



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

Förderung der Alterserwerbsarbeit: Was Betriebe dazu beitragen (können)

Jahrestagung der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V. | 16.09.-17.09.2024

Demografie, Arbeitsmarkt und Politik – 30 Jahre nach der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags: Was hat funktioniert, was muss besser werden?

Prof. Dr. Charlotte Fechter

charlotte.fechter@hwr-berlin.de

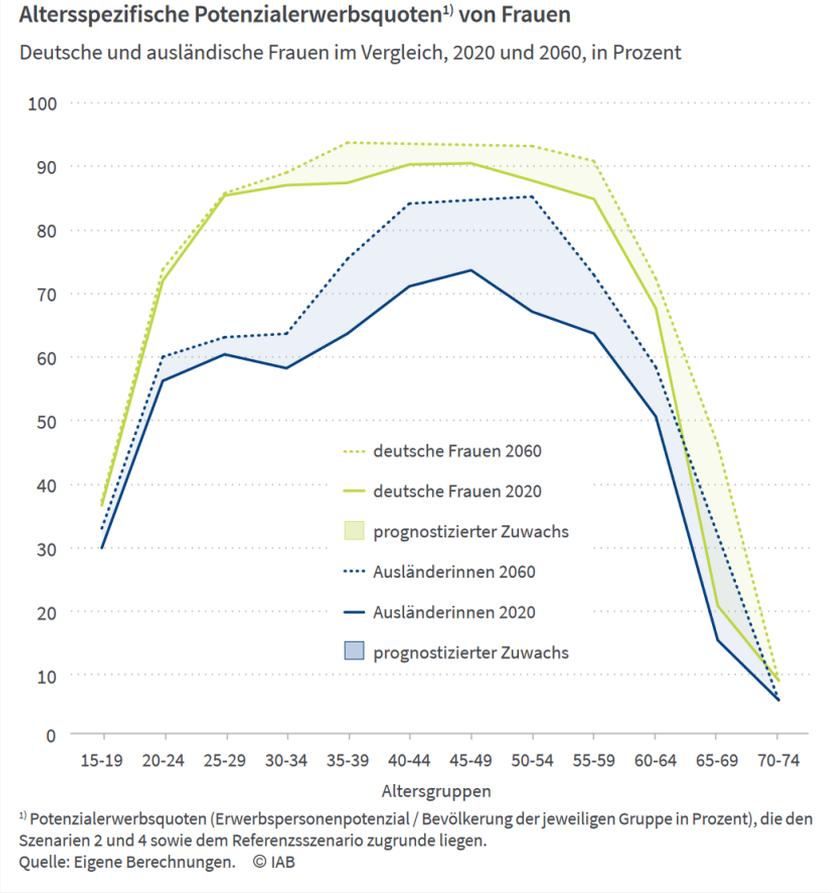
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Fachbereich 2 | Facheinheit VWL

Fachleitung Bank

Ziel: Beschäftigungswachstum

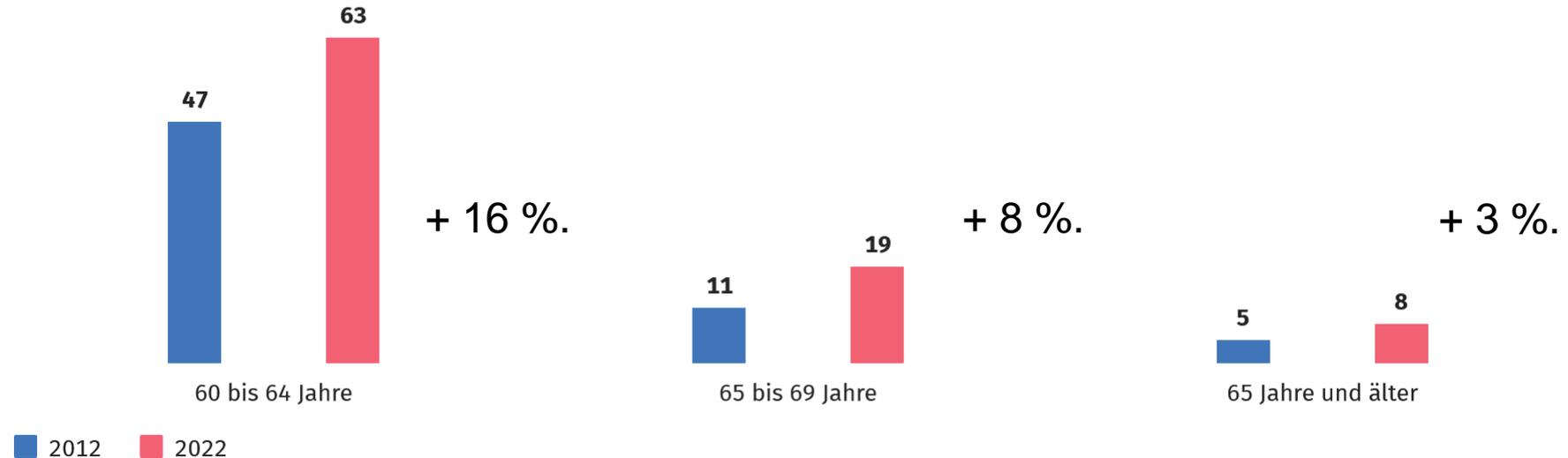
- Ohne Zuwanderung oder steigenden Erwerbsquoten sinken bis zum Jahr **2035** die Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, um über **sieben Millionen** sinken
- Für das Arbeitsangebot ist nicht nur entscheidend, wie viele Personen prinzipiell dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sondern auch, wie viele von ihnen tatsächlich **erwerbstätig** sind und wie hoch die geleistete **Arbeitszeit** ist.
- **Potenziale** sind zunächst dort zu finden, wo die Erwerbsbeteiligung derzeit noch vergleichsweise **niedrig** ist.



Alterserwerbstätigkeit: Datenlage

Erwerbstätigenquote nach Alter

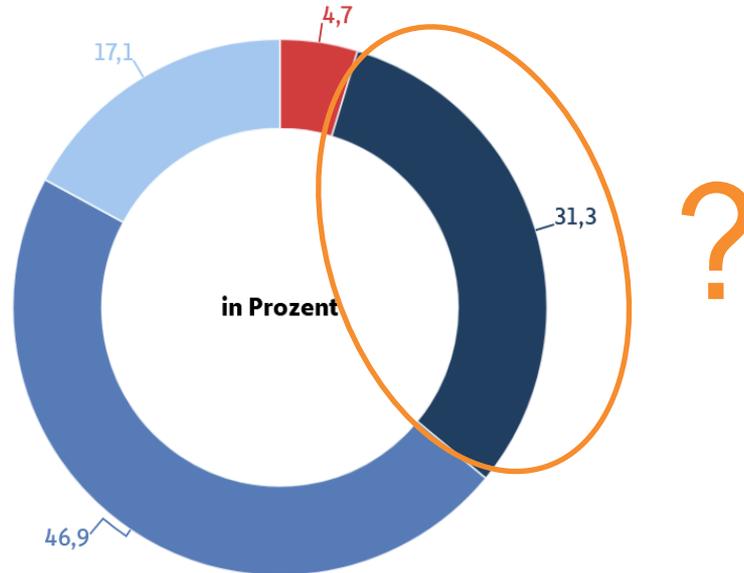
Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung, in %



Alterserwerbstätigkeit: Perspektiven

Umfrage: Wann planen Sie aktuell, Ihre Erwerbstätigkeit zu beenden?¹

- Habe das reguläre Renteneintrittsalter schon überschritten
- Vor dem regulären Renteneintrittsalter
- Zum regulären Renteneintrittsalter
- Nach dem regulären Renteneintrittsalter



Erwerbsleben verlängern: können oder wollen?



„Können“-Faktoren, die die Verlängerung des Erwerbslebens negativ beeinflussen



Gesundheitliche Probleme



Vorherige Arbeitslosigkeit

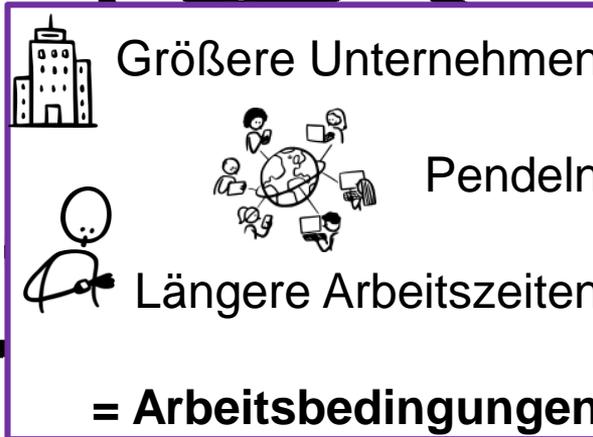


Bild von Heyiti Jumentez auf Pixabay



Geringere Qualifizierung



Finanziell abhängige Kinder <= 24 Jahre

Weitere Erwerbspotentiale durch Unterstützung der Dimension ‚können‘

- (Betriebliche) Gesundheitsangebote
- (Betriebliche) Weiterbildungsangebote
- Spezielle Förderungsinitiativen für ältere Arbeitslose
- Partnerschaftliche Aufgabenteilung, möglicherweise Sozialeinrichtung (z.B. Freizeiteinrichtungen)
- Steuerliche Anreize für eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Ehefrauen

- Anpassung des Passgenauigkeit des Jobs im Alter:

➤ **Präferenzen von Beschäftigten**

Der ideale (ökonomische) Entscheider

- **Allwissenheit:** Der ideale Entscheider hat Zugang zu allen relevanten Informationen und die Fähigkeit, diese vollständig zu verarbeiten.
- **Stabile und konsistente Präferenzen:** Entscheidungen stimmen mit konstanten Präferenzen überein, solange sich externe Bedingungen nicht ändern. Konsistenz bedeutet, dass Entscheidungen im Einklang mit Präferenzen sein sollten: Wenn A über B bevorzugt wird, sollte nicht B über A gewählt werden.
- **Nutzenmaximierung:** Der ideale Entscheider maximiert seinen eigenen Nutzen, ohne soziale Präferenzen oder Sentimente wie Neid oder Mitgefühl zu berücksichtigen.



Bild von John Hain auf Pixabay

Erkenntnisse der Verhaltensökonomie: Entscheidungsfindung oft verzerrt

Zwei konkurrierende Denksysteme:

- **System 1:** intuitive, spontane Entscheidungen. Diese werden automatisch getroffen und basieren auf früheren Erfahrungen. These often occur automatically and rely on previous learning experiences. Oft fehlerhaft und in Reaktion auf Stimuli.
 - **System 2:** orientiert sich starker am Konzept des Homo Oeconomicus. Kontrollierte und reflektierte Entscheidungen. Treffen Entscheidungen nach analytischen Überlegungen.
- Anfällig für kognitive Fehler

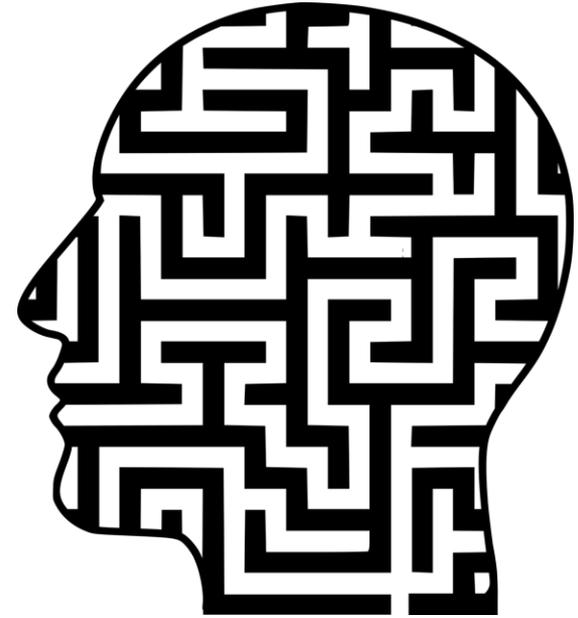


Bild von Mohamed Hassan auf Pixabay

Jenseits des Paradigmas des Homo Oeconomicus

Tatsächliches menschliches Verhalten mit ökonomischen Modellen verbinden:

- **Risiko und Unsicherheit:** In vielen Situationen vermeiden Menschen die Risiken (Risikoaversität).
- **Im Zeitverlauf:** Menschen tendieren dazu unliebsame Entscheidungen zu verschieben, während gleichzeitig der gegenwärtige Konsum (well-being) bevorzugt wird.
- **Soziale Entscheidungen:** Altruismus, Verteilungsgerechtigkeit, Reziprozität.
- **Lügen und Betrügen im Entscheidungsverhalten:** Viele Menschen präferieren Ehrlichkeit über Lügen und Betrügen.

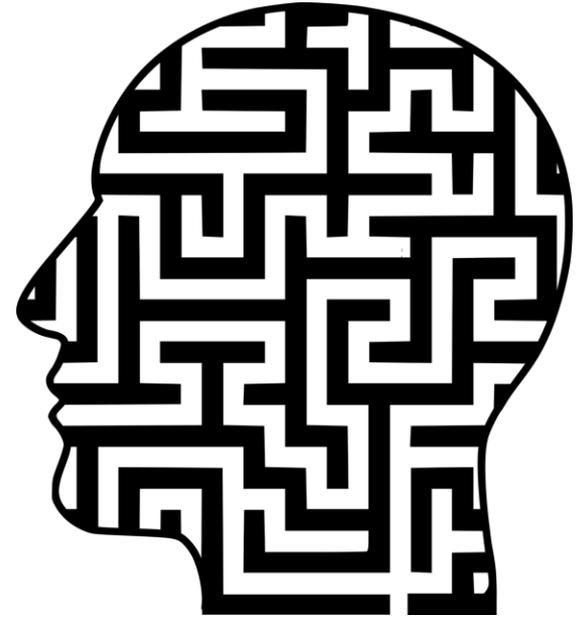


Bild von Mohamed Hassen auf Pixabay

**Erwerbsleben
verlängern
,wollen':
Wieso wird
trotzdem
manchmal B
über A gewählt,
obwohl A über
B bevorzugt
wird?**



Charakter und inkonsistentes Entscheidungsverhalten?

- Bergien, Fechter, Haupt (2024) untersuchen Unterschiede im Renteneintrittsverhalten anhand des Big 5 Charaktereigenschaftenmodells
- Forschungsfrage: „Welcher Zusammenhang besteht zwischen Renteneintrittsverhalten und Charaktereigenschaften(Big 5 model)?“
- Kontrolle von:
 - Haushaltseinkommen
 - Gesundheit
 - Bildungsjahre
 - Land

Extraversion:

Enthusiasmus,
Kontaktfähigkeit,
Geselligkeit,
Führungsimpuls, Direktheit

Neurotizismus:

Empfindsamkeit,
Reizbarkeit, Interpretation,
Erholungszeit,
Zurückhaltung

Offenheit:

Einfallsreichtum,
Komplexität, Veränderung,
Eigenständigkeit

Umgänglichkeit:

Altruismus,
Konfliktbereitschaft,
Anerkennung, Vertrauen.
Takt

Gewissenhaftigkeit:

Perfektionismus,
Organisation, Innerer
Antrieb, Konzentration,
methodisches Arbeiten

Forschungsprojekt

- **SHARE Daten (Beobachtungen ~2000)** beinhalten Informationen zu Gesundheit, ökonomischem Status und sozialen und familialen Netzwerken aus 28 EU-Ländern und Israel
- **Abhängige Variable:** Rentenalterdifferenz = Offizielles Renteneintrittsalter – Effektives Renteneintrittsalter
- **Unabhängige Variable:**
Big 5 Charakterzüge
- **Propensity Score Matching (Quasi-experimentelles Design) - Interpretation:**
Renteneintrittsalter Differenz > 0: Vorgezogener Renteneintritt
Renteneintrittsalter Differenz < 0: Späterer Renteneintritt

Ergebnis 1: Neurotizismus

Signifikanter Effekt

- Individuen mit hohen Neurotizismusaussprägungen gehen früher in Rente.

Interpretation des Effekts 1

Menschen mit hohen Neurotizismusausprägungen sind sehr **sensibel gegenüber Stress**, was zu einem vorgezogenen Renteneintritt führt:

- um ein stressiges Arbeitsumfeld zu vermeiden, z.B. Nervosität im Team
- um arbeitsbezogene Herausforderungen zu vermeiden, z.B. Weiterbildungen.
- um hohen Performanzerwartungen der Unternehmen aus dem Weg zu gehen.

Ergebnis 2: Extraversion

Gesamtpool signifikanter Effekt

Individuen mit hohen Extraversionausprägungen gehen früher in Rente.

Interpretation des Effekts 2

Extrovertierte Individuen sind im Allgemeinen **aktiver, kommunikativer** und **selbstbewusster**:

- könnten mehr Hobbies im Alter haben, die sie dazu verleiten neue Abenteuer erleben zu wollen, z.B. reisen
- wollen mehr Zeit für ihr soziales Umfeld haben, z.B. Enkelkindern
- wollen neue Projekte initiieren, z.B. Kunst.
- wollen neue Prozesse etablieren, und nicht die altbekannte Arbeitsroutine ausleben, z.B. Selbstständigkeit.

Kernaussagen

- Konsistente **Verzerrung** des rationalen Entscheidungsmodell durch **Charaktereigenschaften**
- Charaktereigenschaften verändern sich über den Lebensverlauf, wodurch sich auch **Präferenzen im Zeitverlauf** als **inkonsistent** erweisen können



Weitere Erwerbspotentiale durch Unterstützung der Dimension ‚wollen‘

- Erwerbsverkürzungswünsche sind bei älteren Beschäftigten abhängig vom Charaktertyp
- Gezielte Präferenzabfrage im Alter:
 - Ausweitung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit
 - dem Wunsch nach mehr Freizeit bei gleichbleibenden Arbeitsumfang entgegenkommen (u.a. Gleitzeitmodelle, Staffelung von Arbeitsphasen, ...)
 - Belastungsspitzen reduzieren
 - mehr oder weniger Arbeiten im Team erteilen
 - mit neuen Projekte betrauen etc.
- **individuellere, lebensphasenorientiertere Arbeits(zeit)gestaltung und mobiles Arbeiten!**

www.hwr-berlin.de



Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin



@officialHWRBerlin



@HWR_Berlin