

Wie zentral ist Arbeit für ältere Beschäftigte in Deutschland?

Vor dem Hintergrund der politischen Diskussionen darüber, wie lange Menschen im Leben arbeiten sollten, stellt sich die Frage danach, wie zentral die Erwerbsarbeit für ältere Beschäftigte eigentlich ist. Dies kann als *Work Centrality* einer Person gemessen werden. Wie ist die Work Centrality älterer Beschäftigter ausgeprägt, und unterscheidet sie sich nach Geschlecht, Alter und Berufsgruppe?

Methoden

Die Analysen basieren auf der lidA(leben in der Arbeit)-Studie. lidA untersucht seit 2011 ältere Erwerbstätige der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 im Übergang von der Arbeit in den Ruhestand. lidA ist repräsentativ für die sozialversicherte Erwerbsbevölkerung dieser Jahrgänge in Deutschland. Für diese Analysen wurden Daten von 3.340 Teilnehmenden, d. h. Erwerbstätigen, erwerbstätigen Rentnern und Selbständigen der 3. Erhebungswelle von 2018 ausgewertet.

Messung der Work Centrality

Work Centrality (WC) wird in dieser Untersuchung nach Bal und Kooij [1] anhand von drei Aussagen erhoben (s. Abb. 1). Die dritte Aussage ist dabei in umgekehrter Richtung formuliert. Zu diesen Aussagen konnten die Befragten anhand von fünf Antwortmöglichkeiten Stellung nehmen. Der Gesamtwert wurde als Mittelwert aus den drei einzelnen Aussagen berechnet (1 = niedrige WC, 5 = hohe WC). Trifft die dritte Aussage (Abb. 1) völlig zu, zeigt sie eine *niedrige* Work Centrality an. Daher wurde sie vor der Mittelwertbildung umgekehrt.

Abb. 1: Prozentuale Verteilung aller Befragten auf Antwortkategorien der Work Centrality-Einzelitems (n = 3.340)

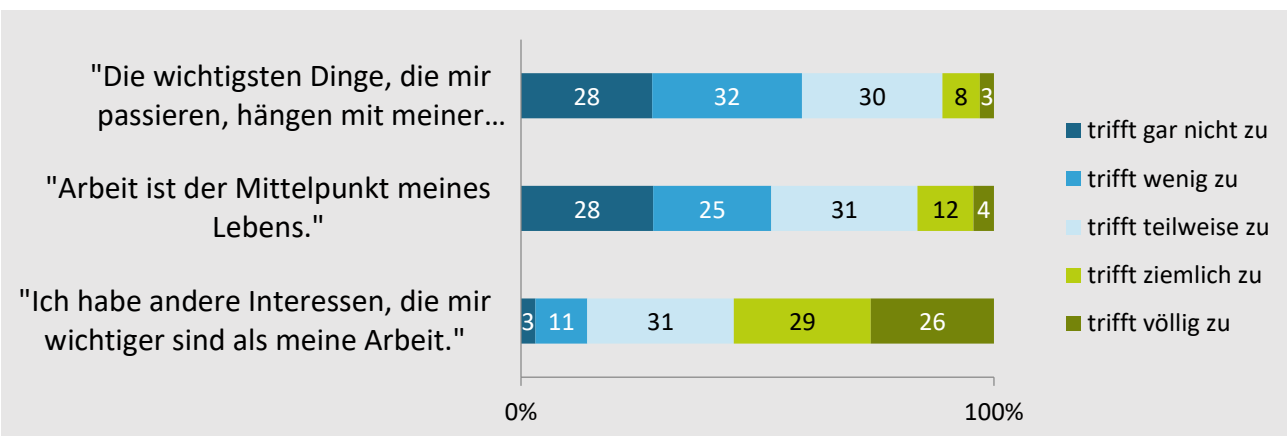
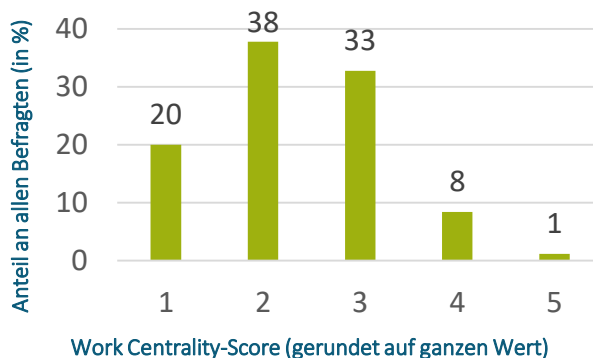


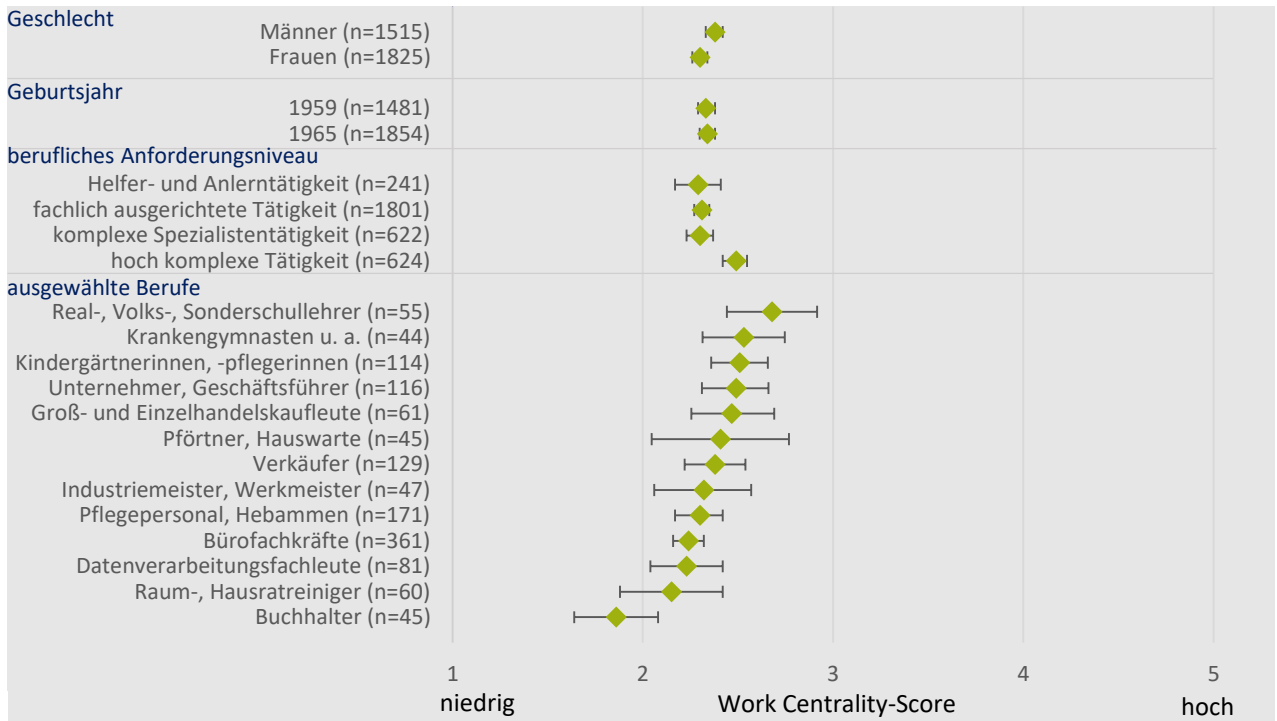
Abb. 2: Verteilung der Work Centrality in der älteren Erwerbsbevölkerung (in % aller Befragten, n = 3.340)



Ergebnisse

Die Verteilung der Antworten auf die Einzelaussagen (Abb. 1) weist bereits darauf hin, dass die WC im Mittel nicht sehr hoch ausgeprägt ist. Zum Beispiel ist nur bei 16 % die Arbeit „Mittelpunkt des Lebens“. Dies spiegelt sich auch im Gesamtscore wider: Der Mittelwert auf der Skala von 1 bis 5 liegt bei niedrigen 2,3. Über die Hälfte (58 %) hat einen Gesamtscore bis 2. Nur für 3 % ist die Arbeit ausgesprochen zentral (Abb. 2).

Abb. 3: Work Centrality-Score (mit 95%-Vertrauensintervall) nach Geschlecht, Geburtsjahr, Komplexität der Tätigkeit und ausgewählten Berufsgruppen (n = 3.340)



Ergebnisse nach Gruppen

Männer haben mit durchschnittlich 2,4 eine höhere Work Centrality als Frauen mit 2,3 (Abb. 3). Dieser Unterschied ist gering, signifikant und eher erwartet. Dass Männer in den untersuchten Kohorten eher in der Geldverdiener-Rolle und daher auch eher in Vollzeit arbeiten als Frauen, könnte ein Grund für diesen Unterschied sein. Dagegen finden sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden untersuchten Altersgruppen.

Bei den beruflichen Anforderungsniveaus bestehen kaum Unterschiede zwischen dem mittleren und dem niedrigen Niveau. Nur das höchste Niveau unterscheidet sich mit seiner höheren Work Centrality signifikant von den anderen Gruppen. Dies hat möglicherweise damit zu tun, dass hoch komplexe Tätigkeiten hohe Karriereambitionen erfordern. Dadurch ist vermutlich auch der Stellenwert der Arbeit höher.

Für die Abb. 3 wurden einige exemplarische Berufsgruppen (n = mind. 40) ausgewählt. Mit einer hohen Work Centrality fallen insbesondere die Berufe auf, welche die Arbeit mit Menschen

beinhalten. Nur die Pflege hat von diesen Berufen eine eher niedrige Work Centrality. Eine tendenziell niedrigere Work Centrality haben die administrativen Berufe sowie die Reinigungskräfte.

Schlussfolgerungen

Die Erwerbsarbeit scheint im Leben älterer Beschäftigter eher weniger zentral zu sein. Dies passt zu weiteren Befunden, wonach die Bereitschaft, länger erwerbstätig zu sein, in dieser Gruppe eher gering ist. Allerdings sind die Aussagen, mit denen Work Centrality erhoben wurde, sehr stark formuliert, was zu der nur mäßigen Zustimmung geführt haben kann. Die Gruppenunterschiede zeigen, dass die Art der Tätigkeit eine Rolle spielt.

Für die Personalbindung Älterer gibt die Ausprägung von Work Centrality eventuell einen wichtigen Hinweis darauf, welche Maßnahmen erfolgversprechend scheinen. Bei geringer Work Centrality könnte es (noch) wichtiger sein, die Vereinbarkeit mit dem Privatleben zu verbessern oder mit extrinsischen Anreizen zu arbeiten.

Referenzen

- [1] Bal, P. Matthijs & Kooij, Dorien (2011) The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20:4, S. 497-523.

Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft

Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik
 Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal
 Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei der Autorin: A Rings



www.lidA-studie.de
 www.arbwiss.uni-wuppertal.de