

WIE VERÄNDERT SICH DIE ERWERBSMOTIVATION IN DEN LETZTEN ERWERBSJAHREN?

Ein zentrales Ergebnis der repräsentativen lidA-Kohortenstudie ist, dass ein Großteil der Beschäftigten über 50 Jahren am liebsten deutlich vor der gesetzlichen Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen möchte [1]. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede nach Alter und Beruf. Ältere Beschäftigte möchten häufiger länger arbeiten als jüngere Beschäftigte [1]. Untersuchungen zu Berufsgruppen zeigten, dass Beschäftigte im Gesundheitsdienst im Berufsvergleich besonders früh in den Ruhestand gehen möchten [2]. Belastungen durch die COVID-19-Pandemie, wovon Beschäftigte im Gesundheitsdienst und in anderen sozialen Berufen in besonderem Maße betroffen waren [3], verschärften diese Unterschiede nach Beruf zusätzlich [4].

Erste Längsschnittanalysen mit Beschäftigten verschiedener Altersgruppen zeigten zudem, dass im Jahr 2018 ein größerer Anteil derselben Beschäftigten bis zum Alter von 65 Jahren arbeiten wollte als noch im Jahr 2014. Bei Beschäftigten im Gesundheitsdienst stieg dieser Anteil im Vergleich jedoch nur sehr gering an [2].

Offen bleibt die Frage, wie sich die Erwerbsmotivation, also die Frage danach, bis zu welchem Alter die Beschäftigten arbeiten möchten, bei Beschäftigten gleichen Alters über die Zeit verändert und, ob sich die Beschäftigten im Gesundheitsdienst auch in dieser Hinsicht von anderen Berufsgruppen unterscheiden.

DATEN

- lidA-Studie (www.lida-studie.de)
- Befragungswelle 3 (2018, N=3.586) und 4 (2022/23, N=8.884)

STICHPROBE

- Personen des Geburtsjahrgangs 1965
- Nur Personen, die an beiden Befragungswellen 3 und 4 teilgenommen haben, zu beiden Zeitpunkten erwerbstätig waren und zu welchen gültige Antworten auf die untersuchten Fragen vorliegen.
- Die Stichprobe umfasst 1.315 Beschäftigte.

ANALYSEN

Untersucht wird die Frage:

„Bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten?“ (Alter in Jahren).

Zu dieser Frage werden die Mittelwerte und Konfidenzintervalle für beide Zeitpunkte ermittelt und miteinander verglichen. Antworten kleiner als das eigene Alter und größer 70 werden trunziert.

Ergänzend werden die Anteile derer dargestellt, die zur Befragung im Jahr 2022/23 ein geringeres, gleiches oder höheres Alter genannt haben als 2018.

Die Analysen werden sowohl für die gesamte Stichprobe als auch für sechs ausgewählte Berufsgruppen durchgeführt (siehe Tabelle 1).

TAB. 1: STICHPROBE

	Beschäftigte insgesamt	Altenpflege	Gesundheits- und Krankenpflege	Arzt- und Praxishilfe	Kinder-erziehung	Sozialarbeit	Schullehramt
n	1.315	17	68	28	37	28	30
Teilzeit*	33 %	71 %	52 %	61 %	65 %	46 %	27 %
Frauen	54 %	100 %	85 %	100 %	> 80 %	68 %	70 %

*im Jahr 2018. Vergleichbare Anteile in 2022/23

Mit Mittel möchten 2022/23 alle untersuchen Gruppen von Beschäftigten mit zunehmendem Alter länger arbeiten als im Jahr 2018. Sie waren in den Befragungsjahren 53 und später 57 Jahre alt. Vereinfacht wollten die 53-jährigen Beschäftigten im Jahr 2018 im Mittel bis zum Alter von 62,2 Jahren arbeiten und vier Jahre später fast ein Jahr länger (62,9, graue Punkte in Abb. 1).

Die untersuchten Berufsgruppen unterscheiden sich zum Teil deutlich von diesem allgemeinen Trend. Besonders auffällig sind die niedrigen Mittelwerte für die Gesundheits- und Krankenpflege sowie für die Kindererziehung. Die Mittelwerte für die Altenpflege liegen knapp unterhalb dem Gesamtdurchschnitt. Deutlich über dem Durchschnitt liegen dagegen die Antworten der Beschäftigten im Schullehramt und der Arzt- und Praxishilfe.

Weitere Unterschiede zeigen sich beim Vergleich der Mittelwerte über die Zeit. Während die Beschäftigten in der Gesundheits- und Krankenpflege im Mittel ca. 1,2 Jahre länger arbeiten wollten als zuvor, zeigen sich nur geringe Veränderungen bei den Mittelwerten der Beschäftigten im Schullehramt und der Arzt- und Praxishilfe, welche im Mittel bereits im Jahr 2018 ein höheres Alter genannt hatten.

Die Mittelwerte zeigen den Trend einer Verlängerung der Erwerbsmotivation in allen untersuchten Berufsgruppen. Doch trifft dies auch auf jeden Beschäftigten zu?

ABB. 1: BIS ZU WELCHEM ALTER MÖCHTEN DIESELBEN BESCHÄFTIGTEN IN DEN JAHREN 2018 UND 2022/23 ARBEITEN? (MITTELWERTE UND KONFIDENZINTERVALLE)

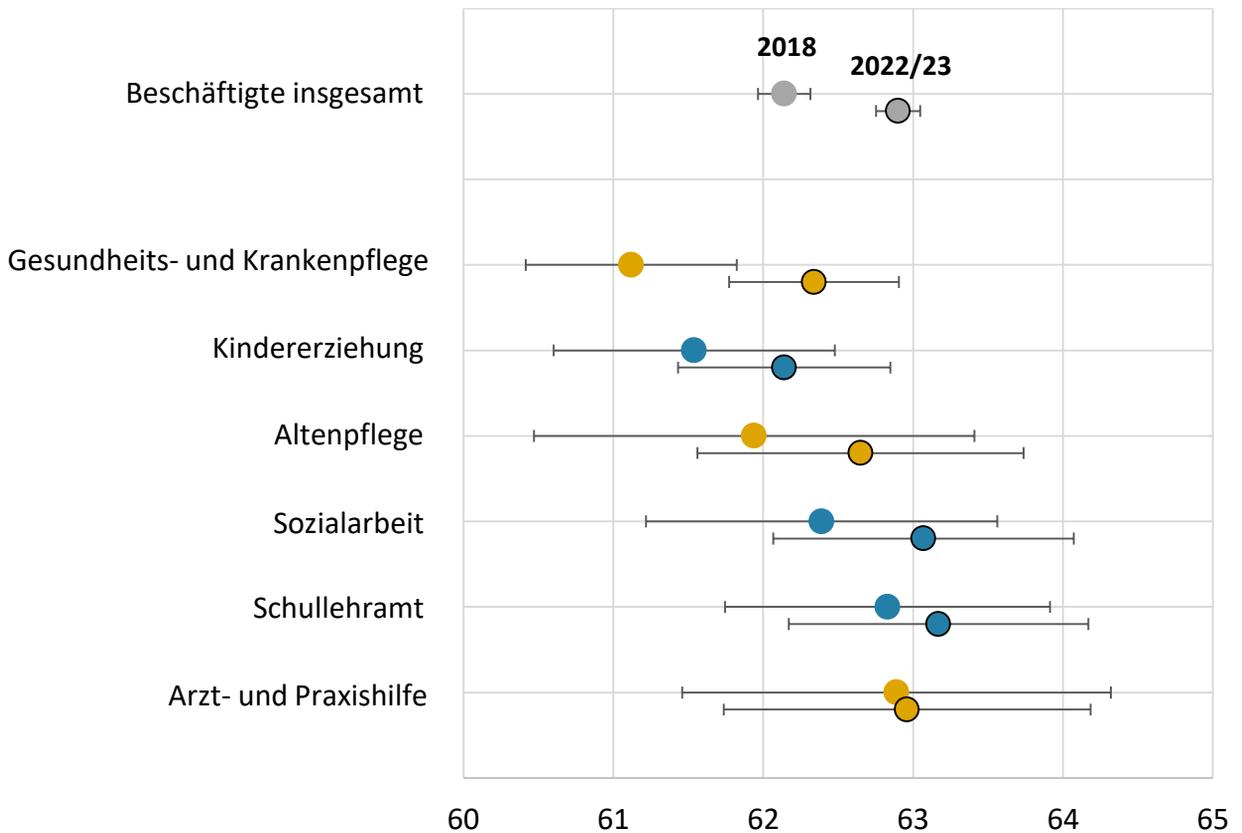
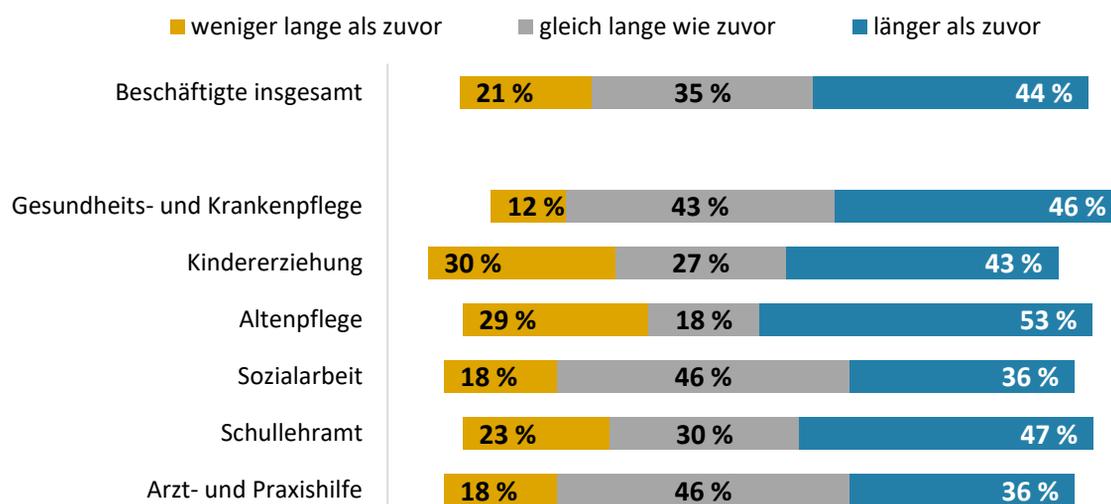


ABB. 2: WELCHER ANTEIL DERSELBEN BESCHÄFTIGTEN MÖCHTE IM JAHR 2022/23 WENIGER LANGE, GLEICH LANGE ODER LÄNGER ARBEITEN ALS IM JAHR 2018?



Viele Beschäftigten nannten vier Jahre später entweder das gleiche oder ein späteres Wunschalter (Abb. 2).

Doch insgesamt möchte auch jede*r fünfte Beschäftigte im Jahr 2022/23 weniger lange arbeiten als noch in 2018. In der Kindererziehung und der Altenpflege ist es sogar fast jede*r Dritte.

Die meisten Veränderungen im Wunschalter nannten Beschäftigte in der Altenpflege, der Kindererziehung und dem Schullehramt.

Der Großteil der Beschäftigten, die mit steigendem Alter kürzer oder länger arbeiten wollten, nannte in der Befragung 2022/23 ein Wunschalter von einem bis drei Jahre früher oder später als zuvor (nicht gezeigt).

Bei einer wiederholten Befragung derselben Beschäftigten eines Jahrgangs nach vier Jahren ändert ein Großteil das Alter, bis zu welchem er oder sie arbeiten möchte. Viele möchten länger arbeiten als zuvor, doch einige auch weniger lange. Dies führt im Mittel zu einem Trend der Verlängerung der Erwerbsmotivation.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Beschäftigte in Pflegeberufen und der Kindererziehung fallen erneut auf, denn sie möchten zu beiden Zeitpunkten weniger lange arbeiten als Beschäftigte gleichen Alters allgemein und in anderen sozialen Berufsgruppen. Auffällig viele Veränderungen – Verkürzungen und Verlängerungen der Erwerbsmotivation – zeigen sich in der Altenpflege.

Die Beschäftigten scheinen das Alter, bis zu welchem sie arbeiten möchten, ihrem eigenen Alter anzupassen. Mit zunehmendem Alter können sie vermutlich besser einschätzen, wie lange sie noch arbeiten möchten und dies auch können.

Bei dieser Einschätzung dürften insbesondere in den Pflegeberufen die erhöhten Arbeitsbelastungen, welche sich durch die COVID-19-Pandemie zusätzlich verschärft hatten, eine deutliche Rolle spielen.

Referenzen

[1] Hasselhorn HM & Ebener M (2023) Frühzeitiger Ausstieg der Babyboomer aus dem Erwerbsleben – Ergebnisse der lidA-Studie. *Deutsche Rentenversicherung* 02/2023, 152-174.

[2] Garthe N & Hasselhorn HM (2022) Die Erwerbsperspektive in Berufen des Gesundheitsdienstes – Wie lange wollen, können und planen ältere Erwerbstätige (zu) arbeiten? *Das Gesundheitswesen*. doi:10.1055/a-1915-4324

[3] Garthe N & du Prel JB (2025) Die Arbeit während der COVID-19-Pandemie und ihre Auswirkungen auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. *Zbl Arbeitsmed*. <https://doi.org/10.1007/s40664-025-00580-5>

[4] Garthe N (2025) Wie lange wollen ältere Beschäftigte im Gesundheitsdienst nach der COVID-19-Pandemie erwerbstätig bleiben? Ergebnisse der „lidA-Studie. In: Nienhaus A (Hrsg.). *RiRe – Risiken und Ressourcen in Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege*. Band 4. Landsberg am Lech. Seiten 66-77.

LEHRSTUHL FÜR ARBEITSWISSENSCHAFT

Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik

Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal

Gefördert mit Mitteln der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

(BGW). Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei der Autorin: N Garthe

lidA
leben in der Arbeit



www.lidA-studie.de
www.arbwiss.uni-wuppertal.de