

Länger arbeiten? Nicht um jeden Preis.



ddn-Umfragen zu Renteneintritt,
beruflichen Perspektiven, Weiterbildung
und Generationenverhältnissen

Arbeitsdynamik
im Wandel



I ♥ my Job

I ♥ RENTE



FRAGEN

- 1 Wann in Rente? S. 6
- 2 Was braucht es zum Weiterarbeiten? S. 8
- 3 Welche Bedeutung hat Weiterbildung? S. 10
- 4 Was motiviert zur Weiterbildung? S. 12
- 5 Welche Bedeutung hat Arbeit? S. 14
- 6 Arbeit = Existenzsicherung? S. 16
- 7 Alt vs. Jung: Wie ist das Verhältnis? S. 18
- 8 Wie ist der Kontakt zwischen Alt und Jung? S. 20
- 9 Welche Perspektiven sehe ich im Job? S. 22

EINSCHÄTZUNGEN ZUR STUDIE

- Birthe Kretschmer S. 24
Dr. Dipl.-Psych. Melanie Ebener, S. 26
Prof. Dr. Christian Stamov Roßnagel, S. 27
Prof. Dr. Ulrike Fasbender, S. 28
Niels Reith, S. 30
Martina Schmeink, S. 31

MEHR

- Zusammenfassung | Handlungsempfehlungen, S. 32
Über die Studie | Über ddn, S. 34

Länger arbeiten? Nicht um jeden Preis.

Arbeitsdynamik im Wandel

ddn-Umfragen zu Renteneintritt,
beruflichen Perspektiven, Weiterbildung
und Generationenverhältnissen

In Zusammenarbeit mit Civey, Oktober 2022, 2023 und 2024.

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 2023 wies das IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) darauf hin, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland bis 2060 um 11,7% auf 40,4 Millionen Arbeitskräfte sinken wird.

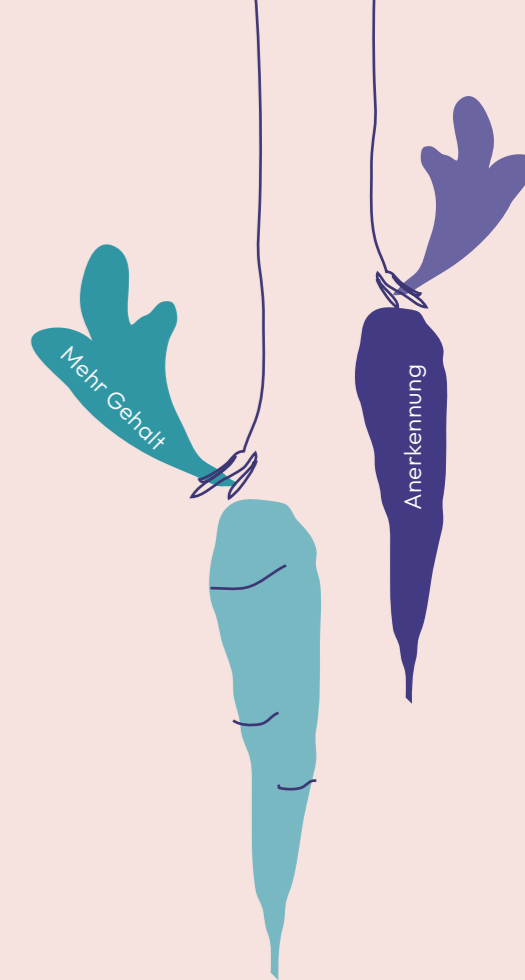
Obwohl durchaus eine generelle Bereitschaft besteht, länger im Beruf zu bleiben, geschieht dies nicht um jeden Preis, wie die Umfrageergebnisse aus der aktuellen Studie des ddn zeigen. Hier gilt es, anzusetzen und Lösungen zu finden, um die Tendenz der aktuellen Baby Boomer Generation, länger beruflich 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. Die Umfrage erhebt regelmäßig die Einstellung der Befragten zum gewünschten Renteneintrittsalter sowie zu den Bedingungen, die ein längeres Verweilen im Berufsleben fördern könnten. Zusätzlich wird die Umfrage jeweils durch weitere Fragen zu wechselnden Themen ergänzt.

Bis dato umfasst der Demografie-Index somit neun Fragen, die mit zwölf sozioökonomischen Faktoren wie Alter, Bildung, berufliche Stellung, Familienstand etc. verknüpft werden. Die Erkenntnisse sind in der vorliegenden Broschüre kumuliert dargestellt. Fokus der 2024er Befragung liegt auf der Bedeutung von Weiterbildung und der Motivation zu Weiterbildung.

Wissenschaftliche Begleitung der Umfragen sind Dr. Melanie Ebener, Bergische Universität Wuppertal, Prof. Dr. Ulrike Faßbender, Uni Hohenheim, sowie Prof. Dr. Christian Stamov Roßnagel, Constructor University Bremen.

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 auch 2024 eindeutig.

Eine Mehrheit von 62,9% würde bereits spätestens mit 63 Jahren in Rente gehen wollen, wenn sie es sich frei aussuchen könnte. Im Vergleich zu den Vorjahren lag der Wunsch nach einem frühzeitigen Renteneintritt 2021 noch bei 70,9%, 2022 bei 74,4%. Gleichzeitig war das reguläre Renteneintrittsalter 2021 mit knapp 65 Jahren noch niedriger als 2024. Diese schrittweise Anpassung des Rentenalters an die gesetzlichen Vorgaben könnte als Erklärung für den Rückgang des Wunsches nach einem frühen Renteneintritt dienen, da die Erwerbstätigen sich zunehmend auf die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen einstellen. Der gleichzeitig festgestellte

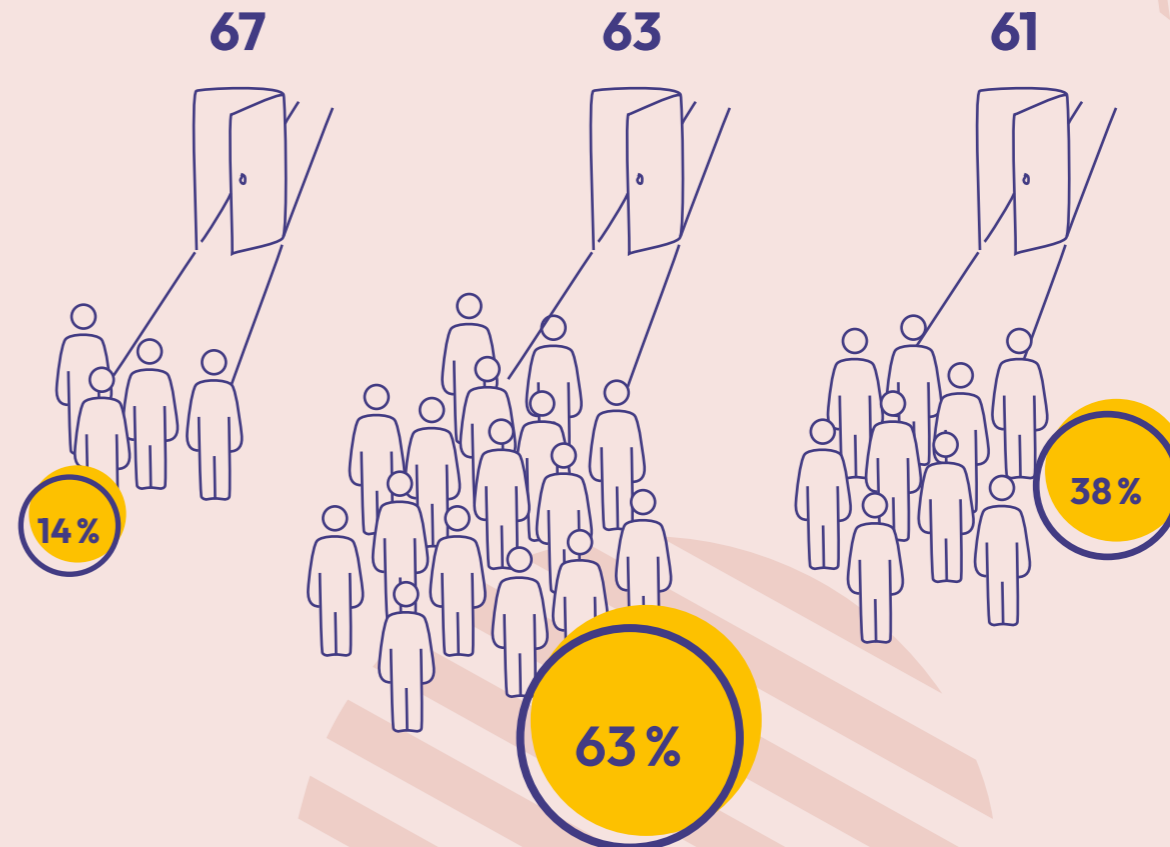


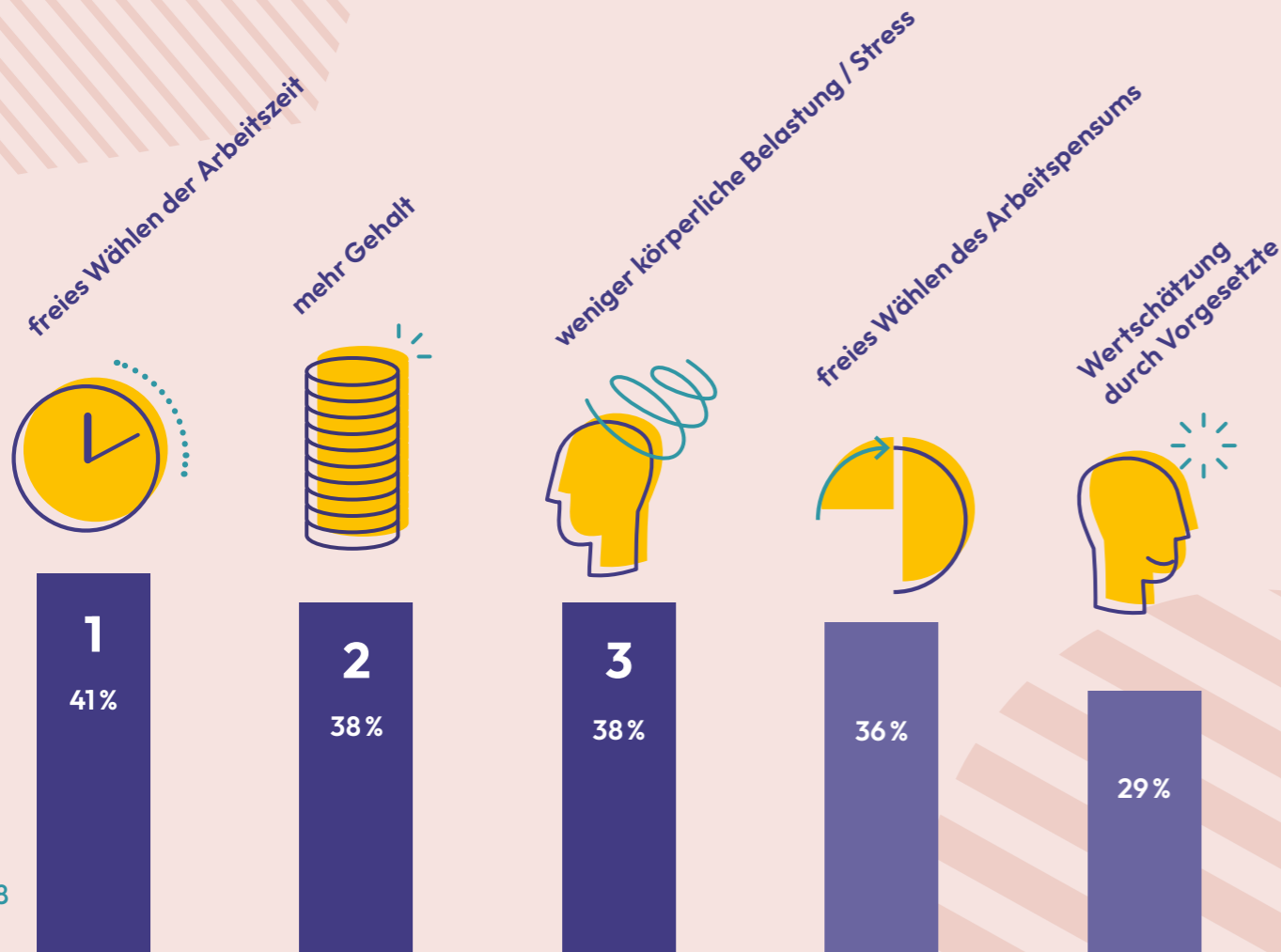
„Wenn Sie es sich frei auswählen könnten, in welchem Alter würden Sie dann in Rente gehen?“

Anstieg der Bereitschaft, über das 65. Lebensjahr hinauszuarbeiten – von 14,3% auf 20,6% – deutet auf eine steigende Akzeptanz einer längeren Erwerbsbiografie hin, die durch diese Änderungen notwendig wird.

Mehr als ein Drittel (37,5%) wollen sogar schon mit 61 oder früher in Rente. Bei Erwerbstätigen ohne Schulabschluss, Arbeitern und Personen mit Berufsausbildung überspringt der Wunsch nach einem frühen Renteneintritt bis 63 Jahre sogar die 70%-Marke. Demgegenüber sind derzeit nur 14% der Erwerbstätigen bereit, über das Alter von 67 hinaus zu arbeiten. Gegenüber dem Vorjahr stellt dies einen geringfügigen Anstieg um 1,7 Prozentpunkte dar. Hier sind es vor allem junge Menschen im Alter von 18–29 Jahren, von denen sich immerhin 23,2% vorstellen können, länger als bis 67 zu arbeiten. Dabei fällt auch der höhere Anteil an Personen mit akademischem Abschluss ins Gewicht.

I ♥ Rente mit ...





FRAGE 2

Was braucht es zum Weiterarbeiten?

Was könnte die Bereitschaft von Menschen verändern, länger zu arbeiten? Auch bei dieser Frage zeichnet sich 2024 ein deutliches Bild ab. Bei der Frage, was die Menschen zu einem längeren Erwerbsleben bewegen könnte, zeigt sich eine Kombination von Faktoren.

Mit 40,7% ist die freie Wahl der Arbeitszeit die wichtigste Veränderung, damit Menschen länger arbeiten wollen. Mehr Gehalt erwarten 37,7%, und praktisch genauso stark ist mit 37,5% der Wunsch nach weniger körperlicher Belastung oder Stress. Auch die freie Wahl des Arbeitspensums fällt mit 35,8% deutlich ins Gewicht. Mehr als ein Fünftel sieht keine Gründe länger als bis zum planmäßigen Rentenalter zu arbeiten. Unterschiede in den Motiven lassen sich anhand der Position in der Arbeitswelt erkennen. Weniger körperliche Belastung oder Stress wünschen sich 62,8% der Ungelernten,



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

zu, 42,6% der Arbeiter und 41,5% der Angestellten – aber nur 32,3% der leitenden Angestellten. Für sie stehen eher das Gehalt (47,2%) sowie die freie Zeiteinteilung (46,2%) im Vordergrund. Insgesamt schrumpft die Bedeutung des Gehalts im Lauf des Berufslebens, dagegen steigt das Bedürfnis nach Wertschätzung durch Vorgesetzte mit dem eigenen Alter an. Bei der Frage nach Wertschätzung zeigt sich zudem ein markanter Geschlechterunterschied. Während 23,2% der Männer sich mehr Wertschätzung wünschen, erreicht dieser Wert bei Frauen 34,5%.

Die grundlegenden Tendenzen zwischen 2021 und 2024 bleiben weitgehend konstant, wobei jedoch eine leichte Zunahme der entsprechenden Werte zu verzeichnen ist. Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten ist von 34,2% auf 40,7% gestiegen, und auch das Bedürfnis nach mehr Wertschätzung durch Vorgesetzte hat sich von 24% auf 28,7% erhöht. Diese Anstiege verdeutlichen die fortwährende Relevanz von Flexibilität und Anerkennung im beruflichen Kontext.

Welche Bedeutung hat Weiterbildung?

Dieser Frage ist die Studie 2024 erstmalig nachgegangen. Wie wichtig sind Weiterbildungsmöglichkeiten in deutschen Unternehmen? Sind sie ausreichend verfügbar oder bestehen hier Defizite? Die Antworten zeigen klare Handlungsbedarfe auf.

Vertieft widmet sich die Studie der Bedeutung von Weiterbildung und entdeckt hier deutliche Defizite. Nur rund die Hälfte aller Befragten ist der Meinung, dass ihr Unternehmen genügend Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet, mehr als ein Drittel (35,9%) bekommt kein ausreichendes Angebot.

Bei Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss vermissen 78,8% ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten, bei ArbeiterInnen geht es jeder zweiten Person (50,5%) so. Während nur

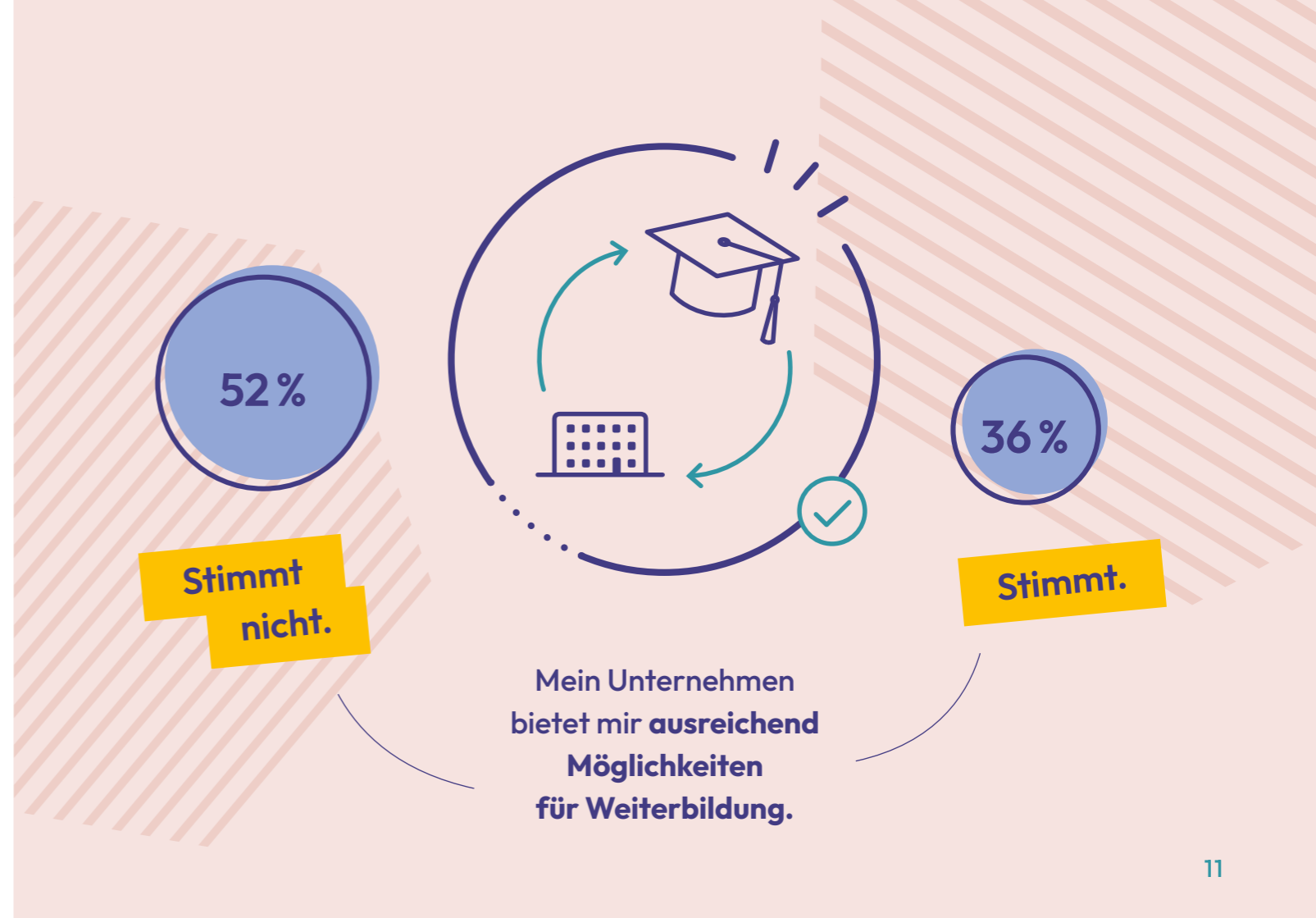
26,4% der Jüngeren (18-29 Jahre) fehlende Weiterbildungsangebote bemängeln, tun dies 38% der Beschäftigten zwischen 50 und 64 Jahren.

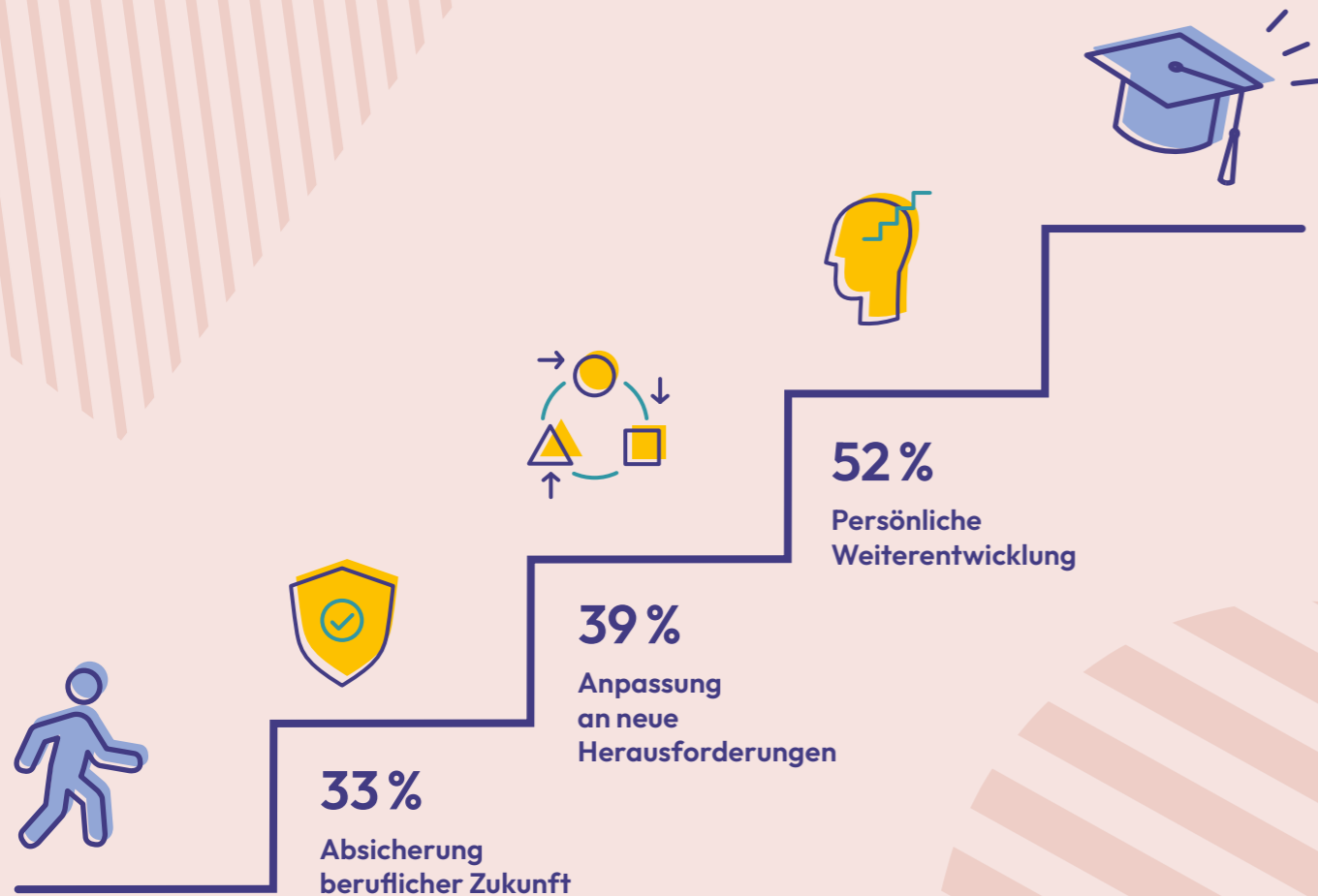
Zudem zeigt sich ein Stadt-Land-Gefälle. In Regionen mit sehr hoher Bevölkerungsdichte fehlt nur 28,4% ein ausreichendes Weiterbildungsangebot, in Regionen mit sehr niedriger Bevölkerungsdichte liegt dieser Wert bei 41,7%.

Ebenfalls scheint sich beim Weiterbildungsangebot ein leichter Geschlechternachteil zu Lasten von Frauen zu zeigen.



„Auf einer Skala von 1 bis 10, inwieweit stimmen Sie der Aussage zu 'Mein Unternehmen bietet mir ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten.'?“





Was motiviert zur Weiterbildung?

Welche Gründe treiben Menschen an, sich weiterzubilden? Diese Frage, die 2024 erstmals in der Studie gestellt wurde, beleuchtet die persönlichen und beruflichen Motivationen. Besonders deutlich wird: Der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung steht an erster Stelle.

Die größte Bedeutung der Weiterbildung liegt für Erwerbstätige in der persönlichen Weiterentwicklung. Eine Mehrheit von 52,4 % gibt dieses Motiv noch vor der Anpassung an neue Herausforderungen (39,3 %) und der Absicherung der beruflichen Zukunft (32,9 %) an.

Ein knappes Viertel (23,7 %) hat Spaß an Weiterbildungen, aber lediglich 17,7 % denken, dass sich Weiterbildung finanziell für sie lohnt.

Die Bedeutung des finanziellen Anreizes ist bei ArbeiterInnen mit 28,1% noch am stärksten, verschwindet aber über den Verlauf des Berufslebens nahezu bei allen Gruppen, wogegen die Anpassung an neue Herausforderung mit dem Älterwerden an Gewicht gewinnt. Besonders interessiert an Weiterbildung zeigen akademisch ausgebildete Menschen und insbesondere leitende Angestellte.



„Aus welchen Gründen ist berufliche Weiterbildung für Sie persönlich am ehesten wichtig? Persönliche Weiterentwicklung | Anpassung an Herausforderungen | Anpassung an neue Herausforderungen | Absicherung beruflicher Zukunft | Macht mir Spaß | Stärkt Vertrauen in meine Fähigkeiten | Ermöglicht mir, Neues auszuprobieren | Lohnt sich finanziell | Fördeert mein Ansehen | Aus keinen/Weiß nicht | Aus anderen“ Mehrfachantwort möglich.

Welche Bedeutung hat Arbeit?

Was bedeutet Erwerbstätigen ihre Arbeit generell? Auch dieser Frage ist die Studie bereits in den Vorjahren nachgegangen – insbesondere vor dem Hintergrund wiederkehrender Diskussionen über sogenannte Generationenunterschiede. Die Ergebnisse der Befragung von 2023 zeigen Folgendes:

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%.



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

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.



63%
18-29 Jahre



87%
65+ Jahre



51%

Etwas Sinnvolles tun



83%

Existenzsicherung



44%

Kontakt zu anderen Menschen

FRAGE 6

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? Die Ergebnisse aus 2023 klären auf.

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.

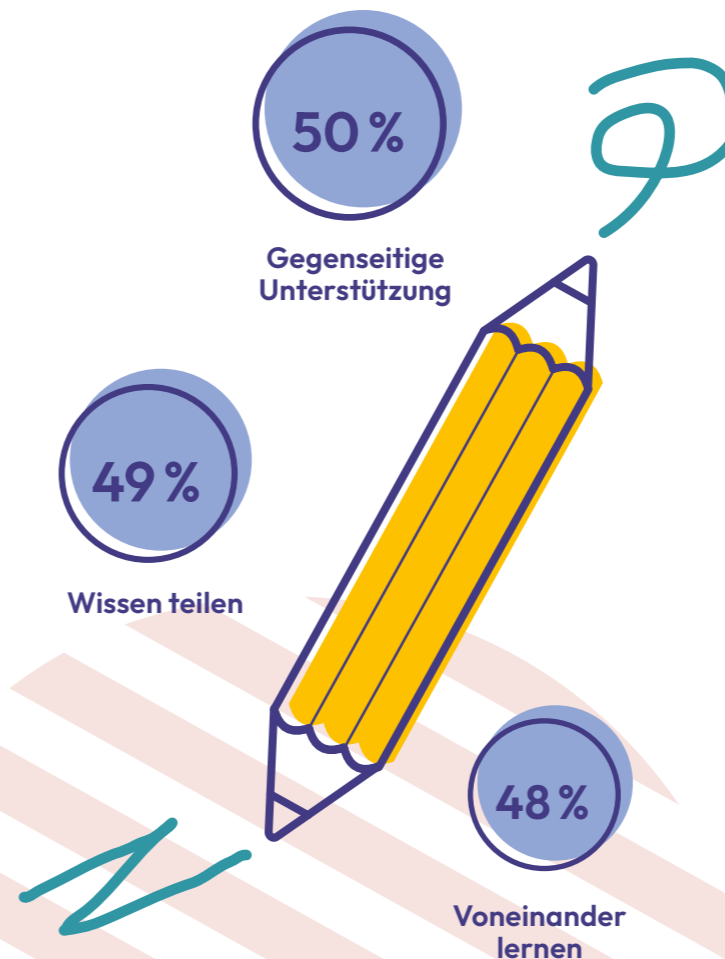
Die positive Entwicklung in dem Verhältnis zwischen Jung und Alt bezieht sich dabei besonders auf den Arbeitskontext. Durchweg nehmen 50% der Befragten aller Altersklassen eine gegenseitige Unterstützung am Arbeitsplatz wahr. Das Teilen von Wissen und Voneinander lernen liegen mit 49,3% bzw. 48,1% im 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



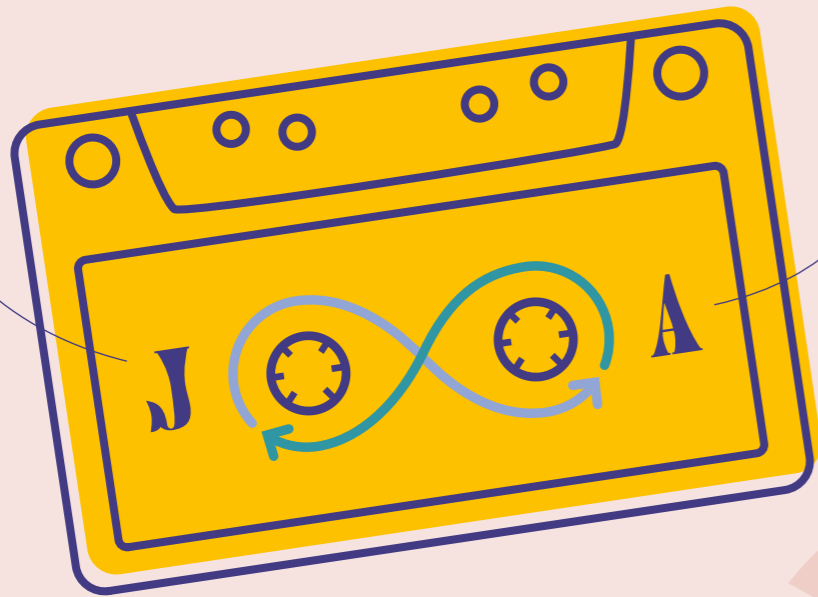
„Welche dieser Verhaltensweisen erleben Sie besonders häufig bei der Arbeit zwischen jüngeren und älteren Kollegen? Gegenseitige Unterstützung | Teilen von Wissen | Voneinander lernen | Freundschaften | Häufige Spannungen/Konflikte | Vorenthalten von Wissen | Unsicheres Umgehen miteinander | Feindseligkeit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

um die 10% erleben kein freundschaftliches Verhältnis 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 8

Wie ist der Kontakt zwischen Alt und Jung?

Beim Verhältnis der Generationen hat die Studie 2023 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.

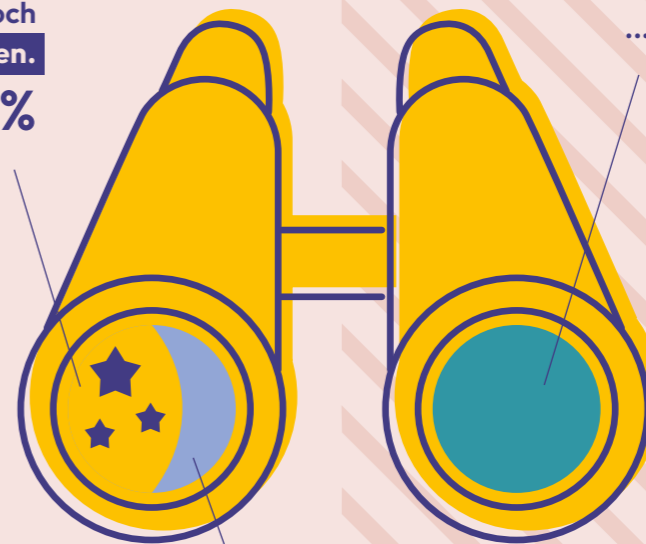


„Inwiefern stimmen Sie der Aussage zu: 'In meiner beruflichen Zukunft erwarten mich noch viele Möglichkeiten?'“ Ausgewertet nach Alter: 18–29, 30–39, 40–49, 50–64, 65+.

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 von 2024 werden von Dr. Melanie Ebener (Bergische Universität Wuppertal), sowie Prof. Dr. Christian Stamov-Roßnagel (Constructor University Bremen), die die Studie fachlich begleiten und Birthe Kretschmer, Vorstandsmitglied von Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn) bewertet. Einschätzungen aus dem Jahr 2023 wurden von Martina Schmeink, Geschäftsführerin von Das Demographie Netzwerk e.V., Ulrike Fasbender, der Universität Hohenheim und ebenfalls fachliche Begleitung der Studie, sowie Niels Reith, Vorstand von Das Demographie Netzwerk gegeben. Die genannten Daten basieren auf den Auswertungen von 2023.



Birthe Kretschmer

ddn Vorstandsmitglied



Bereitschaft, länger zu arbeiten

Das Potenzial für längeres Arbeiten wächst zwar, ist aber trotzdem begrenzt. In den Unternehmen sind hauptsächlich Hochqualifizierte dazu bereit. Umso wichtiger ist es, durch ein individuell passendes Flexibilisierungspaket diese Bereitschaft auch abzurufen. Dazu zählt übrigens bei jeder siebten Person auch die persönliche Weiterbildung.

Angebote zur Weiterbildung

Wir können es uns nicht leisten, dass mehr als ein Drittel der Beschäftigten kein ausreichendes Weiterbildungsangebot bekommt. Unternehmen vernachlässigen insbesondere die Zielgruppe der Beschäftigten über 50. Hier gibt es eine große Bereitschaft und hohe intrinsische Motivation, aber 38 % bekommen keine passenden Angebote. Dies beeinflusst auch negativ die Bereitschaft, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten.

Weiterbildung 'unten und in der Mitte'

Vier Fünftel derjenigen ohne Abschluss bekommen keine ausreichenden Angebote. Dabei könnte genau in diesem Bereich ein enormes Zugewinnpotenzial für Unternehmen liegen. Wir müssen die unsichtbare Mauer des Weiterbildungszugangs für diese Menschen einreißen. Die Herausforderung ist es, negative Lernerfahrungen zu überwinden, einen fluiden Zugang zum Wissenserwerb zu ermöglichen und so erstmals Lernerfolge zu schaffen. Auch im Bereich der ArbeiterInnen vermissen über 50 % ein ausreichendes Weiterbildungsangebot. Die Weiterbildungsangebote müssen sich deshalb auch stärker ausdifferenzieren, um passgenauer die Bedürfnisse in unterschiedlichen Tätigkeiten und Profilen zu erreichen.





Bereitschaft, länger zu arbeiten?

Unter den jüngsten Erwerbstätigen, den 18-29jährigen, gibt ein knappes Viertel an, länger arbeiten zu wollen. Das könnte einerseits ein Umdenken andeuten, andererseits dem zunehmenden Bildungsniveau jüngerer Jahrgänge geschuldet sein. Denn wir wissen, dass schon heute Hochqualifizierte eher länger arbeiten. Wir können daraus allerdings nicht auf einen generellen Trend zum längeren Arbeiten schließen. Denn im Widerspruch dazu will gleichzeitig ein besonders hoher Anteil der Jüngeren schon sehr früh mit dem Arbeiten aufhören. Wir können also keinesfalls auf einen generellen Trend in Richtung ‚länger arbeiten‘ schließen. Diese Hoffnung der Politik erfüllt sich hier noch nicht.

Länger arbeiten, wenn die Arbeit anders wäre ...

Wir sprechen zurecht sehr viel über positive Einstellung zu Älteren und Wertschätzung, wenn wir wollen, dass die Menschen länger arbeiten. In der Praxis zeigt sich aber: Für die meisten sind gute Arbeitsbedingungen die höchste Wertschätzung, die man bekommen kann. Unternehmen müssen mehrere ganz handfeste Stellschrauben der Arbeitsgestaltung neu justieren. Freie Wahl der Arbeitszeiten und des Arbeitspensums sowie weniger körperliche Belastungen und Stress sind dabei besonders wichtig. Zum einen kann die Arbeit unter diesen Umständen besser ausgeführt werden, auch wenn vielleicht einmal die Kräfte nachlassen. Zum anderen finden wir in den Jahrgängen kurz vor der Rente auch oft den Wunsch nach mehr Selbstbestimmung. Sie denken oft, dass man sich Manches einfach nicht mehr antun muss.



**Dr. Dipl.-Psych.
Melanie Ebener**

Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft,
Universität Wuppertal

Rolle der Qualifizierung ...

Qualifizierung und Perspektiven für Ältere reichen allein nicht aus, um die meisten länger in Arbeit zu halten, wenn die sonstigen Arbeitsbedingungen nicht gut sind. Umgekehrt kann Qualifizierung aber sehr wohl zu weiteren produktiven und erfüllenden Arbeitsjahren beitragen.



Die steigenden Weiterbildungsausgaben der deutschen Wirtschaft scheinen schlecht investiert zu sein, denn Weiterbildung geht an zu vielen Beschäftigten vorbei, knapp der Hälfte werden keine ausreichenden Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten.

Dem viel gepriesenen ‚Neuen Lernen‘ zum Trotz scheinen viele Unternehmen noch althergebrachten Vorstellungen über Lernende zu folgen: die Unterversorgung mit Weiterbildung steigt über die Altersgruppen hinweg an und ist bei Arbeitern besonders ausgeprägt. Offenbar hat sich noch nicht ausreichend herumgesprochen, dass Lernbereitschaft nicht von Alter und Bildungsgrad abhängt.

Die Befragung zeigt Schlüssel zur Schließung der ‚Lernlücke‘ auf. „Schulungen“ schrecken ab, attraktiv ist Weiterbildung, die auch von den Lernenden her gedacht wird und nicht allein vom Unternehmen. In allen Altersgruppen gefragt sind Weiterbildungen, in denen berufsbezogenes Lernen als Teil der persönlichen Weiterentwicklung erlebt werden kann und die klar auf die Fähigkeit einzahlen, neue berufliche Herausforderungen meistern zu können.



**Prof. Dr.
Christian Stamov
Roßnagel**

Constructor University Bremen,
Fachlicher Begleiter der Studie



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“ Basis-Faktoren 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.





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.



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.



Martina Schmeink

ddn Geschäftsführerin

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 62,9% 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. Nur rund die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass ihr Unternehmen ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten bietet. Für 52% der Befragten ist persönliche Weiterentwicklung im Bereich Weiterbildung der entscheidendste Motivator.

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.
- **Weiterbildung gezielt fördern:** Unternehmen sollten ihre Weiterbildungsangebote flexibler gestalten und individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abstimmen.

Nutzen Sie die Chance, noch mehr wertvolle Insights und Impulse zu erhalten! Werden Sie Teil des ddn-Netzwerks, tauschen Sie sich in unseren Austauschforen aus und profitieren Sie von den Erfahrungen anderer Unternehmen. Gemeinsam können wir mehr erreichen! Entdecken Sie auch unsere Best-Practice-Broschüren – sie bieten praktische Lösungen und Inspiration für die Weiterentwicklung Ihres Unternehmens!



Über die Studie

Für den Demographie-Index befragte das Marktforschungsunternehmen Civey im Auftrag von ddn 2.505 Erwerbstätige im Zeitraum vom 09.10.2024 bis 16.10.2024 online. Verknüpft wurden dabei vier Fragen (gewünschtes Renteneintrittsalter, Voraussetzungen für späteren Renteneintritt, Einschätzung des Weiterbildungsangebots, persönliche Gründe für Weiterbildung) mit zwölf sozioökonomischen Faktoren wie Alter, Bildung, berufliche Stellung, Familienstand etc. verknüpft.

Die Broschüre dokumentiert die Ergebnisse aus Befragungen der letzten Jahre (2021–2024), um Entwicklungen und Trends im Zeitverlauf darzustellen.

Über Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn)

Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn) ist ein gemeinsames 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
3. Ausgabe, Dezember 2024

Diskutiert mit uns zu den Themen Rente, berufliche Perspektiven, Weiterbildung und Generationen- verhältnissen!



Den perfekten Ort hierfür findet ihr
im ddn-Veranstaltungskalender

