen als Beschäftigte in sekundären Dienstleistungsberufen. Diese Differenz besteht jedoch für die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen nicht mehr: In dieser Alterskohorte wünschen Beschäftigte in primären und sekundären Dienstleistungsberufen zu rund 59 Prozent einen vorzeitigen Ruhestand.

Eine Differenzierung nach Berufshauptfeldern erlaubt eine detailliertere Unter-

Abbildung 11: Gewünschter Renteneintritt nach Berufshauptfeldern und Altersgruppen (in Prozent)

Berufsoberfelder	Berufshauptfelder	50–54 Jahre		55–59 Jahre		60–64 Jahre	
		regulär	vorzeitig	regulär	vorzeitig	regulär	vorzeitig
Produktionsbezogene Berufe	Rohstoffe gewinnende Berufe	22,9	77,1	36,8	63,2	37,5	62,5
	be-, verarbeitende und instand setzende Berufe	25,6	74,4	20,1	79,9	37,6	62,4
	Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe	24,0	76,0	24,8	75,2	37,5	62,5
	Berufe im Warenhandel, Vertrieb	28,7	71,3	26,9	73,1	43,3	56,7
Primäre Dienstleistungsberufe	Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits-, Wachberufe	28,1	71,9	29,8	70,2	34,4	65,6
	Gastronomie- und Reinigungsberufe	35,5	64,5	29,5	70,5	41,9	58,1
	Büro-, kaufm. Dienstleistungsberufe	25,2	74,8	26,7	73,3	41,1	58,9
	technisch-naturwissenschaftliche Berufe	31,4	68,6	22,1	77,9	36,2	63,8
Sekundäre Dienstleistungsberufe	Rechts- und Managementberufe, wirtschaftswissenschaftliche Berufe	31,0	69,0	33,3	66,7	63,2	36,8
	künstlerische, Medien-, geistes- und sozialwissenschaftliche Berufe	22,9	77,1	47,6	52,4	28,6	71,4
	Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpfleger	30,7	69,3	28,7	71,3	41,3	58,7
	Lehrberufe	33,7	66,3	31,7	68,3	40,3	59,7
	Gesamt	28,3	71,7	26,7	73,3	39,8	60,2

Quelle: BIBB/BAU-A-Erwerbstätigenbefragung 2012, nur 50 – 64-Jährige, n = 4.751, davon 30 ohne Angabe, eigene Berechnungen

Abbildung 12: Ergebnisse binär logistischer Regression zum vorzeitigen Renteneintrittswunsch

	Exponentialkoeffizient e ^β
Altersgruppen	
60–64 Jahre (Referenz)	
50–54 Jahre	1,692***
55–59 Jahre	1,765***
Bruttoeinkommen logarithmiert	1,360***
Gesundheitszustand	
weniger gut/schlecht (Referenz)	
ausgezeichnet/gut	0,430***
Bildungsniveau	
ohne Berufsausbildung (Referenz)	
duale/schulische Berufsausbildung	1,079
Aufstiegsausbildung	1,438*
FH/Uni/gehobene Beamte	0,652**
Karriereaspiration	
gering (Referenz)	
stark	0,700***
Betriebsgröße (metrisch)	1,1
Arbeitszufriedenheit	
nicht zufrieden (Referenz)	
zufrieden	0,504*
Veränderung beruflicher Situation	
wird gleich bleiben/schlechter werden (Referenz)	
wird besser werden	0,749*
Weiterbildungsaktivität	
keine Weiterbildung in den letzten zwei Jahren (Referenz)	
Teilnahme an Weiterbildung in den letzten zwei Jahren	0,882
keine Weiterbildung geplant (Referenz)	
Weiterbildung geplant	1,126
Berufsoberfelder⁶	
produktionsbezogene Berufe (Referenz)	
primäre Dienstleistungsberufe	0,916
sekundäre Dienstleistungsberufe	0,894
Konstante	0,539
Nagelkerkes R-Quadrat	0,082
Stichprobengröße (ungewichtete Fallzahlen)	4.425

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen

suchung des gewünschten Renteneintritts älterer Beschäftigter. So zeigen sich innerhalb der einzelnen Berufsoberfelder, aus denen sich die drei Berufshauptfelder zusammensetzen, leicht unterschiedliche Tendenzen zum gewünschten

Renteneintritt (Abbildung 11). Zwar nimmt der Wunsch, frühzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen, auch hier mit höherem Alter generell ab. Dennoch unterscheidet sich der prozentuale Anteil der Beschäftigten, die frühzeitig in den Ruhestand gehen möchten, in den einzelnen Berufshauptfeldern sowie in den Alterskohorten. Während sich der Renteneintrittswunsch der 50- bis 54-Jährigen sowie der 60- bis 64-Jährigen in

den einzelnen Berufshauptfeldern in der Tendenz eher ähnelt, ergeben sich für die Gruppe der 55- bis 59-Jährigen Schwankungen. Möglicherweise ist dies auch hier darauf zurückzuführen, dass viele Beschäftigte in dieser Alterskohorte bereits in den Vorruhestand gegangen sind und sich hierdurch Verzerrungen in der Datenbasis ergeben.

► Risikofaktoren für einen vorzeitigen Ruhestandswunsch

Im Folgenden wird auf der Datengrundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 untersucht, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit bestimmen, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen. Hierzu wird ein logistisches Regressionsmodell spezifiziert. Als abhängige Variable wird eine dichotome Variable mit 1 = vorzeitigem Renteneintrittswunsch und 0 = regulärer Renteneintrittswunsch verwendet. Neben den drei Alterskategorien (50 bis 54 Jahre, 55 bis 59 Jahre und 60 bis 64 Jahre) fließen soziodemografische Einflussgrößen wie das monatliche Bruttoeinkommen und das formale Bildungsniveau sowie Determinanten wie der persönliche Gesundheitsstatus, der Wunsch, Karriere zu machen, die Betriebsgröße, die Arbeitszufriedenheit, die persönliche Einschätzung der Veränderung der beruflichen Situation in den nächsten Jahren sowie das Berufsoberfeld, in dem die Person beschäftigt ist, in die Analysen ein (Abbildung 12).

Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte im Alter von 50 bis 54 und 55 bis 59 Jahren im Vergleich zu den 60- bis 64-Jährigen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit vorzeitig in den Ruhestand gehen wollen. Dabei ist die Wahrscheinlichkeit bei den 55- bis 59-Jährigen im Vergleich zu den 50- bis 54-Jährigen etwas höher.

Der Gesundheitszustand erweist sich als ein deutlicher Push-Faktor für den Wunsch, das Erwerbsleben vorzeitig zu beenden. Ein ausgezeichneter oder guter

6 Da die Aufnahme der 12 Berufshauptfelder als unabhängige Variablen in den drei Modellen keine signifikanten Werte ausweisen und sich die Richtung sowie Signifikanz der anderen untersuchten Einflussgrößen nicht verändert, werden ausschließlich die Berufsoberfelder dargestellt.

Gesundheitszustand ist im Vergleich zu einem weniger guten oder schlechten Gesundheitszustand mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit verbunden, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen.

Zudem ist der Wunsch, eine berufliche Karriere zu machen, mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit verbunden, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen.

Auch eine mangelnde Arbeitszufriedenheit erweist sich in den Berechnungen als ein deutlicher Push-Faktor: Ältere Beschäftigte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, weisen im Vergleich zu Älteren, die unzufrieden sind, eine geringere Wahrscheinlichkeit auf, einen vorzeitigen Renteneintrittswunsch zu haben.

Entsprechend den theoretischen Ausführungen weisen die Ergebnisse auf einen Bildungseffekt hin: Bei älteren Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss ist ein vorzeitiger Renteneintrittswunsch weniger wahrscheinlich als bei Beschäftigten ohne einen formalen Berufsabschluss. Bei älteren Beschäftigten mit einer Berufsausbildung oder einer Aufstiegsausbildung hingegen ist die Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu Beschäftigten ohne formale Qualifikation größer, vorzeitig in die Rente gehen zu wollen. Dieses Ergebnis spricht für den Befund von HANUSHEK u. a. (2012), dass eine berufsspezifische Bildung im Alter zu einem verfrühten Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt führt, während eher allgemeinere Bildungsinhalte, wie sie in der akademischen Bildung vermittelt werden, vor allem im Alter bessere Beschäftigungschancen für die Erwerbstätigen bedeuten. Ältere Beschäftigte ohne formale Qualifikation könnten aufgrund finanzieller Anreize die Beschäftigung bis zum regulären Renteneintrittsalter bevorzugen. Dies bestätigt sich durch den deutlichen Einkommenseffekt, der sich in den Ergebnissen zeigt: Ein höheres Einkommen ist mit einer höheren Wahrscheinlichkeit verbunden, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen.

Ältere Beschäftigte, die die zukünftige Veränderung ihrer beruflichen Situation als positiv einschätzen, möchten in signifikant geringerem Umfang vorzeitig in Rente gehen als Beschäftigte mit einer negativen Einschätzung der zukünftigen beruflichen Entwicklung.

Sowohl die Betriebsgröße, die Weiterbildungsaktivität (der letzten zwei Jahre und die geplante) als auch die Betriebsoberfelder haben keinen signifikanten Einfluss auf den Renteneintrittswunsch älterer Beschäftigter.

Insgesamt bestätigt die Regressionsanalyse die deskriptiven Ergebnisse sowie die Befunde des bisherigen Forschungsstands. Sowohl Push- als auch Pull-Faktoren haben einen Einfluss auf die Entscheidung, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen. Während ein schlechter Gesundheitszustand oder mangelnde Arbeitszufriedenheit einen Push-Faktor darstellen, erweist sich ein akademischer Bildungsabschluss als ein Pull-Faktor.

► Zusammenfassung

Bei einer Entscheidung zum vorzeitigen Erwerbsaustritt wägen Beschäftigte in der Regel ab, ob der Nutzen einer weiteren Erwerbstätigkeit höher ist als der sofortige Renteneintritt. Dabei spielen ökonomische Anreize eine besondere Rolle, z.B. Erwerbsstatus, Einkommen vor Renteneintritt und auch die im Laufe des Erwerbslebens eingezahlten Beiträge. Aber auch die berufliche Situation und das Arbeitsumfeld wie Arbeitsklima, Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit beeinflussen die Entscheidung.

Der Erwerbsaustritt bzw. der Eintritt in die Rente ist kein punktgenaues Geschehen, sieht man vom gesetzlich festgelegten Rentenalter einmal ab. Wer zu welchem Zeitpunkt aus dem Erwerbsleben ausscheidet, hängt von verschiedenen Einfluss- und Risikofaktoren ab und hat je nach Alter eine unterschiedliche Bedeutung. Der Renteneintritt ist eher als

Prozess des Übergangs in den Ruhestand zu betrachten, dessen Bedingungen und Wechselwirkungen zwischen den unterschiedlichen Einfluss- und Risikofaktoren (noch) nicht umfassend aufgeklärt sind. Das liegt zum einen an der nicht immer eindeutigen Datenlage und zum anderen daran, dass sich Push-Ansätze meist auf den Zeitpunkt der Beendigung der Erwerbsarbeit konzentrieren, während Pull-Ansätze überwiegend den Eintritt in den Rentenbezug im Blick haben. Dazu kommen auch unterschiedliche Datensätze, Auswertungsmethoden, Zugänge und Definitionen. Untersuchungen einer langen Zeitreihe mit einer differenzierten Analyse unterschiedlicher Altersjahre und gleichzeitig der Geburtskohorten fehlen.

Auch wenn durch rentenrechtliche Regelungen der vorzeitige Eintritt in den Ruhestand schwerer geworden ist und in der Regel mit finanziellen Einbußen einhergeht, wird auch weiterhin eine nicht geringe Anzahl von Erwerbstätigen den Wunsch zu realisieren versuchen, aus dem Erwerbsleben vorzeitig auszuschneiden. Beschäftigte im Ruhestandsalter bilanzieren ihre vergangene Zeit mit der Lebenszeit, die ihnen noch bleibt. Wie diese Bilanzierung ausfällt, dürfte eine sehr persönliche Angelegenheit sein. Sie hängt nicht nur vom Lebensalter ab, sondern auch von der individuellen Wahrnehmung und der Einschätzung der gesamten Berufs- und Lebensbiografie. In bestimmten Berufen und aufgrund der Arbeitsmarktlage sowie des Gesundheitszustands der einzelnen Beschäftigten gibt es wenig Spielraum bei der Entscheidung, sodass der Erwerbsaustritt eher „unfreiwillig“ erfolgt.

Zukünftig sind sicher verschiedene Wege einzuschlagen, um ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten. So zeigte z.B. eine Untersuchung, die verschiedene Maßnahmen im Hinblick auf Entscheidungen zum vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben in den Blick nahm, dass nur altersgemischte Teams die gewünschte längere Beschäf-

tigungsdauer zur Folge haben (Boockmann u.a. 2012). Alle anderen dort untersuchten Maßnahmen, z.B. altersgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, verringerte Arbeitszeiten und Leistungsanforderungen, allgemeine Weiterbildung und spezielle Weiterbildung für Ältere, zeigten keinen Einfluss auf die Entscheidung, wie lange ältere Beschäftigte im Unternehmen verbleiben (wollen). Forschungen sind wünschenswert, die die Bedingungen und Wechselwirkungen verschiedener Einfluss- und Risikofaktoren aufzuklären helfen und verschiedene Maßnahmen wie alters- und alternsgerechte Gestaltung der Arbeitswelt, Modelle der Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung, Gesundheitsmanagement und Weiterbildungsangebote hinsichtlich vorzeitigen Erwerbsaustritts in den Blick nehmen. Diese Einfluss- und Risikofaktoren sind auch relevant für Unternehmen hinsichtlich des viel diskutierten Fachkräftemangels. Je besser die Bedingungen und Wechselwirkungen aufgeklärt sind, desto größer könnte die Chance werden, auch die Bedarfe der betrieblichen und außerbetrieblichen Welt stärker zu verknüpfen. Hier wäre auch ein flexibles Rentensystem zu nennen. Ein starres Renteneintrittsalter passt nicht mehr in die Realität der Arbeitswelt. Ein flexibles Renteneintrittsalter wäre wünschenswert, das den individuellen Lebensbiografien und den unterschiedlichen Berufsanforderungen angepasst werden kann, aber auch den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts bzw. der Betriebe und Unternehmen dient.

Literatur

- BÄCKER, Gerhard; BRUSSIG, Martin; JANSEN, Andreas; KNUTH, Matthias; NORDHAUSE-JANZ, Jürgen: Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. Wiesbaden 2009
- BOOCKMANN, Bernhard; FRIES, Jan; GÖBEL, Christian: Specific Measures for Older Employees and Late Career Employment. ZEW Discussion Paper No. 12-059, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Mannheim 2012
- BRUSSIG, Martin: Weiter steigendes Renteneintrittsalter, mehr Renteneintritte aus stabiler Beschäftigung, aber zunehmend geringere Altersrenten bei Langzeitarbeitslosen. In: Altersübergangs-Report Nr. 2012-02. Duisburg/Düsseldorf 2012 – URL: www.iaq.uni-due.de/auem-report/2012/auem2012-02.php (Stand: 25.11.2013)
- BRUSSIG, Martin: Weitere Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ab 50 Jahren. Institut für Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report 2011-02; Duisburg-Essen/Düsseldorf 2011 – URL: www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/auem2011-02.php (Stand 25.11.2013)
- BRUSSIG, Martin: Rente mit 67: Nicht für alle zu erreichen. IAQ-Standpunkte 2011-01. Duisburg/Essen 2011b
- BRUSSIG, Martin: Fast die Hälfte aller neuen Altersrenten mit Abschlägen – Quote weiterhin steigend. Institut für Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report 2010-01; Duisburg-Essen/Düsseldorf 2010
- BA – BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Ältere am Arbeitsmarkt. Nürnberg 2013 – URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt-2013.pdf> (Stand: 25.11.2013)
- CLARK, R.L.; SPENGLER, J.J.: The economics of individual and population aging. New York, Cambridge University Press, 1980
- DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG: Indikatoren zu Altersrenten im Zeitablauf. Stand: Mai 2013, Berlin 2013a – URL: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/292650/publication-File/57323/17_indikatoren_altersrente.pdf (Stand: 9.12.2013)
- DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG: Rentenversicherung in Zahlen 2013. Stand: 7. Juni 2013, Berlin 2013b – URL: www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238692/publicationFile/61815/01_rv_inzahlen_2013.pdf (Stand: 9.12.2013)
- HALL, Anja; SIEFER, Anke; TIEMANN, Michael: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. [suf_1.0](http://www.bibb.de); Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg., Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (2013). doi:10.7803/501.12.1.1.10
- HANUSHEK, Eric A.; WÖßMANN, Ludger; ZHANG, Lei: Das Pro und Contra der dualen Berufsausbildung über den Erwerbszyklus in einer sich wandelnden Welt. In: Ifo Schnelldienst 65 (2012) 1, S. 40–42
- HEIß, Silke: Empirische Untersuchung zu Renteneintrittsentscheidungen. München 2011
- HIMMELREICHER, Ralf K.; HAGEN, Christine; CLEMENS, Wolfgang: Hat das Ausbildungsverhalten einen Einfluss auf das individuelle Rentenzugangsverhalten. Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), Research Note No. 30. Berlin 2008
- KEMPF, Stefan: Das Optionswertmodell zur Erklärung der Rentenentscheidung. Inaugural-Dissertation. Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Julius-Maximilian-Universität, Würzburg 2007 – URL: <http://opus.bibliothek.uni-wuerzburg.de/volltexte/2008/2572/pdf/disskempf.pdf> (Stand: 26.11.2013)
- PHILLIPSON, Chris; SMITH, Allison: Extending working life: A review of the research literature. Department for Work and Pensions. Research Report No. 299. Leeds 2005
- RADL, Jonas: Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand, in: Zeitschrift für Soziologie 1 (2007a), S. 43–64
- RADL, Jonas: Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: Zeitschrift für Soziologie 36 (2007b) 1, S. 43–64
- RIPHAHN, Regina; SCHMIDT, Peter: Determinanten des Rentenzugangs: Lockt der Ruhestand oder drängt der Arbeitsmarkt? Discussion Paper No. 95-100, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Mannheim 1995
- SCHMIDT, P.: Die Wahl des Rentenalters: theoretische und empirische Analyse des Rentenzugangsverhaltens in West- und Ostdeutschland. Frankfurt am Main 1994
- SHULTZ, Kenneth S.; MORTON, Kelly R.; WECKERLE, Joelle R.: The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and Adjustment. Journal of Vocational Behavior 53 (1998) 1, S. 45–57
- TIEMANN, Michael; SCHADE, Hans-Joachim; HELMRICH, Robert; HALL, Anja; BRAUN, Uta; BOTT, Peter: Berufsfeldprojektionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 105. Bonn 2008
- WARD, R.A.: The marginality and salience of being old: when is age relevant? In: The Gerontologist (1984) 24, S. 227–232
- WARD, R.A.: The aging experience. An introduction to social gerontology, 2. Aufl. New York 1984

Impressum

BIBB Report

8. Jahrgang, Heft 1, Mai 2014

ISSN 1865-0821 (Print)

ISSN 1866-7279 (Internet)

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: 0521 91101-11

Telefax: 0521 91101-19

wbv.de

service@wbv.de

Redaktion

Dr. Jorg-Günther Grunwald

Dr. Robert Helmrich

Michael Tiemann

Dr. Thomas Vollmer (verantwortl.)

Wollen Sie ein Abonnement des BIBB REPORT be- oder abbestellen, so bitten wir um Nachricht per E-Mail: bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de

Dort finden Sie unter anderem auch

diesen Report im Volltext zum Download.

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –

nur mit Genehmigung des BIBB gestattet.

Rückfragen zum Inhalt an

weller@bibb.de | seyfried@bibb.de

Gestaltung

Christiane Zay, Potsdam

Satz

Hoch3 GmbH

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

URN: [urn:nbn:de:0035-0537-0](http://nbn:de:0035-0537-0)