

Wer kann und wer will bis zum Alter von 65 Jahren erwerbstätig sein? Analysen zur subjektiven Beschäftigungsperspektive

Hans Martin HASSELHORN, Melanie EBENER

*Fachgebiet Arbeitswissenschaft, Universität Wuppertal
Gaußstraße 20, 42097 Wuppertal*

Kurzfassung: In wissenschaftlichen Erhebungen zum Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand werden frühe Proxy-Maße für den Zeitpunkt des Erwerbsausstiegs verwendet. Als solche gelten die Fragen, wer bis zum Regelrenteneintrittsalter erwerbstätig sein *will* (Wollen), und wer glaubt, es bis dahin zu *können* (Können). Anhand von Daten der repräsentativen deutschen lidA-Studie (leben in der Arbeit, www.lida-studie.de) wird gezeigt, dass Können und Wollen als Proxy-Maße tatsächlicher späterer Erwerbsteilhabe nicht gleichzusetzen sind, sondern unterschiedliche Aspekte der subjektiven Beschäftigungsperspektive zu erfassen scheinen. Unter Können scheinen die Befragten eher personale als situative Aspekte zu verstehen. Eine Unterscheidung der beiden Konstrukte ist relevant für die wissenschaftliche Vertiefung. Sie könnte ebenfalls von Interesse sein für eine betriebliche Praxis, deren Ziel ist, ältere Beschäftigte länger im Unternehmen zu halten.

Schlüsselwörter: Arbeit, Erwerbstätigkeit, Ruhestand, Arbeitsfähigkeit, ältere Beschäftigte, Motivation zu arbeiten

1. Einleitung

Politische Regulierungen in Deutschland werden zu einer weiteren Verlängerung des Erwerbslebens für viele Erwerbstätige führen. Dabei verlassen heutzutage nach wie vor die meisten Menschen das Erwerbsleben lange vor dem Erreichen des Regelrenteneintrittsalters. So errechneten Engstler und Romeu Gordo (2016) auf Basis der Daten des Deutschen Alterssurveys für die Geburtsjahrgänge 1943 bis 1948 ein mittleres Erwerbsaustrittsalter von 57,8 Jahren und ein mittleres Renteneintrittsalter von 62,3 Jahren. In der Forschung zum Rentenübergang werden darum frühe Proxy-Maße für den Zeitpunkt des Erwerbsausstiegs benötigt, um nicht erst retrospektiv den individuellen Rentenübergang erfassen und verstehen zu können. Also solche Proxy-Maße gelten die Fragen, wer bis zum Regelrenteneintrittsalter erwerbstätig sein *will*, und wer glaubt, es bis dahin zu *können*. Diese Indikatoren sollen anhand von Daten der repräsentativen deutschen lidA-Studie (leben in der Arbeit, www.lida-studie.de, Hasselhorn et al. 2014) näher beleuchtet werden. Ein besseres Verständnis solcher Indikatoren ist nicht nur wichtig für die wissenschaftliche Arbeit zur Thematik: es kann auch helfen, Empfehlungen auszusprechen, wie Unternehmen auf das (Nicht-)Können und/oder das (Nicht-)Wollen älterer Beschäftigter mit Blick auf biografisch längere Erwerbszeiten reagieren könnten.

2. Methoden

2.1 Theoretische Begründung

Theoretische Grundlage der Analysen ist das lidA-Denkmodell (Hasselhorn et al. 2015). In diesem wird die Komplexität der Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter abgebildet: ob und warum ein Mensch im höheren Erwerbsalter noch erwerbstätig ist oder nicht, wird durch verschiedene Domänen (z.B. Arbeit, Privatleben, Gesundheit) beeinflusst. Das Erleben dieser Einflüsse führt zu Arbeitsfähigkeit und Motivation, die wiederum – in Abhängigkeit von „Optionen“ (rechtliche Rahmenbedingungen, finanzielle Möglichkeiten, Situation am Arbeitsmarkt) – in konkretes Handeln, also Erwerbsausstieg oder -verbleib, umgesetzt werden.

Die motivationalen Prozesse vor dem Rentenübergang sind in der Forschung noch wenig durchdrungen (Ebener, in press; Kanfer, Beier & Ackerman 2013). In großen arbeitsepidemiologischen Studien werden an dieser Stelle unter anderem die Fragen danach verwendet, ob Beschäftigte mindestens bis zum Alter von 65 Jahren gern arbeiten würden (im Folgenden kurz *Wollen*) und ob sie glauben, es zu können (im Folgenden kurz *Können*).

Taylor und Shore (1995) fanden, dass verschiedene Aspekte der subjektiven Beschäftigungsperspektive (dort: geplantes und gewünschtes Rentenalter) substantiell miteinander korrelierten, und fassten daher beide Aspekte zu einem gemeinsamen Indikator zusammen. Hingegen sind wir der Ansicht, dass verschiedene Aspekte der subjektiven Beschäftigungsperspektive voneinander differenzierbar sind und dass Befragte zwischen (prospektiv eingeschätztem) Können und Wollen unterscheiden. Jedoch ist unklar, wodurch die beiden Aspekte jeweils beeinflusst werden. Ist z. B. das selbst eingeschätzte Können eher durch personale Faktoren bestimmt („ich kann, weil dazu fähig bin“), oder spielen auch situative Aspekte hinein („ich kann, weil ich die Gelegenheit dazu erhalte“)? Die vorliegende Analyse soll prüfen, ob die beiden Aspekte anhand ihrer Prädiktoren empirisch zu differenzieren sind, und explorieren, welche Variablen aus dem Arbeits- und Privatleben sich als Einflussgrößen erweisen.

2.2 Datenanalysen

Die Datenanalysen basieren auf der 2. Erhebungswelle (2014) der lidA-Studie, welche Arbeit, Gesundheit und Beschäftigung bei Personen der Geburtskohorten 1959 oder 1965 (N = 4.042, repräsentativ für die sozialversicherungspflichtige Bevölkerung dieser Jahrgänge) mittels persönlichem Interview (CAPI) untersucht.

Die Outcomes Können und Wollen wurden als single items (vgl. 2.1) in der Befragung erfasst und dichotomisiert. Alle anderen Variablen entstammen ebenfalls dem CAPI. Es handelt sich teilweise um single items (Kohorte, Geschlecht, Gesundheit, Arbeitsfähigkeit, Gesundheit des Partners, Einstellung zum frühen Ausstieg im Umfeld, Ausstieg finanziell möglich), um Scores (Bildungsscore, trichotomisiert, Belastungen im Haushalt, dichotomisiert) und um Kurzskalen aus dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ, Nübling et al. 2006; Führungsqualität, Unterstützung durch Kollegen, Einfluss bei der Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten, quantitative Anforderungen, alle trichotomisiert).

Die statistische Prädiktion der Outcomes Wollen und Können (s. 2.1) durch Aspekte des Arbeits- und Privatlebens wurde jeweils mittels einer multiplen logistischen Regressionsanalyse berechnet. Ein Prädiktor wurde dabei als zusammenhängend

mit dem Outcome gewertet, wenn die Wald-Statistik für den Gesamtprädiktor signifikant wurde. Die Richtung des Zusammenhangs wurde bestimmt durch die odds ratios (OR) der einzelnen Prädiktorstufen (OR < 1 bedeutet, dass die genannte Stufe negativ mit dem Outcome zusammenhängt, OR > 1, dass sie positiv zusammenhängt). Prädiktorstufen, die für den Prädiktor keine *inhaltliche* Bedeutung hatten (z. B. „Unterstützung durch Kollegen“, Stufe: „ich habe keine Kollegen“), wurden dabei ausgenommen.

3. Ergebnisse

Von den 14 Prädiktoren zeigten 8 einen Zusammenhang mit Können, 7 einen mit Wollen. Die Hälfte der Prädiktoren hing mit beiden Outcomes in gleicher Weise zusammen oder nicht zusammen, und kein Prädiktor hing mit den beiden Outcomes in gegenläufiger Weise zusammen (Tabelle 1, zusammengefasste Darstellung Tabelle 2).

Mit beiden Outcomes jeweils positiv assoziiert sind männliches Geschlecht, hohe Bildung und hohe aktuelle Arbeitsfähigkeit. Herrscht hingegen im persönlichen Umfeld die Einstellung vor, „eher früher als später aus dem Erwerbsleben auszusteigen“, sind beide Outcomes unwahrscheinlicher.

Nur mit Wollen, nicht aber mit Können hingen zusammen: nur mittlere Führungsqualität, nur mittlere Entwicklungsmöglichkeiten und die finanzielle Möglichkeit zum frühen Ausstieg (jeweils negativer Zusammenhang). Hohe Haushaltsbelastungen zeigten sich unerwartet positiv assoziiert mit Können.

Nur mit Können, nicht aber mit Wollen hingen schlechte Gesundheit und nur mittlerer oder niedriger Einfluss bei der Arbeit zusammen (jeweils negativer Zusammenhang). Auch das höhere Alter hing nur mit Können zusammen, wobei in der jüngeren Kohorte der Zusammenhang bei gleichem Ausmaß und gleicher Richtung marginal signifikant war.

Keinen Zusammenhang mit beiden Outcomes zeigten Unterstützung durch Kollegen, quantitative Arbeitsanforderungen und Gesundheit des Partners.

4. Diskussion

Die Prädiktorenmuster weisen darauf hin, dass die beiden Outcomes Ähnlichkeiten ebenso wie Unterschiede aufweisen. Da die Frage nach der Abgrenzung gestellt wurde, sollen im Folgenden die Prädiktoren betrachtet werden, die nur mit einem der beiden Outcomes zusammenhängen.

Schlechte *Gesundheit* führt zu einer pessimistischeren Sicht auf das eigene zukünftige Können. Dies ist zu erwarten und untermauert die Sicht, dass unter Können von den Befragten das verstanden wird, was eine Person an Leistungsvoraussetzungen mitbringt. Dazu passt, dass *hoher Einfluss bei der Arbeit* als einziger Arbeitsaspekt zum subjektiven Können (nicht aber Wollen) beiträgt. Einfluss bei der Arbeit ist das zentrale Merkmal, das dem Beschäftigten erlaubt, die Arbeit an seine Möglichkeiten anzupassen. Es nimmt eine zentrale Rolle im Konzept der „adaptation latitude“ ein, einer Ressource für Arbeiten mit gesundheitlichen Einschränkungen (de Vries et al. 2011). Nicht zuletzt ist es zentrales erklärendes Merkmal in Modellen der Arbeitsstressforschung. Dass hoher Einfluss zu dem Erleben führt, sich die Arbeit auch künftig zuzutrauen, ist schlüssig.

Tabelle 1: Vorhersage von „ich würde gerne mind. bis zum Alter von 65 Jahren arbeiten“ (Wollen) und „ich kann mind. bis zum 65 Jahren arbeiten“ (Können) durch Aspekte des Arbeits- und Privatlebens bei 4.024 älteren Erwerbstätigen. Multiple logistische Regressionsanalysen.

Prädiktor	Wollen		Können	
	OR	[95%-CI]	OR	[95%-CI]
Kohorte	Wald = 3.70		Wald = 5.04*	
Referenzgruppe: 1965				
1959	1.22	[1.00;1.48]	1.18*	[1.02;1.37]
Geschlecht	Wald = 20.53***		Wald = 44.39***	
Referenzgruppe: weiblich				
männlich	1.64***	[1.32;2.03]	1.71***	[1.46;2.01]
Bildung	Wald = 38.67***		Wald = 88.09***	
Referenzgruppe: hoch				
niedrig	0.42***	[0.31;0.57]	0.38***	[0.31;0.48]
mittel	0.54***	[0.43;0.68]	0.46***	[0.39;0.55]
Gesundheit	Wald = 1.51		Wald = 56.75***	
Referenzgruppe: gut				
schlecht	0.87	[0.70;1.09]	0.54***	[0.46;0.63]
Arbeitsfähigkeit	Wald = 35.64***		Wald = 57.69***	
Referenzgruppe: hoch				
niedrig	0.44***	[0.34;0.58]	0.53***	[0.45;0.63]
Führungsqualität	Wald = 37.55***		Wald = 13.18**	
Referenzgruppe: hoch				
kein direkter Vorgesetzter	3.01***	[1.91;4.74]	2.04**	[1.32;3.16]
niedrig	0.79	[0.60;1.04]	0.97	[0.79;1.60]
mittel	0.74*	[0.58;0.96]	0.92	[0.76;1.11]
Unterstützung durch Kollegen	Wald = 9.49*		Wald = 7.05	
Referenzgruppe: hoch				
keine Arbeitskollegen	1.86**	[1.16;2.97]	1.45	[0.98;2.15]
niedrig	1.32	[0.99;1.76]	1.29*	[1.04;1.60]
mittel	1.06	[0.82;1.38]	1.14	[0.94;1.37]
Einfluss bei der Arbeit	Wald = 5.24		Wald = 13.22**	
Referenzgruppe: hoch				
niedrig	0.74*	[0.57;0.96]	0.70***	[0.58;0.85]
mittel	0.83	[0.65;1.06]	0.82*	[0.68;0.99]
Entwicklungsmöglichkeiten	Wald = 8.85*		Wald = 3.17	
Referenzgruppe: hoch				
niedrig	0.75	[0.55;1.01]	0.89	[0.70;1.11]
mittel	0.70**	[0.55;0.88]	0.84	[0.70;1.02]
Quantitative Anforderungen	Wald = 3.49		Wald = 3.18	
Referenzgruppe: hoch				
niedrig	0.99	[0.75;1.30]	1.17	[0.96;1.42]
mittel	1.20	[0.95;1.52]	1.15	[0.97;1.36]
Gesundheit des Partners	Wald = 4.42		Wald = 2.43	
Referenzgruppe: gut				
kein Partner	1.40*	[1.02;1.93]	1.19	[0.93;1.42]
schlecht	1.13	[0.90;1.41]	0.97	[0.83;1.15]
Belastungen durch Haushalt	Wald = 5.51*		Wald = 2.32	
Referenzgruppe: niedrig				
hoch	1.32*	[1.05;1.65]	1.14	[0.96;1.35]
Einstellung Umfeld: früher Ausstieg	Wald = 101.72***		Wald = 36.67***	
Referenzgruppe: (eher) negativ				
(eher) positiv	0.36***	[0.30;0.44]	0.62***	[0.53;0.72]
Früher Ausstieg finanziell möglich	Wald = 10.67**		Wald = 0.05	
Referenzgruppe: (eher) nein				
(eher) ja	0.69**	[0.55;0.86]	0.98	[0.84;1.15]
Nagelkerkes R²	.18		.18	

Anmerkungen: Fett = signifikante Ergebnisse, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tabelle 2: Vorhersage von „ich würde gerne mindestens bis zum Alter von 65 Jahren arbeiten“ (Wollen) und „ich kann mindestens bis zum 65 Jahren arbeiten“ (Können) durch Aspekte des Arbeits- und Privatlebens bei 4.024 älteren Erwerbstätigen. Zusammenfassung der multiplen logistischen Regressionsanalysen aus Tab. 1.

Prädiktor	Wollen	Können
Kohorte 1959 (vs. 1965)	○	+
Geschlecht männlich (vs. weiblich)	+	+
Bildung niedrig oder mittel (vs. hoch)	-	-
Gesundheit schlecht (vs. gut)	○	-
Arbeitsfähigkeit niedrig (vs. hoch)	-	-
Führungsqualität mittel (vs. hoch)	- *	○
Unterstützung durch Kollegen	○	○
Einfluss bei der Arbeit niedrig/mittel (vs. hoch)	○	-
Entwicklungsmöglichkeiten mittel (vs. hoch)	- *	○
Quantitative Anforderungen	○	○
Gesundheit des Partners	○	○
Belastungen durch Haushalt hoch (vs. niedrig)	+	○
Einstellung Umfeld zum frühen Ausstieg positiv (vs. negativ)	-	-
Früher Ausstieg finanziell möglich (vs. nicht möglich)	-	○

Anmerkungen: ○ = kein signifikanter Zusammenhang, + = signifikanter positiver Zusammenhang, - = signifikanter negativer Zusammenhang, * Stufe „niedrig“ marginal sign.

Von den Arbeitsmerkmalen trugen nur hohe Führungsqualität und hohe Entwicklungsmöglichkeiten (allein) zum Wollen bei. Dass diese Prädiktoren das Können nicht ebenfalls beeinflussen, verwundert auf den ersten Blick, denn gute Führung und Entwicklungsmöglichkeiten gelten auch als Mittel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit, weil durch sie die Passung zwischen Person und Arbeit erhalten und verbessert werden kann. Dieses Erleben sollte sich in der Einschätzung zukünftigen Könnens niederschlagen. Ggf. führt das Erleben immer schneller wechselnder Arbeitsbedingungen und damit auch Vorgesetzter dazu, dass die Situation aktuell als positiv erlebt wird, der Beschäftigte sich aber ihrer Flüchtigkeit bewusst ist, so dass er sie nicht in seine Prognose einbezieht.

Aus dem Privatleben zeigten sich differenzielle Einflüsse nur auf Wollen, nicht auf Können: hohe Haushaltsbelastungen hing mit hohem Wollen zusammen, während die finanzielle Möglichkeit eines frühen Ausstiegs mit niedrigem Wollen zusammenhing. Dies untermauert noch einmal die Annahme, dass Können eher auf Basis personaler als situativer Merkmale eingeschätzt wird. Dem scheint zu widersprechen, dass eine positive Einschätzung des frühen Ausstiegs im sozialen Umfeld (als ebenso situatives Merkmal) mit beiden Outcomes negativ zusammenhängt, also mit geringerem Können und Wollen. Es wäre aber denkbar, dass hier ganz oder teilweise eine umgekehrte Wirkungsrichtung vorliegt, indem nämlich nicht die Einstellung des Umfelds zu geringerem subjektiven Können führt (was auch nicht ohne Weiteres zu erklären wäre), sondern im Gegenteil ein geringeres Können dazu führt, dass die Betroffenen für sich einen früheren Ausstieg antizipieren und nun kongruente Infor-

mationen im Umfeld suchen und verarbeiten, die diesen frühen Ausstieg als akzeptable Alternative erscheinen lassen.

Erklärungsbedürftig ist noch, dass hohe Haushaltsbelastungen positiv mit Wollen assoziiert sind: Wer viel im Haushalt macht, möchte im Durchschnitt auch länger arbeiten. Arbeit im Haushalt und Erwerbsarbeit scheinen also in diesem Fall nicht in einem Verdrängungsverhältnis zu stehen. Ebener (2017) hatte bereits vermutet, dass Haushaltsbelastung ein Indikator dafür sei, dass die Person insgesamt ein gewisses Aktivitätsniveau bzw. Engagement zeigt, das sich beruflich wie privat positiv auswirkt. Dass aber kein positiver Zusammenhang mit Können auftritt, zieht diese Vermutung in Zweifel. Analysen im Nachgang zeigten, dass der Effekt des Prädiktors vor allem auf die Subgruppe der Frauen zurückgeht. Hier wären zukünftig geschlechtsspezifische Analysen angezeigt.

Fazit: Können und Wollen als Proxy-Maße tatsächlicher späterer Erwerbsteilhabe sind nicht gleichzusetzen, sondern scheinen unterschiedliche Aspekte der subjektiven Beschäftigungsperspektive zu erfassen. Unter Können scheinen die Befragten tatsächlich eher personale als situative Aspekte zu verstehen. Eine Unterscheidung der beiden Konstrukte ist nicht nur relevant für die wissenschaftliche Vertiefung. Sollten diese beiden Konstrukte hinreichend gut den Zeitpunkt des Erwerbsaustritts vorhersagen, wäre dies auch aus Sicht der Unternehmen interessant. Es könnte dazu beitragen, besser zu verstehen, wie und wann Beschäftigte über ihren Erwerbsaustritt entscheiden und welche spezifischen „Stellschrauben“ existieren, wenn das Unternehmen seine älteren Mitarbeiter binden möchte. Ein betriebliches Age Management, das individualisiert und partizipativ arbeitet, müsste heute schon in der Lage sein, diese Aspekte beim Einzelnen zu erkennen.

5. Literatur

- de Vries HJ, Brouwer S, Groothoff JW et al. (2011) Staying at work with chronic nonspecific musculoskeletal pain: a qualitative study of workers' experiences. *BMC Musculoskeletal disorders* 12:126
- Ebener (2017) Die Erfassung der Motivation, erwerbstätig zu sein, in arbeitswissenschaftlichen Studien. Dissertationsschrift, Bergische Universität Wuppertal (in press)
- Engstler H, Romeu Gordo L (2016) Der Übergang in den Ruhestand: Alter, Pfade und Ausstiegspläne. In Mahne K, Wolff JK, Simonson J, Tesch-Römer C (Eds.) *Altern im Wandel. Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS)*. Berlin Heidelberg New York: Springer, 65-80.
- Hasselhorn HM, Freude G (2007) *Der Work Ability Index – ein Leitfaden*. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, NW Verlag Bremerhaven, 2007, ISBN 978-3-86509-6, 2007, 56 Seiten.
- Hasselhorn HM, Müller BH (2014) Die (begrenzte) Rolle der Gesundheit zur Sicherung der Erwerbsteilhabe. In: Weber A, Peschkes L, de Boer W (Ed) *Return to Work – Arbeit für alle - Grundlagen der beruflichen Reintegration*. Gentner Verlag, Stuttgart, S. 93-102.
- Hasselhorn HM, Peter R, Rauch A et al. (2014) Cohort profile: The lidA Cohort Study – a German Cohort Study on Work, Age, Health and Work Participation. *International Journal of Epidemiology*: 1736-49.
- Hasselhorn HM, Ebener M, Müller BH (2015) Determinanten der Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter – das „lidA-Denkmodell zu Arbeit, Alter und Erwerbsteilhabe“. *ZSR* 61;4:403-432.
- Kanfer R, Beier M, Ackerman PL (2013) Goals and motivation related to work in later adulthood: An organizing framework. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22:253-264.
- Nübling M, Stößel U, Hasselhorn HM, et al. (2006) Measuring psychological stress and strain at work: Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *GMS Psychosoc Med* 3:Doc05.
- Taylor MA, Shore LM (1995) Predictors of planned retirement age. An application of Behr's model. *Psychology and aging* 10(1):76-83.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

GfA Press

Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

USB-Print:

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, thomas.heupel@fom.de

Screen design und Umsetzung

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de