technische universität dortmund

Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V.

Institut für Gerontologie an der TU Dortmund

Hours Flexibility and Timing of Retirement

Moritz Hess, Sebastian Pink & Jürgen Bauknecht

3 Projekte…

- *Retirement Decisions in a Changing Contextual Framework: Comparing Europe, the US and Japan (DetReu)* am MZES

- *Social inequalities in extending working lives of an ageing workforce (EXTEND)* am IfG Dortmund

- Extending working lives: causes, correlates and consequences for health (EWL) am University of Westminster

Demographischer Wandel und Folgen

- Niedrige Geburtenraten und längere Lebenserwartungen führen zu Demographischen Wandel
- Wohlfahrtstaat – insbesondere Rentenversicherungen unter Druck
- Längeres Arbeiten als eine Lösung

Längeres Arbeiten – Extending Working Lives

NEED Faktoren

- Schließung von Frühverrentungspfaden
- Anhebung von gesetzlichen Renteneintrittsalter
- „Rentenkürzungen“

	Early	Late
Voluntary	Pull	Maintain
Involuntary	Push	Need

MAINTAIN Faktoren

- Weiterbildung & „Life Long Learning“
- Anpassung von Arbeitsplätzen
- Flexibilisierung und Teilzeit am Ende des Arbeitslebens <= Heute

Flexibilisierung und Teilzeit

Die Grundidee ist, dass ältere Arbeitnehmer am Ende der Karriere ihre Arbeitszeit flexiblere einsetzten können, um so ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und somit länger arbeiten (können)

- Reduziert Stress
- Reduziert körperliche Belastung
- Erhöht die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (der Kinder, Enkelkinder, Eltern, etc)

Earl and Taylor (2015, p.1) kommentieren*: "In the context of managing older workers, flexibility usually refers to reduced hours and part-time work patterns that enable them to maintain their employment […]"*

Bisherige Befunde

- Der Wechsel von Vollzuteilzeit scheint nicht zu einem späteren Erwerbsaustritt zu korrelieren (eher sogar mit einem früheren)
- Uneindeutig
- Unterscheiden sich zwischen verschiedene Ländern und Gruppen
- Bespiel aus Deutschland:

  Altersteilzeit, deren Blockmodell als Frühverrentungs(austiegs)möglichkeit genutzt wurde (wird)

Unser Beitrag & Hypothesen

- Erstmals vergleichend über Länder hinweg

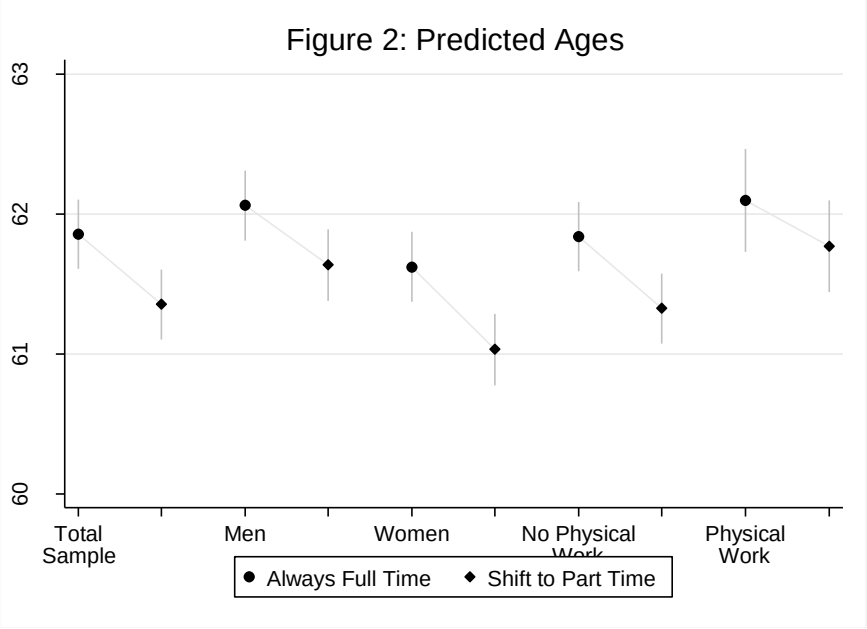
- H1: Kein späterer Renteneintritt nach Wechsel von Voll zu Teilzeit
- H2: Frauen profitieren eher; haben einen späteren Renteneintritt (Vereinbarkeit)
- H3: Arbeiter mit höherer körperlicher Belastung profitieren eher; haben einen späteren Renteneintritt (Entlastung)

Daten und Methode

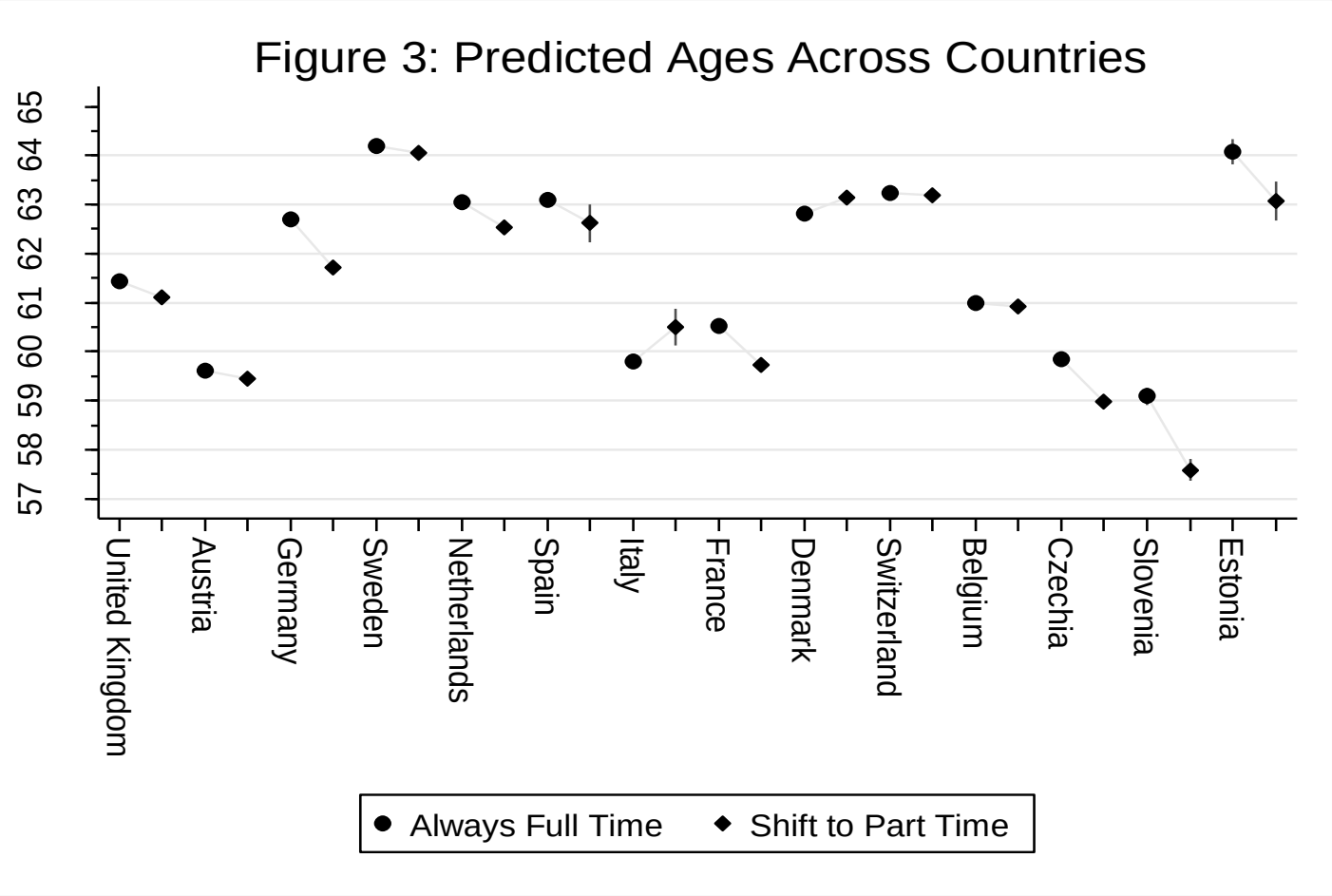
- Harmonisierte SHARE & ELSA => 4 Wellen
- N = 7269; Länder mit über 100 Befragten => 14 Länder

- Unabhängige Variable: Wechsel von Voll- zu Teilzeit. Teilzeit heißt <30 Stunden in der Woche (etwa 3000)
- Abhängige Variable: Renteneintrittsalter
- Kontrollvariablen sind Bildung, Gesundheit, Alter, Kinder, Geschlecht, und körperliche Belastung am Arbeitsplatz

Ergebnisse - Micro



Ergebnisse - Macro



Zusammenfassung und Ausblick

- Ältere Arbeitnehmer, die am Ende des Berufslebens in Teilzeit wechseln, gehen früher in Rente
- Kaum Geschlechter Unterschiede; Arbeitnehmer mit hoher körperlicher Belastung scheinen mehr zu profitieren
- Große Variation zwischen Ländern
- Teilzeit für ältere Arbeitnehmer ist kein „Allheilmittel“ und muss immer im institutionellen Kontext und in Bezug auf den Arbeitsplatz und das Individuum gesehen werden