

Länger arbeiten? Nicht um jeden Preis.



ddn-Umfragen zu Renteneintritt,
beruflichen Perspektiven
und Generationenverhältnissen

Arbeitsdynamik
im Wandel



FRAGEN • Wann in Rente? S. 6 • Was braucht es zum Weiterarbeiten? S. 8 • Welche Bedeutung hat Arbeit? S. 10 • Arbeit = Existenzsicherung? S. 12 • Alt vs. Jung: Wie ist das Verhältnis? S. 14 • Wie ist der Kontakt zwischen Alt und Jung? S. 16 • Welche Perspektiven sehe ich im Job? S. 18 • **EINSCHÄTZUNGEN ZUR STUDIE** • Niels Reith, S. 20 • Prof. Dr. Ulrike Fasbender, S. 22 • Dr. Melanie Ebener, S. 24 • Martina Schmeink, S. 26 • **MEHR** • Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen, S. 28 • Über die Studie, Über ddn, S. 30

Länger arbeiten? Nicht um jeden Preis.

Arbeitsdynamik im Wandel

ddn-Umfragen zu Renteneintritt,
beruflichen Perspektiven
und Generationenverhältnissen

In Zusammenarbeit mit Civey, Oktober 2022 und 2023

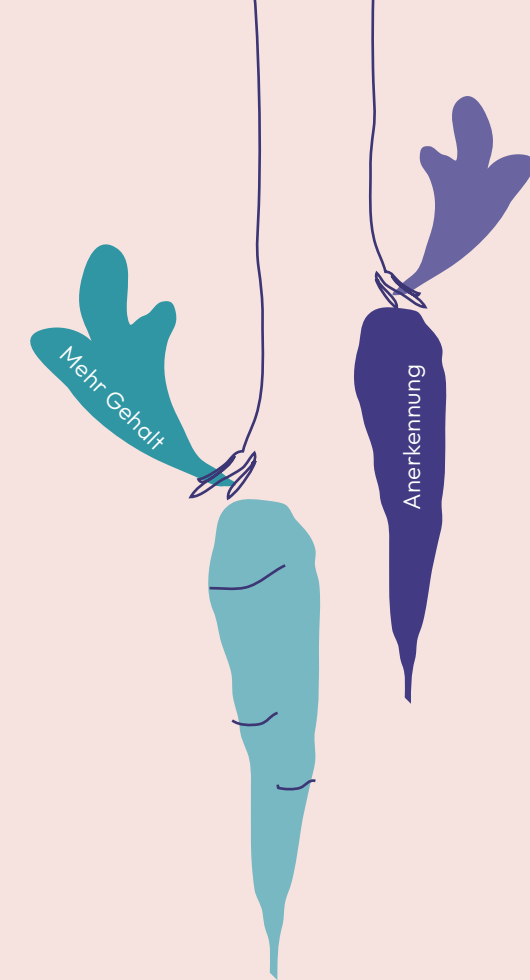
Wir befinden uns mitten in einem demografischen Wandel. Menschen in Deutschland leben gesünder und länger, unter anderem aufgrund verbesserter Arbeitsbedingungen. Dieser langfristige Trend der steigenden Lebenserwartung könnte vermuten lassen, dass sich auch der Ruhestand der Erwerbstätigen nach hinten verschiebt. Doch dies ist nicht der Fall, was den Arbeitsmarkt vor gravierende Herausforderungen stellt.

Schon im Jahr 2021 wies das IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) darauf hin, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland bis 2035 um 7,2 Millionen, bis 2060 sogar um 8,9 Millionen Arbeitskräfte sinken wird. Das deutet darauf hin, dass monatlich rund 80.000 Beschäftigte, teilweise sogar vorzeitig, aus ihrem Job aussteigen könnten.

Obwohl durchaus eine generelle Bereitschaft besteht, länger im Beruf zu bleiben, geschieht dies nicht um jeden Preis, wie die Umfrageergebnisse aus der aktuellen Studie des ddn zeigen. Hier gilt es, anzusetzen und Lösungen zu finden, um die Tendenz der aktuellen Baby Boomer Generation, länger beruflich aktiv zu bleiben, zu stärken.

Für den Demografie-Index hat Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn) das Marktforschungsunternehmen Civey beauftragt, eine Umfrage unter 2.500 Erwerbstätigen durchzuführen. Diese Umfrage umfasst sieben Fragen, die mit zwölf sozioökonomischen Faktoren wie Alter, Bildung, berufliche Stellung, Familienstand etc. verknüpft werden. Die Fragen behandeln Themen wie das gewünschte Renteneintrittsalter, geistige und körperliche Fitness im Alter, Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit, Existenzsicherung, Perspektiven der Arbeitswelt und finanzielle Versorgung im Alter. Wissenschaftlich begleitet wurde die Studie von Dr. Melanie Ebener, Bergische Universität Wuppertal, und Prof. Dr. Ulrike Fasbender, Uni Hohenheim.

Umfrageergebnisse sind in Infografiken als gerundete Werte angegeben



Wann in Rente?

Wo liegt das Wunschalter für den Renteneintritt? Ist eine längere Lebensarbeitszeit populär oder wollen die meisten Menschen doch lieber früher in Rente gehen? Die Antworten sind eindeutig.

Wenn sie es sich frei aussuchen könnte, würde eine deutliche Mehrheit von 63,4 % der Erwerbstätigen nicht länger als bis 63 arbeiten, ein gutes Drittel (36,6 %) würde sogar schon mit 61 oder früher aufhören. Besonders ausgeprägt ist der Wunsch nach einem frühestmöglichem Renteneintritt unter Ledigen und Personen ohne beruflichen Abschluss.

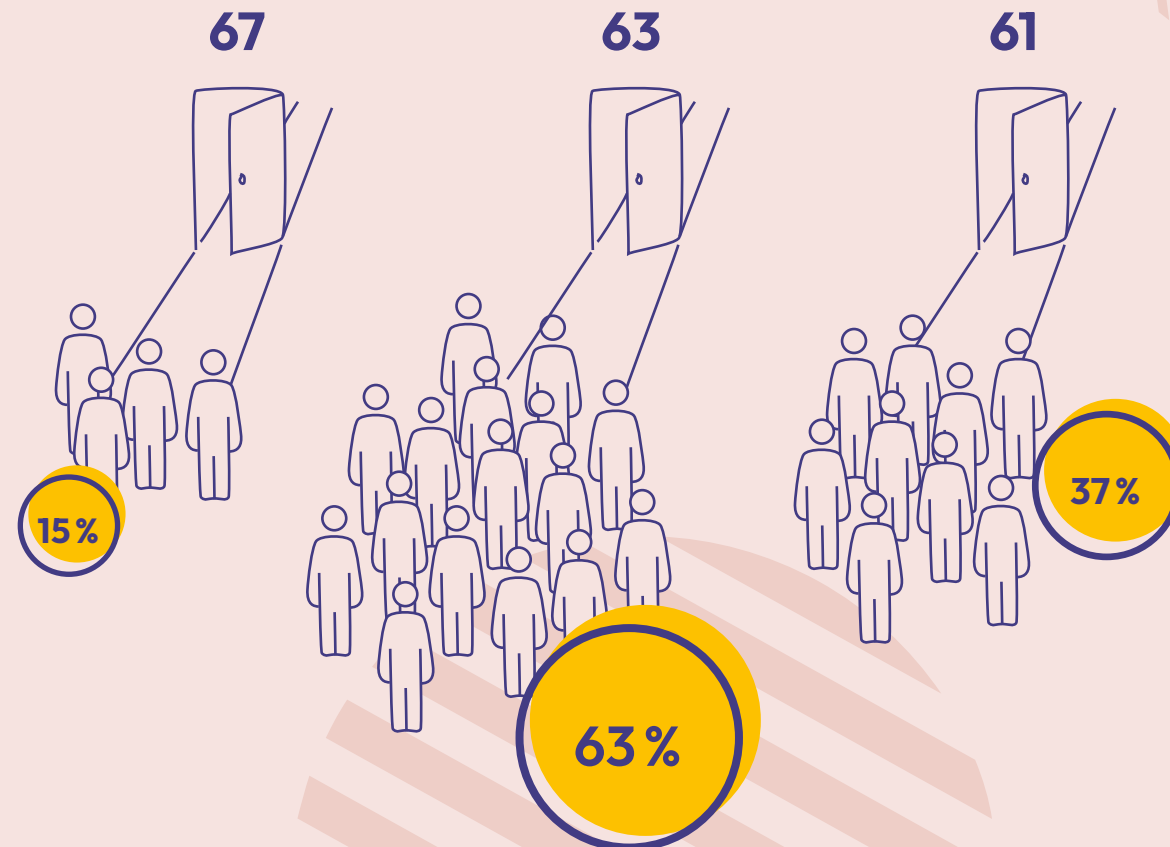
In der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen wollen rund 70 % nicht länger als 63 arbeiten. Ebenso gilt dies für Menschen mit mittlerem oder einfachem Bildungsabschluss und einer dualen Berufsausbildung.

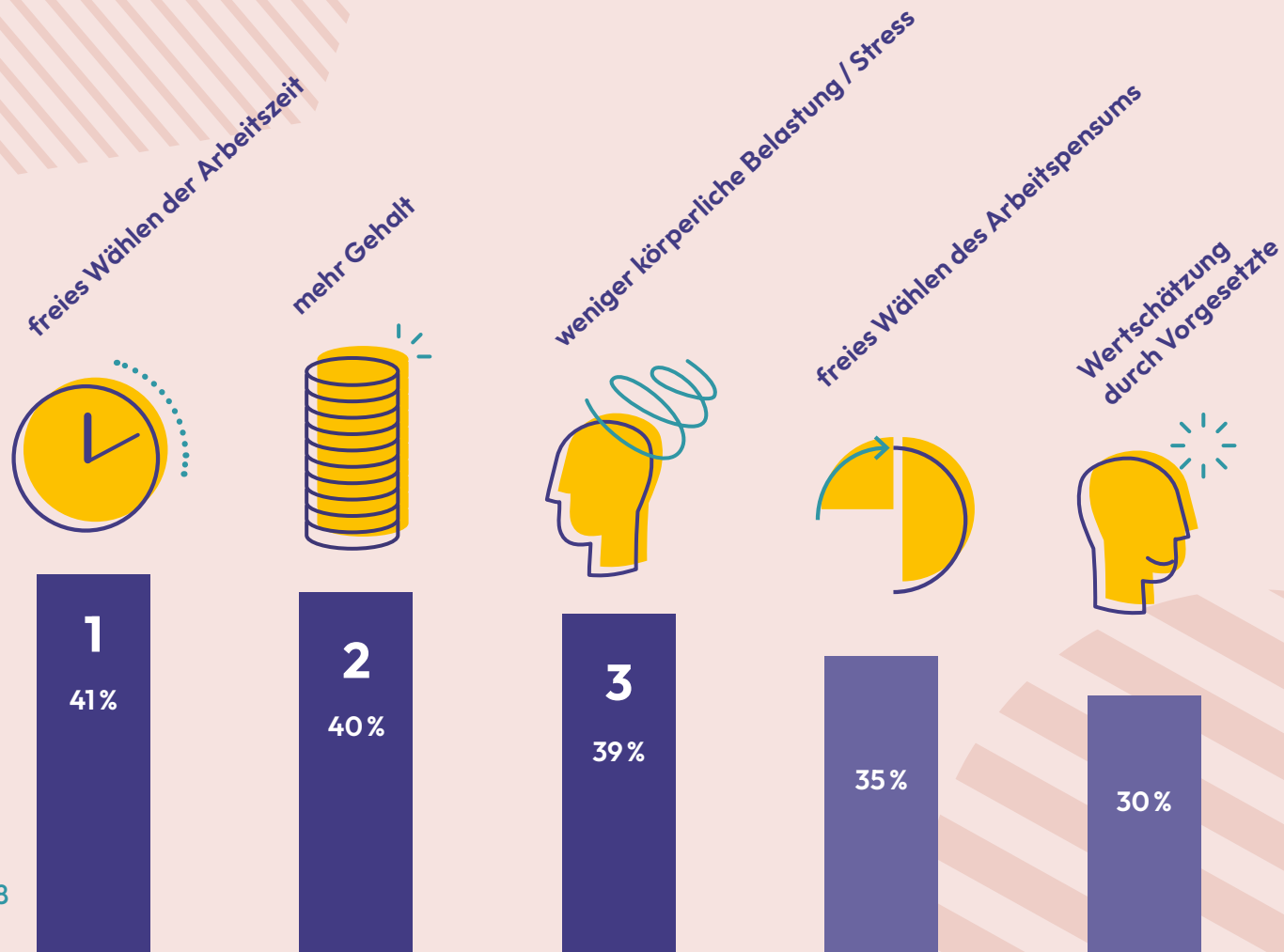
Auch bei jüngeren Erwerbstätigen scheint die Vorstellung vom langen Arbeitsleben nicht populär: Nur knapp 15 % der Erwerbstätigen unter 30 Jahren können sich vorstellen, bis zum Renteneintrittsalter von 67 Jahren zu arbeiten.



„Wenn Sie es sich frei auswählen könnten, in welchem Alter würden Sie dann in Rente gehen?“

I ♥ Rente mit ...





FRAGE 2

Was braucht es zum Weiterarbeiten?

Was könnte die Bereitschaft von Menschen verändern, länger zu arbeiten? Bei dieser Frage zeichnet sich ein deutliches Bild ab.

Mit 41,1% nannten die Erwerbstätigen das „freie Wählen der Arbeitszeit“ als wichtigsten Ansatz, gefolgt von „mehr Gehalt“ (40%) sowie „weniger körperliche Belastung oder Stress“ (38,7%). Aber auch eine freie Wahl des Arbeitspensums (34,8%) kann eine Rolle spielen. Die Wertschätzung durch Vorgesetzte nannten immerhin 30,2% als nötige Veränderung, um weiterzuarbeiten.

Die Detailergebnisse machen unterschiedliche Lebenslagen und soziale Verhältnisse in der Arbeitswelt deutlich. Während Arbeiter*innen hauptsächlich mit mehr Gehalt (51,1%) zur Weiterarbeit zu bewegen wären, steht für leitende



„Was müsste sich ändern, damit Sie sich vorstellen können, später als ursprünglich geplant in Ruhestand gehen zu wollen?“ Mehrfachantwort möglich.

Angestellte eher die freie Wahl der Arbeitszeiten (48,2%) an erster Stelle.

Das Alter nimmt Einfluss auf die Antwort: So spiegeln in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen Arbeitszeit (54,5%) und Arbeitsbelastung (50,8%) offensichtlich die Angespanntheit der Lebensphase wider, ebenso bei Erwerbstätigen mit Kindern (47,8% Belastung und 46,7% Arbeitszeiten).

Einen ganz anderen Fokus haben hingegen die Erwerbstätigen ohne Abschluss: Hier nannten 42,2% eine „positive Einstellung gegenüber Älteren“ als hauptsächliche Voraussetzung für Arbeiten im Alter.

Welche Bedeutung hat Arbeit?

Was bedeutet Erwerbstätigen ihre Arbeit generell? Dieser Frage ist die Studie nachgegangen – insbesondere vor dem Hintergrund wiederkehrender Diskussionen über sogenannte Generationenunterschiede.

Hier zeigen sich einerseits deutliche Unterschiede zwischen der jüngsten und der ältesten Altersgruppe: Bei den 18- bis 29-Jährigen sagen 62,8%, dass ihnen ihre Arbeit viel bedeute, in der Altersgruppe über 65 sind dies 86,8%.

Andererseits ist dabei nicht die Stimme der Über-65-Jährigen erfasst, die nicht mehr im Erwerbsleben stehen. Generell geben Ältere öfter eine hohe Bedeutung der Arbeit an. Es bleibt jedoch fraglich, ob dieser Effekt vollständig einen

möglichen Wertewandel zu einer geringeren Bedeutung der Arbeit über die Generationen hinweg ausgleicht.

Ungeachtet dessen zeigt sich auch bei der Frage nach der Bedeutung der Arbeit, dass sozialer Status und Bildung einen deutlichen Einfluss auf die Bedeutung der Arbeit haben. Bei Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss sieht nur jede*r Zweite viel Bedeutung in der eigenen Arbeit, während es bei leitenden Angestellten 80,4% sind. Wer noch in Ausbildung ist, ist fast so begeistert von der Arbeit wie die Führungsetage oder die Generation Ü 65: 85,5% der Auszubildenden messen ihrer Arbeit eine große Bedeutung bei. Jugendlichkeit steht der Begeisterung also nicht im Wege.



„Auf einer Skala von 1 bis 10, inwieweit stimmen Sie der Aussage zu 'Die Arbeit, die ich mache, bedeutet mir viel.'?“



63%
18-29 Jahre



87%
65+ Jahre



51%

Etwas Sinnvolles tun



83%

Existenzsicherung



44%

Kontakt zu anderen Menschen

FRAGE 4

Arbeit = Existenzsicherung?

Die Frage, was Arbeit für die Befragten persönlich bedeutet, wurde in der Studie „Rente & Perspektiven“ von 2022 gestellt. Die Antworten zeigen, dass Existenzsicherung mit weitem Abstand das wichtigste Motiv für Berufstätigkeit ist, gefolgt von dem Ausüben einer sinnvollen Tätigkeit und dem Kontakt zu anderen Menschen.

Für 83,2% der befragten Beschäftigten bedeutet Arbeit in erster Linie Existenzsicherung. An zweiter Stelle der Motive steht die Ausübung einer sinnvollen Tätigkeit, die für 50,7% eine wesentliche Rolle spielt, gefolgt vom Bedürfnis, Kontakt zu anderen Menschen zu haben, mit 43,8%. Medial sehr präsente Motive wie „Etwas zur Gesellschaft beitragen“ (34%) oder „Spaß haben“ (26%) rangieren mit deutlichem Abstand

dahinter. Auch der Faktor Wissen spielt eine Rolle: Für 31,4% gehört persönliche Weiterentwicklung zur Arbeit, und 23,6% sehen ausdrücklich einen Sinn darin, „Wissen an die nächste Generation weiterzugeben“.

In den Meinungen zur Bedeutung der Arbeit spiegeln sich stark die Perspektiven unterschiedlicher Lebensphasen und -situationen. So spielen für die Altersgruppen ab 50 Jahren verstärkt die Erfahrung von Akzeptanz und Wertschätzung sowie der Kontakt zu anderen Menschen eine Rolle. Tendenziell gibt es hier auch einen kleinen Geschlechterunterschied, da diese beiden Faktoren für Frauen wichtiger sind.

Über fast alle Gruppen der Gesellschaft hinweg wird deutlich, dass Arbeit meistens der Existenzsicherung dient. Dies unterstreicht nicht nur den wirtschaftlichen, sondern auch den gesellschaftlichen Wert von Arbeit. Sie dient als Vehikel der sozialen Mobilität.



„Was bedeutet Arbeit für Sie persönlich? Meine Existenz zu sichern | Eine sinnvolle Aufgabe auszuüben | Akzeptiert und wertgeschätzt zu werden | Etwas zur Gesellschaft beizutragen | Mich weiterzuentwickeln | Kontakt zu anderen Menschen zu haben | Wissen an die nächste Generation weiterzugeben | Spaß zu haben | Keine der Genannten“ Mehrfachantwort möglich.

Alt vs. Jung: Wie ist das Verhältnis?

Und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Mitarbeitenden? Herrschen Generationenkonflikte, oder ist die Beziehung im Job harmonisch?

Entgegen den Erwartungen gestaltet sich die Beziehung zwischen den Generationen im Job weitgehend entspannt und harmonisch. Dennoch zeigen die Umfrageergebnisse, dass teilweise gewisse Spannungen bestehen.

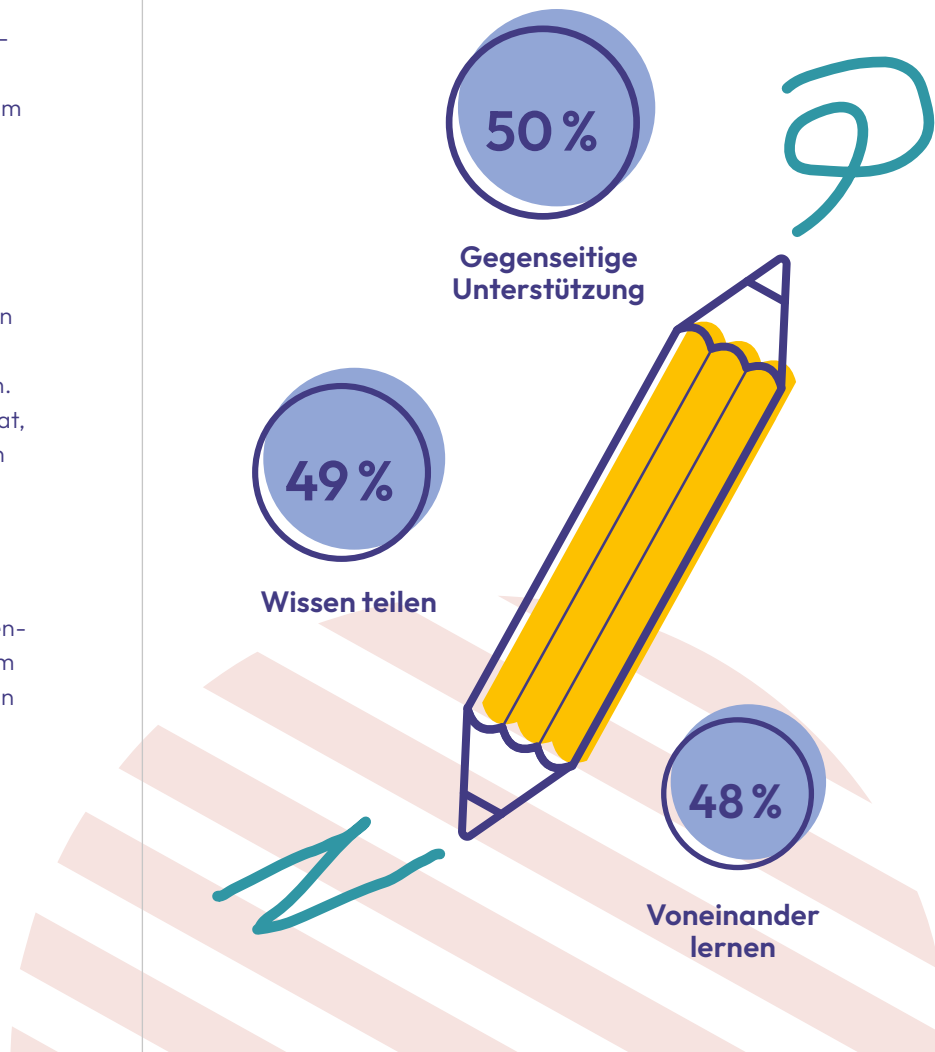
Die positive Entwicklung in dem Verhältnis zwischen Jung und Alt bezieht sich dabei besonders auf den Arbeitskontext. Durchweg nehmen 50% der Befragten aller Altersklassen eine gegenseitige Unterstützung am Arbeitsplatz wahr. Das Teilen von Wissen und Voneinander lernen liegen mit 49,3% bzw. 48,1% im prozentual hohen Bereich. Besonders die Gruppe der 30- bis 39-Jährigen erkennt das Potenzial des

Teilens von Wissen, was durch ein gleichermaßen vorhandenes Zugehörigkeitsgefühl sowohl bei den Jüngeren als auch den Älteren erklärt werden kann. Ebenso verhält es sich beim Voneinanderlernen. Die Umfrage zeigt, dass insbesondere die ältere Personengruppe (50-64 und 65+) weniger Lernerfolg durch die Jüngeren wahrnimmt.

Gleichzeitig existiert ein, wenn auch mit durchschnittlich 15,6% eher geringer Anteil, der das Vorenthalten von Wissen wahrnimmt. Mit weitem Vorlauf von 30,4% fühlt sich die Gruppe der 18- bis 29-Jährigen hier am stärksten betroffen. Es scheint, dass diese Gruppe möglicherweise das Gefühl hat, nicht ausreichend ernst genommen zu werden. Erklärungen könnten Aspekte wie aktiviertes Konkurrenzdenken der Älteren oder Angst, durch jüngere Kolleg*innen ersetzt zu werden, sein.

Die Zahlen sind deutlich schlechter, wenn es um das zwischenmenschliche Zusammenspiel zwischen den Generationen am Arbeitsplatz geht. Während die Prozentzahlen bei fachlichen Aspekten im 50%-Bereich liegen, sinken sie erheblich bei Fragen rund um das Thema Arbeitsbeziehung.

Ein freundschaftliches Verhältnis zwischen Jung und Alt erleben gerade einmal 14,5%. Insbesondere die jüngeren Gruppen der 18-29 und 30-39-Jährigen mit gerade mal um die 10% erleben kein freundschaftliches Verhältnis



„Welche dieser Verhaltensweisen erleben Sie besonders häufig bei der Arbeit zwischen jüngeren und älteren Kollegen? Gegenseitige Unterstützung | Teilen von Wissen | Voneinander lernen | Freundschaften | Häufige Spannungen/Konflikte | Vorenthalten von Wissen | Unsicheres Umgehen miteinander | Feindseligkeit | Keine der genannten.“ Mehrfachantwort möglich.

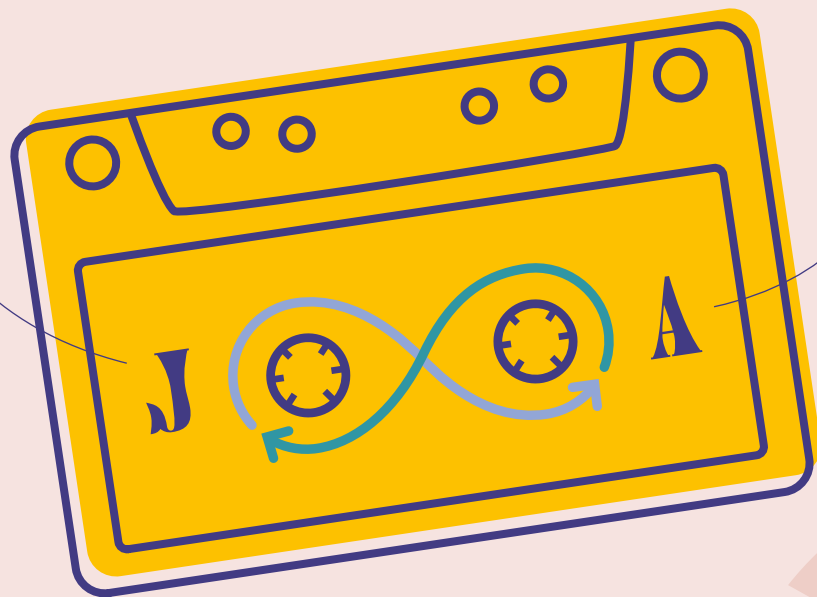
zwischen den Generationen. Mit dem Alter steigt auch die freundschaftliche Wahrnehmung. Der Kontakt zwischen den Altersklassen im Arbeitsumfeld scheint demnach eher auf fachlicher als auf persönlicher Ebene zu bestehen.

Barrieren im Umgang untereinander liegen mit durchschnittlich 16,3% dennoch eher weniger vor, wobei die ältere Befragungsgruppe diesen als unsicherer wahrnimmt als die jüngere. Mit 7,1% ist auch eine gegenseitige Feindseligkeit nicht sehr ausgeprägt. Bei der jüngsten Gruppe von 18 bis 29 ist diese mit knapp 14% dennoch am stärksten ausgeprägt. Generell halten sich häufige Spannungen und Konflikte mit 17,3% jedoch im Rahmen. Es gilt herauszufinden, wie diese noch weiter abgebaut werden können.

Generell ist das Generationenverhältnis im beruflichen Kontext positiv zu bewerten.

82%

der Jüngeren haben ein positives Bild der älteren Kollegen



76%

der Älteren haben ein positives Bild der jüngeren Kollegen

FRAGE 6

Wie ist der Kontakt zwischen Alt und Jung?

Beim Verhältnis der Generationen hat die Studie genauer nachgefragt und die jeweilige Blickrichtung der Jüngeren beziehungsweise Älteren eingenommen.

Das Bild von älteren Kolleg*innen ist durch alle Altersgruppen hindurch deutlich positiv, mit durchschnittlich 81,8%. Lediglich 2,5% haben ein negatives Bild von Älteren.

Auch die Jüngeren stehen diesem Eindruck kaum nach: 76,4% aller Befragten geben an, einen positiven oder sehr positiven Kontakt zu Jüngeren zu haben, nur 4,7% antworten negativ.



„Wie schätzen Sie das Verhältnis zu Ihren älteren/jüngeren Kolleginnen und Kollegen ein?“ Ausgewertet nach Alter: 18-29, 30-39, 40-49, 50-64, 65+.

Welche Perspektiven sehe ich im Job?

Im Mittelpunkt der Umfrage von 2022 standen die Perspektiven der Arbeitswelt. Die Teilnehmenden wurden gefragt, inwieweit sie der Aussage zustimmten, „In meiner beruflichen Zukunft erwarten mich noch viele Möglichkeiten“.

Dabei zeigt sich, dass 49,5% der Befragten dieser Aussage nicht zustimmen. Insbesondere bei den älteren Personen über 50 Jahren werden wenig Perspektiven wahrgenommen. 62,1% in der Gruppe 50 bis 64 Jahre und 63,5% in der Gruppe über 65 Jahre, die noch erwerbstätig ist, sehen wenige Möglichkeiten für sich.

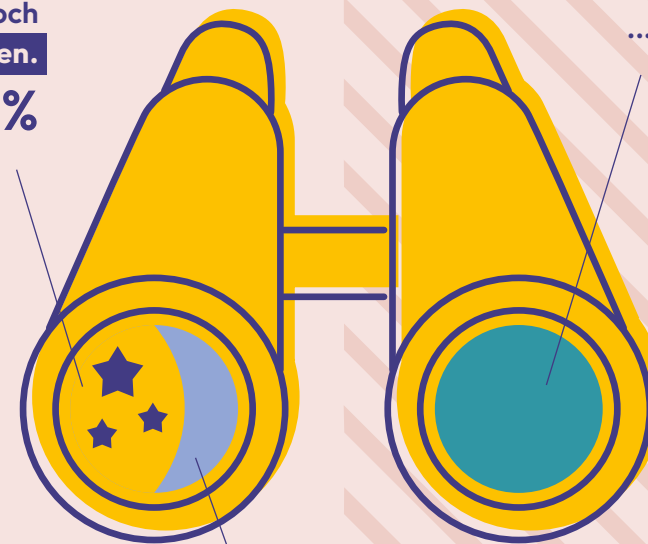


„Inwiefern stimmen Sie der Aussage zu: 'In meiner beruflichen Zukunft erwarten mich noch viele Möglichkeiten?'“ Ausgewertet nach Alter: 18–29, 30–39, 40–49, 50–64, 65+.

Erschreckend hoch erscheint dieser Wert auch in der jungen Altersgruppe von 18 bis 29 Jahre. 34,4% und damit mehr als ein Drittel der jungen Menschen im Berufseinstieg sehen für sich nicht viele Möglichkeiten, obwohl der Großteil des Arbeitslebens noch vor ihnen liegt. Und selbst bei den in Ausbildung befindlichen jungen Menschen rechnen bereits 20,5% nur mit wenigen Möglichkeiten in ihrem Berufsleben.

Neben den Altersunterschieden bei dieser Frage lassen sich auch substantielle Geschlechts- und soziale Unterschiede feststellen. Frauen erwarten mit 58,2% gegenüber 41,1% der Männer nicht mehr viele Möglichkeiten für sich, und fast zwei Drittel der Arbeiter*innen (65,1%) teilen den Pessimismus.

In meiner beruflichen Zukunft erwarten mich noch **viele Möglichkeiten.**
... sagen **34%**



Ich sehe **keine Perspektiven** in meiner beruflichen Zukunft.
... sagen **50%**

Da bin ich **unentschieden.**
... sagen **17%**

Einschätzungen zur Studie

Die Ergebnisse der Studie bewerten **Niels Reith**, Vorstand von Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn), sowie **Prof. Dr. Ulrike Fasbender** von der Universität Hohenheim und **Dr. Melanie Ebener** von der Bergischen Universität Wuppertal, die die Studie fachlich begleitet haben.

Auch **Martina Schmeink**, Geschäftsführerin von ddn, gibt eine Einschätzung zur Studie.



Niels Reith

ddn Vorstandsmitglied



Renteneintritt & Bereitschaft, länger zu arbeiten

Grundsätzlich müssen wir feststellen, dass es bei der Mehrheit der Erwerbstätigen nach wie vor keine Bereitschaft gibt, auch nur bis zum derzeit gültigen Renteneintrittsalter zu arbeiten.

Für Unternehmen ist das keine gute Nachricht. Angesichts einer Renteneintrittswelle der Baby-Boomer wird sich der Fachkräftemangel also nochmals verschärfen.

Auch die Politik wird sich Gedanken machen müssen, denn wegfallende Beschäftigte sind wegfallende Beitragszahler*innen im Rentensystem. Wenn sich der Trend zur vorgezogenen Rente weiter auswächst, kommt das umlagefinanzierte System noch stärker unter Druck.

Die leicht gestiegene Bereitschaft, länger zu arbeiten, könnte mit dem Wegfall der Zuverdienstgrenze zu tun haben. Wie die Studie zeigt, ist Geld im Hinblick aufs Arbeiten im Alter durchaus ein Faktor. Geld allein reicht allerdings nicht aus, um Menschen länger in Beschäftigung zu halten, dazu ist ein ganzes Bündel von Maßnahmen nötig.

Die Kombination aus Arbeitszeit, Gehalt und Arbeitsbelastung macht deutlich, dass die Beschäftigten sich ein altersgerechtes Arbeitsumfeld wünschen. Sie sind offensichtlich leistungsbereit, aber zu veränderten Bedingungen. Dass Wertschätzung eine besondere Bedeutung hat, sollte Unternehmen froh stimmen, denn diesen Faktor können sie mit dem geringsten Aufwand sicherstellen.

Generationenverhältnis

Wir sehen in einzelnen beruflichen Umfeldern Probleme, aber wir sehen eben gerade keinen grundsätzlichen Generationenkonflikt. Stattdessen erleben wir Kooperation, Kollegialität und Solidarität. Sich zu unterstützen, Wissen zu teilen und voneinander Lernen prägt den Alltag.





Bereitschaft, länger zu arbeiten

Insgesamt zeigen die Ergebnisse ein gefächertes Bild von Arbeitsmotivation, welches auch dafür spricht, dass Arbeitsgestaltung in Zukunft noch individueller und flexibler wird.

Im Detail sehen wir, dass grundlegende Dinge wie „Freies Wählen der Arbeitszeiten“, „Mehr Gehalt“ und „Weniger körperliche Belastung/Stress“ Basisfaktoren sind, die Menschen benötigen um (länger) zu arbeiten.

Zwar sind „Wertschätzung“ und „Qualifizierung“ auch wichtige Motivatoren, sie können die Basis-Faktoren aber nicht ersetzen oder kompensieren.

Die Ergebnisse zeigen damit einerseits, dass Autonomie und Selbstbestimmung insgesamt mehr in den Fokus rücken. D. h. Menschen verschiedener Altersgruppen möchten mitentscheiden, wann und wie viel sie arbeiten. Gleichzeitig sind eine hohe Arbeitsbelastung und Stress für viele Menschen ein Riesenthema.



**Prof. Dr.
Ulrike Fasbender**

Universität Hohenheim,
fachliche Begleiterin der Studie

Verhaltensweisen zwischen jüngeren und älteren Kolleg*innen

Wenn die Arbeitsbelastung auf Dauer zu hoch ist, dann halten dem, über die Jahre gesehen, nicht viele stand, was möglicherweise auch mit dem Wunsch einhergeht, früher als gesetzlich vorgesehen in den Ruhestand gehen zu wollen.

Arbeitsbedingungen sollten daher so gestaltet werden, dass sie Menschen auf ihrem beruflichen Lebensweg nachhaltig unterstützen und damit ein langes Berufsleben überhaupt möglich machen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Zusammenarbeit zwischen „Alt und Jung“ doch weitaus positiver ist als allgemein vermutet, denn „gegenseitige Unterstützung“, „Teilen von Wissen“ und „Voneinander lernen“ zählen mit Abstand zu denen am häufigsten genannten Verhaltensweisen, die Berufstätige in ihrem Alltag zwischen jüngeren und älteren Kolleg*innen.

Freundschaften zwischen jüngeren und älteren Kolleg*innen kommen allerdings deutlich seltener vor und stehen damit sogar hinter negativen Verhaltensweisen wie „häufige Spannungen/Konflikte“, „Vorenthalten von Wissen“ oder „Unsicheres Umgehen miteinander“.

Da Freundschaften zwischen Jüngeren und Älteren viele Vorteile mit sich bringen, wie zum Beispiel höhere Motivation zur Zusammenarbeit ist hier noch Luft nach oben (Entwicklungspotenzial).

Dass Freundschaften auch prinzipiell möglich sind, zeigt zudem die positive Einschätzung des alltäglichen Kontakts zu jüngeren und älteren Kolleg*innen, was als Basis für die Entstehung von Freundschaften gesehen werden kann.





Bereitschaft, länger zu arbeiten

Der bekannte Trend, dass Menschen im Laufe des Arbeitslebens ihr gewünschtes Austrittsalter nach oben korrigieren, könnte ins Wanken geraten sein.

Die unterschiedlichen Altersgruppen schwanken stärker in ihrer Einschätzung. Während in der Gruppe der 40- bis 49-Jährigen nur 8% über das gesetzliche Rentenalter von 67 Jahren hinaus arbeiten möchten, sind es in der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen 17% – also ein mehr als doppelt so hoher Anteil. In der noch jüngeren Gruppe 20 bis 29 ist der Anteil aber wieder niedriger (13%).

Die Ergebnisse scheinen also sehr direkt eine persönliche Arbeitserfahrung widerzuspiegeln, von der aus sich die Frage stellt, ob man das bis zur Rente so „durchziehen“ will.

Bereitschaft bei Älteren

Die Gruppe der Erwerbstätigen 65+ ist eine ganz spezielle, es sind sozusagen die „lange in der Arbeit Überlebenden“.

Die Bereitschaft, länger zu arbeiten, ist hier mit 32% weit überdurchschnittlich ausgeprägt im Vergleich zur Gesamtheit der Erwerbstätigen. Wer eine längere Beschäftigung für viele ermöglichen will, müsste der Frage nachgehen, welche Voraussetzungen bei diesen Menschen erfüllt waren, die bei allen anderen nicht erfüllt sind.

Die üblichen alterstypischen Aspekte wie Qualifizierung und Perspektiven für Ältere oder eine positive Einstellung gegenüber Älteren werden von einer Mehrheit nicht zuerst genannt, und die Bedeutung dieser Aspekte nimmt in der zweiten Hälfte der Laufbahn auch nicht zu, was man ja durchaus anders hätte erwarten können. Diese Aspekte scheinen also nur „begleitend“ eine Rolle zu spielen.

Oder umgekehrt: Wenn Arbeitszeit, Gehalt, Belastung und Stress nicht stimmen, dann wird auch eine positive „Alterskultur“ im Unternehmen nichts rausreißen.

Bedeutung der Arbeit

Insgesamt stimmen sieben von zehn Befragten dem Statement „Die Arbeit, die ich mache, bedeutet mir viel“ zu. Ein allzu düsteres Bild der deutschen Erwerbsbevölkerung ist also nicht gerechtfertigt. Und mit einer Zustimmung von 87% unter Auszubildenden wird deutlich, dass das auch für junge Menschen gilt.



Dr. Melanie Ebener

Bergische Universität Wuppertal,
fachliche Begleiterin der Studie



Martina Schmeink

ddn Geschäftsführerin



Arbeit ist mehr als Existenzsicherung!

Die Studie zeigt, dass die Unternehmen und Betriebe in Deutschland die Perspektiven der Beschäftigten im Blick behalten müssen.

Arbeit erfüllt für viele Beschäftigte mehrere Funktionen. Neben dem Aspekt der Existenzsicherung ist auch das Motiv „Sinnstiftung“ und die soziale Interaktion von hoher Bedeutung.

Wir können es uns nicht leisten, dass Arbeit kein persönliches oder materielles Weiterkommen mehr verspricht. Besonders bedenklich sollte uns stimmen, wenn bereits junge Menschen in beträchtlicher Zahl fehlende Perspektiven für ihre berufliche Zukunft ausmachen.

Lern- und Veränderungsbereitschaft vs. Weiterbildungsangebot!

In der fehlenden Perspektive für die eigenen beruflichen Möglichkeiten spiegeln sich die Erfahrungen der Menschen wider, die sie im Berufsalltag machen. Stehen ihnen Türen offen oder werden sie eher benachteiligt, und wie viele Angebote werden überhaupt gemacht?

Hinzu kommt ein allgemeiner Alterseffekt: Mit zunehmendem Alter wird der Zeithorizont, also wie viel Lebenszeit jemandem seiner Einschätzung nach noch bleibt, erst mal kleiner und man sieht deshalb auch weniger Möglichkeiten.

Deutschland ist zudem geprägt von normativen Karriereverläufen. Hier ist sicherlich von Arbeitgeberseite Handlungsbedarf! Denn sie könnten ihren älteren Beschäftigten sehr wohl Angebote machen oder bestehende Angebote besser kommunizieren.

In der politischen Diskussion sollte die Frage, welche Rolle Bildung in der zweiten Lebenshälfte spielt, eine größere Rolle spielen. Es braucht bessere Weiterbildungs- und Studienmöglichkeiten und auch neue Transfermöglichkeiten von einem Beruf in einen anderen.



Zusammenfassung

Die Umfragen von ddn in Zusammenarbeit mit Civey untersuchen die Arbeitsdynamik und Präferenzen der Erwerbstätigen in Deutschland. Die Ergebnisse zeigen, dass 61 % der Befragten bereits vor dem 67. Lebensjahr in Rente gehen möchten, wobei viele den Ruhestand mit 63 Jahren anstreben. Flexible Arbeitszeiten, angemessene Gehälter und reduzierte körperliche Belastungen sind zentrale Faktoren, die eine längere Erwerbstätigkeit fördern könnten. Zudem betonen die Befragten die Bedeutung von Wertschätzung durch Vorgesetzte. In der Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten wird überwiegend eine positive Dynamik wahrgenommen, wobei die gegenseitige Unterstützung und das Teilen von Wissen im Vordergrund stehen. Freundschaften zwischen den Generationen sind hingegen seltener.

Handlungsempfehlungen

Die Studie zeigt auf, dass die aktuelle Neigung der Erwerbstätigen, frühzeitig in den Ruhestand zu gehen, erhebliche Auswirkungen auf den Fachkräftemangel und das Rentensystem haben kann. Es ist daher entscheidend, dass Unternehmen und Politik Maßnahmen ergreifen, um die Bereitschaft und Motivation zur längeren Erwerbstätigkeit zu erhöhen.

- **Flexible Arbeitszeiten:** Unternehmen sollten flexiblere Arbeitszeitmodelle anbieten, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu verbessern und den Arbeitsplatz für ältere Beschäftigte attraktiver zu machen.
- **Angemessene Entlohnung:** Eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung kann die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten erhöhen und sie dazu bewegen, länger im Berufsleben zu bleiben.
- **Reduktion von Arbeitsbelastungen:** Arbeitsplätze sollten so gestaltet werden, dass körperliche Belastungen minimiert werden, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern.

- **Wertschätzung und Anerkennung:** Führungskräfte sollten die Leistungen ihrer Mitarbeitenden regelmäßig anerkennen und wertschätzen, um ein positives Arbeitsklima zu schaffen und die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen zu stärken.
- **Förderung der intergenerationellen Zusammenarbeit:** Programme zur Förderung des Austauschs und der Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten können das Arbeitsumfeld verbessern und das Wissen im Unternehmen nachhaltig sichern.

Wer mehr von solchen Empfehlungen lesen und hören möchte, sollte sich für unsere Austauschforen anmelden! Hier geben wir wertvolle Tipps und heben Best-Practice Beispiele hervor, die sich auch auf andere Organisationen übertragen lassen. Werft außerdem mal einen Blick in unsere Best-Practice-Broschüren!



Über die Studie

Für den Demographie-Index hat das Marktforschungsunternehmen Civey im Auftrag von ddn 2.502 Erwerbstätige im Zeitraum vom 01.10.2022 bis 10.10.2022 sowie vom 30.08.2023 bis 06.09.2023 im Rahmen einer Online-Umfrage befragt. Die Erhebung hat insgesamt sieben Fragen mit zwölf sozioökonomischen Faktoren wie Alter, Bildung, berufliche Stellung, Familienstand etc. verknüpft. Die Fragen zielten auf die Einschätzung der zukünftigen beruflichen Möglichkeiten, die Bedeutung der Arbeit sowie den gewünschten Renteneintritt und die Alterssicherung im Ruhestand.

Über Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn)

Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn) ist ein gemeinnütziges Netzwerk von Unternehmen und Organisationen, die den demografischen Wandel als Chance begreifen und sektorenübergreifend aktiv gestalten. ddn wurde 2006 auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und im Kontext der Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) gegründet. Die Mitglieder engagieren sich mit dem Anspruch des Gemeinsamen Wirkens für eine bessere Arbeitswelt in der Zukunft. Bundesweit aber auch in regionaler Zusammenarbeit arbeiten die Mitglieder gemeinsam mit Expert*innen aus Wissenschaft, Politik und Praxis an arbeits- und gesellschaftsrelevanten Themen wie Qualifizierung und lebenslanges Lernen, Diversität und Inklusion, Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz und vielen mehr und entwickelt Lösungsansätze für die damit zusammenhängenden Herausforderungen. Zusätzlich initiiert, leitet und unterstützt ddn Förder- und Forschungsprojekte zu diesen Themen. Seit 2020 verleiht ddn den Deutschen Demografie Preis ddp.



ViSdP: Martina Schmeink

Konzept & Layout:

Veronika Geiger, studiolenz.de

Diskutiert mit uns zum Thema Rente & Generationen- verhältnis!

I ♥ my Job

Den perfekten Ort hierfür findet ihr
im ddn-Veranstungskalender



I ♥ RENTE