

Gesundheitsreport

Fachkräftemangel: Was hält die Generation 50+ im Job?



2024

Vorwort



Fachkräftemangel ist ein Thema, das die Arbeitswelt stark beschäftigt. Die Zahl der Menschen im Erwerbsalter wird in den kommenden Jahren kontinuierlich sinken. Die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer gehen sukzessive in Rente und aufgrund des demografischen Wandels rücken viel zu wenig junge Menschen nach. Mit dem Weggang der älteren Beschäftigten geht auch großes Wissen und Know-how verloren, in allen Branchen: in Industrie und Handwerk, im Bildungssektor, in Kitas und Krankenhäusern sowie im öffentlichen Dienst, um nur einige zu nennen.

Die jüngeren Jahrgänge der „GenZ“ stehen schon seit längerem im Fokus der Arbeitgeber im „Kampf um die besten Köpfe“. Doch ältere Beschäftigte sind ebenfalls eine wichtige Ressource zur Fachkräftesicherung. Diese Gruppe der Generation 50+ verfügt über wertvolles Erfahrungswissen, sie sind hoch qualifiziert, gut vernetzt und in der Regel ihrem Arbeitgeber loyal verbunden.

Gerade in körperlich anstrengenden Branchen wie in der Industrie oder in der Pflege ist es oft aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich, den Job über mehrere Jahrzehnte hindurch auszuüben. Doch wie sieht es in den anderen Berufsfeldern aus? Was können Arbeitgeber tun, um ältere Beschäftigte möglichst lange im Job zu halten - bis zur Rente oder sogar darüber hinaus?

Das möchten wir im vorliegenden Gesundheitsreport beleuchten. Dazu hat das Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) in unserem Auftrag mehr als 1.000 Beschäftigte ab 50 Jahren zu ihrer aktuellen Arbeitssituation befragt und wollte wissen: Was hält diese Bevölkerungsgruppe länger im Job? Was sind ihre Wünsche an die Arbeitgeber? Und welche Rolle spielen dabei Maßnahmen von „New Work“? Ergänzend hat das IFBG gut 300 Arbeitgeber befragt, welche Angebote zur Bindung von älteren Beschäftigten diese bereits umsetzen.

Es zeigt sich: Ältere Beschäftigte wünschen sich vor allem eins, mehr Flexibilisierung. Flexiblere Anpassung der Arbeitszeiten und mehr Unterstützung beim Eintritt in den Ruhestand sind die Top 2 Wünsche der Generation 50+, noch vor einem höheren Gehalt. Allerdings liegen hier Wunsch und Wirklichkeit teilweise noch weit auseinander. Ein Großteil der Arbeitgeber hat zwar erkannt, wie wichtig ältere Beschäftigte für ihr Unternehmen sind, dennoch entsprechen die bereits bestehenden Angebote zur flexibleren Arbeitsplatzgestaltung oft nicht den Wünschen.

Doch gerade mehr Selbstbestimmung und die Möglichkeit Arbeitszeit und -ort an die individuelle Lebenslage anzupassen, tragen wesentlich zur Zufriedenheit von Mitarbeitenden bei. Die Förderung dieser Art von Arbeitskultur ist ein wesentlicher Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Sinnstiftende Arbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wertschätzender und gerechter Umgang der Führungskräfte mit den Mitarbeitenden sind wichtige Aspekte, damit Beschäftigte länger leistungsfähig bleiben. Deshalb unterstützen wir als TK Unternehmen mit unserem professionellen BGM-Angebot diese Strukturen zu entwickeln. Der Bonus für die Arbeitgeber: Zufriedene und gesunde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im besten Fall gern und gesund bis zum Renteneintrittsalter - oder sogar darüber hinaus - einen guten Job machen.

Hamburg, Juli 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jens Baas', with a long horizontal stroke extending to the right.

Dr. Jens Baas
Vorstandsvorsitzender
der Techniker Krankenkasse

Inhalt

1 Was hält Generation 50+ im Job?

- 6 Hinführung
- 6 Studiendesign
- 8 Wer steckt hinter der Stichprobe?
- 10 Einflüsse auf die Entscheidung rund um den Renteneintritt
- 12 New Work gegen den frühzeitigen Arbeitsausstieg?
- 13 Gesundheit und Bindung von älteren Beschäftigten
- 15 Aktuelle Maßnahmen zur Bindung von Beschäftigten ab 50+
- 17 Welche Maßnahmen wünschen sich ältere Beschäftigte zur besseren Arbeitgeberbindung?
- 18 Welche Maßnahmen führen deutsche Unternehmen bereits durch und was planen sie in den nächsten drei Jahren?
- 21 Was kann aus den Ergebnissen abgeleitet werden?
- 22 Was können Unternehmen für die Bindung von älteren Fachkräften aus den Ergebnissen ableiten?

2 Berufstätigkeit im Alter ab 50 Jahren – Auswertungen von Routinedaten

- 23 Gründe für ein frühes oder spätes Ausscheiden aus dem Berufsleben
- 28 Datengrundlage
- 32 Berufstätigkeit in höherem Alter
- 58 Sterblichkeit bei Berufstätigen
- 78 Zusammenfassung – Diskussion

3 Arbeitsunfähigkeit

- 76 Arbeitsunfähigkeiten insgesamt
- 78 Arbeitsunfähigkeit nach Bundesländern
- 79 Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosen
- 81 Trends bei Fehlzeiten

4 Arzneimittelverordnungen

- 82 Arzneiverordnungen insgesamt
- 83 Arzneiverordnungen nach Geschlecht und Alter
- 84 Arzneiverordnungen nach Bundesländern
- 86 Arzneiverordnungen nach Arzneimittelgruppen
- 89 Trends bei Arzneiverordnungen

5 Anhang

- 91 Stichprobenbeschreibung der Befragung
- 101 Tabellen und Abbildungen zur Befragung
- 112 Tabellenanhang zur Routinedatenanalyse
- 121 Literaturverzeichnis
- 123 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

1 Was hält Generation 50+ im Job?

Hinführung Der allgegenwärtige Fachkräftemangel ist schon länger fester Bestandteil in Debatten über die deutsche Wirtschaft. So entwickelt sich der Arbeitsmarkt immer stärker zum Arbeitnehmermarkt, wodurch viele Unternehmen um gut ausgebildete Fachkräfte kämpfen. Diese Situation wird besonders durch den demographischen Wandel hervorgerufen. Hierdurch sehen sich viele Unternehmen mit der Herausforderung konfrontiert, dass in naher Zukunft die sogenannten „Babyboomer“ (Geburtsjahrgänge 1955 bis 1969) aus dem Erwerbsleben aussteigen und damit nicht nur die Arbeitskraft per se, sondern auch kostbares Fachwissen verloren gehen. Hinzu kommt, dass einige erfahrene Fachkräfte bereits früher als gesetzlich vorgeschrieben aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dabei spielen neben gesundheitlichen Motiven auch Gründe wie mangelnde Arbeitszufriedenheit beziehungsweise attraktive Faktoren der Nacherwerbsphase wie beispielsweise mehr Zeit und mehr Flexibilität eine Rolle (Ebener et al. 2023; Naegele et al 2020). Während Gründe für einen Frühausstieg bereits in unterschiedlichen Studien untersucht worden sind, bleiben Motive, weshalb bis zum gesetzlich vorgeschriebenen Renteneintritt oder sogar darüber hinaus gearbeitet werden möchte, bislang eher unbeleuchtet. Die Förderung beziehungsweise Stärkung solcher Motive könnte jedoch einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung eines Fachkräftemangels leisten, da hierdurch die Bindung von älteren Beschäftigten gestärkt wird und im besten Fall ein zu frühes Ausscheiden verhindert werden kann. Doch was sind die Motive, die ältere Beschäftigte im Erwerbsleben halten? Welche Rolle spielen dabei Aspekte von New Work? Welche Wünsche haben ältere Beschäftigte, um länger in ihrem Unternehmen zu bleiben?

Im Rahmen des diesjährigen Gesundheitsreports widmete sich das Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) mit Sitz in Konstanz diesen Fragen und befragte im Auftrag der TK mehr als 1.000 Beschäftigte über 50 Jahre zu deren aktueller Arbeitssituation. Das IFBG führt seit über 15 Jahren Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen durch und berät Arbeitgeber, mit welcher Unternehmenskultur sie deren Mitarbeitende langfristig gesund, zufrieden und leistungsfähig beschäftigen können. Mit Hilfe dieser Erfahrungen und der Ableitung von Handlungsempfehlungen aus den vorliegenden Befragungsergebnissen sollen Unternehmen praxis-

nahe Maßnahmen aufgezeigt werden, wie sie ältere Beschäftigte möglichst lange zufrieden, gesund und leistungsfähig in ihrem Unternehmen halten können.

Der Befragung voraus ging eine umfangreiche systematische Literaturrecherche, um die wissenschaftliche Forschung mit den Stimmen aus der Praxis abzugleichen. Aus dieser Recherche wurde ersichtlich, dass bislang die Perspektive der älteren Beschäftigten deutlich intensiver erforscht wurde als die Sichtweise und Einordnung der Arbeitgeber. Zwar wurden in diesem Zusammenhang häufig angebotene Maßnahmen erfasst, aber nicht hinterfragt, welche Herausforderungen und Hürden für deutsche Unternehmen bestehen, um Beschäftigte im späten Erwerbsalter möglichst lange zu binden. Darüber hinaus gibt es kaum Daten dazu, welche Strategien durch die Arbeitgeber zukünftig verfolgt werden, um den Kampf um Fachkräfte und Erfahrungswissen erfolgreich zu gestalten.

Um diese Forschungslücke zu schließen, hat das IFBG zusätzlich über 300 Stimmen von Arbeitgebern eingeholt, um aufzuzeigen, welche Maßnahmen durch deutsche Unternehmen aktuell für die Bindung von erfahrenen Fachkräften durchgeführt werden. Die Ergebnisse fallen sehr deutlich aus: Der Fachkräftemangel ist in der deutschen Arbeitswelt angekommen und besonders die Beschäftigten 50+ spielen darin eine zentrale Rolle. Das IFBG konnte wichtige Erkenntnisse gewinnen, um Unternehmen aufzuzeigen, an welchen Stellschrauben sie drehen müssen, um älteren Beschäftigten langfristig eine gesundheitsförderliche sowie leistungsfähige Unternehmenskultur bieten zu können.

Studiendesign Wie wurden die Daten erhoben? Im Januar 2024 wurden zur Datenerhebung Beschäftigte sowie Personalverantwortliche aus deutschen Unternehmen aus einem Online-Access-Panel rekrutiert. Die Beschäftigten waren dabei mindestens 50 Jahre alt und wurden unter anderem zu ihrem Arbeitsalltag, ihrer Planung bezüglich des Renteneintritts und ihrer Gesundheit befragt. Zusätzlich hat die Teilstichprobe von Unternehmensverantwortlichen zu Maßnahmen rund um die Bindung von älteren Beschäftigten Stellung genommen. Dabei wurde auf einen der größten Panelanbieter weltweit zurückgegriffen, der einen Pool an Befragungsteilnehmenden zur Verfügung stellt. Um das

methodische Vorgehen besser einordnen zu können, werden im Folgenden das Studiendesign sowie die Methodik vorgestellt.

Wie setzt sich die Stichprobe zusammen? Es haben bundesweit 1.021 Beschäftigte und 311 Verantwortliche von Betrieben (Geschäftsführung und Personalwesen/Human Resources) an der Online-Befragung teilgenommen. Sie bilden die Grundlage für die in diesem Gesundheitsreport dargestellten Ergebnisse. Datensätze, die verschiedene Plausibilitätstests nicht erfüllt haben, wurden zur besseren Datenqualität aussortiert.

Was bedeutet „statistische Signifikanz“? Die statistische Signifikanz ist ein Wahrscheinlichkeitswert und dient als Anhaltspunkt, ob ein Forschungsergebnis auch zufällig zustande gekommen sein kann. Dabei wird gemessen, wie gut die empirischen Daten zu einem wahrscheinlichkeitstheoretischen Modell passen, in dem es in Wahrheit keinen Unterschied oder Zusammenhang gibt (Nullhypothese). Als Entscheidungsregel wird konventionell das Signifikanzniveau (α) von 5 Prozent gewählt. Unterschreitet der berechnete p-Wert das Signifikanzniveau von $\alpha = 5$ Prozent ($p < 0.05$), ist die Evidenz zur Ablehnung der Nullhypothese hinreichend stark und das Ergebnis statistisch signifikant.

Sofern keine statistische Signifikanz nachgewiesen werden konnte, werden diese Unterschiede nach soziodemographischen Merkmalen (beispielsweise Alter oder Geschlecht) auch nicht im Text erwähnt. Alle dargestellten Ergebnisse haben somit ein Signifikanzniveau von $p < 0,05$ und die Nullhypothese konnte in diesen Fällen abgelehnt werden.

Welche Verfahren wurden bei der Datenanalyse eingesetzt? *Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest:* Mit diesem Test lässt sich untersuchen, ob zwischen zwei kategorialskalierten Variablen ein Zusammenhang besteht. Hierfür wird eine Prüfgröße berechnet – der Chi-Quadrat-Wert (χ^2). Mit diesem kann bestimmt werden, ob der Zusammenhang beispielsweise zwischen zwei soziodemographischen Merkmalen statistisch signifikant ist.

Mann-Whitney-U-Test: Der Mann-Whitney-U-Test prüft, ob ein Unterschied zwischen zwei unabhängigen Gruppen besteht. Aus den Rangsummen der beiden Gruppen kann der U-Wert als Prüfgröße berechnet werden. So lässt sich feststellen, ob ein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen besteht.

Kruskal-Wallis-Test: Mit diesem Test wird geprüft, ob sich drei oder mehr unabhängige Gruppen signifikant voneinander unterscheiden. Mithilfe der Prüfgröße H, die aus den Rangsummen der jeweiligen Gruppen berechnet wird, kann

bestimmt werden, ob es sich um einen signifikanten Unterschied handelt. Der H-Wert entspricht hierbei dem Chi-Quadrat-Wert.

Spearman-Korrelation (Rangkorrelationskoeffizient): Mit einer Korrelation wird grundsätzlich der Zusammenhang zwischen zwei Variablen gemessen. Der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman r_s ist dabei das Maß für den Zusammenhang zwischen ordinalskalierten Merkmalen und gibt die Stärke des Zusammenhangs und die Richtung der Korrelation (anhand der Vorzeichen) an.

Multiple lineare Regression: Mit einer multiplen linearen Regression können Werte einer abhängigen Variable mit Hilfe von mehreren unabhängigen Variablen (Prädiktoren) vorhergesagt werden. Es kann somit festgestellt werden, welche Prädiktoren am besten zur Vorhersage der abhängigen Variable genutzt werden können. Beispiel: Der Prädiktor Geschlecht kann statistisch signifikant vorhersagen, ob eine Person eher mit höherem Alter in den Ruhestand gehen möchte.

Binomale logistische Regression: Die binomale oder binäre logistische Regression ist eine Form der oben beschriebenen multiplen linearen Regression und erfüllt die Funktion, die Chance für den Eintritt eines Ereignisses zu berechnen. Beispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte länger als die gesetzliche Regelaltersgrenze arbeiten, erhöht sich signifikant, wenn sie Aufstiegschancen in Führungsfunktionen bis ins hohe Alter erhalten.

Was bedeuten die Buchstaben bei den statistischen Angaben? *Exp(B):* Der Einfluss von Variablen innerhalb eines binären logistischen Regressionsmodells wird über die Odds Ratios ($\text{Exp}(B)$) interpretiert. Schließt das Konfidenzintervall von $\text{Exp}(B)$ den Wert 1 nicht ein, so wird von einem signifikanten Einfluss ausgegangen. Die Odds geben damit die Wahrscheinlichkeit für das Eintreten beziehungsweise Nicht-Eintreten eines Ereignisses an.

F: Das F gibt an, dass für das Testverfahren eine F-Statistik genutzt wurde. Mit der F-Statistik wird geprüft, ob das Regressionsmodell der multiplen linearen Regression signifikant ist.

N: In der Statistik wird mit dem Buchstaben N beschrieben, wie viele Personen insgesamt an einer Befragung teilgenommen beziehungsweise eine Einzelfrage beantwortet haben (Stichprobenumfang). Das kleine n beschreibt die Anzahl gültiger Antworten einer Teilstichprobe (zum Beispiel weibliche Beschäftigte) auf eine Einzelfrage.

r_s : Der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman gibt je nach Vorzeichen einen positiven oder negativen Zusammenhang zwischen Variablen an. Er kann dabei einen Wert zwischen -1 und 1 annehmen.

Korrigiertes R^2 / Nagelkerkes R^2 : Das Bestimmtheitsmaß gibt die Güte des Regressionsmodells an. Bei den linearen Modellen wird das korrigierte R^2 und bei den logistischen Modellen das R^2 nach Nagelkerkes verwendet. Beide zeigen an, wieviel Varianz der abhängigen Variable durch die aufgenommenen Prädiktoren erklärt wird (in Prozent).

t: Durch den t-Test wird geprüft, ob die einzelnen Regressionskoeffizienten signifikant sind. Der t-Wert gibt die Größe der Differenz relativ zur Streuung mit Hilfe von Einheiten des Standardfehlers an.

Welche Limitationen hat die Studie? Vereinzelt sind Fragen der Erhebung waren in die Zukunft gerichtet. Das bedeutet, dass die Beschäftigten zu Themen und Plänen befragt wurden, die in der Zukunft liegen (zum Beispiel: „Wann planen Sie aktuell, Ihre Erwerbstätigkeit zu beenden?“). Hierbei sollte berücksichtigt werden, dass die jeweiligen Antworten auch durch aktuelle Empfindungen und Geschehnisse potenziell verzerrt werden können, und sie sind daher mit gewisser Vorsicht zu interpretieren. Außerdem beruhen die vorgegebenen Antwortoptionen der abgefragten Maßnahmen auf der systematischen Literaturrecherche und waren dadurch begrenzt.

Ist die vorliegende Studie repräsentativ? Nein, die Studie ist nicht repräsentativ, da es aufgrund des gewählten Studiendesigns nicht möglich ist, eine exakte Repräsentativität der deutschen Erwerbstätigen über 50 Jahre abzubilden. Nichtsdestotrotz ermöglicht die Größe der Stichprobe, aus den Befragungsergebnissen wertvolle, praxisrelevante Schlüsse für die Zielgruppe der älteren Beschäftigten zu ziehen.

Wer steckt hinter der Stichprobe? An der Befragung haben ausschließlich Beschäftigte ab einem Alter von 50 Jahren teilgenommen (N = 1.021). Die Zusammensetzung der Stichprobe wurde darüber hinaus hinsichtlich verschiedener Merkmale analysiert (beispielsweise Geschlecht, Bundesland des Wohnsitzes und Branche der Erwerbstätigkeit der Beschäftigten). Eine genauere Beschreibung der Stichproben-

zusammensetzung und detaillierte methodische Kennzahlen werden im Anhang ab Seite 97 dargestellt. Da die Befragung auf eine vorangegangene systematische Literaturrecherche aufbaut, werden im Folgenden auch die Ergebnisse der Stichprobe mit aktueller und relevanter Literatur verglichen.

Im Durchschnitt ist die Stichprobe 57 Jahre alt. Die jüngsten sind 50, die ältesten Befragten über 70 Jahre alt. Weibliche (49,6 Prozent) und männliche (50,2 Prozent) Beschäftigte sind in der Stichprobe nahezu gleichverteilt. Jede/r Achte (12,4 Prozent) pflegt aktuell Angehörige. 2021 wurden über 4 Mio. Menschen zu Hause versorgt, die Hälfte davon durch Angehörige (Statistisches Bundesamt 2022). In Deutschland sind zwei Drittel der pflegenden Angehörigen erwerbstätig, 34,0 Prozent davon schränken ihre Erwerbstätigkeit ein, 15,0 Prozent geben sie sogar ganz auf (Nowossadeck et al. 2016). Das zeigt, welche besonderen Herausforderungen Beschäftigte ab einem gewissen Alter haben, die sie mit ihrer Erwerbstätigkeit vereinbaren müssen.

Um sowohl die Perspektiven der Arbeitnehmer als auch die der Arbeitgeber abzubilden, hat das IFBG ergänzend zu den Beschäftigten ab 50 Jahren auch 92 Geschäftsführende und 219 Personen aus Personalabteilungen befragt. Die Aussagen sind eindeutig: Für 71,0 Prozent der Arbeitgeber hat die Bindung von älteren Beschäftigten aktuell eine große Bedeutung. In den nächsten 3 Jahren sagen dies sogar 77,0 Prozent der befragten Unternehmen (vergleiche Abbildung 1). Diese Zielgruppe ist demnach zentral für die Debatte rund um den vorherrschenden Fachkräftemangel. Dies bestätigt auch die #whatsnext2022-Studie, in der über 720 Unternehmensverantwortliche ausgesagt haben, dass die Berücksichtigung der Bedürfnisse älterer Beschäftigter von höchster Bedeutung für sie ist (Hübers et al. 2023).

Bei 46,0 Prozent der aktuell befragten Unternehmen macht der Anteil der Personen, die in den nächsten fünf Jahren in den Ruhestand gehen, mehr als ein Viertel aus – bei 10,0 Prozent sogar mehr als ein Drittel. Außerdem sagen 150 Arbeitgeber, dass bei ihnen aktuell Personen arbeiten, die bereits das gesetzliche Renteneintrittsalter überschritten haben. Ähnliche Ergebnisse zeigte die systematische Literaturrecherche: Knapp vier von zehn Unternehmen beschäftigten Personen, die bereits das Renteneintrittsalter überschritten haben (Pimperts & Stettes 2020).

Bedeutung der Bindung von älteren Beschäftigten (N = 300)

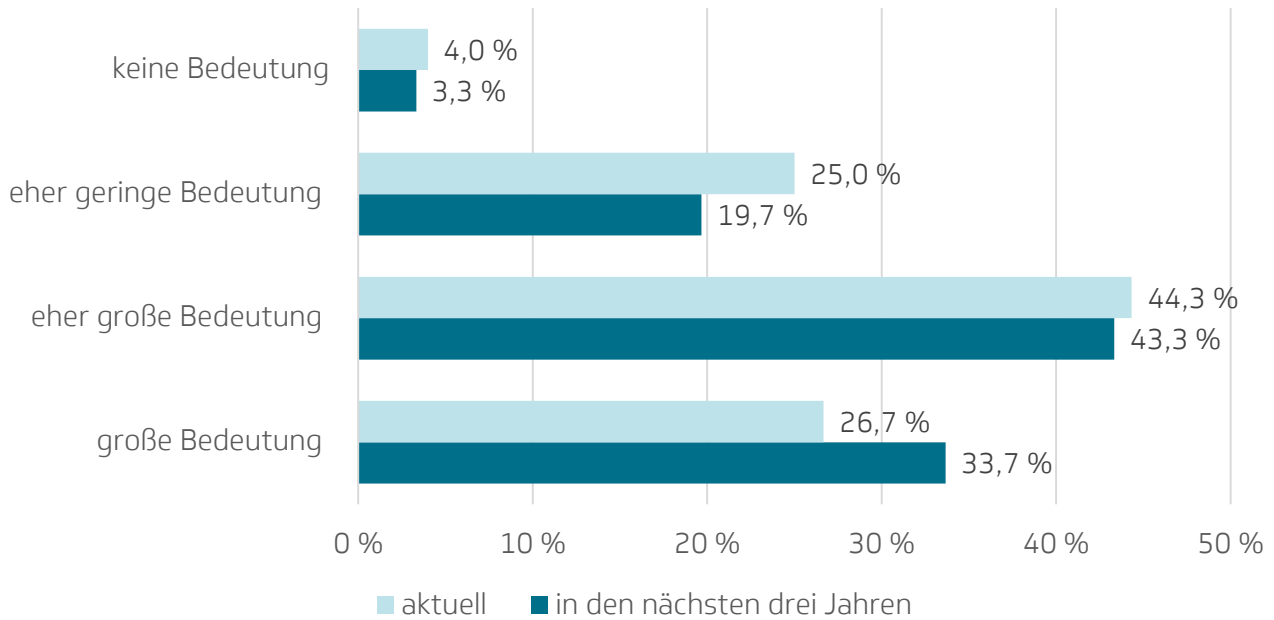


Abbildung 1 (Frage an die Arbeitgeber: „Welche Bedeutung hat aktuell die Bindung von älteren Beschäftigten in Ihrem Unternehmen und wie schätzen Sie die Bedeutung in den nächsten 3 Jahren ein?“)

Anteil der über 50-Jährigen in den Unternehmen (N = 300)

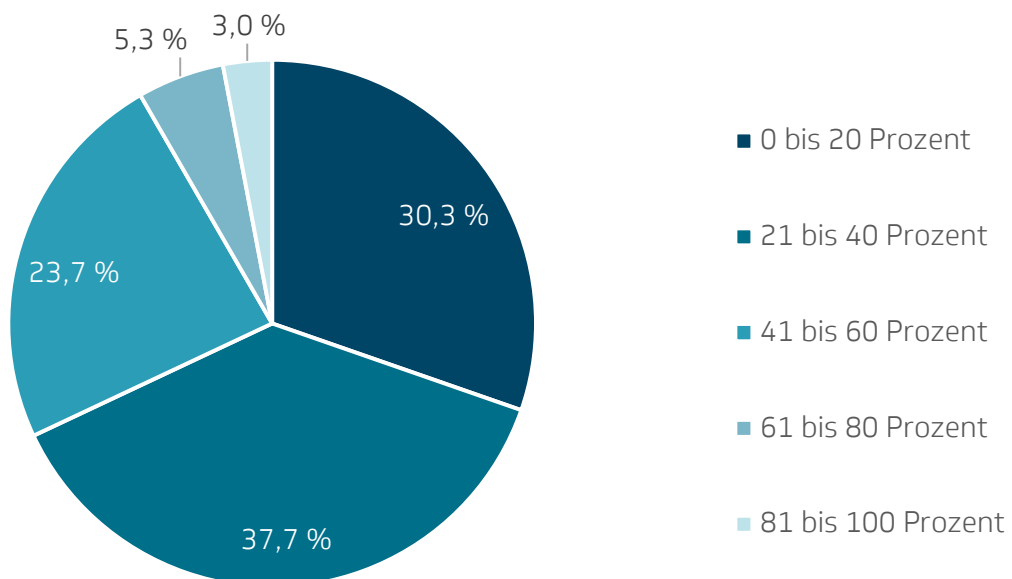


Abbildung 2 (Frage an die Arbeitgeber: „Wie hoch ist der Anteil all Ihrer Beschäftigten, die über 50 Jahre alt sind?“)

Einflüsse auf die Entscheidung rund um den Renteneintritt

Wenn sich die befragten Fachkräfte frei aussuchen könnten, wann sie ihre Erwerbstätigkeit beenden möchten, ist die durchschnittliche Antwort: Mit 64 Jahren. Dies zeigt eine Diskrepanz von 3 Jahren zwischen dem „Wunsch-Renteneintrittsalter“ und dem gesetzlichen Rentenalter auf, da die Stichprobe größtenteils von der Regelaltersgrenze von 67 Jahren betroffen ist. Das „Wunsch-Rentenalter“ der vorliegenden Stichprobe gleicht sich demnach dem lang geltenden tatsächlichen Renteneintrittsalter an: Frauen bezogen 2020 im Durchschnitt mit 64,2 Jahren Rente; Männer mit 64,1 Jahren. Der Abstand zwischen Renteneintrittsalter und Regelaltersgrenze nimmt weiter zu (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2024).

Etwa ein Drittel der Befragten (31,3 Prozent) plant eine Beendigung der Erwerbstätigkeit vor dem gesetzlich geplanten Renteneintritt. Fast die Hälfte (46,9 Prozent) möchte zum gesetzlich geplanten Renteneintritt die Erwerbstätigkeit beenden. In der Literatur zeigt sich ein noch drastischeres Bild: Die LidA-Studie (Ebener et al. 2023) verdeutlicht, dass nur ein Bruchteil (9,0 Prozent) der Beschäftigten im Alter von 57 Jahren bis zur Regelgrenze von 67 Jahren arbeiten möchte, 30,0 Prozent aber immerhin bis 65 Jahre. Deutschland belegt im internationalen Vergleich den 7. Platz, wenn es um die Erwerbsquote von über 55-Jährigen geht – hierzulande arbeiten 73,3 Prozent dieser Altersgruppe (Sackmann 2024).

Die Stichprobe des IFBG zeigt, dass Männer früher als Frauen planen, in den Ruhestand zu gehen ($X^2(3) = 8,32$, $p < 0,05$): 28,8 Prozent der weiblichen Beschäftigten planen vor dem gesetzlich geplanten Renteneintritt die Erwerbstätigkeit zu beenden, bei den Männern sind es 33,9 Prozent.

Das „Wunsch-Renteneintrittsalter“ zeigt allerdings eine genau umgekehrte Tendenz. Frauen geben ein geringes „Wunsch-Renteneintrittsalter“ als Männer an ($X^2(8) = 29,22$, $p < 0,001$). Natürlich sind auch die finanziellen Ressourcen ausschlaggebend für diese Diskrepanz. Vier von zehn (42,1 Prozent) der befragten Beschäftigten könnten es sich finanziell leisten, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschcheiden, 57,9 Prozent können dies nicht. Der Unterschied der Geschlechter ist hier deutlich: Fast die Hälfte der Männer (47,8 Prozent) könnte sich einen früheren Arbeitsaustritt leisten, bei den Frauen kann dies nur etwas über ein Drittel (36,6 Prozent) (vergleiche Abbildung 3 auf Seite 11). Neben unzureichenden finanziellen Rücklagen hindert Frauen auch oftmals eine weitere Herausforderung an einem verlängertem Renteneintritt: Die Pflege von Angehörigen. Grundsätzlich gilt, dass Beschäftigte mit Pflegeverantwortung eher früher planen, in den Ruhestand zu gehen, als Personen, die keine Angehörigen pflegen ($X^2(3) = 12,35$, $p < 0,05$; 44,4 Prozent vs. 29,5 Prozent).

Neben den persönlichen Eigenschaften der Beschäftigten spielt insbesondere die Größe des Unternehmens eine entscheidende Rolle beim Eintritt in den Ruhestand. Beschäftigte aus Betrieben mit 1.000 oder mehr Mitarbeitenden haben häufiger angegeben, vor dem gesetzlichen Rentenalter aus dem Erwerbsleben austreten zu wollen, als Beschäftigte aus kleineren Betrieben ($X^2(12) = 59,1$, $p < 0,001$). Gleiches wird auch in weiteren Studien bestätigt (Blank & Brehmer 2019; Schmitz & Zink 2017).

„Ich könnte es mir leisten, vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.“ Verteilung nach Geschlecht (N = 1.000)

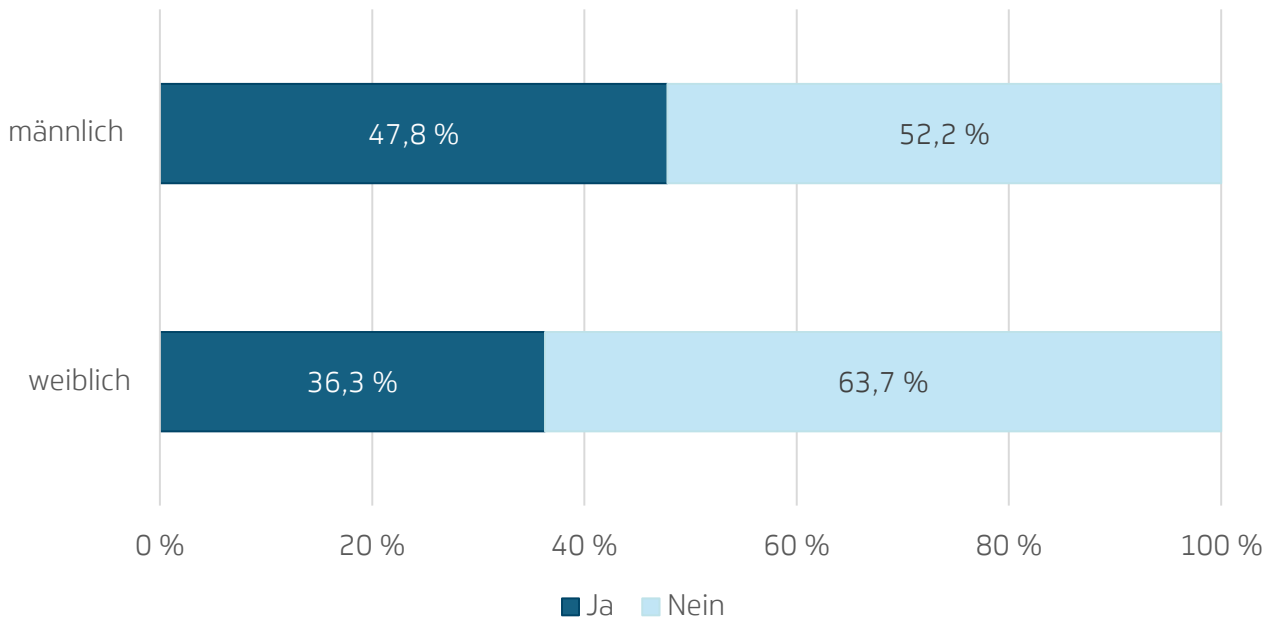


Abbildung 3 (Die Grafik zeigt, wie sich die Verteilung der Beschäftigten, die sich einen Austritt aus dem Erwerbsleben vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter finanziell leisten könnten, nach den Geschlechtern unterscheidet.)

In der vorliegenden Studie wurde ein multiples lineares Regressionsmodell (Korrigiertes $R^2 = 0,181$) gerechnet, welches einen signifikanten Erklärungsbeitrag ($F(28,913) = 8,44$, $p < 0,001$) hinsichtlich der abhängigen Variable, wann die Befragten planen in Rente zu gehen, leistet. Dieses zeigt auf, inwiefern verschiedene Rahmenbedingungen im Arbeitsalltag die Rentenentscheidung der Beschäftigten vorhersagen können. In das Modell wurden fast 30 personale, strukturelle und kulturelle Variablen einbezogen, um den Einfluss auf die Rentenentscheidung umfassend kontrollieren zu können. Die signifikantesten Erkenntnisse daraus werden in den folgenden Abschnitten dargestellt. Das gesamte Modell inklusive aller Kennzahlen ist in Tabelle A5, Tabelle A6 und Tabelle A7 im Anhang aufgeführt.

Einer der wichtigsten Erkenntnisse aus diesem Modell ist: Je mehr Beschäftigte in einem Unternehmen arbeiten, desto früher wollen sie die Arbeitswelt verlassen. So geht aus dem Regressionsmodell hervor, dass Beschäftigte in Betrieben mit 1.000 oder mehr Beschäftigten 2,44 Jahre früher in den Ruhestand gehen wollen als Beschäftigte aus Betrieben mit bis zu 9 Mitarbeitenden. Dies scheint aber kein einzelner Effekt in Großunternehmen zu sein. Es wird ebenfalls deutlich, dass Beschäftigte in Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden auch noch 1,65 Jahre früher in den Ruhestand gehen wollen als Beschäftigte in Unternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitenden.

Auch die Betriebszugehörigkeit ist entscheidend. Beschäftigte, die mindestens 16 Jahre in ihrem Betrieb gearbeitet haben, geben häufiger an, einen Renteneintritt vor der gesetzlichen Regelaltersgrenze zu planen ($X^2(9) = 14,07$, $p < 0,001$). Die Art der Tätigkeit hat ebenfalls einen großen Einfluss auf den Ruhestand. Laut Mertens und Romeu-Gordo (2023) machen Berufe mit einem hohen Anteil von manuellen Routinetätigkeiten wie beispielsweise in der Produktion einen früheren Renteneintritt wahrscheinlicher.

Innerhalb der Stichprobe haben 42,1 Prozent angegeben, dass sie es sich leisten könnten, früher als gesetzlich vorgeschrieben in den Ruhestand zu gehen. Davon planen allerdings 12,1 Prozent einen Renteneintritt nach ihrem gesetzlich vorgeschriebenen Rentenalter. Für diese Personen scheinen finanzielle Motive für eine Weiterarbeit weniger wichtig zu sein. Auch die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 hat gezeigt, dass finanzielle Motive nur für ein Viertel der Beschäftigten ausschlaggebend für einen späteren Renteneintritt sind.

Fachkräftemangel

New Work als Ressource

So viel steht fest: Die Einflüsse durch „New Work“ in der gewandelten Arbeitswelt sind entscheidend für den Fachkräftediskurs.

Welche persönlichen Motive noch relevanter für die Rentenentscheidung sind und worauf Unternehmen im Kampf um Fachkräfte besonders bauen sollten, hat das IFBG im Rahmen der vorliegenden Analyse intensiv untersucht. Was Unternehmen voneinander lernen können und inwiefern die Arbeitskultur einer der wichtigsten Faktoren im Kampf gegen den Fachkräftemangel ist, ist Gegenstand der folgenden Kapitel.

New Work gegen den frühzeitigen Arbeitsausstieg? Was kann neben den strukturellen Rahmenbedingungen noch Einfluss auf die Bindung von älteren Beschäftigten haben?

Der Fokus auf das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten und auf eine gesundheitsförderliche Arbeits- und Führungskultur ist unabdingbar. Jedoch gewinnen im Zuge der Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt in

Verbindung mit einem steigenden Fachkräftemangel auch noch andere Faktoren an Bedeutung. Als New Work wird dabei das Konzept der veränderten Arbeitswelt bezeichnet, in welchem ein größerer Fokus auf Flexibilität und wertschätzende Zusammenarbeit gelegt wird. So wird die Kultur der Zusammenarbeit innerhalb eines Unternehmens immer bedeutender für den wirtschaftlichen Erfolg (Krafft & Roth 2006) und Themen wie Wertschätzung, Sinnstiftung, Feedback und Fehlerkultur werden immer präsenter im Arbeitsalltag (Schermyly & Meifert 2022). Aus diesem Grund wurde in weiteren Analysen näher untersucht, inwiefern diese New-Work-Faktoren einen Effekt auf die Entscheidung haben, wann die Befragten in Rente gehen wollen.

Die Ergebnisse sind deutlich: Neben Geschlecht, finanziellen Ressourcen, Unternehmensgröße und Betriebszugehörigkeit haben besonders Faktoren der Unternehmenskultur einen starken Einfluss darauf, wann Beschäftigte in den Ruhestand gehen möchten.

Ein großer Zusammenhang besteht beispielsweise mit der Sinnhaftigkeit der Arbeit. Je sinnstiftender Personen ab 50 Jahren ihre Arbeit empfinden, desto später planen sie, in den Ruhestand zu gehen ($r_s = 0,237$, $p < 0,001$). Dies hat auch die systematische Literaturrecherche bestätigt. Schnetzer et al. (2023) und Joobst-Jürgens (2020) zeigen, dass die Sinnorientierung bei älteren Beschäftigten im Vergleich zu jüngeren Generationen am höchsten ist. Auch Aspekte wie Fehler- oder Lernkultur zeigen einen mittelstarken Effekt. Je stärker die Lern- oder Fehlerkultur ausgeprägt ist, desto höher liegt das „Wunsch-Renteneintrittsalter“ ($r_s = 0,216$, $p < 0,001$; $r_s = 0,212$, $p < 0,01$). Einen signifikant negativen Effekt auf den Ausstieg aus der Arbeitswelt zeigt die Unsicherheit des Arbeitsplatzes. Je unsicherer die Bedingungen am Arbeitsplatz für ältere Beschäftigte sind, desto früher wollen sie in den Ruhestand gehen ($r_s = -0,209$, $p < 0,001$). Dies bestätigen auch weitere Studien. Je älter Beschäftigte werden, desto wichtiger ist ihnen die Sicherheit und Stabilität der Arbeitsbedingungen (Joobst-Jürgens 2020).

In dem oben bereits erwähnten multiplen linearen Regressionsmodell wurden neben den unterschiedlichen personenbezogenen Faktoren und strukturellen Bedingungen auch 15 Dimensionen von New Work aufgenommen. Dazu zählen sowohl Themen der Unternehmenskultur (zum Beispiel Führungsqualität und Flexibilität) als auch Dimensionen wie Sinnhaftigkeit, Feedback, Flexibilität oder die Gerechtigkeit in der Zusammenarbeit. Zwar ist das Regressionsmodell durch die Vielzahl an Prädiktoren sehr umfassend, jedoch lässt sich so der Effekt von individuellen Unternehmenskulturen auf die Rentenentscheidung unabhängig von anderen relevanten Faktoren genauer vorhersagen.

Das Ergebnis zeigt, dass Beschäftigte, die eine höhere Verbundenheit mit ihrem Arbeitgeber wahrnehmen, 0,68 Jahre später in den Ruhestand gehen wollen ($t = 2.119$, $p < 0,034$). Dasselbe gilt im Hinblick auf die Flexibilität der Arbeit: Je flexibler die Befragten ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort gestalten können und je niedriger der Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben wahrgenommen wird, desto später planen die Befragten, aus dem Berufsleben auszusteigen. Umgekehrt bedeutet dies: Beschäftigte, die einen hohen Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben wahrnehmen, wollen 0,71 Jahre früher in den Ruhestand gehen ($t = -2,800$, $p < 0,005$). Das gilt auch unabhängig von den vorhandenen finanziellen Ressourcen. Die Befragung hat gezeigt, dass Beschäftigte, die eine stärkere Bindung zu ihrem Arbeitgeber wahrnehmen und ihren Arbeitsalltag flexibel gestalten können, länger als gesetzlich vorgeschrieben arbeiten möchten – und das obwohl sie sich einen früheren Ausstieg leisten könnten.

Neben dem direkten Zusammenhang auf die Rentenscheidung zeigen die genannten Themen auch signifikante Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ab 50 Jahren. Es gilt:

Die Arbeitszufriedenheit ist umso höher ...

- ... je sinnhafter die eigene Arbeit wahrgenommen wird ($r_s = 0,565$, $p < 0,001$).
- ... je diverser und gleichberechtigter das Unternehmen arbeitet ($r_s = 0,500$, $p < 0,001$).
- ... je wertschätzender und gerechter die Führungskraft mit den Fachkräften umgeht ($r_s = 0,511$, $p < 0,001$).
- ... je besser die gesamte Organisation mit Fehlern umgeht und auf Krisen reagiert ($r_s = 0,498$, $p < 0,001$).
- ... je sicherer die Arbeitsbedingungen sind ($r_s = -0,539$, $p < 0,001$).

Die Arbeitszufriedenheit hängt wiederum sehr stark mit dem psychischen Wohlbefinden von Beschäftigten zusammen (Ganserer et al. 2021). Dies zeigen auch zwei weitere multiple lineare Regressionsanalysen aus den vorliegenden Daten. In beiden Modellen wurden jeweils neben Alter, Geschlecht und Pfllegetätigkeit eines Angehörigen auch die 15 New-Work-Variablen aufgenommen, um zu prüfen, welche New Work Dimensionen einen signifikanten Zusammenhang mit dem subjektiven Gesundheitszustand beziehungsweise psychischen Wohlbefinden der Befragten aufweisen.

Im Hinblick auf das psychische Wohlbefinden zeigt das Modell zunächst, dass die aufgenommenen Prädiktoren einen signifikanten Erklärungsbeitrag zum psychischen Wohlbefinden der Befragten beitragen ($F(18,923) = 21,05$, $p < 0,001$) und nahezu 30 Prozent der Varianz aufklären (Korrigiertes $R^2 = 0,277$). Genau betrachtet weist die Dimension Sinnstiftung für ältere Beschäftigte einen positiven Effekt auf ($t = 2,234$, $p < 0,026$) während unsichere Arbeitsbedingungen oder ein starker Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben signifikant negative Effekte auf das psychische Wohlbefinden der Befragten zeigen ($t = -3,502$, $p < 0,000$; $t = -7,392$, $p < 0,000$).

Neben Effekten auf das psychische Wohlbefinden weisen die Daten auch auf einen direkten Zusammenhang mit dem subjektiven physischen Gesundheitszustand hin. Das Modell zeigt, dass die aufgenommenen Prädiktoren einen signifikanten Erklärungsbeitrag zum subjektiven Gesundheitszustand der Befragten liefern ($F(18,923) = 7,39$, $p < 0,001$) und nahezu 11 Prozent der Varianz aufklären (Korrigiertes $R^2 = 0,109$). Beschäftigte, die angegeben haben, viele Entscheidungsspielräume im Arbeitsalltag zu haben, bewerten ihren subjektiven Gesundheitszustand signifikant besser als die, die geringe Entscheidungsspielräume haben ($t = 2,644$, $p < 0,008$).

Gesundheit und Bindung von älteren Beschäftigten Die vorliegende Befragung zeigt, dass ältere Beschäftigte ihre psychische und physische Gesundheit besser einschätzen als jüngere Beschäftigte ($\chi^2 = 22,40$, $p < 0,05$). Auch die BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt, dass fast drei Viertel der Erwerbstätigen im Rentenalter einen (sehr) guten Gesundheitszustand aufweisen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2023).

Der Fokus auf die Gesundheit von Beschäftigten ab 50 Jahren ist von hoher Bedeutung, da die Literatur deutlich macht, dass ein geringer subjektiver Gesundheitszustand mit einem verfrühten Renteneintritt einhergehen kann (Scharn et al. 2018). Beschäftigte, die über die Renteneintrittsgrenze hinaus arbeiten, weisen häufig eine gute Gesundheit auf (Carlstedt et al. 2018). Hierbei ist jedoch wichtig zu betrachten, dass eine schlechte Gesundheit nicht als alleiniger Grund für einen frühen Erwerbsausstieg verantwortlich ist. Daneben sollte auch die Arbeitsfähigkeit betrachtet werden. Diese kann trotz beeinträchtigtem Gesundheitszustand hoch sein, wenn es die Tätigkeit entsprechend erlaubt oder diese gewechselt wurde (Ebener et al. 2023).

In der vorliegenden Stichprobe geben 74,5 Prozent der Beschäftigten ab 50 Jahren an, dass sie einen (sehr) guten oder ausgezeichneten Gesundheitszustand haben (vergleiche Abbildung 4). Auffällig ist dabei, dass Beschäftigte zwischen 65 und 69 Jahren signifikant häufiger einen ausgezeichneten subjektiven Gesundheitszustand angeben als Beschäftigte zwischen 55 und 59 Jahren (7,5 Prozent vs. 1,6 Prozent). Dies bestätigt erneut, dass ältere Beschäftigte ihren Gesundheitszustand besser bewerten als jüngere Beschäftigte. Hier ist allerdings auch anzumerken, dass die

Befragung nur von aktuell erwerbstätigen Personen ab 50 Jahren ausgefüllt wurde. Fachkräfte, die beispielsweise unter starken chronischen Erkrankungen leiden und daher ihrer Arbeit nicht mehr nachgehen können, waren nicht Teil der Stichprobe.

Vier von zehn (44,7 Prozent) Befragten geben zusätzlich an, dass ihre psychische Gesundheit durchschnittlich oder überdurchschnittlich gut ist. Gleichzeitig empfindet jeder Dritte (34,4 Prozent) die eigene psychische Gesundheit jedoch als unterdurchschnittlich gut. Ein Viertel (24,9 Prozent) berichtet sogar von einer beeinträchtigten und dadurch belastenden psychischen Gesundheit (vergleiche Abbildung 5): Frauen dabei signifikant häufiger als Männer ($X^2(2) = 14,42$, $p < 0,05$); 29,3 Prozent vs. 20,3 Prozent). Auch eine mögliche Pflegeverantwortung besitzt einen Effekt auf die Gesundheit. Beschäftigte, die neben der Arbeit Angehörige pflegen, geben häufiger als Beschäftigte ohne Pflegeverantwortung an, eine beeinträchtigte Gesundheit zu haben ($X^2(2) = 18,84$, $p < 0,001$; 40,3 Prozent vs. 22,7 Prozent). Dies verdeutlicht erneut, dass die Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Pflege mit großen Belastungen einherzugehen scheint.

Subjektiver Gesundheitszustand der Beschäftigten ab 50 Jahren (N = 1.000)

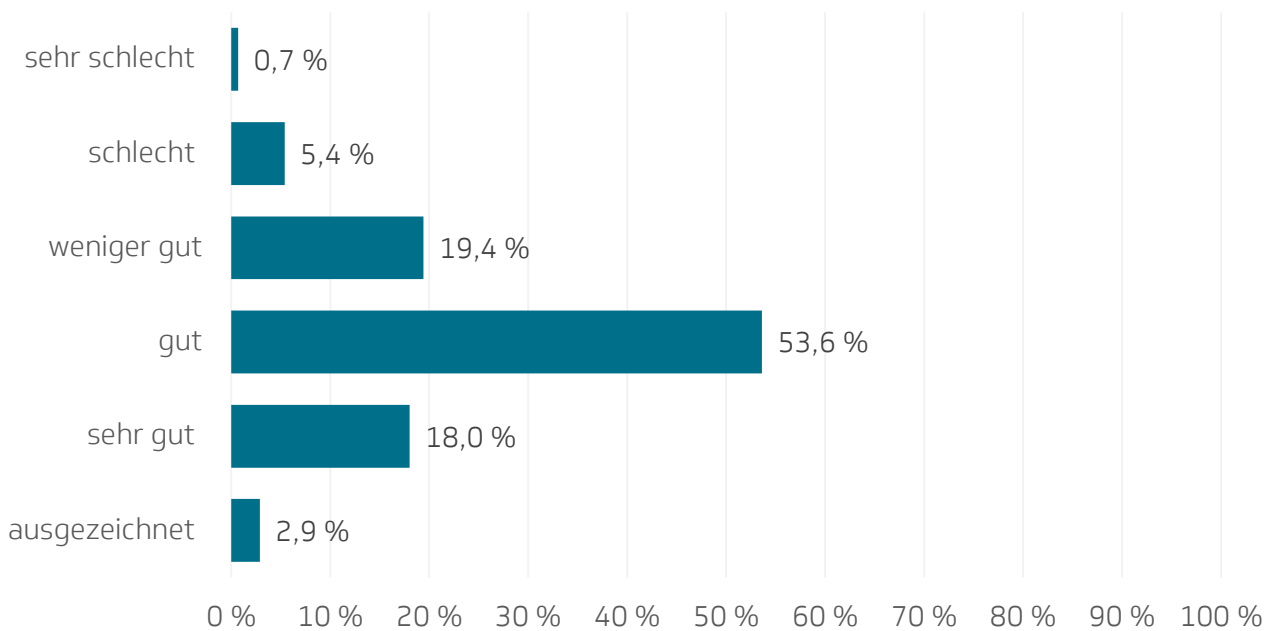


Abbildung 4 (Frage an die Beschäftigten: „Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?“)

Psychische Gesundheit der Beschäftigten ab 50 Jahren (N = 1.000)

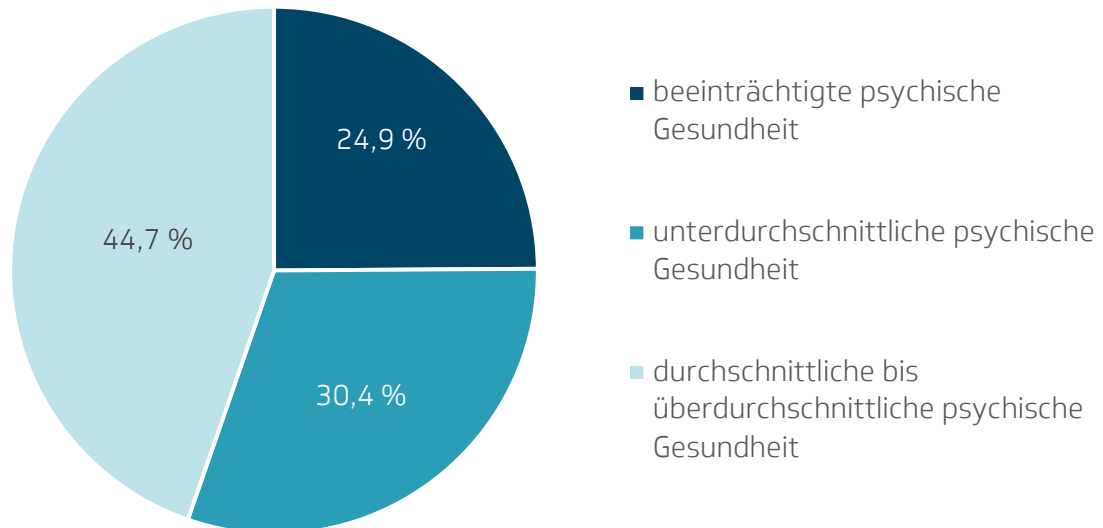


Abbildung 5 (In der Abbildung wird die prozentuale Verteilung in den einzelnen Antwortkategorien für die psychische Gesundheit der Beschäftigten dargestellt.)

Insgesamt zeigt sich, dass die psychische Gesundheit von den befragten Beschäftigten schlechter eingeschätzt wird als deren allgemeiner physischer Gesundheitszustand. Da im vorausgegangenen Abschnitt bereits gezeigt wurde, welche Zusammenhänge zwischen der Unternehmenskultur und dem psychischen Wohlbefinden bestehen, wird deutlich, welche Relevanz die mentale Gesundheit für die Bindung von älteren Beschäftigten hat. Doch welche Maßnahmen wünschen sich Beschäftigte ab 50 Jahren, um noch lange motiviert bei ihrem Arbeitgeber bleiben zu wollen? Und was wird ihnen aktuell diesbezüglich angeboten?

Aktuelle Maßnahmen zur Bindung von Beschäftigten ab 50+ Um diese Fragestellungen umfassend zu beantworten, wurden die Beschäftigten ab 50 Jahren sowohl gefragt, welche Maßnahmen ihnen in ihrem Unternehmen aktuell angeboten werden, als auch, welche sie sich eigentlich wünschen würden, um einen tatsächlichen Einfluss auf deren Rentenentscheidung zu nehmen. Abschließend wurden über 300 Geschäftsführende und Personalverantwortliche gefragt, welche Maßnahmen sie aktuell für ihre Beschäftigten ab 50 Jahren anbieten. Der Abgleich von Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht wird in den folgenden Abschnitten dargestellt (vergleiche Abbildung 6).

Immer höher und immer flexibler

Motivation und Bindung der Beschäftigten

Vor allem Aufstiegschancen und die individuelle Anpassung der Tätigkeit scheinen wichtige Faktoren dafür zu sein, ältere Beschäftigte länger an das Unternehmen zu binden und motiviert im Erwerbsleben zu halten.

Ableitend aus den obigen Fragestellungen wurden die älteren Beschäftigten zunächst gefragt, welche Maßnahmen in ihren Unternehmen aktuell angeboten werden. Dabei konnten sowohl klassische als auch Maßnahmen aus dem New-Work-Kontext ausgewählt werden (zum Beispiel Job-Sharing) - die gesamte Liste ist im Anhang in Abbildung A10 dargestellt. Am häufigsten wurden die folgenden fünf Maßnahmen genannt:

1. Möglichkeit, zwischen Teilzeit und Vollzeit zu wechseln (39,9 Prozent)
2. Anpassung der Arbeitszeit an die individuellen Bedürfnisse (35,8 Prozent)
3. Gesundheitsförderliche Maßnahmen (27,4 Prozent)
4. Regelmäßige Gespräche bezüglich der beruflichen und persönlichen Perspektiven (20,8 Prozent)
5. Unterstützung, den Eintritt in den Ruhestand individuell zu gestalten (19,7 Prozent)

Häufig wurden demnach Aspekte zur Flexibilisierung der Arbeitszeit genannt. Dies spiegelt sich auch in den qualitativen Antworten (N = 1.009) wider, die von den befragten Beschäftigten zusätzlich gegeben werden konnten. Flexible Arbeitszeiten, Reduktion der Arbeitszeit, Möglichkeit zur Teilzeit und mehr Urlaubstage wurden besonders häufig genannt. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch in anderen Studien (zum Beispiel Burstedde et al. 2017; Czepek et al. 2017). Die Möglichkeit zwischen Teilzeit und Vollzeit zu wechseln (Platz 1) ist laut Wörwag und Cloots (2018) ein sehr vielversprechender Aspekt, da von einer Beschäftigungsreduktion ein hohes Aktivierungspotenzial für ältere Beschäftigte ausgeht.

Früherer Renteneintritt

Großunternehmen im Dilemma

Beschäftigte aus großen Unternehmen (1.000 Mitarbeitende oder mehr) verlassen signifikant früher das Erwerbsleben als Beschäftigte in kleineren Unternehmen.

In der vorliegenden Befragung geben männliche Beschäftigte häufiger als weibliche Beschäftigte an, ein höheres Gehalt angeboten zu bekommen (21,1 Prozent vs. 14,9 Prozent). Außerdem haben sie häufiger die Möglichkeit, ihre Tätigkeit und Aufgabenfelder besser an ihre Kompetenzen anzupassen als weibliche Beschäftigte (14,9 Prozent vs. 9,9 Prozent). Die Arbeitsaufgabe wird zudem bei den qualitativen Antworten mehrfach genannt: Viele ältere Beschäftigte wünschen sich ein Aufgabenfeld, das besser zu ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten passt.

Des Weiteren spielt die Unternehmensgröße eine signifikante Rolle darin, welche Maßnahmen zur Bindung von älteren Beschäftigten geboten werden. Beschäftigte aus Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitenden haben häufiger die Möglichkeit, gesundheitsförderliche Maßnahmen (Platz 3) oder ein strukturiertes Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit in Anspruch nehmen zu können als Beschäftigte aus kleineren Unternehmen ($X^2(4) = 39,93$, $p < 0,001$; $X^2(4) = 75,23$, $p < 0,001$). Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in der Studie von Ebener et al. (2023) wider. Hier wurde gezeigt, dass Beschäftigte aus größeren Unternehmen fast doppelt so häufig gesundheitsförderliche Maßnahmen erhalten als in kleineren Unternehmen und neun von zehn Beschäftigten diese Maßnahmen als sehr hilfreich bewerten.

Stehen solche Maßnahmen auch in Zusammenhang mit der Entscheidung über den Renteneintritt? Um diese Frage zu beantworten, wurde mit Hilfe eines logistischen Regressionsmodells (Nagelkerkes $R^2 = 0,165$) die Wahrscheinlichkeit eines späteren Renteneintritts durch die 19 eingeschlossenen Maßnahmen berechnet (vergleiche Tabelle A8 im Anhang). Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, später als zum gesetzlich vorgesehenen Renteneintritt in Rente gehen zu wollen, signifikant höher ist, wenn folgende Maßnahmen im Unternehmen angeboten werden:

1. Aufstiegsmöglichkeiten in Führungsfunktionen bis ins hohe Alter (Exp(B) = 2,317, $p < 0,010$)

Befragte, die in Unternehmen arbeiten, in denen Aufstiegsmöglichkeiten in Führungsfunktionen bis ins hohe Alter möglich sind, beabsichtigen 2,3-mal wahrscheinlicher später als zum geplanten gesetzlichen Renteneintritt in den Ruhestand zu gehen.

2. Aufstiegsmöglichkeiten in Spezialfunktionen bis ins hohe Alter (zum Beispiel Experten- oder Beraterrollen) (Exp(B) = 2,139, $p < 0,014$)

Beschäftigte, die bis ins hohe Alter in Spezialfunktionen aufsteigen können, beabsichtigen 2,1-mal wahrscheinlicher später als zur gesetzlichen Regelaltersgrenze in Rente zu gehen.

3. Projekteinbindung je nach Kompetenzen und Entwicklungsinteressen (Exp(B) = 2,015, $p < 0,042$)

Erwerbstätige, die je nach deren Kompetenzen und Entwicklungsinteressen in Projekte eingebunden werden, beabsichtigen mit einer doppelt so häufigen Wahrscheinlichkeit (2,0-mal) später als zum gesetzlich geplanten Renteneintritt in den Ruhestand zu gehen.

Interessanterweise sinkt die Wahrscheinlichkeit, später als zum gesetzlich geplanten Renteneintritt in Ruhestand zu gehen, wenn regelmäßig über persönliche und berufliche Perspektiven gesprochen wird ($\text{Exp}(B) = 0,528$, $p < 0,022$). Eine Hypothese dafür könnte sein, dass in solchen Gesprächen regelmäßig deutlich wird, dass keine weiteren Entwicklungsperspektiven für die letzten Erwerbsjahre bestehen und sich Betroffene dadurch recht schnell gegen längeres Arbeiten entscheiden. Eine weitere Möglichkeit wäre, dass diese Gespräche frühzeitig durch die Beschäftigten dafür genutzt werden, einen früheren Renteneintritt mitzuteilen. Auch ein strukturiertes Eingliederungsmanagement zeigt ähnliche Effekte. Hier lässt sich vermuten, dass die Beschäftigten, die solche Maßnahmen in Anspruch nehmen, sehr wahrscheinlich unter chronischen oder langfristigen Krankheiten leiden und daher wahrscheinlich nicht länger arbeiten wollen oder können – chronische Krankheiten machen es den Beschäftigten schwer, bis zum gesetzlichen Rentenalter zu arbeiten (Aurich-Beerheide 2018)

Welche Maßnahmen wünschen sich ältere Beschäftigte zur besseren Arbeitgeberbindung? Nachdem die Maßnahmen bewertet wurden, die aktuell in Unternehmen vorzufinden sind, wurden die älteren Beschäftigten gefragt, welche Maßnahmen sie sich wünschen würden, um länger als geplant bei ihrem Arbeitgeber erwerbstätig zu bleiben (Gesamte Auflistung in Abbildung A11 im Anhang). Folgende Wünsche stellen die fünf meistgenannten Nennungen dar:

1. Anpassung der Arbeitszeit an die individuellen Bedürfnisse (73,7 Prozent)
2. Unterstützung, den Eintritt in den Ruhestand individuell zu gestalten (70,3 Prozent)
3. Höheres Gehalt (66,5 Prozent)
4. Möglichkeiten, zwischen Teilzeit und Vollzeit zu wechseln (64,0 Prozent)
5. Gesundheitsförderliche Maßnahmen (60,0 Prozent)

Die Möglichkeit zur Anpassung der Arbeitszeit bestätigt sich demnach als eines der wichtigsten Stellschrauben. Die Diskrepanz zwischen Angebot und Wunsch ist jedoch erstaunlich: 73,7 Prozent der Befragten wünschen sich die Möglichkeit zur individuellen Anpassung ihrer Arbeitszeit, aber nur ein Drittel (35,8 Prozent) der Beschäftigten bekommt das in ihrem Unternehmen angeboten. Ähnlich sieht es bei dem Wunsch eines höheren Gehaltes aus. Zwei Drittel (66,5

Prozent) der Befragten sagen aus, dass höheres Gehalt dafür sorgen würde, dass sie länger im Berufsleben bleiben würden – nur 18,0 Prozent bekommen dies bereits angeboten.

Bei den Plätzen eins, zwei und vier der gewünschten Maßnahmen handelt es sich um Möglichkeiten rund um die Flexibilisierung des Arbeitsalltags. Demnach geht aus der Befragung deutlich hervor, dass sich ältere Beschäftigte insbesondere eine größere Selbstbestimmung von deren Unternehmen wünschen. Dies hat auch die vorangegangene Regressionsanalyse bestätigt, aus der ein geringerer Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben mit einem höheren „Wunsch-Rentenalter“ hervorgeht. So ließen sich auch Herausforderungen bei der Vereinbarung von Erwerbsleben und der Pflege von Angehörigen besser miteinander vereinigen. Diese Flexibilisierung wünschen sich vor allem auch ältere Beschäftigte, die sich eigentlich leisten könnten, früher aus der Arbeitswelt auszusteigen. Ähnlich bewertet diese Zielgruppe das Angebot von gesundheitsförderlichen Maßnahmen. Das bestätigt erneut, dass neben den finanziellen Ressourcen insbesondere die Unternehmenskultur einen starken Effekt auf die Entscheidung des Renteneintritts besitzt.

Interessanterweise ist auch ein Zusammenhang zwischen den gewünschten Maßnahmen und der Gesundheit der Befragten zu vernehmen. Maßnahmen wie Jobsharing oder der Wechsel in Aufgabenfelder, die den Kompetenzen besser entsprechen, werden signifikant häufiger von den Beschäftigten gewünscht, die ihre psychische Gesundheit als (über)durchschnittlich gut bewerten ($X^2(2) = 11,32$, $p < 0,003$; $X^2(2)=6.87$, $p < .036$). Wiederum Personen, die eine auffällige psychische Gesundheit aufweisen, geben signifikant häufiger an, dass Unterstützung durch Künstliche Intelligenz im Arbeitsalltag dazu beitragen könnte, dass sie länger arbeiten möchten ($X^2(2) = 7,14$, $p < 0,03$). Ähnliches gilt für den subjektiven Gesundheitszustand: Beschäftigte mit einer schlechten subjektiven Gesundheit wünschen sich den Einsatz von neuen Technologien signifikant häufiger im Arbeitsalltag als Personen mit einem besseren Gesundheitszustand ($X^2(1) = 5,10$, $p < 0,025$). Unter anderem können hierunter digitale Assistenzsysteme verstanden werden, die besonders bei körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten eine starke Entlastung für ältere Beschäftigte bieten können. Hier gilt es insbesondere auf eine partizipative Begleitung und Unterstützung bei der Umsetzung zu achten (Bergmann et al. 2022).

Druck für mehr Flexibilität

Renteneintritt nach Maß

Der eher klassische Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit wird von gut zwei Dritteln (68,6 Prozent) der Arbeitgeber angeboten, eine flexible Anpassung der Arbeitszeit an individuelle Bedürfnisse allerdings nur von etwas über der Hälfte (57,7 Prozent). Dabei belegt diese Maßnahme den ersten Platz bei den Wünschen der älteren Beschäftigten. Ähnliches gilt für das Angebot und die Unterstützung, den Eintritt in den Ruhestand individuell zu gestalten. Dies wünschen sich 70,3 Prozent der älteren Beschäftigten, aber nur 48,8 Prozent der Arbeitgeber bieten es an.

Die befragten Beschäftigten hatten außerdem die Möglichkeit, freie und individuelle Antworten auf die Frage zu geben, welche Maßnahmen ihr Unternehmen zusätzlich durchführen könnte, um sie länger an sich zu binden. Neben den bereits diskutierten Aspekten wie der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation wurden am häufigsten Faktoren genannt, die die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz betreffen. Themen wie Anerkennung, Transparenz und Fairness wurden dabei am häufigsten erwähnt. Auch hier bestätigt sich der Einfluss des Betriebsklimas auf den Renteneintritt der Fachkräfte. Der größte Wunsch ist dabei, mehr Wertschätzung zu erhalten. Die fehlende Wertschätzung durch die Führungskraft als starke Belastung für ältere Beschäftigte wird sowohl in der Literatur (Tophoven & Hiesinger 2015) als auch in den Daten der IFBG-Datenbank bestätigt: Ein Drittel (33,8 Prozent) von über 50.000 Beschäftigten gibt an, nur in (sehr) geringem Maße Wertschätzung und Anerkennung von der direkten Führungskraft zu erfahren. Hier sind es auch die älteren Beschäftigten, die von weniger Wertschätzung als die jüngeren Beschäftigten berichten (IFBG-Datenbank, 2024). In der vorliegenden Befragung gaben schließlich 200 ältere Beschäftigte (19,6 Prozent) an, dass keine (weiteren) Maßnahmen zur Bindung nötig sind.

Welche Maßnahmen führen deutsche Unternehmen bereits durch und was planen sie in den nächsten drei Jahren?

Um diese Frage zu beantworten, wurden deutschlandweit über 300 Geschäftsführende und Personalverantwortliche befragt, welche Maßnahmen sie aktuell zur Bindung von älteren Beschäftigten anbieten und welche Maßnahmen in den nächsten drei Jahren noch stärker verfolgt werden (gesamte Übersicht in Abbildung A12 und Abbildung A13 im Anhang). Für 71,0 Prozent der Arbeitgeber hat die Bindung von älteren Beschäftigten aktuell eine große Bedeutung. Für 77,0 Prozent gewinnt die Bindung älterer Beschäftigter in den nächsten drei Jahren an Bedeutung. Doch stimmen die Maßnahmen der Arbeitgeber auch mit den Wünschen der älteren Beschäftigten überein?

Die Antwort ist: Nicht ausschließlich. Die befragten Unternehmen setzen folgende Maßnahmen am häufigsten um:

1. Möglichkeit, zwischen Teilzeit und Vollzeit zu wechseln (68,5 Prozent)
2. Gesundheitsförderliche Maßnahmen (65,9 Prozent)
3. Strukturiertes Eingliederungsmanagement nach längerer Pause (65,7 Prozent)
4. Regelmäßige Gespräche bezüglich der beruflichen und persönlichen Perspektiven (61,8 Prozent)
5. Weiterbildung und Trainings zum Erlernen neuer Kompetenzen (59,4 Prozent)

Demnach entsprechen nur zwei der am häufigsten angebotenen Maßnahmen den Top 5 - Wünschen der älteren Beschäftigten. Lediglich die Möglichkeit, zwischen Teilzeit und Vollzeit zu wechseln sowie gesundheitsförderliche Maßnahmen treffen das tatsächliche Interesse der befragten Beschäftigten (vergleiche Abbildung 6).

**Maßnahmen zur Beschäftigtenbindung: Angebote der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (N = 266-293)
vs. Wünsche der Beschäftigten (N = 792-916)**

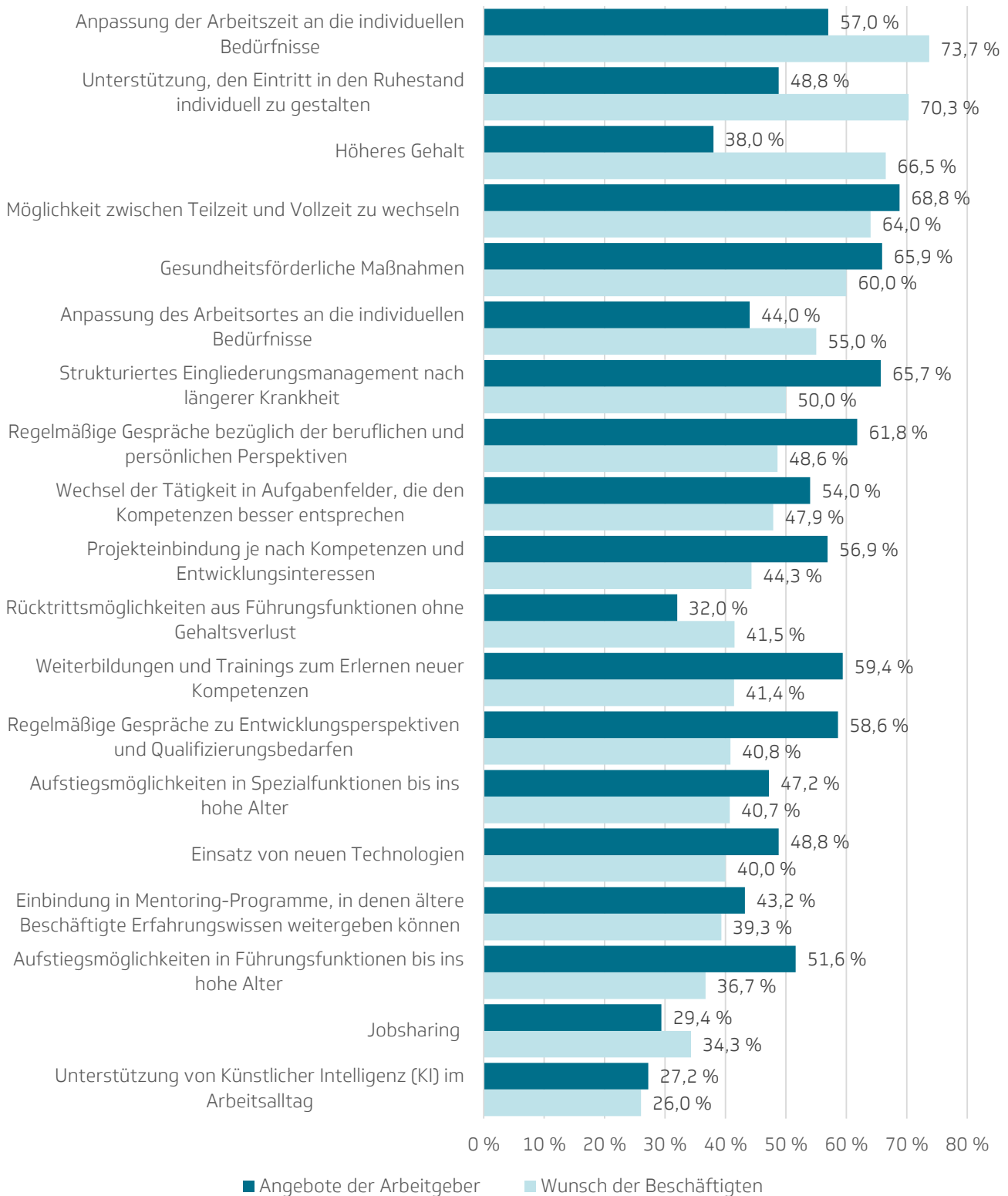


Abbildung 6 (Frage an die Arbeitgeber: „Werden die folgenden Angebote oder Maßnahmen rund um die Bindung von älteren Beschäftigten in Ihrem Unternehmen ein- bzw. durchgeführt?“; Frage an die Beschäftigten: „Welche der folgenden Angebote und Maßnahmen könnten dazu beitragen, dass Sie länger als aktuell geplant in der Erwerbstätigkeit bleiben.“)

Das strukturierte Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit und regelmäßige Gespräche bezüglich der beruflichen und persönlichen Perspektiven besaßen in der multiplen linearen Regression sogar negative Effekte auf das „Wunsch-Rentalter“. Hierbei ist anzumerken, dass beides wichtige Maßnahmen sind, die jedoch weniger zur Bindung älterer Beschäftigter beitragen. Weiterbildung und Trainings zum Erlernen neuer Kompetenzen (Platz 5) werden in der Literatur dagegen als durchaus sinnvoll und effektiv bewertet. Zum einen zeigt sich, dass der Wunsch, so lange wie möglich geistig gefordert zu werden, einen der Hauptgründe für eine lange Erwerbsfähigkeit darstellt (Naegele et al. 2020). Diesem Wunsch kann mit Weiterbildungsmaßnahmen begegnet werden. Zum anderen wird bestätigt, dass das Erlernen und Erweitern von neuen Fähigkeiten und Fertigkeiten die Motivation zur Weiterarbeit erhöht (Carlstedt et al. 2018).

Der eher klassische Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit wird von gut zwei Dritteln (68,6 Prozent) der Arbeitgeber angeboten, eine flexible Anpassung der Arbeitszeit an individuelle Bedürfnisse allerdings nur von etwas über der Hälfte (57,7 Prozent). Dabei belegt diese Maßnahme den ersten Platz bei den Wünschen der älteren Beschäftigten. Aber was spricht aus Arbeitgebersicht gegen diese Maßnahme? Aus den Daten der Arbeitgeber geht hervor, dass vor allem starre Rahmenbedingungen wie beispielsweise die Abhängigkeit von Kunden ein Grund sein kann sowie Schwierigkeiten bei der Teamkoordination und -effizienz.

Ähnliches gilt für das Angebot und die Unterstützung, den Eintritt in den Ruhestand individuell zu gestalten. Dies wünschen sich 70,3 Prozent der älteren Beschäftigten, aber nur 48,8 Prozent der Arbeitgeber bieten es an. Laut der Arbeitgeber scheint hier die größte Hürde bei fehlenden personellen und finanziellen Ressourcen zu liegen. Die finanziellen Ressourcen sind ebenfalls der Grund, warum der Top 3-Wunsch der älteren Beschäftigten, höheres Gehalt (66,5 Prozent), nur von etwas über einem Drittel (38,0 Prozent) der Arbeitgeber angeboten wird (Platz 16).

Doch welche Maßnahmen werden aktuell von Arbeitgebern geplant, um in den nächsten drei Jahren einen noch stärkeren Fokus auf die Bindung von älteren Beschäftigten zu legen? Immerhin 77,0 Prozent der befragten Arbeitgeber geben an, dass die Bindung von älteren Beschäftigten in den nächsten drei Jahren für sie von großer Bedeutung ist (gesamte Übersicht in Abbildung A13 im Anhang). Die Ergebnisse sind deutlich: Zukünftig wird besonders auf Künstliche Intelligenz und den Einsatz von modernen Technologien gesetzt:

1. Unterstützung durch Künstliche Intelligenz (KI) im Arbeitsalltag (43,0 Prozent)
2. Einbindung in Mentoring-Programme, in denen ältere Beschäftigte ihr Erfahrungswissen weitergeben können (37,5 Prozent)
3. Einsatz von neuen Technologien (37,1 Prozent)
4. Unterstützung, den Eintritt in den Ruhestand individuell zu gestalten (34,2 Prozent)
5. Anpassung des Arbeitsortes an die individuellen Bedürfnisse (33,7 Prozent)

Bemerkenswert hierbei ist, dass sich die Unterstützung durch KI im Arbeitsalltag besonders von Beschäftigten gewünscht wird, die von einer beeinträchtigten psychischen Gesundheit berichten ($\chi^2(2) = 7,14, p < 0,03$). Die Unternehmen scheinen in den nächsten 3 Jahren damit besonders dieser Personengruppe entgegenkommen zu können. Wie bereits erwähnt, erhoffen sich die Befragten besonders für körperlich belastende Tätigkeiten eine große Entlastung durch den Einsatz von neuen Technologien. Diese Notwendigkeit scheinen die Unternehmen auch ernst zu nehmen und in den nächsten drei Jahren vermehrt anzubieten (Platz 3). Laut Bellmann (2017) darf hier aber nicht die Weiterentwicklung der Kompetenzen von älteren Beschäftigten vernachlässigt werden. Da dies ohnehin ein wichtiger Schlüssel ist, um Fachkräfte langfristig motivieren zu können, kann der Fokus auf neue Technologien ein wichtiges Tool im Fachkräftemangel sein. Auch die Einbindung von erfahrenen Beschäftigten in Mentoring-Programme (Platz 2) birgt Potenziale: Laut einer Studie von Naegele et al. (2020) geben acht von zehn (79,0 Prozent) Teilnehmende an, ihr Wissen weitergeben zu wollen und bleiben deshalb länger beschäftigt. Wissensmanagement ist darüber hinaus eine zentrale Säule, um langfristig leistungsfähige Mitarbeitende zu binden.

Der Fokus auf die Zielgruppe der älteren Beschäftigten in der Debatte des Fachkräftemangels wird immer relevanter, wenn deutlich wird, wie groß dieser Anteil in einem Unternehmen ist. Ein Drittel (32,0 Prozent) der befragten Unternehmen (n = 311) hat angegeben, dass aktuell der Anteil von Beschäftigten über 50 Jahre mindestens 40,0 Prozent deren Belegschaft ausmacht. Bei 10,0 Prozent der befragten Unternehmen geht sogar mindestens ein Drittel der Belegschaft in den nächsten fünf Jahren in den Ruhestand. Bei über der Hälfte (52,4 Prozent) arbeiten Personen, die ihr gesetzliches Renteneintrittsalter bereits überschritten haben. Die Daten der befragten Unternehmen zeigen deutlich, dass der hohe Anteil an älteren Beschäftigten, die in den nächsten Jahren ihre Erwerbstätigkeit beenden, eine große Herausforderung ist. Besonders Großunternehmen sind davon stark betroffen. Obwohl dort häufig gute Rahmenbedingungen, wie Bezahlung nach Tarif oder sichere Arbeitsplätze, vorliegen, scheinen die Beschäftigten dort früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu wollen als in kleineren Unternehmen. Was können die Großen also von den Kleinen lernen?

Aus den Daten der Befragung geht hervor, dass Geld nicht alles ist. Ein großer Anteil an Beschäftigten wäre bereit, länger als geplant zu arbeiten, obwohl sie sich einen früheren Ausstieg leisten könnten. Diese Personen haben eines gemeinsam: Sie arbeiten in kleineren Unternehmen, in denen die Verbundenheit zum Arbeitgeber meist sehr viel größer ist als in größeren Unternehmen. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) betont seit Jahren, dass eine starke Arbeitgeberverbundenheit der Schlüssel für ein langfristig leistungsfähiges Unternehmen ist. Eine solche Verbundenheit zum Arbeitgeber entsteht beispielsweise durch die Etablierung einer gesundheitsförderlichen und wertschätzenden Arbeitskultur. Auch die Ergebnisse der vorliegenden Befragung zeigen: Wer mehr Wertschätzung, Anerkennung und Flexibilität erfährt, arbeitet länger. All das sind Grundpfeiler von New Work und dem Wandel der Arbeitswelt.

Was kann aus den Ergebnissen abgeleitet werden?

- Die Bindung von älteren Beschäftigten hat in den nächsten drei Jahren für 77,0 Prozent der Unternehmen eine große Bedeutung.
- Für ein Drittel (32,0 Prozent) der Unternehmen machen Beschäftigte ab 50 Jahren 40,0 Prozent der gesamten Belegschaft aus.
- Bei 46,0 Prozent der befragten Unternehmen geht in den nächsten fünf Jahren mehr als ein Viertel der Belegschaft in den Ruhestand – bei 10,0 Prozent sogar mehr als ein Drittel.
- Ein Drittel (33,5 Prozent) der befragten Beschäftigten ab 50 Jahren pflegen parallel zur Erwerbstätigkeit Angehörige.
- Das durchschnittliche Wunschalter der befragten Beschäftigten, um in den Ruhestand zu gehen, beträgt 64 Jahre.
- Fast ein Drittel der Befragten (31,3 Prozent) plant eine Beendigung der Erwerbstätigkeit vor dem gesetzlich vorgeschriebenen Renteneintritt.
- Fast die Hälfte der Männer (47,8 Prozent) könnte sich einen früheren Arbeitsaustritt finanziell leisten. Bei den Frauen kann dies nur etwas über ein Drittel (36,6 Prozent).
- Beschäftigte aus größeren Unternehmen (1.000 Mitarbeitende oder mehr) planen die Erwerbstätigkeit früher als Beschäftigte aus kleinen oder mittelständischen Unternehmen aufzugeben.
- Neben Geschlecht, finanziellen Ressourcen, Betriebsgröße und Betriebszugehörigkeit haben besonders Faktoren der Unternehmenskultur einen starken Effekt darauf, wann Beschäftigte in den Ruhestand gehen möchten.
- Ältere Beschäftigte schätzen ihre psychische und physische Gesundheit besser ein als jüngere Beschäftigte.
- Ein Drittel der Stichprobe (34,4 Prozent) empfindet die eigene psychische Gesundheit als eher unterdurchschnittlich gut – ein Viertel (24,9 Prozent) berichtet sogar von einer stark beeinträchtigten psychischen Gesundheit. Diese Beschäftigten erleben fast jeden Tag psychische Beeinträchtigungen.
- Die Angebote von Unternehmen für ältere Beschäftigte weichen größtenteils von den tatsächlichen Wünschen der Beschäftigten ab 50 Jahren ab.
- Unternehmenskultur, Flexibilisierung, KI und moderne Technologien gelten als Schlüsselfaktoren, welche Einfluss auf den Fachkräftemangel nehmen werden.

Was können Unternehmen für die Bindung von älteren Fachkräften aus den Ergebnissen ableiten?

- Je sinnstiftender Beschäftigte ab 50 Jahren ihre Arbeit empfinden, desto später planen sie, in den Ruhestand zu gehen.

Es gilt also: Den Beschäftigten sollte die Bedeutung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit regelmäßig widergespiegelt werden, besonders im Kontext des gesamten Unternehmens – beispielsweise im Rahmen eines regelmäßigen 360-Grad-Feedbacks (Rundumbeurteilung von Kunden über Kollegen bis hin zu Führungskräften). Auch ein hoher Grad an Selbstbestimmung schafft Eigenverantwortung und stärkt die Bedeutung der eigenen Arbeit. Daher sollten, sofern möglich, Handlungsspielräume geschaffen werden.

- Je stärker die Lern- oder Fehlerkultur in einem Unternehmen ausgeprägt ist, desto höher liegt das „Wunsch-Rententalter“.

Es gilt also: Unternehmen sollten sich offen gegenüber Fehlern verhalten und aufzeigen, wie wichtig diese für die gemeinsame Weiterentwicklung sind. Führungskräfte sollten Beschäftigte darin bestärken, offen über Fehler zu sprechen und das Gelernte mit dem Team zu teilen – beispielsweise mit Hilfe von Celebration Grids. Dahinter verbirgt sich die Idee, das geschaffene Potential hinter dem Fehler zu erkennen. Auch durch sogenannte „Fuckup-Nights“, an denen geschehene Fehler offen mit dem Team geteilt werden, findet die so wichtige Wissensvermittlung statt. Bei allem ist nicht zu vergessen: Auch Führungskräfte sollten offen über ihre eigenen Fehler sprechen.

- Je unsicherer die Bedingungen des Arbeitsplatzes für ältere Beschäftigte sind, desto früher wollen sie ihre Erwerbstätigkeit beenden.

Es gilt also: Strategische Zukunftspläne in Bezug auf das Unternehmen sollten transparent und frühzeitig mit der Belegschaft geteilt werden. Wichtig ist es auch, dass Führungskräfte offen mit ihrem Team über zukünftige Veränderungen sprechen. Dabei können die besonderen Stärken von erfahreneren Beschäftigten betont und für das gesamte Team genutzt werden.

- Die stärksten Effekte auf die Bindung von älteren Beschäftigten zeigen die Verbindung zum Arbeitgeber und der Grad an Flexibilität und Selbstbestimmung.

Es gilt also: Die Identifikation mit dem Arbeitgeber ist eine wichtige Ressource für Unternehmen. Die Schaffung eines Gemeinschaftsgefühls innerhalb der Belegschaft sollte demnach Priorität in der Unternehmenskultur haben. Neben einer wertschätzenden Arbeitskultur können informelle Teamevents und gemeinsame Erlebnisse zu einem engen Gemeinschaftsgefühl beitragen.

- Je flexibler die Befragten ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort gestalten können und je niedriger der Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben wahrgenommen wird, desto später planen die befragten Beschäftigten, aus dem Berufsleben auszuschcheiden.

Es gilt also: Führungskräfte sollten über die individuellen Anforderungen und Bedürfnisse ihrer Beschäftigten sprechen und gemeinsam das passendste Arbeitszeitmodell finden. Unternehmen müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür schaffen. Aber auch die Beschäftigten sind gefordert, zugestandene Freiheiten und das Vertrauen seitens des Arbeitgebers in Form einer engagierten Arbeitsleistung zurückzuzahlen.

- Top-5-Wünsche der Fachkräfte zur längeren Erwerbsfähigkeit:
 1. Anpassung der Arbeitszeit an die individuellen Bedürfnisse
 2. Unterstützung, den Eintritt in den Ruhestand individuell zu gestalten
 3. Höheres Gehalt
 4. Möglichkeiten, zwischen Teilzeit und Vollzeit zu wechseln
 5. Gesundheitsförderliche Maßnahmen
- KI und neue Technologien sollten als Möglichkeiten zur Entlastung und Weiterbildungsmaßnahmen mit älteren Beschäftigten besprochen werden – besonders mit den Beschäftigten, die gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen.

2 Berufstätigkeit im Alter ab 50 Jahren – Auswertungen von Routinedaten

Auch die Auswertungen zu Routinedaten im Rahmen des diesjährigen Schwerpunktthemas sollen sich mit der Frage befassen, welche Einflussfaktoren dazu beitragen, dass Menschen im Alter ab 50 Jahren mittel- bis längerfristig erwerbstätig bleiben und gegebenenfalls auch in höherem Alter noch einer Berufstätigkeit nachgehen (können).

Ein Großteil der in vorausgehend dargestellten Befragungsergebnissen erfassten Faktoren kann aus Routinedaten nicht abgelesen werden. Insofern weicht die Schwerpunktsetzung bei Auswertungen von Routinedaten zwangsläufig von der bei Befragungen ab. Ein Vorteil bei der Auswertung der hier betrachteten Routinedaten liegt darin, dass diese für eine größere Zahl an Personen und zugleich auch über mehrere Jahre vorliegen. Damit lassen sich zwar nicht die Absichten und Motive einer geplanten längerfristigen Fortsetzung einer Berufstätigkeit abbilden, allerdings können dafür – dann unter Berücksichtigung von Daten auch zu länger zurückliegenden Zeiträumen – Aussagen über die tatsächlich realisierte Dauer einer Berufstätigkeit und ihre Determinanten gewonnen werden.

Gründe für ein frühes oder spätes Ausscheiden aus dem Berufsleben Vor einer Darstellung von Ergebnissen sollen im vorliegenden Abschnitt einige grundlegende Aspekte im Hinblick auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Berufsleben angerissen und erläutert werden, die für die Interpretation von nachfolgend dargestellten Ergebnissen wesentlich erscheinen.

Eher selten, potenziell dann aber auch zu einem sehr frühen gesundheitsbedingten Ausscheiden aus dem Berufsleben können schwerwiegende Erkrankungen oder Unfälle führen, die im Extremfall den Tod oder gegebenenfalls auch den Bezug einer Rente wegen teilweiser oder voller **Erwerbsminderung** zur Folge haben können. Renten wegen Erwerbsminderung der gesetzlichen Rentenversicherung werden dann spätestens bei Erreichen der Regelaltersgrenze in eine Altersrente umgewandelt. Sind schwerwiegende Erkrankungen oder Unfälle mit den resultierenden Einschränkun-

gen eine Folge der Berufstätigkeit, ist die gesetzliche Unfallversicherung zuständig, die dann gegebenenfalls eine sogenannte **Verletztenrente** zahlt (welche in der Regel auch bei Erreichen der Regelaltersgrenze weitergezahlt wird). Weitere Erläuterungen zu diesem Thema sind auch dem Gesundheitsreport 2018 ab Seite 13 sowie ab Seite 44 unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031464 zu entnehmen.

Schrittweise Anhebung

Die Regelaltersrente

Als Regelaltersrente wird die reguläre Form des Altersrentenbezugs in der gesetzlichen Rentenversicherung bezeichnet. Für den Bezug vorausgesetzt ist eine vorausgehende Versicherung über mindestens fünf Jahre und das Erreichen der sogenannten Regelaltersgrenze. Für die Geburtsjahrgänge bis 1946 lag diese noch bei 65 Jahren. Für die nachfolgenden Jahrgänge erfolgt eine schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze, die schließlich für Menschen ab dem Geburtsjahrgang 1964 bei 67 Jahren liegen wird.

Altersrenten Grundsätzlich sehr maßgeblich für die Dauer der Berufstätigkeit sind die in Deutschland für gesetzlich Versicherte geltenden Regelungen zum Bezug einer Altersrente, die neben der sogenannten Regelaltersrente auch eine Reihe von weiteren Formen des Altersrentenbezugs beschreiben, welche unter bestimmten Bedingungen einen Altersrentenbezug bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze ermöglichen. Wesentliche Formen eines Altersrentenbezugs werden im oberen Teil von Tabelle 1 gelistet,

ausgespart bleibt hier lediglich die „Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute“, welche bei Versicherten der TK und allgemein nur noch eine untergeordnete Rolle spielt.

Mit **Regelaltersrente** ist die regulär und damit „im Normalfall“ vorgesehene Form eines Altersrentenbezugs in der gesetzlichen Rentenversicherung bezeichnet. Voraussetzung für den Bezug ist eine vorausgehende Versicherung über wenigstens fünf Jahre (eine sogenannte „Wartezeit“ von fünf Jahren, bei der neben Beitragszahlungen auch bestimmte andere Sachverhalte berücksichtigt werden) und das Erreichen der sogenannten Regelaltersgrenze. Während diese für Geburtsjahrgänge bis 1946 noch bei 65 Jahre lag, erfolgt – auch vor dem Hintergrund einer deutlich gestiegenen Lebenserwartung sowie niedriger Geburtenraten – für die nachfolgend geborenen Jahrgänge eine schrittweise Anhebung. Damit wird die Regelaltersgrenze dann für Menschen ab dem Geburtsjahrgang 1964 bei 67 Jahre liegen. Die Höhe der Rentenbezüge hängt bei der Regelaltersrente – wie auch bei den übrigen nachfolgend erläuterten Altersrenten – vorrangig von der Höhe der gezahlten Versicherungsbeiträge und dem Zeitraum ab, über den die Zahlungen erfolgten.

Die **Altersrente für Schwerbehinderte** kann von Menschen nach einer Wartezeit von 35 Jahren in Anspruch genommen werden, bei denen zum Zeitpunkt der Berentung ein Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent vorliegt. Auch bei dieser Rente erfolgt eine schrittweise Erhöhung der Altersgrenze für den Bezug einer abschlagsfreien Rente, nämlich hier von 63 Jahren im Jahrgang 1951 auf die dann für im Jahr 1964 Geborenen geltenden 65 Jahre. Schwerbehinderte können damit dann zwei Jahre früher als nicht behinderte Beschäftigte Altersrente beziehen. Mit Abschlägen kann diese Rente allerdings auch jeweils bereits drei Jahre vor Erreichen der für Schwerbehinderte maßgeblichen Altersgrenze bezogen werden.

Der Bezug einer **Altersrente für Frauen** sowie einer **Altersrente nach Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeitarbeit** war nur noch für Menschen bis zum Geburtsjahrgang 1951 und dann nach einer Wartezeit von mindestens 15 Jahren möglich, wobei die Rente für Frauen unter bestimmten Voraussetzungen im Alter ab 60 Jahren (dann mit Abschlag) und die Rente nach Arbeitslosigkeit zuletzt ab einem Alter von 65 Jahren abschlagsfrei, oder mit Abschlag, abhängig vom Geburtsjahr, auch ab einem Alter von 60 bis 63 Jahren möglich war.

Die **Altersrente für langjährig Versicherte** ist, wie auch die Altersrente für Schwerbehinderte, nach einer Wartezeit von 35 Jahren möglich. Auch hier werden die Altersgrenzen schrittweise angehoben, nämlich von 65 Jahren beim

Geburtsjahrgang 1948 auf 67 Jahre beim Geburtsjahrgang 1964. Insofern unterscheidet sich diese Altersrente dann nicht von der Regelaltersrente. Mit einem Abschlag von 0,3 Prozent je Monat ist jedoch auch eine vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente ab einem Alter von 63 Jahren möglich, was dann auch noch für die Geburtsjahrgänge ab 1964 gelten soll (mit dann 14,4 Prozent Abschlag).

Die **Altersrente für besonders langjährig Versicherte** ist demgegenüber erst nach einer Wartezeit von 45 Jahren möglich. Nach einer zwischenzeitlichen Absenkung auf 63 Jahre für Jahrgänge bis 1952 erfolgt auch hier eine schrittweise Anhebung der Altersgrenzen, nämlich auf 65 Jahre, die dann ab dem Geburtsjahrgang 1964 maßgeblich ist. Besonders langjährig Versicherte erhalten damit – vorrangig begründet durch ihre besonders lange Berufstätigkeit – eine abschlagsfreie Rente zwei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Vorzeitige Inanspruchnahmen mit Abschlägen sind bei dieser Rentenform grundsätzlich ausgeschlossen – bei Bedarf auf einen gegenüber der Regelaltersgrenze um mehr als zwei Jahre vorverlegten Rentenbezug kann von Betroffenen die Altersrente für langjährig Versicherte gewählt werden.

Zur Frage des **Hinzuverdienstes bei Bezug einer Altersrente** lässt sich verkürzt vermerken, dass bei Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze nach im Zuge der Coronapandemie eingeführten Regelungen bis zum Jahr 2022 ein Verdienst von maximal 46.060 Euro pro Jahr ohne Auswirkungen auf die Rentenzahlungen möglich war. Seit 2023 ist diese Verdienstgrenze (welche vor der Coronapandemie noch erheblich niedriger lag) auch bei einem Altersrentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze aufgehoben. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze existierten bereits vor 2023 keine Hinzuverdienstgrenzen mehr.

Es ist somit möglich, sowohl eine Altersrente zu beziehen als auch zugleich, beispielsweise mit der zuvor üblichen Stundenzahl und einem entsprechenden Gehalt, weiter im Beruf tätig zu sein. Mit Überschreiten der Regelaltersgrenze entfällt dabei zudem die Verpflichtung, Arbeitnehmeranteile an die Arbeitslosen- und Rentenversicherung abzuführen, womit sich für dann weiter berufstätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Abzüge vom Bruttogehalt entsprechend reduzieren. Zugleich muss in den Fällen, in denen das Gesamteinkommen aus Renten und Gehalt dann höher als das ursprüngliche Einkommen liegt, selbstverständlich auch mit einer höheren steuerlichen Belastung gerechnet werden.

Wird bei Überschreiten der Regelaltersgrenze – beispielsweise aufgrund einer fortgesetzten Vollzeitberufstätigkeit – **zunächst auf den Bezug der Regelaltersrente verzichtet,**

erhöht sich bei der gesetzlichen Rentenversicherung dadurch der spätere monatliche Rentenanspruch je Monat eines Verzichts um 0,5 Prozent. Dies hätte dann beispielsweise nach drei Jahren des Verzichts eine Steigerung der nachfolgenden monatlichen Rentenzahlungen um $36 \times 0,5 = 18$ Prozent im Vergleich zu den ursprünglichen Ansprüchen zur Folge. Die beschriebene Steigerung gilt dabei, ohne dass in der Zeit dieses Rentenverzichts die sonst üblichen Arbeitnehmeranteile in die Rentenversicherung eingezahlt werden. Werden demgegenüber in der Zeit des Rentenverzichts auf Wunsch des Arbeitnehmers auch – wie bei einer „normalen“ Berufstätigkeit ohne Altersrentenbezug – Arbeitnehmeranteile an die Rentenversicherung gezahlt, wirkt sich dies, abhängig von der Höhe der geleisteten Beiträge, zusätzlich steigernd auf die nachfolgenden Rentenansprüche aus. Bei einer über die Regelaltersgrenze hinaus unverändert fortgesetzter Berufstätigkeit mit vorläufigem Verzicht auf einen Altersrentenbezug können Betroffene demnach also wählen, ob sie – bedingt durch reduzierte Gehaltsabschläge – ein etwas höheres Gehalt bevorzugen, oder ob sie mit weitgehend unverändertem Gehalt weiterarbeiten möchten. In beiden Fällen erhöhen sich durch den vorläufigen Rentenverzicht die nachfolgenden Rentenansprüche, bedingt durch die fortgesetzten Beitragszahlungen im zweiten Fall steigen dann nachfolgende Ansprüche noch stärker.

Im oberen Teil von Tabelle 1 sind alle bereits zuvor erläuterten Formen eines Altersrentenbezugs nochmals mit einer Zuordnung zu typischerweise im Beobachtungszeitraum 2013 bis 2023 betroffenen Altersgruppen und Verweisen auf gesetzliche Regelungen gelistet. Der folgende methodische Absatz erläutert den an Details interessierten Leserinnen und Lesern, welche Einschränkungen bei der Abgrenzung von bestimmten Altersgruppen und Bezugsberechtigten bei Auswertungen zu Kalenderjahren und ohne Rückgriffmöglichkeiten auf Angaben zum genauen Geburtstag in

Routinedaten insbesondere auch im Zuge der schrittweisen Anpassung von Altersgrenzen gelten.

Altersermittlung nach Angaben zu Geburtsjahren Ein errechnetes Alter nach Angaben zum Geburtsjahr stimmt lediglich am 31. Dezember eines Beobachtungsjahres auch bei sämtlichen Personen mit der üblichen Altersangabe überein. Erst dann haben alle Personen auch das errechnete Lebensjahr vollendet beziehungsweise ihren Geburtstag erreicht. Im Kopf der Tabelle werden Kriterien zur Bildung relevanter Altersgruppen genannt, wobei die Altersgrenzen in einer zweiten Zeile auch als Dezimalzahlen wiedergegeben sind (inklusive der 2013 bis 2023 relevanten Angaben zur Spannweite der Regelaltersgrenze bei den Geburtsjahrgängen von 1947 bis 1957). Es gilt: Innerhalb eines Beobachtungsjahrs sind alle Personen im rechnerischen Alter von 62 Jahren jederzeit auch weniger als 63 Jahre alt, lediglich Personen im rechnerischen Alter von 64 Jahren lassen sich ausnahmslos an jedem Tag des Beobachtungsjahrs der Altersspanne von 63 Jahren bis vor Überschreitung der Regelaltersgrenze zuordnen. Alle Personen ab einem rechnerischen Alter von 67 Jahren haben die Regelaltersgrenze bereits zu Beginn des Beobachtungsjahrs überschritten. Für bestimmte Personen und Tage gilt dies jedoch bereits bei einem rechnerischen Alter von 65 Jahren. Die Regelaltersgrenze kann im Beobachtungsjahr bei Personen mit rechnerischem Alter von 65 oder 66 Jahren überschritten werden. Auch Personen im rechnerischen Alter von 63 Jahren können (vor ihrem Geburtstag innerhalb des Jahres) noch unter 63 Jahre alt sein.

Mögliche Gründe für ein frühes oder spätes Ausscheiden aus dem Berufsleben

Altersgruppierung, Kriterium	Alter bei Beendigung der Berufstätigkeit			
	unter 63 Jahre	ab 63 Jahre bis unter Regelaltersgrenze	Regelaltersgrenze	über Regelaltersgrenze
Reales Alter dezimal (Grenzen gültig von 2013 bis 2023)	bis 62,997	63,00 bis < 65,08-65,92	65,08-65,92	> 65,08-65,92
Kriterium im errechneten Alter von Allen jederzeit erfüllt	bis 62	64	-	ab 67
Kriterium im errechneten Alter von Teilen zeitweilig erfüllt	bis 63	63 bis 66	65 bis 66	ab 65
Relevante gesetzliche Formen der Altersrenten				
Altersrente für Schwerbehinderte gem. § 2 Abs. 2 SGB IX	++	+++		
Altersrente für Frauen; bis Jahrgang 1951, gem. § 237a SGB VI	++	++		
Altersrente nach Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeitarbeit; bis Jahrgang 1951, gem. § 237 SGB VI	++	+++		
Altersrente für langjährig Versicherte gem. § 36 SGB VI		+++		
Altersrente für besonders langjährig Versicherte gem. § 38 SGB VI		+++		
Regelaltersrente gem. § 35 SGB VI			+++	
Zuschläge auf spätere Rentenbezüge bei Berufstätigkeit nach Überschreiten der Regelaltersgrenze, auch mit vorläufigem Verzicht auf Altersrente gem. § 77 Abs. 3 Satz 3 Nr. 3 SGB VI				+++

Individuelle Lebensumstände	Mögliche Einflüsse auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Berufsleben
geringe finanzielle Ressourcen (im Alter)	verlängerte Berufstätigkeit
hohe finanzielle Ressourcen, großes Vermögen	vorzeitige Beendigung der Berufstätigkeit
hohe körperliche oder psychische Belastung im Beruf	vorzeitige Beendigung der Berufstätigkeit
erhebliche gesundheitliche Einschränkungen/Erkrankungen	vorzeitige Beendigung der Berufstätigkeit
Pflege/Betreuung von Angehörigen	vorzeitige Beendigung der Berufstätigkeit
geringe körperliche Belastung im Beruf	reguläre Beendigung oder verlängerte Berufstätigkeit
hohe Verantwortung im beruflichen Umfeld	verlängerte Berufstätigkeit

Individuelle Lebensumstände	Mögliche Einflüsse auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Berufsleben
wichtige soziale Kontakte im beruflichen Umfeld	reguläre Beendigung oder verlängerte Berufstätigkeit
hohe Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit	verlängerte Berufstätigkeit
negative Entwicklung der betrieblichen Aussichten	vorzeitige Beendigung der Berufstätigkeit
geringe Qualifikation für den aktuellen Arbeitsmarkt	vorzeitige Beendigung der Berufstätigkeit
große Flexibilität bei der Gestaltung der eigenen Tätigkeit	reguläre Beendigung oder verlängerte Berufstätigkeit
betriebliche Anreize für eine verlängerte Berufstätigkeit	verlängerte Berufstätigkeit
hoher Stellenwert außerberuflicher Aktivitäten und Kontakte	vorzeitige Beendigung der Berufstätigkeit

Tabelle 1

Einflüsse von Lebensumständen auf die Beendigung einer Berufstätigkeit Im unteren Teil von Tabelle 1 sind denkbare individuelle Lebensumstände von Berufstätigen sowie deren mutmaßliche vorrangige Auswirkungen auf Zeitpunkte der Beendigung einer Berufstätigkeit gelistet. Obwohl hier die Absicht bestand, wesentliche denkbare Lebensumstände wenigstens prototypisch zu erwähnen, erhebt die Auflistung keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit. Zugleich ist darauf hinzuweisen, dass in der zweiten Spalte dann lediglich naheliegende Auswirkungen gelistet werden, ohne diese hier durch empirische Studien zu belegen. Auch trotz dieser Einschränkungen soll und kann diese Auflistung sowie Gegenüberstellung verdeutlichen, dass sowohl allgemein hin als positiv erachtete als auch allgemein hin als negativ erachtete Lebensumstände grundsätzlich sowohl dazu führen können, dass eine Berufstätigkeit von einzelnen Beschäftigten frühzeitig oder in anderen Fällen aber auch erst nach Überschreiten der Regelaltersgrenze beendet wird.

Weder verkürzte noch verlängerte Berufstätigkeiten weisen damit durchgängig auf besonders prekäre oder durchgängig auf besonders günstige Lebensumstände von Betroffenen hin.

Entsprechend können auch empirisch belegbare Einflüsse in die eine oder andere Richtung zumeist nicht pauschal als „gut“ oder „böse“ interpretiert werden. Tendenziell dürfte eine lange Berufstätigkeit auf den ersten Blick bei Betroffenen häufiger mit allgemein als positiv erachteten Lebensumständen assoziiert sein. Zugleich ist jedoch offensichtlich, dass beispielsweise auch eine unzureichende finanzielle Absicherung im Rentenalter bei Gruppen mit niedrigem Einkommen im Sinne eines als negativ erachteten Zustands oder einer Notlage eine Erwerbstätigkeit bis ins hohe Alter beflügeln kann.

Datengrundlage**Auswahl von Versicherten**

Ein wesentlicher Teil der Auswertungen konzentriert sich auf Berufstätige am 1. Januar 2013, welche an diesem Stichtag innerhalb von Deutschland wohnten, zwischen 50 bis 70 Jahre alt waren und entweder hinsichtlich ihres Versicherungsstatus bis zum 31. Dezember 2023 in den Daten der Techniker nachbeobachtet werden konnten oder innerhalb des genannten Beobachtungszeitraums verstorben waren. Zusätzlich wurde ein durchgängig dokumentierter Erwerbspersonenstatus im Jahr 2012 vorausgesetzt. Die Bedingungen erfüllten n = 1.077.882 Personen.

Umgekehrt dürften vorzeitige Beendigungen einer Berufstätigkeit tendenziell eher auf ungünstige Umstände wie beispielsweise Erkrankungen, hohe Anforderungen (teils auch außerhalb der beruflichen Tätigkeit) oder unzureichende Chancen auf dem Arbeitsmarkt hindeuten. Zugleich kann die vorzeitige Beendigung einer Berufstätigkeit jedoch beispielsweise auch durch eine besonders günstige finanzielle Situation oder einen besonders hohen Stellenwert außerberuflicher Aktivitäten bedingt sein, was dann von Betroffenen keinesfalls als negativ zu werten wäre.

Eine entsprechende Ambivalenz muss grundsätzlich auch bei der Interpretation von empirischen Ergebnissen zur Dauer der Berufstätigkeit bedacht werden. Diskutiert man dabei zudem Fragen wie den Fachkräftemangel, kommen, neben den zuvor vorrangig betrachteten Perspektiven von Beschäftigten, auch Perspektiven von Arbeitgebern sowie gesamtgesellschaftliche Perspektiven und Interessen ins Spiel, die durchaus unterschiedlich sein können. Aus der Perspektive von Fachkräften dürften Maßnahmen, welche die Voraussetzungen für eine Beschäftigung auch in höherem Alter fördern oder zusätzliche Anreize hierfür schaffen, willkommen sein.

Aus der Perspektive von Arbeitgebern dürften sich dabei unweigerlich aber auch Fragen stellen, durch welche Maßnahmen zu welchen Kosten dabei welche Effekte innerhalb welcher Zeitspannen erzielt werden können (wobei sich einzelne Maßnahmen und Effekte, gewollt oder ungewollt, keinesfalls nur auf ältere Beschäftigte auswirken dürften).

Druck oder Zwang im Hinblick auf eine längere Berufstätigkeit können demgegenüber in erster Linie über eine gesellschaftliche Diskussion und dann letztendlich über politisch entschiedene Anpassungen der Gesetzgebung und ökonomische Lebensbedingungen erzeugt werden, wie dies beispielsweise auch durch die Einführung der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze geschehen ist. Zugleich kann der Gesetzgeber jedoch auch gezielte Anreize schaffen, sofern die hierfür gegebenenfalls erforderlichen Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden können.

Datengrundlage Bereits der Gesundheitsreport 2018 der Techniker befasste sich im Schwerpunkt mit dem Thema Erwerbsbiografien. Da für den Gesundheitsreport regulär im Wesentlichen ausschließlich Daten zu Berufstätigen und Arbeitslosengeld-I-Empfängern (Erwerbspersonen) bereitgestellt werden, mit denen keine Aussagen über Ereignisse außerhalb entsprechender Mitgliedschaftszeiträume möglich sind, waren bereits für den Report 2018 ergänzend Daten bereitgestellt worden. Diese umfassten seinerzeit unter anderem a) Daten zu Zeiträumen einer Mitgliedschaft auch außerhalb eines Erwerbspersonenstatus (auch mit einer Dokumentation von Rentenbezugszeiten) und gegebenenfalls Beendigungsgründe der Mitgliedschaft sowie b) Daten zur weiteren Differenzierung von Rentenbezügen für die fünf Jahre von 2013 bis 2017. Zudem wurden c) gegebenenfalls auch Beendigungsgründe einer Familienversicherung übermittelt, womit dann, bezogen auf alle im genannten Zeitraum jemals berufstätigen Mitglieder der Techniker, differenziert werden konnte, ob diese bis Ende 2017 noch bei der Techniker versichert waren, oder ob die Versicherung bei der Techniker zwischenzeitlich – und dabei insbesondere auch aufgrund eines Versterbens – beendet wurde.

Entsprechende Daten gemäß a) bis c) wurden für Auswertungen zum vorliegenden Report ergänzend auch für die Jahre von 2018 bis 2023 für alle jemals zwischen 2013 und 2023 berufstätigen Mitglieder der Techniker bereitgestellt. Mit den zum Gesundheitsreport 2024 verfügbaren Daten lassen sich insofern Berufstätigkeiten sowie gegebenenfalls nachfolgend erfasste Versicherungszeiten über einen Gesamtzeitraum von insgesamt elf Jahren überblicken.

Vor einer weiteren Auswertung wurden individuell verfügbare Statusinformationen für die Jahre 2013 bis 2023 derart aufbereitet, dass in den Daten jede Person zu jedem dokumentierten Zeitraum eindeutig einem bestimmten Status zugeordnet war und bei einer Beendigung der Dokumentation bis zum 31. Dezember 2023 gekennzeichnet war, ob diese durch einen Todesfall oder anderweitig begründet war (dann in der Regel durch einen Wechsel der Krankenkasse). Die entsprechend aufbereitete Datei umfasst Einträge zu $n = 52.961.259$ Zeitintervallen mit Dokumentation bestimmter, bereinigter Kombinationen von Statusangaben zu $n = 9.486.389$ unterschiedlichen Personen über einen Zeitraum von 31.335.389.650 dokumentierten Beobachtungstagen, was einer Zeitspanne von 85.850.383 Versicherungsjahren à 365 Tage entspricht.

Aufbauend auf den zuvor geschilderten grundlegenden Datenaufbereitungen werden nachfolgend vorrangig Berufstätige ausgehend von einem Startzeitpunkt im Hinblick auf ihre weitere Erwerbsbeteiligung betrachtet. Ein wesentlicher Teil der Auswertungen konzentriert sich dabei auf Berufstätige am 1. Januar 2013, welche an diesem Stichtag innerhalb von Deutschland wohnten, im Jahr 2013 zwischen 50 bis 70 Jahre alt waren und entweder hinsichtlich ihres Versicherungsstatus bis zum 31. Dezember 2023 in Daten der Techniker nachbeobachtet werden konnten oder innerhalb des genannten Beobachtungszeitraums verstorben waren (und insofern gleichfalls eine „vollständige“ Dokumentation aufwiesen). Um zudem einen einheitlich definierten Zeitraum mit grundsätzlicher Verfügbarkeit von Daten zu Arbeitsunfähigkeiten sowie Arzneiverordnungen gewährleisten zu können, wurde zusätzlich ein durchgängig dokumentierter Erwerbspersonenstatus im Jahr 2012 vorausgesetzt. Sämtliche der genannten Bedingungen erfüllten $n = 1.077.882$ Personen. Lediglich 4,7 Prozent von zunächst selektierten Personen waren dabei zuvor über den hier insgesamt betrachteten Zeitraum von elf Jahren aufgrund einer unvollständigen Nachbeobachtung ausgeschlossen

worden, was im Rahmen epidemiologischer Studien dann als ‚Lost to follow-up‘ bezeichnet wird (vorrangig bedingt durch Kassenwechsel).

Tabelle 2 und Tabelle 3 zeigen Angaben zu den derart selektierten Personen differenziert nach Geschlecht und Alter mit Nennung von Anteilen dieser stets am 1. Januar 2023 beschäftigten Versicherten, bei denen auch in den Folgejahren von 2014 bis 2023 Berufstätigkeiten dokumentiert waren (2013 waren selektionsbedingt alle betrachteten Personen mindestens kurzzeitig berufstätig). Da das Alter im Gesundheitsreport als einfache Differenz aus dem Beobachtungs- und Geburtsjahr errechnet wird, lassen sich den Ein-Jahres-Altersgruppen jeweils eindeutig auch Geburtsjahre zuordnen, die ergänzend in der ersten Tabellenspalte angegeben sind.

Beginnend mit dem Jahr 2012 wird in Deutschland das reguläre Renteneintrittsalter vom bis 2011 gültigen Alter von 65 Jahren für die nachfolgenden Geburtsjahrgänge ab 1947 schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Bis 2024, und damit bis zum Geburtsjahrgang 1958, erfolgten zunächst schrittweise Anhebungen um einen Monat je Jahr auf 66 Jahre. Ab dem Jahr 2025 wird die Grenze dann jährlich um zwei Monate angehoben, womit ein reguläres Renteneintrittsalter von 67 Jahren dann ab dem Jahr 2031 für den Geburtsjahrgang 1964 gelten wird. Die sogenannte Regelaltersgrenze sowie der Zeitraum eines damit, abhängig von der Lage des Geburtstags im Kalenderjahr, verbundenen frühestmöglichen regulären Altersrenteneintritts sowie einer letzten regulären Beschäftigung vor Überschreiten der Regelaltersgrenze für einen Geburtsjahrgang ist in den Spalten drei bis fünf der Tabelle 2 und Tabelle 3 als Dezimalzahl angegeben. Eine Jahresangabe von JJJJ,000 meint dabei den Beginn des Kalenderjahres, die Angabe JJJJ,997 das Ende des jeweiligen Jahres.

Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 50 bis 70 Jahren – Anteile der Personen mit dokumentierter Berufstätigkeit in Folgejahren bis 2023 nach Geschlecht und Alter – Männer

Männer					Anteil der Personen mit Berufstätigkeit im jeweiligen Folgejahr*										
Jahr-gang	Alter 2013	Regel-alters-grenze	Regulärer Renten-eintritt ab	Reguläre Beschäfti-gung bis	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1963	50	66,83	2029,833	2030,831	58.924	99 %	99 %	98 %	98 %	97 %	96 %	95 %	94 %	93 %	91 %
1962	51	66,67	2028,667	2029,664	56.108	99 %	99 %	98 %	98 %	97 %	96 %	95 %	93 %	92 %	89 %
1961	52	66,50	2027,500	2028,497	54.458	99 %	99 %	98 %	97 %	96 %	95 %	94 %	92 %	90 %	87 %
1960	53	66,33	2026,333	2027,331	50.836	99 %	99 %	98 %	97 %	95 %	94 %	93 %	90 %	87 %	83 %
1959	54	66,17	2025,167	2026,164	48.335	99 %	98 %	97 %	96 %	95 %	93 %	91 %	88 %	83 %	71 %
1958	55	66,00	2024,000	2024,997	45.445	99 %	98 %	97 %	95 %	94 %	92 %	88 %	84 %	71 %	42 %
1957	56	65,92	2022,917	2023,914	43.051	99 %	97 %	96 %	94 %	92 %	89 %	85 %	69 %	42 %	31 %
1956	57	65,83	2021,833	2022,831	40.461	99 %	97 %	95 %	93 %	89 %	85 %	67 %	42 %	29 %	12 %
1955	58	65,75	2020,750	2021,747	38.392	98 %	96 %	94 %	90 %	86 %	63 %	42 %	28 %	11 %	9 %
1954	59	65,67	2019,667	2020,664	36.389	98 %	95 %	91 %	84 %	58 %	42 %	26 %	11 %	9 %	7 %
1953	60	65,58	2018,583	2019,581	33.720	97 %	93 %	84 %	55 %	42 %	25 %	12 %	9 %	7 %	5 %
1952	61	65,50	2017,500	2018,497	31.550	96 %	86 %	51 %	41 %	23 %	12 %	9 %	7 %	5 %	4 %
1951	62	65,42	2016,417	2017,414	27.523	91 %	58 %	43 %	22 %	12 %	10 %	8 %	6 %	5 %	4 %
1950	63	65,33	2015,333	2016,331	24.176	71 %	53 %	22 %	13 %	10 %	8 %	7 %	5 %	4 %	3 %
1949	64	65,25	2014,250	2015,247	15.372	82 %	28 %	17 %	13 %	11 %	9 %	7 %	6 %	5 %	4 %
1948	65	65,17	2013,167	2014,164	10.995	30 %	19 %	16 %	13 %	10 %	9 %	7 %	5 %	5 %	4 %
1947	66	65,08	2012,083	2013,081	1.896	65 %	49 %	41 %	35 %	27 %	23 %	19 %	15 %	12 %	10 %
1946	67	65,00	2011,000	2011,997	1.191	79 %	63 %	52 %	42 %	37 %	31 %	26 %	20 %	17 %	14 %
1945	68	65,00	2010,000	2010,997	777	81 %	69 %	56 %	47 %	41 %	33 %	29 %	23 %	19 %	15 %
1944	69	65,00	2009,000	2009,997	859	82 %	66 %	56 %	48 %	41 %	33 %	27 %	21 %	17 %	13 %
1943	70	65,00	2008,000	2008,997	750	81 %	66 %	56 %	49 %	42 %	35 %	29 %	22 %	18 %	14 %

Tabelle 2 (n = 621.208 inländisch wohnhafte berufstätige Männer am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023 inklusive Verstorbene (geschlechtsübergreifend n = 1.077.882) – vergleiche Text; *dokumentierte Berufstätigkeit für mindestens einen Tag innerhalb des jeweiligen Jahres und/oder in nachfolgenden Jahren bis 2023)

Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 50 bis 70 Jahren – Anteile der Personen mit dokumentierter Berufstätigkeit in Folgejahren bis 2023 nach Geschlecht und Alter – Frauen

Frauen					Anteil der Personen mit Berufstätigkeit im jeweiligen Folgejahr*										
Jahr-gang	Alter 2013	Regel-alters-grenze	Regulärer Renten-eintrit ab	Reguläre Beschäfti-gung bis	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1963	50	66,83	2029,833	2030,831	50.035	99 %	98 %	98 %	97 %	96 %	95 %	94 %	93 %	91 %	89 %
1962	51	66,67	2028,667	2029,664	46.818	99 %	98 %	97 %	97 %	96 %	94 %	93 %	92 %	90 %	87 %
1961	52	66,50	2027,500	2028,497	44.297	99 %	98 %	97 %	96 %	95 %	94 %	92 %	90 %	88 %	84 %
1960	53	66,33	2026,333	2027,331	41.627	99 %	98 %	97 %	95 %	94 %	92 %	91 %	88 %	84 %	80 %
1959	54	66,17	2025,167	2026,164	39.013	99 %	98 %	96 %	95 %	93 %	91 %	89 %	85 %	81 %	65 %
1958	55	66,00	2024,000	2024,997	35.767	99 %	97 %	96 %	94 %	92 %	90 %	86 %	81 %	66 %	38 %
1957	56	65,92	2022,917	2023,914	33.682	98 %	97 %	95 %	93 %	90 %	86 %	82 %	64 %	38 %	27 %
1956	57	65,83	2021,833	2022,831	30.181	98 %	96 %	94 %	91 %	87 %	82 %	62 %	37 %	26 %	10 %
1955	58	65,75	2020,750	2021,747	27.351	98 %	96 %	93 %	88 %	84 %	59 %	37 %	24 %	9 %	7 %
1954	59	65,67	2019,667	2020,664	25.048	98 %	94 %	90 %	83 %	55 %	38 %	23 %	9 %	7 %	5 %
1953	60	65,58	2018,583	2019,581	22.585	96 %	91 %	83 %	51 %	37 %	22 %	10 %	7 %	6 %	4 %
1952	61	65,50	2017,500	2018,497	20.199	95 %	85 %	49 %	38 %	20 %	9 %	7 %	6 %	5 %	4 %
1951	62	65,42	2016,417	2017,414	14.530	89 %	60 %	45 %	20 %	11 %	9 %	7 %	6 %	5 %	4 %
1950	63	65,33	2015,333	2016,331	11.448	73 %	55 %	21 %	12 %	10 %	8 %	7 %	5 %	4 %	4 %
1949	64	65,25	2014,250	2015,247	7.099	84 %	25 %	15 %	12 %	10 %	8 %	7 %	5 %	4 %	4 %
1948	65	65,17	2013,167	2014,164	4.869	28 %	18 %	15 %	12 %	10 %	9 %	7 %	6 %	5 %	4 %
1947	66	65,08	2012,083	2013,081	765	71 %	59 %	50 %	42 %	35 %	30 %	25 %	19 %	17 %	14 %
1946	67	65,00	2011,000	2011,997	485	80 %	66 %	55 %	46 %	39 %	34 %	29 %	23 %	18 %	14 %
1945	68	65,00	2010,000	2010,997	327	83 %	72 %	57 %	50 %	42 %	36 %	30 %	24 %	20 %	17 %
1944	69	65,00	2009,000	2009,997	298	83 %	67 %	61 %	49 %	43 %	37 %	34 %	28 %	24 %	20 %
1943	70	65,00	2008,000	2008,997	250	84 %	69 %	58 %	47 %	40 %	36 %	30 %	22 %	18 %	14 %

Tabelle 3 (n = 456.674 inländisch wohnhafte berufstätige Frauen am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023 inklusive Verstorbene (geschlechtsübergreifend n = 1.077.882) – vergleiche Text; *dokumentierte Berufstätigkeit für mindestens einen Tag innerhalb des jeweiligen Jahres und/oder in nachfolgenden Jahren bis 2023)

Eine Unschärfe der dargestellten Ergebnisse, und hier insbesondere im Zuge der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze, resultiert daraus, dass vor dem Hintergrund von Abwägungen zum Datenschutz in den verwendeten Daten zum Gesundheitsreport grundsätzlich ausschließlich Informationen zum Geburtsjahr und nicht zum Geburtstag verfügbar sind. Insofern lässt sich bei Beendigung einer Berufstätigkeit nicht exakt prüfen, ob an dem Tag mit dokumentierter Beendigung die Regelaltersgrenze bereits erreicht war (vergleiche auch den Absatz „Altersermittlung nach Angaben zu Geburtsjahren“ auf Seite 25).

Unzweifelhaft bereits zu Beginn der Beobachtung 2013 war die Regelaltersgrenze in der hier betrachteten Population bei den Geburtsjahrgängen bis 1946 überschritten, die regulär nur bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres und damit maximal bis Ende 2011 arbeiten mussten. Demgegenüber war für einen kleinen Teil des nachfolgenden Geburtsjahrgangs 1947 regulär bereits eine Fortsetzung der Arbeit über das Jahr 2012 hinaus erforderlich, nämlich für diejenigen, die vom 2. bis zum 31. Dezember 1947 geboren waren und damit das erforderliche Alter von 65 Jahren und einem

Monat (65,08 Jahre) erst im Januar 2013 vollendeten (wohingegen der Großteil des Jahrgangs allerdings bereits bis Ende 2012 Anspruch auf Regelaltersrente hatte).

Jahrgang 1956

Wer war wann letztmalig im Job?

Während von den 2013 Beschäftigten aus dem Jahrgang 1956 im Jahr 2020, also im rechnerischen Alter von 64 Jahren, noch mehr als die Hälfte berufstätig war, sank der Anteil mit 65 bei beiden Geschlechtern auf weniger als die Hälfte. Im letzten Beobachtungsjahr 2023 mit 67 Jahren, und damit nach Überschreiten der Regelaltersgrenze, war nur gut ein Zehntel weiterhin berufstätig. Bedingungen für eine entsprechend lange Beschäftigung werden nachfolgend näher untersucht.

In Tabelle 2 und Tabelle 3 sind für die Geburtsjahrgänge zur besseren Orientierung diejenigen Beobachtungsjahre **dunkelmintgrün** hinterlegt, in denen grundsätzlich alle Personen bereits die Regelaltersgrenze zu Beginn des jeweiligen Jahres überschritten hatten (was beim Geburtsjahrgang 1947 dann erst ab dem Jahr 2014 der Fall war). Die in den entsprechend markierten Feldern genannten Beschäftigtenanteile beziehen sich damit stets auf Beschäftigungen, die jenseits der Regelaltersgrenze dokumentiert wurden. Im ersten Kalenderjahr nach durchgängiger Überschreitung der Regelaltersgrenze waren von allen Angehörigen eines Jahrgangs nach den hier gelisteten Ergebnissen typischerweise noch gut zehn Prozent der betrachteten Personen (zumindest kurzzeitig) berufstätig, wobei diese Anteile dann in den Folgejahren mit weiter zunehmendem Alter stetig sinken, ohne dass dabei Einbrüche der Raten ab einem bestimmten Alter offensichtlich sind. Ein kleiner Teil der Menschen ist demnach auch in sehr hohem Alter noch berufstätig. Beschäftigungsraten jenseits der Regelaltersgrenze deutlich oberhalb von zehn Prozent zeigen sich bei denjenigen Beschäftigten, die bereits zu Beginn der Beobachtung ein Alter nahe oder entsprechend der Regelaltersgrenze erreicht hatten, womit in diesen Gruppen zumindest

ein frühzeitiges Ausscheiden aus der Berufstätigkeit bereits selektionsbedingt weitgehend ausgeschlossen war (vergleiche insbesondere Ergebnisse zu den Jahrgängen 1947 bis 1949). Selbstverständlich gilt dies auch für alle Jahrgänge vor 1947, die bereits zu Beobachtungsbeginn die Regelaltersgrenze überschritten hatten.

Auch im Hinblick auf anderweitige altersbezogene Schwellenwerte gilt, dass das Alter bei Beobachtungsbeginn – maßgeblich vermutlich auch im Sinne selektionsbedingter Einflüsse – einen deutlichen Einfluss auf die nachfolgend beobachteten altersspezifischen Beschäftigungsraten hat. Je höher das Alter bereits zu Beobachtungsbeginn mit nachweislicher Beschäftigung ist, umso höher lagen die altersspezifischen Beschäftigungsraten im Jahr der Vollendung des 60. Lebensjahrs (also im rechnerischen Alter von 60 Jahren). Während beispielsweise die Beschäftigungsrate im Geburtsjahrgang 1963 unter Männern im Jahr der Vollendung des 60. Lebensjahrs 2023 bei 91 Prozent lag, lag sie im Geburtsjahrgang 1956 in einem entsprechenden Alter, hier im Jahr 2015, bei 95 Prozent. Einen gewissen Einfluss auf diese Ergebnisse hat dabei auch die Sterblichkeit (vergleiche spätere Abschnitte).

Tendenziell umgekehrt verhält es sich mit der Beschäftigungsrate im Jahr der Vollendung des 64. Lebensjahrs. Diese lag 2023 im Geburtsjahrgang 1959 unter Männern bei immerhin 71 Prozent, während sie 2016 im Geburtsjahrgang 1952 nur bei 51 Prozent gelegen hatte.

Über die unterschiedlichen Altersphasen und bis einschließlich zur Überschreitung der Regelaltersgrenze lässt sich aus der selektierten Population der Geburtsjahrgang 1956 besonders gut beobachten (vergleiche die besonders hervorgehobenen Ergebnisse in Tabelle 2 und Tabelle 3). Während aus diesem Jahrgang im Jahr 2016 (mit Vollendung des 60. Lebensjahres) noch 95 Prozent der Männer und 94 Prozent der Frauen nachweislich berufstätig waren, lag der Anteil 2020 (im Jahr der Vollendung des 64. Lebensjahres) nur noch bei rund zwei Dritteln. Im Jahr 2021, also im rechnerischen Alter von 65 Jahren, war dann nur noch ein Anteil von 42 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen wenigstens kurzzeitig berufstätig, obwohl die Regelaltersgrenze von 65 Jahren und 10 Monaten (65,83 Jahre) in diesem Kalenderjahr erst von einem kleineren Teil der Jahrgangsangehörigen frühestens zu Ende des Jahres überschritten wurde (nämlich bei den im Januar und Februar geborenen) und insofern von sämtlichen Personen mit einer Berufstätigkeit bis zur Regelaltersgrenze 2021 noch Tätigkeitszeiten hätten dokumentiert werden müssen. Selbst 2022, also im rechnerischen Alter von 66 Jahren, wäre noch bei rund 80 Prozent der Jahrgangsangehörigen bei Berufstätigkeit bis zur Regelaltersgrenze die Dokumentation einer

Berufstätigkeit zu erwarten gewesen, die jedoch in den Daten nur bei 29 Prozent der Männer und 26 Prozent der Frauen identifiziert werden konnte. Demnach war eine Berufstätigkeit bis zur Regelaltersgrenze im Jahr 2022 eindeutig eher eine Ausnahme denn die Regel. Ergebnisse für den Geburtsjahrgang 1957 zum Jahr 2023 zeigen diesbezüglich vergleichbare Ergebnisse auf tendenziell nur geringfügig höherem Niveau. Eine Berufstätigkeit im Jahr

der Vollendung des 67. Lebensjahres und damit eindeutig nach Überschreitung der Regelaltersgrenze ließ sich im hier betrachteten Geburtsjahrgang 1956 bei knapp 12 Prozent der Männer und knapp 10 Prozent der Frauen identifizieren, die hier aufgrund ihrer zehn Jahre zurückliegenden Berufstätigkeit im Jahr 2013 für die Beobachtung ausgewählt wurden.

Geburtsjahrgang 1956 – Anteile der 2013 berufstätigen Personen mit dokumentierter Berufstätigkeit in zehn Folgejahren bis 2023 nach Geschlecht

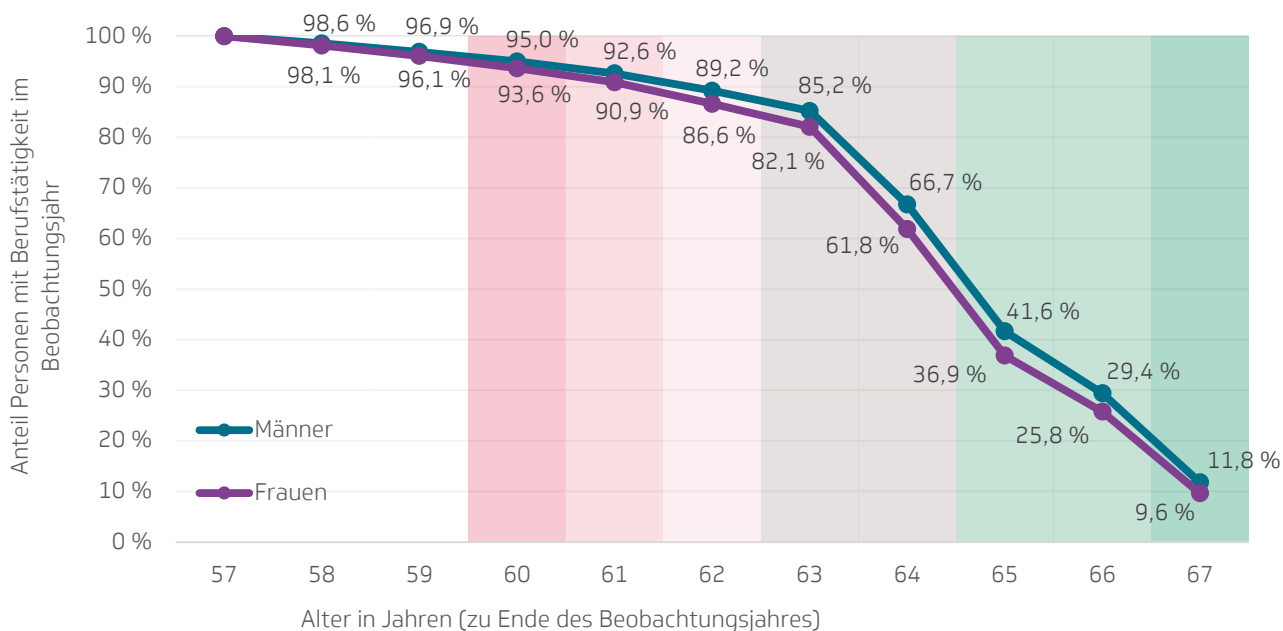


Abbildung 7 (n = 70.642 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023 inklusive Verstorbene)

Während ein weit überwiegender Teil der betrachteten Berufstätigen also offensichtlich deutlich vor Erreichen der Regelaltersgrenze letztmalig berufstätig war, war bei rund 11 Prozent der Menschen aus dem Geburtsjahrgang 1956 in den betrachteten Daten zum Jahr 2023 eine Berufstätigkeit auch nach Überschreiten der Regelaltersgrenze eindeutig nachweisbar. Ein gewisser und keinesfalls zu vernachlässigender Teil der Berufstätigen ist demnach willens und in

der Lage, auch über die regulär vorgegebenen Altersgrenzen einer Beschäftigung hinaus zu arbeiten. Wesentliche Teile der nachfolgenden Abschnitte werden sich damit befassen, welche Faktoren nach Informationen aus Routinedaten eine Berufstätigkeit in höherem Alter fördern und welche Faktoren einer Berufstätigkeit in höherem Alter eher entgegenstehen.

Jahrgänge 1948 bis 1956 – im Beruf bis 67

Wer bleibt länger im Job?

Auch bei gepoolten Auswertungen zu $n = 421.888$ Berufstätigen aus den Jahrgängen von 1948 bis 1956 (die im hier maßgeblichen Beobachtungszeitraum 2013 bis 2023 dann zu unterschiedlichen Zeitpunkten auch eine Berufstätigkeit mit 67 hätten erreichen können) gingen 11,6 Prozent der anfänglich Berufstätigen auch im Alter von 67 Jahren noch einer Berufstätigkeit nach.

Berufstätigkeit in höherem Alter Der folgende Abschnitt befasst sich mit der zentralen Frage, welche Faktoren die Chancen auf eine Berufstätigkeit jenseits der Regelaltersgrenze maßgeblich beeinflussen. Betrachtet wird also eine Berufstätigkeit innerhalb von Lebenszeiträumen, in denen regulär weitgehend jeder zuvor länger berufstätige Mensch mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zumindest grundsätzlich den Anspruch auf eine Regelaltersrente erworben hat. Ein Ziel der Auswertungen ist es, diejenigen Einflussfaktoren in den hier verfügbaren Routinedaten einer Krankenkasse zu identifizieren, die sich positiv oder negativ auf eine Berufstätigkeit in höherem Alter auswirken.

Dabei lässt sich in Ergebnissen zu hier nicht gezeigten Auswertungen in weiteren Varianten beobachten, dass sich entsprechende Einflussfaktoren in der Regel auch ähnlich positiv oder negativ auf eine Berufstätigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze auswirken. Auf eine Darstellung von Ergebnissen unterschiedlicher Auswertungsvarianten wurde in erster Linie aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet.

Bei den nachfolgend dargestellten Auswertungen wurden – wie auch bei Auswertungen zu Tabelle 2 und Tabelle 3 – stets Versicherte der Techniker betrachtet, die am 1. Januar 2013 nachweislich mit inländischem Wohnort berufstätig waren und die in den Daten bis Ende 2023 nachverfolgt werden konnten oder verstorben waren und bei denen darüber hinaus im Jahr 2012 gegebenenfalls auf Daten zu Arbeitsunfähigkeiten sowie Arzneiverordnungen zurückgegriffen werden konnte. Ermittelt wurde dann, bei welchen dieser Versicherten im Kalenderjahr der Vollendung des 67. Lebens-

jahres (oder nachfolgend) – also im Sinne des Gesundheitsreports in einem rechnerischen Alter von 67 Jahren – eine Berufstätigkeit dokumentiert war. Verkürzt wird nachfolgend auch von einer **Berufstätigkeit mit 67** gesprochen.

Die Auswertungen beschränken sich hierbei auf $n = 421.888$ selektierte Personen der Geburtsjahrgänge von 1948 bis 1956, da nur für diese Jahrgänge im Beobachtungszeitraum von 2013 bis 2023 eine Berufstätigkeit im rechnerischen Alter ab 67 Jahren dokumentiert werden konnte, ohne dass überwiegend bereits zu Beginn des Beobachtungszeitraums im Jahr 2013 die Regelaltersgrenze überschritten war (was den Geburtsjahrgang 1947 sowie vorausgehende betrifft). Betrachtet wurde damit jeweils die Fortsetzung der Berufstätigkeit in einem Kalenderjahr, in dem alle Personen nachweislich die gültige Regelaltersgrenze bereits vor Beginn des Jahres überschritten hatten. Eine entsprechende „Berufstätigkeit mit 67“ war bei $n = 48.821$ Personen und somit bei 11,6 Prozent der hier betrachteten Personen dokumentiert. Als potenzielle Einflussfaktoren wurden stets Merkmale betrachtet, die bereits zu Beginn des Beobachtungszeitraums am 1. Januar 2013 (oder innerhalb des vorausgehenden Jahres 2012) und damit (teils deutlich) im Vorfeld eines Erreichens der Regelaltersgrenze dokumentiert waren.

Ergebnisse zu relativen Abweichungen – indirekte Standardisierung Nachfolgend dargestellt werden in Abbildungen für Subgruppen mit bestimmten Merkmalsausprägungen jeweils relative Abweichungen der beobachteten Anteile der Personen mit Berufstätigkeit mit 67 von denjenigen Anteilen, die bei der spezifischen Geschlechts- und Altersstruktur der jeweiligen Subpopulation nach Ergebnissen zur Gesamtpopulation hätten erwartet werden können. Ein Ergebnis von 2,0 würde dabei anzeigen, dass die beobachteten Anteile doppelt so hoch wie erwartet liegen (und damit die Erwartungen um 100 Prozent überschreiten). Ein Ergebnis von 0,5 würde demgegenüber anzeigen, dass sie nur halb so hoch wie erwartet sind (und damit die Erwartungen um 50 Prozent unterschreiten). Ein Ergebnis von 1,0 zeigt schließlich, dass die beobachteten Anteile genau den erwarteten Anteilen entsprechen, womit in der betrachteten Subgruppe keine Unterschiede im Vergleich zur Gesamtpopulation nachweisbar sind. Um Anhaltspunkte dafür zu liefern, inwiefern die dargestellten Abweichungen im Einzelfall auch rein zufallsbedingt erwartet werden könnten, sind in den Abbildungen zu relativen Abweichungen ergänzend auch 95-Prozent-Konfidenzintervalle angegeben. Liegt der Wert 1,0 außerhalb eines angegebenen Konfidenzintervalls, unterscheiden sich die beobachteten Ergebnisse statistisch signifikant von den jeweiligen Erwartungswerten.

Anzumerken ist, dass eine Standardisierung nach Geschlecht und Alter die nachfolgenden Ergebnisse zur Berufstätigkeit mit 67 zumeist nur geringfügig verändert. Dies liegt daran, dass, unabhängig vom rechnerischen Alter im Jahr 2013, bei allen Personen eine Berufstätigkeit im Alter von 67 Jahren geprüft wird, die dann gegebenenfalls nur in unterschiedlichen Kalenderjahren stattfindet. Inhaltlich werden mit der gewählten Standardisierung daher an dieser Stelle vornehmlich Unterschiede ausgeglichen, die aus der Betrachtung von unterschiedlichen Kalenderjahren und mit unterschiedlichen Beobachtungszeiträumen resultieren könnten.

Schulabschluss Mit zunehmender schulischer Bildung zeigt sich tendenziell ein ansteigender Anteil an Beschäftigten, der auch im Alter von 67 Jahren noch berufstätig war. Während der Erwartungswert bei Personen mit Hauptschulabschluss um 25 Prozent unterschritten wurde, lag er bei Personen mit Abitur um 22 Prozent höher, als dies nach Ergebnissen zur Gesamtpopulation zu erwarten gewesen wäre (vergleiche Abbildung 8). So waren Personen mit Abitur als höchstem dokumentierten Schulabschluss (bei einem Erwartungswert von 11,7 Prozent) im Alter von 67 Jahren noch zu einem Anteil von 14,3 Prozent berufstätig, während dies bei Personen mit dokumentiertem Hauptschulabschluss

Berufstätigkeit mit 67

Länger im Job mit höherer Bildung

Erwartungsgemäß liegen die Anteile der Berufstätigkeit mit 67 bei höheren Schul- und Ausbildungsabschlüssen über dem Durchschnitt: Von Personen mit Promotion arbeiteten 21,6 Prozent auch im Alter von 67 Jahren, was um 77 Prozent höher lag, als dies auf Basis ihrer Geschlechts- und Altersstruktur nach Daten zur Gesamtpopulation erwartet werden konnte.

nur lediglich bei 8,8 Prozent der Fall war (bei gleichfalls erwarteten 11,7 Prozent). Weitere Angaben sind Tabelle A9 im Anhang zu entnehmen.

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig vom Schulabschluss

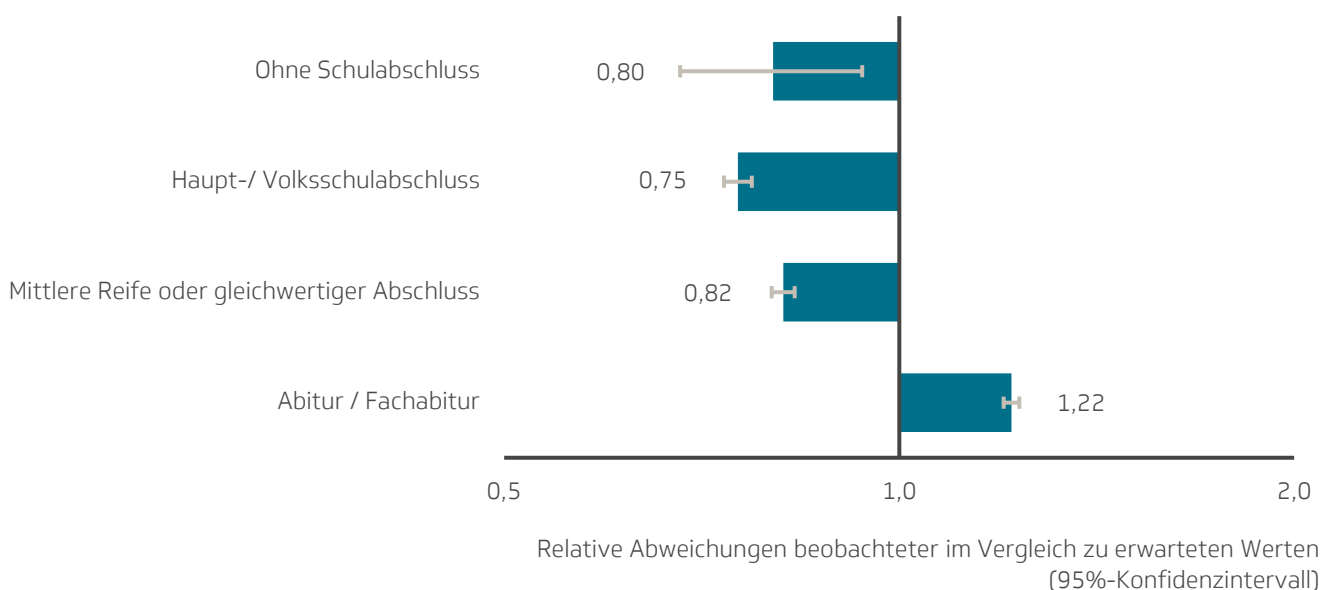


Abbildung 8 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Ausbildungsabschluss Abhängig vom Ausbildungsabschluss zeigen sich ähnliche Ergebnisse wie zum Schulabschluss, wobei hier die Unterschiede insgesamt noch deutlicher ausfallen. Besonders niedrig liegt der Anteil an Beschäftigten im Alter von 67 Jahren mit einer Unterschreitung des Erwartungswerts um 18 Prozent bei Personen, die über einen Meister- oder Fachschulabschluss verfügten. Demgegenüber lag er bei Personen mit einer Promotion um 77 Prozent höher, als dies nach Ergebnissen zur Gesamtpopulation zu erwarten gewesen wäre. In der Gruppe Beschäftigter mit Promotion war bei einem Anteil von 21,6 Prozent,

also bei mehr als einem Fünftel, auch im Alter von 67 Jahren noch eine Berufstätigkeit dokumentiert, während dies (trotz ähnlicher Erwartungswerte) nur 10,0 Prozent der Personen mit Meister- oder Fachschulabschlüssen betraf. Vereinfacht formuliert sind nach diesen Ergebnissen Personen mit Dokortitel und entsprechender akademischer Ausbildung (mit überwiegend auch entsprechenden beruflichen Tätigkeiten) mehr als doppelt so häufig wie Personen mit Meisterbrief auch im Alter von 67 Jahren noch berufstätig (vergleiche Abbildung 9 und Tabelle A10 im Anhang).

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig vom Ausbildungsabschluss

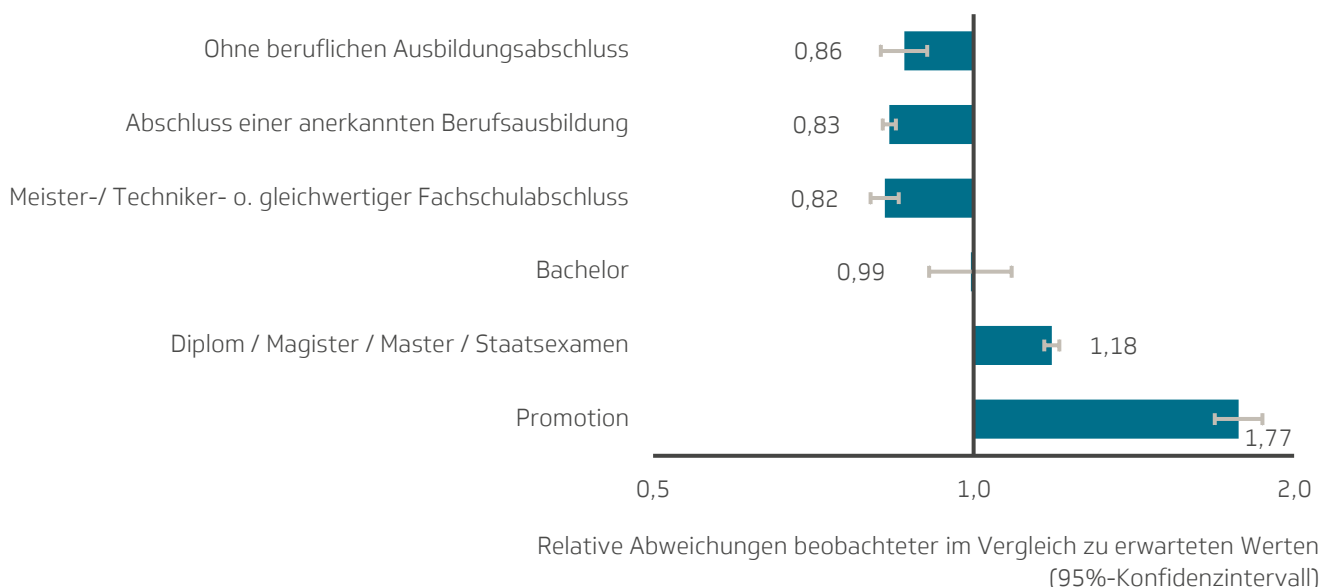


Abbildung 9 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Versicherungsart, Leiharbeitsstatus, Arbeitszeit sowie Arbeitsvertrag Vier Merkmale mit potenziellem Einfluss auf eine Berufstätigkeit in höherem Alter werden in den hier betrachteten Daten lediglich mit jeweils zwei Ausprägungen erfasst, weshalb die Ergebnisse, trotz einer unterschiedlichen inhaltlichen Bedeutung, gemeinsam in Abbildung 10 dargestellt werden sollen.

Im Sinne einer **Versicherungsart** kann in den Daten einer gesetzlichen Krankenkasse (GKV) zwischen Pflichtversicherten und freiwillig Versicherten unterschieden werden. Letz-

tere sind insofern „freiwillig“ versichert, als dass ihr sozialversicherungspflichtiges Einkommen eine Grenze übersteigt, ab der die Mitgliedschaft in der GKV nicht mehr vorgeschrieben ist und alternativ auch eine Versicherung bei einer privaten Krankenversicherung möglich wäre. Pflichtversicherte und freiwillig Versicherte unterscheiden sich nach den vorliegenden Ergebnissen mit höheren Beschäftigtenanteilen ab 67 bei freiwillig Versicherten zwar jeweils statistisch signifikant von Erwartungswerten. Insgesamt erscheinen die Unterschiede jedoch eher klein.

Eine Tätigkeit von Beschäftigten in **Leiharbeit** muss von den Arbeitgebern standardmäßig im Rahmen der Übermittlung von Angaben zur Tätigkeit an die Sozialversicherungsträger gemeldet werden, was in der hier betrachteten Population knapp 5.000 Personen betraf. Personen mit Leiharbeiterstatus 2013 waren nach den vorliegenden Ergebnissen mit einer Rate von 13,2 Prozent rund 13 Prozent häufiger als andere Beschäftigte auch im Alter von 67 Jahren noch berufstätig.

Ebenfalls im arbeitgeberseitig übermittelten Tätigkeitschlüssel enthalten sind Angaben zur **Arbeitszeit** sowie zur **Befristung** von Arbeitsverträgen. Bei Berufstätigkeit in Teilzeit zu Beginn des Beobachtungszeitraums 2013 lag die

nachfolgend beobachtete Beschäftigungsrate mit 67 um 12 Prozent unter dem Erwartungswert, bei vorausgehender Beschäftigung in Vollzeit vier Prozent darüber. Ursprünglich befristet Beschäftigte arbeiteten vier Prozent häufiger als ursprünglich unbefristet Beschäftigte auch im Alter von 67 Jahren. Alle betrachteten Merkmale zeigen nach diesen Auswertungen für sich genommen eher geringe Einflüsse auf die Häufigkeit einer Berufstätigkeit in höherem Alter. Weitere Angaben sind Tabelle A11 im Anhang zu entnehmen.

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von Versicherungsart, Leiharbeitsstatus, Arbeitszeit sowie Arbeitsvertrag

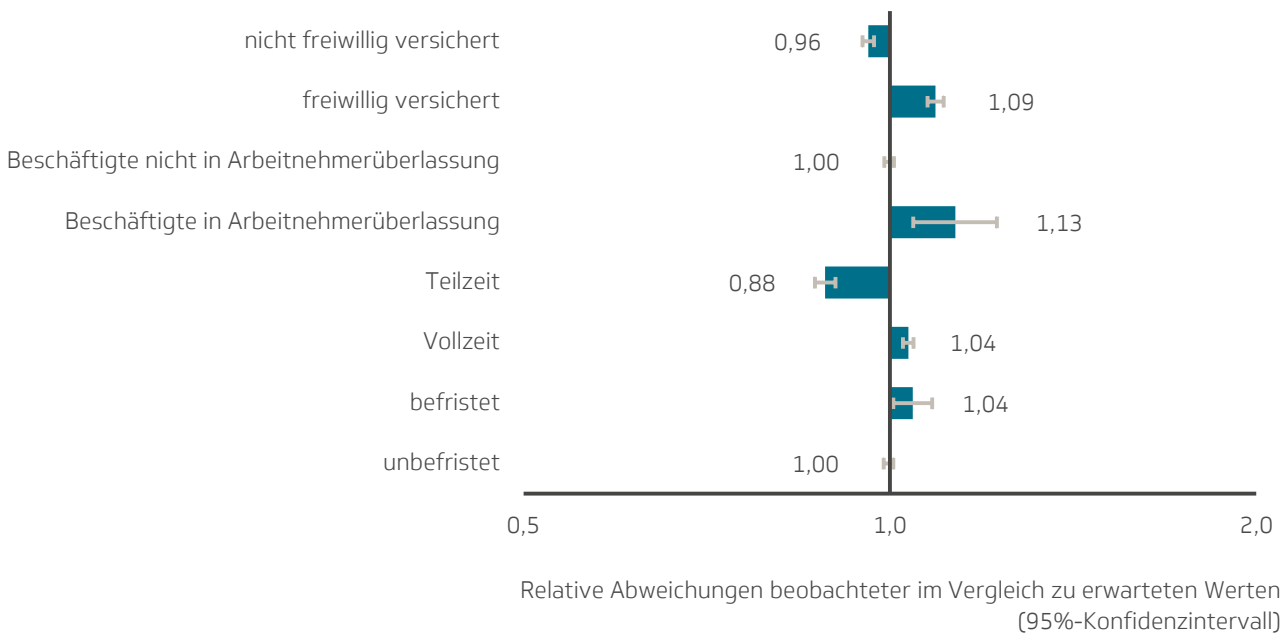


Abbildung 10 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Auf das Arbeitsumfeld kommt es an

Abhängigkeit von der Branche

Eine deutliche Branchenabhängigkeit lässt vermuten, dass die Bereitschaft zur Berufstätigkeit mit 67 auch von der Betriebskultur abhängt (sinngemäß: „Wenn alle früher in Rente gehen, dann tue ich das auch ...“). Tendenziell gilt dabei für die Branchen: Je höher das Gehalt in einer Branche, umso niedriger liegt der Anteil der Berufstätigen mit 67.

Branche des Arbeitgebers Jeder Arbeitgeber mit Anstellung mindestens eines sozialversicherungspflichtig Beschäftigten muss in Deutschland bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Betriebsnummer beantragen. Dies gilt beispielsweise bereits auch, wenn von einem Privathaushalt Personen zur Kinderbetreuung sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Verfügt der Arbeitgeber über Betriebsstandorte in unterschiedlichen Gemeinden oder über mehrere Standorte in einer Gemeinde mit unterschiedlichen wirtschaftlichen Tätigkeitsschwerpunkten, dann müssen gegebenenfalls auch mehrere Betriebsnummern vergeben

werden. Für wirtschaftsstatistische Zwecke muss jedem Arbeitgeber beziehungsweise jedem Betriebsstandort dabei auch eine Branche gemäß Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) zugeordnet werden, mit der der Betriebszweck oder die wirtschaftlichen Tätigkeiten des überwiegenden Teils der Beschäftigten charakterisiert werden, einzelne Beschäftigte können dabei auch sehr unterschiedliche Tätigkeiten ausüben. Die Klassifikation der Wirtschaftszweige erlaubt mit ihrem fünfstelligen Schlüssel eine sehr differenzierte Abgrenzung von Branchen.

Eine erste, übergeordnete Gliederung der WZ 2008 bilden 21 sogenannte **Abschnitte der Wirtschaftszweige**, die mit Buchstaben von A bis U gekennzeichnet sind. Abbildung 11 zeigt Ergebnisse zu relativen Abweichungen der beobachteten Anteile von Personen mit Berufstätigkeit mit 67 von jeweils erwarteten Anteilen in Branchen differenziert nach Abschnitten. Dabei zeigen sich überraschend deutliche Unterschiede zwischen den Beschäftigten aus unterschiedlichen Branchen. Während die Anteile der erwarteten Berufstätigen mit 67 in den Branchen „Energieversorgung“ (D), „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (K) sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ (O) annähernd um 50 Prozent oder mehr unterschritten wurden, lagen sie in den Branchen „Baugewerbe“ (F), „Gastgewerbe“ (I), „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (M) sowie in der in den Daten nur schwach besetzten Branche „Private Haushalte“ (T) um mehr als 50 Prozent über den Erwartungswerten. Weitere Angaben sind Tabelle A12 im Anhang zu entnehmen

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von Branchen nach 21 Abschnitten der WZ 2008

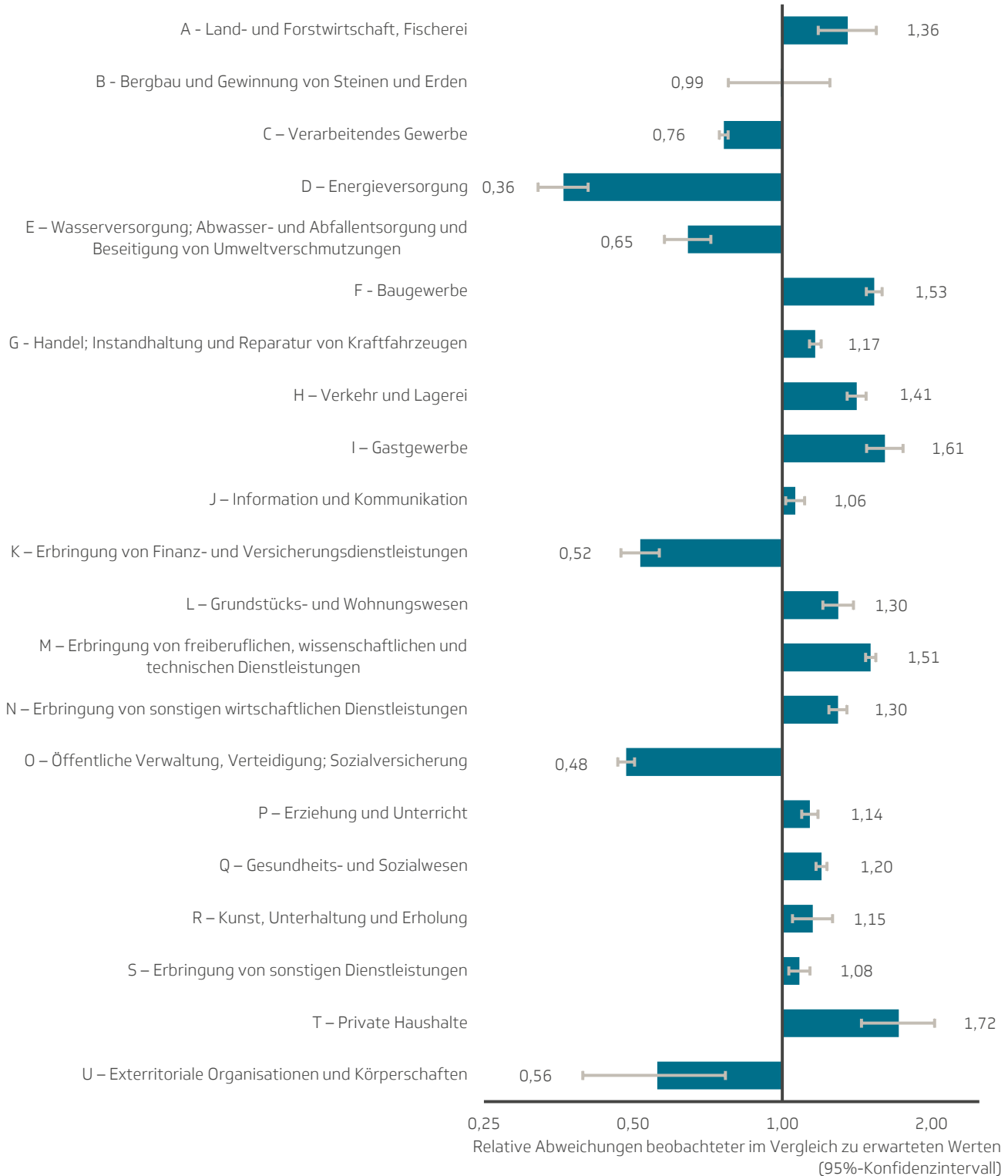


Abbildung 11 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Abschnitte der WZ 2008 sind mit 21 Gruppen wenig differenziert. Die Bezeichnungen von Branchen auf dieser Gliederungsebene bleiben damit zwangsläufig wenig anschaulich. Eine zweite Gliederungsebene der WZ 2008 bilden 88 sogenannte Abteilungen, die mit zweistelligen Ziffern mit Werten zwischen 01 bis 99 gekennzeichnet sind und bereits deutlich anschaulichere Bezeichnungen aufweisen. Ergebnisse zu einer entsprechend hohen Zahl an Gruppen lassen sich allerdings kaum sinnvoll in einer Abbildung darstellen und werden nachfolgend daher tabellarisch dargestellt. In Tabelle 4 werden dabei lediglich Ergebnisse zu denjenigen 66 Abteilungen der WZ 2008 ausgewiesen, bei denen beobachtete Anteile mit einer Berufstätigkeit mit 67 signifikant von den jeweils erwarteten Anteilen abweichen.

Um wenigstens ungefähre Anhaltspunkte zum Einkommen bei hier betrachteten Personen aus einzelnen Branchen liefern zu können, werden in Tabelle 4 ergänzend auch die Anteile der Versicherten ausgewiesen, die zu Beginn der

Beobachtung 2013 freiwillig bei der Techniker versichert waren und insofern ein Einkommen oberhalb der sogenannten Jahresarbeitsentgeltgrenze erzielten (die zumeist auch als Versicherungspflichtgrenze bezeichnet wird). Auch hier werden dann zudem Anteile berichtet, die aufgrund der Geschlechts- und Altersstruktur hätten erwartet werden können. Hinweise auf das Einkommen erscheinen inhaltlich insofern wesentlich, um beispielsweise im Falle einer häufigen Berufstätigkeit in höherem Alter in einzelnen Subgruppen abschätzen zu können, ob dies durch begrenzte finanzielle Ressourcen mitbedingt sein könnte. Bezogen auf die hier betrachtete Gesamtpopulation von Berufstätigen im Alter von 57 bis 65 Jahren waren zu Beginn der Beobachtung 29,5 Prozent aller betrachteten Personen freiwillig versichert und dürften insofern in der Regel 2013 ein Jahresbruttoeinkommen von 52.200 Euro beziehungsweise ein monatliches Bruttoeinkommen von 4.350 Euro oder mehr erzielt haben.

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von Branchen nach Abteilungen der WZ 2008

Abteilung	Bezeichnung	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
		Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
01	Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	15,5 %	11,7 %	1,33	(1,15-1,53)	7,9 %	31,1 %
06	Gewinnung von Erdöl und Erdgas	3,8 %	11,9 %	0,32	(0,07-0,95)	92,3 %	43,3 %
10	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	10,0 %	11,3 %	0,88	(0,79-0,98)	21,5 %	27,6 %
12	Tabakverarbeitung	1,4 %	11,4 %	0,13	(0,02-0,46)	52,5 %	32,6 %
17	Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	7,9 %	12,0 %	0,66	(0,54-0,80)	37,4 %	36,2 %
18	Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	8,0 %	11,9 %	0,68	(0,59-0,77)	24,7 %	34,9 %
19	Kokerei und Mineralölverarbeitung	5,2 %	12,1 %	0,43	(0,26-0,68)	64,6 %	39,2 %
20	Herstellung von chemischen Erzeugnissen	7,0 %	11,8 %	0,59	(0,54-0,66)	58,1 %	36,5 %
21	Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	6,0 %	11,4 %	0,53	(0,43-0,64)	49,4 %	28,9 %
22	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	8,7 %	12,0 %	0,72	(0,65-0,80)	40,6 %	36,6 %
24	Metallerzeugung und -bearbeitung	6,8 %	12,2 %	0,56	(0,50-0,63)	47,1 %	39,3 %
25	Herstellung von Metallerzeugnissen	11,2 %	12,0 %	0,93	(0,87-0,98)	35,4 %	36,9 %

Abteilung	Bezeichnung	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
		Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
26	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	10,7 %	12,0 %	0,89	(0,84-0,94)	56,1 %	37,6 %
27	Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	9,4 %	12,0 %	0,78	(0,72-0,85)	51,8 %	37,6 %
28	Maschinenbau	10,1 %	12,2 %	0,83	(0,79-0,86)	54,2 %	38,5 %
29	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	5,4 %	12,0 %	0,45	(0,41-0,50)	53,1 %	40,3 %
30	Sonstiger Fahrzeugbau	5,5 %	12,1 %	0,45	(0,40-0,50)	54,2 %	39,6 %
31	Herstellung von Möbeln	9,2 %	11,8 %	0,78	(0,63-0,96)	26,9 %	35,9 %
35	Energieversorgung	4,3 %	11,8 %	0,36	(0,32-0,41)	46,1 %	38,1 %
36	Wasserversorgung	4,2 %	12,0 %	0,35	(0,26-0,45)	33,0 %	34,6 %
37	Abwasserentsorgung	6,9 %	12,2 %	0,57	(0,44-0,73)	26,7 %	35,6 %
38	Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung	10,3 %	12,0 %	0,85	(0,74-0,98)	23,8 %	36,8 %
41	Hochbau	20,0 %	11,9 %	1,67	(1,55-1,80)	38,8 %	35,9 %
42	Tiefbau	18,7 %	12,1 %	1,54	(1,41-1,67)	43,1 %	38,2 %
43	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	17,7 %	11,9 %	1,48	(1,41-1,56)	20,2 %	35,1 %
46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	13,9 %	11,8 %	1,17	(1,13-1,22)	36,3 %	33,5 %
47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	13,0 %	10,8 %	1,21	(1,16-1,26)	5,0 %	17,9 %
49	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	19,8 %	12,0 %	1,65	(1,56-1,75)	7,8 %	38,4 %
50	Schifffahrt	19,8 %	12,0 %	1,65	(1,14-2,32)	46,1 %	34,2 %
51	Luftfahrt	5,9 %	11,6 %	0,51	(0,35-0,72)	51,6 %	31,8 %
52	Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	15,0 %	11,8 %	1,27	(1,17-1,37)	21,8 %	35,5 %
53	Post-, Kurier- und Expressdienste	13,0 %	11,0 %	1,19	(1,00-1,39)	4,0 %	25,3 %
55	Beherbergung	16,7 %	11,3 %	1,48	(1,27-1,72)	3,6 %	22,7 %
56	Gastronomie	18,3 %	10,9 %	1,68	(1,52-1,86)	2,8 %	22,0 %
59	Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik	23,1 %	11,4 %	2,02	(1,57-2,56)	22,0 %	29,7 %
60	Rundfunkveranstalter	5,1 %	11,8 %	0,43	(0,34-0,54)	56,2 %	30,9 %

Abteilung	Bezeichnung	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
		Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
61	Telekommunikation	6,7 %	11,8 %	0,57	(0,41-0,76)	40,4 %	37,9 %
62	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	13,8 %	11,8 %	1,17	(1,11-1,24)	54,9 %	36,7 %
64	Erbringung von Finanzdienstleistungen	3,9 %	10,9 %	0,36	(0,31-0,41)	30,8 %	24,1 %
65	Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	4,8 %	11,2 %	0,43	(0,35-0,52)	45,6 %	29,2 %
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	15,0 %	11,5 %	1,30	(1,21-1,39)	21,9 %	27,9 %
69	Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	19,2 %	10,7 %	1,80	(1,68-1,93)	7,5 %	15,1 %
70	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	12,5 %	11,6 %	1,08	(1,01-1,15)	44,9 %	31,2 %
71	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	20,4 %	11,9 %	1,72	(1,66-1,77)	36,4 %	32,8 %
72	Forschung und Entwicklung	13,4 %	12,0 %	1,12	(1,05-1,20)	49,3 %	31,2 %
73	Werbung und Marktforschung	16,4 %	11,4 %	1,44	(1,22-1,69)	18,8 %	27,4 %
74	Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	21,0 %	11,9 %	1,77	(1,52-2,05)	27,9 %	30,4 %
77	Vermietung von beweglichen Sachen	17,4 %	11,6 %	1,50	(1,25-1,77)	20,6 %	31,9 %
79	Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen	16,9 %	11,0 %	1,54	(1,23-1,89)	10,5 %	21,8 %
80	Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	23,2 %	11,9 %	1,95	(1,75-2,15)	2,7 %	35,9 %
81	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	14,4 %	11,4 %	1,26	(1,17-1,35)	6,5 %	27,9 %
82	Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g.	13,8 %	11,2 %	1,23	(1,11-1,36)	17,9 %	26,6 %
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	5,6 %	11,6 %	0,48	(0,47-0,50)	24,6 %	26,7 %
85	Erziehung und Unterricht	12,8 %	11,3 %	1,14	(1,10-1,18)	22,8 %	22,6 %
86	Gesundheitswesen	12,4 %	10,7 %	1,16	(1,12-1,20)	8,9 %	15,9 %
87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	11,9 %	10,7 %	1,11	(1,04-1,18)	4,6 %	17,0 %
88	Sozialwesen (ohne Heime)	15,1 %	10,7 %	1,41	(1,34-1,48)	6,6 %	17,9 %
90	Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	16,3 %	11,8 %	1,37	(1,17-1,60)	13,6 %	30,3 %

Abteilung	Bezeichnung	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
		Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
91	Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	7,0 %	11,6 %	0,60	(0,47-0,75)	18,0 %	25,1 %
92	Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	17,9 %	11,3 %	1,58	(1,24-1,99)	12,1 %	24,9 %
93	Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	15,7 %	11,4 %	1,37	(1,15-1,63)	8,6 %	26,8 %
94	Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	12,7 %	11,2 %	1,13	(1,07-1,20)	19,7 %	21,8 %
95	Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern	7,8 %	11,6 %	0,68	(0,56-0,81)	13,4 %	28,6 %
96	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	13,2 %	11,3 %	1,17	(1,04-1,31)	15,6 %	25,6 %
97	Private Haushalte mit Hauspersonal	18,3 %	10,7 %	1,72	(1,44-2,03)	0,9 %	13,1 %
99	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	6,6 %	11,8 %	0,56	(0,40-0,77)	40,6 %	33,9 %

Tabelle 4 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse; Ergebnisse ausschließlich zu Abteilungen mit statistisch signifikanten Abweichungen der beobachteten von erwarteten Werten)

Die in Tabelle 4 berichteten Ergebnisse zur Berufstätigkeit mit 67 bei Beschäftigten aus unterschiedlichen Branchen weisen eine große Spannweite auf und variieren hinsichtlich der relativen Abweichungen beobachteter von erwarteten Werten zwischen 0,13 und 2,02. Im Extremfall waren demnach in einzelnen Branchen weniger als ein Fünftel oder mehr als doppelt so viele Menschen mit 67 berufstätig wie erwartet. Einschränkend ist anzumerken, dass die genannten Extremwerte auf Ergebnissen zu in den Daten eher schwach vertretenen Branchen beruhen, was entsprechend zu vergleichsweise großen Konfidenzintervallen führt.

Auch die ergänzend dargestellten Ergebnisse zu den Anteilen der freiwillig versicherten Beschäftigten variieren sehr stark, nämlich hier zwischen 0,9 und 92,3 Prozent (wobei auch hier zunächst die zuvor genannten Einschränkungen gelten). Demnach sind Einkommen oberhalb der Versicherungspflichtgrenze in manchen Branchen unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (mit Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung) aus den hier betrachteten Altersgruppen eher die Regel, wohingegen in anderen

Branchen nur ein sehr geringer Teil ein entsprechendes Einkommen erreicht. Auch wenn diese Ergebnisse – schon aufgrund zwangsläufig fehlender Angaben zu privat Krankenversicherten – nicht geeignet sind, ein vollständiges Bild zu den Einkommen von Beschäftigten in einzelnen Branchen zu liefern, sollten Unterschiede zwischen den Branchen zumindest grundlegend widergespiegelt werden. So korrelierten die in der Tabelle ausgewiesenen Anteile freiwillig Versicherter mit vom Statistischen Bundesamt im Rahmen der Verdiensterhebung (Statistisches Bundesamt 2024; EVAS-Nr. 62361-0032) berichteten Angaben zum durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst im April 2023 zu Abteilungen gemäß WZ 2008 mit einem ausgesprochen hohem Korrelationskoeffizienten von $r = 0,81$, obwohl hierbei mit (Schwellenwert-)Anteilen aus dem Jahr 2013 einerseits und altersübergreifenden Durchschnittswerten andererseits grundlegend unterschiedliche Kennwerte aus unterschiedlichen Jahren gegenübergestellt wurden (die in Tabelle 4 nicht explizit ausgewiesenen Differenzen beobachteter und erwarteter Anteile freiwillig Versicherter korrelieren dabei mit einem $r = 0,87$ sogar noch höher mit Angaben zum durchschnittlichen Einkommen).

Die Ergebnisse auf Basis von Daten der Techniker dürften demnach überwiegend durchaus valide Anhaltspunkte zu Verdiensten in unterschiedlichen Branchen liefern.

Eine Sichtung der Ergebnisse zu unterschiedlichen Kennwerten aus Tabelle 4 vermittelt den Eindruck, dass Beschäftigte aus Branchen mit höheren Anteilen freiwillig Versicherter (und demnach auch höherem Verdienst) tendenziell eher seltener im Alter von 67 Jahren berufstätig waren als Beschäftigte aus Branchen mit geringen Anteilen freiwillig Versicherter. Diese Beobachtung wird auch durch die Darstellung in Abbildung 12 verdeutlicht, in welcher die bran-

chenspezifisch ermittelten relativen Abweichungen beobachteter von erwarteten Anteilen der Berufstätigen mit 67 (auf der y-Achse) in Abhängigkeit von den branchenspezifischen Anteilen freiwillig Versicherter (auf der x-Achse) in einem Streudiagramm dargestellt sind. Beide Werte korrelieren deutlich mit $r = -0,61$, wobei durch das negative Vorzeichen der sinkende Anteil einer Berufstätigkeit mit 67 bei steigendem Anteil freiwillig Versicherter zum Ausdruck kommt. Insbesondere in Branchen mit einem sehr geringen Anteil freiwillig Versicherter sind sehr regelmäßig erhöhte Anteile von Berufstätigen mit 67 zu beobachten.

Berufstätigkeit mit 67 in Branchen nach Abteilungen der WZ 2008 – Zusammenhänge mit den branchenspezifischen Anteilen freiwillig Versicherter

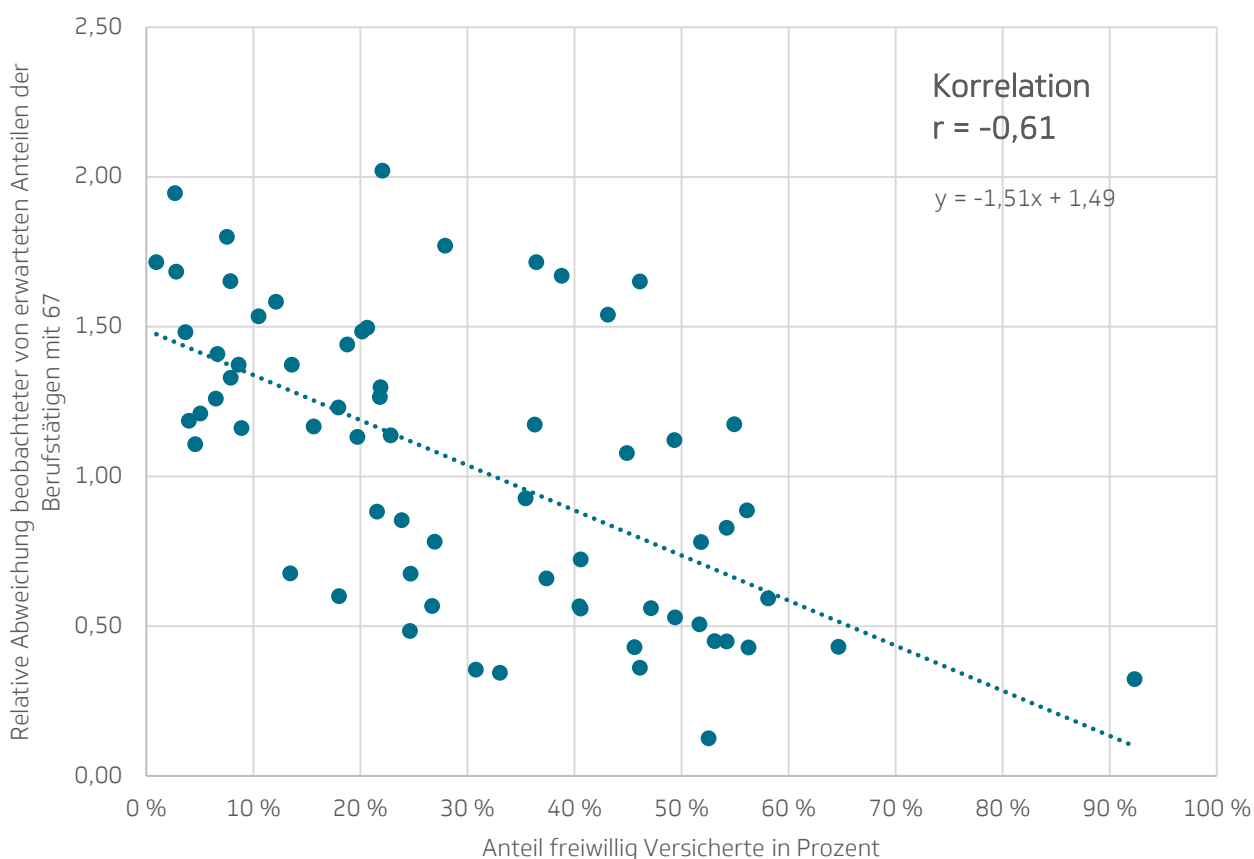


Abbildung 12 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse – Anteile freiwillig Versicherter hier wie beobachtet)

Betriebsgröße Im Rahmen der gleichfalls im vorliegenden Schwerpunkt in Kapitel 1 dargestellten Befragung von Berufstätigen im Alter ab 50 Jahren hatte sich eine zunehmende Bereitschaft zur Berufstätigkeit auch in höherem Alter mit abnehmender Größe des Beschäftigungsbetriebs gezeigt – Beschäftigte in kleineren Betrieben beabsichtigten eher auch über die Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten als Beschäftigte aus größeren Betrieben.

Wie bereits im vorausgehenden Abschnitt zu Branchen näher erläutert, erhält weitgehend jeder Standort eines Betriebs in Deutschland von der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Betriebsnummer. Aus Datenschutzgründen sind diese Betriebsnummern in den für Auswertungen zum Gesundheitsreport verfügbaren Daten nur in pseudonymisierter Form enthalten, womit Rückschlüsse auf einzelne Betriebe oder auch Verknüpfungen von Informationen auf Betriebs-ebene, beispielsweise von Informationen zur realen Betriebsgröße und Beschäftigtenzahl, grundsätzlich nicht möglich sind.

Auf Basis der verfügbaren Daten ist es jedoch dennoch möglich, für definierte Zeiträume die Anzahl derjenigen Beschäftigten zu ermitteln, die als Mitglieder der Techniker Krankenkasse einem bestimmten Betriebsnummernpseudonym und damit dem Standort eines bestimmten Betriebs zugeordnet waren. Für die hier präsentierten Auswertungen wurde dies mit Daten zu Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2013 umgesetzt. Die daraus resultierenden „TK-Beschäftigtenzahlen pro Betriebsnummernpseudonym“ sollten dann wenigstens annähernd, und für einen überwiegenden Anteil der Betriebsstandorte, Hinweise auch auf reale Beschäftigtenzahlen geben, die im Falle einer anteilig gleichartigen Verteilung der TK-Versicherten auf alle Betriebe im Mittel um den Faktor 7,3 höher liegen sollten (was sich aus einem Anteil der berufstätigen TK-Mitglieder an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 13,7 Prozent im Jahr 2013 ergibt). Nicht auszuschließen ist jedoch, dass einzelne Betriebsstandorte allein aufgrund der TK-Beschäftigtenzahlen völlig falsch klassifiziert werden. Entsprechende Fehlklassifikationen sollten dann in der Regel in den Ergebnissen zu einer Reduktion der beobachteten Unterschiede zwischen Gruppen nach Betriebsgröße führen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die nachfolgend auf Basis zwangsläufig imperfekter Daten präsentierten Ergebnisse eher konservative Schätzungen für die Einflüsse der Betriebsgröße darstellen, die vermutlich in der Realität noch stärker ausgeprägt sein dürften.

Auf die Größe kommt es an

Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Die Berufstätigkeit mit 67 variiert deutlich in Abhängigkeit von der Branche sowie der Betriebsgröße. Während in Betrieben mit 1-4 TK-versicherten Beschäftigten 17,2 Prozent mit 67 berufstätig waren, lag der Anteil in Betrieben mit 400 und mehr TK-versicherten Beschäftigten bei nur 6,4 Prozent. Beschäftigte aus (vermeintlich) kleinen Betrieben arbeiteten also 2,7-mal häufiger im Alter von 67 Jahren als Beschäftigte aus großen Betrieben. Zugleich unterscheidet sich aber auch das Einkommen der Beschäftigten abhängig von Branche und Betriebsgröße deutlich. Während der Anteil der freiwillig Versicherten in kleinen Betrieben nach TK-Daten bei 11 Prozent lag, ließ sich bei Betrieben ab 100 TK-versicherten Beschäftigten ein Anteil von rund 42 Prozent ermitteln – dort dürfte dann auch im Durchschnitt erheblich besser verdient worden sein.

Abbildung 13 zeigt relative Abweichungen der beobachteten von geschlechts- und altersabhängig erwarteten Beschäftigtenzahlen im Alter von 67 Jahren abhängig von der Anzahl der TK-versicherten Beschäftigten je Betriebsstandort 2013. Weitere Angaben sind Tabelle A13 im Anhang zu entnehmen. Während der Anteil der Berufstätigen mit 67 in Betriebsstandorten mit nur 1 bis 4 TK-Versicherten um 53 Prozent über dem erwarteten Wert lag, wurde der Erwartungswert bei Standorten mit 400 oder mehr TK-versicherten Beschäftigten um 46 Prozent unterschritten – dort waren demnach nur weniger als halb so viele Personen wie erwartet auch im Alter von 67 Jahren noch berufstätig. Ähnliche Befunde zeigen sich auch bei den direkt beobachteten Anteilen. Während bei Standorten mit 1 bis 4 TK-Versicherten 17,2 Prozent nachweislich auch im Alter von 67 Jahren noch berufstätig waren, lag dieser Anteil bei Betriebsstandorten mit 400 oder mehr TK-versicherten Beschäftigten nur bei 6,4 Prozent. Beschäftigte in kleineren Betrieben beziehungsweise Betriebsstandorten arbeiteten demnach erheblich häufiger auch im Alter von 67 Jahren als Beschäftigte in großen Betriebsstandorten.

Die ergänzend in Tabelle A13 im Anhang ausgewiesenen Ergebnisse weisen allerdings zugleich daraufhin, dass sich in Abhängigkeit von der Betriebsgröße auch das Einkommen der Beschäftigten sehr deutlich unterscheidet. Während in Betriebsstandorten mit 1 bis 4 TK-Versicherten lediglich

11,3 Prozent freiwillig versichert waren, lag dieser Anteil bei Standorten mit 100 oder mehr TK-versicherten Beschäftigten bei rund 42 Prozent, wobei sich diese beobachteten Unterschiede nur zu einem kleineren Teil durch eine unterschiedliche Geschlechts- und Altersstruktur erklären lassen.

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von der Anzahl der TK-versicherten Beschäftigten je Betriebsstandort als Indikator für die reale Betriebsstandortgröße

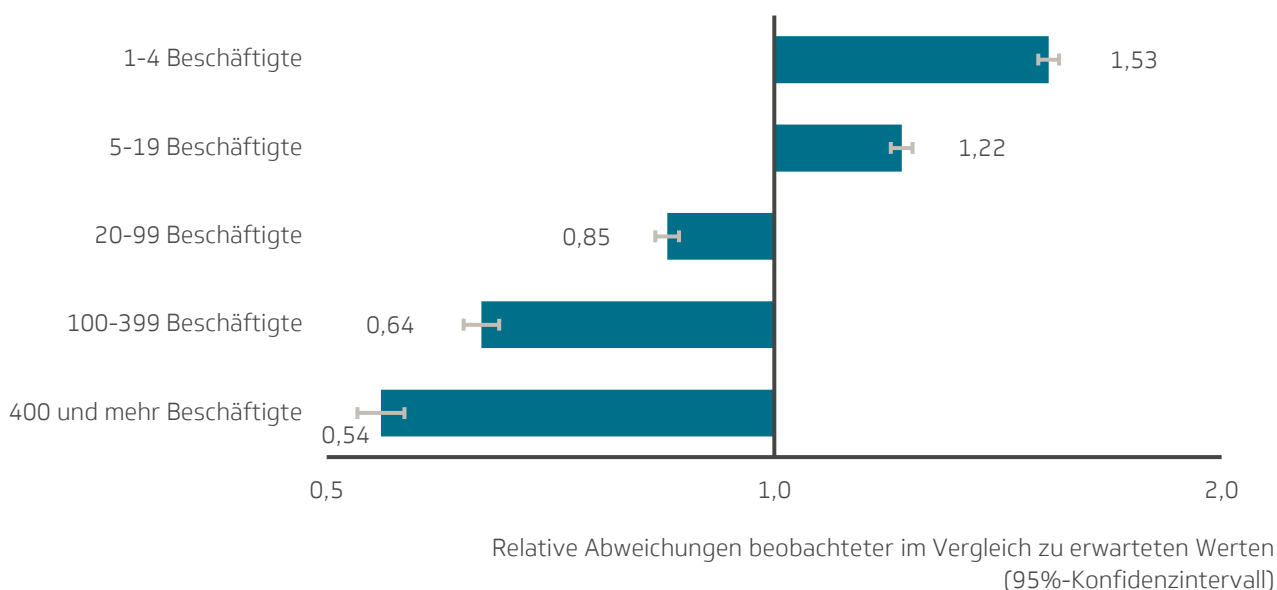


Abbildung 13 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Ausgeübte Tätigkeit Angaben zur Tätigkeit beziehen sich in Sozialdaten – im Gegensatz zu den Branchenangaben – definitionsgemäß stets auf die von einzelnen Beschäftigten konkret ausgeübten Tätigkeiten und sollten diese dann genauer als Branchenangaben beschreiben, die ihrerseits eher das Umfeld einer Tätigkeit charakterisieren. So sollte beispielsweise ein Betriebsarzt mit Beschäftigung bei einem Automobilhersteller typischerweise der Branche „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ zugeordnet sein, aus den Angaben zur Tätigkeit sollte dann aber hervorgehen, dass er dort als Arzt beschäftigt ist und nur mittelbar mit der Automobilproduktion zu tun hat.

Zu jedem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten müssen Arbeitgeber Angaben zur aktuell ausgeübten Tätigkeit

an die Sozialversicherungsträger melden. Seit Dezember 2011 wird hierfür die „Klassifikation der Berufe 2010“ (KldB 2010) verwendet, welche einen zentralen Bestandteil des seinerzeit eingeführten „Schlüsselverzeichnis für die Angabe zur Tätigkeit – Ausgabe 2010“ bildet, in dem auch die bereits zuvor abgehandelten Angaben zur Schul- und Ausbildung sowie zum Leiharbeitsstatus, zur Arbeitszeit und zum Arbeitsvertrag definiert sind.

Abbildung 14 zeigt relative Abweichungen beobachteter im Vergleich zu erwarteten Anteilen Berufstätiger mit 67 für Tätigkeitsgruppen auf der höchsten Aggregationsebene der KldB 2010, nämlich für die neun sogenannten „Berufsbereiche“, die entsprechend mit einstelligem Ziffern von 1 bis 9 durchnummeriert sind.

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von vorausgehenden Tätigkeiten nach Berufsbereichen

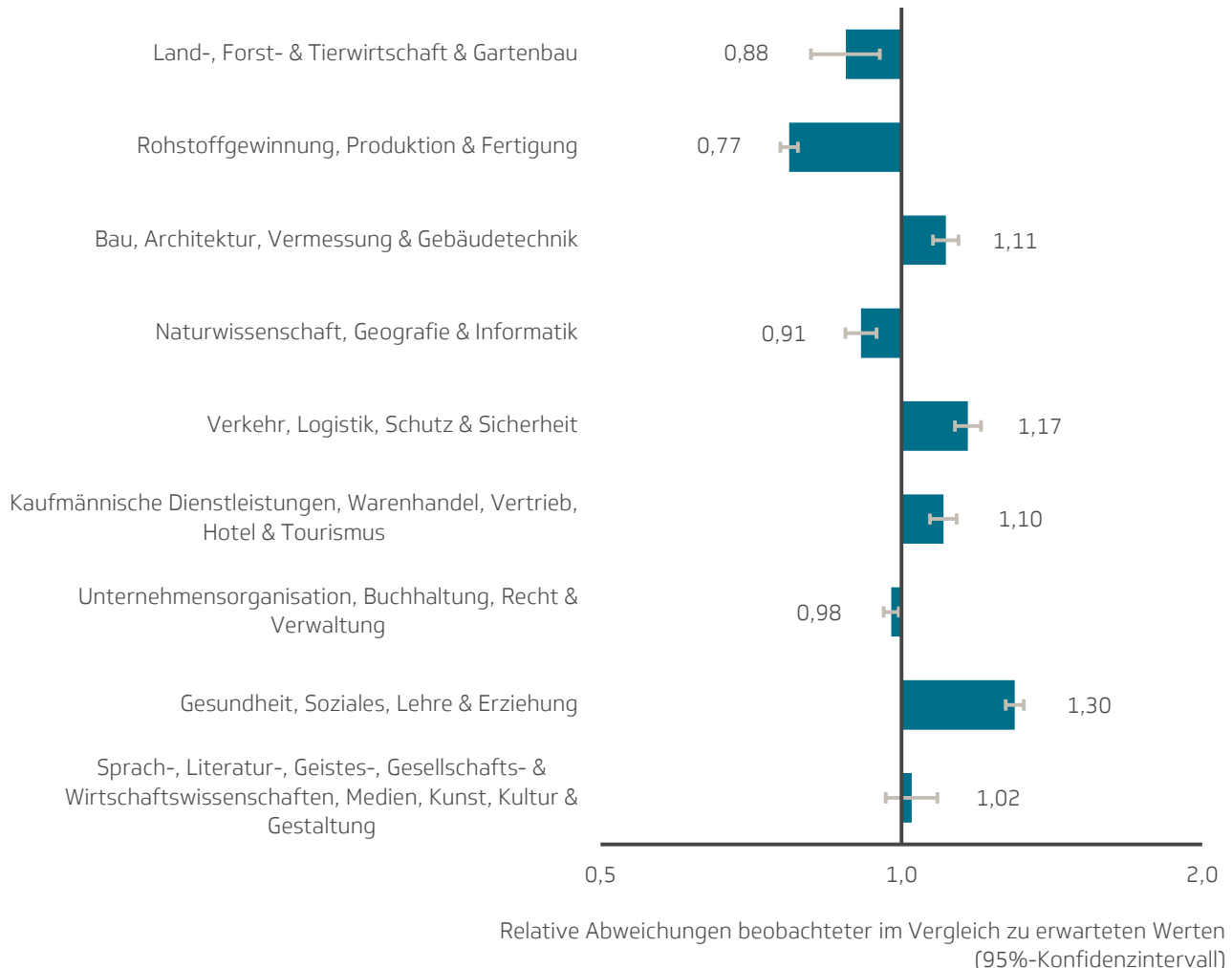


Abbildung 14 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Der Anteil Berufstätiger mit 67 variiert in den übergeordneten Berufsbereichen der KldB 2010 moderat. Der geringste Anteil ließ sich mit 9,3 Prozent bei Tätigkeiten aus dem Berufsbereich „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ ermitteln, womit Erwartungswerte um 23 Prozent unterschritten wurden (beziehungsweise eine relative Abweichung von 0,77 ermittelt wurde). Am höchsten lag der Anteil mit 14,0 Prozent im Bereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“, womit Erwartungswerte um 30 Prozent überschritten wurden. Zwangsläufig werden mit nur neun Berufsbereichen einzelne Tätigkeiten mit einstelligen Schlüsselnummern zunächst nur grob klassifiziert.

Eine weitere Differenzierung ist bei der KldB 2010 in erster Linie auf den dann hierarchisch untergeordneten zwei-, drei- und vierstelligen Schlüsselnummern möglich. Dabei beinhaltet die dreistellige Ebene mit insgesamt 144 sogenannten „Berufsgruppen“ bei einer noch überschaubaren Anzahl an Gruppen zumeist bereits anschaulichere Tätigkeitsbenennungen, weshalb sie für eine differenziertere Darstellung von Ergebnissen zu Einflüssen der ausgeübten Tätigkeiten auf eine Berufstätigkeit mit 67 in der Tabelle 5 ausgewählt wurde. Die Darstellungsform und Auswahl an Kennwerten entsprechen ansonsten derjenigen von Tabelle 4 mit branchenbezogenen Ergebnissen.

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von vorausgehenden Tätigkeiten nach Berufsgruppen gemäß KldB 2010

Gruppe	Bezeichnung	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
		Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
113	Pferdewirtschaft	32,3 %	11,0 %	2,92	(1,40-5,37)	0,0 %	25,7 %
117	Forst- & Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	8,2 %	12,0 %	0,68	(0,45-1,00)	30,3 %	36,3 %
121	Gartenbau	9,7 %	12,1 %	0,80	(0,72-0,89)	9,6 %	37,9 %
221	Kunststoff- & Kautschukherstellung & -verarbeitung	7,6 %	11,8 %	0,65	(0,52-0,80)	16,5 %	36,3 %
222	Farb- & Lacktechnik	6,0 %	11,9 %	0,51	(0,32-0,76)	27,3 %	37,1 %
231	Papier- & Verpackungstechnik	7,8 %	11,9 %	0,66	(0,46-0,92)	22,9 %	36,8 %
232	Technische Mediengestaltung	7,4 %	11,8 %	0,62	(0,51-0,76)	14,6 %	34,2 %
234	Drucktechnik & -weiterverarbeitung, Buchbinderei	6,8 %	12,0 %	0,57	(0,45-0,71)	11,2 %	36,8 %
241	Metallerzeugung	6,3 %	12,2 %	0,51	(0,37-0,69)	35,8 %	41,4 %
242	Metallbearbeitung	7,4 %	12,0 %	0,62	(0,54-0,70)	15,3 %	39,8 %
243	Metalloberflächenbehandlung	7,7 %	11,9 %	0,65	(0,41-0,98)	21,4 %	39,0 %
244	Metallbau & Schweißtechnik	10,8 %	12,3 %	0,88	(0,80-0,98)	15,8 %	41,5 %
245	Feinwerk- & Werkzeugtechnik	9,2 %	12,3 %	0,74	(0,62-0,88)	24,1 %	40,6 %
251	Maschinenbau- & Betriebstechnik	8,8 %	12,3 %	0,71	(0,68-0,75)	40,9 %	40,8 %
252	Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- & Schiffbautechnik	8,7 %	12,2 %	0,71	(0,64-0,78)	34,5 %	41,8 %
262	Energietechnik	8,7 %	12,2 %	0,71	(0,65-0,78)	26,2 %	42,0 %
263	Elektrotechnik	10,9 %	12,3 %	0,89	(0,84-0,93)	43,8 %	40,5 %
271	Technische Forschung & Entwicklung	11,2 %	12,3 %	0,92	(0,86-0,98)	65,6 %	40,1 %
272	Technisches Zeichnen, Konstruktion & Modellbau	9,6 %	11,7 %	0,82	(0,77-0,86)	32,3 %	31,7 %
273	Technische Produktionsplanung & -steuerung	8,5 %	12,2 %	0,70	(0,66-0,73)	53,8 %	39,9 %
281	Textiltechnik & -produktion	7,6 %	11,8 %	0,65	(0,43-0,94)	20,3 %	31,9 %
282	Textilverarbeitung	7,3 %	10,6 %	0,69	(0,50-0,92)	8,7 %	14,7 %
311	Bauplanung & -überwachung, Architektur	17,4 %	12,2 %	1,42	(1,37-1,48)	49,1 %	37,1 %
312	Vermessung & Kartografie	8,2 %	12,2 %	0,67	(0,59-0,75)	30,8 %	36,1 %
341	Gebäudetechnik	11,1 %	12,3 %	0,90	(0,83-0,98)	7,8 %	39,9 %
342	Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- & Klimatechnik	14,3 %	12,3 %	1,16	(1,03-1,32)	16,3 %	42,1 %
343	Ver- & Entsorgung	8,9 %	12,3 %	0,72	(0,64-0,81)	32,6 %	41,3 %

Gruppe	Bezeichnung	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
		Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %- Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
413	Chemie	6,9 %	11,6 %	0,60	(0,55-0,65)	37,3 %	28,9 %
414	Physik	14,9 %	12,3 %	1,22	(1,08-1,36)	52,1 %	36,6 %
421	Geologie, Geografie & Meteorologie	20,7 %	12,0 %	1,72	(1,35-2,15)	50,8 %	37,5 %
431	Informatik	10,0 %	11,9 %	0,84	(0,77-0,92)	57,8 %	37,8 %
432	IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung & IT-Vertrieb	13,5 %	11,9 %	1,14	(1,03-1,25)	68,4 %	38,9 %
433	IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration & IT-Organisation	9,6 %	11,9 %	0,80	(0,73-0,88)	58,7 %	39,2 %
434	Softwareentwicklung & Programmierung	15,4 %	11,9 %	1,30	(1,19-1,41)	61,4 %	38,1 %
512	Überwachung & Wartung der Verkehrsinfrastruktur	5,2 %	12,4 %	0,42	(0,23-0,70)	14,8 %	41,3 %
513	Lagerwirtschaft, Post & Zustellung, Güterumschlag	8,7 %	11,6 %	0,75	(0,69-0,81)	6,2 %	33,0 %
515	Überwachung & Steuerung des Verkehrsbetriebs	9,6 %	12,2 %	0,79	(0,62-0,99)	26,7 %	39,1 %
516	Kaufleute - Verkehr & Logistik	8,7 %	11,7 %	0,74	(0,62-0,88)	34,4 %	34,5 %
521	Fahrzeugführung im Straßenverkehr	22,8 %	12,2 %	1,87	(1,78-1,97)	0,7 %	41,3 %
523	Fahrzeugführung im Flugverkehr	5,7 %	12,5 %	0,45	(0,23-0,81)	85,6 %	43,0 %
531	Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	15,5 %	12,1 %	1,28	(1,20-1,37)	28,5 %	36,8 %
611	Einkauf & Vertrieb	13,5 %	12,2 %	1,11	(1,06-1,16)	57,9 %	37,6 %
612	Handel	14,0 %	11,6 %	1,21	(1,03-1,41)	30,8 %	30,5 %
613	Immobilienwirtschaft & Facility-Management	14,6 %	11,6 %	1,26	(1,08-1,46)	25,4 %	29,8 %
631	Tourismus & Sport	16,5 %	10,8 %	1,53	(1,20-1,91)	5,2 %	18,1 %
632	Hotellerie	15,4 %	10,8 %	1,42	(1,17-1,71)	2,5 %	16,5 %
633	Gastronomie	15,9 %	10,8 %	1,47	(1,27-1,68)	1,4 %	18,6 %
711	Geschäftsführung & Vorstand	25,2 %	12,3 %	2,05	(1,95-2,16)	75,9 %	38,7 %
713	Unternehmensorganisation & -strategie	10,9 %	11,7 %	0,93	(0,90-0,96)	48,6 %	32,2 %
714	Büro- & Sekretariat	11,3 %	10,9 %	1,04	(1,01-1,07)	11,1 %	16,2 %
715	Personalwesen & -dienstleistung	8,5 %	11,0 %	0,77	(0,68-0,86)	26,7 %	22,0 %
721	Versicherungs- & Finanzdienstleistungen	4,8 %	10,9 %	0,44	(0,39-0,49)	30,3 %	24,5 %
722	Rechnungswesen, Controlling & Revision	12,9 %	11,0 %	1,17	(1,10-1,24)	26,3 %	20,9 %
723	Steuerberatung	21,9 %	10,7 %	2,05	(1,83-2,30)	7,1 %	15,8 %

Gruppe	Bezeichnung	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
		Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
732	Verwaltung	6,6 %	11,2 %	0,59	(0,55-0,62)	16,5 %	20,1 %
733	Medien-, Dokumentations- & Informationsdienste	8,0 %	11,2 %	0,72	(0,60-0,85)	17,0 %	19,8 %
811	Arzt- & Praxishilfe	12,7 %	10,2 %	1,24	(1,16-1,33)	0,5 %	9,5 %
812	Medizinisches Laboratorium	8,6 %	10,5 %	0,83	(0,75-0,91)	4,8 %	11,2 %
814	Human- & Zahnmedizin	38,3 %	11,4 %	3,36	(3,08-3,66)	61,2 %	22,3 %
815	Tiermedizin & Tierheilkunde	37,3 %	11,3 %	3,31	(2,14-4,88)	41,8 %	24,6 %
816	Psychologie & nicht ärztliche Psychotherapie	20,8 %	11,3 %	1,85	(1,57-2,17)	36,8 %	21,6 %
817	Nicht ärztliche Therapie & Heilkunde	13,5 %	10,6 %	1,27	(1,12-1,44)	1,7 %	16,5 %
818	Pharmazie	18,7 %	10,5 %	1,78	(1,63-1,94)	18,1 %	13,9 %
821	Altenpflege	14,3 %	10,4 %	1,38	(1,26-1,50)	1,6 %	12,6 %
825	Medizin-, Orthopädie- & Rehathechnik	16,0 %	11,5 %	1,39	(1,24-1,54)	14,0 %	30,5 %
831	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	11,6 %	10,6 %	1,09	(1,04-1,15)	5,8 %	16,1 %
833	Theologie & Gemeindegarbeit	17,1 %	11,3 %	1,52	(1,24-1,83)	13,5 %	22,3 %
841	Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	18,2 %	10,8 %	1,69	(1,58-1,80)	34,0 %	19,3 %
843	Lehr- & Forschungstätigkeit an Hochschulen	20,5 %	12,2 %	1,68	(1,55-1,83)	68,1 %	32,8 %
844	Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen	14,7 %	11,5 %	1,27	(1,11-1,46)	25,5 %	27,4 %
845	Fahr- & Sportunterricht an außerschulischen Bildungseinrichtungen	31,9 %	11,7 %	2,74	(2,31-3,22)	10,4 %	31,0 %
911	Sprach- & Literaturwissenschaften	50,0 %	10,6 %	4,74	(1,54-11,05)	40,0 %	27,3 %
913	Gesellschaftswissenschaften	15,0 %	11,3 %	1,32	(1,09-1,58)	25,6 %	25,0 %
932	Innenarchitektur, visuelles Marketing, Raumausstattung	18,2 %	11,3 %	1,61	(1,19-2,12)	20,7 %	27,8 %
941	Musik-, Gesangs- & Dirigententätigkeiten	17,5 %	11,9 %	1,47	(1,01-2,07)	24,0 %	32,0 %
942	Schauspiel, Tanz & Bewegungskunst	70,6 %	12,0 %	5,89	(4,13-8,16)	21,6 %	27,5 %
944	Theater-, Film- & Fernsehproduktion	20,4 %	11,8 %	1,72	(1,18-2,43)	37,6 %	30,1 %
945	Veranstaltungs-, Kamera- & Tontechnik	9,9 %	12,0 %	0,82	(0,67-1,00)	34,5 %	37,0 %

Tabelle 5 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse; Ergebnisse ausschließlich zu Berufsgruppen mit statistisch signifikanten Abweichungen der beobachteten von erwarteten Werten)

Insgesamt werden in Tabelle 5 Ergebnisse zu 78 der 144 Berufsgruppen dargestellt, bei denen die beobachteten Anteile der Berufstätigen mit 67 nach Auswertungen der vorliegenden Daten statistisch signifikant von den jeweils erwarteten Anteilen abweichen. Trotz Personenzahlen oberhalb von 1.000 zeigten sich in den Daten keine signifikanten Abweichungen bei 16 Berufsgruppen, die vor diesem Hintergrund auch nicht in Tabelle 5 aufgeführt werden und hier der Vollständigkeit halber mit dem zugehörigen KldB 2010-Schlüssel gelistet sind (223 Holzbe- und -verarbeitung; 261 Mechatronik und Automatisierungstechnik; 292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung; 293 Speisenzubereitung; 321 Hochbau; 322 Tiefbau; 412 Biologie; 541 Reinigung; 621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung); 622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren; 623 Verkauf von Lebensmitteln; 813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe; 832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung; 842 Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik; 921 Werbung und Marketing; 924 Redaktion und Journalismus).

Kleiner als halb so hoch wie erwartet lag der Anteil der Berufstätigkeit mit 67 in den drei Berufsgruppen 512 Überwachung und Wartung der Verkehrsinfrastruktur, 523 Fahrzeugführung im Flugverkehr sowie 721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen, wobei in den beiden erstgenannten Gruppen auch berufsspezifische Altersgrenzen in der Flugsicherung sowie bei Piloten eine maßgebliche Rolle spielen dürften.

Demgegenüber lag der Anteil Berufstätiger mit 67 in den Berufsgruppen 814 Human- und Zahnmedizin, 815 Tiermedizin und Tierheilkunde und in den beiden hier nur gering besetzten Gruppen 911 Sprach- und Literaturwissenschaften sowie 942 Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst, wobei aus der letztgenannten Gruppe 70,6 Prozent und damit rund zwei Drittel auch im Alter von 67 Jahren noch berufstätig waren, um mehr als den Faktor Drei über den Erwartungswerten.

Auch die Anteile der Beschäftigten mit freiwilliger Versicherung variierten berufsabhängig sehr stark. Anteile unter zwei Prozent fanden sich unter den 57- bis 65-Jährigen bei den Berufsgruppen 113 Pferdewirtschaft, 521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr, 633 Gastronomie, 811 Arzt- und Praxishilfe, 817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde sowie 821 Altenpflege. Oberhalb von 60 Prozent lag der Anteil 2013 demgegenüber in den Berufsgruppen 271 Technische Forschung & Entwicklung, 432 IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb, 434 Softwareentwicklung und Programmierung, 523 Fahrzeugführung im

Berufstätigkeit mit 67

Abhängigkeit von der Tätigkeit

Noch häufiger als Promovierte waren Beschäftigte im Bereich „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ mit 67 berufstätig, nämlich zu 22,8 Prozent. Um mehr als den Faktor 3 über den Erwartungswerten lag die Berufstätigkeit mit 67 in den Berufsgruppen Human- und Zahnmedizin, Tiermedizin sowie in den nur vergleichsweise wenige Berufstätige umfassenden Tätigkeitsgruppen Sprach- und Literaturwissenschaften und bei Schauspielern.

Flugverkehr, 711 Geschäftsführung und Vorstand, 814 Human- und Zahnmedizin sowie 843 Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen. Auch die in Tabelle 5 ausgewiesenen berufsgruppenspezifischen Anteile freiwillig Versicherter korrelieren dabei bei einem Korrelationskoeffizienten von $r = 0,76$ hoch mit den Angaben des Statistischen Bundesamts (Statistisches Bundesamt 2024, EVAS-Nr. 62361-0030) zu durchschnittlichen monatlichen Bruttoverdiensten in Berufsgruppen 2023 und sollten insofern auch an dieser Stelle über die hier betrachteten TK-Versicherten hinaus valide Anhaltspunkte zu Verdiensten beim überwiegenden Teil der dargestellten Berufsgruppen liefern.

Anders als bei Branchen lassen sich bei Berufsgruppen allerdings keine einfachen statistischen Zusammenhänge zwischen Beschäftigtenanteilen mit 67 und Anteilen freiwillig Versicherter im (Sinne von Hinweisen auf einen hohen Verdienst) nachweisen. Beide Anteile korrelieren nur mit einem Korrelationskoeffizienten von $r = 0,02$, der auf das Fehlen eines einfachen statistischen Zusammenhangs hindeutet. Demnach lässt sich weder ein Anstieg noch ein Absinken der Wahrscheinlichkeit für eine Berufstätigkeit bis ins höhere Alter in Abhängigkeit vom berufsspezifisch typischerweise erzielten Einkommen nachweisen. Dies deutet sich auch bei einem Blick auf das Streudiagramm in Abbildung 15 an, in dem zu einigen extremen Datenpunkten verkürzte Bezeichnungen der zugehörigen Berufsgruppen ergänzt wurden.

Eine weitere Sichtung von Einzelergebnissen in Tabelle 5 führt zu folgenden Einschätzungen.

- In körperlich besonders belastenden Berufen sind Menschen in der Regel nur selten mit 67 noch berufstätig, was insbesondere für Berufe in der industriellen Produktion gilt.
- In Berufen mit Hinweisen auf ein merklich unterdurchschnittliches Einkommen findet sich eine Berufstätigkeit mit 67 tendenziell häufiger.
- Eine vergleichsweise häufige Berufstätigkeit mit 67 auch bei höherem Einkommen zeigt sich insbesondere bei einer Reihe von akademischen, sozialen

und kreativen Berufen sowie in Gesundheitsberufen.

- Ein weiterer, hier nicht systematisch diskutierter und mit Zahlen belegter Faktor dürfte die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sein. Hier lässt sich als Beispiel die Berufsgruppe 521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr nennen, die häufig auch in Diskussionen zum Fachkräftemangel erwähnt wird und nach den vorliegenden Auswertungen bereits zu mehr als einem Fünftel auch jenseits der Regelaltersgrenze noch berufstätig war.

Berufstätigkeit mit 67 in Berufsgruppen nach KldB 2010 – Zusammenhänge mit den berufsspezifischen Anteilen freiwillig Versicherter

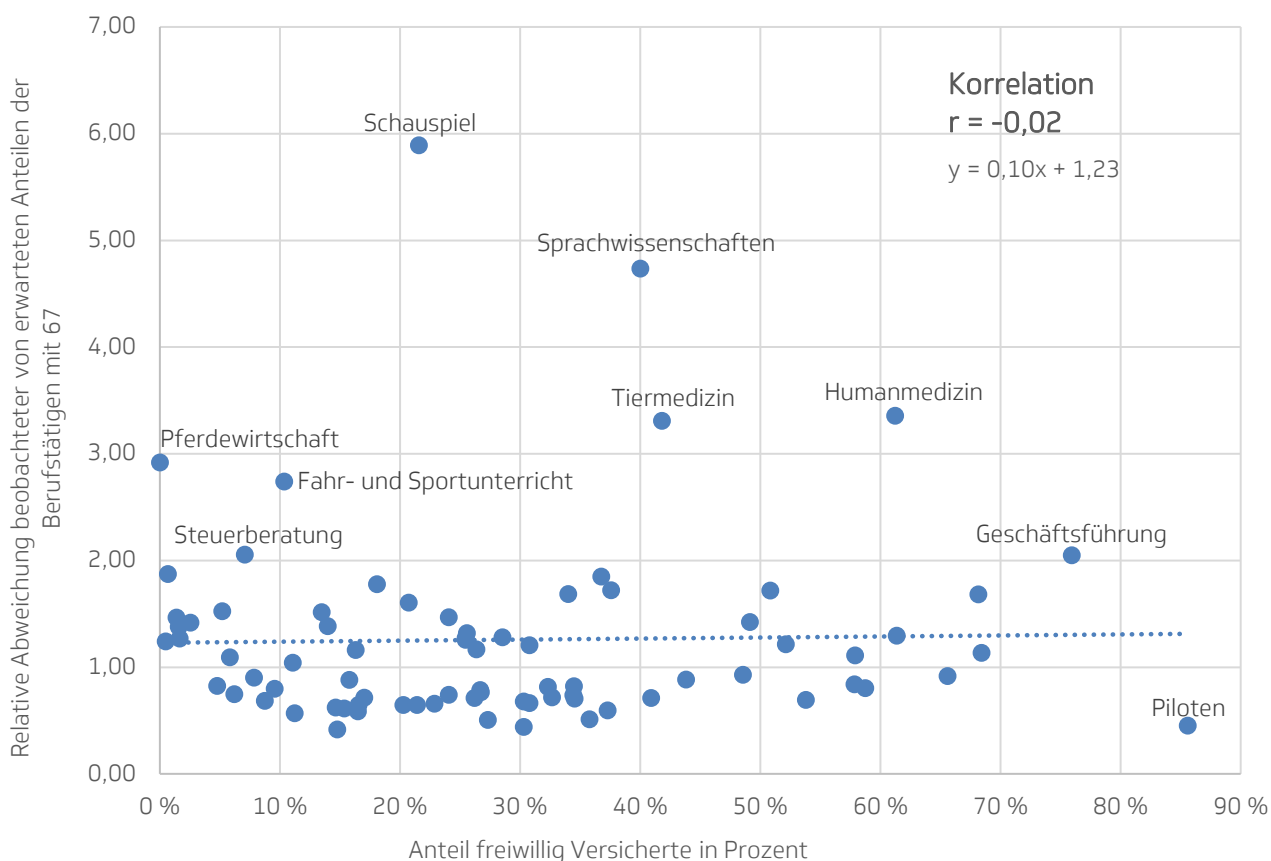


Abbildung 15 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse; Berufsgruppenbezeichnungen verkürzt/sinngemäß)

Einflüsse der Gesundheit im Vorfeld Hinweise auf Erkrankungen beziehungsweise die gesundheitliche Situation können in den hier betrachteten Daten in erster Linie Meldungen zu ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeiten (AUs) geben.

Einerseits kann mit diesen Daten keinesfalls das gesamte Spektrum von Erkrankungen abgebildet werden. Meldungen von Arbeitsunfähigkeiten sollten schließlich dann erfolgen, wenn eine individuelle berufliche Tätigkeit nicht mit dem Vorliegen des jeweiligen Erkrankungszustands zu vereinbaren ist. So sind beispielsweise chronische Erkrankungen wie Diabetes oder Hypertonie (Bluthochdruck), die bei älteren Beschäftigten häufig vorkommen, nur in Ausnahmefällen auch selbst für Arbeitsunfähigkeiten verantwortlich zu machen und in den Daten zu Arbeitsunfähigkeiten in der Regel nicht dokumentiert.

Andererseits bieten Daten zu Arbeitsunfähigkeiten den Vorteil, dass hiermit Episoden mit gesundheitlichen Einschränkungen zeitlich abgegrenzt werden können, die auch eine hohe Relevanz für das alltägliche Leben haben sollten. Während bei der Dokumentation eines Bluthochdrucks über mehrere Jahre die daraus individuell resultierenden Einschränkungen und Beschwerden aus der Diagnose selbst nicht herleitbar sind, sollten bei bescheinigten Arbeitsunfähigkeiten über bestimmte Zeiträume stets bedeutsame Einschränkungen vorliegen. Damit kommt insbesondere auch der Dauer von bescheinigten Arbeitsunfähigkeiten eine wesentliche Bedeutung zu. Bereits bei allen in vorausgehenden Darstellungen betrachteten Personen war obligat eine durchgängige Versicherung als Erwerbsperson für das Jahr 2012 vorausgesetzt worden. Insofern war bei dieser Population im Falle einer Arbeitsunfähigkeit im Vorjahr der eigentlichen Beobachtungsperiode von 2013 bis 2023 innerhalb des Jahres 2012 durchgängig auch mit der Dokumentation gegebenenfalls bescheinigter Arbeitsunfähigkeiten zu rechnen.

Gesundheit im Vorfeld

Einfluss von Arbeitsunfähigkeiten

Waren Personen 2012 keinen einzigen Tag arbeitsunfähig gemeldet, lag der nachfolgend beobachtete Anteil der Beschäftigten mit Berufstätigkeit mit 67 um 20 Prozent höher als erwartet, nämlich bei 14,1 Prozent. Waren Personen im Jahr 2012 demgegenüber 43 oder mehr Tage arbeitsunfähig gemeldet, wurden Erwartungswerte um 38 Prozent unterschritten. Erfolgte eine entsprechend lang dauernde Krankschreibung 2012 unter der Diagnose einer Neubildung (zu der auch die meisten Krebserkrankungen zählen), lag der Anteil mit 4,0 Prozent nochmals deutlich niedriger.

Abbildung 16 zeigt relative Abweichungen beobachteter im Vergleich zu erwarteten Anteilen dieser Personen mit einer Berufstätigkeit mit 67 abhängig von den innerhalb des Jahres 2012 dokumentierten Fehlzeiten (der letzten Zeile in Tabelle 6 sind die direkt ermittelten Prozentanteile der Beschäftigten mit 67 abhängig von den dokumentierten Fehlzeiten im Jahr 2012 zu entnehmen). Für die hier betrachtete Population mit einem rechnerischen Alter zwischen 57 und 65 Jahren im Jahr 2013 lag eine Berufstätigkeit mit 67 ausgehend vom Jahr 2012, also dem Jahr der hier betrachteten Arbeitsunfähigkeiten, noch drei bis elf Jahre in der Zukunft. Im Durchschnitt über alle Personen waren es 8,0 Jahre. Dies wurde – wie schon in vorausgehenden Auswertungen – in Kauf genommen, um alle Personen einheitlich ausgehend von einem bestimmten Startzeitpunkt, nämlich dem 1. Januar 2013, betrachten zu können.

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von den im Jahr 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeitstagen

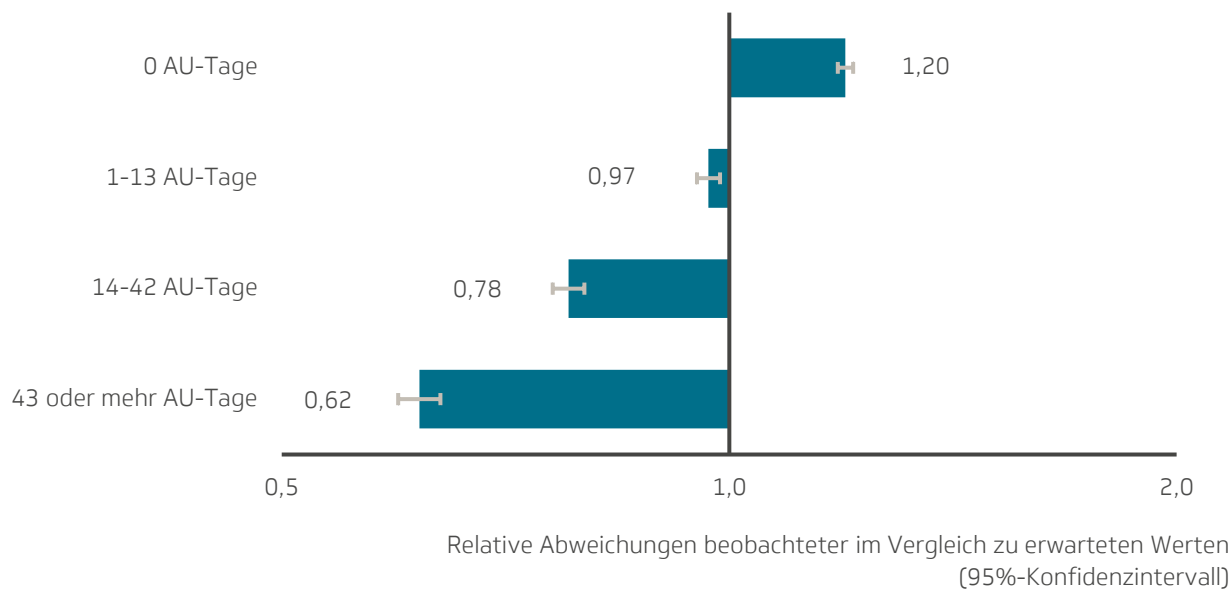


Abbildung 16 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Trotz des teils großen zeitlichen Abstands zeigten sich deutliche Zusammenhänge zwischen den 2012 registrierten Fehlzeiten und einer nachfolgenden Berufstätigkeit mit 67. So lag der Anteil der Berufstätigen mit 67 unter denjenigen 45 Prozent der Beschäftigten, die 2012 keinen einzigen Tag arbeitsunfähig gemeldet waren, um 20 Prozent über den Erwartungswerten. Demgegenüber wurden Erwartungswerte bei 1 bis 13, 14 bis 42 sowie 43 und mehr für das Jahr 2012 gemeldeten Arbeitsunfähigkeitstagen um 3, 22 sowie schließlich um 38 Prozent unterschritten. Während diejenigen ohne Arbeitsunfähigkeitsmeldung zu einem Anteil von 14,1 Prozent auch mit 67 noch berufstätig waren, lag dieser Anteil bei Personen mit 43 und mehr gemeldeten Fehltagen

2012 mit 7,1 Prozent nur etwa halb so hoch (vergleiche auch Tabelle 6).

Tabelle 6 zeigt Ergebnisse zu Anteilen Berufstätiger mit 67 abhängig von den 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeiten nach Dauer mit einer Differenzierung nach Diagnosen auf der Ebene von Kapiteln der ICD-10-Klassifikation. Dargestellt sind ausschließlich Ergebnisse zu im Hinblick auf Arbeitsunfähigkeiten relevanten Kapiteln mit statistisch signifikanten Einflüssen auf eine Berufstätigkeit mit 67. Tabelle A15 im Anhang enthält ergänzend zugehörige Angaben zu relativen Abweichungen mit 95-Prozent-Konfidenzintervallen.

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von im Jahr 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeitstagen differenziert nach Diagnosen gemäß ICD-10-Kapiteln

Kapitel	Bezeichnung	Anteil Personen mit AU-Tagen	Anteil der Personen mit Berufstätigkeit mit 67 abhängig von AU-Tagen im Jahr 2012			
			0 AU-Tage	1-13 AU-Tage	14-42 AU-Tage	43 und mehr AU-Tage
I	Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten	6,8 %	11,8 %	9,2 %	7,7 %	8,7 %
II	Neubildungen	2,6 %	11,7 %	9,0 %	9,1 %	7,2 %
IV	Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten	0,8 %	11,6 %	9,1 %	9,2 %	4,0 %
V	Psychische und Verhaltensstörungen	5,6 %	11,8 %	8,0 %	6,8 %	6,1 %
VI	Krankheiten des Nervensystems	2,2 %	11,7 %	8,3 %	5,7 %	5,8 %
VII	Krankheiten des Auges	1,8 %	11,6 %	9,4 %	9,4 %	9,6 %
VIII	Krankheiten des Ohrs	1,4 %	11,6 %	9,5 %	7,4 %	3,8 %
IX	Krankheiten des Kreislaufsystems	5,5 %	11,7 %	9,3 %	8,3 %	7,9 %
X	Krankheiten des Atmungssystems	20,5 %	12,2 %	9,5 %	7,1 %	6,1 %
XI	Krankheiten des Verdauungssystems	10,7 %	11,9 %	9,0 %	9,5 %	6,6 %
XII	Krankheiten der Haut und der Unterhaut	1,3 %	11,6 %	8,6 %	8,9 %	5,6 %
XIII	Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems	16,7 %	12,3 %	8,7 %	7,6 %	6,6 %
XIV	Krankheiten des Urogenitalsystems	2,4 %	11,6 %	9,4 %	8,9 %	5,5 %
XVIII	Symptome und abnorme Befunde	6,4 %	11,8 %	9,2 %	7,6 %	6,3 %
XIX	Verletzungen, Vergiftungen	6,9 %	11,7 %	9,7 %	9,8 %	9,8 %
XXI	Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen	3,9 %	11,7 %	9,2 %	9,1 %	8,3 %
	Diagnosen gesamt	54,8 %	14,1 %	11,0 %	8,9 %	7,1 %

Tabelle 6 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, Ergebnisse ausschließlich zu Kapiteln mit statistisch signifikanten Abweichungen der beobachteten von erwarteten Werten)

Auffällig bei den in Tabelle 6 dargestellten Ergebnissen erscheint zunächst, dass ein Fehlen von Arbeitsunfähigkeiten mit Diagnosen aus bestimmten Kapiteln – anders als bei diagnoseübergreifenden Ergebnissen – nicht mit deutlich erhöhten Chancen auf eine Berufstätigkeit mit 67 assoziiert ist. Dies resultiert daraus, dass mit null Fehltagen mit Diagnosen aus einzelnen Kapiteln keineswegs längere Fehlzeiten mit Diagnosen aus anderen Kapiteln ausgeschlossen sind.

Zumeist sinken bei zunehmenden Fehlzeiten mit Diagnosen aus einzelnen Kapiteln die nachfolgend beobachteten Chancen auf eine Berufstätigkeit mit 67. Ausnahmen bilden hier

insbesondere Krankheiten des Auges sowie Verletzungen und Vergiftungen. Länger andauernde Arbeitsunfähigkeiten aus diesen Kapiteln sind mit vergleichbar reduzierten Chancen wie kürzeren Arbeitsunfähigkeiten assoziiert, was auf eine nachfolgend oftmals weitgehende Wiederherstellung der mittelfristigen Berufsfähigkeit auch nach zunächst länger andauernden Einschränkungen hindeuten dürfte.

Besonders deutlich reduzierte Chancen auf eine Berufstätigkeit mit 67 weisen nach den Ergebnissen Personen auf, die mehr als 42 Tage aufgrund von endokrinen Erkrankungen sowie Krankheiten des Ohres arbeitsunfähig gemeldet waren. Diagnosen aus diesen beiden Kapiteln bilden allgemein

eher selten den Anlass für Arbeitsunfähigkeiten (vergleiche erste Ergebnisspalte in Tabelle 6), womit bei diesen Ergebnissen auch zufallsbedingte Effekte nicht auszuschließen sind. Inhaltlich könnten die Ergebnisse darauf hindeuten, dass im Falle einer längerfristigen Arbeitsunfähigkeit mit Diagnosen aus diesen für Arbeitsunfähigkeiten eher ungewöhnlichen Kapiteln „besondere Umstände“ eine Rolle spielen könnten, die dann die Berufsfähigkeit nachhaltig beeinträchtigen. Während beispielsweise die Diagnose eines Diabetes zumeist nicht direkt zu Arbeitsunfähigkeiten führt, würde eine Krankschreibung mit dieser Diagnose über mehr als sechs Wochen auf ein sehr substanzielles gesundheitliches Problem hindeuten.

Modellrechnungen mit gleichzeitiger Berücksichtigung unterschiedlicher Einflussfaktoren Einflüsse weitgehend aller vorausgehend erläuterten Merkmale auf eine Berufstätigkeit mit 67 wurden mit Rückgriff auf die zuvor beschriebenen Daten in multivariaten logistischen Regressionsmodellen auch mit gleichzeitiger Berücksichtigung unterschiedlicher Merkmale überprüft. Die Ergebnisse der Modellrechnungen führten dabei nicht zu grundlegend abweichenden inhaltlichen Aussagen. So waren bestimmte Branchen und Berufe weiterhin mit ähnlich erhöhten oder reduzierten Chancen auf eine Berufstätigkeit mit 67 assoziiert, wenn neben Geschlecht, Alter und Wohnregion sowohl Branchen als auch Berufsgruppen sowie zudem die Dauer einer 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeit gleichzeitig in einem Modell als potenzielle Prädiktoren berücksichtigt wurden. Die Einflüsse der genannten Merkmale scheinen sich demnach weitgehend unabhängig voneinander auf die Chancen einer Berufstätigkeit mit 67 auszuwirken. Auf eine ausführlichere Ergebnisdarstellung im vorliegenden Report wurde vor diesem Hintergrund verzichtet.

Beendigung einer Berufstätigkeit im Alter ab 50 Jahren – Veränderungen im Zeitraum zwischen 2013 und 2023 Eine Berechnung aussagekräftiger Kennzahlen, welche die Veränderungen des Alters von Beschäftigten bei Beendigung der Berufstätigkeit im Verlauf über mehrere Jahre zeigen und damit Veränderungen anschaulich wiedergeben können, ist leider nicht trivial. Schließlich kann das tatsächliche Durchschnittsalter bei Beendigung der Berufstätigkeit für eine bestimmte Gruppe von Berufstätigen immer erst dann bestimmt werden, wenn bereits weitgehend alle Personen aus dieser Gruppe bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden sind. Bei Berufstätigen, die im Jahr 2023 erst 50 Jahre alt waren, ständen diese Ergebnisse entsprechend erst ab etwa dem Jahr 2053 zur Verfügung.

Veränderungen zwischen 2013 und 2023

Durchschnittsalter bei Berufsende

Im Beobachtungszeitraum 2013 bis 2023 dürfte – bezogen auf Berufstätige im Alter ab 50 Jahren – das aus jeweils aktuellen Daten approximierte durchschnittliche Alter bei Beendigung der Berufstätigkeit um knapp ein Jahr gestiegen sein.

Allerdings lässt sich ein Durchschnittsalter bei Beendigung der Berufstätigkeit in einem bestimmten Beobachtungsjahr mit Methoden approximativ ermitteln, die in vergleichbarer Form beispielsweise auch zur Berechnung der durchschnittlichen Lebenserwartung in der Demografie verwendet werden. Die Grundlage der Berechnung der durchschnittlichen Lebenserwartung (in sogenannten Sterbetafeln) bilden altersspezifische Angaben zu Wahrscheinlichkeiten für alle Ein-Jahres-Altersgruppen, das jeweils nächsthöhere Lebensalter zu erreichen.

Entsprechende Angaben zur Berufstätigkeit sind in Abbildung 17 getrennt für Männer und Frauen und jeweils für zwei unterschiedliche Beobachtungszeiträume, nämlich für die Jahre 2013/14 sowie 2022/23, für Berufstätige im Alter ab 50 Jahren dargestellt. Aufgezeigt wird hier für die in einem bestimmten Alter am 1. Januar in einem Jahr (beispielsweise 2013) Berufstätigen, welcher Anteil dieser Personen auch im Folgejahr (beispielsweise 2014) nachweislich noch berufstätig war. Während dieser Anteil 2013 insbesondere im Jahr der Vollendung des 65. Lebensjahres besonders niedrig und unterhalb von 30 Prozent lag, hat sich dieses Minimum bis zum Jahr 2022 offensichtlich hin zu einem Alter von 66 Jahren verschoben.

Berufstätige im Alter ab 50 Jahre – Anteile mit Fortsetzung der Berufstätigkeit im Folgejahr ausgehend von einer Berufstätigkeit am 1. Januar 2013 sowie 2022 nach Geschlecht und Alter

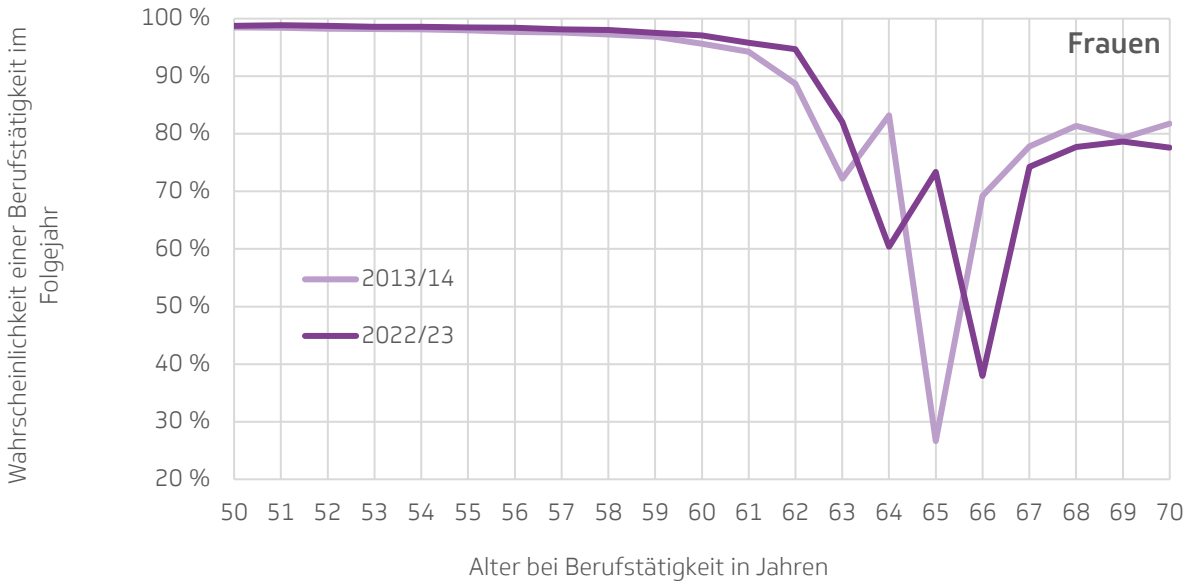
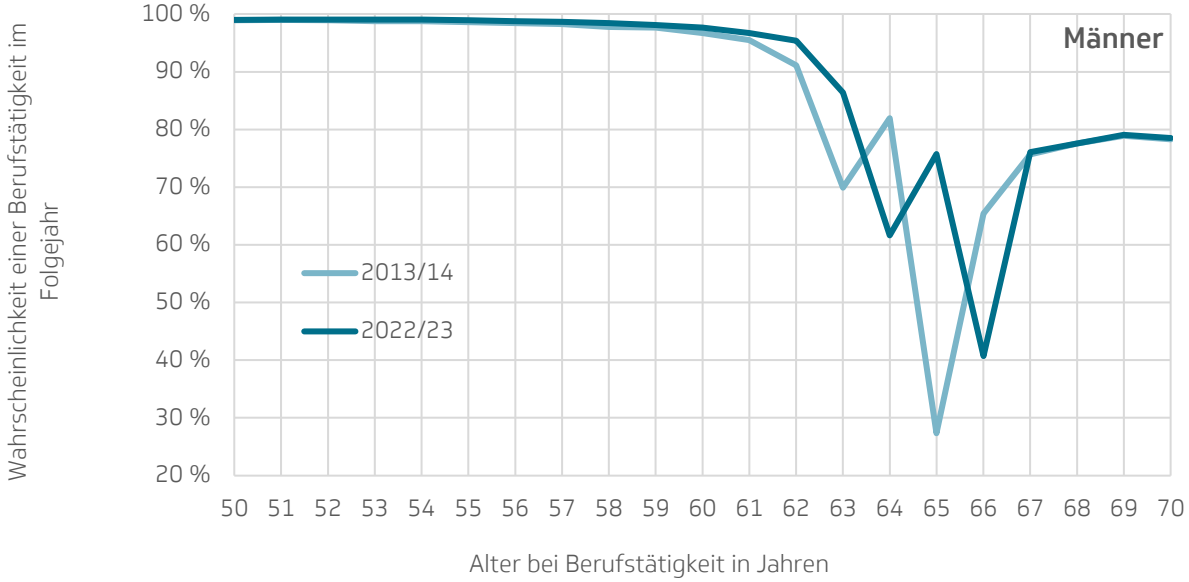


Abbildung 17 (n = 1.187.707 Berufstätige 2013 sowie 1.956.127 Berufstätige 2022 mit Nachbeobachtung im Folgejahr inklusive der im genannten Jahr Verstorbenen; Altersgruppen ab 50 bis 80 Jahre)

Basierend auf den in Abbildung 17 ausgewiesenen Wahrscheinlichkeiten lassen sich – analog zu dem Vorgehen bei Sterbekurven in der Demografie – die aufgrund dieser (in nur einem Zeitraum ermittelten) Wahrscheinlichkeiten erwartbaren altersspezifischen Anteile der Berufstätigen ermitteln, die nach einer anfänglichen Berufstätigkeit im Alter von 50

Jahren mit weiter zunehmendem Alter dann noch berufstätig sind. Die Ergebnisse entsprechender Berechnungen sind in Abbildung 18 dargestellt. Offensichtlich lag der so ermittelte Anteil von Personen mit fortbestehender Berufstätigkeit 2022/23 in weitgehend allen Altersgruppen und sowohl bei Männern als auch bei Frauen höher als im Zeitraum 2013/14.

Berufstätige im Alter ab 50 Jahre – errechnete Anteile mit Berufstätigkeit nach Geschlecht und Alter nach Ergebnissen 2013 sowie 2022 zur Fortführung der Berufstätigkeit im jeweiligen Folgejahr

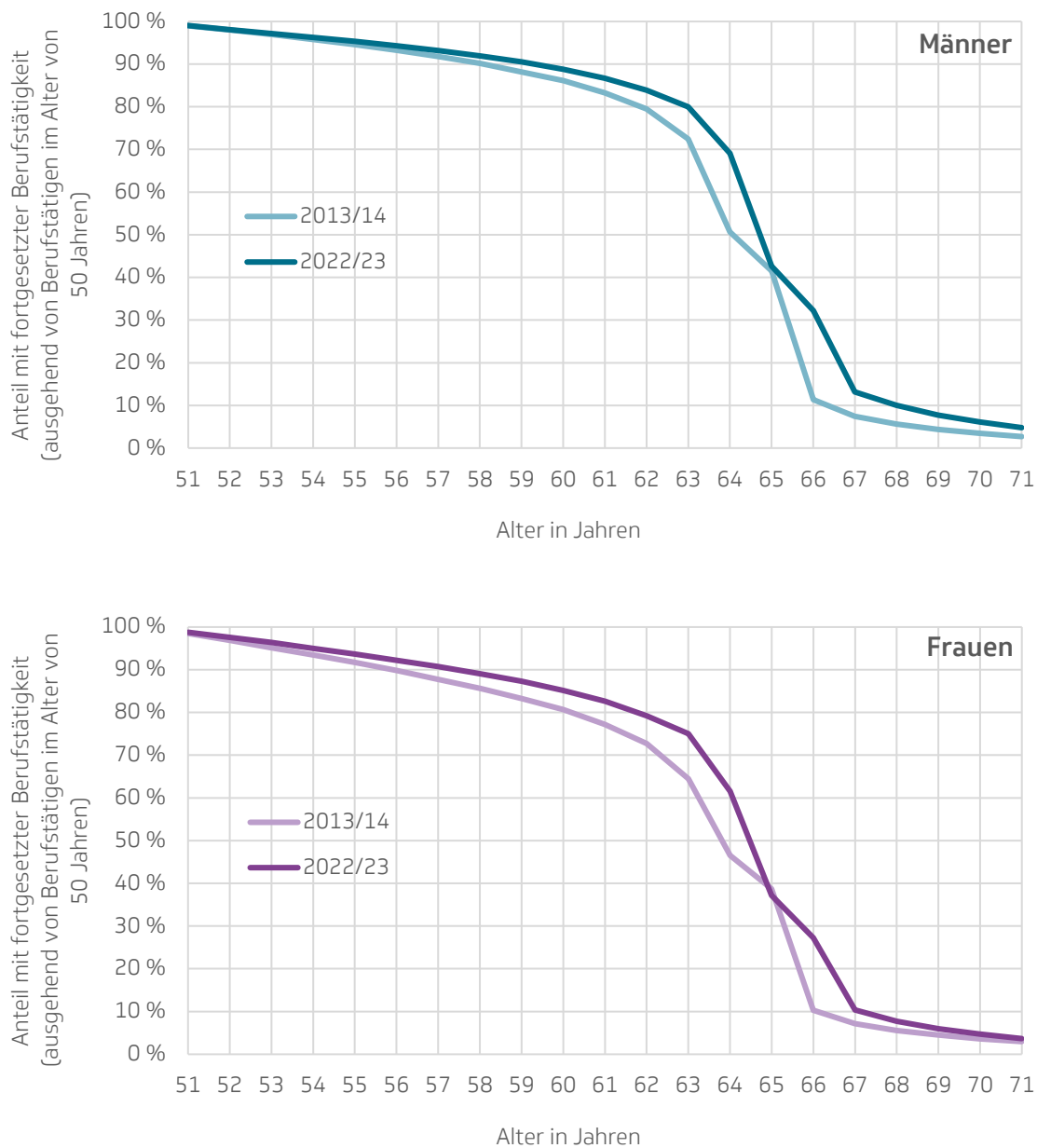


Abbildung 18 (n = 1.187.707 Berufstätige 2013 sowie 1.956.127 Berufstätige 2022 mit Nachbeobachtung im Folgejahr inklusive der im genannten Jahr Verstorbenen; Altersgruppen ab 50 bis 80 Jahre)

Aufbauend auf den in Abbildung 18 dargestellten Ergebnissen und unter Berücksichtigung von entsprechenden Ergebnissen auch zu höheren Altersgruppen bis 80 Jahre lassen sich schließlich für die hier betrachteten Personen im Alter ab 50 Jahren auch Angaben zum durchschnittlichen Alter beim Ausscheiden aus dem Berufsleben errechnen. Entsprechende Angaben für Männer und Frauen zu allen auf Basis der vorliegenden Daten auswertbaren Zeiträume zwischen 2013 und 2023 sind in Abbildung 19 dargestellt.

Nach den Ergebnissen in Abbildung 19 ist das durchschnittliche Alter von Personen im Alter ab 50 Jahren bei Ausscheiden aus der Berufstätigkeit im Beobachtungszeitraum sowohl bei Frauen als auch bei Männern tendenziell gestiegen, wobei sich im Beobachtungszeitraum ein Anstieg um knapp ein Jahr feststellen lässt. Das bei Männern ermittelte „Austrittsalter“ lag dabei in den meisten Jahren gut ein halbes Jahr über dem bei Frauen. Basierend auf Daten zu den Jahren 2022 und 2023 ließ sich zuletzt für Männer ein durchschnittliches Alter bei Beendigung der Berufstätigkeit von 64,0 und für Frauen ein Alter von 63,3 Jahren ermitteln. Beide Werte bilden das jeweilige Maximum im hier betrachteten Beobachtungszeitraum. Ganz offensichtlich verlief der Anstieg innerhalb des Beobachtungszeitraums allerdings nicht stetig. Vergleichsweise niedrige Werte fallen insbesondere bei Werten zu 2020/21 ins Auge. Demnach waren von den vormals Berufstätigen vergleichsweise viele Menschen im zweiten Jahr der Coronapandemie 2021 bereits aus

dem Berufsleben ausgeschieden, was maßgeblich mit den Umständen der Pandemie zusammenhängen dürfte.

Um an dieser Stelle vergleichbare Ergebnisse zu allen Jahren liefern zu können, wurden Ergebnisse zu allen Jahren mit exakt derselben Methodik mit übereinstimmenden Selektionsschritten ermittelt. Obwohl die Altersangaben nicht das reale Berufsaustrittsalter der hier betrachteten Geburtsjahrgänge wiedergeben können (das, wie bereits erwähnt, erst in etwa 30 Jahren definitiv ermittelt werden könnte), sollten damit zwar in gewisser Weise fiktive, aber dennoch vergleichbare Ergebnisse dargestellt sein (ähnlich wie dies auch für Angaben zur durchschnittlichen Lebenserwartung gilt). Methodisch problematischer als bei Berechnungen zur Lebenserwartung ist bei den hier präsentierten Berechnungen allerdings, dass Berufstätigkeiten auch nach längeren Zeiten wiederaufgenommen werden können, was durch die einheitliche Beschränkung auf die Betrachtung nur eines Folgejahrs gegebenenfalls nicht erfasst werden kann (wohingegen bei längeren Nachbeobachtungszeiten keine Ergebnisse für die letzten hier dargestellten Jahre hätten präsentiert werden können). Insofern sollten die hier präsentierten Ergebnisse zum Durchschnittsalter bei Beendigung der Berufstätigkeit mit einer gewissen Zurückhaltung und eher im Sinne einer „bestmöglichen Approximation“ interpretiert werden.

Berufstätige im Alter ab 50 Jahre – approximatives durchschnittliches Alter bei Beendigung der Berufstätigkeit in Zeitintervallen von 2013/14 bis 2022/23 nach Geschlecht

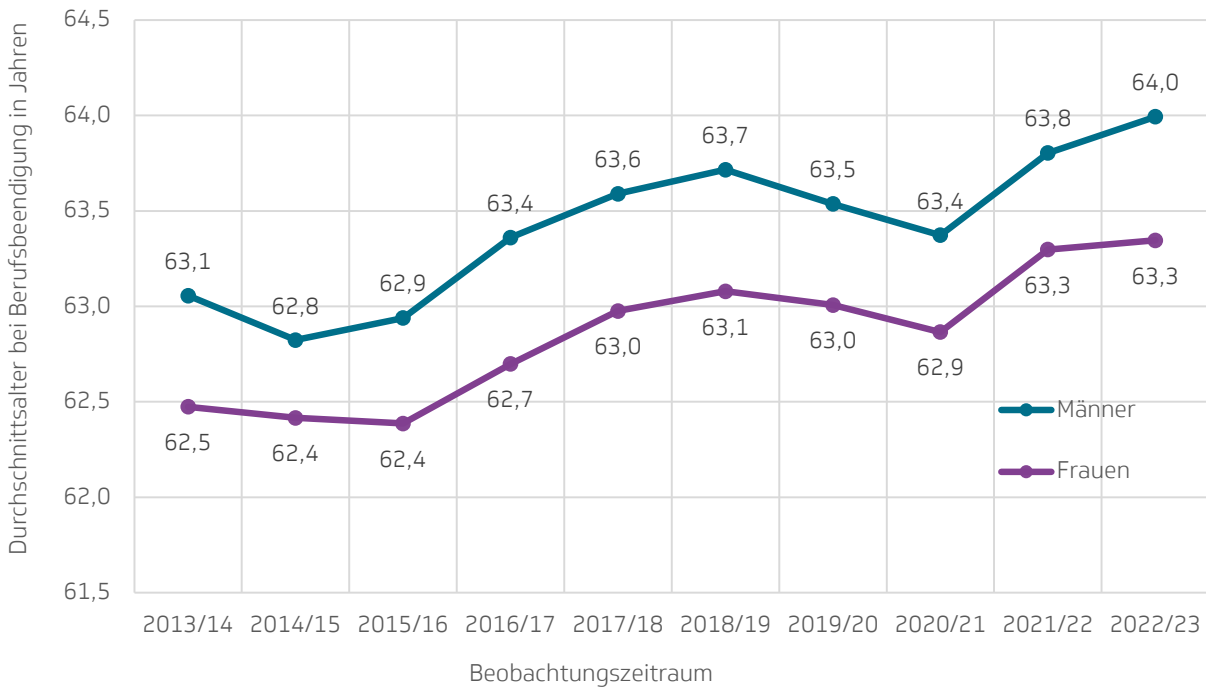


Abbildung 19 (von n = 1.187.707 Berufstätige 2013 bis 1.956.127 Berufstätige 2022 mit Nachbeobachtung im Folgejahr inklusive der im jeweils ersten Jahr Verstorbenen; basierend auf Daten zu Altersgruppen ab 50 bis 80 Jahre)

Sterblichkeit bei Berufstätigen Der vorliegende und eher ergänzende Abschnitt zum Schwerpunkt soll sich mit Ergebnissen zur Sterblichkeit von Berufstätigen befassen. Die wesentlichen drei Motive für eine entsprechende Ergänzung bilden folgende Aspekte.

- Unzweifelhaft bildet die Sterblichkeit einen der möglichen Gründe, weshalb eine Berufstätigkeit nicht fortgesetzt werden kann. Dabei ist das Sterberisiko im typischen Erwerbsalter eher gering. Allerdings wurden Berufstätige im Rahmen der hier dargestellten Auswertungen zumeist über einen Zeitraum von elf Jahren betrachtet, womit der Sterblichkeit auch hier eine anteilig nicht zu vernachlässigende Bedeutung zukommt.
- Während eine realisierte Berufstätigkeit mit 67 potenziell sowohl ein Indikator für besonders prekäre als auch für besonders erstrebenswerte Umstände sein kann und die Interpretation von entsprechenden empirischen Ergebnissen daher oftmals ambivalent bleiben muss, besitzt die Sterblichkeit eine eindeutige Konnotation. Eine erhöhte Sterblichkeit in Subgruppen deutet (nach Adjustierung für geschlechts- und altersabhängige Effekte) eindeutig auf eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung in der jeweiligen Subgruppe hin und kann insofern dazu beitragen, die bereits vorausgehend dargestellten Ergebnisse in einem entsprechenden Kontext zu diskutieren.
- Schließlich bildet die Sterblichkeit auch einen wesentlichen Aspekt im Hinblick auf die Diskussion des Renteneintrittsalters. Die in den letzten Jahrzehnten allgemein deutlich gestiegene Lebenserwartung (beziehungsweise eine sinkende altersspezifische Sterblichkeit) bildet ein sehr wesentliches Argument für die Anhebung des Renteneintrittsalters. Insofern sollten auch Erkenntnisse zur Sterblichkeit innerhalb von Subgruppen der Berufstätigen in der Diskussion eine Rolle spielen.

Tabelle 7 und Tabelle 8 zeigen – ausgehend von einer initial dokumentierten Berufstätigkeit am 1. Januar 2013 – Ergebnisse zu den Anteilen der nachfolgend innerhalb von elf Jahren verstorbenen Personen in derselben Population,

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren

Anteil der Verstorbenen

Von den Männern mit einem initialen Alter von 50 bis 70 Jahren waren innerhalb von elf Jahren mit altersabhängig stetig zunehmenden Anteilen zwischen 3,3 und 19,3 Prozent verstorben. Bei Frauen bewegten sich die entsprechenden Anteile erwartungsgemäß bei gleichfalls stetigem Anstieg auf einem merklich niedrigeren Niveau zwischen 1,9 und 14,4 Prozent.

auf die sich bereits die Ergebnisse in Tabelle 2 und Tabelle 3 beziehen. Ausgewiesen werden Ergebnisse separat für Männer und Frauen und jeweils differenziert nach dem Alter im Jahr 2013. Von den Männern mit einem initialen Alter von 50 bis 70 Jahren waren innerhalb von elf Jahren mit altersabhängig stetig zunehmenden Anteilen zwischen 3,3 und 19,3 Prozent verstorben. Bei Frauen bewegten sich die entsprechenden Anteile erwartungsgemäß bei gleichfalls stetigem Anstieg auf einem merklich niedrigeren Niveau zwischen 1,9 und 14,4 Prozent.

Dabei ließ sich insbesondere in der jüngsten Altersgruppe mit Anteilen von 35 Prozent bei Männern und 17 Prozent bei Frauen ein besonders hoher Anteil aller Beendigungen von Berufstätigkeiten zumindest mittelbar Todesfällen zuschreiben (ob eine Berufstätigkeit hier im Einzelfall bereits vor dem Versterben endete, wurde nicht überprüft; die genannten Anteile erhält man, wenn man die Anteile der Verstorbenen in Beziehung zum Gesamtanteil der Personen mit Berufsaustritt setzt, der grundsätzlich aus den Angaben in Tabelle 2 und Tabelle 3 mit Rückgriff auf zuvor nicht gerundete Ergebnisse errechnet werden kann).

Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 50 bis 70 Jahren – Anteile Verstorbene von 2013 bis 2023 nach Geschlecht und Alter – Männer

Männer		Anteil der ab 1. Januar 2013 bis zum Ende des jeweiligen Jahres Verstorbenen*										
Jahrgang	Alter 2013	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1963	50	0,2 %	0,4 %	0,6 %	0,8 %	1,1 %	1,3 %	1,7 %	2,0 %	2,4 %	2,8 %	3,3 %
1962	51	0,2 %	0,4 %	0,6 %	0,9 %	1,2 %	1,5 %	1,8 %	2,2 %	2,6 %	3,1 %	3,6 %
1961	52	0,2 %	0,4 %	0,7 %	1,0 %	1,3 %	1,6 %	2,0 %	2,4 %	3,0 %	3,5 %	4,0 %
1960	53	0,2 %	0,5 %	0,8 %	1,1 %	1,4 %	1,9 %	2,3 %	2,7 %	3,3 %	3,9 %	4,5 %
1959	54	0,2 %	0,5 %	0,8 %	1,2 %	1,5 %	1,9 %	2,4 %	2,9 %	3,6 %	4,3 %	4,9 %
1958	55	0,3 %	0,6 %	0,9 %	1,3 %	1,7 %	2,2 %	2,8 %	3,3 %	4,0 %	4,8 %	5,6 %
1957	56	0,3 %	0,7 %	1,1 %	1,5 %	2,0 %	2,5 %	3,1 %	3,8 %	4,5 %	5,3 %	6,2 %
1956	57	0,3 %	0,7 %	1,2 %	1,7 %	2,2 %	2,9 %	3,5 %	4,2 %	5,0 %	5,9 %	6,9 %
1955	58	0,4 %	0,8 %	1,3 %	1,8 %	2,4 %	3,0 %	3,8 %	4,6 %	5,5 %	6,6 %	7,7 %
1954	59	0,3 %	0,8 %	1,3 %	1,9 %	2,5 %	3,2 %	4,0 %	4,8 %	5,8 %	6,9 %	8,1 %
1953	60	0,4 %	0,8 %	1,4 %	2,0 %	2,7 %	3,5 %	4,3 %	5,2 %	6,4 %	7,5 %	8,8 %
1952	61	0,4 %	0,9 %	1,5 %	2,1 %	2,8 %	3,6 %	4,4 %	5,3 %	6,5 %	7,8 %	9,1 %
1951	62	0,5 %	1,0 %	1,6 %	2,2 %	3,2 %	4,0 %	5,0 %	6,2 %	7,4 %	8,8 %	10,3 %
1950	63	0,5 %	1,1 %	1,6 %	2,4 %	3,2 %	4,2 %	5,3 %	6,4 %	7,7 %	9,2 %	10,6 %
1949	64	0,6 %	1,1 %	1,8 %	2,6 %	3,6 %	4,7 %	5,8 %	6,9 %	8,4 %	10,0 %	11,7 %
1948	65	0,6 %	1,3 %	1,9 %	2,6 %	3,4 %	4,5 %	5,7 %	6,9 %	8,3 %	10,0 %	12,1 %
1947	66	0,6 %	1,4 %	2,2 %	3,2 %	4,2 %	5,1 %	6,4 %	8,0 %	9,8 %	11,4 %	13,6 %
1946	67	0,5 %	1,4 %	2,7 %	3,3 %	4,5 %	6,0 %	7,5 %	9,5 %	11,2 %	13,4 %	16,0 %
1945	68	0,5 %	1,5 %	2,4 %	4,2 %	6,0 %	7,7 %	9,5 %	11,3 %	13,4 %	15,1 %	17,0 %
1944	69	0,9 %	2,0 %	2,8 %	4,0 %	5,0 %	7,2 %	8,8 %	10,4 %	12,2 %	14,3 %	17,6 %
1943	70	0,8 %	2,5 %	3,7 %	4,7 %	6,3 %	7,9 %	10,1 %	12,8 %	14,8 %	17,3 %	19,3 %

Tabelle 7 (n = 621.208 inländisch wohnhafte berufstätige Männer am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023 inklusive Verstorbene (gesamt n = 1.077.882) – vergleiche Text)

Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 50 bis 70 Jahren – Anteile Verstorbene von 2013 bis 2023 nach Geschlecht und Alter – Frauen

Frauen		Anteil der ab 1. Januar 2013 bis zum Ende des jeweiligen Jahres Verstorbenen*										
Jahrgang	Alter 2013	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1963	50	0,1 %	0,2 %	0,3 %	0,5 %	0,6 %	0,8 %	1,0 %	1,2 %	1,4 %	1,6 %	1,9 %
1962	51	0,1 %	0,2 %	0,3 %	0,5 %	0,6 %	0,8 %	1,1 %	1,2 %	1,5 %	1,8 %	2,1 %
1961	52	0,1 %	0,2 %	0,4 %	0,6 %	0,8 %	1,0 %	1,2 %	1,4 %	1,8 %	2,1 %	2,3 %
1960	53	0,1 %	0,3 %	0,5 %	0,6 %	0,8 %	1,1 %	1,3 %	1,6 %	1,8 %	2,2 %	2,6 %
1959	54	0,1 %	0,3 %	0,4 %	0,6 %	0,8 %	1,0 %	1,3 %	1,6 %	2,0 %	2,3 %	2,7 %
1958	55	0,2 %	0,3 %	0,5 %	0,8 %	1,0 %	1,3 %	1,5 %	1,8 %	2,1 %	2,5 %	3,0 %
1957	56	0,1 %	0,3 %	0,6 %	0,8 %	1,1 %	1,3 %	1,6 %	1,9 %	2,3 %	2,8 %	3,2 %
1956	57	0,2 %	0,4 %	0,7 %	1,0 %	1,2 %	1,6 %	1,9 %	2,4 %	2,8 %	3,3 %	3,9 %
1955	58	0,2 %	0,4 %	0,6 %	0,9 %	1,2 %	1,6 %	2,0 %	2,4 %	2,9 %	3,4 %	4,0 %
1954	59	0,2 %	0,5 %	0,7 %	1,0 %	1,4 %	1,8 %	2,2 %	2,6 %	3,1 %	3,7 %	4,3 %
1953	60	0,2 %	0,4 %	0,6 %	0,9 %	1,2 %	1,7 %	2,1 %	2,5 %	3,1 %	3,8 %	4,4 %
1952	61	0,2 %	0,5 %	0,9 %	1,2 %	1,6 %	2,0 %	2,5 %	3,0 %	3,6 %	4,3 %	5,0 %
1951	62	0,2 %	0,5 %	0,8 %	1,1 %	1,5 %	1,9 %	2,5 %	3,1 %	3,8 %	4,4 %	5,3 %
1950	63	0,3 %	0,6 %	1,0 %	1,4 %	1,8 %	2,3 %	2,8 %	3,3 %	4,1 %	4,9 %	5,7 %
1949	64	0,2 %	0,5 %	0,9 %	1,3 %	1,8 %	2,4 %	3,1 %	3,8 %	4,4 %	5,3 %	6,3 %
1948	65	0,4 %	0,7 %	1,1 %	1,5 %	2,0 %	3,0 %	3,8 %	4,6 %	5,5 %	6,4 %	7,3 %
1947	66	0,0 %	0,5 %	0,7 %	0,8 %	1,8 %	2,7 %	3,0 %	3,9 %	5,5 %	5,9 %	6,9 %
1946	67	0,0 %	0,8 %	1,2 %	1,9 %	2,1 %	2,9 %	3,9 %	4,5 %	6,2 %	7,2 %	8,5 %
1945	68	0,9 %	0,9 %	1,8 %	2,1 %	2,8 %	3,1 %	5,2 %	6,7 %	9,2 %	9,8 %	11,6 %
1944	69	0,7 %	1,7 %	2,7 %	3,7 %	4,4 %	5,0 %	5,7 %	6,4 %	8,1 %	9,4 %	11,4 %
1943	70	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,2 %	2,4 %	2,8 %	4,4 %	5,2 %	8,8 %	10,4 %	14,4 %

Tabelle 8 (n = 456.674 inländisch wohnhafte berufstätige Frauen am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023 inklusive Verstorbene (gesamt n = 1.077.882) – vergleiche Text)

Abbildung 20 stellt die in der letzten Spalte von Tabelle 7 und Tabelle 8 altersabhängig ausgewiesenen Anteile der innerhalb von elf Jahren Verstorbenen für Männer und Frauen auch grafisch dar. Abgesehen von einigen Schwankungen deutet sich in der Abbildung bei beiden Geschlechtern der für die Sterblichkeit typische exponentielle Anstieg mit zunehmendem Alter an.

Ein Vergleich der hier dargestellten altersspezifischen Mortalität mit den aus Angaben aktueller Sterbetafeln des Statistischen Bundesamts berechneten 11-Jahres-Sterbewahrscheinlichkeiten zeigt, dass die hier für Berufstätige ermittelten altersspezifischen Sterberaten merklich niedriger als diejenigen ausfallen, die in der allgemeinen Bevölkerung zu beobachten sind. Sie liegt in den meisten Altersgruppen nur etwa gut halb so hoch wie dies nach den bevölkerungsbezogenen Ergebnissen zu erwarten wäre. Dies entspricht jedoch

nach eigenen Erfahrungen aus Analysen zur Sterblichkeit weitgehend denjenigen Differenzen, die zwischen Berufstätigen und der Gesamtbevölkerung in einzelnen Geschlechts- und Altersgruppen zu erwarten sind. Personen im Erwerbsalter mit Berufstätigkeit weisen allgemein eine merklich geringere Sterblichkeit als die altersentsprechende Gesamtbevölkerung auf. Dies lässt sich damit begründen, dass besonders gesundheitlich beeinträchtigte Personen oftmals schon länger nicht mehr (oder gegebenenfalls auch nie) berufstätig sind (oder waren) und insofern bei Analysen zu Berufstätigen zwangsläufig deutlich unterrepräsentiert sind. Die hier intern vorgenommenen Gegenüberstellungen von Ergebnissen zur Sterblichkeit ergeben damit keine Hinweise auf bedeutsame Unstimmigkeiten der ermittelten Sterberaten, womit die hier verwendeten Daten auch eine valide Basis für die nachfolgend präsentierten Auswertungen bilden sollten.

Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 50 bis 70 Jahren – Anteile der Verstorbenen innerhalb von 11 Jahren bis Ende 2023 nach Geschlecht und Alter

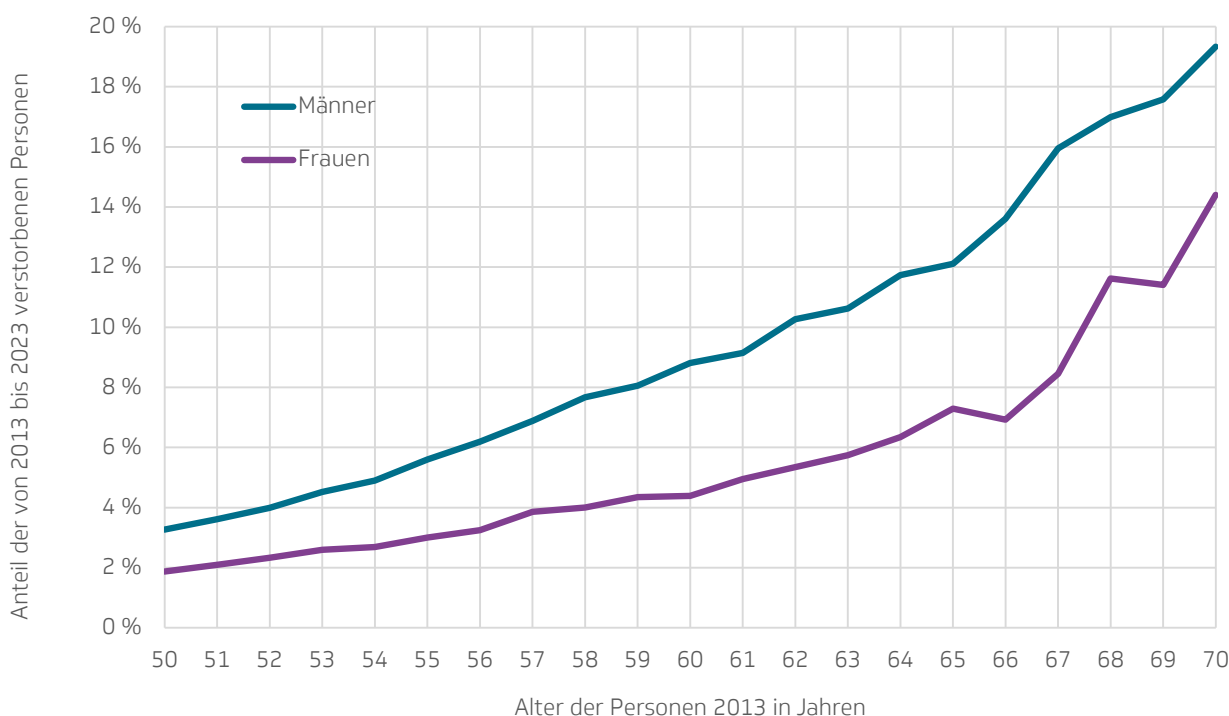


Abbildung 20 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023)

Schulabschluss Abbildung 21 zeigt indirekt nach Geschlecht und Alter standardisierte Ergebnisse zu relativen Abweichungen beobachteter von erwarteten Todesfallzahlen innerhalb des 11-jährigen Nachbeobachtungszeitraums abhängig von dem 2013 dokumentierten Schulabschluss. Die Sterblichkeit unterscheidet sich in den dargestellten Gruppen deutlich. Während sie in der relativ kleinen

Gruppe ohne Schulabschluss um 41 Prozent höher als erwartet lag, wurden die erwarteten Werte bei Personen mit Abitur oder Fachabitur um 20 Prozent unterschritten. Von Personen ohne Schulabschluss waren bis Ende 2023 7,4 Prozent verstorben, bei Personen mit Abitur waren es demgegenüber nur 4,2 Prozent (beobachtete Ergebnisse ohne Standardisierung; vergleiche auch Tabelle A16 im Anhang).

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig vom Schulabschluss

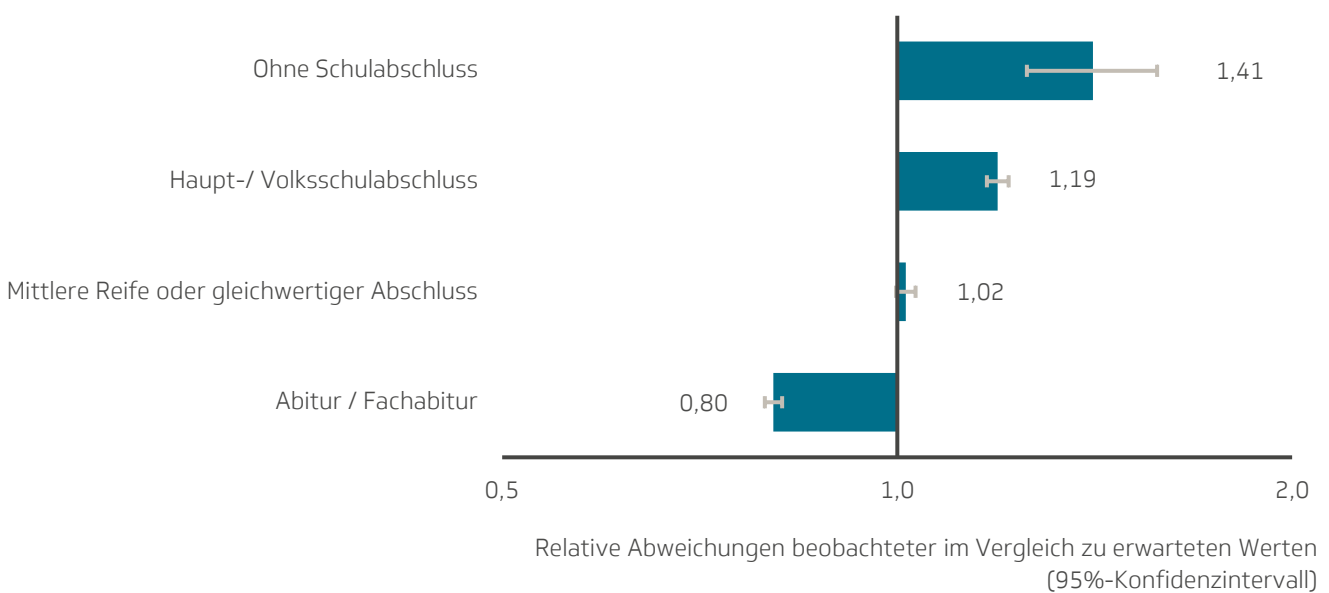


Abbildung 21 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Ausbildungsabschluss Noch deutlichere Unterschiede als beim Schulabschluss zeigen sich hinsichtlich der Sterblichkeit bei einer Gruppierung der Berufstätigen nach dem höchsten bis 2013 dokumentierten Ausbildungsabschluss. Während die Sterblichkeit bei Personen ohne einen Ausbildungsabschluss um 42 Prozent über den Erwartungswerten

lag, wurden die Erwartungswerte bei Personen mit Promotion um 32 Prozent unterschritten (vergleiche Abbildung 22 sowie Tabelle A17 im Anhang). Während von den Personen ohne Ausbildungsabschluss innerhalb von elf Jahren 6,7 Prozent verstarben, ließ sich bei den Personen mit Promotion in den Daten – trotz der höheren Erwartungswerte – lediglich eine Sterberate von 3,8 Prozent direkt beobachten.

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig vom Ausbildungsabschluss

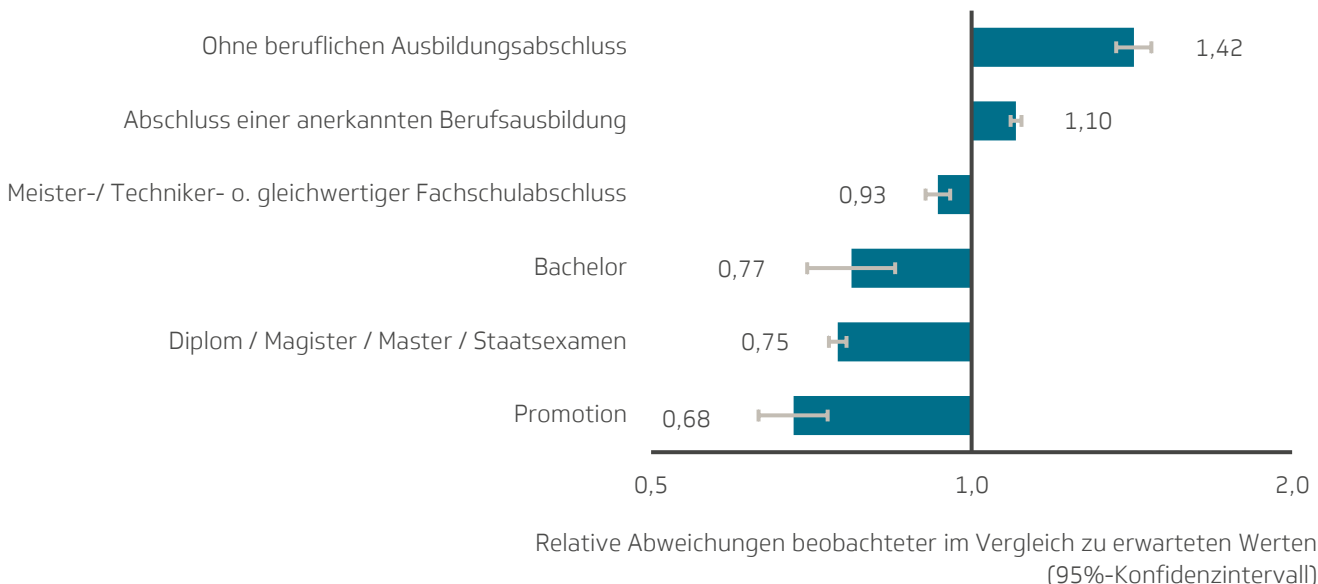


Abbildung 22 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Versicherungsart, Leiharbeitsstatus, Arbeitszeit sowie Arbeitsvertrag Abhängig von der **Versicherungsart** mit einer „freiwilligen Versicherung“ als Indikator für ein Einkommen oberhalb der Versicherungspflichtgrenze (welche 2013 bei einem monatlichen Einkommen von 4.350 Euro brutto lag) zeigen sich moderate, jedoch eindeutig nachweisbare Unterschiede. Während bei Pflichtversicherten eine im Vergleich zu Erwartungswerten um 11 Prozent erhöhte Sterblichkeit ermittelt wurde, war sie bei freiwillig Versicherten um 21 Prozent niedriger als erwartet. Da ein Teil der hier betrachteten freiwillig Versicherten auch aufgrund von Vorerkrankungen nicht in die private Krankenversicherung gewechselt haben dürfte, wäre bei freiwillig Versicherten in der privaten Krankenversicherung eine eher noch stärker reduzierte Sterblichkeit zu erwarten.

Von einer Beschäftigung in **Leiharbeit** waren in der hier zum Thema Sterblichkeit betrachteten Population im Alter von

50 bis 70 Jahren im Jahr 2013 rund 12.000 Personen betroffen. Personen mit Leiharbeiterstatus 2013 wiesen nach den vorliegenden Ergebnissen innerhalb von elf Folgejahren eine um 52 Prozent über den Erwartungswerten liegende Sterblichkeit auf. Während von Berufstätigen in „normalen“ Beschäftigungsverhältnissen innerhalb von elf Jahren 5,1 Prozent verstarben, waren es bei Personen, die 2013 einer Beschäftigung in Arbeitnehmerüberlassung nachgingen, 8,2 Prozent (vergleiche auch Tabelle A18 im Anhang).

Für Angaben zur **Arbeitszeit** (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung) ließen sich nach einer Bereinigung um geschlechts- und altersabhängige Effekte keine Assoziationen mit der Sterblichkeit nachweisen. Bei Berufstätigen mit einer **Befristung** des Anfang 2013 bestehenden Beschäftigungsverhältnisses lag die Sterblichkeit im Nachbeobachtungszeitraum von elf Jahren um 15 Prozent über den Erwartungswerten.

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von Versicherungsart, Leiharbeitsstatus, Arbeitszeit sowie Arbeitsvertrag

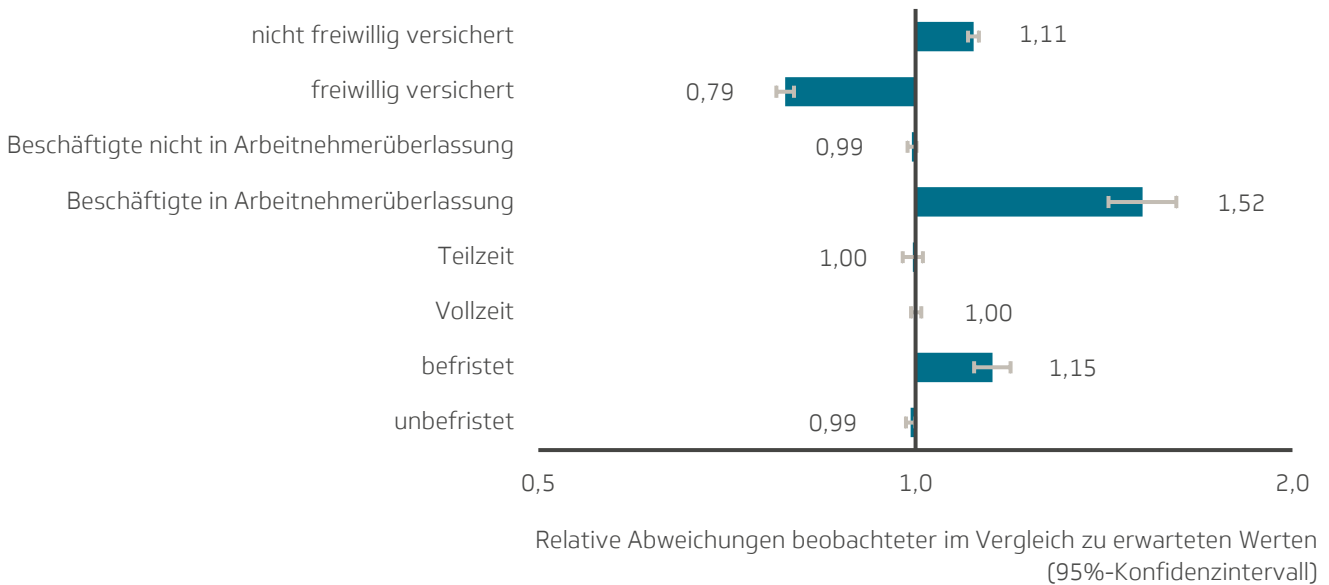


Abbildung 23 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Branchenzuordnung des Arbeitgebers Wie bei Auswertungen zur Berufstätigkeit mit 67 zeigt Abbildung 24 auch im Hinblick auf das Thema Sterblichkeit zunächst Ergebnisse auf der höchsten Gruppierungsebene der Branchen mit 21 sogenannten Abschnitten der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008). Auf dieser ersten Ebene variieren die relativen Abweichungen der beobachteten Sterblichkeit von geschlechts- und altersabhängig erwarteten Werten in einem Bereich von Unterschreitungen um bis zu 11 Prozent (in der Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen) bis hin zu Überschreitungen um 41 Pro-

zent (in der hier nur gering besetzten Branche Exterritoriale Organisationen und Körperschaften mit entsprechend großen Konfidenzintervallen). Überschreitungen der erwarteten Sterblichkeit um mehr als 30 Prozent lassen sich ansonsten bei der Branche Verkehr und Lagerei sowie in der Branche Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen vermerken, wobei zur letztgenannten Branche auch Leiharbeitsfirmen zählen (vergleiche auch Tabelle A19 im Anhang).

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von Branchen nach 21 Abschnitten der WZ 2008



Abbildung 24 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Tabelle 9 zeigt Ergebnisse zur Sterblichkeit auf der Ebene von insgesamt 88 sogenannten Abteilungen der WZ 2008 ausschließlich zu denjenigen 37 Abteilungen, bei denen die beobachtete Sterblichkeit signifikant von der erwarteten Sterblichkeit abweicht. Besonders deutliche Überschreitungen von erwarteten Werten um 40 oder mehr Prozent und damit auch Hinweise auf einen höheren Anteil gesundheitlich beeinträchtigter Mitarbeiter beziehungsweise höhe-

re gesundheitliche Risiken zeigen sich auf dieser Gliederungsebene von Branchen in den fünf Abteilungen (Nennung hier jeweils mit dem vorangestellten Branchencode) 53 Post-, Kurier- und Expressdienste, 78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, 80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien, 92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen sowie auch in der bereits zuvor erwähnten und nicht weiter differenzierten Branche 99 Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von Branchen nach Abteilungen der WZ 2008

Abteilung	Bezeichnung	Anteil verstorben innerhalb von elf Jahren bis 2023			
		Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)
16	Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	4,5 %	5,5 %	0,81	(0,67-0,98)
21	Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	4,1 %	4,8 %	0,85	(0,74-0,97)
24	Metallerzeugung und -bearbeitung	6,8 %	6,1 %	1,11	(1,03-1,20)
26	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	5,0 %	5,9 %	0,85	(0,81-0,90)
27	Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	5,5 %	5,9 %	0,92	(0,86-0,99)
28	Maschinenbau	5,6 %	6,1 %	0,91	(0,88-0,95)
29	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	4,8 %	5,9 %	0,81	(0,76-0,86)
38	Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung	6,8 %	5,7 %	1,18	(1,06-1,31)
42	Tiefbau	6,9 %	6,2 %	1,13	(1,03-1,23)
43	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	6,2 %	5,6 %	1,11	(1,05-1,16)
49	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	8,3 %	6,0 %	1,39	(1,31-1,48)
51	Luftfahrt	3,5 %	4,5 %	0,76	(0,59-0,97)
52	Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	7,0 %	5,5 %	1,28	(1,20-1,37)
53	Post-, Kurier- und Expressdienste	6,4 %	4,5 %	1,42	(1,25-1,62)
55	Beherbergung	5,5 %	4,5 %	1,22	(1,04-1,42)
56	Gastronomie	5,7 %	4,3 %	1,33	(1,19-1,48)
62	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	4,7 %	5,3 %	0,89	(0,84-0,94)
64	Erbringung von Finanzdienstleistungen	3,6 %	4,4 %	0,82	(0,75-0,89)
65	Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	3,9 %	4,9 %	0,80	(0,70-0,92)
66	Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	5,1 %	4,4 %	1,17	(1,04-1,32)
70	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	4,5 %	5,1 %	0,87	(0,82-0,93)

Abteilung	Bezeichnung	Anteil verstorben innerhalb von elf Jahren bis 2023			
		Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)
71	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	5,0 %	5,6 %	0,89	(0,85-0,93)
72	Forschung und Entwicklung	4,7 %	5,5 %	0,86	(0,80-0,93)
75	Veterinärwesen	1,5 %	3,8 %	0,40	(0,16-0,82)
78	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	8,4 %	5,4 %	1,56	(1,46-1,67)
80	Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	11,0 %	6,2 %	1,77	(1,60-1,95)
81	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	6,5 %	5,0 %	1,32	(1,23-1,41)
82	Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g.	5,7 %	4,7 %	1,20	(1,09-1,32)
85	Erziehung und Unterricht	4,2 %	4,6 %	0,90	(0,86-0,94)
86	Gesundheitswesen	3,4 %	3,8 %	0,90	(0,87-0,93)
87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	4,2 %	3,9 %	1,08	(1,02-1,14)
90	Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	6,2 %	5,3 %	1,18	(1,01-1,37)
92	Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	7,0 %	4,8 %	1,45	(1,13-1,84)
94	Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	3,8 %	4,5 %	0,86	(0,80-0,91)
95	Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern	7,2 %	5,1 %	1,40	(1,24-1,58)
96	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	5,8 %	4,8 %	1,22	(1,10-1,36)
99	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	8,2 %	5,8 %	1,41	(1,14-1,71)

Tabelle 9 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse; Ergebnisse ausschließlich zu Abteilungen mit statistisch signifikanten Abweichungen der beobachteten von erwarteten Werten)

Betriebsgröße Sterblichkeitsraten innerhalb des elfjährigen Beobachtungszeitraums von 2013 bis 2023 wurden auch für die auf der Basis von Daten ausschließlich zu TK-versicherten Beschäftigten nach Größe kategorisierten Standorte von einzelnen Betrieben ermittelt. Abbildung 25 zeigt relative Abweichungen der beobachteten von geschlechts- und altersabhängig erwarteten Verstorbenezahlen abhängig von der Anzahl der TK-versicherten Beschäftigten je Betriebsstandort 2013. Weitere Angaben sind Tabelle A20 im Anhang zu entnehmen.

Während der Anteil der Verstorbenen in Betriebsstandorten mit nur 1 bis 4 TK-Versicherten um acht Prozent über dem erwarteten Wert lag, wurde der Erwartungswert bei Standorten ab 100 TK-versicherten Beschäftigten um acht bis neun Prozent unterschritten. Ähnliche Befunde zeigen sich auch bei den direkt beobachteten Anteilen. Für die hier aufgrund der Datenverfügbarkeit nur grob approximierten Betriebsstandortgrößen lässt sich demnach nur ein schwach ausgeprägter Zusammenhang mit der Sterblichkeit aufzeigen.

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von der Anzahl der TK-versicherten Beschäftigten je Betriebsstandort als Indikator für die reale Betriebsstandortgröße

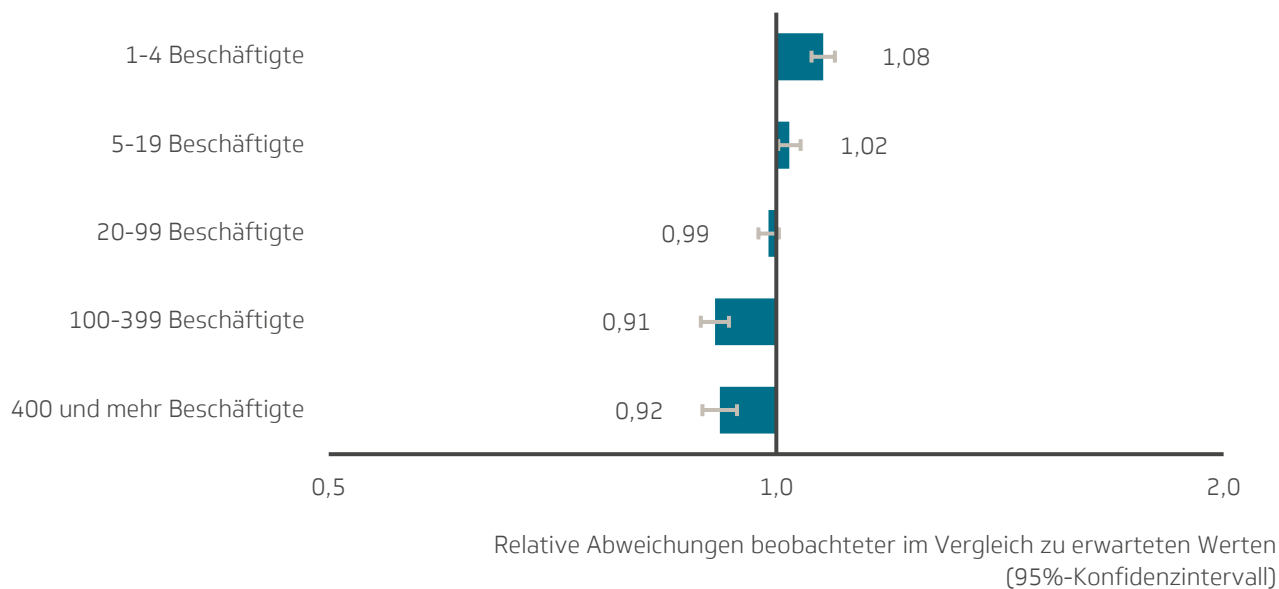


Abbildung 25 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Ausgeübte Tätigkeit Abbildung 26 zeigt relative Abweichungen beobachteter im Vergleich zu erwarteten Anteilen Verstorbener nach einer Gruppierung von Berufstätigen gemäß ihrer 2013 ausgeübten Tätigkeit auf der höchsten Aggregationsebene der Klassifikation der Berufe gemäß (KldB 2010), nämlich für die neun sogenannten Berufsbereiche. Weitere Zahlenangaben sind auch der Tabelle A21

im Anhang zu entnehmen. Relativ deutliche Überschreitungen der Erwartungswerte um 25 sowie 37 Prozent zeigen sich bereits auf dieser übergeordneten Klassifikationsebene für die beiden Berufsbereiche Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau sowie Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit.

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von vorausgehenden Tätigkeiten nach Berufsbereichen



Abbildung 26 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Tabelle 10 zeigt Ergebnisse zur Sterblichkeit in Abhängigkeit von der zu Beginn des Jahres 2013 ausgeübten Tätigkeit mit einer Differenzierung nach sogenannten Berufsgruppen, die eine Unterscheidung von insgesamt 144 unterschiedlichen Tätigkeiten ermöglicht. Auch in dieser Tabelle sind ausschließlich Ergebnisse zu denjenigen Gruppen dargestellt, bei denen statistisch signifikante Abweichungen der beobachteten von geschlechts- und altersabhängig erwarteten Todesfällen ermittelt werden konnten (und zumindest 50

Personen in den vorliegenden Daten betrachtet werden konnten), was bei insgesamt 47 Berufsgruppen der Fall war.

Um mehr als 40 Prozent über den Erwartungswerten lag die Sterblichkeit nach den vorliegenden Auswertungen in den folgenden vier Berufsgruppen (jeweils Nennung mit vorangestelltem dreistelligen KldB 2010-Schlüssel): 222 Farb- und Lacktechnik, 243 Metalloberflächenbehandlung, 521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr sowie 541 Reinigung.

Demgegenüber wurde die erwartete Sterblichkeit um mehr als 30 Prozent bei Berufstätigen aus den folgenden sieben Gruppen unterschritten: 412 Biologie, 421 Geologie, Geografie und Meteorologie, 422 Umweltschutztechnik, 814 Human- und Zahnmedizin, 914 Wirtschaftswissenschaften, 922 Öffentlichkeitsarbeit sowie 932 Innenarchitektur, visuelles Marketing, Raumausstattung.

Hinweise auf eine erhöhte Sterblichkeit finden sich nach Sichtung der Ergebnisse zu Berufsgruppen insbesondere bei auch körperlich-physisch belastenden Berufen, wohingegen Personen mit eher akademisch geprägten Berufen eine reduzierte Sterblichkeit aufweisen.

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von vorausgehenden Tätigkeiten nach Berufsgruppen gemäß KldB 2010

Gruppe	Bezeichnung	Anteil verstorben innerhalb von elf Jahren bis 2023			
		Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)
121	Gartenbau	7,6 %	5,6 %	1,37	(1,28-1,46)
222	Farb- und Lacktechnik	8,1 %	5,7 %	1,44	(1,15-1,78)
234	Drucktechnik und -weiterverarbeitung, Buchbinderei	7,0 %	5,9 %	1,19	(1,03-1,37)
241	Metallerzeugung	8,0 %	6,1 %	1,31	(1,10-1,55)
242	Metallbearbeitung	7,3 %	5,9 %	1,24	(1,14-1,34)
243	Metalloberflächenbehandlung	8,8 %	6,0 %	1,47	(1,13-1,88)
244	Metallbau und Schweißtechnik	8,0 %	6,3 %	1,27	(1,18-1,37)
252	Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	5,6 %	6,2 %	0,90	(0,83-0,97)
262	Energietechnik	7,1 %	6,3 %	1,12	(1,05-1,19)
263	Elektrotechnik	5,9 %	6,2 %	0,94	(0,90-0,99)
271	Technische Forschung und Entwicklung	4,7 %	6,1 %	0,77	(0,72-0,82)
273	Technische Produktionsplanung und -steuerung	5,6 %	6,3 %	0,89	(0,85-0,93)
293	Speisenzubereitung	5,4 %	4,0 %	1,34	(1,19-1,50)
311	Bauplanung und -überwachung, Architektur	5,0 %	6,0 %	0,84	(0,80-0,88)
321	Hochbau	7,1 %	6,1 %	1,17	(1,07-1,28)
322	Tiefbau	7,6 %	6,3 %	1,21	(1,09-1,34)
341	Gebäudetechnik	7,5 %	6,4 %	1,17	(1,09-1,25)
412	Biologie	2,9 %	4,2 %	0,68	(0,54-0,83)
421	Geologie, Geografie und Meteorologie	3,2 %	5,4 %	0,58	(0,40-0,81)
422	Umweltschutztechnik	3,5 %	5,5 %	0,64	(0,43-0,93)
432	IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	4,9 %	5,5 %	0,88	(0,80-0,97)
434	Softwareentwicklung und Programmierung	4,7 %	5,4 %	0,87	(0,80-0,95)
513	Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	7,4 %	5,3 %	1,39	(1,32-1,46)
521	Fahrzeugführung im Straßenverkehr	9,3 %	6,3 %	1,49	(1,42-1,57)
525	Bau- und Transportgeräteführung	8,4 %	6,2 %	1,37	(1,19-1,58)

Gruppe	Bezeichnung	Anteil verstorben innerhalb von elf Jahren bis 2023			
		Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)
531	Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	8,3 %	6,2 %	1,34	(1,26-1,42)
541	Reinigung	5,6 %	3,9 %	1,43	(1,32-1,54)
611	Einkauf und Vertrieb	5,1 %	5,8 %	0,87	(0,83-0,91)
621	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	4,6 %	4,1 %	1,12	(1,05-1,20)
632	Hotellerie	5,6 %	4,0 %	1,39	(1,14-1,68)
633	Gastronomie	5,6 %	4,1 %	1,39	(1,21-1,59)
711	Geschäftsführung und Vorstand	4,9 %	6,3 %	0,78	(0,73-0,84)
713	Unternehmensorganisation und -strategie	4,5 %	5,3 %	0,85	(0,82-0,88)
714	Büro- und Sekretariat	4,3 %	4,0 %	1,06	(1,03-1,09)
721	Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	3,8 %	4,4 %	0,86	(0,80-0,93)
811	Arzt- und Praxishilfe	2,7 %	3,2 %	0,83	(0,76-0,90)
814	Human- und Zahnmedizin	2,9 %	4,1 %	0,70	(0,59-0,82)
817	Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	3,1 %	3,6 %	0,85	(0,73-0,98)
818	Pharmazie	2,6 %	3,6 %	0,74	(0,64-0,84)
821	Altenpflege	4,8 %	3,6 %	1,35	(1,23-1,47)
831	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3,3 %	3,8 %	0,88	(0,84-0,93)
832	Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	4,3 %	3,6 %	1,20	(1,06-1,37)
841	Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	3,1 %	4,3 %	0,72	(0,65-0,79)
843	Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen	4,5 %	5,6 %	0,79	(0,70-0,89)
914	Wirtschaftswissenschaften	2,3 %	5,1 %	0,45	(0,23-0,79)
922	Öffentlichkeitsarbeit	2,4 %	4,4 %	0,54	(0,31-0,88)
932	Innenarchitektur, visuelles Marketing, Raumausstattung	3,1 %	4,5 %	0,68	(0,45-1,00)

Tabelle 10 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse; Ergebnisse ausschließlich zu Berufsgruppen mit statistisch signifikanten Abweichungen der beobachteten von erwarteten Werten und mehr als 50 Personen)

Einflüsse der Gesundheit im Vorfeld Auch im Hinblick auf mögliche Auswirkungen auf die Sterblichkeit wurden als Indikatoren für den Gesundheitszustand im Vorfeld der eigentlichen Beobachtungsphase Kennwerte betrachtet, die aus den im Jahr 2012 gemeldeten Arbeitsunfähigkeitszeiten abgeleitet wurden.

Abbildung 27 zeigt relative Abweichungen der von 2013 bis 2023 erfassten Sterblichkeit von entsprechenden geschlechts- und altersabhängig ermittelten Erwartungswerten für Gruppen von Berufstätigen, die anhand der 2012 gemeldeten Arbeitsunfähigkeitstage gebildet wurden. Ergänzende Zahlenangaben zu diesen Ergebnissen sind auch den letzten Ergebniszeilen der Tabelle 11 und Tabelle 12 zu entnehmen.

Waren Anfang 2013 formal berufstätige Personen innerhalb des Vorjahrs insgesamt mehr als sechs Wochen beziehungsweise 42 Tage arbeitsunfähig gemeldet, dann ließ sich innerhalb der nachfolgenden elf Jahre eine Sterblichkeit beobachten, die um 84 Prozent über dem Erwartungswert lag. Personen mit hohen Fehlzeiten von mehr als 42 Tagen innerhalb eines Jahres weisen nach den Ergebnissen im Vergleich zu Personen mit weniger als 14 Arbeitsunfähigkeitstagen nachfolgend eine um etwa den Faktor 2 erhöhte Sterblichkeit auf. Arbeitsunfähigkeiten über Zeitspannen von 14 bis 42 Tagen sind demgegenüber nur mit einer moderat erhöhten Sterblichkeit assoziiert.

Gesundheit im Vorfeld

Einfluss von Arbeitsunfähigkeiten

Bei Personen, die im Jahr 2012 mehr als 42 Tage arbeitsunfähig gemeldet waren, ließ sich innerhalb der 11 beobachteten Jahre eine 84 Prozent höhere Sterblichkeit als erwartet beobachten. Damit liegt die Sterblichkeit dieser Personen etwa um den Faktor 2 höher bei Personen, die im Jahr 2012 weniger als 14 Tage krankgemeldet waren. Bei Personen mit Arbeitsunfähigkeiten von 14 bis 42 Tagen ließ sich demgegenüber nur eine moderat erhöhte Sterblichkeit beobachten. Die geringste Sterblichkeit ließ sich interessanterweise bei Personen mit 1 bis 13 AU-Tagen beobachten.

Interessant erscheinen auch die Ergebnisdetails zu Personen mit weniger als 14 Fehltagen. Offensichtlich findet sich die geringste Sterblichkeit nicht in der Gruppe ohne jegliche Arbeitsunfähigkeitsmeldung, sondern in der Gruppe von Personen, bei denen ein bis 13 AU-Tage dokumentiert waren (wobei auch die relativ kleinen Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen aufgrund der nicht überlappenden Konfidenzintervalle als statistisch signifikant gelten können). Diese Beobachtung könnte im Zusammenhang mit dem Phänomen des Präsentismus stehen, mit dem ein Arbeiten trotz relevanter gesundheitlicher Einschränkungen bezeichnet wird. Personen, die niemals arbeitsunfähig gemeldet sind, sind nicht zwangsläufig auch zugleich die gesündesten.

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von den im Jahr 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeitstagen

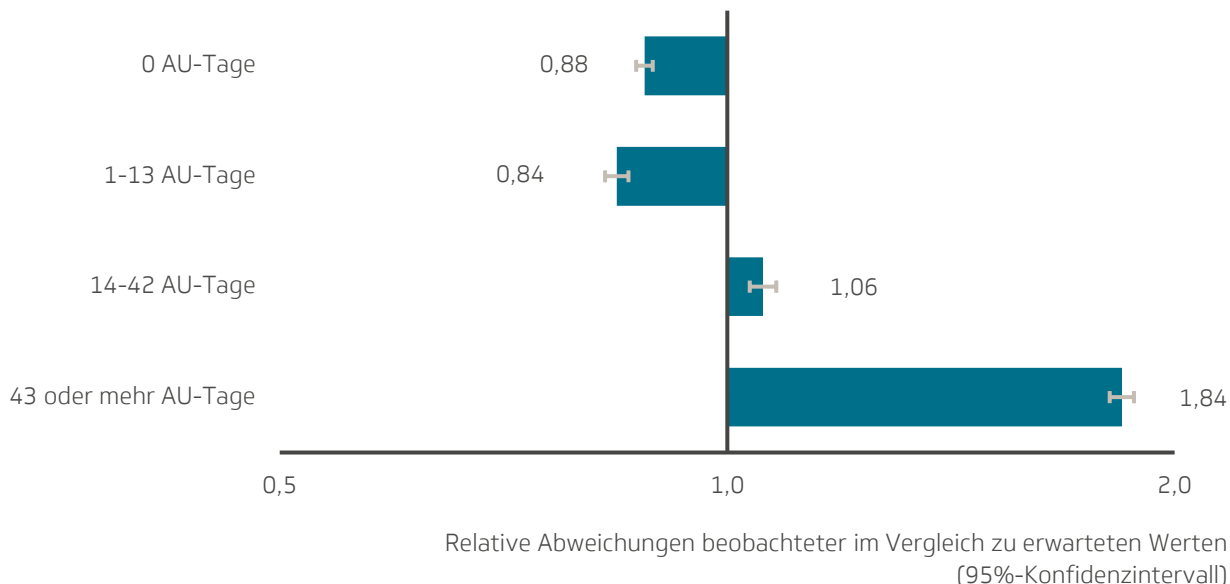


Abbildung 27 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Tabelle 11 zeigt Ergebnisse zu den beobachteten Anteilen Verstorbener abhängig von den 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeiten nach Dauer mit einer Differenzierung nach Diagnosen auf der Ebene von Kapiteln der ICD-10-Klassifikation. Dargestellt sind weitgehend ausschließlich Ergeb-

nisse zu im Hinblick auf Arbeitsunfähigkeiten relevanten Kapiteln mit statistisch signifikanten Einflüssen auf das Versterben innerhalb der Beobachtungsjahre von 2013 bis 2023. Tabelle 12 enthält die zugehörigen Angaben zu relativen Abweichungen mit 95-Prozent-Konfidenzintervallen.

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von im Jahr 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeitstagen differenziert nach Diagnosen gemäß ICD-10-Kapiteln

Kapitel	Bezeichnung	Anteil Personen mit AU-Tagen	Anteil verstorbene Personen bis Ende 2023 abhängig von AU-Tagen im Jahr 2012			
			0 AU-Tage	1-13 AU-Tage	14-42 AU-Tage	43 und mehr AU-Tage
I	Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten	6,9 %	5,1 %	4,8 %	7,5 %	14,9 %
II	Neubildungen	2,2 %	4,9 %	6,5 %	12,9 %	27,6 %
III	Krankheiten des Blutes und der blutbildenden Organe	0,1 %	5,1 %	9,2 %	14,2 %	22,4 %
IV	Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten	0,7 %	5,1 %	8,9 %	9,4 %	17,0 %
V	Psychische und Verhaltensstörungen	5,4 %	5,0 %	5,0 %	5,9 %	8,2 %
VI	Krankheiten des Nervensystems	2,3 %	5,1 %	5,1 %	6,0 %	9,8 %
VII	Krankheiten des Auges	1,5 %	5,1 %	5,5 %	7,4 %	8,4 %
VIII	Krankheiten des Ohrs	1,4 %	5,1 %	4,3 %	4,4 %	3,7 %
IX	Krankheiten des Kreislaufsystems	4,5 %	5,0 %	6,4 %	9,1 %	14,0 %
X	Krankheiten des Atmungssystems	20,6 %	5,2 %	4,4 %	6,5 %	15,8 %
XI	Krankheiten des Verdauungssystems	10,0 %	5,0 %	5,1 %	6,6 %	13,7 %
XII	Krankheiten der Haut und der Unterhaut	1,3 %	5,1 %	6,3 %	9,0 %	14,6 %
XIII	Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems	15,6 %	5,0 %	5,0 %	5,6 %	7,2 %
XIV	Krankheiten des Urogenitalsystems	2,4 %	5,1 %	4,3 %	5,8 %	11,2 %
XVIII	Symptome und abnorme Befunde	6,0 %	5,0 %	5,2 %	7,2 %	14,4 %
XIX	Verletzungen, Vergiftungen	6,9 %	5,0 %	5,2 %	6,0 %	7,5 %
XXI	Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen	3,3 %	5,1 %	5,5 %	5,9 %	8,6 %
	Diagnosen gesamt	53,7 %	4,6 %	4,1 %	5,3 %	9,6 %

Tabelle 11 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, Ergebnisse weitgehend ausschließlich zu Kapiteln mit statistisch signifikanten Abweichungen der beobachteten von erwarteten Werten)

Für einen weit überwiegenden Teil der Fehlzeiten mit einer Differenzierung nach Diagnosekapiteln gilt, dass spätestens Personen mit 14 und mehr Fehltagen eine signifikant über den Erwartungswerten liegende Sterblichkeit aufweisen und bei 43 und mehr Fehltagen dann in den Folgejahren eine nochmals deutlich höhere Sterblichkeit zu verzeichnen ist.

Die einzige Ausnahme bilden dabei Krankheiten des Ohres gemäß ICD-10-Kapitel VIII. Hier zeigt sich überraschenderweise bei Personen mit Fehlzeiten unter einer entsprechenden Diagnose (und tendenziell auch bei längerer Dauer dieser Fehlzeiten) eine geringere Sterblichkeit als bei Personen ohne Arbeitsunfähigkeiten mit einer dieser Diagnosen. Mit Abstand am häufigsten wurden bei Betroffenen aus dem Kapitel VIII dabei Arbeitsunfähigkeiten mit den ICD-10-Codes H93.1 (Tinnitus aurium), H66.9 (Otitis media, nicht näher bezeichnet) sowie H91.2 (Idiopathischer Hörsturz) dokumentiert. Ein bekanntes Beispiel aus anderem Kontext, bei dem das Vorliegen einer Erkrankungsdiagnose mit einer reduzierten Sterblichkeit assoziiert ist, ist der weiße Hautkrebs (Basaliom), der vorrangig Ältere betrifft. Hier wird angenommen, dass die Diagnose bei Personen mit schwerwiegenden Erkrankungen häufig unbeachtet bleibt, weshalb eine Diagnosestellung dann eher ein Indikator für einen anderweitig guten Gesundheitszustand ist. Ob ähnliche Ansätze auch die hier festgestellte reduzierte Sterblichkeit bei Ohrerkrankungen erklären können, muss an dieser Stelle offenbleiben.

Eine besonders hohe Sterblichkeit ließ sich – im Einklang mit allgemeinen Erwartungen – bei Personen beobachten, die innerhalb des Jahres 2012 mehr als sechs Wochen mit Diagnosen aus dem Kapitel II Neubildungen arbeitsunfähig gemeldet waren, dem auch die meisten Krebserkrankungen zugeordnet sind. In dieser Gruppe lag die Sterblichkeit um mehr als den Faktor 5 über dem Erwartungswert – innerhalb von elf Jahren waren mehr als ein Viertel der Betroffenen verstorben. Ähnliches gilt auch für die vergleichsweise sehr seltenen Diagnosen aus dem Kapitel III Krankheiten des Blutes und der blutbildenden Organe.

Selbst längerdauernde Arbeitsunfähigkeiten mit den eher selten zu Arbeitsunfähigkeiten führenden Diagnosen von Krankheiten des Auges (aus Kapitel VII) sowie mit den häufig bei Arbeitsunfähigkeiten kodierte Diagnosen von Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und von Verletzungen (aus den Kapiteln XIII und XIX) waren demgegenüber nur mit einer vergleichsweise gering um weniger als 50 Prozent erhöhten Sterblichkeit assoziiert.

Resümierend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass insbesondere die innerhalb eines Jahres dokumentierten Arbeitsunfähigkeiten mit mehr als sechs Wochen Dauer, und dabei mit Diagnosen aus einem überwiegenden Teil der ICD-10-Kapitel, mit einer deutlich erhöhten Sterblichkeit im nachfolgenden Beobachtungszeitraum assoziiert waren.

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von im Jahr 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeitstagen differenziert nach Diagnosen gemäß ICD-10-Kapiteln – relative Abweichungen beobachteter im Vergleich zu erwarteten Werten

Kapitel	Bezeichnung	Anteil Personen mit AU-Tagen	Relative Abweichungen beobachteter von erwarteten Verstorbenen bis Ende 2013 abhängig von AU-Tagen im Jahr 2012 (95-Prozent-Konfidenzintervalle)			
			0 AU-Tage	1-13 AU-Tage	14-42 AU-Tage	43 und mehr AU-Tage
I	Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten	6,9 %	0,99 (0,99-1,00)	1,01 (0,97-1,04)	1,48 (1,36-1,61)	2,83 (2,43-3,27)
II	Neubildungen	2,2 %	0,97 (0,96-0,98)	1,24 (1,16-1,32)	2,51 (2,31-2,72)	5,36 (5,08-5,64)
III	Krankheiten des Blutes und der blutbildenden Organe	0,1 %	1,00 (0,99-1,01)	1,99 (1,58-2,47)	2,86 (2,05-3,90)	4,30 (3,09-5,84)
IV	Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten	0,7 %	0,99 (0,99-1,00)	1,69 (1,53-1,87)	1,79 (1,57-2,03)	3,19 (2,65-3,80)
V	Psychische und Verhaltensstörungen	5,4 %	0,98 (0,98-0,99)	1,12 (1,06-1,18)	1,25 (1,18-1,32)	1,74 (1,64-1,84)
VI	Krankheiten des Nervensystems	2,3 %	1,00 (0,99-1,00)	1,09 (1,02-1,17)	1,24 (1,11-1,38)	1,97 (1,73-2,24)
VII	Krankheiten des Auges	1,5 %	1,00 (0,99-1,01)	1,06 (0,98-1,14)	1,29 (1,11-1,49)	1,45 (1,09-1,89)
VIII	Krankheiten des Ohrs	1,4 %	1,00 (0,99-1,01)	0,89 (0,81-0,97)	0,85 (0,71-1,02)	0,70 (0,45-1,04)
IX	Krankheiten des Kreislaufsystems	4,5 %	0,98 (0,97-0,99)	1,17 (1,12-1,23)	1,57 (1,48-1,67)	2,24 (2,09-2,39)
X	Krankheiten des Atmungssystems	20,6 %	1,00 (0,99-1,01)	0,91 (0,89-0,93)	1,31 (1,26-1,37)	3,00 (2,75-3,27)
XI	Krankheiten des Verdauungssystems	10,0 %	0,99 (0,98-1,00)	1,02 (0,99-1,05)	1,22 (1,13-1,30)	2,53 (2,29-2,79)
XII	Krankheiten der Haut und der Unterhaut	1,3 %	0,99 (0,99-1,00)	1,27 (1,17-1,37)	1,71 (1,51-1,93)	2,73 (2,25-3,27)
XIII	Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems	15,6 %	0,98 (0,98-0,99)	1,01 (0,98-1,04)	1,08 (1,04-1,12)	1,36 (1,30-1,42)
XIV	Krankheiten des Urogenitalsystems	2,4 %	1,00 (0,99-1,01)	0,98 (0,92-1,05)	1,15 (1,02-1,30)	2,23 (1,88-2,64)
XVIII	Symptome und abnorme Befunde	6,0 %	0,99 (0,98-0,99)	1,06 (1,02-1,11)	1,42 (1,32-1,53)	2,76 (2,54-3,00)
XIX	Verletzungen, Vergiftungen	6,9 %	0,99 (0,98-1,00)	1,06 (1,01-1,10)	1,18 (1,11-1,24)	1,46 (1,37-1,56)
XXI	Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen	3,3 %	0,99 (0,99-1,00)	1,06 (1,00-1,13)	1,15 (1,06-1,25)	1,67 (1,53-1,83)
	Diagnosen gesamt	53,7 %	0,88 (0,87-0,89)	0,84 (0,83-0,86)	1,06 (1,04-1,08)	1,84 (1,81-1,88)

Tabelle 12 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisiert, Ergebnisse weitgehend ausschließlich zu Kapiteln mit statistisch signifikanten Abweichungen der beobachteten von erwarteten Werten; relative Abweichungen mit 95-Prozent-Konfidenzintervallen)

Zusammenfassung – Diskussion Der Schwerpunkt des vorliegenden Gesundheitsreports mit dem Titel „Fachkräftemangel: Was hält die Generation 50+ im Job?“ befasst sich mit der Frage, welche Faktoren dazu beitragen, dass auch ältere Beschäftigte noch längerfristig berufstätig und insofern dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben. Den vorrangigen Hintergrund und Anlass für diese Frage bildet der bereits seit einer Reihe von Jahren in Deutschland beklagte Fachkräftemangel, der sich im Zuge der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren – mit einem größtenteils noch bevorstehenden Berufsausstieg der besonders geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1969 – noch deutlich verschärfen dürfte.

Im Rahmen der im ersten Teilkapitel zum Schwerpunkt dargestellten Befragungen von Berufstätigen und Arbeitgebern wurden persönliche und berufliche Umstände untersucht, welche die Bereitschaft und Motivation zur Fortsetzung einer Berufstätigkeit in höherem Alter beeinflussen können. Das vorliegende zweite Teilkapitel befasst sich ausschließlich auf der Basis von routinemäßig bei Krankenkassen verfügbaren Daten mit dem Thema Berufstätigkeit in höherem Alter. Damit lassen sich zwar nicht die Absichten und Motive einer geplanten längerfristigen Fortsetzung einer Berufstätigkeit abbilden, allerdings können dafür – dann unter Berücksichtigung von Daten auch zu länger zurückliegenden Zeiträumen – Aussagen über die tatsächlich realisierte Dauer einer Berufstätigkeit und ihre Determinanten gewonnen werden.

Inhaltlich befassen sich die Routineauswertungen vorrangig mit der Frage „Wer ist im Alter von 67 Jahren weiterhin berufstätig“. Betrachtet werden dabei $n = 421.888$ anfänglich Berufstätige aus den Jahrgängen von 1948 bis 1956, die im hier berücksichtigten Beobachtungszeitraum von 2013 bis 2023 dann zu unterschiedlichen Zeitpunkten auch eine Berufstätigkeit mit 67 erreichen konnten. All diese Jahrgänge erreichten die aufgrund der schrittweisen Anpassung jeweils unterschiedlich festgelegte Regelaltersgrenze innerhalb ihres 66. Lebensjahres und hatten sie in einem (aus Geburts- und Beobachtungsjahr errechneten) Alter von 67 Jahren stets überschritten. Zum einen werden hier damit diejenigen Personen betrachtet, die gegebenenfalls bereits Anspruch auf eine reguläre Altersrente hatten. Zum anderen wird damit zugleich die Berufstätigkeit in einem Alter betrachtet, in dem Menschen aus den Geburtsjahrgängen ab 1964 dann zukünftig regulär noch arbeiten sollen.

Nach Auswertungen der Daten gingen 11,6 Prozent der anfänglich Berufstätigen auch im Alter von 67 Jahren noch einer Berufstätigkeit nach. Ein ähnliches Ergebnis ließ sich auch bei separater Betrachtung des Jahrgangs 1956 ermitteln – aktuell war demnach gut ein Zehntel der Berufstätigen auch nach Eintritt ins reguläre Rentenalter weiterhin berufstätig.

Erwartungsgemäß liegen die Anteile einer Berufstätigkeit mit 67 bei höherer Schul- und Ausbildung über dem Durchschnitt. Von Personen mit Promotion, also einem Dokortitel, arbeiteten 21,6 Prozent auch im Alter von 67 Jahren, was um 77 Prozent höher lag, als es in dieser Gruppe auf Basis ihrer Geschlechts- und Altersstruktur nach Daten zur Gesamtpopulation erwartet werden konnte.

Die Berufstätigkeit mit 67 variiert auch deutlich abhängig von der Branche und Größe desjenigen Betriebs, in dem (zumindest anfänglich) eine Beschäftigung dokumentiert war. Während von Personen in Betrieben mit ein bis vier TK-versicherten Beschäftigten 17,2 Prozent mit 67 berufstätig waren, lag der Anteil bei Betrieben mit 400 und mehr TK-versicherten Beschäftigten bei nur 6,4 Prozent. Beschäftigte aus (zumindest vermeintlich und nach TK-Daten) kleinen Betrieben arbeiteten also 2,7-mal häufiger im Alter von 67 Jahren als Beschäftigte aus großen Betrieben. Die deutlichen branchenabhängigen Unterschiede lassen zudem vermuten, dass die Bereitschaft zur Berufstätigkeit mit 67 auch von der Betriebskultur abhängt.

Zugleich unterscheidet sich aber auch das Einkommen der Beschäftigten abhängig von Branche und Betriebsgröße deutlich. Während der Anteil der freiwillig Versicherten 2013 in kleinen Betrieben nach TK-Daten bei 11 Prozent lag, ließ sich bei Betrieben ab 100 TK-versicherten Beschäftigten ein Anteil von rund 42 Prozent ermitteln – dort dürfte dann auch im Durchschnitt erheblich besser verdient worden sein (wobei die mit TK-Daten ermittelten Anteile freiwillig Versicherter sehr hoch mit Verdiensten auf Branchenebene nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes korreliert sind und insofern Einkommensverhältnisse gut widerspiegeln sollten). Tendenziell gilt dabei für die Branchen: Je höher das Gehalt in einer Branche, umso niedriger liegt der Anteil der Berufstätigen mit 67.

Noch häufiger als Promovierte waren „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ mit 67 berufstätig, nämlich zu 22,8 Prozent. Bei Berufskraftfahrern könnte damit die Mobilisierung älterer Beschäftigter weitgehend ausgeschöpft sein, was zur Behebung des Fachkräftemangels die Suche nach anderen Wegen erforderlich machen dürfte. Dabei dürfte der bei Berufskraftfahrern bestehende Fachkräftemangel ganz offensichtlich auch mit den sehr eingeschränkten Verdienstmöglichkeiten in diesem Beruf zusammenhängen, was auch bei anderen Berufen eine Rolle spielen dürfte.

Um mehr als den Faktor 3 über den Erwartungswerten lag die Berufstätigkeit mit 67 in den Berufsgruppen Human- und Zahnmedizin, Tiermedizin sowie in den nur vergleichsweise wenige Berufstätige umfassenden Tätigkeitsgruppen Sprach- und Literaturwissenschaften und bei Schauspielern. Dabei scheint eine Berufstätigkeit mit 67 bei Schauspielern bereits aktuell eher die Regel denn eine Ausnahme zu sein (was allerdings aufgrund der kleinen Beobachtungszahlen in dieser Berufsgruppe in TK-Daten trotz statistischer Signifikanz zurückhaltend interpretiert werden sollte). Die Ergebnisse dürften mit einer hohen persönlichen Identifikation und Bestätigung im Beruf zusammenhängen, insbesondere bei Ärzten könnte zusätzlich auch eine hohe Nachfrage zur längeren Berufstätigkeit beitragen.

Ein erstaunlich deutlicher Zusammenhang zeigt sich zwischen den hier 2012, und damit im Vorfeld der eigentlichen Beobachtungsphase ab 2013, betrachteten Arbeitsunfähigkeiten und einer nachfolgend bis 2023 registrierten Berufstätigkeit mit 67, wobei ein Alter von 67 Jahren von den dabei betrachteten Personen durchschnittlich erst 8 Jahre nach 2012 erreicht werden konnte. Waren Personen 2012 keinen

einzigsten Tag arbeitsunfähig gemeldet, lag der nachfolgend beobachtete Anteil der Beschäftigten mit einer Berufstätigkeit mit 67 um 20 Prozent höher als erwartet, nämlich bei 14,1 Prozent. Waren Personen im Jahr 2012 demgegenüber 43 oder mehr Tage arbeitsunfähig gemeldet, wurden die Erwartungswerte um 38 Prozent unterschritten – aus dieser Gruppe arbeiteten nachfolgend nur 7,1 Prozent im Alter von 67 Jahren, also nur etwa halb so viele.

Erfolgt entsprechend lang dauernde Krankschreibung über 43 und mehr Tage im Jahr 2012 unter bestimmten Diagnosen, dann lag der Anteil von Berufstätigen mit 67 nachfolgend insbesondere bei Diagnosen aus einigen im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeiten eher selten verwendeten Kapiteln nochmals deutlich niedriger. Ein vergleichsweise geringer Einfluss zeigte sich demgegenüber bei Krankheiten des Ohres sowie bei Verletzungen.

Lange Arbeitsunfähigkeitszeiten 2012 waren auch mit einer nachfolgend deutlich erhöhten Sterblichkeit assoziiert, wobei sich auch hier diagnoseabhängig merkliche Unterschiede zeigen. Im Einklang mit den Erwartungen ließ sich ein besonders hoher Anteil Verstorbener nach längeren Krankschreibungen aufgrund von Neubildungen feststellen, zu denen auch die meisten Krebserkrankungen zählen. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung der Zielgruppe von längerfristig arbeitsunfähig gemeldeten Beschäftigten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, wobei sich wirksame Maßnahmen dann auch positiv auf den Anteil Berufstätiger in höherem Alter auswirken dürften.

3 Arbeitsunfähigkeit

Der vorliegende Abschnitt liefert grundlegende Informationen zu aktuellen Entwicklungen des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens bei Erwerbspersonen. Er stellt einen Auszug aus umfangreicheren Ergebnissen zu diesem Thema dar, welche im Rahmen des Gesundheitsreports regelmäßig ermittelt werden und online in einem separaten Dokument unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2031464**, verfügbar sind.

Arbeitsunfähigkeiten insgesamt Für die Auswertungen des Gesundheitsreports wurden insgesamt rund 103 Millionen AU-Fälle mit 1,4 Milliarden dokumentierten Fehltagen aus den Jahren 2000 bis 2023 berücksichtigt, darunter 10,02 Millionen Fälle mit Beginn im Jahr 2023. Allein in diesem Kalenderjahr wurden unter Erwerbspersonen mit Versicherung bei der Techniker 114,9 Millionen erkrankungsbedingte Fehltag erfasst. Tabelle 13 gibt einen ersten Überblick zur Arbeitsunfähigkeit bei TK-versicherten Erwerbspersonen in den Jahren 2022 sowie 2023.

Entsprechend den Angaben zu AU-Quoten waren von den Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker 68,7 Prozent der Frauen und 61,1 Prozent der Männer innerhalb des Jahres 2023 von mindestens einer Arbeitsunfähigkeit betroffen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der von mindestens einer Krankschreibung betroffenen Erwerbspersonen damit nochmals gestiegen.

Die Zahl der gemeldeten AU-Fälle erreichte 2023 bei einem Anstieg um 15,67 Prozent im Vergleich zum Vorjahr erneut einen deutlich höheren Wert. Nach altersstandardisierten Auswertungen von Daten der Techniker war eine durchgängig versicherte Erwerbsperson im Jahr 2023 durchschnittlich 1,81-mal arbeitsunfähig gemeldet, im Jahr 2022 wurden demgegenüber 1,56 AU-Fälle je Erwerbsperson gezählt. Die Zahl der AU-Fälle lag dabei auch 2023 mit durchschnittlich 1,97 Fällen bei Frauen höher als bei Männern mit 1,67 AU-Fällen je Person und Jahr.

Nach gleichfalls altersstandardisierten Berechnungen ergeben sich für die Gesamtgruppe der Erwerbspersonen im Jahr 2023 durchschnittlich 19,4 Fehltag je Versicherungsjahr, was einem Krankenstand von 5,31 Prozent entspricht (vergleiche auch Abbildung 28). Damit ist die Zahl der gemeldeten Fehltag im Vergleich zum Vorjahr um 2,12 Prozent gestiegen.

Der moderate Anstieg der effektiv gemeldeten Fehlzeiten im Jahr 2023 resultierte aus dem Anstieg der Zahl der gemeldeten Arbeitsunfähigkeitsfälle. Demgegenüber war die durchschnittliche fallbezogene Krankheitsdauer um 11,72 Prozent rückläufig. Eine einzelne Krankschreibung dauerte 2023 mit durchschnittlich 10,7 AU-Tagen je AU-Fall kürzer als im Vorjahr.

Arbeitsunfähigkeit Erwerbspersonen in den Jahren 2022 und 2023

	2022			2023		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
AU-Quote	59,8 %	67,1 %	63,2 %	61,1 %	68,7 %	64,6 %
AU-Fälle je VJ	1,44	1,71	1,56	1,67	1,97	1,81
AU-Tage je VJ	16,9	21,4	19,0	17,4	21,7	19,4
Krankenstand	4,64 %	5,85 %	5,20 %	4,78 %	5,93 %	5,31 %
AU-Tage je Fall	11,8	12,5	12,1	10,4	11,0	10,7

Tabelle 13 (standardisiert)

AU-Tage je Versicherungsjahr nach Geschlecht in den Jahren 2000 bis 2023

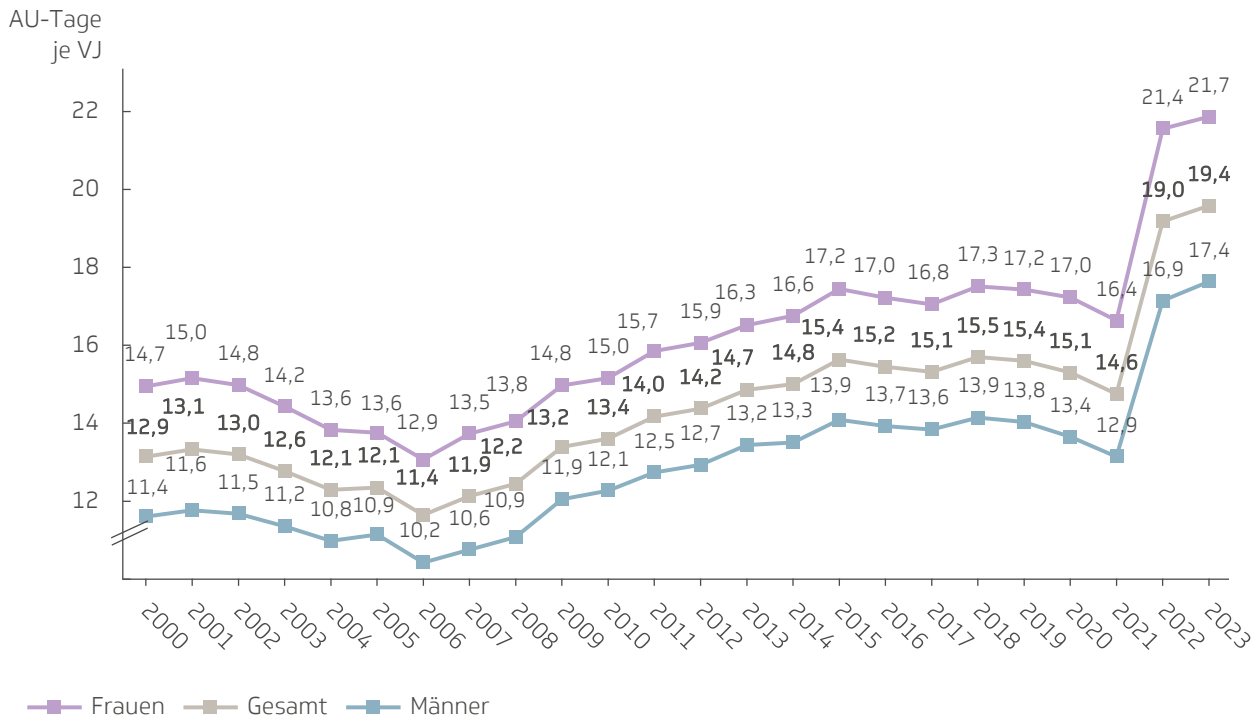


Abbildung 28 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert)

Seit dem Jahr 2006 waren die erfassten Fehlzeiten bis 2015 kontinuierlich gestiegen. In den Jahren 2016 und 2017 setzte sich dieser Trend nicht fort, die gemeldeten Fehlzeiten waren erstmalig rückläufig. Im Jahr 2018 kam es im Zuge einer ausgeprägten Grippe- und Erkältungswelle erneut zu einem Anstieg. Die für das Jahr 2018 gemeldeten Fehlzeiten bildeten mit durchschnittlich 15,49 AU-Tagen zunächst den höchsten für Erwerbspersonen mit Versicherung bei der Techniker insgesamt jahresbezogen berechneten Wert seit dem Jahr 2000. Im Jahr 2019 war wiederum ein Rückgang der Fehlzeiten zu verzeichnen, welcher sich auch im Jahr 2020 fortsetzte. Mit 14,6 AU-Tagen je Versicherungsjahr ließ sich schließlich auch 2021 ein deutlicher Rückgang der Fehlzeiten feststellen. Im Jahr 2022 sind die Fehlzeiten mit 19,0 AU-Tagen je Versicherungsjahr demgegenüber erheblich gestiegen und übertrafen deutlich die bis dato höchsten Fehlzeiten aus dem Jahr 2018. Der Anstieg der Fehlzeiten setzte sich in abgeschwächter Form auch im Jahr 2023 fort. Mit 19,4 AU-Tagen je Versicherungsjahr sind die für das Jahr 2023 ermittelten Fehlzeiten aktuell die höchsten seit Beginn der Auswertungen zum Jahr 2000.

Das Wichtigste in Kürze

Fehlzeiten 2023

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Fehlzeiten nach altersstandardisierten Auswertungen im Jahr 2023 um 2,12 Prozent gestiegen. Der Anstieg der Fehlzeiten von 2022 auf 2023 resultierte dabei aus einer Zunahme der durchschnittlichen Zahl der gemeldeten Arbeitsunfähigkeitsfälle um 15,67 Prozent.

Arbeitsunfähigkeit nach Bundesländern Abbildung 29 zeigt das AU-Meldegesehen bei Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker in den 16 Bundesländern für das Jahr 2023. Das AU-Meldegesehen zeigt traditionell bundeslandabhängig merkliche Unterschiede. Die geringsten

Krankschreibungshäufigkeiten (helle Balken in der Abbildung) wiesen 2023 mit durchschnittlich jeweils 1,58 Fällen je Versicherungsjahr Erwerbspersonen mit Versicherung bei der Techniker aus Baden-Württemberg und Bayern auf.

AU-Fälle und AU-Tage je Versicherungsjahr nach Bundesländern im Jahr 2023

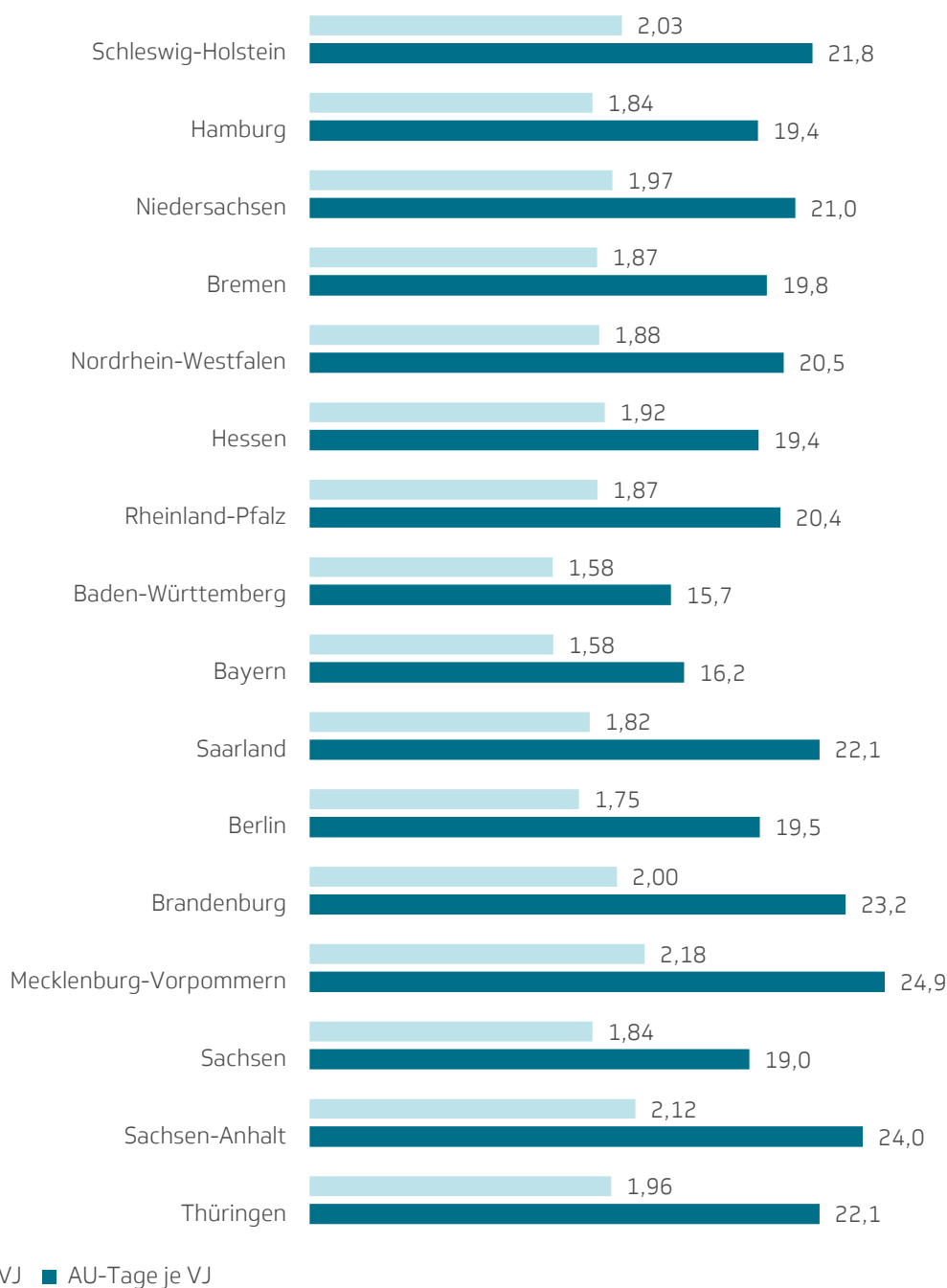


Abbildung 29 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert; unterschiedliche Achsenskalierung für AU-Fall- und AU-Tagesangaben)

Demgegenüber waren Erwerbspersonen aus Mecklenburg-Vorpommern mit 2,18 Fällen je Versicherungsjahr um 38 Prozent häufiger krankgeschrieben als Erwerbspersonen aus Baden-Württemberg.

Eine große Spannweite findet sich auch hinsichtlich der erkrankungsbedingten Fehlzeiten. Während eine Erwerbsperson in Baden-Württemberg im Jahr 2023 durchschnittlich 15,7 Tage krankgeschrieben war, entfielen auf eine Erwerbsperson in Mecklenburg-Vorpommern innerhalb des Jahres 2023 durchschnittlich 24,9 gemeldete Krankheitsfehltage. Auch für Versicherte der Techniker in Sachsen-Anhalt und Brandenburg finden sich im Jahr 2023 mit 24,0 beziehungsweise 23,2 AU-Tagen je Versicherungsjahr verhältnismäßig hohe Fehlzeiten. Berlin belegt – gemessen an der Höhe der Fehlzeiten auf Bundeslandebene – im Jahr 2023 den elften Rang.

Gegenüber dem Vorjahr ist es 2023 in den meisten Bundesländern zu einem Anstieg der Fehlzeiten gekommen. Die Veränderungen von 2022 auf 2023 variieren zwischen einem Rückgang um 0,51 Tage je Erwerbsperson in Mecklenburg-Vorpommern und einem Anstieg um 1,03 Tage je Erwerbsperson in Berlin. Die AU-Fallzahlen sind 2023 im Vergleich zum Vorjahr in allen Bundesländern gestiegen.

Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosen Diagnosen von Arbeitsunfähigkeitsmeldungen lassen sich in der Systematik der zur Codierung verwendeten ICD-10-Klassifikation insgesamt 22 Diagnosekapiteln zuordnen, die jeweils Erkrankungen bestimmter Organsysteme oder Erkrankungen mit anderen typischen Charakteristika zusammenfassen. Abbildung 30 zeigt den wohl für viele Betrachtungen wesentlichen Parameter des AU-Meldegesehens: Angegeben wird die durchschnittliche krankheitsbedingte Fehlzeit mit Diagnosen aus einzelnen Kapiteln im Jahr 2023, hier mit Angaben bezogen auf jeweils 100 Versicherungsjahre. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden dabei einige Diagnosekapitel zusammengefasst oder bei sehr seltener Nennung gänzlich ausgelassen.

Die meisten Krankheitsfehltage entfielen geschlechterübergreifend im Jahr 2023 auf Krankheiten des Atmungssystems. Mit 455 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre konnten dieser Erkrankungsgruppe 23,5 Prozent und damit fast ein Viertel aller Fehltage zugeordnet werden. Bei Frauen wurden mit durchschnittlich 513 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre deutlich mehr Fehltage als unter Männern mit 405 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre erfasst. Eine durchschnittliche Erwerbsperson in der Techniker war innerhalb des Jahres 2023 (bei 365 Versicherungstagen) im Mittel rund viereinhalb Tage aufgrund von Krankheiten des Atmungssystems krankgeschrieben.

Den zweiten Rang hinsichtlich der Fehlzeiten belegen im Jahr 2023 Erkrankungen mit Diagnosen von psychischen Störungen. Mit 359 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre konnten dieser Erkrankungsgruppe 18,5 Prozent aller Fehltage zugeordnet werden. Bei Frauen wurden mit durchschnittlich 452 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre deutlich mehr Fehltage als unter Männern mit 279 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre erfasst. Eine durchschnittliche Erwerbsperson in der Techniker war innerhalb des Jahres 2023 (bei 365 Versicherungstagen) im Mittel fast vier Tage wegen Erkrankungen mit psychischen Störungen krankgeschrieben.

Die Erkrankungsgruppe „Krankheiten des Muskel-Skelettsystems und des Bindegewebes“, kurz gesprochen „Erkrankungen des Bewegungsapparats“, belegte mit geschlechterübergreifend durchschnittlich 277 Fehltagen je 100 Versicherungsjahre und einem Anteil von 14,3 Prozent an den Gesamtfehlzeiten im Jahr 2023 den dritten Rang der Krankheitsgruppen hinsichtlich der Fehlzeiten.

Bei männlichen TK-Versicherten entfielen die meisten Fehltage auf Erkrankungen des Atmungssystems. Es folgen bei Männern 2023 in Bezug auf ihre anteilige Bedeutung am Krankenstand in absteigender Reihenfolge die Kapitel „Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems“, „Psychische Störungen“ und „Verletzungen“.

Bei weiblichen Erwerbspersonen führten 2023 ebenfalls Erkrankungen des Atmungssystems zu den meisten gemeldeten Fehltagen. Mit absteigender Bedeutung folgen „Psychische Störungen“, „Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems“,

„Verletzungen“, die zu merklich weniger Fehltagen als bei Männern führten, und „Symptome und abnorme klinische und Laborbefunde“.

AU-Tage je 100 Versicherungsjahre nach ICD-10-Diagnosekapiteln im Jahr 2023

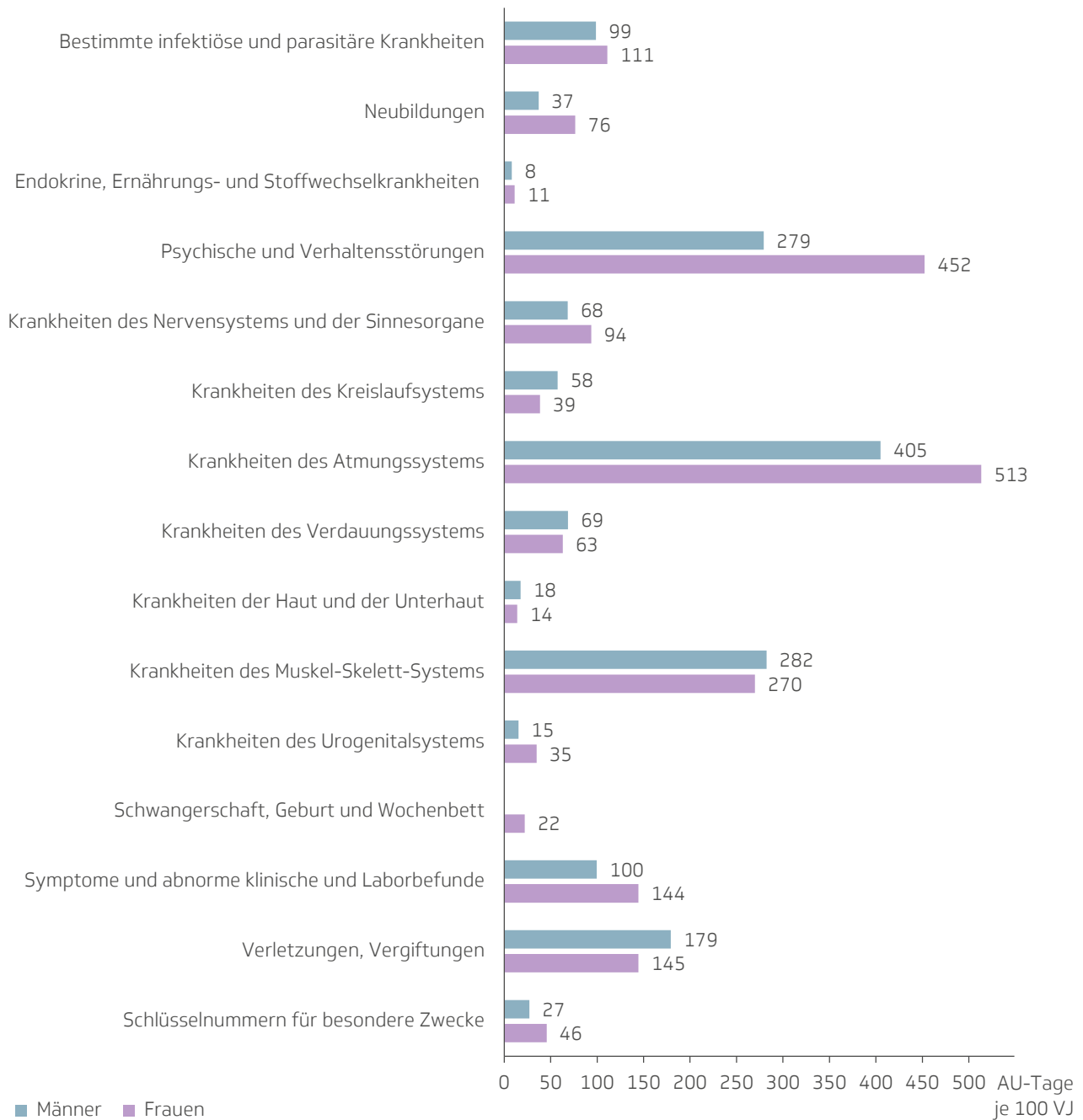


Abbildung 30 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert; unterschiedliche Achsenskalierung für AU-Fall- und AU-Tagesangaben)

Trends bei Fehlzeiten Den Trend bei den Fehlzeiten innerhalb der letzten Jahre in ausgewählten, anteilig relevanten Diagnosekapiteln, auf die zusammen etwa zwei Drittel aller Fehlzeiten entfallen, verdeutlicht Abbildung 31. Dargestellt sind die relativen Veränderungen in einzelnen Diagnosekapiteln seit 2000, wobei für das Ausgangsjahr 2000 allen Kapiteln ein Wert von 100 Prozent zugeordnet wurde. Auffällig erscheint in Abbildung 31 an erster Stelle das Ergebnis im Hinblick auf „Psychische Störungen“: Zwischen 2006 und 2015 ist es zu einer erheblichen Zunahme von Fehlzeiten mit entsprechenden Diagnosen um mehr als vier Fünftel gekommen. Nachdem 2016 ein leichter Rückgang der Fehlzeiten unter Diagnosen dieser Erkrankungsgruppe zu verzeichnen war, setzte sich der Trend zu steigenden Fehlzeiten mit psychischen Störungen seit 2017 erneut fort. Fehlzeiten mit einer Zuordnung zu den Diagnosekapiteln „Verletzungen und Vergiftungen“ und „Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems“ lagen demgegenüber 2023 auf einem vergleichsweise ähnlichen Niveau wie bereits im Jahr 2000. Fehlzeiten mit „Krankheiten des Verdauungssystems“ sind zwischen 2015 und 2021

leicht gesunken. Seit 2022 lässt sich dagegen für diese Erkrankungsgruppe wieder ein Anstieg der Fehlzeiten ermitteln.

Besonders auffällig ist der enorme Anstieg von Fehlzeiten aufgrund von Atemwegserkrankungen im Jahr 2022. Mit 486 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre markierten Fehlzeiten aufgrund von Atemwegserkrankungen bei Berufstätigen den höchsten Stand seit Beginn der Auswertungen zum Jahr 2000 (mit seinerzeit 209 AU-Tagen je 100 VJ). Trotz eines Rückgangs entsprechender Fehlzeiten im Jahr 2023 befinden sie sich weiterhin auf einem deutlich höheren Niveau als in allen Jahren vor 2022. Auch bei der Betrachtung der längerfristigen Verläufe fallen die Veränderungen der Fehlzeiten aufgrund von Atemwegserkrankungen auf. In den Jahren nach 2003 zeigen sich deutlich schwankende Werte ohne eindeutigen Trend, die sich am ehesten durch unterschiedlich stark ausgeprägte Grippe- und Erkältungswellen in den einzelnen Jahren erklären lassen (vergleiche Erläuterungen im „Gesundheitsreport Arbeitsunfähigkeiten“ unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031464).

Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relevanten Diagnosekapiteln in den Jahren 2000 bis 2023

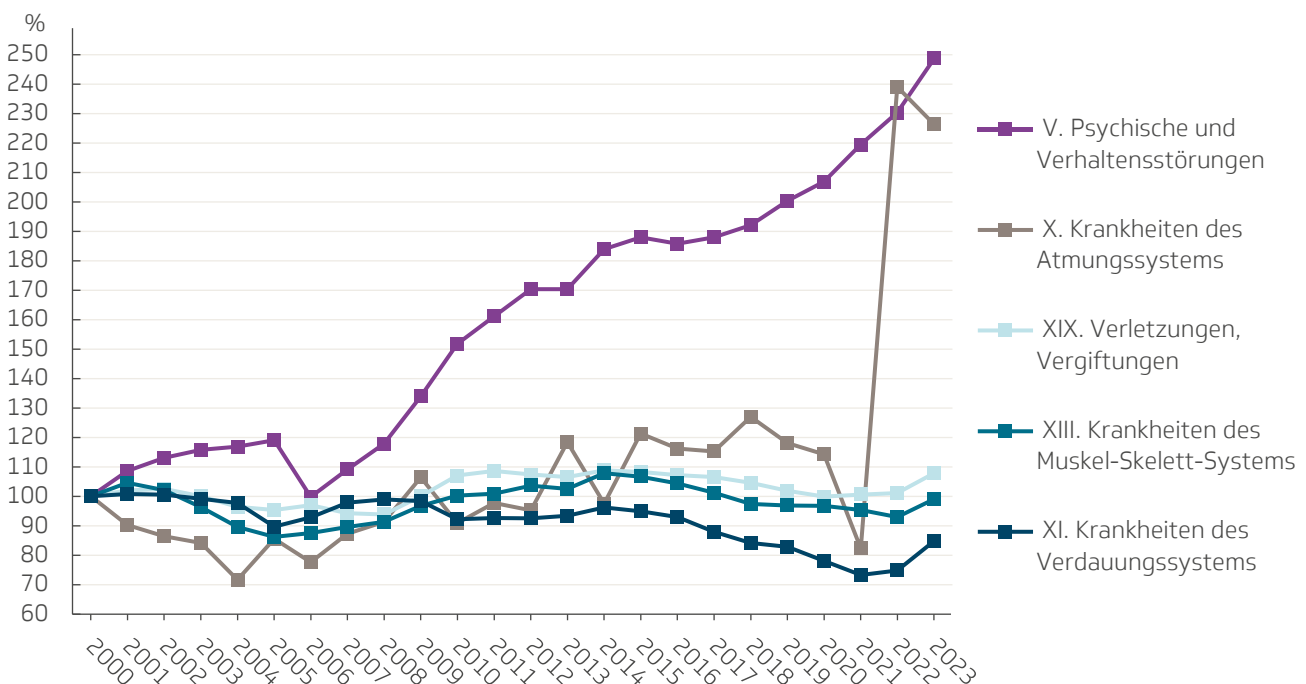


Abbildung 31 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert)

4 Arzneimittelverordnungen

Auch zu Arzneiverordnungen bei Erwerbspersonen sollen an dieser Stelle grundlegende Informationen hinsichtlich aktueller Entwicklungen geliefert werden. Umfangreichere Ergebnisse zu Arzneiverordnungen bei Erwerbspersonen sind online in einem separaten Dokument unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer 2031464, verfügbar.

Trend

Arzneiverordnungsvolumen 2023

Im Vergleich zum Vorjahr ist das Arzneiverordnungsvolumen für Frauen von 267 auf 274 DDD je Versicherungsjahr und damit um 2,8 Prozent gestiegen. Für Männer lässt sich ebenfalls ein Anstieg des Verordnungsvolumens, hier um 2,2 Prozent von 270 auf 277 DDD, feststellen. Geschlechterübergreifend ist das Verordnungsvolumen um 2,5 Prozent merklich gestiegen und beträgt rund 275 DDD.

Arzneiverordnungen insgesamt Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker Krankenkasse (ohne ALG-II-Empfängerinnen und -Empfänger) wurden innerhalb der 2.093 Millionen Versicherungstage des Jahres 2023 insgesamt 29,9 Millionen Präparate beziehungsweise 31,2 Millionen Arzneimittelpackungen verordnet. Für 91 Prozent der verordneten Präparate waren Angaben zum ATC-Code sowie zu definierten Tagesdosen vorhanden, welche als Maßeinheit die jeweils zur Behandlung an einem Tag typischerweise ausreichende Menge einer Arzneimittelsubstanz charakterisieren.

Aus den letztgenannten Angaben lässt sich ein Verordnungsvolumen von insgesamt 1.769 Millionen definierten Tagesdosen bei Erwerbspersonen mit Versicherung bei der Techniker ermitteln.

Von den Erwerbspersonen, die am 1. Januar 2023 bei der Techniker versichert waren, erhielten mit 68,2 Prozent gut zwei Drittel im Verlauf desselben Jahres zumindest eine Arzneiverordnung, die zulasten der Krankenkasse abgerechnet wurde. Im Vergleich zum Vorjahr mit 66,7 Prozent ist der Anteil der Erwerbspersonen mit mindestens einer kassenseitig erstatteten Arzneiverordnung gestiegen. Frauen waren häufiger als Männer betroffen, lediglich 24,7 Prozent der Frauen erhielten kein Rezept. Unter Männern lag der Anteil ohne Arzneiverordnung mit 37,8 Prozent merklich höher.

Tabelle 14 zeigt grundlegende Maßzahlen zu Arzneiverordnungen für die Gesamtgruppe der Erwerbspersonen. Weitere methodische Hinweise zu den hier dargestellten Kennzahlen finden sich auf **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer 2031464. Die aus den Arzneiverordnungsdaten ableitbare Zahl von Arztkontakten, also ausschließlich Arztkontakten mit mindestens einer Arzneiverordnung, belief sich im Jahr 2023 unter Männern innerhalb eines Versicherungsjahres auf durchschnittlich 2,66 Kontakte, unter Frauen waren es durchschnittlich 3,68 Kontakte je Versicherungsjahr. Da je Kontakt mehrere Präparate und je Präparat gegebenenfalls auch mehrere Packungen verordnet werden können, liegen die entsprechenden Zahlenwerte erwartungsgemäß höher.

Bei durchschnittlich 63 DDD je Präparat erhielt eine Erwerbsperson innerhalb eines Versicherungsjahres 2023 im Mittel insgesamt 275 Tagesdosen Arzneimittel verordnet. Der Wert ist im Vergleich zum Jahr 2022 für Frauen nach altersstandardisierten Auswertungen von 267 auf 274 DDD je Versicherungsjahr um 2,8 Prozent gestiegen. Für Männer lässt sich ebenfalls ein Anstieg des Verordnungsvolumens, nämlich um 2,2 Prozent von 270 auf 277 DDD je Versicherungsjahr, verzeichnen, womit der Anstieg geschlechterübergreifend bei 2,5 Prozent liegt.

Arzneiverordnungen je Versicherungsjahr in den Jahren 2022 und 2023

	2022			2023		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Arztkontakte mit Verordnung je VJ	2,57	3,56	3,02	2,66	3,68	3,13
Präparate je VJ	4,10	5,07	4,55	4,35	5,38	4,83
Packungen je VJ	4,31	5,26	4,75	4,57	5,59	5,04
Präparate mit ATC-Zuordnung je VJ (Anteil an allen Präparaten)	3,82 (93 %)	4,75 (94 %)	4,25 (93 %)	3,95 (91 %)	4,92 (91 %)	4,39 (91 %)
Präparate mit DDD-Angabe je VJ (Anteil an allen Präparaten)	3,82 (93 %)	4,75 (94 %)	4,25 (93 %)	3,95 (91 %)	4,92 (91 %)	4,39 (91 %)
DDD je Präparat*	71	56	63	70	56	63
DDD je VJ*	270	267	269	277	274	275

Tabelle 14 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert; * Präparate mit DDD-Angabe)

Arzneiverordnungen nach Geschlecht und Alter Die Maßzahlen zu Arzneiverordnungen variieren in Abhängigkeit von Geschlecht und Alter der Versicherten. Nur verhältnismäßig geringe Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Anteile der Erwerbspersonen, die im Laufe eines Jahres zumindest einmal ein beliebiges Medikament verordnet bekamen. In allen Altersgruppen lag dieser Anteil bei Männern bei mindestens 49 Prozent, bei Frauen bei 65 Prozent und mehr. Deutlichere Variationen zeigt die Zahl der Arztkontakte je Versicherungsjahr in Abhängigkeit von Geschlecht und Alter. Ähnlich wie die Zahl der Arztkontakte und lediglich auf einem insgesamt höheren Wertenniveau variiert die Zahl der verordneten Präparate.

Noch deutlichere alters- und geschlechtsabhängige Unterschiede zeigen sich bei einer Betrachtung von Tagesdosen der verordneten Medikamente in Abbildung 32. Die geringsten Verordnungsmengen wiesen im Jahr 2023 Männer im Alter zwischen 15 und 19 Jahren mit 64 DDD je Versicherungsjahr auf, die größten Mengen Männer im Alter ab 60 Jahren mit 813 DDD je Versicherungsjahr. Insbesondere in dieser Altersgruppe ist es unter Männern in den letzten Jahren zu einem merklichen Anstieg des Verordnungsvolumens gekommen. Im Jahr 2004 waren bei Männern im Alter zwischen 60 und 64 Jahren lediglich 431 Tagesdosen je Versicherungsjahr verordnet worden.

Auffällig hoch ist das Verordnungsvolumen bei jungen Frauen bis zum 20. Lebensjahr mit durchschnittlich 231 DDD je Versicherungsjahr. Ursache hierfür sind ärztliche Verordnungen von Kontrazeptiva, die bei Frauen bis zur Vollen- dung des 20. Lebensjahres von den gesetzlichen Krankenkassen erstattet werden.

Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr nach Geschlecht und Alter im Jahr 2023

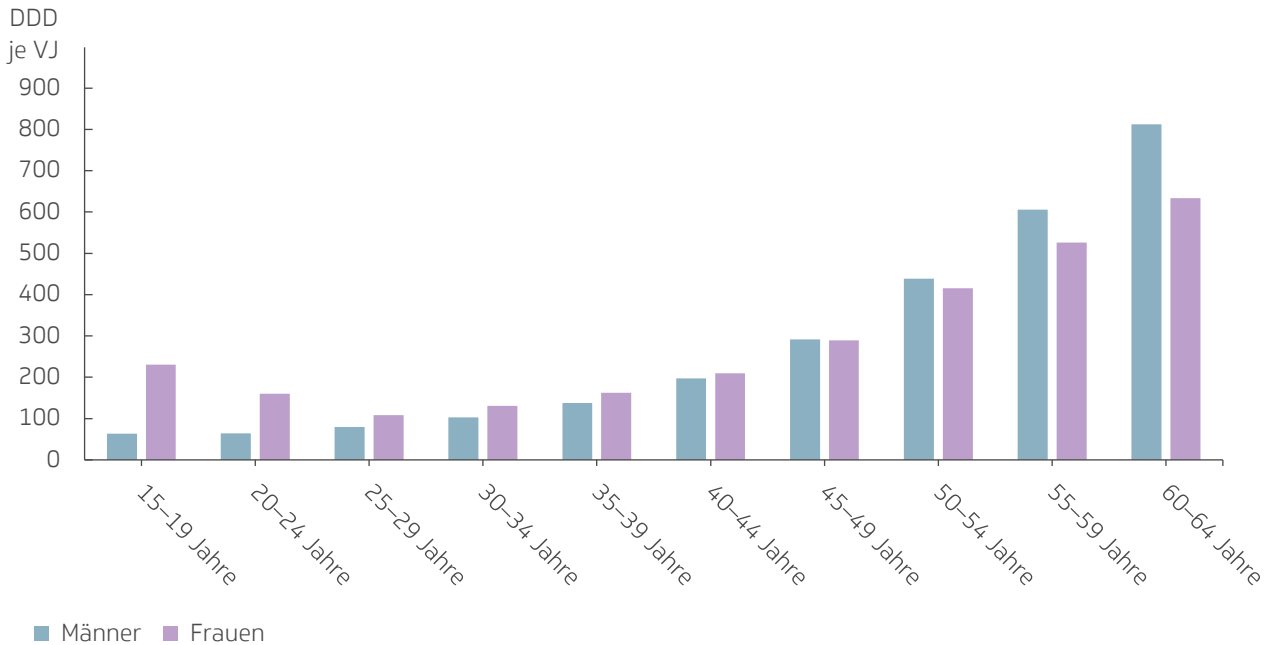


Abbildung 32 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker; Präparate mit DDD-Angabe)

Regionale Ergebnisse
Bundesländer

Die durchschnittliche Anzahl der Arztkontakte mit Verordnung je Versicherungsjahr variiert bundeslandabhängig zwischen 2,63 Kontakten in Sachsen und 3,57 Kontakten im Saarland. Die Anzahl der dabei verordneten Tagesdosen liegt zwischen 244 DDD je Versicherungsjahr in Baden-Württemberg und 320 DDD je Versicherungsjahr in Sachsen-Anhalt. Tendenziell lässt sich in Bundesländern mit höheren erkrankungsbedingten Fehlzeiten auch ein höheres Verordnungsvolumen ermitteln.

Arzneiverordnungen nach Bundesländern Der Umfang von Arzneiverordnungen zeigt traditionell merkliche regionale Differenzen. Ein Ausdruck der regionalen Unterschiede sind unter anderem die recht unterschiedlichen Arzneimittelbudgets, die in den vergangenen Jahren den einzelnen kassenärztlichen Vereinigungen bezogen auf die Anzahl der GKV-Versicherten zugestanden wurden.

Abbildung 33 zeigt die durchschnittliche Zahl an Arztkontakten sowie die Anzahl der verordneten DDD je Versicherungsjahr bei Erwerbspersonen nach Bundesländern. Für die regionale Zuordnung war der aktuelle Wohnsitz der Versicherten maßgeblich.

Arztkontakte sowie Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr nach Bundesländern im Jahr 2023

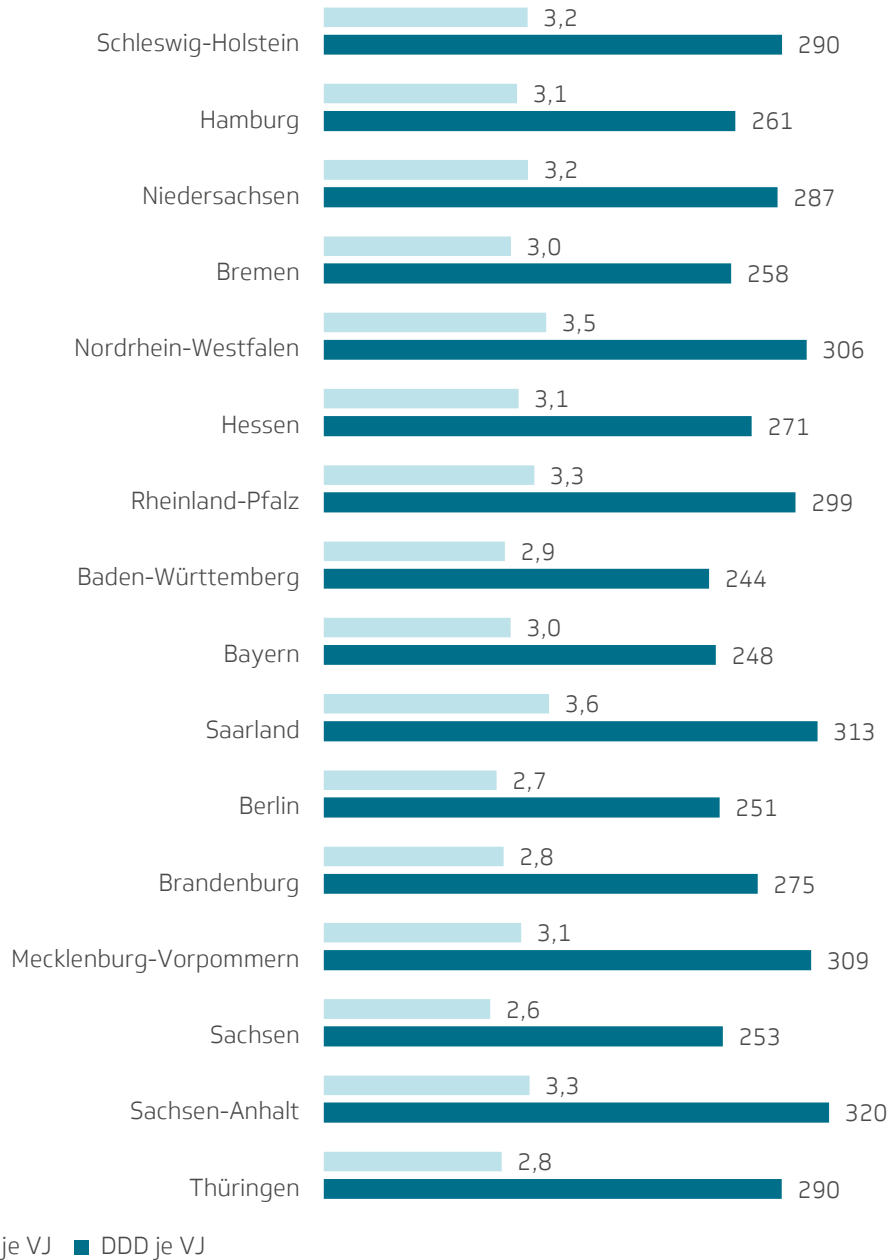


Abbildung 33 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert; unterschiedliche Achsenskalierung für Anzahl der Arztkontakte sowie Anzahl der DDD)

Die durchschnittliche Anzahl der Arztkontakte mit Verordnung je Versicherungsjahr variiert bundeslandabhängig bei Erwerbspersonen zwischen 2,63 Kontakten in Sachsen und 3,57 Kontakten im Saarland, die Anzahl der dabei verordneten Tagesdosen zwischen 244 DDD je Versicherungsjahr in Baden-Württemberg und 320 DDD je Versicherungsjahr in Sachsen-Anhalt. Der Höchstwert liegt damit um knapp ein Drittel über dem entsprechenden bundeslandspezifischen Tiefstwert.

Auffällig erscheint das verhältnismäßig geringe Verordnungsvolumen in Berlin. Vor dem Hintergrund einer hohen Arztdichte in dieser Region wären auf den ersten Blick eher relativ hohe Verordnungsziffern – im Sinne einer angebotsinduzierten Nachfrage – zu erwarten.

Während in Bezug auf die meisten Bundesländer mit steigenden Fehlzeiten auch regional ermittelte Verordnungsvolumen annähernd proportional zunehmen, bewegen sich die Verordnungsvolumen in den Stadtstaaten sowie auch in Brandenburg und Sachsen in Relation zu den regional ermittelten Fehlzeiten auf einem verhältnismäßig niedrigen Niveau. Bei vergleichbarem Krankenstand wird also in den Stadtstaaten und dabei insbesondere in Berlin, aber auch in Sachsen und Brandenburg eine geringere Anzahl an Tagesdosen als in den übrigen Bundesländern verordnet. Diese Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass in großstädtischen Regionen Arzneimittel tendenziell zurückhaltender verordnet werden. Eine Rolle könnte dabei spielen, dass in Ballungsgebieten nichtmedikamentöse Therapieoptionen (zum Beispiel Krankengymnastik, Psychotherapie) besser verfügbar sind.

Arzneiverordnungen nach Arzneimittelgruppen Übergreifende Auswertungen zu Arzneiverordnungen können einen Überblick über das Gesamtverordnungsvolumen geben. Einen ersten Eindruck von der Relevanz einzelner Medikamentengruppen vermittelt Abbildung 34. Aufgeführt ist die Anzahl der durchschnittlich innerhalb des Versicherungsjahres 2023 verordneten Präparate, getrennt für 13 von insgesamt 14 anatomischen Gruppen des ATC.

Unter männlichen Erwerbspersonen wird mit 1,09 Präparaten pro Jahr und Erwerbsperson, also rund einem Präparat pro Person, die mit Abstand höchste Zahl an Präparaten zur Behandlung des kardiovaskulären Systems (Herz-Kreislauf-System) verordnet. Rund 0,5 Präparate pro Jahr wurden 2023 bei männlichen Erwerbspersonen zur Behandlung von Erkrankungen des Nervensystems und zur Behandlung des alimentären Systems und des Stoffwechsels (inklusive Magen-Darm-Präparate) verordnet.

Bei Frauen wurden Präparate zur Behandlung des Nervensystems mit 0,79 Präparaten pro Jahr am häufigsten verordnet. Auf etwas niedrigerem Niveau folgen Präparate zur Behandlung des kardiovaskulären Systems und systemische Hormonpräparate (vorrangig Schilddrüsenhormone) mit durchschnittlich jeweils mehr als 0,6 Präparaten pro Versicherungsjahr.

Ein deutlich abweichendes Bild hinsichtlich der Arzneiverordnungen erhält man, wenn die Zahl der verordneten Tagesdosen betrachtet wird. Insbesondere die typischerweise zur langfristigen Medikation mit präparatebezogenen jeweils vielen Tagesdosen verordneten Präparate erhalten ein sehr viel stärkeres Gewicht (vergleiche Abbildung 35).

Gemessen an der Anzahl verordneter Tagesdosen bildeten bei Männern Arzneimittel zur Behandlung des kardiovaskulären Systems mit durchschnittlich 133,5 Tagesdosen je Versicherungsjahr bei weiter steigenden Verordnungsvolumen auch 2023 mit großem Abstand die relevanteste Medikation. Bei Frauen kamen 2023 Verordnungen von kardiovaskulär wirksamen Medikamenten auf einen Wert von 71,2 Tagesdosen. An zweiter Stelle folgen bei Frauen systemische Hormonpräparate mit 36,8 Tagesdosen je Versicherungsjahr. Einen im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen Wert von 35,4 Tagesdosen je Versicherungsjahr erreichen bei Frauen Verordnungen von Sexualhormonen. Zur Behandlung des Nervensystems wurden bei Frauen durchschnittlich 34,3 Tagesdosen verordnet.

Verordnete Präparate je Versicherungsjahr nach anatomischen ATC-Gruppen im Jahr 2023

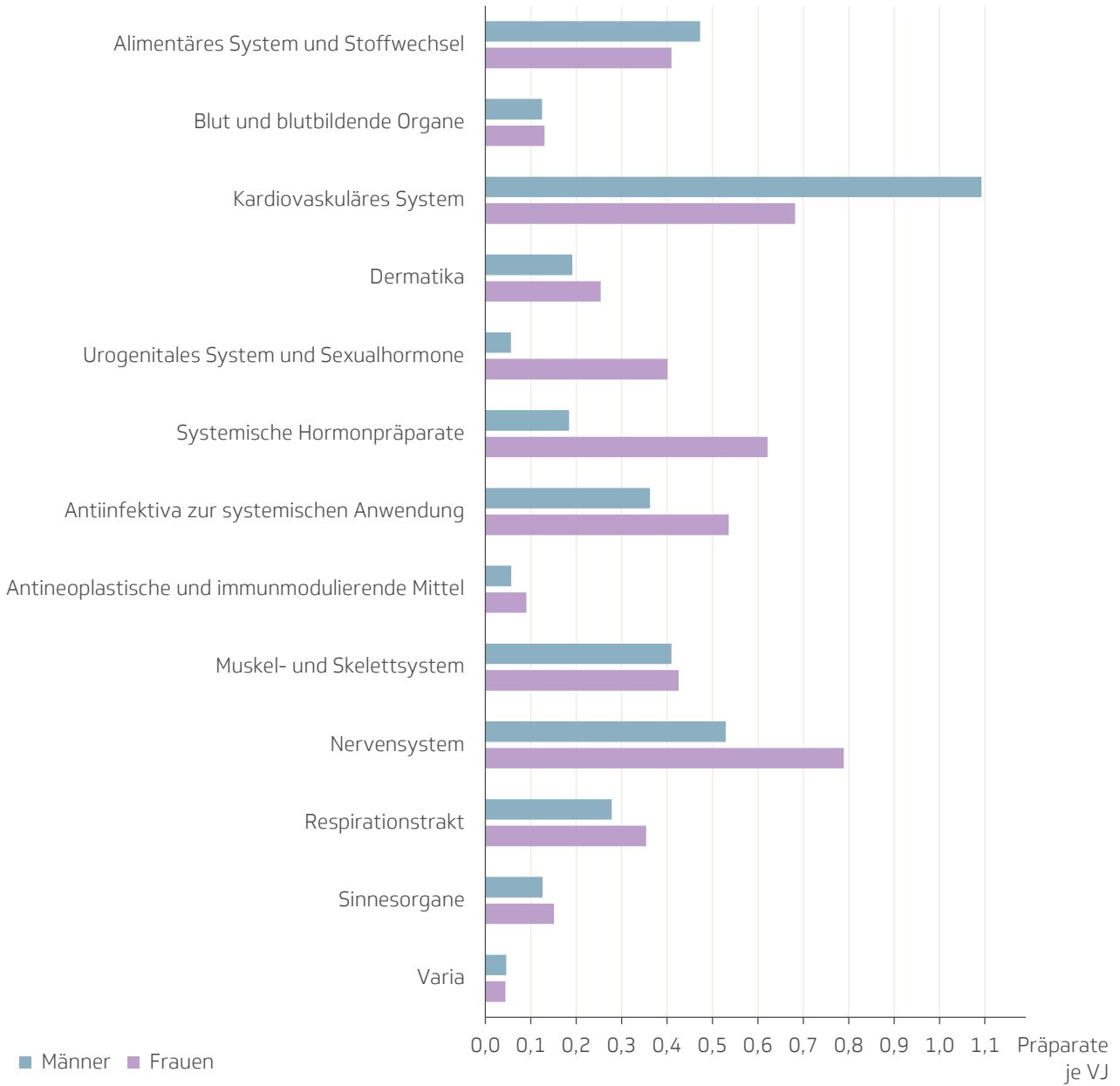


Abbildung 34 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert)

Verordnete Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr nach anatomischen ATC-Gruppen im Jahr 2023

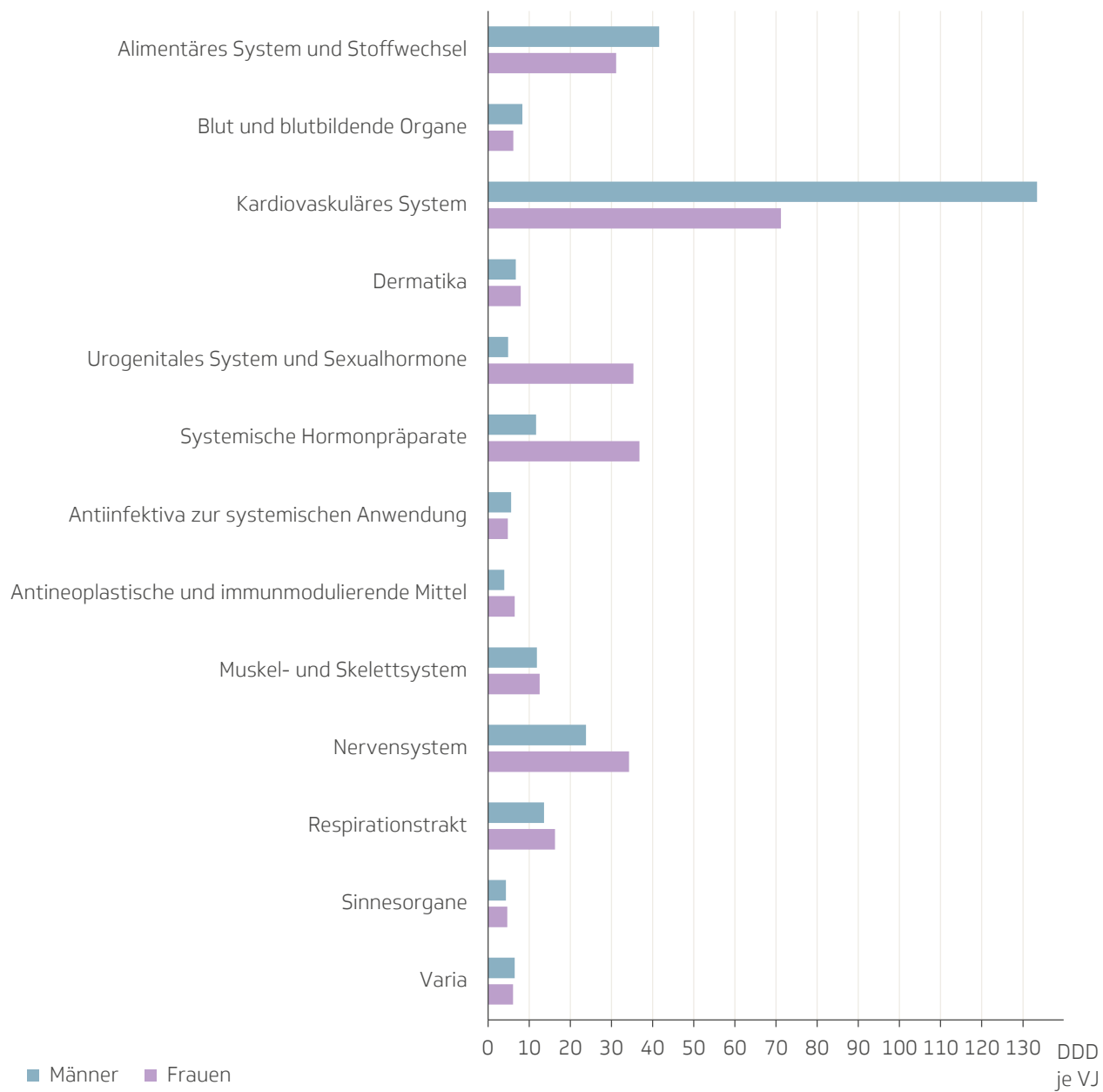


Abbildung 35 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert)

Trends bei Arzneiverordnungen Geschlechterübergreifend zeigt sich der bedeutsamste Anstieg des Arzneiverordnungsvolumens seit 2000 in Bezug auf kardiovaskulär wirksame Medikamente, welche vorrangig Verordnungen blutdrucksenkender Medikamente umfassen (vergleiche Abbildung 36). Während im Jahr 2000 je Versicherungsjahr nach altersstandardisierten Auswertungen geschlechterübergreifend nur 48,8 Tagesdosen verordnet wurden, waren es im Jahr 2023 104,8 DDD je Versicherungsjahr, was einer Zunahme um rund 115 Prozent, also mehr als einer Verdopplung des Verordnungsvolumens, entspricht.

Eine noch stärkere anteilige Zunahme um 130 Prozent findet sich von 2004 bis 2016 bei Arzneimitteln aus der Gruppe „Alimentäres System und Stoffwechsel“, von denen im Jahr 2016 durchschnittlich 36,9 Tagesdosen je Erwerbsperson verordnet wurden. Im Jahr 2004 hingegen waren es nur 16,1 Tagesdosen. Maßgeblich mitverantwortlich für den Anstieg war die vermehrte protektive Gabe von Protonenpumpenhemmern bei Verordnungen nichtsteroidaler Antiphlogistika (NSAR). 2017 setzte sich dieser Verordnungstrend bei Arzneimitteln aus der Gruppe „Alimentäres System und Stoffwechsel“ erstmals nicht weiter fort. Mit einem Rückgang um 4,7 Prozent auf durchschnittlich 35,1 Tagesdosen je Erwerbsperson wurde eine Trendwende eingeleitet. Grund hierfür könnte eine im Jahr 2017 in Fachkreisen verstärkt geführte Diskussion über mögliche Gesundheitsschäden durch die dauerhafte Einnahme von Protonenpumpenhemmern gewesen sein. Auch 2019 setzte sich der Trend fort. Im Vergleich zum Vorjahr ließ sich ein leichter Rückgang des Verordnungsvolumens von Arzneimitteln aus der Gruppe „Alimentäres System und Stoffwechsel“ um 1,0 Prozent auf durchschnittlich 34,4 Tagesdosen je Erwerbsperson verzeichnen, für 2020 wurde bei einem nur noch marginal weiter gesunkenen Verordnungsvolumen ein nominell identisches Ergebnis errechnet. 2021 und 2022 kam es bei Verordnungen aus dieser Arzneimittelgruppe allerdings zu einem erneuten Anstieg des Verordnungsvolumens um 2,9 beziehungsweise 2,2 Prozent auf 35,4 und schließlich 36,2 Tagesdosen je Erwerbsperson. Dieser Anstieg setzte sich auch im Jahr 2023 weiter fort. Das Verordnungsvolumen ist 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 1,7 Prozent auf 36,8 Tagesdosen je Erwerbsperson gestiegen.

Relativ deutlich stieg nach 2006 zudem das Verordnungsvolumen von Arzneimitteln zur Behandlung des Nervensystems. Während 2006 durchschnittlich 12,8 Tagesdosen je Versicherungsjahr verordnet worden waren, waren es im Jahr 2022 27,3 DDD je Versicherungsjahr und damit 112,6 Prozent mehr als 2006.

Arzneimittelgruppe

Alimentäres System und Stoffwechsel

Nach erheblichen Verordnungszuwächsen um 130 Prozent von 2004 bis 2016 kam es im Jahr 2017 bei dieser Arzneimittelgruppe erstmals zu einem Rückgang des Verordnungsvolumens. Dieser Trend setzte sich in abgeschwächter Form auch im Jahr 2019 fort, 2020 zeigten sich bezogen auf die Gesamtgruppe „Alimentäres System und Stoffwechsel“ ähnliche Ergebnisse wie 2019. Ein Grund für den Rückgang dürfte die Diskussion möglicher Gesundheitsschäden durch die Langzeiteinnahme von Protonenpumpenhemmern gewesen sein. Im Jahr 2021 kam es bei dieser Arzneimittelgruppe zu einem erneuten Anstieg des Verordnungsvolumens, der sich auch in den Jahren 2022 und 2023 fortsetzte.

Relative Veränderungen des Verordnungsvolumens in relevanten anatomischen ATC-Gruppen 2000 bis 2023
 (Wert im Jahr 2000 = 100 %)

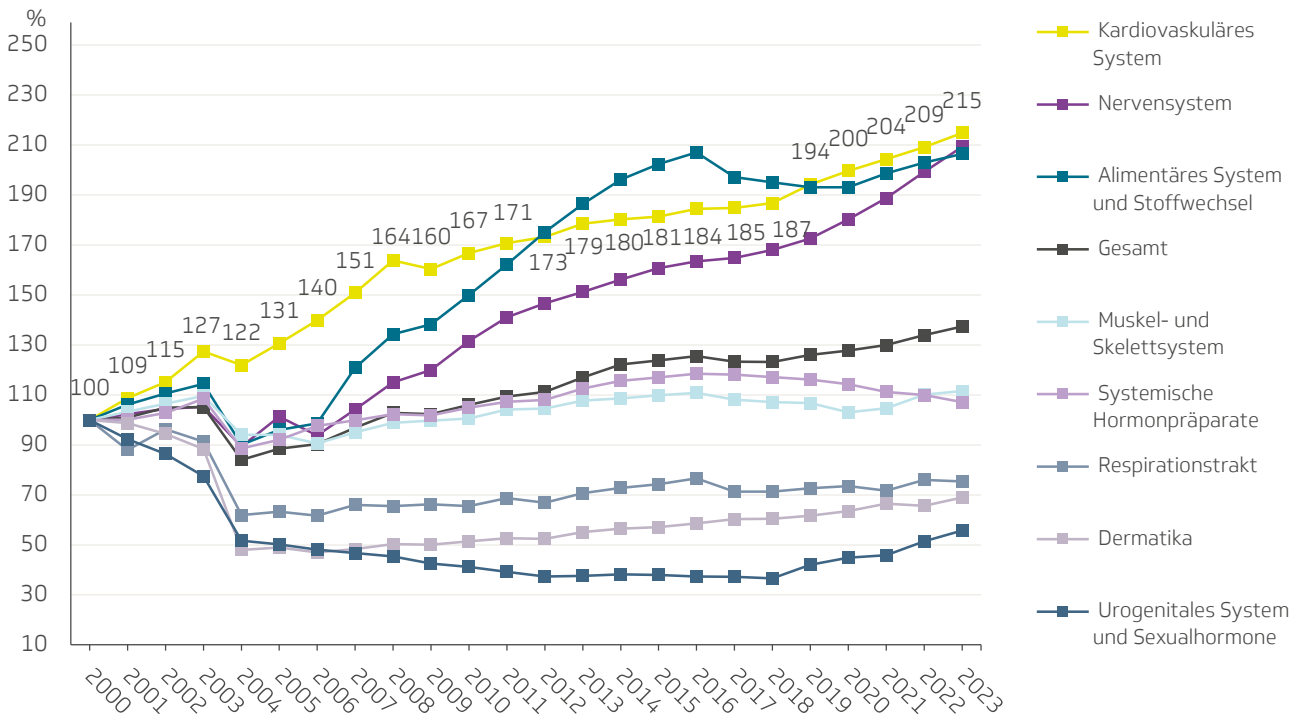


Abbildung 36 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert; Tagesdosen (DDD) je VJ in den einzelnen anatomischen ATC-Gruppen im Jahr 2000 jeweils 100 Prozent)

5 Anhang

Stichprobenbeschreibung der Befragung Datengrundlage für die vorliegende Studie bilden 1.021 Beschäftigte und 311 Arbeitgeber. Die Zusammensetzung der Stichprobe wurde darüber hinaus hinsichtlich verschiedener Merkmale analysiert, die im Folgenden dargestellt werden.

Beschäftigte ab 50 Jahren Geschlecht: Die Stichprobe besteht zu 49,6 Prozent aus weiblichen und zu 50,2 Prozent

aus männlichen Arbeitnehmern (vergleiche Abbildung A1). Zusätzlich konnte in der Befragung die Antwortoption „divers“ gewählt werden. Aufgrund des geringen Anteils dieser Personen in der Stichprobe (0,2 Prozent) wurden diese als fehlend codiert und sind in der Darstellung der Ergebnisse unberücksichtigt geblieben.

Verteilung nach Geschlecht (N = 1.000)

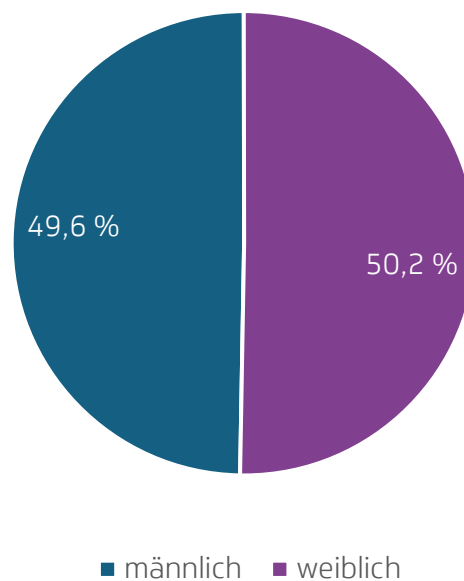


Abbildung A1

Alter: Es wurden insgesamt fünf Alterskategorien erfasst. Die Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen macht ein Drittel (33,4 Prozent) der Stichprobe aus. Die 55- bis 59-jährigen Beschäftigten sind mit 37,2 Prozent in der Stichprobe vertreten. Zudem gibt es 22,1 Prozent von 60- bis 64-Jährigen in der Stichprobe. Danach folgen die 65- bis 69-jährigen Beschäftigten mit 5,3 Prozent. Den kleinsten Anteil (2,0

Prozent) machen die 70- bis 99-Jährigen aus (vergleiche Abbildung A2).

Beschäftigungsverhältnis: Der Großteil der Teilnehmenden (74,8 Prozent) ist in Vollzeit beschäftigt, 25,2 Prozent der Beschäftigten befinden sich in einer Anstellung in Teilzeit (Vergleiche Abbildung A3).

Verteilung nach Alter (N = 1.000)

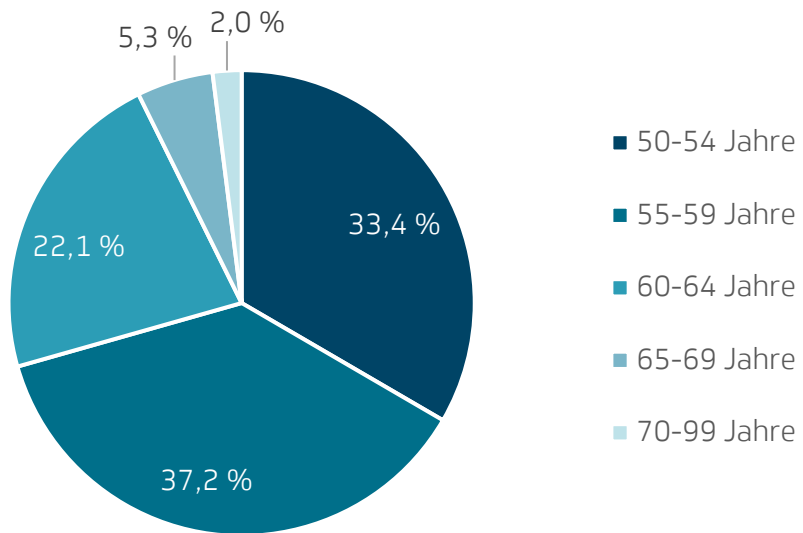


Abbildung A2

Verteilung nach Beschäftigungsverhältnis (N = 1.000)

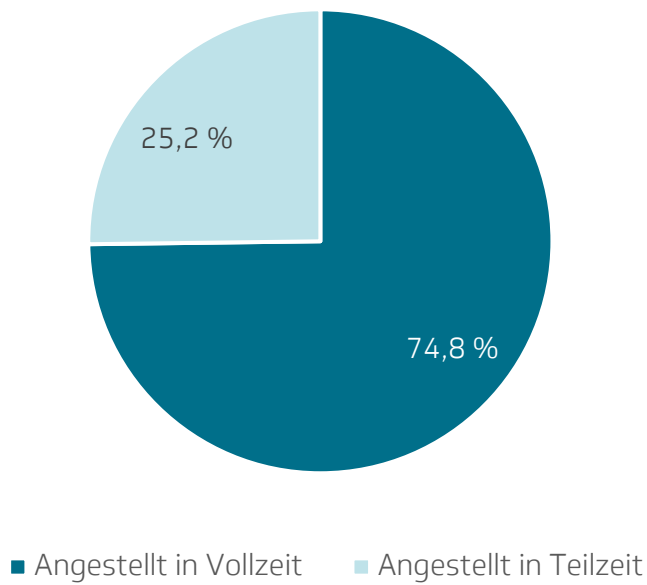


Abbildung A3

Bundesland: An der Befragung haben Beschäftigte aus 15 Bundesländern teilgenommen. Die Teilnehmenden aus Bremen wurden dabei ausschließlich für das Gesamtergebnis berücksichtigt, da sie einen zu geringen Anteil der Stichprobe (0,5 Prozent) ausgemacht haben. Der größte Anteil der Beschäftigten kommt aus Nordrhein-Westfalen (20,5 Prozent) (vergleiche Tabelle A1). Hinsichtlich der Nord-Süd-Verteilung wurde ein recht ausgeglichenes Verhältnis berücksichtigt (52,1 Prozent Nord; 47,9 Prozent Süd). Bezüglich der Verteilung nach Westen und Osten zeigt sich, dass der Großteil der Teilnehmenden (76,7 Prozent) aus dem Westen und etwa ein Viertel (23,3 Prozent) der Stichprobe aus dem Osten Deutschlands kommt.

Branche: An der Befragung haben Beschäftigte aus 18 Branchen teilgenommen. Die Teilnehmenden aus der Branche Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen wurden ausschließlich für das Gesamtergebnis berücksichtigt, da sie einen zu geringen Teil der Stichprobe (0,3 Prozent) ausgemacht haben. Der Großteil der Befragten arbeitet im verarbeitenden Gewerbe (12,2 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (10,7 Prozent) (vergleiche Tabelle A2).

Verteilung nach Bundesländern (n = 1.000)

Bundesland	Anteil Beschäftigte
Nordrhein-Westfalen	20,5 %
Bayern	17,8 %
Baden-Württemberg	9,5 %
Niedersachsen	7,9 %
Hessen	7,6 %
Berlin	7,0 %
Rheinland-Pfalz	4,8 %
Sachsen	4,7 %
Hamburg	3,9 %
Brandenburg	3,7 %
Sachsen-Anhalt	3,2 %
Schleswig-Holstein	3,2 %
Thüringen	2,5 %
Mecklenburg-Vorpommern	2,2 %
Saarland	1,0 %

Tabelle A1

Verteilung nach Branche (N = 1.000)

Branche	Anteil Beschäftigte
Verarbeitendes Gewerbe	12,2 %
Gesundheits- und Sozialwesen	10,7 %
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	9,1 %
Handel allgemein sowie Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	8,2 %
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6,3 %
Verkehr und Lagerei	5,6 %
Information und Kommunikation	5,6 %
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4,7 %
Baugewerbe	4,6 %
Erziehung und Unterricht	4,4 %
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3,5 %
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	3,4 %
Gastgewerbe	3,2 %
Energieversorgung	2,5 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	2,2 %
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2,1 %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,8 %
Andere Branche	10,6 %

Tabelle A2

Betriebsgröße: Die Verteilung der Stichprobe nach Betriebsgröße ist recht ausgeglichen. Der Großteil der Teilnehmenden (29,0 Prozent) ist bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten angestellt. Bei Organisationen mit 250 bis 999 Beschäftigten arbeiten 18,8 Prozent. Ein Fünftel (20,6 Prozent) ist bei Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden

beschäftigt. Bei Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten sind 17,3 Prozent angestellt. Der kleinste Anteil (14,3 Prozent) arbeitet in Organisationen mit bis zu 9 Beschäftigten (vergleiche Abbildung A4).

Verteilung nach Betriebsgröße (N = 1.000)

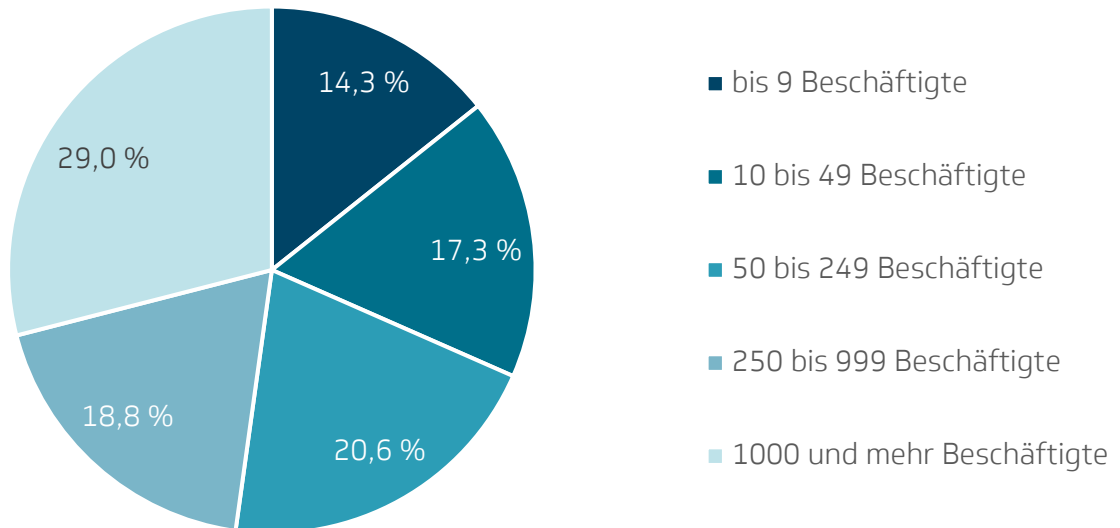


Abbildung A4

Betriebszugehörigkeit: Fast die Hälfte (48,7 Prozent) der Teilnehmenden arbeitet zum Zeitpunkt der Befragung 16 Jahre und länger bei ihrem Arbeitgeber. Bis zu 15 Jahre sind 14,2 Prozent der Beschäftigten in ihrem Unternehmen angestellt. Ein Fünftel der Stichprobe (19,1 Prozent) arbeitet bis zu 10 Jahre beim jetzigen Betrieb. Ein ähnlich großer Anteil (18,0 Prozent) ist bis zu fünf Jahre beim aktuellen Arbeitgeber angestellt (vergleiche Abbildung A5)

Führungsverantwortung: Etwa ein Drittel (33,5 Prozent) der Teilnehmenden hat Führungsverantwortung, zwei Drittel (66,5 Prozent) der Befragten nicht (vergleiche Abbildung A6).

Pflege von Angehörigen: Die Pflege von Angehörigen neben der Erwerbstätigkeit betrifft 12,4 Prozent der Befragten. Der Großteil (87,6 Prozent) pflegt aktuell keine Angehörigen (vergleiche Abbildung A7)

Verteilung nach Betriebszugehörigkeit (N = 1.000)

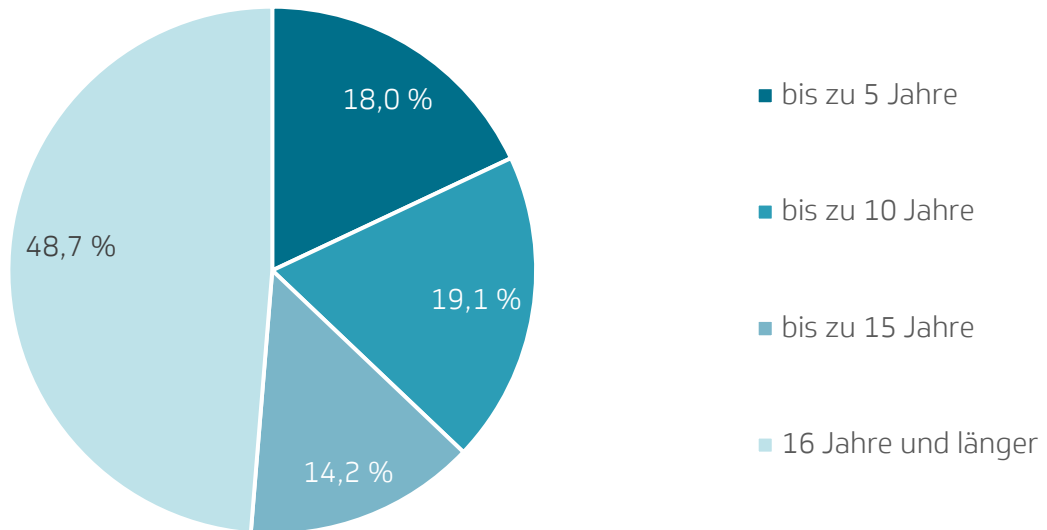


Abbildung A5

Verteilung nach Führungsverantwortung (N = 1.000)

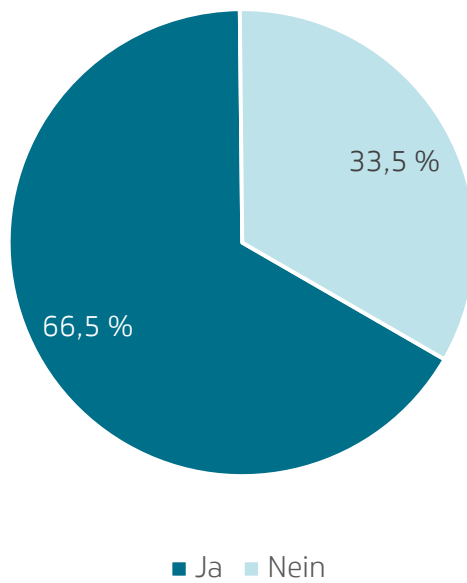


Abbildung A6

Verteilung nach Pflege von Angehörigen (N = 1.000)

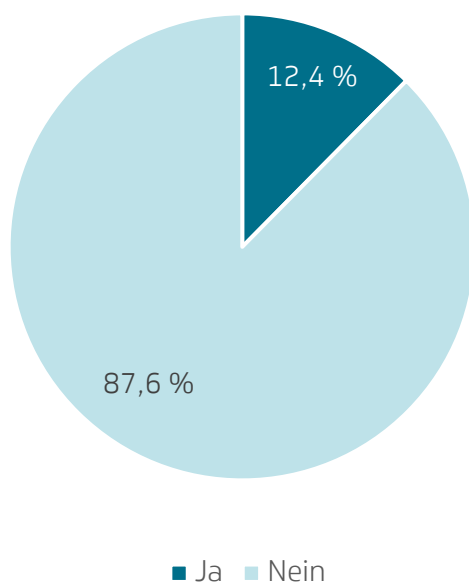


Abbildung A7

Arbeitgeber Bereich: Der Großteil der Befragten auf Arbeitgeberseite (71,0 Prozent) ist im Personalwesen (Human Resources) beschäftigt. Etwa ein Drittel (29,0 Prozent) der Befragten bildet die Geschäftsführung einer Organisation (vergleiche Abbildung A8).

Branche: An der Befragung haben Unternehmensverantwortliche aus 19 Branchen teilgenommen. Der Großteil der Unternehmen ist im verarbeitenden Gewerbe (13,0 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (13,7 Prozent) tätig (vergleiche Tabelle A3).

Betriebsgröße: Der Großteil der Unternehmen (36,7 Prozent) beschäftigt 50 bis 249 Mitarbeitende. Organisationen von 1.000 und mehr Beschäftigten werden von 17,7 Prozent der Stichprobe vertreten. Ein Viertel (24,7 Prozent) ist bei Unternehmen mit 250 bis 999 Mitarbeitenden beschäftigt. Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten werden von 13,0 Prozent abgebildet. Der kleinste Anteil (8,0 Prozent) beschäftigt bis zu 9 Personen im eigenen Betrieb (vergleiche Abbildung A9).

Verteilung nach Abteilung (N = 300)

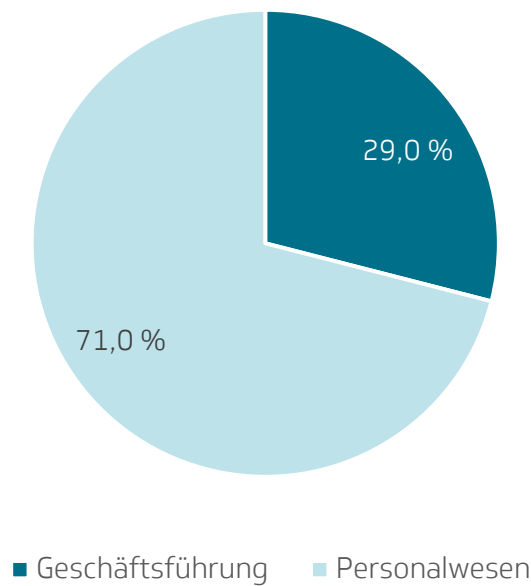


Abbildung A8

Verteilung nach Branche (N = 300)

Branche	Anteil Unternehmen
Gesundheits- und Sozialwesen	13,7 %
Verarbeitendes Gewerbe	13,0 %
Handel allgemein sowie Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	9,0 %
Baugewerbe	6,3 %
Verkehr und Lagerei	5,7 %
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5,7 %
Erziehung und Unterricht	5,7 %
Gastgewerbe	5,3 %
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5,3 %
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	4,7 %
Information und Kommunikation	4,3 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	3,3 %
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3,3 %
Energieversorgung	3,0 %
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2,7 %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2,3 %
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen	2,0 %
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2,0 %
Andere Branche	2,7 %

Tabelle A3

Verteilung nach Betriebsgröße (N = 300)

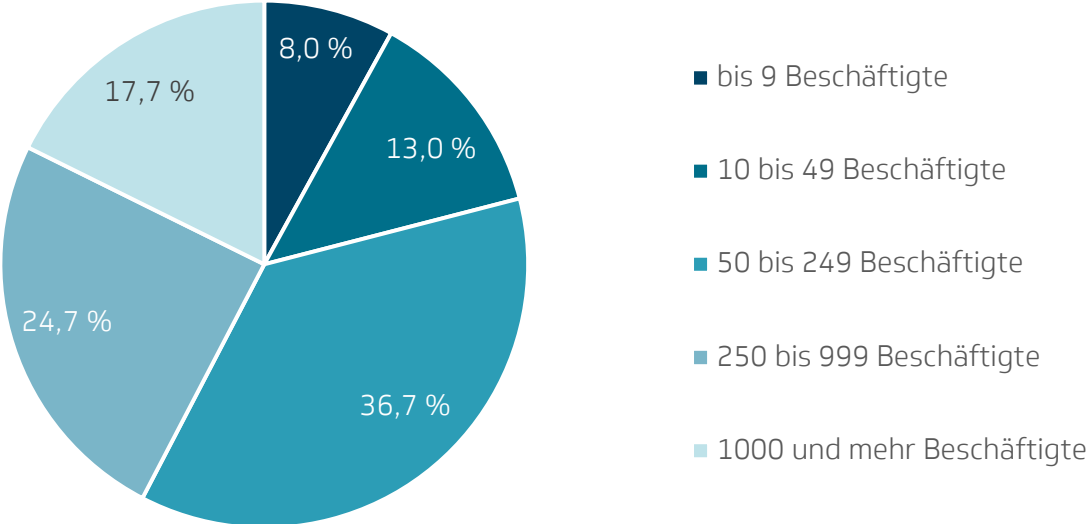


Abbildung A9

Tabellen und Abbildungen zur Befragung

Einfluss der 15 gewählten New Work-Variablen auf den Renteneintritt, die Arbeitszufriedenheit, den subjektiven Gesundheitszustand und die psychische Gesundheit

r_s	Wunschalter Renteneintritt	Arbeitszufriedenheit	Subjektiver Gesundheitszustand	Psychisches Wohlbefinden
Wunschalter Renteneintritt	1	0,223**	0,097**	0,156**
Arbeitszufriedenheit	0,223**	1,000	0,314**	0,415**
Subjektiver Gesundheitszustand	0,097**	0,314**	1,000	0,471**
Psychisches Wohlbefinden	0,156**	0,415**	0,471**	1,000
Sinnhaftigkeit	0,237**	0,565**	0,256**	0,383**
Feedback	0,210**	0,480**	0,282**	0,335**
Diversität	0,192**	0,500**	0,261**	0,374**
Räumliche Flexibilität	0,088**	0,060	0,111**	0,048
Entscheidungsspiel- raum	0,190**	0,436**	0,291**	0,311**
Führungskultur	0,167**	0,505**	0,240**	0,360**
Organisationale Resilienz	0,200**	0,511**	0,219**	0,361**
Unterstützung	0,158**	0,449**	0,233**	0,326**
Lernkultur	0,216**	0,487**	0,238**	0,337**
Fehlerkultur	0,212**	0,498**	0,233**	0,331**
Entgrenzung	0,096**	0,196**	0,120**	0,134**
Unsicherheit Arbeitsbedingungen	-0,209**	-0,539**	-0,223**	-0,437**
Zeitliche Flexibilität	0,109**	0,252**	0,204**	0,214**
Arbeitgeberverbun- denheit	0,197**	0,625**	0,268**	0,336**
Andere Branche	-0,193**	-0,398**	-0,199**	-0,443**

Tabelle A4 (** Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant [zweiseitig] [N = 944])

Multiples lineares Regressionsmodell für die Entscheidung zum Renteneintritt

Entscheidung Renteneintritt					
	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
(Konstante)	41,668	2,942		14,162	0,000
Alter	0,405	0,040	0,310	10,041	0,000
Geschlecht (RK:weiblich)	1,341	0,398	0,107	3,367	0,001
Beschäftigungsverhältnis (RK:Vollzeit)	-0,127	0,488	-0,009	-0,259	0,795
Betriebsgröße: 10 bis 49 MA (RK:<9)	-1,645	0,743	-0,100	-2,213	0,027
Betriebsgröße: 50 bis 249 MA (RK:<9)	-1,992	0,732	-0,130	-2,721	0,007
Betriebsgröße: 250 bis 999 MA (RK:<9)	-1,998	0,747	-0,126	-2,675	0,008
Betriebsgröße: 1000 und mehr MA (RK:<9)	-2,442	0,721	-0,179	-3,386	0,001
Betriebszugehörigkeit: bis zu 10 Jahre (RK: bis zu 5 Jahre)	0,142	0,618	0,009	0,230	0,818
Betriebszugehörigkeit: bis zu 15 Jahre (RK: bis zu 5 Jahre)	-2,063	0,677	-0,114	-3,049	0,002
Betriebszugehörigkeit: 16 Jahre oder länger (RK: bis zu 5 Jahre)	-0,902	0,550	-0,072	-1,640	0,101
Führungsverantwortung (RK: keine Führungsverantwortung)	0,743	0,447	0,055	1,663	0,097
Pflege von Angehörigen (RK: keine Pflege Tätigkeit)	-0,990	0,577	-0,053	-1,715	0,087
Kann sich frühere Rente leisten (RK: kann sich frühere Rente nicht leisten)	-1,359	0,403	-0,106	-3,371	0,001
Sinnhaftigkeit	,103	0,331	0,014	0,312	0,755
Feedback	0,307	0,291	0,050	1,055	0,292
Diversität	0,269	0,337	0,040	0,799	0,425
Räumliche Flexibilität	0,398	0,183	0,086	2,176	0,030
Entscheidungsspielraum	-0,440	0,280	-0,072	-1,573	0,116
Führungskultur	-0,039	0,279	-0,006	-0,139	0,890
Organisationale Resilienz	-0,208	0,375	-0,029	-0,554	0,580
Unterstützung	-0,303	0,278	-0,045	-1,089	0,277
Lernkultur	-0,024	0,327	-0,004	-0,072	0,942
Fehlerkultur	0,332	0,325	0,050	1,022	0,307
Entgrenzung	0,232	0,210	0,042	1,106	0,269

Entscheidung Renteneintritt					
	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
Unsicherheit Arbeitsbedingungen	-0,165	0,243	-0,027	-0,678	0,498
Zeitliche Flexibilität	-0,057	0,236	-0,010	-0,241	0,810
Arbeitgeberverbundenheit	0,688	0,325	0,095	2,119	0,034
Work-Privacy-Conflict	-0,701	0,250	-0,105	-2,800	0,005
Korrigiertes R ²	0,181				
F	8,431*				

Tabelle A5 (Sowohl individuelle Rahmenbedingungen als auch alle 15 New Work-Variablen sind eingeschlossen. * p < 0,001 (N = 942))

Multiple lineares Regressionsmodell für den subjektiven Gesundheitszustand

Subjektiver Gesundheitszustand					
	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
(Konstante)	3,749	0,407		9,218	0,000
Alter	-0,014	0,006	-0,080	-2,553	0,011
Geschlecht (RK:weiblich)	-0,014	0,055	-0,008	-0,253	0,801
Beschäftigungsverhältnis (RK:Vollzeit)					
Betriebsgröße: 10 bis 49 MA (RK:<9)					
Betriebsgröße: 50 bis 249 MA (RK:<9)					
Betriebsgröße: 250 bis 999 MA (RK:<9)					
Betriebsgröße: 1000 und mehr MA (RK:<9)					
Betriebszugehörigkeit: bis zu 10 Jahre (RK: bis zu 5 Jahre)					
Betriebszugehörigkeit: bis zu 15 Jahre (RK: bis zu 5 Jahre)					
Betriebszugehörigkeit: 16 Jahre oder länger (RK: bis zu 5 Jahre)					
Führungsverantwortung (RK: keine Führungsverantwortung)					
Pflege von Angehörigen (RK: keine Pflegetätigkeit)	-0,118	0,082	-0,046	-1,442	0,150
Kann sich frühere Rente leisten (RK: kann sich frühere Rente nicht leisten)					
Sinnhaftigkeit	0,035	0,046	0,035	0,751	0,453
Feedback	0,073	0,041	0,085	1,762	0,078

Subjektiver Gesundheitszustand					
	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
Diversität	0,037	0,048	0,040	0,771	0,441
Räumliche Flexibilität	0,017	0,026	0,026	0,646	0,519
Entscheidungsspielraum	0,102	0,038	0,120	2,644	0,008
Führungskultur	0,042	0,040	0,048	1,055	0,292
Organisationale Resilienz	-0,052	0,053	-0,053	-0,983	0,326
Unterstützung	0,060	0,039	0,065	1,535	0,125
Lernkultur	-0,047	0,046	-0,052	-1,016	0,310
Fehlerkultur	-0,005	0,046	-0,006	-0,112	0,911
Entgrenzung	-0,004	0,029	-0,005	-0,126	0,900
Unsicherheit Arbeitsbedingungen	-0,025	0,035	-0,030	-0,721	0,471
Zeitliche Flexibilität	0,036	0,034	0,045	1,080	0,281
Arbeitgeberverbundenheit	0,049	0,046	0,050	1,072	0,284
Work-Privacy-Conflict	-0,063	0,035	-0,069	-1,798	0,073
Korrigiertes R ²	0,109				
F	7,387*				

Tabelle A6 (Sowohl individuelle Rahmenbedingungen als auch alle 15 New Work-Variablen sind eingeschlossen. * p < 0,001 (N = 942)

Multiple lineares Regressionsmodell für das psychische Wohlbefinden

Psychisches Wohlbefinden					
	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
(Konstante)	14,688	1,692		8,680	0,000
Alter	0,026	0,023	0,031	1,094	0,274
Geschlecht (RK:weiblich)	0,873	0,227	0,109	3,844	0,000
Beschäftigungsverhältnis (RK:Vollzeit)					
Betriebsgröße: 10 bis 49 MA (RK:<9)					
Betriebsgröße: 50 bis 249 MA (RK:<9)					
Betriebsgröße: 250 bis 999 MA (RK:<9)					
Betriebsgröße: 1000 und mehr MA (RK:<9)					
Betriebszugehörigkeit: bis zu 10 Jahre (RK: bis zu 5 Jahre)					

Psychisches Wohlbefinden					
	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
Betriebszugehörigkeit: bis zu 15 Jahre (RK: bis zu 5 Jahre)					
Betriebszugehörigkeit: 16 Jahre oder länger (RK: bis zu 5 Jahre)					
Führungsverantwortung (RK: keine Führungsverantwortung)					
Pflege von Angehörigen (RK: keine Pflegetätigkeit)	-0,456	0,341	-0,038	-1,337	0,181
Kann sich frühere Rente leisten (RK: kann sich frühere Rente nicht leisten)					
Sinnhaftigkeit	0,431	0,193	0,093	2,234	0,026
Feedback	0,106	0,172	0,027	0,617	0,537
Diversität	0,300	0,199	0,071	1,509	0,132
Räumliche Flexibilität	-0,007	0,108	-0,002	-0,064	0,949
Entscheidungsspielraum	0,100	0,160	0,026	0,627	0,530
Führungskultur	-0,001	0,166	0,000	-0,004	0,997
Organisationale Resilienz	0,057	0,222	0,012	0,256	0,798
Unterstützung	0,150	0,163	0,035	0,921	0,357
Lernkultur	0,018	0,192	0,004	0,094	0,925
Fehlerkultur	-0,075	0,192	-0,018	-0,393	0,695
Entgrenzung	-0,023	0,123	-0,007	-0,187	0,851
Unsicherheit Arbeitsbedingungen	-0,505	0,144	-0,131	-3,502	0,000
Zeitliche Flexibilität	0,187	0,140	0,050	1,336	0,182
Arbeitgeberverbundenheit	0,162	0,192	0,035	0,841	0,400
Work-Privacy-Conflict	-1,086	0,147	-0,255	-7,392	0,000
Korrigiertes R ²	0,277				
F	21,047*				

Tabelle A7 (Sowohl individuelle Rahmenbedingungen als auch alle 15 New Work-Variablen sind eingeschlossen. * p < 0,001 (N = 942))

Binäres logistisches Regressionsmodell unter Einschluss individueller Rahmenbedingungen und aller 15 New Work-Variablen

	Regressions- koeffizient B	Standard- fehler	Wald	Sig.	Exp(B) (Odds Ratio)	Odds Ratio	
						Unterer Wert	Oberer Wert
Konstante	-7,829	1,339	34,180	0,000	0,000		
Alter	0,118	0,023	26,574	0,000	1,126	1,076	1,177
Geschlecht			1,164	0,559			
Weiblich	0,207	0,192	1,164	0,281	1,230	0,844	1,793
Männlich	-18,729	28370,759	0,000	0,999	0,000	0,000	
Beschäftigungsverhältnis: Vollzeit	0,025	0,234	0,012	0,913	1,026	0,649	1,622
Betriebsgröße			5,934	0,204			
Betriebsgröße: 10 - 49 MA	-0,392	0,312	1,580	0,209	0,676	0,367	1,245
Betriebsgröße: 50 - 250 MA	-0,362	0,302	1,439	0,230	0,696	0,385	1,258
Betriebsgröße: 250 - 999 MA	-0,533	0,310	2,955	0,086	0,587	0,319	1,078
Betriebsgröße: 1000 und mehr MA	-0,731	0,310	5,585	0,018	0,481	0,262	0,883
Betriebszugehörigkeit			3,850	0,278			
Betriebszugehörigkeit: bis zu 10 Jahre	0,350	0,286	1,504	0,220	1,420	0,811	2,486
Betriebszugehörigkeit: bis zu 15 Jahre	0,131	0,318	0,170	0,680	1,140	0,611	2,129
Betriebszugehörigkeit: 16 Jahre und mehr	-0,111	0,269	0,170	0,680	0,895	0,529	1,516
Führungsverantwortung	0,015	0,221	0,005	0,944	1,016	0,659	1,565
Pflegeverantwortung	-0,048	0,281	0,030	0,863	0,953	0,550	1,652
Kann sich frühere Rente leisten	-0,751	0,204	13,495	0,000	0,472	0,316	0,704
Möglichkeit zwischen Teilzeit und Vollzeit zu wechseln	0,035	0,191	0,033	0,856	1,035	0,712	1,506
Höheres Gehalt	-0,289	0,251	1,329	0,249	0,749	0,458	1,224
Jobsharing - Sie teilen sich Ihren Job mit einer Kollegin/einem Kollegen	0,008	0,360	0,000	0,983	1,008	0,498	2,041
Unterstützung, den Eintritt in den Ruhestand individuell zu gestalten	-0,217	0,257	0,711	0,399	0,805	0,486	1,333
Anpassung der Arbeitszeit an Ihre individuellen Bedürfnisse	0,304	0,193	2,476	0,116	1,355	0,928	1,979

	Regressions- koeffizient B	Standard- fehler	Wald	Sig.	Exp(B) (Odds Ratio)	Odds Ratio	
						Unterer Wert	Oberer Wert
Anpassung des Arbeitsortes an Ihre individuellen Bedürfnisse	-0,064	0,272	0,056	0,813	0,938	0,550	1,598
Aufstiegsmöglichkeiten in Führungsfunktionen bis ins hohe Alter	0,840	0,328	6,570	0,010	2,317	1,219	4,406
Aufstiegsmöglichkeiten in Spezialfunktionen bis ins hohe Alter	0,760	0,309	6,069	0,014	2,139	1,168	3,916
Rücktrittsmöglichkeiten aus Führungsfunktionen ohne Gehaltsverlust	-0,176	0,395	0,198	0,657	0,839	0,387	1,820
Wechsel der Tätigkeit in Aufgabenfelder, die Ihren Kompetenzen besser entsprechen	0,099	0,293	0,113	0,736	1,104	0,621	1,960
Weiterbildungen und Trainings zum Erlernen neuer Kompetenzen	0,216	0,264	0,669	0,413	1,241	0,740	2,081
Regelmäßige Gespräche zu Entwicklungsperspektiven und Qualifizierungsbedarfen	0,236	0,284	0,693	0,405	1,267	0,726	2,211
Regelmäßige Gespräche bezüglich der beruflichen und persönlichen Perspektiven	-0,639	0,279	5,246	0,022	0,528	0,306	0,912
Projekteinbindung je nach Kompetenzen und Entwicklungsinteressen	0,700	0,345	4,125	0,042	2,015	1,025	3,960
Gesundheitsförderliche Maßnahmen	-0,124	0,225	0,304	0,582	0,884	0,569	1,372
Strukturiertes Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit	-0,610	0,295	4,263	0,039	0,543	0,305	0,970
Einbindung in Mentoring Programme, in denen Sie Ihr Erfahrungswissen weitergeben können	-0,493	0,412	1,434	0,231	0,611	0,272	1,369
Einsatz von neuen Technologien	0,180	0,246	0,536	0,464	1,197	0,740	1,938
Unterstützung von Künstlicher Intelligenz (KI) in Ihrem Arbeitsalltag	0,165	0,381	0,187	0,665	1,179	0,559	2,486
Nagelkerkes R²	0,165						

Tabelle A8 (Degrees of freedom waren 1 für alle Wald-Statistiken. N = 953)

Maßnahmen aktuell



Abbildung A10 (Maßnahmen, die den befragten Beschäftigten ab 50 aktuell angeboten werden.)

Gewünschte Maßnahmen

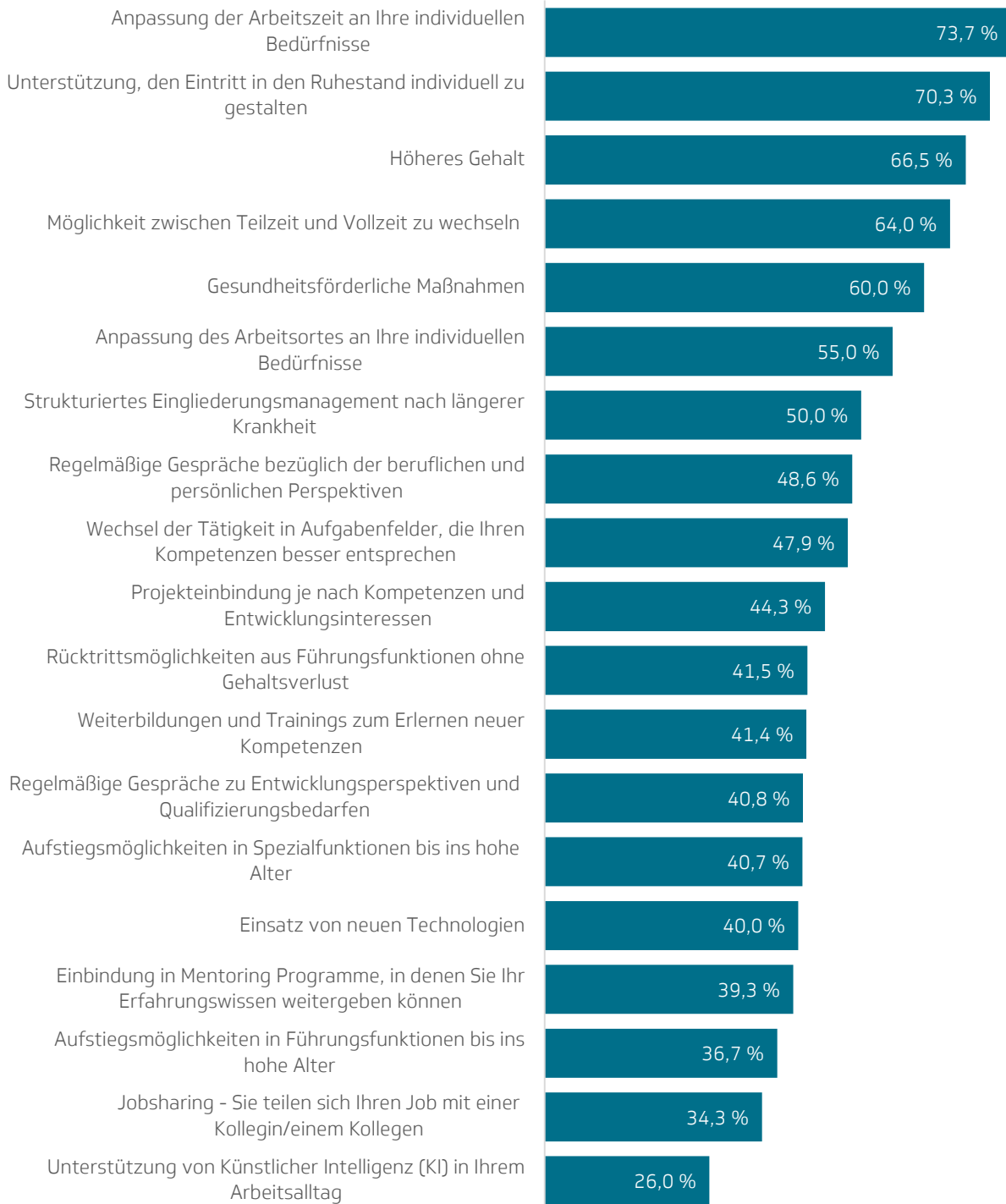


Abbildung A11 (Maßnahmen, die sich die befragten Beschäftigten ab 50 wünschen.)

Umgesetzte Maßnahmen



Abbildung A12 (Maßnahmen, die Arbeitgeber aktuell in ihrem Unternehmen anbieten.)

Geplante Maßnahmen



Abbildung A13 (Maßnahmen, die Arbeitgeber in den nächsten 3 Jahren planen in ihrem Unternehmen anzubieten.)

Tabellenanhang zur Routinedatenanalyse

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig vom Schulabschluss

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
1	Ohne Schulabschluss	1.695	9,3 %	11,6 %	0,80	(0,68-0,94)	9,1 %	28,7 %
2	Haupt-/ Volksschulabschluss	73.583	8,8 %	11,7 %	0,75	(0,74-0,77)	18,1 %	30,4 %
3	Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	103.149	9,3 %	11,3 %	0,82	(0,80-0,83)	20,2 %	26,3 %
4	Abitur / Fachabitur	144.665	14,3 %	11,7 %	1,22	(1,20-1,23)	50,2 %	33,0 %

Tabelle A9 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, , relative Abweichungen indirekt standardisiert, ohne Personen mit unbekannter Zuordnung)

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig vom Ausbildungsabschluss

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
1	Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	16.134	9,7 %	11,2 %	0,86	(0,82-0,90)	9,0 %	23,3 %
2	Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung	208.684	9,5 %	11,4 %	0,83	(0,82-0,84)	17,2 %	26,3 %
3	Meister-/ Techniker- o. gleichwertiger Fachschulabschluss	41.343	10,0 %	12,1 %	0,82	(0,80-0,85)	40,2 %	37,5 %
4	Bachelor	4.138	11,9 %	12,0 %	0,99	(0,91-1,09)	53,4 %	35,3 %
5	Diplom / Magister / Master / Staatsexamen	104.226	14,0 %	11,8 %	1,18	(1,16-1,20)	53,8 %	33,7 %
6	Promotion	6.769	21,6 %	12,2 %	1,77	(1,68-1,87)	75,9 %	36,5 %

Tabelle A10 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, , relative Abweichungen indirekt standardisiert, ohne Personen mit unbekannter Zuordnung)

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von Versicherungsart, Leiharbeitsstatus, Arbeitszeit sowie Arbeitsvertrag

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
0	nicht freiwillig versichert	297.475	10,9 %	11,3 %	0,96	(0,95-0,97)		
1	freiwillig versichert	124.413	13,2 %	12,1 %	1,09	(1,07-1,11)		
0	Beschäftigte nicht in Arbeitnehmerüberlassung	417.148	11,6 %	11,6 %	1,00	(0,99-1,01)	29,7 %	29,4 %
1	Beschäftigte in Arbeitnehmerüberlassung	4.740	13,2 %	11,6 %	1,13	(1,05-1,22)	10,5 %	34,5 %
0	Teilzeit	105.643	9,6 %	10,8 %	0,88	(0,87-0,90)	4,0 %	16,4 %
1	Vollzeit	316.245	12,2 %	11,8 %	1,04	(1,03-1,05)	38,0 %	33,9 %
0	befristet	23.558	12,2 %	11,7 %	1,04	(1,01-1,08)	11,3 %	26,8 %
1	unbefristet	398.330	11,5 %	11,6 %	1,00	(0,99-1,01)	30,6 %	29,7 %

Tabelle A11 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, relative Abweichungen indirekt standardisiert, ohne Personen mit unbekannter Zuordnung)

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von Branchen nach 21 Abschnitten der WZ 2008

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
A	A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.374	15,8 %	11,6 %	1,36	(1,18-1,55)	8,9 %	30,8 %
B	B - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	609	12,0 %	12,1 %	0,99	(0,78-1,25)	54,8 %	39,1 %
C	C - Verarbeitendes Gewerbe	97.256	9,1 %	12,0 %	0,76	(0,75-0,78)	46,7 %	37,0 %
D	D - Energieversorgung	6.836	4,3 %	11,8 %	0,36	(0,32-0,41)	46,1 %	38,1 %
E	E - Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	4.377	7,8 %	12,1 %	0,65	(0,58-0,72)	27,2 %	35,9 %
F	F - Baugewerbe	15.878	18,4 %	12,0 %	1,53	(1,48-1,59)	28,4 %	35,8 %
G	G - Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	39.280	13,3 %	11,4 %	1,17	(1,13-1,20)	21,1 %	27,0 %
H	H - Verkehr und Lagerei	11.965	16,7 %	11,8 %	1,41	(1,35-1,48)	15,3 %	35,7 %
I	I - Gastgewerbe	3.092	17,8 %	11,0 %	1,61	(1,48-1,75)	3,1 %	22,2 %
J	J - Information und Kommunikation	15.773	12,4 %	11,7 %	1,06	(1,02-1,11)	50,1 %	34,7 %
K	K - Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	8.721	5,7 %	11,0 %	0,52	(0,47-0,56)	32,8 %	25,0 %
L	L - Grundstücks- und Wohnungswesen	5.160	15,0 %	11,5 %	1,30	(1,21-1,39)	21,9 %	27,9 %

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
M	M – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	39.021	17,6 %	11,7 %	1,51	(1,47-1,54)	36,1 %	30,1 %
N	N – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	14.817	14,9 %	11,5 %	1,30	(1,24-1,35)	9,4 %	30,0 %
O	O – Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	44.798	5,6 %	11,6 %	0,48	(0,47-0,50)	24,6 %	26,7 %
P	P – Erziehung und Unterricht	21.454	12,8 %	11,3 %	1,14	(1,10-1,18)	22,8 %	22,6 %
Q	Q – Gesundheits- und Sozialwesen	46.505	12,9 %	10,7 %	1,20	(1,17-1,23)	7,6 %	16,5 %
R	R – Kunst, Unterhaltung und Erholung	3.391	13,4 %	11,6 %	1,15	(1,05-1,26)	13,5 %	27,1 %
S	S – Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	13.297	12,2 %	11,3 %	1,08	(1,03-1,14)	18,3 %	23,3 %
T	T – Private Haushalte	756	18,4 %	10,7 %	1,72	(1,45-2,03)	0,9 %	13,4 %
U	U – Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	577	6,6 %	11,8 %	0,56	(0,40-0,77)	40,6 %	33,9 %

Tabelle A12 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, relative Abweichungen indirekt standardisiert, ohne Personen mit unbekannter Zuordnung)

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von der Anzahl der TK-versicherten Beschäftigten je Betriebsstandort als Indikator für die reale Betriebsstandortgröße

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
1	1-4 Beschäftigte	86.031	17,2 %	11,3 %	1,53	(1,51-1,55)	11,3 %	24,9 %
5	5-19 Beschäftigte	96.078	14,1 %	11,6 %	1,22	(1,20-1,24)	23,7 %	29,5 %
20	20-99 Beschäftigte	114.701	9,9 %	11,7 %	0,85	(0,83-0,86)	36,2 %	31,5 %
100	100-399 Beschäftigte	68.286	7,4 %	11,7 %	0,64	(0,62-0,65)	42,0 %	31,1 %
400	400 und mehr Beschäftigte	45.726	6,4 %	11,7 %	0,54	(0,52-0,56)	41,6 %	30,9 %

Tabelle A13 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, relative Abweichungen indirekt standardisiert, ohne Personen mit unbekannter Zuordnung)

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von vorausgehenden Tätigkeiten nach Berufsbereichen

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Berufstätigkeit mit 67				Freiwillig versichert	
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)	Beobachtet	Erwartet
1	Land-, Forst- & Tierwirtschaft & Gartenbau	5.958	10,5 %	11,9 %	0,88	(0,81-0,95)	13,0 %	34,7 %
2	Rohstoffgewinnung, Produktion & Fertigung	102.329	9,3 %	12,1 %	0,77	(0,76-0,79)	38,3 %	38,5 %
3	Bau, Architektur, Vermessung & Gebäudetechnik	33.167	13,6 %	12,3 %	1,11	(1,08-1,14)	33,3 %	38,7 %
4	Naturwissenschaft, Geografie & Informatik	27.611	10,8 %	11,8 %	0,91	(0,88-0,94)	51,9 %	34,9 %
5	Verkehr, Logistik, Schutz & Sicherheit	31.045	13,7 %	11,7 %	1,17	(1,13-1,20)	11,0 %	33,1 %
6	Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel & Tourismus	32.266	12,6 %	11,5 %	1,10	(1,07-1,14)	30,4 %	27,4 %
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht & Verwaltung	114.610	11,0 %	11,3 %	0,98	(0,96-0,99)	28,9 %	23,6 %
8	Gesundheit, Soziales, Lehre & Erziehung	64.449	14,0 %	10,8 %	1,30	(1,27-1,33)	13,4 %	17,3 %
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- & Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur & Gestaltung	9.237	11,9 %	11,6 %	1,02	(0,96-1,09)	39,1 %	30,8 %

Tabelle A14 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, relative Abweichungen indirekt standardisiert, ohne Personen mit unbekannter Zuordnung)

Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von im Jahr 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeitstagen differenziert nach Diagnosen gemäß ICD-10-Kapiteln – relative Abweichungen beobachteter im Vergleich zu erwarteten Werten

Kapitel	Bezeichnung	Anteil Personen mit AU-Tagen	Relative Abweichungen beobachteter von erwarteten Personen mit Berufstätigkeit mit 67 abhängig von AU-Tagen im Jahr 2012 (95-Prozent-Konfidenzintervalle)			
			0 AU-Tage	1-13 AU-Tage	14-42 AU-Tage	43 und mehr AU-Tage
I	Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten	6,8 %	1,01 (1,00-1,02)	0,82 (0,78-0,85)	0,68 (0,60-0,77)	0,75 (0,56-0,99)
II	Neubildungen	2,6 %	1,01 (1,00-1,02)	0,78 (0,72-0,85)	0,78 (0,67-0,90)	0,63 (0,54-0,72)
IV	Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten	0,8 %	1,00 (0,99-1,01)	0,79 (0,68-0,92)	0,80 (0,65-0,96)	0,35 (0,19-0,58)
V	Psychische und Verhaltensstörungen	5,6 %	1,02 (1,01-1,03)	0,73 (0,68-0,79)	0,61 (0,56-0,67)	0,54 (0,49-0,60)
VI	Krankheiten des Nervensystems	2,2 %	1,01 (1,00-1,02)	0,73 (0,67-0,80)	0,51 (0,43-0,61)	0,51 (0,39-0,66)
VII	Krankheiten des Auges	1,8 %	1,00 (0,99-1,01)	0,82 (0,75-0,89)	0,80 (0,67-0,95)	0,83 (0,57-1,17)
VIII	Krankheiten des Ohrs	1,4 %	1,00 (0,99-1,01)	0,85 (0,77-0,93)	0,65 (0,52-0,80)	0,32 (0,16-0,58)
IX	Krankheiten des Kreislaufsystems	5,5 %	1,01 (1,01-1,02)	0,80 (0,76-0,85)	0,71 (0,65-0,77)	0,66 (0,58-0,74)
X	Krankheiten des Atmungssystems	20,5 %	1,05 (1,04-1,06)	0,84 (0,82-0,86)	0,63 (0,59-0,67)	0,53 (0,43-0,65)
XI	Krankheiten des Verdauungssystems	10,7 %	1,03 (1,02-1,03)	0,79 (0,76-0,82)	0,82 (0,75-0,89)	0,57 (0,46-0,71)
XII	Krankheiten der Haut und der Unterhaut	1,3 %	1,00 (0,99-1,01)	0,75 (0,68-0,84)	0,77 (0,63-0,93)	0,48 (0,29-0,73)
XIII	Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems	16,7 %	1,06 (1,05-1,07)	0,77 (0,74-0,79)	0,66 (0,63-0,70)	0,57 (0,53-0,61)
XIV	Krankheiten des Urogenitalsystems	2,4 %	1,00 (1,00-1,01)	0,85 (0,78-0,91)	0,77 (0,66-0,90)	0,48 (0,33-0,68)
XVIII	Symptome und abnorme Befunde	6,4 %	1,02 (1,01-1,02)	0,82 (0,78-0,85)	0,67 (0,60-0,74)	0,55 (0,45-0,66)
XIX	Verletzungen, Vergiftungen	6,9 %	1,01 (1,00-1,02)	0,85 (0,81-0,90)	0,85 (0,80-0,92)	0,87 (0,79-0,94)
XXI	Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen	3,9 %	1,01 (1,00-1,02)	0,81 (0,76-0,87)	0,79 (0,72-0,87)	0,73 (0,63-0,83)
	Diagnosen gesamt	54,8 %	1,20 (1,18-1,21)	0,97 (0,95-0,99)	0,78 (0,76-0,80)	0,62 (0,60-0,64)

Tabelle A15 (n = 421.888 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 57 bis 65 Jahren und vollständiger Nachbeobachtung bis 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse ausschließlich zu Kapiteln mit statistisch signifikanten Abweichungen der beobachteten von erwarteten Werten; relative Abweichungen mit 95-Prozent-Konfidenzintervallen)

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig vom Schulabschluss

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren			
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)
1	Ohne Schulabschluss	4.099	7,4 %	5,2 %	1,41	(1,26-1,58)
2	Haupt-/ Volksschulabschluss	160.506	6,6 %	5,6 %	1,19	(1,17-1,22)
3	Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	273.291	4,8 %	4,7 %	1,02	(1,00-1,03)
4	Abitur / Fachabitur	390.552	4,2 %	5,2 %	0,80	(0,79-0,82)

Tabelle A16 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, relative Abweichungen indirekt standardisiert, ohne Personen mit unbekannter Zuordnung)

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig vom Ausbildungsabschluss

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren			
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)
1	Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	39.416	6,7 %	4,7 %	1,42	(1,37-1,48)
2	Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung	539.375	5,3 %	4,8 %	1,10	(1,09-1,11)
3	Meister-/ Techniker- o. gleichwertiger Fachschulabschluss	97.853	5,6 %	6,0 %	0,93	(0,91-0,95)
4	Bachelor	9.860	4,4 %	5,7 %	0,77	(0,70-0,85)
5	Diplom / Magister / Master / Staatsexamen	263.911	4,1 %	5,4 %	0,75	(0,73-0,76)
6	Promotion	18.400	3,8 %	5,6 %	0,68	(0,63-0,73)

Tabelle A17 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, relative Abweichungen indirekt standardisiert, ohne Personen mit unbekannter Zuordnung)

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von Versicherungsart, Leiharbeitsstatus, Arbeitszeit sowie Arbeitsvertrag

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren			
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)
0	nicht freiwillig versichert	750.340	5,3 %	4,8 %	1,11	(1,10-1,12)
1	freiwillig versichert	327.542	4,6 %	5,8 %	0,79	(0,77-0,80)
0	Beschäftigte nicht in Arbeitnehmerüberlassung	1.065.656	5,1 %	5,1 %	0,99	(0,99-1,00)
1	Beschäftigte in Arbeitnehmerüberlassung	12.226	8,2 %	5,4 %	1,52	(1,43-1,62)
0	Teilzeit	279.266	4,0 %	4,0 %	1,00	(0,98-1,01)
1	Vollzeit	798.616	5,5 %	5,5 %	1,00	(0,99-1,01)
0	befristet	58.861	5,9 %	5,1 %	1,15	(1,11-1,19)
1	unbefristet	1.019.021	5,1 %	5,1 %	0,99	(0,98-1,00)

Tabelle A18 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von Branchen nach 21 Abschnitten der WZ 2008

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren			
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)
A	A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	3.860	5,6 %	5,0 %	1,12	(0,97-1,28)
B	B - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1.451	5,8 %	6,0 %	0,96	(0,76-1,19)
C	C – Verarbeitendes Gewerbe	239.190	5,5 %	5,8 %	0,95	(0,93-0,96)
D	D – Energieversorgung	16.133	5,5 %	5,8 %	0,94	(0,88-1,01)
E	E – Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	10.688	6,4 %	5,8 %	1,10	(1,02-1,19)
F	F - Baugewerbe	41.022	6,3 %	5,7 %	1,10	(1,06-1,14)
G	G - Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	109.596	4,8 %	4,8 %	1,00	(0,97-1,03)
H	H – Verkehr und Lagerei	31.727	7,3 %	5,5 %	1,32	(1,26-1,37)
I	I – Gastgewerbe	8.821	5,6 %	4,4 %	1,29	(1,18-1,41)
J	J – Information und Kommunikation	46.050	4,7 %	5,2 %	0,90	(0,86-0,94)
K	K – Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	24.554	4,0 %	4,5 %	0,89	(0,83-0,94)
L	L – Grundstücks- und Wohnungswesen	12.392	5,2 %	5,2 %	1,01	(0,93-1,09)

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren			
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)
M	M – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	99.221	4,7 %	5,2 %	0,90	(0,87-0,92)
N	N – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	38.408	7,1 %	5,1 %	1,39	(1,34-1,44)
O	O – Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	99.098	5,1 %	5,1 %	1,01	(0,98-1,04)
P	P – Erziehung und Unterricht	51.173	4,2 %	4,6 %	0,90	(0,86-0,94)
Q	Q – Gesundheits- und Sozialwesen	133.606	3,7 %	3,8 %	0,95	(0,93-0,98)
R	R – Kunst, Unterhaltung und Erholung	8.461	5,8 %	5,0 %	1,15	(1,05-1,26)
S	S – Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	33.861	4,6 %	4,6 %	0,99	(0,94-1,04)
T	T – Private Haushalte	1.694	5,0 %	4,1 %	1,22	(0,98-1,51)
U	U – Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1.193	8,2 %	5,8 %	1,41	(1,14-1,71)

Tabelle A19 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von der Anzahl der TK-versicherten Beschäftigten je Betriebsstandort als Indikator für die reale Betriebsstandortgröße

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren			
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)
1	1-4 Beschäftigte	231.040	5,1 %	4,7 %	1,08	(1,06-1,10)
5	5-19 Beschäftigte	249.673	5,2 %	5,1 %	1,02	(1,00-1,04)
20	20-99 Beschäftigte	287.321	5,2 %	5,3 %	0,99	(0,97-1,00)
100	100-399 Beschäftigte	171.504	4,7 %	5,2 %	0,91	(0,89-0,93)
400	400 und mehr Beschäftigte	111.598	4,8 %	5,3 %	0,92	(0,89-0,94)

Tabelle A20 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von vorausgehenden Tätigkeiten nach Berufsbereichen

Code	Bezeichnung	Anzahl Personen	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren			
			Beobachtet	Erwartet	Relative Abweichung	(95 %-Konfidenzintervall)
1	Land-, Forst- & Tierwirtschaft & Gartenbau	17.077	6,6 %	5,3 %	1,25	(1,18-1,33)
2	Rohstoffgewinnung, Produktion & Fertigung	244.590	6,0 %	6,0 %	1,00	(0,98-1,02)
3	Bau, Architektur, Vermessung & Gebäudetechnik	77.121	6,2 %	6,1 %	1,01	(0,98-1,04)
4	Naturwissenschaft, Geografie & Informatik	73.980	5,0 %	5,4 %	0,93	(0,90-0,96)
5	Verkehr, Logistik, Schutz & Sicherheit	77.743	7,6 %	5,5 %	1,37	(1,34-1,41)
6	Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel & Tourismus	86.415	4,7 %	4,9 %	0,97	(0,94-1,00)
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht & Verwaltung	288.957	4,4 %	4,6 %	0,94	(0,92-0,95)
8	Gesundheit, Soziales, Lehre & Erziehung	183.018	3,5 %	3,9 %	0,90	(0,88-0,93)
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- & Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur & Gestaltung	26.352	4,7 %	5,0 %	0,95	(0,90-1,01)

Tabelle A21 (n = 1.077.882 inländisch wohnhafte Berufstätige am 1. Januar 2013 mit vollständiger Nachbeobachtung bis zum 31. Dezember 2023, indirekt standardisierte Ergebnisse)

Literaturverzeichnis

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2023). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
<https://doi.org/10.21934/baua:bericht20230526>.
- Aurich-Beerheide, P., Brussig, M., Schwarzkopf, M. (2018). Zugangssteuerung in Erwerbsminderungsrenten. Böckler Impuls 37.
- Bergmann, N., Hosner, D., Pretterhofer, N. (2022). Login statt Logout: Ältere Beschäftigte und Digitalisierung im Fokus. L&R Sozialforschung GmbH.
- Blank, F. & Brehmer, W. (2019). WSI Report Betriebliche Praxis der Beschäftigung im Rentenalter. Hans Böckler Stiftung.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2024). *Renteneintrittsalter*. Demografieportal. www.demografie-portal.de.
- Burstedde, A., Malin, L., Risius, P. (2017). Fachkräfteengepässe in Unternehmen. Rezepte gegen den Fachkräftemangel: Internationale Fachkräfte, ältere Beschäftigte und Frauen finden und binden. Institut der deutschen Wirtschaft, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung.
- Carlstedt, A. B., Brushammar, G., Bjursell, C., Nystedt, P., Nilsson, G. (2018). A scoping review of incentives for a prolonged work life after pensionable age and the importance of „bridge employment. *Work* 60 (2), 175-189.
<https://doi.org/10.3233/WOR-182728>.
- Czepek, J., Gürtzgen, N., Moczall, A., Weber, E. (2017). Halten rentenberechtigter Mitarbeiter in den Betrieben: Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Ebener, M., Garthe, N., Hasselhorn, H. M. (2023). Warum wollen ältere Beschäftigte früh in Rente? Ergebnisse der lidA-Kohortenstudie aus 2022/2023. Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft Bergische Universität Wuppertal.
<https://doi.org/10.25926/hqg5-eg97>.
- Ganserer, A., Kampkötter, P., Steffes, S. (2021). Forschungsbericht 590. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Hübers, M. et al. (2023). #whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt. Techniker Krankenkasse, Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) und das Personalmagazin (Haufe Gruppe).
- Joobst-Jürgens, V. (2020). *New Work*. Was relevante Arbeitnehmergruppen im Job wirklich wollen – eine empirische Betrachtung. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31132-2>.
- Krafft, A. & Roth, S. (2006). Unternehmenskultur für den wirtschaftlichen Erfolg nutzen. In: M. Lampe & G. Schöler (Hrsg.). *Messen, werten, optimieren Erfolg durch Unternehmenskultur* (S. 9-14). Bertelsmann Stiftung.
- Mertens & Romeu-Gordo (2023). Retirement in Western Germany – How Workplace Tasks Influence Its Timing. *Work, Employment and Society* 37(2), 467-485. <https://10.1177/09500170211011330>.
- Näegele, L., Stiemke, P., Mäcken, J., Hess, M. (2020). (Wie) wollen wir im Rentenalter arbeiten? Eine Untersuchung zu den Beschäftigungsvorstellungen zukünftig erwerbstätiger Rentnerinnen und Rentner in Deutschland. In: F. Frerichs & U. Fachinger (Hrsg.) *Selbstständige Erwerbstätigkeit und Erwerbskarrieren in späteren Lebensphasen* (S. 211-237). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-30463-8_10.
- Nowossadeck, S., Engstler, H., Klaus, D. (2016). Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. *DZA-Report Altersdaten* 1 (2016), 15-17.
- Pimpertz, J. & Stettes, O. (2020). Silver Worker: Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze aus Arbeitnehmer- und Arbeitsgeberperspektive. *IW-Trends* 47(2), 43-63. <https://doi.org/10.2373/1864-810X.20-02-03%0A>.
- Sackmann, C. (2024). Deutschland gehen die Arbeitskräfte aus: Wie die „Silver Worker“ helfen können, in: Focus online, 04/2024. **Deutschland gehen die Arbeitskräfte aus: Wie die „Silver Workers“ helfen können - FOCUS online**
- Scharn, M., Sewdas, R., Boot, C. R. L., Huisman, M., Lindeboom, M., van der Beek, A. J. (2018). Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies. *BMC Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5983-7>.
- Schermuly, C., Meifert, M. (2022). Ergebnisbericht zum New Work-Barometer 2022. SRH Berlin Hochschule für angewandte Wissenschaften.

Schmitz, J. & Zink, L. (2017). Abhängige Erwerbstätigkeit im Rentenalter: erste Erkenntnisse auf betrieblicher Ebene. WSI Mitteilungen 2(2017), 108-116.

Schnetzer, S., Hampel, K., Hurrelmann, K. (2023). Jugend in Deutschland – Trendstudie 2023. Datajockey Verlag.

Statistisches Bundesamt (2022, 21. Dezember). *Pflegebedürftige nach Versorgungsart, Geschlecht und Pflegegrade*. Statistisches Bundesamt (Destatis). www.destatis.de.

Statistisches Bundesamt (2024). Verdiensterhebung. GENESIS-ONLINE. EVAS-Nr. 62361-0030 sowie 62361-0032 <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1717064210619&code=62361#abreadcrumb>

Wörwag, S. & Cloots, A. (2018). Flexible Arbeitsmodelle für die Generation 50+. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-20538-6>.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

- 9 Bedeutung der Bindung von älteren Beschäftigten (N = 300)
- 9 Anteil der über 50-Jährigen in den Unternehmen (N = 300)
- 11 „Ich könnte es mir leisten, vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter aus dem Erwerbsleben auszuscheiden.“
Verteilung nach Geschlecht (N = 1.000)
- 14 Subjektiver Gesundheitszustand der Beschäftigten ab 50 Jahren (N = 1.000)
- 15 Psychische Gesundheit der Beschäftigten ab 50 Jahren (N = 1.000)
- 19 Maßnahmen zur Beschäftigtenbindung: Angebote der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (N = 266-293) vs.
Wünsche der Beschäftigten (N = 792-916)
- 33 Geburtsjahrgang 1956 – Anteile der 2013 berufstätigen Personen mit dokumentierter Berufstätigkeit in zehn
Folgejahren bis 2023 nach Geschlecht
- 35 Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig vom Schulabschluss
- 36 Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig vom Ausbildungsabschluss
- 37 Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von Versicherungsart, Leiharbeitsstatus, Arbeitszeit sowie
Arbeitsvertrag
- 39 Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von Branchen nach 21 Abschnitten der WZ 2008
- 44 Berufstätigkeit mit 67 in Branchen nach Abteilungen der WZ 2008 – Zusammenhänge mit den
branchenspezifischen Anteilen freiwillig Versicherter
- 46 Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von der Anzahl der TK-versicherten Beschäftigten je Betriebsstandort
als Indikator für die reale Betriebsstandortgröße
- 47 Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von vorausgehenden Tätigkeiten nach Berufsbereichen
- 52 Berufstätigkeit mit 67 in Berufsgruppen nach KldB 2010 – Zusammenhänge mit den berufsspezifischen Anteilen
freiwillig Versicherter
- 54 Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von den im Jahr 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeitstagen
- 57 Berufstätige im Alter ab 50 Jahre – Anteile mit Fortsetzung der Berufstätigkeit im Folgejahr ausgehend von einer
Berufstätigkeit am 1. Januar 2013 sowie 2022 nach Geschlecht und Alter
- 58 Berufstätige im Alter ab 50 Jahre – errechnete Anteile mit Berufstätigkeit nach Geschlecht und Alter nach
Ergebnissen 2013 sowie 2022 zur Fortführung der Berufstätigkeit im jeweiligen Folgejahr
- 60 Berufstätige im Alter ab 50 Jahre – approximatives durchschnittliches Alter bei Beendigung der Berufstätigkeit in
Zeitintervallen von 2013/14 bis 2022/23 nach Geschlecht
- 64 Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 50 bis 70 Jahren – Anteile der Verstorbenen innerhalb von 11
Jahren bis Ende 2023 nach Geschlecht und Alter
- 65 Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig vom Schulabschluss
- 66 Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig vom Ausbildungsabschluss
- 67 Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von Versicherungsart, Leiharbeitsstatus, Arbeitszeit
sowie Arbeitsvertrag
- 68 Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von Branchen nach 21 Abschnitten der WZ 2008
- 71 Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von der Anzahl der TK-versicherten Beschäftigten je
Betriebsstandort als Indikator für die reale Betriebsstandortgröße
- 72 Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von vorausgehenden Tätigkeiten nach Berufsbereichen
- 76 Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von den im Jahr 2012 dokumentierten
Arbeitsunfähigkeitstagen
- 83 AU-Tage je Versicherungsjahr nach Geschlecht in den Jahren 2000 bis 2023
- 84 AU-Fälle und AU-Tage je Versicherungsjahr nach Bundesländern im Jahr 2023
- 86 AU-Tage je 100 Versicherungsjahre nach ICD-10-Diagnosekapiteln im Jahr 2023
- 87 Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relevanten Diagnosekapiteln in den Jahren 2000 bis 2023
- 90 Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr nach Geschlecht und Alter im Jahr 2023
- 91 Arztkontakte sowie Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr nach Bundesländern im Jahr 2023
- 93 Verordnete Präparate je Versicherungsjahr nach anatomischen ATC-Gruppen im Jahr 2023
- 94 Verordnete Tagesdosen (DDD) je Versicherungsjahr nach anatomischen ATC-Gruppen im Jahr 2023
- 96 Relative Veränderungen des Verordnungsvolumens in relevanten anatomischen ATC-Gruppen 2000 bis 2023
(Wert im Jahr 2000 = 100 %)

Abbildungen im Anhang

97	Verteilung nach Geschlecht (N = 1.000)
98	Verteilung nach Alter (N = 1.000)
98	Verteilung nach Beschäftigungsverhältnis (N = 1.000)
101	Verteilung nach Betriebsgröße (N = 1.000)
102	Verteilung nach Betriebszugehörigkeit (N = 1.000)
102	Verteilung nach Führungsverantwortung (N = 1.000)
103	Verteilung nach Pflege von Angehörigen (N = 1.000)
104	Verteilung nach Abteilung (N = 300)
106	Verteilung nach Betriebsgröße (N = 300)
114	Maßnahmen aktuell
115	Gewünschte Maßnahmen
116	Umgesetzte Maßnahmen
117	Geplante Maßnahmen

Tabellen

26	Mögliche Gründe für ein frühes oder spätes Ausscheiden aus dem Berufsleben
30	Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 50 bis 70 Jahren – Anteile der Personen mit dokumentierter Berufstätigkeit in Folgejahren bis 2023 nach Geschlecht und Alter – Männer
31	Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 50 bis 70 Jahren – Anteile der Personen mit dokumentierter Berufstätigkeit in Folgejahren bis 2023 nach Geschlecht und Alter – Frauen
40	Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von Branchen nach Abteilungen der WZ 2008
48	Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von vorausgehenden Tätigkeiten nach Berufsgruppen gemäß KldB 2010
55	Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von im Jahr 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeitstagen differenziert nach Diagnosen gemäß ICD-10-Kapiteln
62	Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 50 bis 70 Jahren – Anteile Verstorbene von 2013 bis 2023 nach Geschlecht und Alter – Männer
63	Berufstätige am 1. Januar 2013 im Alter von 50 bis 70 Jahren – Anteile Verstorbene von 2013 bis 2023 nach Geschlecht und Alter – Frauen
69	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von Branchen nach Abteilungen der WZ 2008
73	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von vorausgehenden Tätigkeiten nach Berufsgruppen gemäß KldB 2010
77	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von im Jahr 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeitstagen differenziert nach Diagnosen gemäß ICD-10-Kapiteln
79	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von im Jahr 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeitstagen differenziert nach Diagnosen gemäß ICD-10-Kapiteln – relative Abweichungen beobachteter im Vergleich zu erwarteten Werten
82	Arbeitsunfähigkeit Erwerbspersonen in den Jahren 2022 und 2023
89	Arzneiverordnungen je Versicherungsjahr in den Jahren 2022 und 2023

Tabellen im Anhang

99	Verteilung nach Bundesländern (n = 1.000)
100	Verteilung nach Branche (N = 1.000)
105	Verteilung nach Branche (N = 300)
107	Einfluss der 15 gewählten New Work-Variablen auf den Renteneintritt, die Arbeitszufriedenheit, den subjektiven Gesundheitszustand und die psychische Gesundheit
108	Multiples lineares Regressionsmodell für die Entscheidung zum Renteneintritt
109	Multiples lineares Regressionsmodell für den subjektiven Gesundheitszustand
110	Multiples lineares Regressionsmodell für das psychische Wohlbefinden
112	Binäres logistisches Regressionsmodell unter Einschluss individueller Rahmenbedingungen und aller 15 New Work-Variablen
118	Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig vom Schulabschluss
118	Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig vom Ausbildungsabschluss
119	Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von Versicherungsart, Leiharbeitsstatus, Arbeitszeit sowie Arbeitsvertrag
119	Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von Branchen nach 21 Abschnitten der WZ 2008
120	Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von der Anzahl der TK-versicherten Beschäftigten je Betriebsstandort als Indikator für die reale Betriebsstandortgröße
121	Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von vorausgehenden Tätigkeiten nach Berufsbereichen
122	Berufstätigkeit mit 67 – Chancen abhängig von im Jahr 2012 dokumentierten Arbeitsunfähigkeitstagen differenziert nach Diagnosen gemäß ICD-10-Kapiteln – relative Abweichungen beobachteter im Vergleich zu erwarteten Werten
123	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig vom Schulabschluss
123	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig vom Ausbildungsabschluss
124	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von Versicherungsart, Leiharbeitsstatus, Arbeitszeit sowie Arbeitsvertrag
124	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von Branchen nach 21 Abschnitten der WZ 2008
125	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von der Anzahl der TK-versicherten Beschäftigten je Betriebsstandort als Indikator für die reale Betriebsstandortgröße
126	Sterblichkeit innerhalb von 11 Jahren – Risiken abhängig von vorausgehenden Tätigkeiten nach Berufsbereichen

Hier erfahren Sie mehr

Betriebliche Gesundheitsförderung der TK

Sie möchten Kontakt zu Ihrer regionalen Gesundheitsberatung aufnehmen? Nutzen Sie gern unser Kontaktformular unter **tk.de**, **Suchnummer 2030698**.

Studien und Reports finden Sie im TK-Firmenkundenportal unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2031464**.

Besuchen Sie uns auch auf:

