

VERBESSERUNG DER ARBEIT FÜHRT ZU LÄNGERER ERWERBSPERSPEKTIVE

Auszug aus Garthe & Hasselhorn (2022). *Wollen und können ältere Beschäftigte länger erwerbstätig bleiben, wenn sich ihre Arbeit verbessert?*
Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie

Es gibt viele Gründe, weshalb ältere Beschäftigte vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter von mittlerweile 66 bzw. 67 Jahren in den Ruhestand gehen. Unter anderem, weil sie nicht mehr so lange erwerbstätig sein *wollen* oder nicht mehr so lange arbeiten *können*. Wie lange ältere Beschäftigte noch arbeiten wollen und können hängt von vielen Faktoren außerhalb wie innerhalb der Arbeit ab. Die Vielfalt dieser Faktoren wird beispielsweise im lidA-Denkmodell dargestellt [1].

In einer aktuellen Veröffentlichung untersuchen wir vier Einflussfaktoren innerhalb der Arbeit genauer: *schwere körperliche Arbeit*, die *Arbeit im Schichtdienst*, *Entwicklungsmöglichkeiten* sowie die erfahrene *Anerkennung von Leistungen* bei der Arbeit [2]. Uns interessiert dabei speziell, ob ältere Beschäftigte länger erwerbstätig bleiben wollen und können, wenn sich ihre Arbeit verbessert; zum Beispiel, ob Beschäftigte, die über die Zeit mehr Anerkennung im Beruf erfahren, auch länger arbeiten wollen und können als zuvor eingeschätzt. In diesem Factsheet werden die zentralen Ergebnisse der Original-Veröffentlichung beispielhaft in Hinblick auf die *Anerkennung von Leistungen* wiedergegeben.

Forschungsfragen

- 1) Welche Auswirkung haben Arbeitsbedingungen auf die Erwerbsperspektive?
- 2) Führt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu einem Anstieg der Erwerbsperspektive?

Am Beispiel von erfahrener Anerkennung von Leistungen bei der Arbeit.



Wer wurde befragt?

Datengrundlage sind die zweite und dritte Welle der lidA-Studie (2014, 2018). In der repräsentativen Studie werden Menschen der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 aus ganz Deutschland befragt.

Für die Analysen wurden nur Personen ausgewählt, welche an beiden Wellen teilgenommen haben, erwerbstätig waren sowie gültige Angaben bei den Fragen zur Erwerbsperspektive (*Wollen* und *Können*) aufwiesen. Die Stichprobe umfasst damit 2.610 Teilnehmende.

Etwa 55 % dieser Teilnehmenden gehörten zu der jüngeren Geburtskohorte und etwa 54 % waren Frauen. Die Ergebnisse wurden zum Teil getrennt nach Geschlecht dargestellt.



Wie wurde untersucht?

In der lidA-Studie wurden die Teilnehmenden gefragt, bis zu welchem Alter sie gerne arbeiten möchten („Wollen“) sowie bis zu welchem Alter sie noch erwerbstätig sein können („Können“) (bis 64 Jahre/ 65 Jahre oder länger). Ebenfalls wurde in beiden Befragungswellen gefragt: „Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.“ (ja/ nein)

In den Analysen wurden vier Gruppen von Beschäftigten unterschieden: mit erfahrener Anerkennung zu beiden Zeitpunkten (ja/ja), ohne Anerkennung (nein/nein) sowie mit einem Wechsel der Anerkennung (ja/nein, nein/ja). Für jede Gruppe wurde der Anteil der Beschäftigten, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten wollten, bzw. meinten, dies zu können, für beide Zeitpunkte dargestellt.

Forschungsfrage 1: Welche Auswirkung haben Arbeitsbedingungen auf die Erwerbsperspektive?



Was fällt auf?

1. Deutlich mehr Befragte sagten im Jahr 2014 aus, bis mindestens zum 65. Lebensjahr arbeiten zu können (37 %) als es zu wollen (14 %).
2. Die Werte der Männer lagen dabei höher als die der Frauen (beide Geburtskohorten, nicht dargestellt).
3. Wer die erfahrene Anerkennung für die Leistungen bei der Arbeit angemessen hielt, wollte und konnte häufiger auch länger arbeiten.



Und was bedeutet das?

Allgemein spiegeln die Ergebnisse eine „Kultur des Frühausstiegs“ in Deutschland wider [3], also einen Wunsch, deutlich früher aus dem Erwerbsleben auszutreten als gesetzlich vorgesehen.

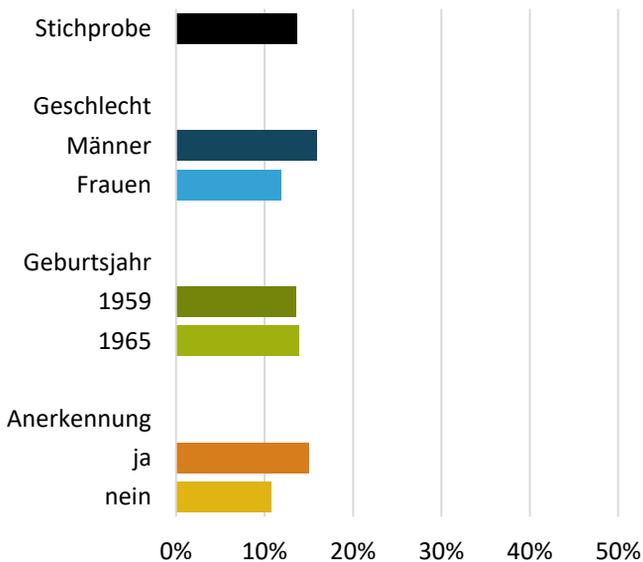
Die Querschnittsanalysen machen das Erwartete deutlich: Sowohl beim „Wollen“ als auch beim „Können“ scheint die erfahrene Anerkennung für die Leistungen bei der Arbeit eine Rolle zu spielen.

Dieses Muster findet sich ebenso bei den drei weiteren untersuchten Arbeitsfaktoren *schwere körperliche Arbeit*, *die Arbeit im Schichtdienst* und *Entwicklungsmöglichkeiten*.

Beschäftigte mit fördernden und motivierenden Arbeitsbedingungen wollen und können zu einem größeren Anteil länger arbeiten und Beschäftigte mit belastenden Arbeitsbedingungen seltener.

„Wollen“

Würden Sie gerne bis zum 65. Lebensjahr oder länger arbeiten? (Anteil: ja)



„Können“

Können Sie bis zum 65. Lebensjahr oder länger arbeiten? (Anteil: ja)

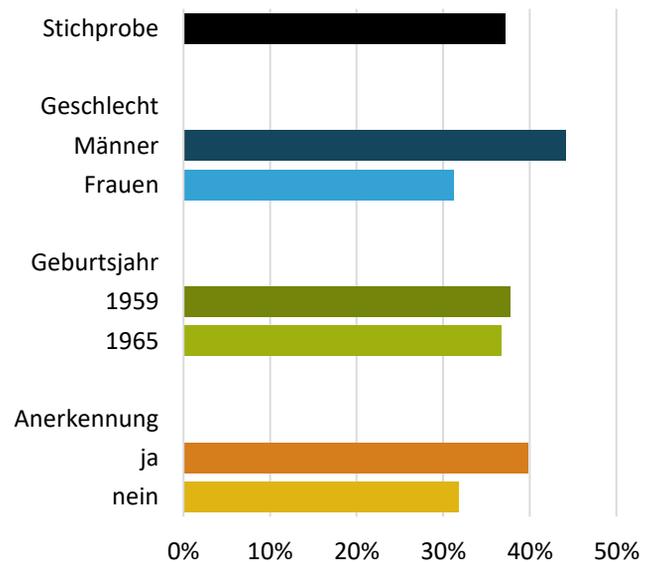


Abb. 1: „Wollen“ im Jahr 2014
(Stichprobe: n=2.610) (Garthe & Hasselhorn 2022)

Abb. 2: „Können“ im Jahr 2014
(Stichprobe: n=2.610) (Garthe & Hasselhorn 2022)

Forschungsfrage 2:

Führt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu einem Anstieg der Erwerbsperspektive („Wollen“)?



Was fällt auf?

1. Die Muster bei Frauen und Männern unterscheiden sich.
2. Bei Frauen ging ein Verlust von Anerkennung mit einem sehr geringen Anstieg des Anteils derer einher, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten wollen (von 10 auf 14 %). Umgekehrt dagegen führte ein Gewinn von Anerkennung zu einem deutlichen Anstieg der Anteile (von 8 auf 24 %).
3. Im Jahr 2018 wollten nur 20 % der Männer, die zu keinem Zeitpunkt eine angemessene Anerkennung erfahren haben, bis mindestens zum 65. Lebensjahr arbeiten.



Und was bedeutet das?

Betrachtungen im Längsschnitt zeigen nun darüber hinaus, dass auch die Veränderungen von Arbeitsbedingungen eine Rolle für die Erwerbsperspektive spielen: Veränderungen hin zu günstigeren Arbeitsbedingungen gehen häufig, aber nicht immer, mit einer Verlängerung der Erwerbsperspektive einher.

Hierbei unterschieden sich jedoch Frauen und Männer, welches zum Teil durch die typischen Berufe erklärt werden kann, welche die Frauen und Männer und in diesen Gruppen ausüben.

„Wollen“ und die „Anerkennung von Leistungen“

Würden Sie gerne bis zum 65. Lebensjahr oder länger arbeiten? (ja: Anteile in Kreisen)
Halten Sie die erfahrene Anerkennung für angemessen? (vier Gruppen)

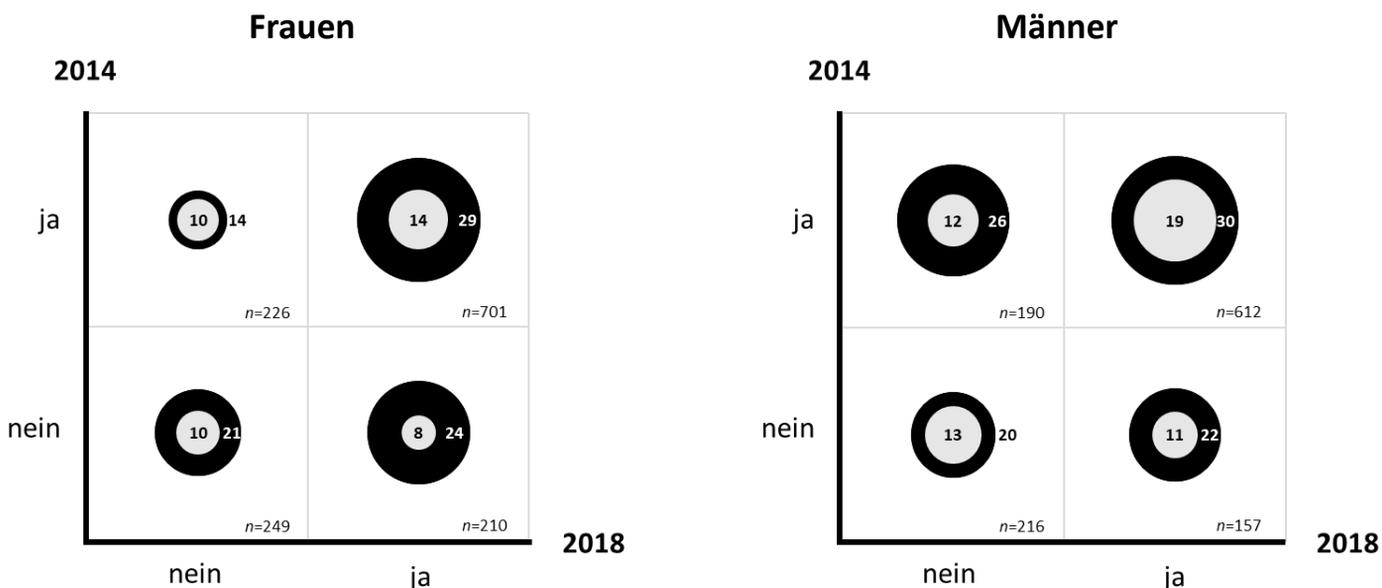


Abb. 3 und 4: „Wollen“ in 2014 und 2018 für die vier Gruppen nach Geschlecht (Anerkennung ja/ja, nein/nein, nein/ja, ja/nein) (die Anteile für „Wollen“ bestimmen die Durchmesser der Kreise) (Garthe & Hasselhorn 2022)

Forschungsfrage 2:

Führt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu einem Anstieg der Erwerbsperspektive („Können“)?



Was fällt auf?

1. Beim „Können“ zeigen sich kaum Effekte in Bezug auf die Anerkennung der Leistungen.
2. Die Befunde für Frauen und Männer sind weitgehend ähnlich.
3. Die niedrigsten Anteile für das „Können“ finden sich in der Gruppe derer, die zu keinem Zeitpunkt angemessene Anerkennung für ihre Leistungen erfahren hatten.



Und was bedeutet das?

Veränderungen des Arbeitsfaktors „Anerkennung von Leistungen“ gingen vor allem mit einer Veränderung des „Wollens“ einher, nicht aber des „Könnens“. Im Gegenzug spiegelte sich schwere körperliche Arbeit deutlicher in Veränderungen des „Könnens“ wider (nicht dargestellt) [2].

Die Ergebnisse dieser Studie scheinen plausibel: psychosoziale Faktoren (z. B. Anerkennung von Leistungen) wirken sich eher auf das „Wollen“ aus und physische Faktoren (z. B. schwere körperliche Arbeit) eher auf das „Können“.

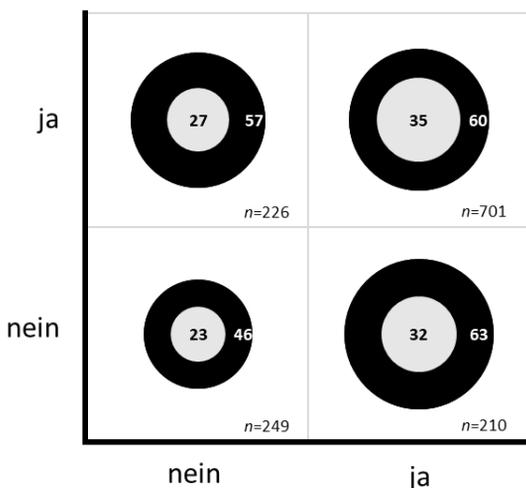
Das Arbeiten im Schichtdienst, welches meist beide Belastungsvarianten der Arbeit beinhaltet, psychische wie körperliche, wirkt sich nach unseren Ergebnissen auf beide Aspekte der Erwerbsperspektive gleichermaßen aus.

„Können“ und die „Anerkennung von Leistungen“

Können Sie bis zum 65. Lebensjahr oder länger arbeiten? (ja: Anteile in Kreisen)
Halten Sie die erfahrene Anerkennung für angemessen? (vier Gruppen)

Frauen

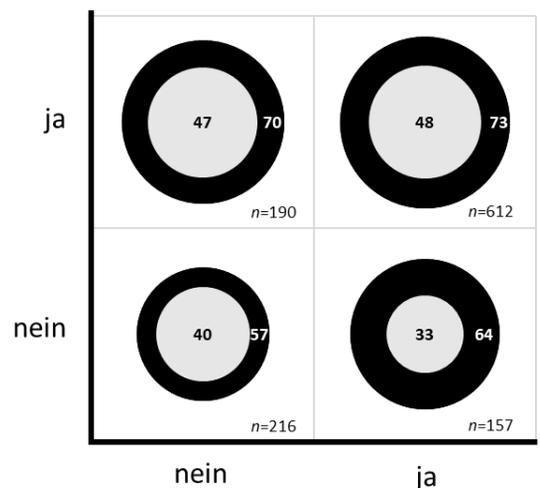
2014



2018

Männer

2014



2018

Abb. 5 und 6: „Können“ in 2014 und 2018 für die vier Gruppen nach Geschlecht (Anerkennung ja/ja, nein/nein, nein/ja, ja/nein) (die Anteile für „Können“ bestimmen die Durchmesser der Kreise) (Garthe & Hasselhorn 2022)



Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass ältere Beschäftigte in Deutschland deutlich früher aus dem Erwerbsleben aussteigen wollen als sie laut eigenen Einschätzungen noch erwerbstätig sein könnten. Dies ist dabei bei Frauen und Männern unterschiedlich ausgeprägt.

Betrachtungen im Querschnitt verdeutlichen, dass Beschäftigte mit einer guten Arbeitsqualität, beispielweise mit angemessener Anerkennung für ihre Leistungen bei der Arbeit, länger arbeiten wollen und können als Beschäftigte mit einer geringen Arbeitsqualität.

Darüber hinaus bestätigen die Ergebnisse, dass Verbesserungen von Arbeitsfaktoren meist, aber nicht immer, mit einer Verlängerung der Erwerbsperspektive einhergehen.

Beschäftigte, deren Arbeitsfaktoren sich über die Zeit verschlechterten, verlängerten dagegen nur selten ihre Erwerbsperspektive.



Ausblick

Die Ergebnisse haben praktische Relevanz für Akteure der Politik sowie in Betrieben und sie zeigen weiteren Forschungsbedarf auf.

Akteure der Politik

Im Kontext ihrer Bestrebungen, die Erwerbsteilhabe älterer Beschäftigter zu erhöhen, sollten politische Akteure nicht nur die Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter und das mittlere Erwerbsaustrittsalter im Fokus des Handelns haben. Ebenso erforderlich ist die breite Förderung der Arbeitsqualität sowie betrieblicher Maßnahmen zur Integration der zahlreichen älteren Beschäftigten, die nicht mehr arbeiten wollen oder können, dies aber *müssen*.

Akteure in Betrieben

Nicht nur Geschäftsführungen, sondern auch die Führungskräfte sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement einschließlich des Arbeitsschutzes stehen in der Verantwortung, die Arbeitsbedingungen (älterer) Beschäftigter in Betrieben kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern. Dies könnte eine längere Personalbindung mit sich bringen.

Weiterer Forschungsbedarf

In weiteren Studien sollte auch der Einfluss von Veränderungen von Arbeitsfaktoren auf den tatsächlichen Erwerbsausstieg untersucht werden. Unsere Ergebnisse legen nahe, solche Analysen getrennt nach Geschlecht sowie Altersgruppen durchzuführen.

Darüber hinaus ist die Bedeutung der Indikatoren der Erwerbsperspektive wie das „Wollen“ und „Können“ für den tatsächlichen Erwerbsausstieg unklar. Hier ist weitere Forschung nötig.

Referenzen

- [1] Hasselhorn HM, Ebener M, Müller BH (2015) Determinanten der Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter – das „lidA-Denkmodell zu Arbeit, Alter und Erwerbsteilhabe“. Zeitschrift für Sozialreform 61(4):403–432. doi:10.1515/zsr-2015-0404
- [2] Garthe N & Hasselhorn HM (2022) Wollen und können ältere Beschäftigte länger erwerbstätig bleiben, wenn sich ihre Arbeit verbessert? *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 73: 49–63. <https://doi.org/10.1007/s40664-022-00490-w>
- [3] Hofäcker D (2015) In line or at odds with active ageing policies? Exploring patterns of retirement preferences in Europe. *Ageing and Society* 35(7):1529–1556. doi:10.1017/S0144686X1400035X

LEHRSTUHL FÜR ARBEITSWISSENSCHAFT

Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik

Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal

Gefördert mit Mitteln der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW).

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren: N Garthe, HM Hasselhorn

lidA
leben in der Arbeit



www.lidA-studie.de

www.arbwiss.uni-wuppertal.de