

Höher qualifizierte Angestellte als Lebenskraftkalkulierer – Eine Herausforderung für die betriebliche Alterspolitik

Hohe und im Alter kaum nachlassende Leistungsanforderungen sowie der Mangel an alternsgerechten Unternehmenskulturen stehen aus Sicht höher qualifizierter Angestellter in einem eklatanten Widerspruch zur Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre. Statt deutlich länger als frühere Arbeitskohorten im Arbeitsleben zu verbleiben, entwickeln sie offenbar ein großes Interesse an einem klar konturierten und vielfach auch vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Die im Beruf erfolgreich genutzten Kompetenzen stehen dieser Beschäftigtengruppe auch bei der Planung und Ausgestaltung der aktiven Lebensphase nach der Berufsarbeit zur Verfügung. Die Betriebe müssen folglich mit den qualifizierten Angestellten in Verhandlung treten und mehr anbieten als bisher, wenn sie diese Gruppe motivieren wollen, bis zum Zeitpunkt des regulären Renteneintrittsalters „an Bord“ zu bleiben.

MICHAEL BEHR, ANJA HÄNEL

1. Ausgangssituation

Im März 2007 hat der Deutsche Bundestag die stufenweise Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre verabschiedet. Der spätere Rentenbeginn gilt diesem Beschluss zufolge als probates Mittel, um den Folgen der demografischen Entwicklung entgegenzusteuern und die Sozialkassen zu entlasten.[●] Gewerkschaften und Sozialverbände kritisieren zum einen die pauschale Erhöhung des Renteneintrittsalters. Zum Zweiten verweisen sie darauf, dass derzeit knapp die Hälfte der Arbeitnehmer aufgrund der mangelnden Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere am Arbeitsmarkt und einer verfehlten Personalpolitik der Unternehmen vorzeitig in den Ruhestand geht und somit Rentenkürzungen in Kauf nehmen muss. Wenn sich diese Situation nicht verbessere, so die Kritik, sei die Rente mit 67 ein reines Rentenkürzungsprogramm (Öchsner 2011, S. 1ff.). Die konservativ-liberale Bundesregierung hält dagegen, dass das reale Renteneintrittsalter seit Jahren ansteige und die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer zunehmen würde. Allein zwischen 2000 und 2011 sei das durchschnittliche Renteneintrittsalter von 62,3 Jahren auf 63,5 Jahre gestiegen (Doemens 2011, S. 14).

Die Einführung der „Rente mit 67“ ist somit aus Sicht der Bundesregierung unumkehrbar, setzt aber, dies wird auch von ihren Befürwortern eingestanden, Grundlegendes voraus: Neben der Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze

sowie der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitnehmer (Fuchs 2006; Ebert et al. 2006) spielt vor allem die Frage nach ihrer Arbeitsfähigkeit[●] eine entscheidende Rolle. Sind sie überhaupt in der Lage und sind sie willens, bis zum 67. Lebensjahr zu arbeiten? Welche Auswirkungen haben die jeweils individuellen Erfahrungswerte und Arbeitsbelastungen auf den persönlich anvisierten Zeitpunkt für den Ruhestandsbeginn?

In den Debatten über die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer standen bislang vor allem die Gruppe der Ge-

● Im Zuge der demografischen Entwicklung in Deutschland steht einem anhaltenden Geburtenrückgang eine steigende Lebenserwartung der Bevölkerung gegenüber. Während im Jahr 2050 jeder zweite Deutsche mindestens 50 Jahre alt sein wird, wird der Anteil der unter 20-Jährigen parallel auf rund 15 % absinken (Statistisches Bundesamt 2009). Somit kommt es langfristig zu einer Verknappung des Arbeitskräfteangebotes und schon jetzt teilweise zu einem Mangel an Fachkräften. „Die Finanzierung der Alterssicherungssysteme vor allem hinsichtlich des Doppeleffekts von längeren Rentenlaufzeiten und sinkenden Beitragseinnahmen bei insgesamt rückläufigen Beitragszahlern [wird immer problematischer] (A.H.)“ (Bäcker/Naegele 1993, S. 95).

● Die Arbeitsfähigkeit umfasst sowohl individuelle Faktoren wie Gesundheit, Qualifikation, arbeitsbezogene Werte und Motivation als auch die konkrete Arbeitssituation und Arbeitsbedingungen, die sich in der individuellen Arbeitszufriedenheit äußern (Ilmarinen/Templer 2003, S. 91f.).

ringqualifizierten sowie die physisch und psychisch stark belasteten Berufsgruppen im Fokus (Kistler et al. 2008; Ebert et al. 2006). Höher qualifizierte Angestellte wurden dagegen eher als eine Gruppe eingeschätzt, die von den skizzierten Problemen einer verlängerten Erwerbsphase kaum betroffen sei: einerseits, weil qualifizierte Angestellte seltener von physischen Arbeitsbelastungen tangiert seien, andererseits, weil sie einen höheren emotionalen und intellektuellen Gewinn aus ihrer Arbeitstätigkeit ziehen könnten. Weil höher qualifizierte Angestellte zufriedener mit ihrer Arbeit sind und – wie sich in der Vergangenheit gezeigt hat – vielfach länger als Beschäftigte mit geringeren Qualifikationen im Arbeitsleben verbleiben (Kistler et al. 2008), ging man wie selbstverständlich davon aus, dass sich diese Tendenz auch bei einer Heraufsetzung des Renteneintrittsalters quasi fortsetzt (Fuchs 2006, S. 4).

Der vorliegende Beitrag hinterfragt solche (vorschnellen) Schlussfolgerungen: vor allem, weil es bisher an wissenschaftlichen Kenntnissen darüber fehlt, wie Arbeitnehmer gerade in anspruchsvollen und damit oft stark fordernden Arbeitszusammenhängen über die Art und den Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand nachdenken. Im Folgenden wird die These vertreten, dass die auch im zunehmenden Alter anhaltenden Arbeitsanforderungen, und speziell die für Angestelltentätigkeiten vielfach typischen Projektanforderungen, eine hohe Belastung für die höher qualifizierten Angestellten darstellen und im Widerspruch zu einem späteren Renteneintritt stehen.

Wir werden deswegen im Folgenden die höher qualifizierten Angestellten verstärkt in den Blickpunkt der Debatte um eine Rente mit 67 rücken: auch, weil gerade die älteren Hochqualifizierten aufgrund ihrer Erfahrung und ihres Fachwissens wichtige „Innovationsträger“ der Betriebe sowie ein unverzichtbares Arbeitskräftepotenzial sind, wenn die Zahl junger Fachkräfte zurückgeht (Lutz et al. 2010). Vor allem kleine und mittlere Unternehmen, die vom Fachkräftemangel stärker betroffen sind als große Unternehmen (Hug 2008; Mesaros et al. 2009), weisen einen hohen Anteil an älteren hoch qualifizierten Angestellten in ihrer Belegschaft auf (Lutz et al. 2010).

Wir gehen zunächst auf den aktuellen Forschungsstand zum Thema Arbeitsbelastungen in Zeiten einer entgrenzten Arbeitswelt ein (Abschnitt 2). Daran anschließend werden die Ergebnisse einer eigenen empirischen Erhebung von 2010 unter beruflich qualifizierten und hoch qualifizierten Angestellten vorgestellt, die deutlich machen, welche Erwartungen die befragten höher qualifizierten Angestellten an ihre „dritte Lebensphase“ haben (3). Abschnitt 4 skizziert politische Schlussfolgerungen, die aus den empirischen Forschungsbefunden zu ziehen sind. Der Beitrag schließt mit einer Verortung unserer Ergebnisse in den bisherigen Forschungsstand zum Thema „Entgrenzung von Arbeit“ (5).

2. Physische und psychische Arbeitsbelastungen in einer „entgrenzten“ Arbeitswelt

Seit 2007 befragen der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften jährlich in einer bundesweiten Repräsentativerhebung Beschäftigte zur Qualität ihrer Arbeit und zu ihren Arbeitsbedingungen. Laut DGB-Index Gute Arbeit 2008³ kommen physisch belastende Arbeiten vor allem im Bausektor, in der Landwirtschaft und im Ernährungsbereich vor. Zwei von drei Arbeitnehmern aus dem Gesundheits- und Sozialbereich klagen vorrangig über psychisch belastende Arbeiten. Entsprechend glauben über 60 % der Befragten aus den Bau- und Baunebenberufen und 40 % aus den Ernährungs-, Sozial- und Gesundheitsberufen, unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter ausüben zu können. Im Vergleich dazu spielen im Verwaltungs- und Bürobereich sowie im akademischen Bereich körperlich schwere belastende Arbeiten kaum eine Rolle. Insgesamt verneint nur jeder fünfte Erwerbstätige dieser Berufsgruppen, in dem jetzigen Job bis zur Rente arbeiten zu können (Kistler et al. 2008, S. 22f.). Ergänzend zu solchen subjektiven Einschätzungen der Beschäftigten erfasste *Brussig* (2010) – auf Basis von Daten des Mikrozensus – den „objektiv beobachtbaren Verbleib in bzw. das Ausscheiden aus unterschiedlichen Berufen“ (ebd., S. 2). Er kommt zu dem Ergebnis, dass Managerberufe, Professionsberufe⁴ und Ingenieure in jeweils zwei von drei Altersgruppen (52 bis 58, 57 bis 63 und 62 bis 68 Jahre) unter den vier Berufsgruppen mit der höchsten Verbleibswahrscheinlichkeit sind (ebd., S. 9).⁵ Auch *Morschhäuser* (2003) zeigt, dass Erwerbstätige mit höheren Qualifikationen, höherem Sozialprestige und mehr Entscheidungsspielräumen seltener krank sind und deutlich seltener Erwerbsminderungsrenten erhalten als Arbeitnehmer, die niedriger qualifiziert sind und in physisch und psychisch stark belastenden Berufen arbeiten. In der Zusammenschau solcher Forschungsbefunde liegt zu- ▶

³ Die verschiedenen Items u. a. zu Arbeitsbelastungen, Betriebskultur und Qualifizierungsmöglichkeiten werden in Form eines Index „Gute Arbeit“ zusammengefasst und ausgewertet.

⁴ Nach der Berufsklassifikation von Blossfeld, auf die sich der Autor stützt, fallen unter die Berufsgruppe Profession freie Berufe und hoch qualifizierte Dienstleistungsberufe wie Ärzte, Gymnasiallehrer und Sozialwissenschaftler (Blossfeld 1985, S. 68).

⁵ Brussig erfasst die Erwerbsbeteiligung von vier Kohorten (Jahrgänge 1949, 1944, 1939 und 1934) zwischen 2001 und 2007. Im Beobachtungszeitraum (2001 bis 2007) waren die Erwerbstätigen zwischen 52 und 58 (Jahrgang 1949), 57 und 63 (Jahrgang 1944), 62 und 68 (Jahrgang 1939) sowie 67 und 73 (Jahrgang 1934) Jahre alt (Brussig 2010, S. 5).

nächst die Vermutung nahe, dass höher qualifizierte Angestellte mehrheitlich bis zur Rente oder auch länger im Arbeitsleben verbleiben können und wollen.

Die aktuellen Erkenntnisse aus der Beschäftigtenbefragung 2011 des DGB-Index Gute Arbeit mit dem Themenschwerpunkt „Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung und Entgrenzung“ (DGB Index Gute Arbeit 2012) rechtfertigen allerdings mit Blick auf spezifische Belastungsdimensionen von hoch qualifizierten Angestellten eine andere Erwartung. So fühlen sich 59 % der Befragten mit Fach- oder Hochschulabschluss sehr häufig oder oft bei der Arbeit gehetzt und stehen unter Zeitdruck. 41 % von ihnen müssen auch außerhalb ihrer Arbeitszeit oft oder sehr häufig per Telefon oder per Email erreichbar sein. Jeder Dritte erledigt oft bzw. sehr häufig in seiner Freizeit Aufgaben für den Betrieb oder die Behörde. 42 % der Beschäftigten mit Fach- oder Hochschulabschluss fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten. Über die Hälfte muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken. Dagegen weisen alle befragten Beschäftigten mit einem Berufsabschluss in allen geprüften Merkmalen im Durchschnitt Abweichungen um 15 bzw. zehn Prozentpunkte nach unten auf.

Die beschriebenen psychischen Belastungen, die, wie gezeigt werden konnte, vor allem hoch qualifizierte Angestellte betreffen, sind vielfach eine Folge der „Entgrenzung von Arbeit“ (Kratzer 2003). Entgegen den Zeitdiagnosen der 1980er Jahre vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“, bei denen einige Philosophen und Soziologen ein Zeitalter kommen sahen, in dem „Arbeit aufgehört hat, Zentrum der Lebensgestaltung und der subjektiven Sinnproduktion“ zu sein, erleben wir seit den 1990er Jahren eher eine subjektive Aufwertung von Arbeit (Baethge 1991). Erst diese Subjektivierung der Arbeit gerade im Bereich qualifizierter Angestelltentätigkeiten macht erweiterte Nutzungskonzepte der Arbeitskraft, wie sie im Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Pongratz 1998) oder bei Boltanski und Chiapello (2003) regelrecht als „neuer Geist des Kapitalismus“ thematisiert werden, möglich: Man bringt sich mit der ganzen Person in den Arbeitsprozess ein und geht an die eigenen Grenzen, um eine möglichst gute Leistung zu erbringen. Die Pointe ist, dass gerade die entwickelten sozial-expressiven und arbeitsinhalten Ansprüche an Arbeit – bei Boltanski/ Chiapello (2003) die Überwindung der „Künstlerkritik“ an einer entfremdeten Arbeit – nicht nur zum Einfallstor für eine erweiterte Nutzung der Arbeitskraft werden, sondern ebenso zu einer hohen Identifikation mit der Arbeit führen. So wissen wir aus einer Reihe von Forschungsarbeiten zum Arbeitsbewusstsein, dass gerade qualifizierte Angestellte in den neuen Ländern – im Unterschied zur Gruppe der Facharbeiter (Behr 2009) – sich nicht nur als statuspolitische Gewinner der Entwicklung nach 1990 sehen, sondern in hohem Maße aus der Arbeit Glück und Anerkennung beziehen und dies mit einer hohen Identifikation mit Kollegenkreis und Betrieb verbinden (Behr et al. 2006; Dörre et al. 2011).

Somit geht die Subjektivierung der Arbeit sowohl mit einer Entgrenzung von Arbeitskraft und Person als auch

mit einer hohen Identifikation mit der eigenen Arbeit einher. Ambivalente Folgen dieser Entwicklung wie Arbeitsverdichtung, zunehmender Leistungsdruck und eine zunehmende Arbeitszeitflexibilität führen darüber hinaus zu einer Entgrenzung von Leben und Arbeit, d. h. lebensweltliche Interessen werden zunehmend den ökonomischen Anforderungen untergeordnet (Moldaschl/Voß 2002; Kratzer 2003; Gottschall/Voß 2003; Lohr/Nickel 2009). Allerdings vertritt Jürgens (2006) die These, dass individuelle Reproduktionsleistungen zur Aufrechterhaltung der eigenen Arbeits- und Lebenskraft dazu führen, dass die Subjekte „eigenlogische Grenzen gegenüber betrieblichen Anforderungen ziehen“ und somit „dem erweiterten Zugriff auf die ganze Person“ begeben“ (ebd., S. 14f.).

Es stellt sich nun die Frage, welchen Einfluss die aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt auf die Lebensverläufe und Renteneintrittspläne, d. h. über die „alltägliche Lebensführung“ (Kudera/Voß 2000) hinaus, vor allem der höher qualifizierten Angestellten haben: Kommt es aufgrund der hohen Identifikation der Angestellten mit ihrer Arbeit zunehmend auch zu einer „Entgrenzung von Erwerbsphase und Ruhestand“? Wollen die gut qualifizierten Angestellten möglichst lange weiter arbeiten und begrüßen einen späteren Renteneintritt – möglicherweise bis 67 oder gar darüber hinaus? Ist für sie ein Leben ohne Arbeit sinnleert? Oder ist genau das Gegenteil der Fall: Führen der ständige Leistungsdruck, mangelnde Regenerationszeiten und die Zurückstellung lebensweltlicher Bedürfnisse eher dazu, dass sie früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen?

3. Empirische Forschungsbefunde

3.1 Die Jenaer Stichprobe

Die aufgeworfenen Fragen nach den Renteneintrittsplänen höher qualifizierter Angestellter in Zeiten einer beschleunigten und entgrenzten Arbeitswelt war unter anderem ein Schwerpunkt einer im Frühjahr 2010 unter Erwerbspersonen aus Jena⁶ durchgeführten Befragung. Die dafür ausgewählten Personen im Alter von 45 bis 60 Jahren wurden zu ihrem beruflichen Werdegang, ihrem Arbeitsalltag, ihrer Lebenswelt, ihrem Gesellschaftsbild sowie zu den Themen Rente und altersgerechtes Arbeiten mittels eines standardi-

⁶ Die Thüringer Universitätsstadt Jena ist ein innovativer Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort und wird neben wenigen anderen Städten als ein Leuchtturm in den neuen Bundesländern bezeichnet. Aufgrund der (gemeinsam mit der Partnerstadt Erlangen) höchsten Akademikerquote aller deutschen Städte hat sich Jena für eine vertiefende Befragung qualifizierter und hoch qualifizierter Angestellter sehr gut geeignet.

sierten Fragebogens befragt.⁷ Die Gespräche wurden telefonisch vereinbart und als persönliche Interviews durchgeführt. Die Adressen der potenziellen Interviewpartner wurden über eine Zufallsstichprobe der Jahrgänge 1965, 1960, 1955 und 1950 gezogen, die das Einwohnermeldeamt der Stadt Jena durchgeführt hat. Unter den 132 befragten Erwerbspersonen waren 101 beruflich qualifizierte und hoch qualifizierte Angestellte, auf die wir uns im Folgenden konzentrieren wollen. Selbstständige sowie zum Befragungszeitpunkt Arbeitslose und Un- und Angelernte wurden nicht berücksichtigt. Unter den 101 Befragten waren Männer und Frauen zu gleichen Anteilen vertreten. Jedoch verteilen sich die Probanden unterschiedlich stark auf die Altersgruppen (Tabelle 1).

Insgesamt haben 44 % der Beschäftigten einen Berufsabschluss und 56 % einen Hochschulabschluss. Die Mehrheit der Probanden ist an der Universität, am Klinikum, in dem intelligenzintensiven verarbeitenden Gewerbe wie der Optik, an Schulen und in Forschungsinstituten beschäftigt. Die Befragten können entsprechend den naturwissenschaftlich-technischen Berufen (55 %), den Gesundheitsberufen (10 %), den Wirtschafts-/ Verwaltungsberufen (19 %) und den Kultur-/Bildungsberufen (16 %) zugeordnet werden. Nach der Berufsklassifikation von Blossfeld (1985) sind 23 % der Probanden Manager bzw. Angestellte in leitender Funktion. Jeder fünfte Proband ist in einem qualifizierten kaufmännischen Beruf oder Verwaltungsberuf tätig. 40 % der Probanden sind technische Angestellte bzw. Ingenieure oder Techniker und 18 % haben eine Profession.⁸

Aufgrund der begrenzten Anzahl an Probanden und der Konzentration auf eine ostdeutsche Stadt kann die Studie nur als Pilotstudie gesehen werden. Das bedeutet: Die Befunde sind auf diesem Analysestand weder repräsentativ noch verallgemeinerbar. Darüber hinaus ist bei der Interpretation der Befunde in Rechnung zu stellen, dass die folgenden Aussagen sich nur auf eine kleine Gruppe (ältere höher qualifizierte Angestellte) der Arbeitswelt beziehen, welche allerdings im Zuge eines bevorstehenden Fachkräftemangels eine zentrale Gruppe für die Betriebe darstellen wird. Die Ergebnisse dieser Analyse vermögen es jedoch, einen Einblick in bisher nicht beachtete Probleme älterer höher qualifizierter Angestellter zu geben und somit auch den weiteren Forschungsbedarf aufzuzeigen.

3.2 Höher qualifizierte Angestellte in „produktiven Leistungsgemeinschaften“

Unsere Studie bestätigt zunächst die Erwartungen in Hinblick auf die Bewertung von Arbeit. Ein Großteil der befragten Beschäftigten bewertet die eigene Arbeit als hochgradig sinnstiftend. Auch leistet Arbeit aus ihrer Sicht einen hohen Beitrag zum Lebensglück (75 % Zustimmung). Die Arbeitnehmer verrichten geistig anspruchsvolle Tätigkeiten, fühlen sich als Person anerkannt und identifizieren sich stark mit dem Arbeitsinhalt sowie der Firma (78 % Zustim-

TABELLE 1

Anzahl der Befragten nach Geburtsjahrgängen

Angaben in absoluten Zahlen

| Jahrgang | 1950 | 1955 | 1960 | 1965 | Summe |
|----------|------|------|------|------|-------|
| n | 33 | 29 | 24 | 15 | 101 |

WSI Mitteilungen

mung). Entsprechend bezeichnen viele Angestellte (70 % Zustimmung) ihren Betrieb bzw. die Einrichtung, in der sie tätig sind, als „produktive Leistungsgemeinschaft“, welche durch intakte Kollegialität, die Anerkennung als Person und nicht nur als Arbeitskraft, eine hohe Wirtschaftlichkeit des Betriebs, Arbeitsplatzsicherheit und eine hohe Dienstleistungsorientierung bzw. Produktqualität gekennzeichnet sei (Behr et al. 2006, S.116f.). Darüber hinaus empfinden zwei Drittel der befragten Angestellten ihre Arbeitstätigkeit als berufliche Erfüllung.

Dies ist allerdings nur die eine Seite der Medaille. So wissen gerade die Leistungsträger umgekehrt auch über zunehmende Hetze, Stress und psychische Belastungen zu berichten. Trotz positivem Leistungsbegriff und hoher Arbeitszufriedenheit empfinden die Angestellten bereits in den 50ern, dass ihnen die Arbeit nicht mehr so leicht von der Hand geht. Die mit der eigenen Tätigkeit verbundenen Belastungen nehmen spürbar zu – bei den Frauen sogar noch eher als bei den Männern (Abbildung 1).

Zugleich nimmt aus Sicht der Befragten auch im höheren Alter der Arbeitsanfall nicht ab (63 % Zustimmung), sondern eher noch zu bzw. es werden unabhängig vom Alter gleichbleibend hohe Anforderungen an die Angestellten gestellt (79 % Zustimmung). Der eigene Arbeitsplatz wird wiederum nur dann als „sicher“ empfunden, solange man konstant die geforderten Leistungen erbringt (50 % Zustimmung). Die Angestellten befinden sich somit aus ihrer Sicht in dem Dilemma, dass sie nur durch konstant gute Leistungen bis ins hohe Alter ihren Arbeitsplatz sichern können, dabei jedoch nachhaltig ihre Gesundheit riskieren. Um den hohen Erwartungen an die Qualität der eigenen Arbeit gerecht zu werden, muss ein immer größerer Kraftaufwand betrieben und letztlich ein Kräfteverzehr hingenommen werden. Die Arbeit läuft somit auch bei die- ▶

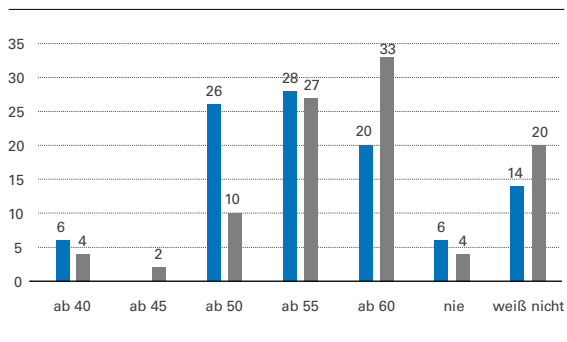
⁷ Der Fragebogen umfasste sowohl geschlossene als auch offene Fragen. Die Antworten auf die geschlossenen Fragen wurden mittels SPSS ausgewertet. Neben univariaten kamen auch bivariate Analysen wie Korrelationen zum Einsatz.

⁸ Unter Profession wurden Ärzte, wissenschaftliches Personal der Universität, Lehrer, Berufsmusiker der Sinfonie und Architekten gefasst.

ABB. 1

Wahrnehmung altersbedingter Arbeitsbelastungen*

Angaben in Prozent ■ Frauen (n = 50) ■ Männer (n = 51)



*Die Fragestellung lautete: Was denken Sie, in welchem Alter nehmen die mit Ihrer Tätigkeit verbundenen Belastungen altersbedingt spürbar zu (in Altersjahren)?

Quelle: Eigene Erhebung der Autoren (2010), vgl. Abschnitt 3.1.

WSI Mitteilungen

ser Beschäftigtengruppe eher auf Verschleiß als auf Nachhaltigkeit hinaus.

Vor allem Frauen sind von den Folgen steigender Arbeitsbelastungen betroffen. Jede dritte weibliche Angestellte, aber nur 14 % der Männer, fühlen sich häufig nach der Arbeit leer und ausgebrannt. Entsprechend können sich nur 67 % der Frauen gut vorstellen, die Arbeit mit dieser Belastung bis zur Rente durchzuhalten, während es bei den Männern immerhin noch 80 % sind. Das Bestehen in einer dynamischen, flexiblen Arbeitswelt wird damit vor allem für ältere Angestellte – und bereits deutlich verbreiteter und deutlich früher für weibliche Angestellte – zu einer immer größeren Belastungsprobe.

In Anbetracht hoher Leistungsanforderungen bis ins hohe Alter benötigt ein Großteil der Angestellten deutlich mehr Zeit als noch vor zehn Jahren, um sich ausreichend zu erholen (67 % Zustimmung).⁹ Gleichzeitig wünschen sich jene, die heute längere Regenerationszeiten benötigen, mehr Freizeit (Pearson=0,296**,¹⁰ signifikanter Zusammenhang). So wäre die deutliche Mehrheit der Angestellten bereit, zugunsten eines Freizeitgewinns ihre Arbeitszeit zu verkürzen, wenn sie außer finanziellen Einbußen nichts weiter zu befürchten hätten (68 % Zustimmung). Die Hälfte der Befragten hält eine Verringerung des anfallenden Arbeitsvolumens zwischen 20 und 30 % für nötig, damit ihre Arbeit sie rundum erfüllt. Nur eine Minderheit ist mit dem jetzigen Arbeitsvolumen zufrieden und strebt keine Veränderungen an (27 % Zustimmung).

Auch das Privatleben der gut qualifizierten Angestellten leidet unter den hohen Leistungsanforderungen, die an sie gestellt werden. Viele von ihnen haben aus beruflichen Gründen kaum Zeit für die Familie (47 % Zustimmung). Darüber hinaus klagt die Mehrheit der Angestellten über zu wenig Zeit für sich selbst (52 % Zustimmung). Bei den

Frauen sind es sogar nur 34 %, die sagen, dass sie ausreichend Freiräume für sich haben. Dieser Unterschied ist vor allem auf die Mehrfachbelastung der Frauen zurückzuführen. Neben ihrer Berufstätigkeit sind sie in der Regel sowohl für den Haushalt und die Kinder als auch die Pflege von kranken und älteren Verwandten zuständig. So wird die Pflege von Familienangehörigen zu 80 % von Frauen im Alter von 45 bis 60 Jahren geleistet (Notz 2008, S. 473). Folglich entsteht gerade bei den weiblichen Befragten das Gefühl, zu wenig Zeit für sich selbst zu haben. Zugleich unternimmt die Mehrheit der Angestellten trotz der begrenzten Zeitrressourcen in ihrer Freizeit viel, um auch in Zukunft fit und leistungsfähig zu bleiben (59 % Zustimmung).

3.3 Die Renteneintrittspläne höher qualifizierter Angestellter

Die Entwicklungen in der Arbeitswelt, die, wie gezeigt werden konnte, mit erhöhten Leistungsanforderungen einhergehen, werfen die Frage nach betrieblichen altersgerechten Maßnahmen auf. Insgesamt gibt nur eine Minderheit an, dass ihr Unternehmen oder ihre Einrichtung stark darauf Rücksicht nimmt, dass altersbedingt bestimmte Tätigkeiten schwerer fallen (16 % Zustimmung). In der Hälfte der Fälle wird sogar seitens der überwiegend kleinen und mittleren Betriebe gar keine Rücksicht auf das Alter genommen.¹¹ Stattdessen wird in vielen Betrieben und Einrichtungen bisher ein gesteigerter Verschleiß der Arbeitskräfte in Kauf genommen. Allerdings wirkt sich die Verweigerung seitens der Betriebe, die Reproduktionsbedürfnisse ihrer Beschäftigten anzuerkennen, nicht nur negativ auf das aktuelle Reproduktionsvermögen der einzelnen Beschäftigten aus, sondern beeinträchtigt auch langfristig die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Belegschaften (vgl. Jürgens 2008, S. 207).

In Anbetracht dieser Situation erscheint es nicht überraschend, dass die Mehrheit der Angestellten plant, deutlich vor dem gesetzlichen Rentenalter in den Ruhestand zu gehen und sich bereits auf diesen Tag freut (58 % Zustimmung). Viele gehen davon aus, dass es ihnen besser gehen wird,

⁹ Es konnte statistisch nachgewiesen werden, dass der Bedarf an längeren Regenerationszeiten signifikant mit den hohen Leistungsanforderungen, die ständig an die Angestellten gestellt werden, zusammenhängt (Pearson=0,212*).

¹⁰ Signifikanz: *p<0,05, **p<0,01.

¹¹ Der Hauptteil der Befragten, der nicht an der Universität oder Universitätsklinik (größter Arbeitgeber in Jena) beschäftigt ist, arbeitet in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), in denen ein langfristiges Personalmanagement seit der Wiedervereinigung nicht etabliert wurde. Somit werden kaum Weiterbildungen für ältere Arbeitnehmer angeboten und es mangelt in den meisten Betrieben an einem gezielten Gesundheitsmanagement (Behr/Thieme 2009).

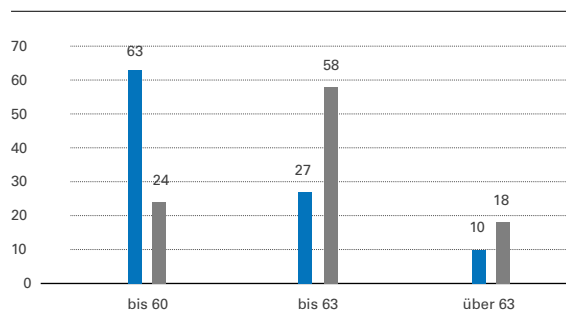
wenn sie in Rente gegangen sind (46 % Zustimmung).¹² Unter den bereits 60-Jährigen unserer Befragung sind es sogar drei von vier, die davon ausgehen, dass es ihnen besser gehen wird, wenn sie im Ruhestand sind. Gerade jene sind von ihrer Arbeit nicht mehr beruflich erfüllt (58 % Zustimmung) und fürchten keine große Leere am Ende eines insgesamt reichen und erfüllten Erwerbslebens. Sie freuen sich stattdessen auf eine Zeit jenseits des Arbeitslebens (75 % Zustimmung).

In Hinblick auf das geplante Renteneintrittsalter gab fast die Hälfte der Angestellten (45 %) an, bis zum 60. Lebensjahr aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu wollen, und nur ein kleiner Teil der Befragten möchte seine Tätigkeit überhaupt bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ausüben. Bei den Frauen plant sogar der Großteil (63 %) mit 60 in Rente zu gehen und vier von fünf Männern planen, bis maximal 63 zu arbeiten (Abbildung 2).

ABB. 2

Geplantes Renteneintrittsalter höher qualifizierter Angestellter*

Angaben in Prozent ■ Frauen (n = 38) ■ Männer (n = 34)



*Die Fragestellung lautete: In welchem Alter planen Sie in Rente zu gehen (in Altersjahren)?

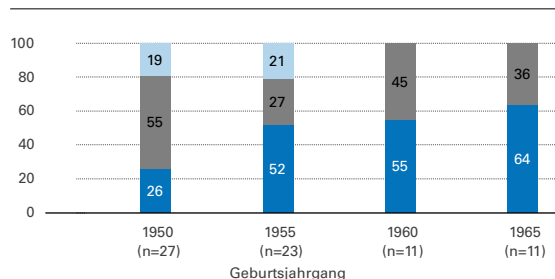
Quelle: Eigene Erhebung der Autoren (2010), vgl. Abschnitt 3.1.

Wir konnten auch einen deutlichen Trend dahingehend feststellen, dass die Befragten, je jünger sie zum Befragungszeitpunkt waren, desto eher davon ausgehen, zu einem früheren Zeitpunkt als die jeweils ältere Kohorte in Rente zu gehen. So plant die deutliche Mehrheit der zum Befragungszeitpunkt 45-Jährigen, bereits mit 60 in Rente zu gehen (64 %). Darüber hinaus möchte keiner der 45-Jährigen oder 50-Jährigen bis zur gesetzlichen Rente arbeiten, sondern nur bis maximal zum Alter von 63 Jahren, während immerhin noch 20 % der zur Befragung 55-Jährigen und 60-Jährigen planen, länger als bis 63 zu arbeiten (Abbildung 3). Folglich plant gerade jener Jahrgang (1965), der als zweiter Jahrgang nach 1964 bis 67 laut gesetzlicher Vorgabe arbeiten müsste, vor dem Hintergrund der Erfahrung des ständig zunehmenden Leistungsdrucks am frühesten in Rente zu gehen.

ABB. 3

Geplantes Renteneintrittsalter – differenziert nach Geburtsjahrgängen*

Angaben in Prozent ■ bis 60 ■ bis 63 ■ über 63



*Die Fragestellung lautete: In welchem Alter planen Sie in Rente zu gehen (in Altersjahren)?

Quelle: Eigene Erhebung der Autoren (2010), vgl. Abschnitt 3.1.

WSI Mitteilungen

3.4 Zwischenfazit

Die Annahme, dass die höher qualifizierten Angestellten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter oder gar darüber hinaus im Berufsleben verbleiben wollen, konnten wir auf Basis unserer Daten und Intervieweindrücke nicht bestätigen. Fließende Übergänge oder die Entgrenzung von Erwerbs- und Ruhestandsphase sind nicht in ihrem Interesse. Stattdessen präferieren sie einen klar definierten Zeitpunkt, um die Erwerbsphase zu beenden – und sie setzen diesen Zeitpunkt in ihren eigenen Zukunftsplanungen deutlich vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter an. Sie fürchten sich keineswegs vor der großen Leere „am Ende eines reichen und erfüllten Erwerbslebens“, wohl aber davor, dass die „belastenden Jahre im roten Bereich jenseits der 60“ die Qualität der Jahre danach aufgrund gesundheitlicher Risiken beeinträchtigen könnten. Für sie geht es um die Frage nach der Qualität des Lebens im Alter zwischen 60 und 80 Jahren, in der sogenannten „dritten Lebensphase“. Die Befragten sprechen von den „vielen spannenden Dingen, für die vorher nie richtig Zeit war“. Dies kann neben kulturellen und ästhetischen Interessen höchst menschliche, soziale und kulturelle Ziele einschließen wie mehr Zeit für die Enkel und ehrenamtliches Engagement.¹³ Sie hoffen ▶

¹² Es konnte zwischen dem Wunsch, deutlich eher in Rente zu gehen, und dem Wunsch nach mehr Freizeit (Pearson=0,258**), der Vorfreude auf die Rente (Pearson=0,548**), der subjektiven Einschätzung, dass es einem in der Rente besser geht (Pearson=0,490**), und der Abnahme der beruflichen Erfüllung (Pearson=-0,363**) ein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden.

¹³ Die Probanden wurden gefragt, welche Pläne sie für den Ruhestand haben.

oder antizipieren, die notwendigen Ressourcen für ein „ge-
lungenes Leben“ in dieser dritten Lebensphase zur Verfü-
gung zu haben: Gesundheit, Lebenserfahrung, Genussfä-
higkeit, ökonomische Unabhängigkeit[Ⓜ] und soziale
Kompetenz. Damit wären aus ihrer Sicht die Voraussetzungen
gegeben, um die nächsten 20 Jahre genießen zu können,
befreit von Verpflichtungen, Zwängen und Zeitmangel.

Ein von der Mehrheit geplantes Renteneintrittsalter mit
60 bzw. 63 Jahren zeigt somit deutlich, dass die individuel-
len Dispositionen der höher qualifizierten Angestellten mit
Blick auf die verbleibende Dauer aktiver Erwerbstätigkeit
mit den scheinbaren Imperativen deutlich kollidieren, die
in der Debatte um eine die Rentenkasse schonende schritt-
weise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 angeführt
werden. Diese in spezifischer Weise systemkritische Haltung
hat viel mit jener Art von beschleunigten Arbeitserfahrun-
gen zu tun, die vor allem gut qualifizierte Beschäftigte ma-
chen. Sie betreiben eine aktive Grenzziehung, die den „ex-
ternen Zugriff auf Arbeits- und Lebenskraft begrenzt“ und
„Ausdruck einer Verteidigung lebensweltlicher Bedürfnisse
und Interessen gegenüber der Sphäre der Ökonomie“ ist
(Jürgens 2006, S. 281). Viele Angestellte, die früher in Ren-
te gehen wollen, beziehen die Beschleunigung und den
Mangel an Regenerationszeiten gleichsam in ihre auch mor-
alisch bewertete Lebensbilanz ein. Sie werden damit in
ihren Überlegungen über die Grenzziehung zwischen Ar-
beitswelt und „der Phase danach“ regelrecht zu „Lebens-
kraftkalkulierern“. Sie wissen nicht nur um die Befristung
der Lebensjahre, die ihnen noch insgesamt bleiben, sondern
auch um die Beschränkung ihrer Lebenskraft. Die Frage
nach dem Verbleib in der Arbeitswelt stellt sich für den
Lebenskraftkalkulierer somit in einer sehr konkreten Wei-
se. Wie sie beantwortet wird, wird in hohem Maße durch
die Belastungskultur der Arbeit entschieden.

4. Politische Schlussfolgerungen

Die empirische Analyse zeigt: Eine rein aus der Logik der
Demografiemathematik und der Errechnung von Belas-
tungsquotienten von außen an die Arbeitnehmerschaft he-
rangetragene Festsetzung eines Renteneintritts mit 67 wird
zumindest von denen, die es sich leisten können, unterlau-
fen, solange nicht in der Substanz eine andere „Arbeitskul-
tur des produktiven Alterns“ etabliert wird. Das im euro-
päischen wie nationalen Rahmen formulierte Ziel hoher
Beschäftigungsquoten wird durch die Arbeitserfahrungen
und den „Eigensinn“ lebensstüchtiger Individuen konterka-
riert. Das lässt auch das beschäftigungspolitische Ziel der
Fachkräftesicherung nicht unberührt – gerade in den Re-
gionen Europas, die sich durch eine ausgeprägte Nach-
wuchskräftechwäche auszeichnen. Dies gilt für die meisten
deutschen Bundesländer, besonders für die im Osten der
Bundesrepublik.

Aus Sicht der von uns befragten qualifizierten Angestell-
ten entsteht somit ein eklatanter Widerspruch: Sie sollen
zwar immer länger arbeiten, sehen sich aber vor dem Hin-
tergrund ihrer Arbeitserfahrungen mit Arbeitsbelastungen
konfrontiert, die sie bis ins hohe Alter nicht erfüllen können
– und auch nicht erfüllen wollen. In den Unternehmen wie-
derum scheint die Sensibilität für die Etablierung nachhal-
tig wirkender Reproduktionsbedingungen nur selten vor-
handen zu sein. Vielmehr wird in vielen Betrieben und
Einrichtungen bisher ein gesteigerter Verschleiß der Ar-
beitskräfte in Kauf genommen. Und dies, obwohl die älteren
gut qualifizierten Angestellten in Zeiten eines Fachkräfte-
mangels vor allem in Branchen mit einer hohen Innovati-
onsdynamik eine strategische Schlüsselgruppe für die Be-
triebe darstellen. Insofern müsste man davon ausgehen, dass
die Betriebe ein Eigeninteresse haben, diese Beschäftigten-
gruppe unter allen Umständen möglichst lange im Unter-
nehmen zu halten. 2007 waren in den kleinen ostdeutschen
Betrieben bereits 38 % der Hochqualifizierten über 50 Jah-
re alt (Lutz et al. 2010, S. 41). Hier zeigt sich: Aufseiten der
Betriebe ist ein Umdenken dringendst erforderlich, damit
der demografische Wandel gerade mit Blick auf das Beschäf-
tigungssystem aktiv gestaltet werden kann. Das aber heißt:
Neben der Gewinnung und Ausbildung junger Fachkräfte
muss arbeitspolitisch umgesteuert werden, um die ältere
Belegschaft bis zum Ruhestand auch tatsächlich an den Be-
trieb zu binden.

Die Etablierung betrieblicher Rahmenbedingungen im
Sinne „alternsgerechtes Arbeiten“[Ⓜ] wäre ein wichtiger Bau-
stein, um den Verbleib von Hochqualifizierten im Erwerbs-
leben bis 67 Jahre nicht nur möglich, sondern auch attrak-
tiv zu machen. Nur so kann auch in Zukunft die
Leistungsfähigkeit der Betriebe unter Bedingungen des
Alterns der qualifizierten Angestellten gesichert werden.
Dies setzt in der Praxis folgende Punkte voraus:

(1) Es muss vor allem bei den kleinen und mittleren Un-
ternehmen ein „Problembewusstsein hinsichtlich der Al-
terung der Belegschaft und des demografischen Wandels“
(Mesaros et al. 2009, S. 28) geschaffen werden. An dieser
Stelle sind vor allem regionale Akteure wie Gewerkschaften,
Unternehmensverbände/-netzwerke und Wirtschaftsför-
derer gefragt, die sowohl auf die Unternehmen zugehen
bzw. Unternehmerstammtische organisieren als auch ent-

[Ⓜ] Die Mehrheit der Angestellten ist finanziell gut abgesichert
und kann ihren jetzigen Lebensstandard auch in Zukunft
halten, wenn nicht sogar verbessern (75 % Zustimmung).

[Ⓜ] In der Literatur findet man dazu verschiedene Ansätze, auf
die an dieser Stelle nur verwiesen werden soll: altersge-
rechte Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsprävention
(Kerschbaumer/Räder 2008); Verbesserung der Vereinbar-
keit von Beruf, Familie und Pflege (Beck 1997; Reichert
2003); Förderung bürgerschaftlichen Engagements (Sing
2003) sowie Förderung von Qualifizierungen (Schmid/Hart-
lapp 2008).

sprechende Kampagnen starten, um auf Themen wie altersgerechtes Arbeiten aufmerksam zu machen.

(2) Die Gestaltung und Etablierung altersgerechter Angebote sollte immer partizipativ erfolgen, d. h. gemeinsam mit den Angestellten. Als Positivbeispiel wäre hier das Unternehmen Jena-Optronik anzuführen, welches für seine Personalpolitik für ältere Beschäftigte sogar ausgezeichnet wurde. Im Rahmen von mehreren Workshops haben die Beschäftigten ihre Wünsche an die Geschäftsführung bzw. Personalabteilung geäußert. Diese wurden dann sukzessive innerhalb eines Jahres umgesetzt. Die Maßnahmen umfassten u. a. gesundes Essen in der unternehmenseigenen Kantine, einmal die Woche ein Gymnastikangebot und spezielle Weiterbildungen für Ältere.¹⁶

(3) Vor allem kleine Unternehmen, die über deutlich geringere finanzielle Spielräume verfügen als mittlere und große Betriebe, sollten stärker miteinander kooperieren, z.B. bei der Durchführung von Weiterbildungen für Betriebsangehörige. An dieser Stelle kann auf regionale Unternehmenscluster bzw. branchenspezifische Netzwerke zurückgegriffen werden.

5. Weiterer Forschungsbedarf

Wenn wir abschließend die vorliegenden Ergebnisse im Kontext der Theorie der Entgrenzung von Arbeit diskutieren, können wir feststellen, dass es im Zuge der Subjektivierung von Arbeit insbesondere in den Segmenten qualifizierter Arbeitstätigkeiten vielfach zwar zu einer Entgrenzung von Person und Arbeitskraft bzw. zur Entgrenzung von Arbeit und Leben gekommen ist, aber keineswegs zu einer Entgrenzung zwischen der Erwerbs- und Ruhestandsphase. Die von der Politik festgelegte Verschiebung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand wird von den qualifizierten Angestellten weder automatisch verinnerlicht noch greift sie zwingend in den Entwurf der eigenen Erwerbsbiografie und deren gewünschtes Ende ein.

Von daher ist zu vermuten, dass maßgebliche Veränderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation, wie sie in den 1990er Jahren stattgefunden haben – Dezentralisierung, Abbau von Hierarchie und Kontrolle, Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten, Stärkung von Eigenverantwortung, flexible Arbeitszeiten etc. – auch auf ein entsprechendes Subjektivierungsbedürfnis der gut qualifizierten Angestellten gestoßen sind. Die Angestellten wollten sich selbst stärker mit ihrer Arbeit identifizieren bzw. sich selbst in ihrer Arbeit verwirklichen können und brachten freiwillig ihre „Person“ in den Arbeitsprozess mit ein. Das Einbringen dieser Bedürfnisse war aber gebunden an die Überwindung des fordistischen Produktionsmodells. Es gab somit ein gelungenes Zusammenspiel aus Bedarf, Bedürfnis und Struktur bzw. Umfeld (in diesem Fall die betriebliche Reorganisation).

¹⁶ Die Informationen basieren auf dem Fachvortrag „Wegweisende Personalpolitik für ältere Beschäftigte am Beispiel von Jena-Optronik, Preisträger AARP Award 2011“ im Rahmen des Fachforums „Flexibel?! – älter werden – eine Herausforderung für Unternehmen und Familien“ veranstaltet vom Jenaer Bündnis für Familie und dem Förderkreis Familienfreundliches Jena e.V.

Dagegen findet der jetzige politische und betriebliche Aktivierungsdiskurs im Sinne einer Rente mit 67 keinen Widerhall aufseiten der höher qualifizierten Angestellten. Es kann eher zugespitzt von einem „Deaktivierungsbedürfnis“ gesprochen werden. Jenes erwächst aus belastenden Arbeitsbedingungen und steigert den Wunsch, sich endlich erholen und die Talente, die auch in der Arbeitswelt nachgefragt und entwickelt wurden, jenseits arbeitsweltlicher Zwänge nutzen, entfalten und genießen zu können. Politik und Wirtschaft haben es offensichtlich versäumt, ein altersgerechtes Umfeld in der Erwerbssphäre zu schaffen, das den längeren Verbleib im Erwerbsleben erlaubt – und das ggf. auch den Wunsch danach erzeugt. Stattdessen führen bspw. ein mangelndes betriebliches Gesundheitsmanagement und eine strukturelle Intoleranz gegenüber altersspezifischen Regenerationsbedürfnissen die Erwerbstätigen an ihre Belastungsgrenzen, was zum einen die Option auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit verbaut, zum anderen ein „Deaktivierungsbedürfnis“ bei den höher qualifizierten Angestellten befördert.

Die Ergebnisse unserer Studie zeigen zweierlei: Erstens reicht es nicht aus, im Rahmen der Debatte um eine Rente mit 67 nur die Gruppe der Geringqualifizierten bzw. die physisch und psychisch stark belasteten Berufsgruppen in den Blick zu nehmen. Es geht vielmehr auch um höher qualifizierte Angestellte – gerade auch in Hinblick auf einen drohenden Fachkräftemangel. Zweitens sollte die Forschung zum Thema Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit künftig stärker mit einer Lebensverlaufs-perspektive verknüpft werden. Eine noch unbeantwortete Schlüsselfrage ist: Was bedeutet die Entgrenzung von Arbeit nicht nur für das alltägliche Leben (Synchronie des Alltags), sondern auch für die Lebensplanung (Diachronische Betrachtung des Lebens) der Beschäftigten insgesamt? ■

LITERATUR

- Bäcker, G./Naegele, G.** (1993): Alternde Gesellschaft und Erwerbsarbeit im Alter. Anforderungen an Beschäftigungssicherung und -förderung, in: Klose, U. (Hrsg.): Altern der Gesellschaft. Antworten auf den demographischen Wandel, Köln, S. 95–120
- Baethge, M.** (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt 42 (1), S. 6–20
- Beck, B.** (1997): Fallstudien über erwerbstätige Hilfe-/Pflegeleistende in der Bundesrepublik Deutschland, in: Beck, B./Dallinger, U./Naegele, G./Reichert, M. (Hrsg.): Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren, Bd. 106.1., Stuttgart, S. 159–237
- Behr, M.** (2009): Der unglückliche Erfolgsfaktor – beschleunigt, aktiviert, aber nicht zukunftsfähig, in: WSI-Mitteilungen 62 (10), S. 554–559, http://www.boeckler.de/wsimit_2009_10_behr.pdf
- Behr, M./Engel, T./Hinz, A./Möller, M.** (2006): Produktive Leistungsgemeinschaften und erzwungene Arrangements. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie 2005/06, Abschlussbericht an die Otto-Brenner-Stiftung, Jena/Berlin
- Behr, M./Thieme, C.** (2009): Die optische Industrie in Thüringen – Wirtschaftssituation und Fachkräfteentwicklung: OptoNet/FSU, Jena
- Blossfeld, H. P.** (1985): Bildungsexpansion und Berufschancen, Frankfurt a. M.
- Boltanski, L./Chiapello, É.** (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz
- Brussig, M.** (2010): Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab. Ausdifferenzierung der Erwerbchancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen Berufen aber schon früher, Altersübergangsreport (05), Düsseldorf/Duisburg-Essen
- DGB-Index Gute Arbeit** (2012): Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung, Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011 der DGB-Index Gute Arbeit GmbH, Berlin

- Doemens, K.** (2011): Hysterische Rentendebatte, in: Frankfurter Rundschau vom 29.12.
- Dörre, K./Hänel, A./Holst, H./Matuschek, I.** (2011): Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme, in: Koppetsch, Cornelia (Hrsg.): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Zur Transformation moderner Subjektivität, Wiesbaden, S. 21–50
- Ebert, A./Fuchs, T./Kistler, E.** (2006): Arbeiten bis 65 oder gar bis 67? Die Voraussetzungen fehlen, in: WSI-Mitteilungen 59 (9), S.492–499, http://www.boeckler.de/wsimit_2006_09_ebert.pdf
- Fuchs, J.** (2006): Rente mit 67. Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik, IAB-Kurzbericht (16), Nürnberg
- Gottschall, K./Voß, G. G.** (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München/Mering
- Hug, M.** (2008): Fachkräftemangel in Mitteldeutschland. Status quo, Ursachen und Strategien, Freiburg
- Ilmarinen, J./Templer, J.** (2003): Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit – Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland, in: Badura, B./Schellschmidt, B./Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002: Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik, Berlin et al., S. 85–99
- Jürgens, K.** (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung, Wiesbaden
- Jürgens, K.** (2008): Reproduktion als Praxis. Zum Vermittlungszusammenhang von Arbeits- und Lebenskraft, in: Berliner Journal für Soziologie 18 (2), S. 193–220
- Kerschbaumer, J./Räder, E.** (2008): In Arbeit bleiben – wieder in Beschäftigung kommen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (18–19), S. 30–39
- Kistler, E./Ebert, A./Trischler, F./Bäcker, G.** (2008): Rente mit 67 – Die Voraussetzungen stimmen nicht! Erster Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente, http://www.sovd.de/fileadmin/downloads/pdf/sonstiges/broschuere_Rente_mit_67.pdf
- Kratzer, N.** (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, Berlin
- Kudera, W./Voß, G. Günter** (Hrsg.) (2000): Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung, Opladen
- Lohr, K./Nickel, H.** (Hrsg.) (2009): Subjektivierung von Arbeit – riskante Chancen, Forum Frauenforschung, Bd. 18, Münster
- Lutz, B. unter Mitarbeit von Grünert, H./Ketzmerick, T./Wiekert, I.** (2010): Fachkräftemangel in Ostdeutschland – Konsequenzen für Beschäftigung und Interessenvertretung, OBS-Arbeitsheft (65), Frankfurt a. M.
- Mesaros, L./Vanselow, A./Weinkopf, C.** (2009): Fachkräftemangel in KMU – Ausmaß, Ursachen und Gegenstrategien. Eine Literaturanalyse: Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen
- Moldaschl, M./Voß, G. G.** (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit, Schriftenreihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Bd. 2, München/Mering
- Morschhäuser, M.** (2003): Gesund bis zur Rente? Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik, in: Badura, B./Schellschmidt, B./Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002: Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik, Berlin et al., S. 59–72
- Notz, G.** (2008): Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit, in: Becker, R./Kortendiek, B.: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, S. 472–480
- Öchsner, T.** (2011): Jeder Zweite geht in Frührente, in: Süddeutsche Zeitung vom 28.12.
- Reichert, M.** (2003): Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege – Ein Überblick zum neusten Forschungsstand, in: Reichert, M./Maly-Lukas, N./Schönknecht, C. (Hrsg.): Älter werdende und ältere Frauen heute. Zur Vielfalt ihrer Lebenssituation, Wiesbaden, S. 123–148
- Schmid, G./Hartlapp, M.** (2008): Aktives Altern in Europa, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (18–19), S. 6–15
- Sing, D.** (2003): Gesellschaftliche Exklusionsprozesse beim Übergang in den Ruhestand, Dissertation, Frankfurt a. M.
- Statistisches Bundesamt** (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden
- Voß, G. G./Pongratz, H.G.** (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), S. 131–158

AUTOREN

MICHAEL BEHR, Prof. Dr., Soziologe, ist Abteilungsleiter für Arbeitsmarktpolitik und berufliche Bildung im Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie sowie Honorarprofessor an der Westsächsischen Hochschule Zwickau.

@ michael.behr@tmwat.thueringen.de

ANJA HÄNEL, M.A., Soziologin, ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie und Wirtschaftssoziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktforschung, Arbeitsbewusstsein, Sozialwirtschaft.

@ anja.haenel@uni-jena.de