

Mümken, Sarah

**Research Report**

## Arbeitsbedingungen und Gesundheit älterer Erwerbstätiger

Altersübergangs-Report, No. 2014-03

**Provided in Cooperation with:**

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

*Suggested Citation:* Mümken, Sarah (2014) : Arbeitsbedingungen und Gesundheit älterer Erwerbstätiger, Altersübergangs-Report, No. 2014-03, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/45446>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301636>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## **Arbeitsbedingungen und Gesundheit älterer Erwerbstätiger**

Mümken, Sarah

In: Altersübergangs-Report / 2014-03

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.17185/duepublico/45446>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20180213-111646-0>

Link: <http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=45446>

Sarah Mümken

## Arbeitsbedingungen und Gesundheit älterer Erwerbstätiger

### Auf einen Blick...

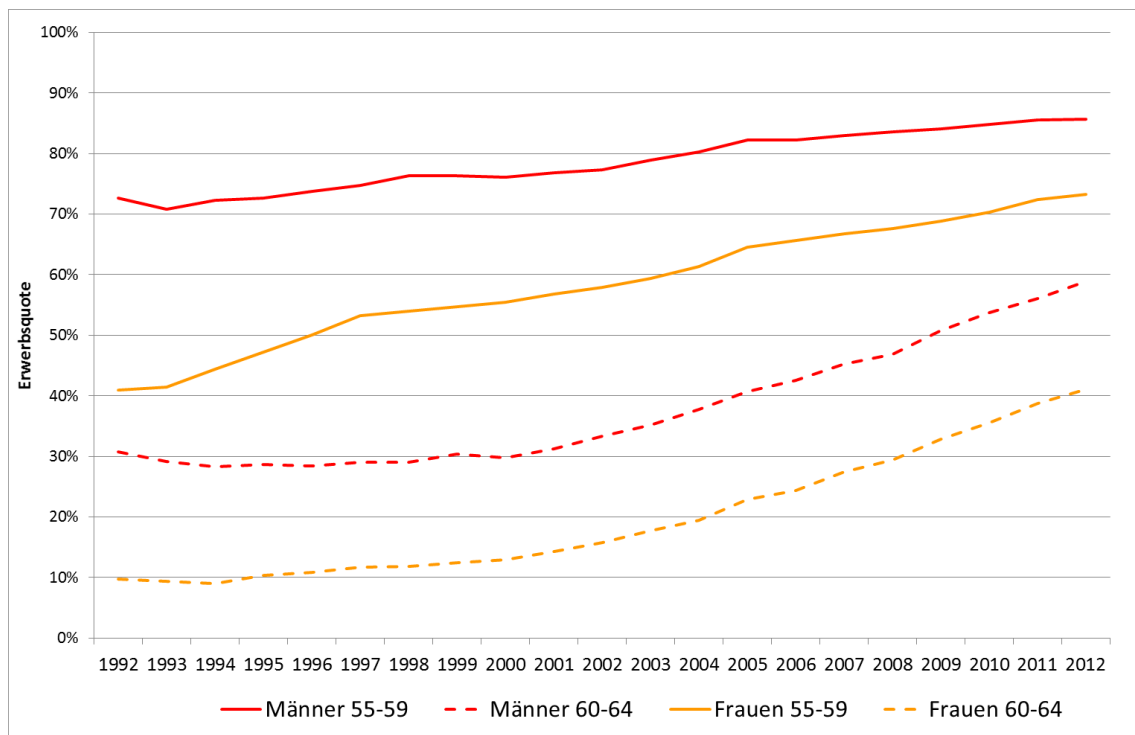
- 6,15 Millionen Personen bzw. 17 Prozent aller Erwerbstätigen, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten, sind 55 Jahre oder älter. Der Anteil der Älteren ist am höchsten unter den Professionen, wie Ärzten, (Hochschul-)Lehrern, Richtern oder Sozial- und Geisteswissenschaftlern, im Öffentlichen Dienst und unter den Selbstständigen.
- Die Arbeitsplätze der Älteren unterscheiden sich bezüglich der Arbeitsanforderungen kaum von denen der Jüngeren. Außerdem werden die Anforderungen von Älteren ähnlich belastend empfunden wie von Jüngeren.
- In der subjektiven Wahrnehmung sind im Vergleich zu 1979 bis 2012 tendenziell – in allen Altersgruppen – körperliche Anforderungen zurückgegangen und psychische Anforderungen überwiegend gestiegen. Speziell in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen fiel der prozentuale Rückgang der untersuchten körperlichen Anforderung am stärksten aus. Im Bereich der psychischen Anforderungen sind Ältere aber zum Teil von relativ starken Zuwächsen betroffen.
- Auch wenn sich die Anforderungen und Belastungswahrnehmungen im Alter nur wenig unterscheiden, schätzen die Erwerbstätigen zwischen 55 und 59 Jahren ihre Gesundheit schlechter ein und äußern häufiger Beschwerden als Jüngere.
- Ab einem Alter von 60 Jahren zeigen die Gesundheitsindikatoren dagegen die besten Werte. Dies liegt aber vermutlich nicht daran, dass sich im höheren Alter die Gesundheit wieder verbessert. Vielmehr werden diejenigen, welche mangels einer schlechten gesundheitlichen Konstitution aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder weniger als 10 Stunden arbeiten, lediglich von der Befragung nicht mehr erfasst.
- Wie lange Beschäftigte im Erwerbsleben bleiben wollen und können, ist auch vom Beruf abhängig. In Berufsgruppen, in denen ein hoher Anteil über eine schlechte Gesundheit klagt, ist der Wunsch nach einem vorzeitigen Erwerbsaustritt verbreitet und der tatsächliche Renteneintritt erfolgt früher. Die Motive für einen Vorruhestand unterscheiden sich je nach Beruf. Während bei den Professionen der Wunsch nach mehr Zeit für private Interessen von fast der Hälfte der Befragten das Hauptmotiv ist, werden in landwirtschaftlichen Berufen zu mehr als 80 Prozent gesundheitliche Gründe beziehungsweise die anstrengende Tätigkeit angeführt.

### Einleitung

Der demografische Wandel hat zur Folge, dass das Durchschnittsalter in der Bevölkerung zunimmt. Während nach Eurostat-Angaben im Jahr 1992 der Anteil der

Älteren ab 55 Jahren an der gesamten Bevölkerung in Deutschland noch bei 38 Prozent lag, ist ihr Anteil innerhalb von 20 Jahren auf 57 Prozent angestiegen. Dieser Trend spiegelt sich ebenfalls am Arbeitsmarkt wieder (vgl. auch Mümken/Brussig 2013a). Im gleichen Zeitraum hat sich der Anteil der älteren Erwerbstätigen und Erwerbslosen ab 55 Jahren an allen Erwerbspersonen von 12 Prozent auf 24 Prozent verdoppelt. Diese Entwicklung wurde sowohl durch eine Verlängerung des Erwerbslebens, als auch durch eine höhere Erwerbsbeteiligung im Alter angetrieben (Brussig 2010). Es gibt nicht nur mehr Ältere in der Bevölkerung, sondern wachsende Anteile von ihnen arbeiten auch (siehe Abbildung 1). Insbesondere ältere Frauen sind deutlich stärker im Erwerbsleben integriert als früher. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen zwischen 55 und 59 Jahren hat sich in den betrachteten zwei Dekaden fast verdoppelt, die der 60- bis 64-Jährigen sogar mehr als vervierfacht. Insgesamt waren im Jahr 2012 58 Prozent aller Frauen zwischen 55 und 64 Jahren erwerbstätig beziehungsweise auf der Suche nach Arbeit. Bei Männern im gleichen Alter lag dieser Wert bei 73 Prozent. Die Erwerbsbeteiligung der älteren Männer unter 60 Jahren stieg auf hohem Niveau vergleichsweise moderat auf zuletzt 86 Prozent. Dagegen ist die Erwerbsquote der Männer über 60 Jahren auf fast das Doppelte (59 Prozent) des Ausgangswerts (31 Prozent) angestiegen.

**Abbildung 1: Erwerbsquoten von älteren Frauen und Männern in Deutschland im Zeitverlauf, 1992-2012**



Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen

Befördert durch die Anhebung des Renteneintrittsalters und die zunehmende Verengung und Schließung der Wege in den Vorruhestand (Mümken/Brussig 2013b) werden ältere Menschen auch zukünftig zahlreicher als in der Vergangenheit auf dem Arbeitsmarkt vertreten sein. Dieser Umstand hat nicht nur Konsequenzen für die Beschäftigten, deren

Lebensarbeitszeit sich verlängert, sondern auch die Unternehmen müssen ihre Abläufe auf eine deutlich ältere Personalstruktur ausrichten. Die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten durch adäquate Arbeitsbedingungen wird damit noch stärker als bislang zu einer zentralen Voraussetzung, um die Lebensarbeitszeit zu verlängern und den demografischen Wandel erfolgreich zu bewältigen (vgl. z.B. BMFSFJ 2006; Kroll/Müters/Dragano 2011; Hentrich/Latniak 2013). Die Dringlichkeit dieser Erkenntnis ist keineswegs neu oder umstritten, jedoch fehlen weitreichende praktische Konsequenzen im betrieblichen Handeln (Buss/Kuhlmann 2013; Leber/Stegmaier/Tisch 2013).

Eben diese betriebliche Realität soll im vorliegenden Report in den Blick genommen werden. Die Arbeitsbedingungen und die gesundheitliche Situation älterer Erwerbstätiger beeinflussen maßgeblich das Ausmaß und die Länge der Alterserwerbsbeteiligung. Zunächst wird dargestellt, in welchen Berufen Ältere schwerpunktmäßig tätig sind. Darüber hinaus wird untersucht, welchen Arbeitsbedingungen Ältere ausgesetzt sind und ob sich diese von denen der Jüngeren unterscheiden. Hierbei sollen nicht nur Quellen für Belastungen beleuchtet werden, sondern auch Ressourcen, die unterstützend bei der Bewältigung von Arbeitsanforderungen wirken können.

Ein besonderer Fokus soll auf mögliche altersspezifische Unterschiede in der subjektiven Wahrnehmung von Belastungen gelegt werden. Wenngleich einzelne Studien darauf hindeuten, dass mit zunehmendem Alter bestimmte Arbeitsbedingungen als belastender wahrgenommen werden, ist insbesondere in Bezug auf psychosoziale Faktoren die Zahl der Studien sehr überschaubar (Thielen/Kroll 2013). Im Report soll zwischen Belastungsexposition und -wahrnehmung differenziert werden. Einerseits wird untersucht, ob sich Ältere häufiger potenziell belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sehen, und andererseits wird analysiert, ob die als belastend empfundenen Arbeitsbedingungen bei Älteren andere sind als bei Jüngeren.

Arbeitsbelastungen müssen sich nicht zwangsläufig in einer schlechteren Gesundheit niederschlagen, individuelle Eigenschaften, verfügbare Ressourcen, die Expositionsdauer, -intensität oder -häufigkeit beeinflussen maßgeblich die Belastungsfolgen (Borgetto 2007; Lazarus/Launier 1981; Karasek 1979; Stansfeld et al. 2012). Allerdings steigt für ältere Beschäftigte das Gesundheitsrisiko bereits dadurch, dass sie in der Regel in ihrem Arbeitsleben Belastungen länger ausgesetzt waren (vgl. Hasselhorn 2007; Kistler et al. 2006).

Ein altersbedingter Produktivitätsverlust, wie er vom sogenannten Defizitmodell des Alterns unterstellt wird, kann aus diesem erhöhten Gesundheitsrisiko dagegen nachweislich nicht abgeleitet werden (Börsch-Supan/Düzcün/Weiß 2006; Maintz 2003). Die meisten Altersstereotype erweisen sich nach empirischer Prüfung schlichtweg als falsch (vgl. Metaanalyse von Ng/Feldmann 2012). Auch wenn die körperliche Fitness sowie einzelne sensorische, motorische und kognitive Funktionen im Alter abnehmen, wird der Alterungsprozess in der Regel ebenfalls durch einen Wissens- und Erfahrungsgewinn begleitet (Müller/Weigl 2014; Naegele 1992). Dieser altersbedingte Leistungswandel hat je nach Tätigkeitsfeld individuell unterschiedliche Folgen für die Beschäftigten und ihre Leistungsfähigkeit im Alter (Maintz 2003; Ebener 2014; Romeu Gordo/Skirbekk 2013). Ist die Tätigkeit beispielsweise mit schwerer körperlicher Arbeit oder einem hohen Arbeitstempo verbunden, ohne dass der Erfahrungsvorsprung den Älteren einen

spürbaren Vorteil bringt, stellt ein solches Belastungsprofil eher ein Gesundheitsrisiko im Alter dar (vgl. Naegele 1992, S. 24f.). Zudem konnten diverse Studien zeigen, dass insbesondere in Berufen mit hohen Belastungen das Risiko, frühzeitig aus dem Beruf auszuscheiden, sehr hoch ist (Dragano 2007; Morschhäuser 2003; Brussig 2014).

In dem Report sollen demnach die Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Verrentungswünsche von Älteren auch differenziert nach ihren Tätigkeitsbereichen in den Blick genommen werden.

### Methodisches Vorgehen

Als Datengrundlage für die Auswertungen dient die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (Rohrbach-Schmidt/Hall 2013; Lohmann-Haislah 2012). Es handelt sich um eine repräsentative Erhebung unter Erwerbstätigen in Deutschland. Insgesamt wurden zwischen 1979 und 2012 bislang sechs Befragungen durchgeführt. Die ersten vier Erhebungen aus den Jahren 1979, 1985/1986, 1991/1992 und 1998/1999 wurden von dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Bei den letzten beiden Befragungen aus den Jahren 2005/2006 und 2011/2012 war die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Kooperationspartner des BIBB.<sup>1</sup> Im Rahmen der letzten Erhebungswelle von 2012, die in diesem Report hauptsächlich verwendet wird, stehen Angaben von 20.036 Erwerbstätigen zur Verfügung. Zur Grundgesamtheit gehören alle Personen, die mindestens 15 Jahre alt sind und wenigstens 10 Stunden in der Woche einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen. Der Datensatz bietet zahlreiche Informationen zu den Arbeitsbedingungen wie den Tätigkeitsschwerpunkten, Qualifikations- und Arbeitsanforderungen. Außerdem existiert eine Vielzahl von Fragen zu Beanspruchung und zur gesundheitlichen Verfassung.

Im Report werden die Älteren in zwei Altersgruppen unterteilt, zum einen in Erwerbstätige zwischen 55 und 59 Jahren und zum anderen in Erwerbstätige zwischen 60 und 64 Jahren. Auf eine derartig differenzierte Unterscheidung wird in den meisten Studien verzichtet. Diese Unterteilung scheint jedoch angebracht, da in früheren Reporten zwischen diesen Altersgruppen deutliche Unterschiede herausgestellt werden konnten. Vor allem muss berücksichtigt werden, dass die Austrittswahrscheinlichkeit bei den Älteren deutlich höher ist, während bei den unter 60-Jährigen die Austritte aus dem Erwerbsleben noch vergleichsweise gering ausfallen (Brussig/Ribbat 2014).

Das Vorliegen von mehreren Erhebungszeitpunkten erlaubt überdies, Aussagen über Veränderungen von Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen der älteren Erwerbstätigen im zeitlichen Verlauf zu treffen.

Bei der Interpretation der Ergebnisse im Report ist zu berücksichtigen, dass Unterschiede zwischen den Altersgruppen nicht ausschließlich mit dem Lebensalter zusammenhängen müssen. Altersgruppenunterschiede können auch auf Kohorten- oder Periodeneffekten beruhen, das heißt, durch Bedingungen geprägt sein, die generations- bzw. zeitspezifisch sind (Wurm/Lampert/Menning 2009).

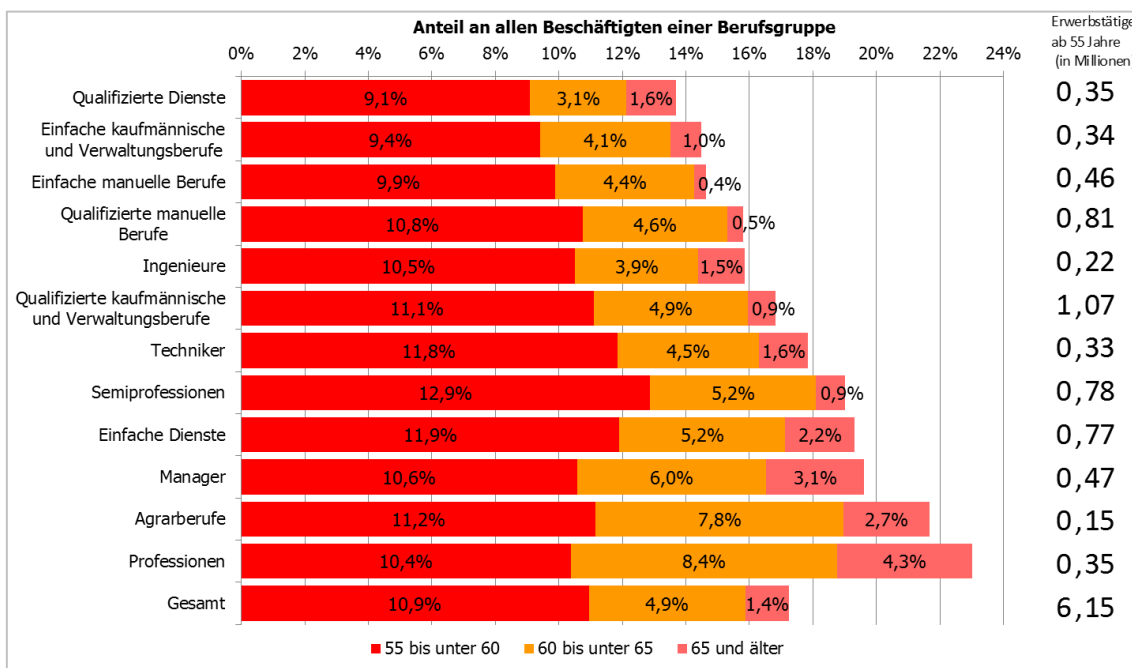
---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird bei den Erhebungen, die in zwei Jahren geführt wurden, nur noch das letzte Jahr als Erhebungszeitpunkt genannt.

### Wo arbeiten die Älteren?

6,15 Millionen Personen bzw. 17 Prozent aller Erwerbstätigen, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten, waren im Jahr 2012 55 Jahre oder älter. Um zu überprüfen, wie sich die Älteren auf die verschiedenen Berufsgruppen verteilen, wurde im Folgenden die Klassifikation nach Blossfeld benutzt. Diese Einteilung fasst die Beschäftigten hinsichtlich ihrer Qualifikation und beruflichen Tätigkeitsschwerpunkte zu einheitlichen Gruppen zusammen (vgl. Schimpl-Neimanns 2003).

**Abbildung 2: Anteil der älteren Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden) nach Berufsgruppen (Blossfeldklassifikation)**



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Die Abbildung 2 zeigt, dass der Anteil der Älteren am höchsten unter den freien und hochqualifizierten Berufen war, den sogenannten Professionen. In dieser Berufsgruppe, unter welche unter anderem Ärzte, (Hochschul-)Lehrer, Richter sowie Sozial- und Geisteswissenschaftler fallen, waren vor allem Ältere ab 60 Jahren (60-64 Jahre: 8,4 Prozent; 65 Jahre und älter: 4,3 Prozent) anteilig am stärksten vertreten. Im Hinblick auf ihren prozentualen Anteil liegen Ältere in qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen sehr nah am Durchschnitt, zahlenmäßig stellen sie mit 1,07 Millionen Beschäftigten über 55 Jahre hingegen die größte Gruppe. Andererseits sind ältere Beschäftigte in qualifizierten Diensten, wozu im Wesentlichen Ordnungs- und Sicherheitsberufe sowie qualifizierte Dienstleistungsberufe zählen, mit 13,8 Prozent anteilig unterproportional vertreten.

Die gleiche Betrachtung nach Branchen ergab, dass der Öffentliche Dienst mit fast einem Viertel Älterer (23 Prozent) die höchste Beteiligung Älterer aufwies. Der private Dienstleistungssektor beschäftigt dagegen mit etwa 14 Prozent den geringsten Anteil.

Sehr bedeutsam sind ebenfalls die Unterschiede zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten. Während unter Letzteren lediglich 16 Prozent der Erwerbstätigen auch noch in einem Alter ab 55 Jahren einer Beschäftigung mit mindestens 10 Stunden nachgingen, sind es unter den Selbstständigen<sup>2</sup> fast 27 Prozent. Besonders viele Selbstständige (7 Prozent) sind sogar 65 Jahre oder älter. Ein hoher Anteil Älterer bedeutet jedoch nicht automatisch, dass in diesen Bereichen ein längerer Verbleib in Beschäftigung wahrscheinlicher ist. Der Schritt in die Selbstständigkeit erfolgt beispielsweise eher zu einem späteren Zeitpunkt im Erwerbsleben, so dass der Altersschnitt zwangsläufig höher ist. Auch können lange Ausbildungs- und Qualifikationszeiten dafür sorgen, dass der Anteil der Jüngeren in bestimmten Feldern geringer ist.

### **Arbeitszeit: Kaum Unterschiede zwischen Jung und Alt**

Um den tatsächlichen Umfang der Alterserwerbstätigkeit besser abschätzen zu können, sollte neben der Zahl der Älteren auch betrachtet werden, wie viele Stunden diese arbeiten. Möglicherweise nutzen Beschäftigte im Alter eine Reduktion ihrer Arbeitszeit, um eine eventuell nachlassende Arbeitsfähigkeit zu kompensieren.

Frauen arbeiteten durchschnittlich etwa 10 Stunden weniger als Männer, wobei – insbesondere unter den Männern – bei den betrachteten Altersgruppen kaum Unterschiede bestanden (siehe Abbildung 3). Die tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit der älteren Männer lag mit 43,1 Stunden (55 bis 59 Jahre) bzw. 43,2 Stunden (60 bis 64 Jahre) nur geringfügig unter der der jüngeren und mittelalten Männer bis 55 Jahre (44,0 Stunden). Aber auch unter den älteren Frauen war die durchschnittliche Arbeitszeit ab einem Alter von 60 Jahren mit 32,5 Stunden nur etwas geringer als bei den jüngeren und mittelalten Frauen (25-54 Jahre: 33,9 Stunden bzw. 55-59 Jahre: 33,8 Stunden). Beachtet werden muss allerdings bei dieser Gegenüberstellung, dass in der Erhebung nur Personen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden befragt wurden, was die relativ hohen Durchschnittswerte erklärt.<sup>3</sup>

Wird nach der Beschäftigungsform unterschieden, werden deutliche Unterschiede bei der Arbeitszeit offensichtlich. Selbstständige Männer und Frauen arbeiteten im Durchschnitt sehr viel länger. Bei Männern betrug der Unterschied zwischen abhängig und selbstständig Beschäftigten bei den Jüngeren über 8 Stunden und bei den Älteren knapp 5 Stunden (55-59 Jahre) beziehungsweise fast 7 Stunden (60-64 Jahre). Unter den Frauen lag diese Differenz bei etwa 5 Stunden. Vor allem Wochenarbeitszeiten von 50 und mehr Stunden waren unter den Selbstständigen weit verbreitet, speziell unter den Männern. Während bei den anderen Beschäftigungsgruppen im Alter die Arbeitszeit etwas sank, kann dies bei den selbstständigen Männern nicht beobachtet werden, vielmehr waren lange Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden prozentual sogar stärker vertreten. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von mehr als 45 Stunden pro Woche war unter selbstständigen Frauen zwar geringer als in den jüngeren Altersgruppen, aber immerhin fast dreimal so hoch wie bei den abhängig Beschäftigten.

---

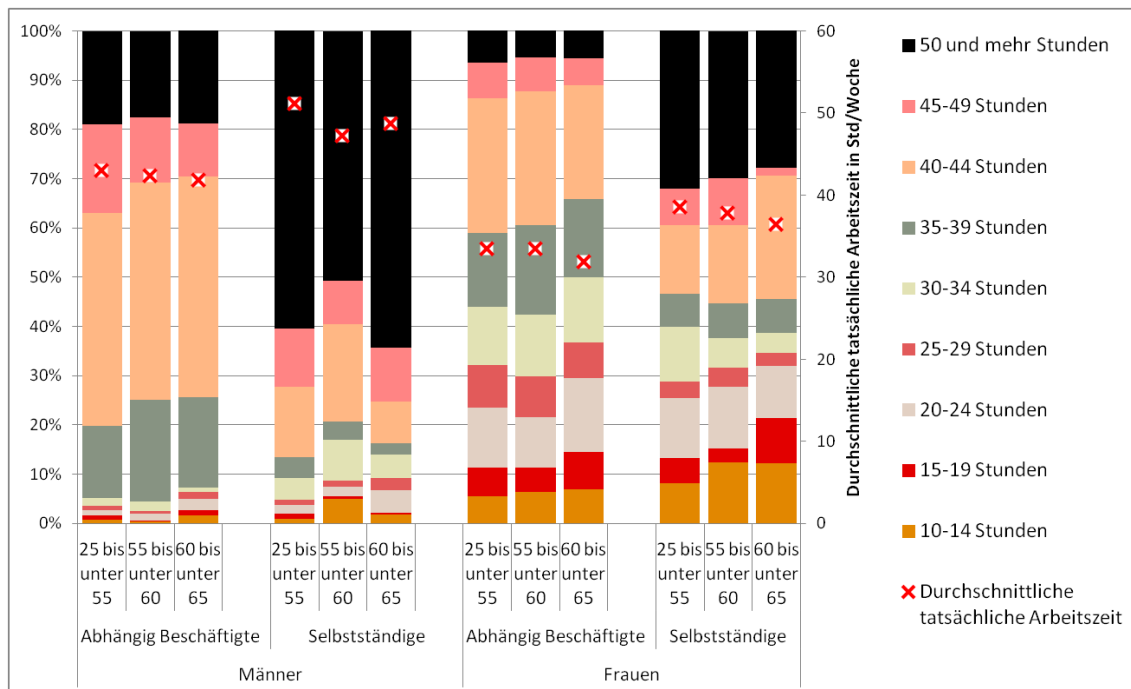
<sup>2</sup> Unter „Selbstständige“ wurden ferner auch freiberuflich Tätige, freie Mitarbeiter und mithelfende Familienangehörige subsumiert.

<sup>3</sup> Zudem ist insbesondere die Gruppe der 25- bis 54-jährigen Frauen hinsichtlich ihrer Arbeitszeit keineswegs eine homogene Gruppe.



Insgesamt kann demnach keine generelle Reduktion der Arbeitszeiten mit dem Alter beobachtet werden, was Ausdruck für eine über die Altersgruppen relativ konstante Arbeitszeitpräferenz sein kann oder aber auch durch möglicherweise fehlende Teilzeitangebote befördert werden könnte. Dieses Ergebnis ist insofern überraschend, weil ein Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und häufigeren gesundheitlichen Beschwerden belegt ist (Wirtz et al. 2009). Doch offenbar wird das Mittel der Arbeitszeitverkürzung im Alter in der Praxis nur selten genutzt, um eine Reduktion der Belastungsexposition zu erreichen. Dies spiegelt sich auch bei der Inanspruchnahme von Altersteilzeitvereinbarungen wieder. In der Regel wird Altersteilzeit nicht in Form einer tatsächlichen Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibender Lebensarbeitszeit genutzt, sondern es wird das Blockmodell für einen vorzeitigen Ausstieg aus der aktiven Erwerbsphase gewählt (Brussig/Knuth/Wojtkowski 2009).

**Abbildung 3: Tatsächliche Arbeitszeit nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsform**



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

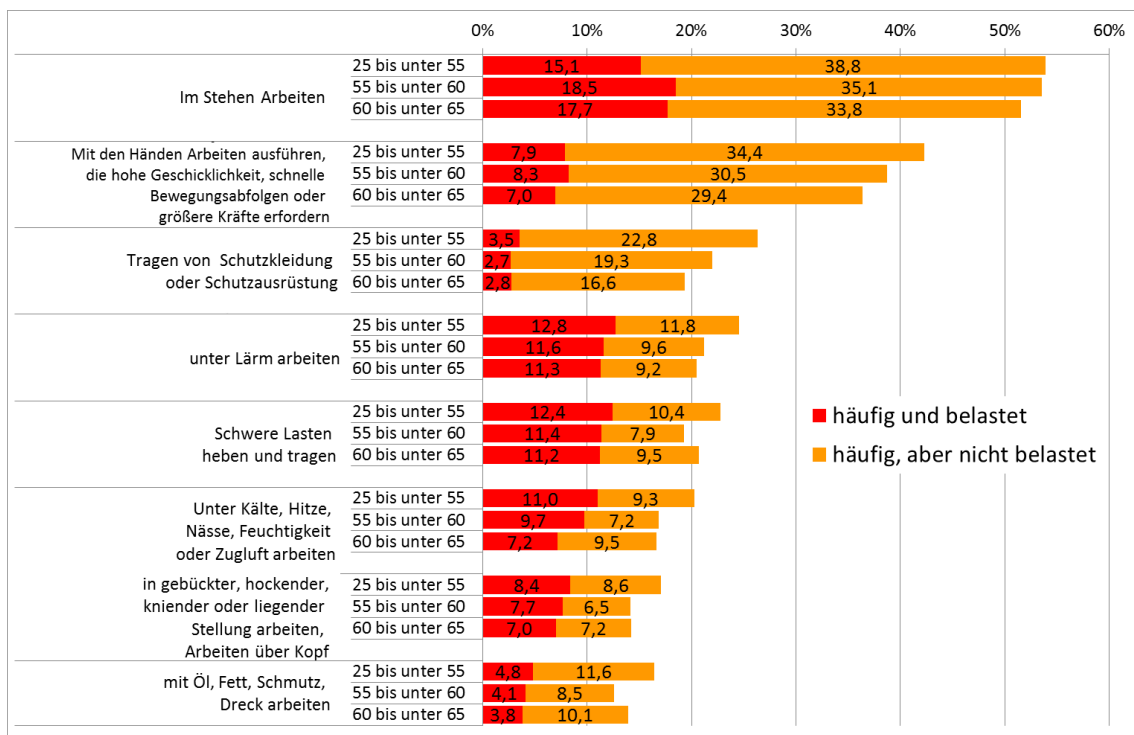
**Unterscheiden sich Belastungen und deren Wahrnehmung im Alter?**

Neben der Arbeitszeitverkürzung besteht eine weitere Option, Ältere länger im Erwerbsleben zu halten, darin, deren Arbeitsanforderungen zu reduzieren beziehungsweise anzupassen. Inwiefern dies tatsächlich zutrifft und welche Bereiche Ältere möglicherweise stärker belasten als Jüngere, soll nachfolgend untersucht werden. Hierfür wird die subjektive Einschätzung der physischen und psychischen Arbeitsanforderungen durch die Erwerbstätigen betrachtet. Es muss beachtet werden, dass objektiv gleiche Anforderungen subjektiv unterschiedlich wahrgenommen und mit subjektiv unterschiedlichen Folgen verbunden sein können.

### Physische Anforderungen

Insgesamt wurden 14 physische Anforderungen bezüglich der Arbeitsorganisation in der Befragung abgefragt (vgl. Lohmann-Haislah 2012, S. 27). Werden diese chemischen, biologischen oder physikalischen Einflüsse nach der Häufigkeit ihres Auftretens sortiert, können kaum Unterschiede zwischen den Altersgruppen festgestellt werden. In der Abbildung 4 sind die acht am häufigsten auftretenden physischen Anforderungen dargestellt. Es ist erkennbar, dass die Häufigkeit der Belastungsfaktoren im höheren Alter etwas geringer ist als bei den Erwerbstätigen unter 55 Jahren. Darüber hinaus berichten zudem die Älteren ab 60 Jahren in den meisten Fällen ein geringes Vorkommen der Anforderungen als die Beschäftigten zwischen 55 und 59 Jahren. Unabhängig vom Alter gehörte die Arbeit im Stehen zu den am weitesten verbreiteten Anforderungen. Mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen arbeitete häufig im Stehen. Etwas seltener, aber trotzdem noch sehr oft waren außerdem Bewegungsabfolgen, die Geschicklichkeit, Schnelligkeit oder große Kraft erfordern, häufige berufliche Anforderungen. Das Tragen von Schutzkleidung, das Arbeiten unter Lärm und Heben schwerer Lasten gehörte immerhin für ungefähr jeden fünften Erwerbstätigen zum beruflichen Alltag.

**Abbildung 4: Physische Anforderungen nach der Häufigkeit ihres Auftretens**



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

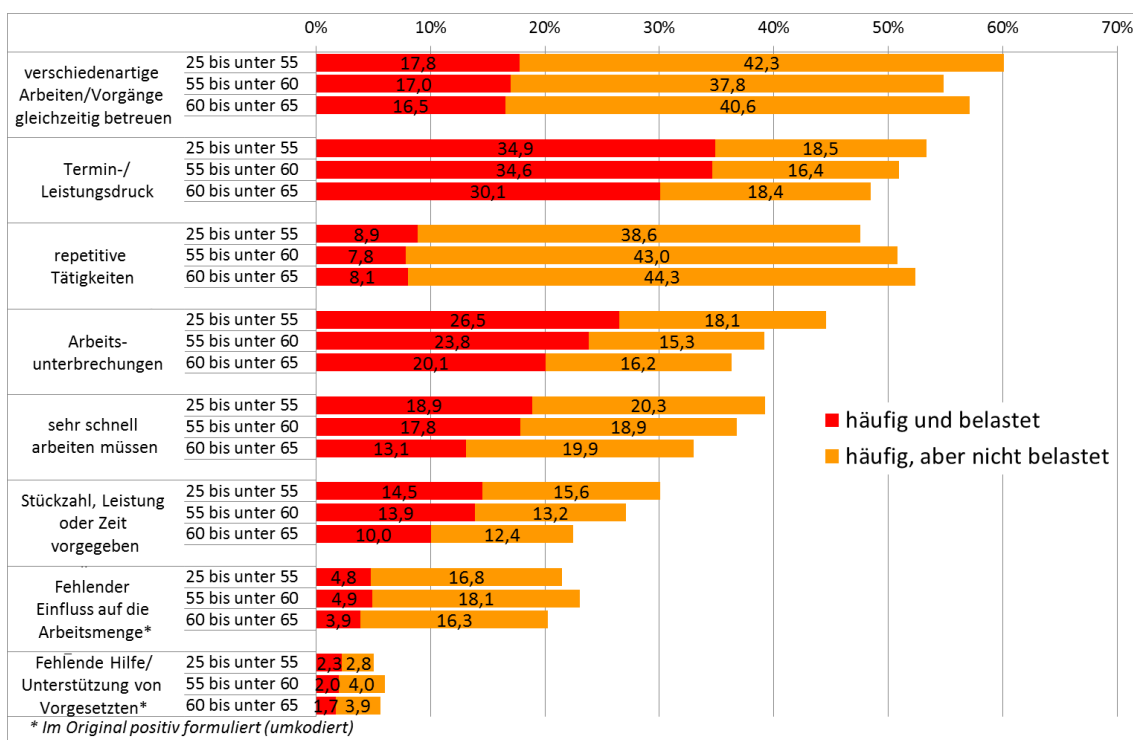
Gaben die Befragten an, dass eine Anforderung häufig auftrat, sollten sie ebenfalls beantworten, ob dies belastend für sie sei. Über die Hälfte der Befragten belastete es, wenn sie häufig schwere Lasten heben, unter Lärm, klimatisch ungünstigen Bedingungen oder in anstrengenden Haltungen arbeiten mussten. Dagegen bedeutete der am häufigsten genannte potenzielle Belastungsfaktor – die Arbeit im Stehen – nur für ein Drittel der Befragten eine Belastung. Obwohl allgemein mit zunehmendem Alter eine

Abnahme der physischen Leistungskapazität beobachtet werden kann (Thielen/Kroll 2013; Romeu Gordo/Skirbekk 2013), können anhand der BIBB/BAuA-Daten bezüglich der Belastungswahrnehmung kaum altersspezifische Unterschiede beobachtet werden. Selbst Erwerbstätige über 60 Jahre schienen sich nicht stärker belastet zu fühlen als Jüngere. Im Vergleich zu den 55- bis 59-Jährigen zeigten diese sogar in mehreren Anforderungsdimensionen geringere Belastungswerte.

### Psychische Anforderungen

Im Bereich der psychischen Anforderungen werden im Anschluss an die sechs häufigsten Nennungen zusätzlich die jeweils wichtigsten Faktoren aus dem Bereich Handlungsspielraum und soziale Unterstützung dargestellt (siehe Abbildung 5).

**Abbildung 5: Psychische Anforderungen nach der Häufigkeit ihres Auftretens**



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Insgesamt traten auch hier die Anforderungen im Alter tendenziell etwas seltener auf. Eine Ausnahme bilden die repetitiven Tätigkeiten, die bei den Älteren etwas häufiger sind. Die parallele Betreuung verschiedener Arbeiten wurde von 60 Prozent der Jüngeren häufig verlangt und auch mehr als jeder Zweite unter den Älteren musste sich dieser Anforderung stellen. Termin- und Leistungsdruck betrafen ebenfalls etwa die Hälfte der Befragten, sowohl die Jungen als auch die Älteren. Neben diversen Belastungsfaktoren wurden auch Ressourcen wie Handlungsspielraum (drei Items) und soziale Unterstützung (vier Items) erfragt. Die jeweils am häufigsten genannten Ressourcen sind nachfolgend dargestellt. Auffällig ist, dass sämtliche Ressourcen (inkl. der nicht abgebildeten) den Älteren nach Selbsteinschätzung in geringerem Ausmaß zur

Verfügung standen als den Jüngeren. Geringerer Handlungsspielraum und mangelnde soziale Unterstützung wurden vor allem von den 55- bis 59-Jährigen angegeben.

Obwohl die Älteren in höherem Maß über fehlende Ressourcen berichteten, scheint ein Mangel sie weniger zu belasten. Vielleicht könnten diese Unterschiede auch ein Hinweis darauf sein, dass Ältere im Vergleich zu Jüngeren eine andere Erwartungshaltung an ihre Beschäftigung legen. Wenn Arbeitsmerkmale weniger wichtig sind, wird deren Fehlen folglich auch weniger folgenreich sein und umgekehrt.

Alles in allem lassen sich kaum Unterschiede – sowohl bezüglich der physischen als auch im Hinblick auf die psychischen Anforderungen – im Altersvergleich feststellen.

### Anforderungen im zeitlichen Vergleich

Um einen zeitlichen Vergleich der Arbeitsanforderungen zu erreichen, werden die Antworten der aktuellen Erwerbstätigenbefragung von 2012 den Angaben der ersten Befragung aus dem Jahr 1979 gegenübergestellt. In der ersten Erhebung wurde nicht gesondert nach dem Belastungsempfinden gefragt, so dass sich die Darstellung auf das Auftreten der zu beiden Zeitpunkten abgefragten Belastungsfaktoren beschränkt. Einschränkend muss darauf hingewiesen werden, dass sich das Erhebungsverfahren zwischen beiden Befragungszeitpunkten verändert hat. Während im Jahr 1979 die Daten durch eine persönliche mündliche Befragung erhoben wurden, wurde im Jahr 2012 die sogenannte CATI-Technik, also ein computergestütztes Telefoninterview, eingesetzt.<sup>4</sup>

Bei den physischen Anforderungen können bei jedem Belastungsfaktor und jeder Altersgruppe zum Teil deutliche Rückgänge in der Häufigkeit des Auftretens beobachtet werden (siehe Abbildung 6). Die einzige Ausnahme bilden die über 60-Jährigen, die nach der aktuellen Befragung zu einem geringfügig höheren Anteil mit schweren Lasten<sup>5</sup> bei der Arbeit konfrontiert waren. Speziell in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen fiel der prozentuale Rückgang der untersuchten Anforderung am stärksten aus, so dass der Abstand zu den Jüngeren vergrößert werden konnte. Bei den Älteren ab 60 Jahren sind ebenfalls Verbesserungen zu erkennen. Diese Veränderungen fielen allerdings nicht so stark aus und bewegten sich auf einem ähnlichen Niveau wie die der Jüngeren. Am deutlichsten ging die Arbeit bei Rauch, Staub oder unter Gasen oder Dämpfen zurück, und auch die Arbeit unter ungünstigen klimatischen Bedingungen ist deutlich seltener geworden.

Die Entwicklung im Bereich der psychischen Anforderungen ist nicht so positiv zu bewerten (siehe Abbildung 7). Der 2012 im Hinblick auf die Belastungswirkung bedeutendste Faktor Termin- und Leistungsdruck ist in allen Altersgruppen, aber vor allem unter den Älteren stark angestiegen. Ähnliches gilt für die parallele Bewältigung verschiedener Vorgänge und etwas schwächer für repetitive Tätigkeiten, wo besonders die Älteren ab 60 Jahren einen vergleichsweise starken Zuwachs zu verzeichnen hatten.

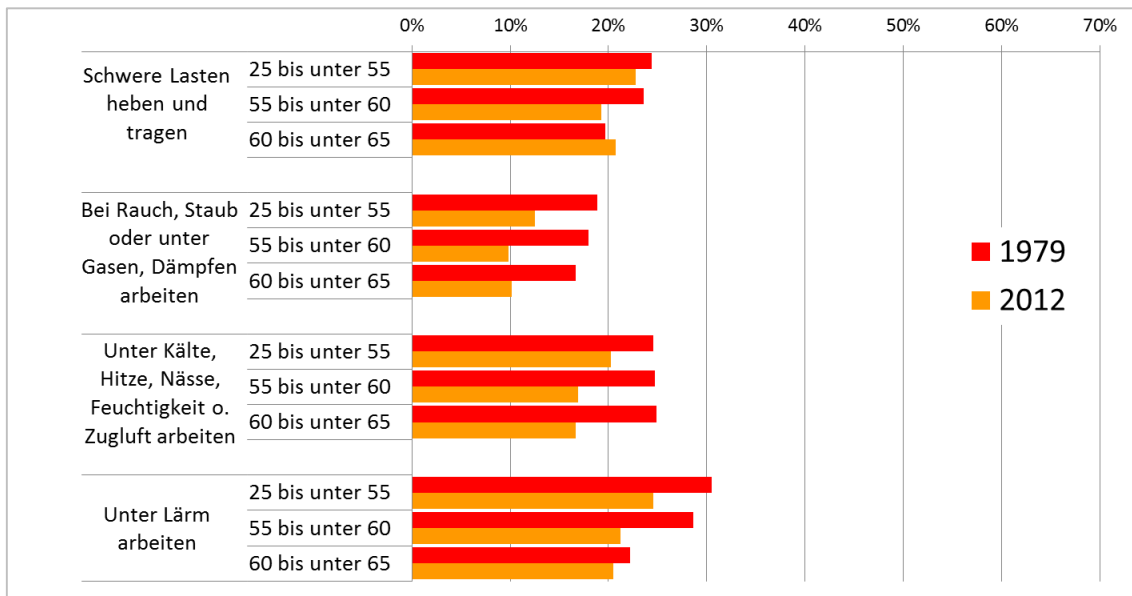
---

<sup>4</sup> Ähnliche Auswertungen zur zeitlichen Entwicklung der physischen und psychischen Anforderungen wurden auch mit den übrigen Befragungswellen von 1986, 1992, 1999 und 2006 durchgeführt. In der Tendenz bestätigen diese Analysen die im Folgenden präsentierten Ergebnisse.

<sup>5</sup> Die Fragestellung hat sich zwischen den beiden Erhebungswellen leicht verändert. Während 1979 nur nach Lasten von mehr als 20 kg gefragt wurde, wurde in der Erhebung von 2012 dieser Wert bei den Frauen auf 10 kg reduziert. Der Rückgang wird somit wahrscheinlich eher unterschätzt.

Fehlender Einfluss auf die Arbeitsdurchführung wurde zuletzt dagegen in jedem Alter etwas weniger berichtet, und zum Teil mehr als halbiert hat sich der Anteil derjenigen, bei denen kleine Fehler häufig zu großen Verlusten führen.

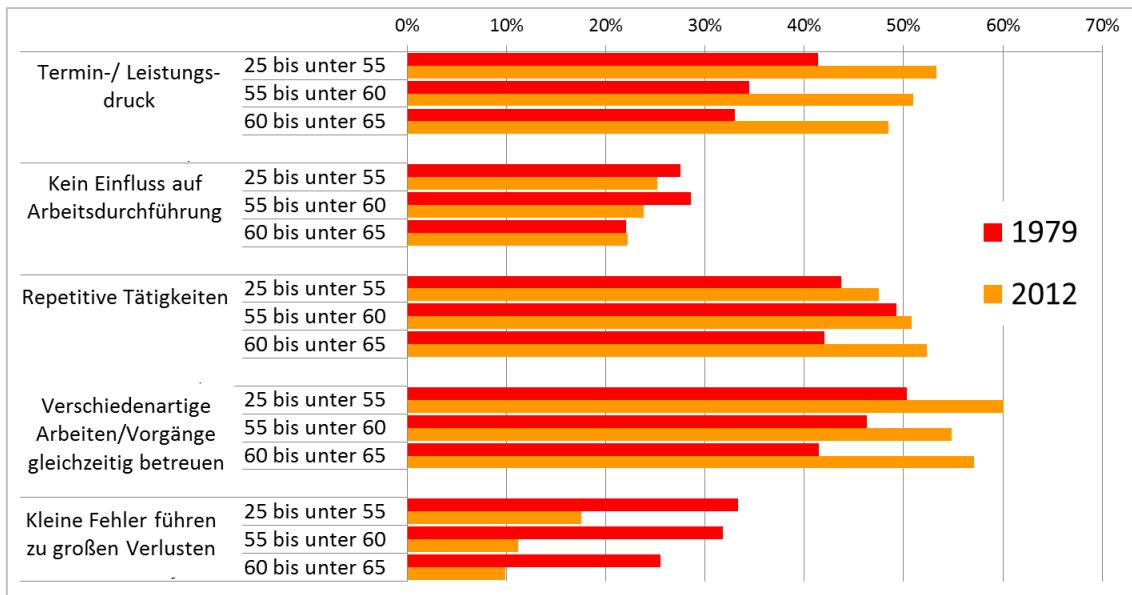
**Abbildung 6: Physische Anforderungen im Zeitvergleich, 1979 vs. 2012**



Anmerkung: Prozentuale Nennung von Anforderungen, die „regelmäßig“ oder „häufig“ (1979) bzw. die „häufig“ (2012) vorkommen.

Quelle: BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung Qualifikation und Berufsverlauf 1979; BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

**Abbildung 7: Psychische Anforderungen im Zeitvergleich, 1979 vs. 2012**



Anmerkung: Prozentuale Nennung von Anforderungen, die „regelmäßig“ oder „häufig“ (1979) bzw. die „häufig“ (2012) vorkommen

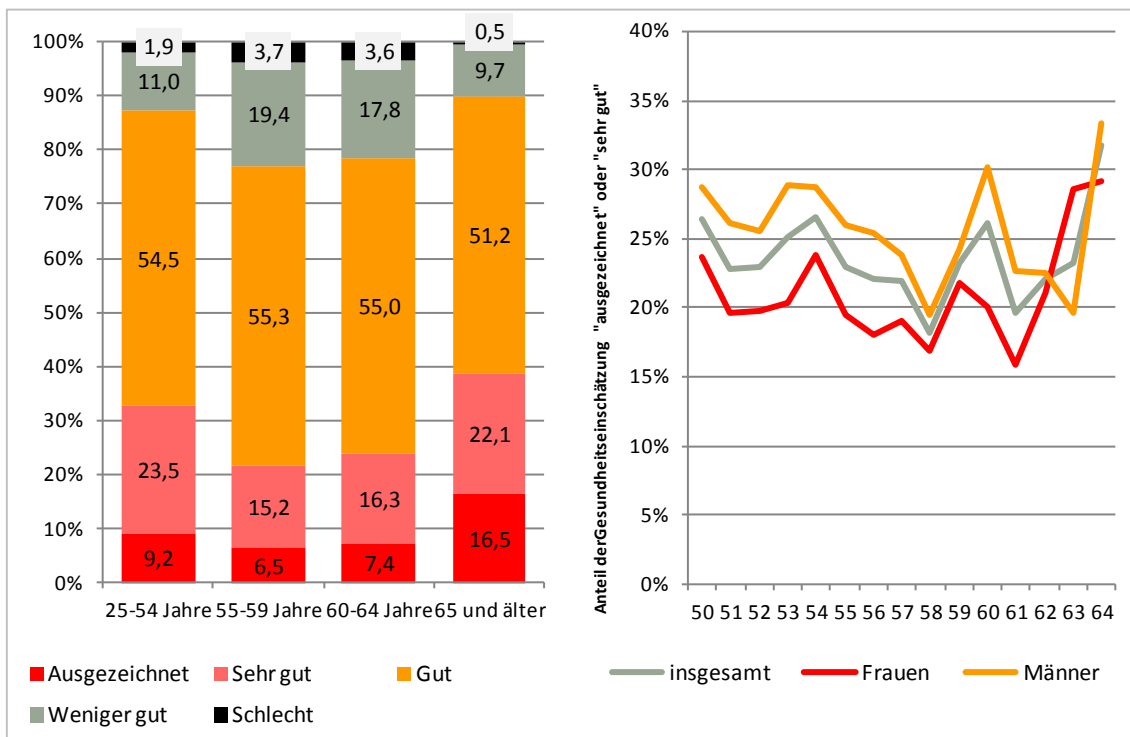
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

### Gesundheitseinschätzung: Sind Ältere die gesünderen Erwerbstätigen?

Wie einleitend bereits erwähnt wurde, ändern sich die Ressourcen mit dem Alter. Ein Zugewinn an Erfahrungswissen wird hierbei häufig von einer nachlassenden körperlichen Fitness begleitet (Müller/Weigl 2014; Naegele 1992). Inwiefern sich bei den Erwerbstätigen Veränderungen in Bezug auf die subjektive Gesundheitseinschätzung zeigen, soll im Folgenden untersucht werden.

Die Gesundheitseinschätzung der Erwerbstätigen fällt auch im Alter noch überraschend gut aus. Männer schätzen dabei ihre Gesundheit besser als Frauen ein. Etwa acht von zehn Erwerbstätigen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren bewerteten ihre Gesundheit mindestens als gut. Bei den Jüngeren zwischen 25 bis 54 Jahren sind es neun von zehn Personen.

Abbildung 8: Gesundheitseinschätzung in Abhängigkeit vom Alter



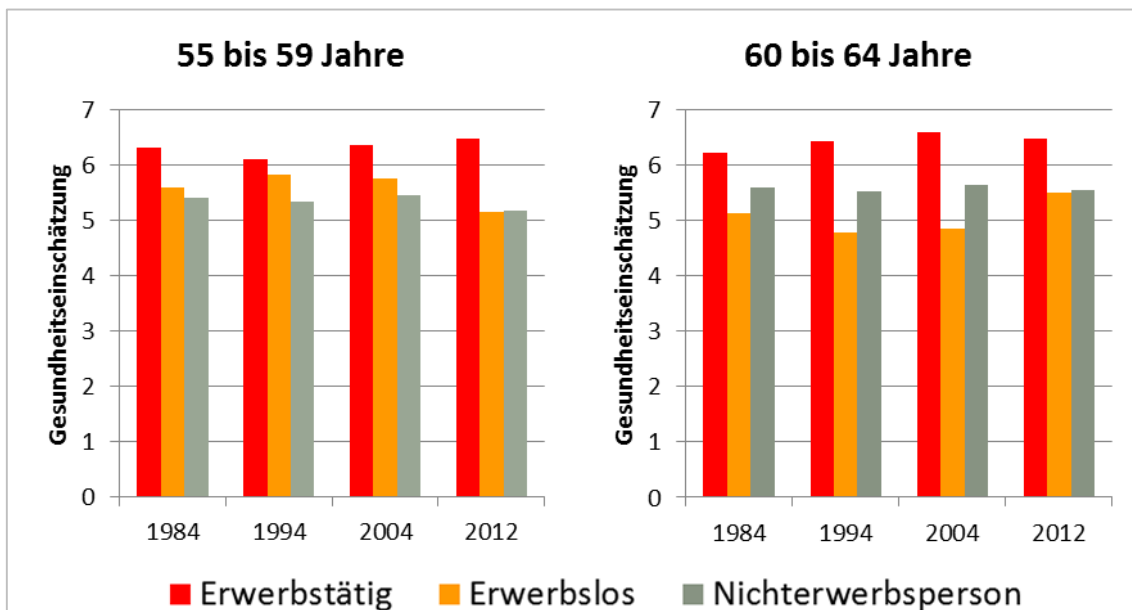
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Die 55- bis 59-Jährigen zeichnen sich im Vergleich zu den anderen Altersgruppen durch die schlechteste Gesundheitseinschätzung aus (siehe Abbildung 8). Die beste Gesundheitseinschätzung wird allerdings nicht von der Gruppe der Jüngeren geäußert, sondern von den ältesten Erwerbstätigen ab 65 Jahren. Dies ist auf den ersten Blick erstaunlich, da in diversen Studien, welche die gesamte Bevölkerung einbeziehen, eine mit dem Alter negativ werdende Selbsteinschätzung des Gesundheitszustandes beobachtet werden kann (z.B. Böhm/Tesch-Römer/Ziese 2009, S. 83). Vermutlich findet unter den Erwerbstätigen eine Selektion in der Hinsicht statt, dass Personen mit einer schlechteren Gesundheit eher aus dem aktiven Erwerbsleben ausscheiden (vgl. Wurm 2006; Alavinia/Burdorf 2008). Eine Betrachtung nach dem Einzelalter zeigt, dass etwa

bis zum 58. Lebensjahr eine Verschlechterung der Gesundheitseinschätzung zu erkennen ist, bevor die Bewertung wieder deutlich ansteigt. Ab diesem Alter ergeben sich Möglichkeiten, zum Beispiel unter Inkaufnahme einer Übergangsphase von Arbeitslosigkeit (Mümken/Brussig 2013a), aus der Erwerbstätigkeit auszusteigen. Personen, die bereits gesundheitlich angeschlagen sind, werden mit einer höheren Wahrscheinlichkeit vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder ihre Arbeitszeit derart reduzieren, dass diese von der Erwerbstätigenbefragung gar nicht mehr erfasst werden. Nach dem sogenannten „Healthy worker“-Effekt verbleiben überwiegend diejenigen Älteren, die den Arbeitsanforderungen gewachsen sind.

Um die gesundheitsbezogenen Unterschiede im Alter nach dem Erwerbsstatus besser bewerten zu können, wird auf Auswertungen mit dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) zurückgegriffen.<sup>6</sup>

**Abbildung 9: Gesundheitseinschätzung nach Erwerbsstatus**



Quelle: SOEP

Wie Abbildung 9 zeigt, fällt die Gesundheitseinschätzung<sup>7</sup> der Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren in jedem Jahr besser aus, als die der Erwerbslosen oder Nichterwerbspersonen.<sup>8</sup> Über die betrachteten Jahre hat sich die Gesundheitseinschätzung

<sup>6</sup> Wir bedanken uns bei Stefan Schillhabel, der die folgenden Auswertungen mit dem SOEP für den vorliegenden Report durchgeführt hat.

<sup>7</sup> Die Zufriedenheit mit der Gesundheit wurde mittels einer Skala mit Ausprägungen von 0 („ganz und gar unzufrieden“) bis 10 („ganz und gar zufrieden“) erfragt.

<sup>8</sup> Unter Erwerbstätige werden hier Personen gefasst, die in der letzten Woche mindestens eine Stunde gearbeitet haben. Es muss beachtet werden, dass in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung eine andere Definition verwendet wird und nur Erwerbstätige mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 10 Stunden befragt werden. Als erwerbslos werden Personen bezeichnet, die in der letzten Woche nicht gearbeitet haben, aber beabsichtigen wieder erwerbstätig zu werden. Nichterwerbspersonen sind dagegen Personen, die in der letzten Woche nicht gearbeitet haben und auch keine Beschäftigung aufnehmen wollen.

der Erwerbstätigen sogar noch verbessert. Eine Ausnahme bilden die über 60-jährigen Erwerbstätigen, die im Jahr 2012 mit ihrer Einschätzung leicht unter dem Wert von 2004 liegen. Bevor die Werte der älteren Erwerbstätigen unter 60 Jahren angestiegen sind, war zunächst allerdings auch ein kleiner Rückgang zu beobachten. Eine binär logistische Regression, bei der für Alter, Geschlecht, Ausbildungsdauer und Region kontrolliert wurde, zeigt, dass Gesundheit einen signifikanten Einfluss auf den Erwerbsstatus (Erwerbsperson vs. Nichterwerbsperson) hat. Der Einfluss hat sich in den letzten Jahren leicht erhöht, so dass Gesundheit heute stärker selektiert als früher: Ältere mit einer guten subjektiven Gesundheitseinschätzung gehören aktuell mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu den Erwerbspersonen als früher. Umgekehrt bedeutet dies, dass gerade heutzutage eine schlechte Gesundheit den Austritt aus dem Erwerbsleben wahrscheinlicher macht als eine positive gesundheitliche Einschätzung, und dies sollte auch bei der Interpretation der Erwerbstätigenbefragung berücksichtigt werden.

### **Gesundheitliche Beschwerden**

Der Gesundheitszustand der Befragten lässt sich auch abbilden, indem analysiert wird, wie viele und welche gesundheitlichen Beschwerden genannt werden.

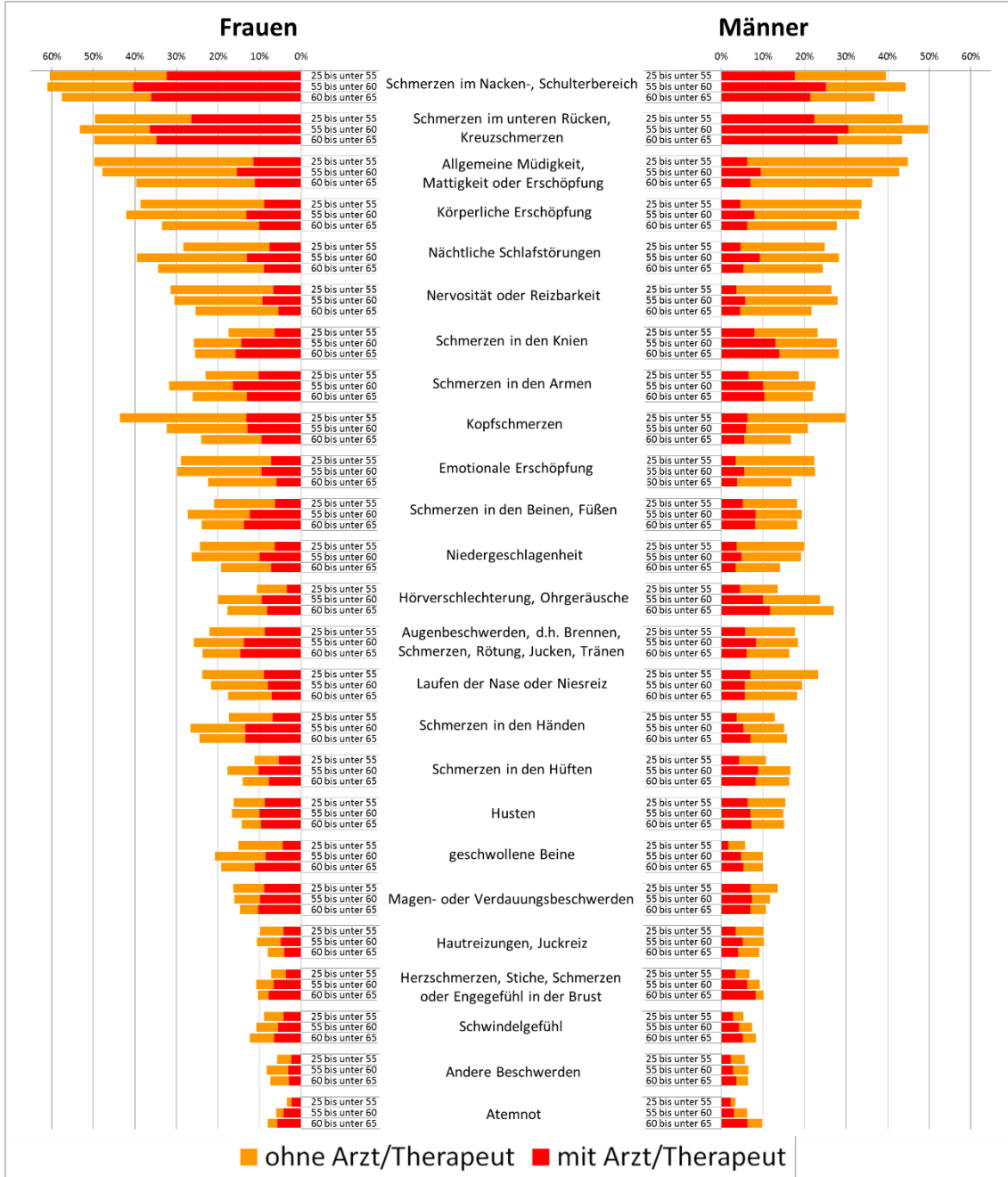
Hier zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Gesundheitseinschätzung. Während die 55- bis 59-Jährigen bei 15 der insgesamt 25 abgefragten Beschwerden durch die meisten Nennungen hervorstechen, liegen die Älteren ab 60 Jahren bei fünf Beschwerdearten genauso selten wie die 25- bis 54-Jährigen an der Spitze.

Jüngere zwischen 25 und 54 Jahren nannten im Vergleich zu den anderen Altersgruppen überdurchschnittlich häufig eher diffusere Symptome wie Kopfschmerzen, allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung. Ältere waren dagegen besonders von muskuloskelettalen Beschwerden wie Schmerzen im Rücken und Nackenbereich betroffen. Zwar zählten diese auch unter den Jüngeren zu den meistgenannten Beschwerden, da sich derartige Schmerzen häufig über Jahre hinweg ausbilden und chronisch werden können, werden sie speziell im Alter zu einem Problem (Morschhäuser 2002).

Sofern von dem Vorliegen einer Beschwerde berichtet wurde, gaben Ältere häufiger als Jüngere an, auch ärztliche oder therapeutische Leistungen in Anspruch zu nehmen. Frauen im Alter von 55 bis 59 Jahren haben durchschnittlich in 48 Prozent der Fälle einen medizinischen Dienst aufgesucht, Frauen zwischen 60 und 64 Jahren lagen mit einem Wert von 50 Prozent sogar leicht darüber. 25- bis 54-jährige Frauen suchten dagegen nur in 39 Prozent der Fälle medizinische Hilfe auf. Männer jeden Alters gehen im Allgemeinen seltener als Frauen zum Arzt und auch die relativen Unterschiede zwischen den Älteren und Jüngeren sind größer. Die Jüngeren suchten in 33 Prozent, die 55- bis 59-Jährigen in 42 Prozent und die Älteren ab 60 Jahren in 44 Prozent der Fälle einen Arzt oder Therapeuten auf. Inwiefern die Inanspruchnahme einer medizinischen Dienstleistung eher für einen verantwortungsvollen Umgang mit der eigenen Gesundheit oder aber für die Ernsthaftigkeit der Erkrankung spricht, kann allerdings anhand dieser Daten nicht beantwortet werden.



Abbildung 10: Beschwerden und Inanspruchnahme ärztlicher/therapeutischer Dienste



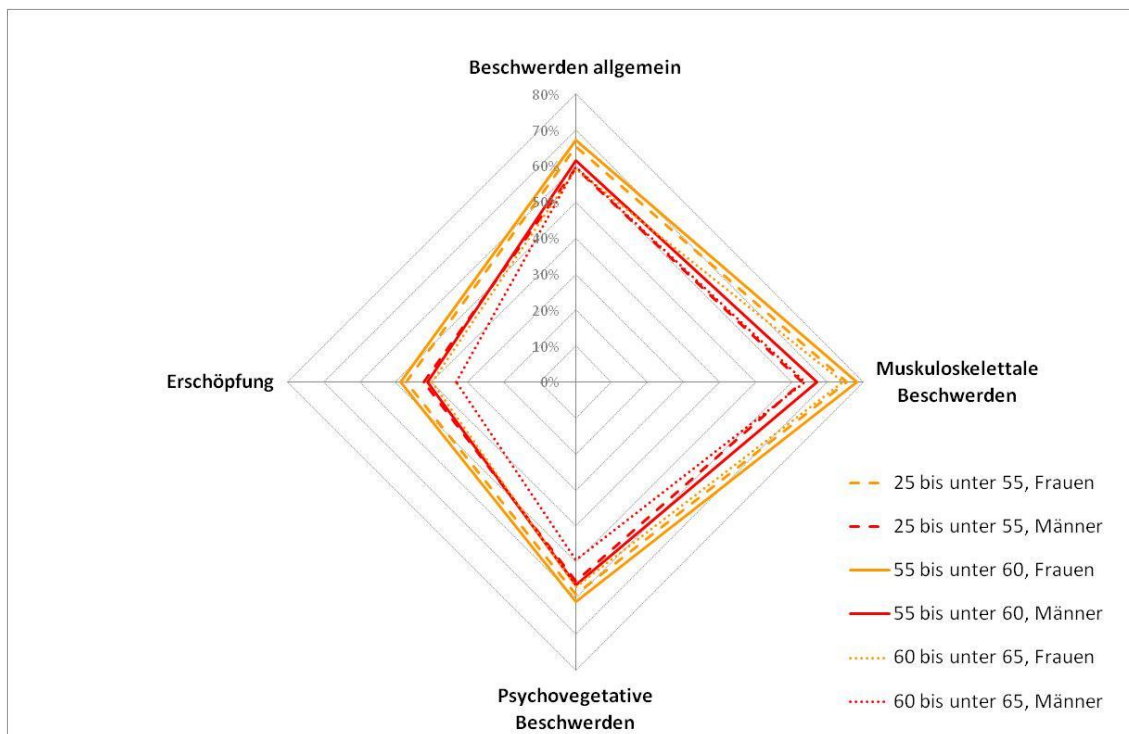
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Zur übersichtlichen Darstellung<sup>9</sup> wurden die einzelnen Beschwerden vier Oberkategorien zugeordnet: allgemeine (elf Items), muskuloskelettale (acht Items), psychovegetative Beschwerden (vier Items) und Erschöpfungsanzeichen (zwei Items). Es wurde

<sup>9</sup> Die Einteilung der Beschwerdearten erfolgte nach der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin vorgenommenen Einteilung (Lohmann-Haislah 2012, S. 27).

jeweils erfasst, ob mindestens eine Beschwerde aus den vorgegebenen Bereichen genannt wurde. Abbildung 11 zeigt, dass sich die festgestellten geschlechts- und altersbedingten Unterschiede auch in diesen vier Beschwerdekategorien abbilden lassen, wobei die Geschlechtszugehörigkeit stärker das Antwortverhalten zu prägen scheint, als das Alter. Weibliche Erwerbstätige zwischen 55 und unter 60 Jahren berichteten in jedem Bereich zu den größten Anteilen, dass mindestens eine der Beschwerde in den vergangenen 12 Monaten aufgetreten sei. Mit etwas geringeren Anteilen folgen die jüngeren Frauen und danach die Frauen ab 60 Jahren. Bei den Männern wiederholt sich dieses Bild auf einem geringeren Niveau. Am deutlichsten heben sich die jüngeren Männer mit geringen Anteilen bei den psychovegetative Beschwerden und den Erschöpfungsanzeichen von den anderen Gruppen ab. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass die niedrigere Zahl der Items in diesem Bereich höhere Schwankungen begünstigt.

**Abbildung 11: Beschwerden im Alters- und Geschlechtervergleich**

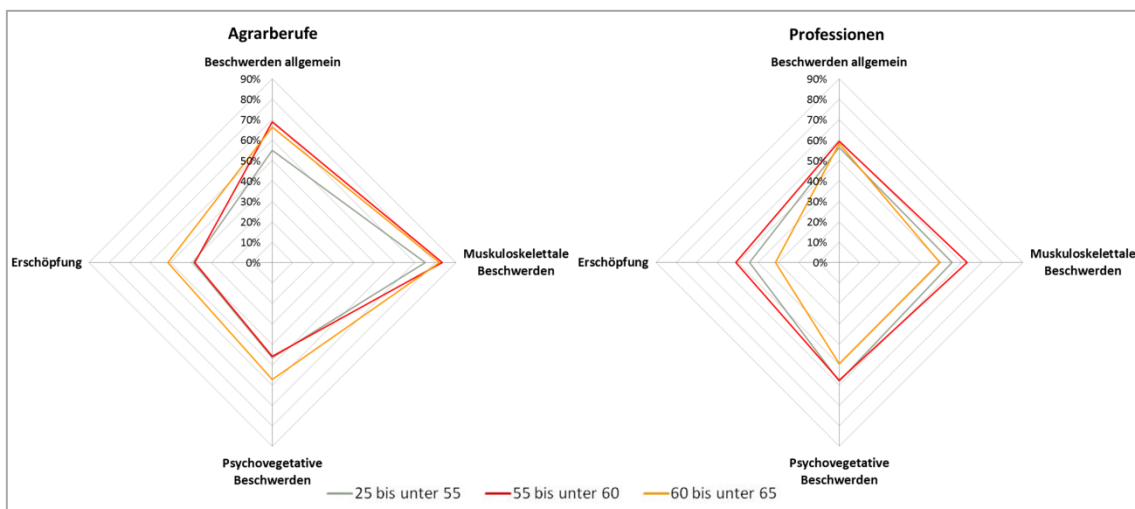


Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Da sich die Arbeitsbedingungen in Abhängigkeit vom Beruf deutlich unterscheiden können (Brussig 2014), ist eine berufsbezogene Betrachtung der Beschwerdebilder ebenfalls interessant. Werden beispielsweise die beiden Berufe mit den höchsten Anteilen Älterer, die landwirtschaftlichen Berufe und die Professionen (siehe Abbildung 2), gegenübergestellt, bietet sich hinsichtlich der Ausprägung der Beschwerden ein stark unterschiedliches Bild (siehe Abbildung 12). Während in den landwirtschaftlichen Berufen speziell die Älteren zu über 80 Prozent (55-59 Jahre: 83 Prozent; 60-64 Jahre: 82 Prozent) über muskuloskelettale Beschwerden berichteten, waren es bei den Professionen bei den Älteren unter 60 Jahren nur 63 Prozent und bei denjenigen über

60 Jahren sogar nur 49 Prozent. Die Älteren zwischen 60 und 64 Jahren wiesen bei den Professionen außer bei den allgemeinen Beschwerden deutlich bessere Werte auf als die anderen Altersgruppen. In den landwirtschaftlichen Berufen war es dagegen eher diese Gruppe, die durch negative Werte auffiel. So klagten über körperliche oder emotionale Erschöpfung über die Hälfte aller Älteren ab 60 Jahren, während es unter den Jüngeren „nur“ knapp unter 40 Prozent waren. Ähnlich groß waren auch die Abstände bei den psychovegetativen Beschwerden. Die gesundheitlichen Einschränkungen in den Agrarberufen waren im Alter jedoch nicht nur stärker als bei den jüngeren und mittelalten Erwerbstätigen dieser Berufsgruppe, sondern vor allem deutlich größer als bei den Professionen. Die Chance auf ein beschwerdefreies Arbeiten jenseits der 60 ist offensichtlich je nach Beruf unterschiedlich. Darüber hinaus ist es wahrscheinlich, dass die Gründe für eine Weiterarbeit im Alter beziehungsweise für eine vorzeitige Beendigung der Erwerbsarbeit je nach Beruf ungleich verteilt sind. Worin genau sich diese Motivlagen unterscheiden, wird nachfolgend untersucht.

**Abbildung 12: Beschwerden im Alters- und Berufsvergleich**



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

### Der Wunsch nach Vorruhestand

Für eine erfolgreiche Bewältigung des demografischen Wandels ist entscheidend, dass die Beschäftigten möglichst lange erwerbstätig bleiben. Inwiefern der beabsichtigte Verbleib im Erwerbsleben innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen variiert, soll Gegenstand der nachfolgenden Untersuchungen sein.

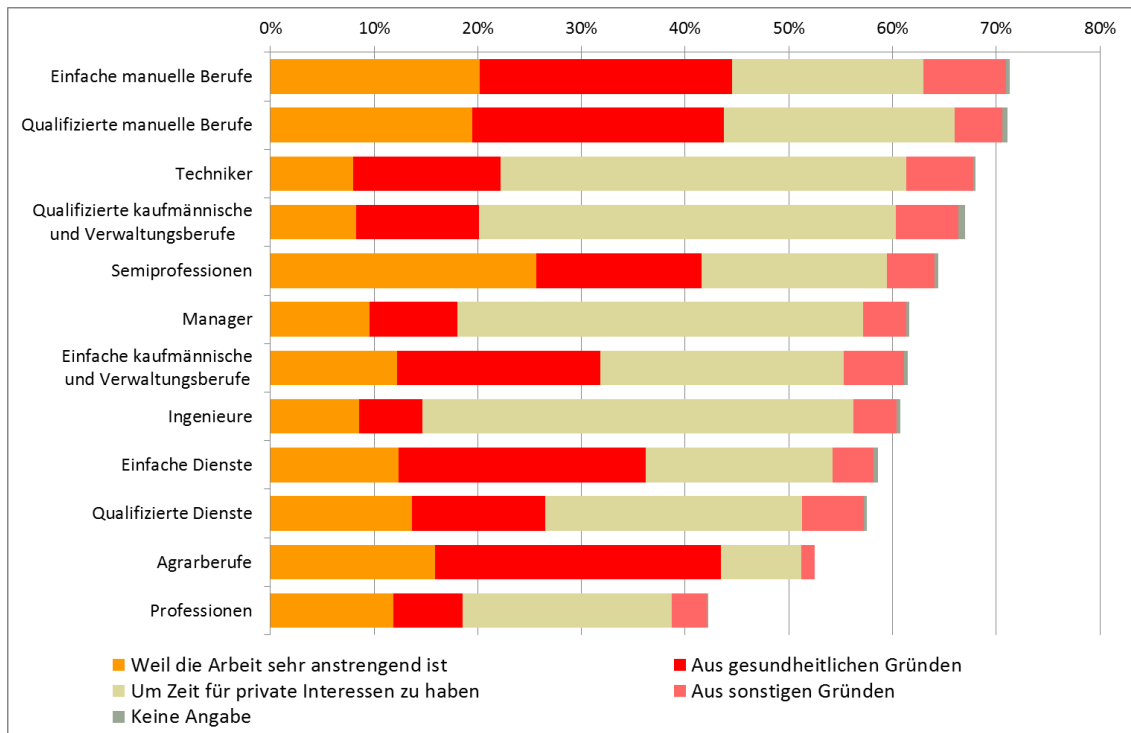
Wie bereits gezeigt wurde, unterscheiden sich die Beschwerdenennungen nicht nur in Abhängigkeit vom Alter, sondern auch von der Berufsgruppe. Die Entscheidung für oder gegen einen vorzeitigen Erwerbsaustritt lässt sich nicht allein auf die Arbeitsbedingungen und die zum Teil durch diese bedingte gesundheitliche Verfassung zurückführen (Peter/Hasselhorn 2013). Jedoch bestätigt eine Vielzahl von nationalen und internationalen Studien, dass die Gesundheit neben ökonomischen und familiären Rahmenbedingungen sehr großen Einfluss auf die Erwerbsmotivation und den Verbleib besitzt (Wurm/Engstler/Tesch-Roemer 2009; Peter/Hasselhorn 2013). Wie sich die

Beweggründe, die aus Sicht der Beschäftigten für einen vorzeitigen Ruhestand sprechen, in Abhängigkeit vom Beruf verteilen, soll mit Hilfe der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2012 beleuchtet werden. Dort wurde den Befragten ab einem Alter von 45 Jahren die Frage gestellt, ob sie gerne vorzeitig in den Ruhestand wechseln, bis zum regulären Rentenalter oder darüber hinaus arbeiten wollen. Anschließend sollten die Befragten ihre Entscheidung begründen.

Der Wunsch nach einem vorzeitigen Beginn des Ruhestands variierte je nach Berufsgruppe (siehe Abbildung 13). Während überwiegend in den Produktionsberufen, insbesondere in den manuellen Berufen, der Wunsch nach einem vorgezogenen Ruhestand von etwa 70 Prozent der Erwerbstätigen geäußert wurde, war dieser unter den Professionen, wie Ärzten, (Hochschul-)Lehrern, Richtern oder Sozial- und Geisteswissenschaftlern, mit 42 Prozent deutlich geringer. Auch in den landwirtschaftlichen Berufen wurde nur von etwa der Hälfte der befragten Personen ein Vorruhestand gewünscht.

Die Motive, die sich hinter dem Wunsch nach einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben verbergen, unterschieden sich allerdings zwischen den Berufsgruppen ebenfalls deutlich. In den Agrarberufen wurden gesundheitliche Gründe von über der Hälfte als Motiv für einen vorzeitigen Ruhestandsbeginn angeführt. Wird die inhaltlich sehr eng mit der gesundheitlichen Begründung verbundene Einschätzung, dass die Arbeit sehr anstrengend sei, hinzugezählt, entfielen 83 Prozent der Nennungen auf diese beiden Motive. Bei den Professionen dominierte bei fast der Hälfte der Befragten dagegen als Hauptgrund für den Wunsch nach Vorruhestand das Bedürfnis, Zeit für private Interessen zu haben. Die anstrengende Arbeit (28 Prozent) und gesundheitliche Gründe (16 Prozent) wurden dagegen auch in der Summe weniger häufig genannt. Dieser Befund fügt sich sehr gut in die bereits präsentierten Ergebnisse zu den berufsabhängigen Beschwerdeprofilen ein, welche bei den Professionen vor allem im höheren Alter deutlich geringe Ausprägungen zeigten als in den Agrarberufen. Anteilig am häufigsten äußerten Ingenieure das Ziel, mehr Zeit für private Interessen zu haben. Mehr als zwei Drittel der Ingenieure mit Vorruhestandsabsichten gaben Zeit für private Interessen als Hauptmotiv an. Unter Managern, qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen sowie Technikern wurde dieses Motiv ebenfalls von über der Hälfte der Befragten angeführt. Gesundheitliche Ursachen wurden dagegen bei den Agrarberufen wie auch bei den einfachen und qualifizierten Berufen überwiegend als Beweggrund genannt.

**Abbildung 13: Wunsch nach Vorruhestand in Abhängigkeit von der Berufsgruppe und nach Motiven differenziert**

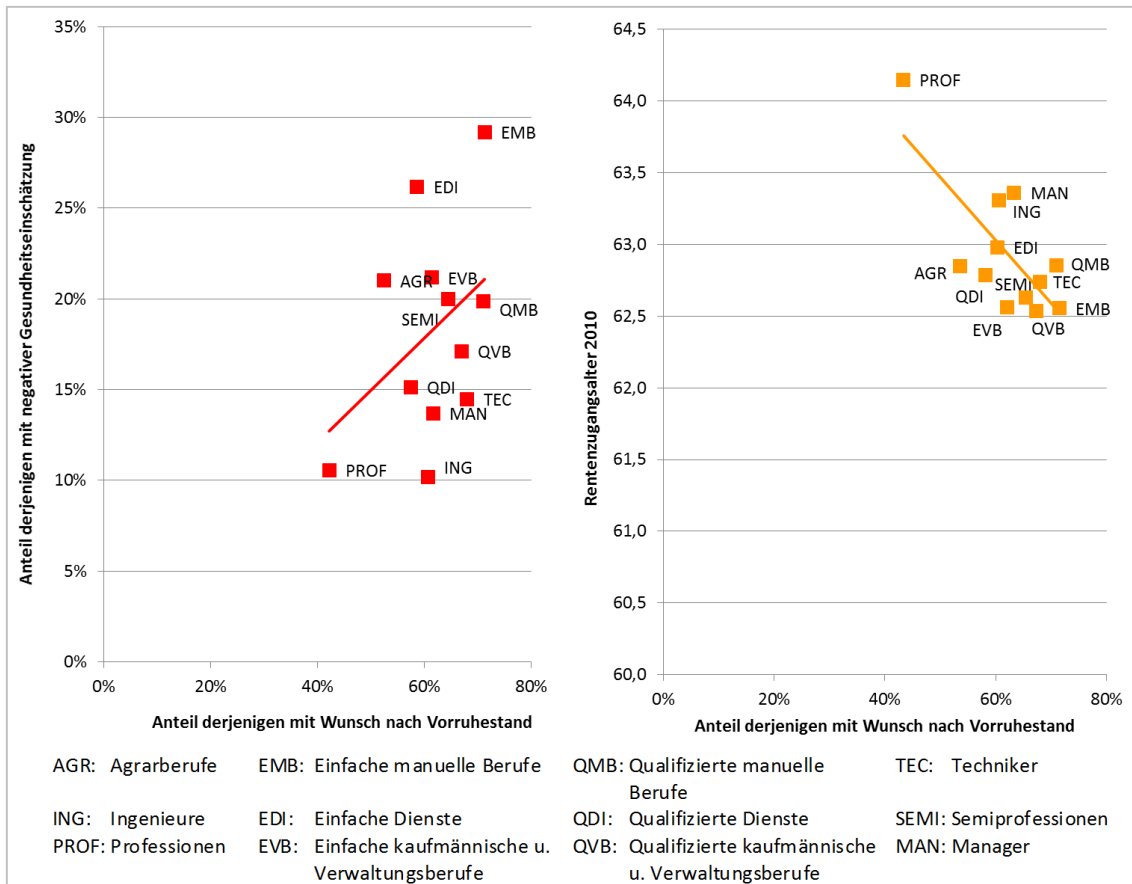


Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Einen Hinweis, dass die Bewertung der Gesundheit durchaus mit der Einschätzung zusammenhängt, wie in den Berufen der Verbleib im Arbeitsleben eingeschätzt wird, liefert die Abbildung 14 (linke Hälfte). In Berufen, in denen ein hoher Anteil der Erwerbstätigen die eigene Gesundheit als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ einstufte, war tendenziell auch der Anteil derjenigen hoch, die früher in den Ruhestand wechseln wollen ( $r=0,41$ ;  $p=0,190$ )<sup>10</sup>. Auf der anderen Seite scheint das Ausmaß, in welchem der Vorruhestand gewünscht wurde, auch das aktuelle Renteneintrittsverhalten in den Berufen widerzugeben ( $r=-0,74$ ;  $p=0,006$ ) (Abbildung 14, rechte Hälfte). Angesichts der Tatsache, dass nach einer Studie von Kühntopf und Tivig (2012) zudem auch die verbleibende Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren bei Frührentnern deutlich geringer ausfällt, als von Personen, die bis zum Alter von 65 Jahren gearbeitet haben, erhalten die hier präsentierten Befunde eine zusätzliche Brisanz. Offensichtlich setzt sich die soziale und gesundheitliche Ungleichheit im Rentenalter fort und wird nicht durch den vorzeitigen Renteneintritt weitreichend kompensiert.

<sup>10</sup> In Berufen mit einem hohen Anteil an Personen mit einer positiven Gesundheitseinschätzung („gut“ oder sehr gut“) war umgekehrt der Anteil von Personen ohne expliziten Vorruhestandswunsch hoch ( $r=0,52$ ;  $p=0,081$ ).

**Abbildung 14: Der Wunsch nach Vorruhestand in Abhängigkeit zur Gesundheitseinschätzung und vom Renteneintrittsalter**



Anmerkung: Befragt wurden nur Erwerbstätige ab 45 Jahren.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; SUFRTZB10SVBB, eigene Berechnungen

### Fazit

Die Ergebnisse des Reports deuten darauf hin, dass Arbeitsanforderungen bislang eher weniger altersspezifisch ausgerichtet zu sein scheinen. Im Vergleich zu 1979 haben die physischen Anforderungen in der subjektiven Wahrnehmung abgenommen, vor allem in der Gruppe der Älteren zwischen 55 und 59 Jahren. Die auch bereits 1979 weit verbreiteten psychischen Anforderungen wie beispielsweise Termin- und Leistungsdruck sind bis 2012 allerdings sowohl für Jung und Alt weiter angestiegen. In welchem Ausmaß die subjektive Wahrnehmung die objektiven Bedingungen widerspiegelt und inwieweit möglicherweise Kohorteneffekte die Unterschiede zwischen den Altersgruppen beeinflussen, kann allerdings nicht eindeutig quantifiziert werden.

Überraschend war der Befund, dass hinsichtlich der Belastungswahrnehmung relativ geringe Altersunterschiede feststellbar waren. Dennoch schätzten die Erwerbstätigen zwischen 55 und 59 Jahren ihre Gesundheit schlechter ein und äußerten häufiger Beschwerden als Jüngere.

Es konnte ebenfalls gezeigt werden, dass die Chancen, auch im Alter noch lange erwerbstätig zu sein, nicht in allen Berufen gleichermaßen gut verteilt sind. Wird aber von allen Beschäftigten ein längeres Erwerbsleben gefordert, müssen auch für diejenigen geeignete Arbeitsplätze vorhanden sein, die gesundheitsbedingt nicht mehr alle Anforderungen bewältigen können.

Die Gesundheit beeinflusst nach wie vor – aktuell sogar noch stärker als früher –, ob und wie lange Ältere erwerbstätig sind, und ist somit ein zentraler Ansatzpunkt, ein längeres Erwerbsleben zu ermöglichen. Die Notwendigkeit gesundheitsgerechter Arbeitsplätze ist dabei allerdings keineswegs nur im höheren Alter gegeben. Eine Personalpolitik, welche auf demografische und institutionell bedingte Änderungen angemessen reagieren will, muss gute Arbeitsbedingungen in jedem Alter gewährleisten. Betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können hierbei, auch bei Älteren (Ebener 2014), die Arbeitsfähigkeit erhöhen und gesundheitlichen Einschränkungen vorbeugen (Hentrich/Latniak 2013).

Auch wenn die Reduktion von physischen und psychischen Arbeitsanforderungen vorrangiges Ziel bei der Gestaltung der Arbeit ist, sollte der positive Einfluss von arbeitsbezogenen Ressourcen nicht außer Acht gelassen werden. So können beispielsweise soziale Unterstützung bei der Arbeit und ein wertschätzendes Führungsverhalten positive Effekte hervorrufen (van den Berg et al. 2010; Oldenbourg/Ilmarinen 2010).

## Literatur

- Alavinia, Seyed / Burdorf, Alex**, 2008: Unemployment and retirement and ill-health: a cross-sectional analysis across European countries. In: International Archives of Occupational and Environmental Health 82 (1), S. 39-45
- Berg, Tilja I. J. van den / Elders, Leo A. M. / Burdorf, Alex**, 2010: Influence of health and work on early retirement. In: Journal of Occupational and Environmental Medicine 52 (6), S. 576-583
- Böhm, Karin / Tesch-Römer, Clemens / Ziese, Thomas (Hrsg.)**, 2009: Gesundheit und Krankheit im Alter. Robert-Koch-Institut. Berlin: Robert Koch-Institut (Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes)
- Borgetto, Bernhard**, 2007: Psychosoziale Belastungen und Ressourcen. Begriffserklärungen und theoretische Modelle. In: Andreas Weber und Georg Hörmann (Hrsg.): Psychosoziale Gesundheit im Beruf: Mensch, Arbeitswelt, Gesellschaft. Stuttgart: Gantner-Verlag, S. 39-46
- Börsch-Supan, Axel / Düzgün, Ismail / Weiss, Matthias**, 2006: Sinkende Produktivität alternder Belegschaften? Zum Stand der Forschung. In: Jens U. Prager und André Schleiter (Hrsg.): Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen werteschaftender Beschäftigung bis ins Alter. Gütersloh: Verl. Bertelsmann Stiftung, S. 85-102
- Brussig, Martin**, 2014: Arbeitsbelastungen im letzten Beruf und Verrentungszeitpunkt: Beschleunigen hohe Belastungen den Übergang in den Ruhestand? In: Zeitschrift für Sozialreform 60 (1), S. 37-60
- Brussig, Martin**, 2010: Höhere Alterserwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen: in jüngeren Kohorten sind mehr Menschen länger erwerbstätig als in älteren Kohorten. Internet-Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. Altersübergangs-Report, Nr. 2010-04 [Volltext](#)

- Brussig, Martin / Knuth, Matthias / Wojtkowski, Sascha**, 2009: Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt. Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit – Nachfolgetarife fehlen. Internet-Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. Altersübergangs-Report, Nr. 2009-02 [Volltext](#)
- Brussig, Martin / Ribbat, Mirko**, 2014: Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung. Internet-Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. Altersübergangs-Report, Nr. 2014-01 [Volltext](#)
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend**, 2006: Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Bericht der Sachverständigenkommission. Berlin: BMFSF. Online verfügbar und zuletzt geprüft am 05.08.2014 [Volltext](#)
- Buss, Klaus-Peter / Kuhlmann, Martin**, 2013: Akteure und Akteurskonstellationen alter(n)sgerechter Arbeitspolitik. In: WSI Mitteilungen (5), S. 350-359 [Abstract](#)
- Dragano, Nico**, 2007: Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten. Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwissenschaften
- Ebener, Melanie**, 2014: Arbeitsfähigkeit messen und erhalten mit dem Work Ability Index. In: Angerer, Peter u.a. (Hrsg.): Psychische und psychosomatische Gesundheit in der Arbeit. Wissenschaft, Erfahrungen, Lösungen aus Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Psychosomatischer Medizin. Heidelberg: ecomed, S. 237-245
- Hasselhorn, Hans-Martin**, 2007: Berufsbezogene psychosoziale Belastungen und Beanspruchungen. In: Andreas Weber und Georg Hörmann (Hrsg.): Psychosoziale Gesundheit im Beruf: Mensch, Arbeitswelt, Gesellschaft. Stuttgart: Gentner-Verlag, S. 47-73
- Hentrich, Jörg / Latniak, Erich (Hrsg.)**, 2013: Rationalisierungsstrategien im demografischen Wandel: Handlungsfelder, Leitbilder und Lernprozesse. Wiesbaden: Springer Gabler Verl. [Buchinfo](#)
- Karasek, Robert A.**, 1979: Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. In: Administrative Science Quarterly 24 (2), S. 285-308
- Kistler, Ernst / Ebert, Andreas / Guggemos, Peter / Lehner, Maria / Buck, Hartmut / Schletz, Alexander**, 2006: Altersgerechte Arbeitsbedingungen. In: Machbarkeitsstudie für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin
- Kroll, Lars Eric / Müters, S. / Dragano, Nico**, 2011: Arbeitsbelastungen und Gesundheit. Robert Koch-Institut. Berlin (GBE kompakt)
- Kühntopf, Stephan / Tivig, Thusnelda**, 2012: Early retirement and mortality in Germany. In: European Journal of Epidemiology 27 (2), S. 85-89
- Lazarus, Richard S. / Launier, Raymond**, 1981: Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In: J. R. Nitsch (Hrsg.): Stress, Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen. Bern: Hans Huber, S. 213-259
- Leber, Ute / Stegmaier, Jens / Tisch, Anita**, 2013: Altersspezifische Personalpolitik: Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. Nürnberg: IAB Kurzbericht, 13/2013 [Volltext](#)
- Lohmann-Haislah, Andrea**, 2012: Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Maintz, Gunda**, 2003: Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer - Abschied vom Defizitmodell. In: Bernhard Badura, Henner Schellschmidt und Christian Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002. Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 43-55



- Morschhäuser, Martina**, 2003: Gesund bis zur Rente? Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. In: Bernhard Badura, Henner Schellschmidt und Christian Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002. Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 59-71
- Morschhäuser, Martina (Hrsg.)**, 2002: Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. (Demographie und Erwerbsarbeit). Stuttgart: Fraunhofer IRB Verl. [Volltext](#)
- Müller, Andreas / Weigl, Matthias**, 2014: Ressourcenorientierte Ansätze altersgerechter Arbeitsgestaltung. In: informationsdienst altersfragen 41 (2), S. 3-9
- Mümken, Sarah / Brussig, Martin**, 2013a: Arbeitslosigkeit unter 60- bis 64-Jährigen deutlich gestiegen. Altersübergangs-Report 2013 zur Erwerbstätigkeit Älterer. In: Sozialrecht + Praxis 23 (12/13), S. 751-759
- Mümken, Sarah / Brussig, Martin**, 2013: Die Arbeitsmarktpolitik wendet sich Älteren zu: Während Wege in die Frühverrentung versperrt wurden, ist die Förderung der Älteren ausgebaut worden. Internet-Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. Altersübergangs-Report, Nr. 2013-02 [Volltext](#)
- Naegele, Gerhard**, 1992: Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Augsburg: Maro-Verl. Beiträge zur Sozialpolitik-Forschung; 9
- Ng, Thomas W. H. / Feldman, Daniel C.**, 2012: Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. In: Personnel Psychology 65 (4), S. 821-858
- Oldenbourg, Rita / Ilmarinen, Juhani**, 2010: Für eine lebenslaufbezogene Arbeitsfähigkeitspolitik. In: Naegele, Gerhard / Bertermann, Britta (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwissenschaften (Sozialpolitik und Sozialstaat), S. 429-448
- Peter, Raphael / Hasselhorn, Hans M.**, 2013: Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe. In: Bundesgesundheitsblatt 56 (3), S. 415-421 [Abstract](#)
- Rohrbach-Schmidt, Daniela / Hall, Anja**, 2013: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Version 3.0. Bundesinstitut für Berufsbildung - Forschungsdatenzentrum (BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte, 1)
- Romeu Gordo, Laura / Skirbekk, Vegard**, 2013: Skill demand and the comparative advantage of age: Jobs tasks and earnings from the 1980s to the 2000s in Germany. In: Labour Economics 22, S. 61-69
- Schimpl-Neimanns, Bernd**, 2003: Mikrodaten-Tools: Umsetzung der Berufsklassifikation von Blossfeld auf die Mikrozensus von 1973-1998. Mannheim: ZUMA (ZUMA-Methodenbericht 2003/10) [Volltext](#)
- Stansfeld, Stephen A. / Shipley, Martin J. / Head, Jenny / Fuhrer, Rebecca**, 2012: Repeated job strain and the risk of depression: longitudinal analyses from the Whitehall II study. In: American Journal of Public Health 102 (12), S. 2360-2366
- Thielen, Kartsen / Kroll, Lars**, 2013: Alter, Berufsgruppen und psychisches Wohlbefinden. In: Bundesgesundheitsblatt 56 (3), S. 359-366
- Wirtz, Anna / Nachreiner, Friedhelm / Beermann, Beate / Brencheidt, Frank / Siefer, Anke**, 2009: Lange Arbeitszeiten und Gesundheit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Online verfügbar und zuletzt geprüft am 05.08.2014 [Volltext](#)
- Wurm, Susanne / Lampert, Thomas / Menning, Sonja**, 2009: Subjektive Gesundheit. In: Böhm, Karin / Tesch-Römer, Clemens / Ziese, Thomas (Hrsg.): Gesundheit und Krankheit im Alter. Berlin: Robert Koch-Institut, S. 79-91 (Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes)
- Wurm, Susanne**, 2006: Gesundheitliche Potenziale und Grenzen älterer Erwerbspersonen. In: Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin [u.a.]: Lit, S. 7-97 (Experten zum fünften Altenbericht der Bundesregierung; 2)

**Wurm, Susanne / Engstler, Heribert / Tesch-Roemer, Clemens**, 2009: Ruhestand und Gesundheit. Expertise für die Akademiengruppe ‚Altern in Deutschland‘ der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina und der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech). Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. DZA-Diskussionspapier; 46

Der Altersübergangs-Report bringt in unregelmäßiger Folge Ergebnisse des „Altersübergangs-Monitors“, der von der Hans-Böckler-Stiftung seit 2003 und vom Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Rentenversicherung seit 2006 gefördert und vom Institut Arbeit und Qualifikation durchgeführt wird.

Das Projekt hat zum Ziel, betrieblichen und gesellschaftlichen Akteuren ein repräsentatives und möglichst zeitnahes Bild vom Übergangsgeschehen zwischen der Erwerbs- und der Ruhestandsphase zu vermitteln. Zu diesem Zweck werden verschiedene Datenquellen analysiert, systematisch aufeinander bezogen und im Kontext der Veränderung institutioneller Rahmenbedingungen interpretiert. Dadurch soll der Grundstein zu einer kontinuierlichen Sozialberichterstattung zum Thema „Altersübergang“ gelegt werden.

**Dr. Sarah Mümken** ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“ im Institut Arbeit und Qualifikation.

Kontakt: [sarah.muemken@uni-due.de](mailto:sarah.muemken@uni-due.de)

## Impressum

Altersübergangs-Report 2014-03

Redaktionsschluss: 09.12.2014

### Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Claudia Bogedan, [claudia-bogedan@boeckler.de](mailto:claudia-bogedan@boeckler.de)

### Forschungsnetzwerk Alterssicherung, Berlin

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Jürgen Faik, [juergen.faik@drv-bund.de](mailto:juergen.faik@drv-bund.de)

### Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

verantwortlich für die Durchführung des Projekts: PD Dr. Martin Brussig, [martin.brussig@uni-due.de](mailto:martin.brussig@uni-due.de)

#### Redaktion

Matthias Knuth  
[matthias.knuth@uni-due.de](mailto:matthias.knuth@uni-due.de)

#### Bestellungen / Abbestellungen

Über den neuesten Altersübergangsreport informieren wir Sie in unserem monatlichen Newsletter, den Sie hier abonnieren können.  
[http://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq\\_report](http://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_report)

#### HBS, FNA und IAQ im Internet

<http://www.boeckler.de>  
<http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de>  
<http://www.iaq.uni-due.de>

Der Altersübergangs-Report (ISSN 1614-8762) erscheint seit Oktober 2004 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.