

TÄTIGKEITSWECHSEL IM HÖHEREN ERWERBSALTER UND IHRE AUSWIRKUNGEN AUF DIE ERWERBSPERSPEKTIVE

Arbeit befindet sich in ständigem Wandel, unter anderem durch technischen Fortschritt, Umorganisation, Produktveränderungen oder Weiterbildungen. Damit gehen Veränderungen der Arbeitsaufgaben von Erwerbstätigen einher, welche sich fortlaufend an neue Aufgaben und Abläufe gewöhnen und anpassen müssen („Tätigkeitswechsel“). Für ältere Erwerbstätige kann dies eine besondere Herausforderung darstellen und sich möglicherweise auf die eigene Erwerbsperspektive auswirken. Tätigkeitswechsel können vom Arbeitgeber veranlasst sein, sie finden jedoch auch aus eigener Initiative statt oder werden von Erwerbstätigen gewünscht, die beispielsweise mit ihren Arbeitsaufgaben unzufrieden sind.

Wie häufig finden Tätigkeitswechsel bei älteren Erwerbstätigen statt, sei es aus eigener Initiative oder durch den Arbeitgeber veranlasst? Wie häufig werden sie von Älteren gewünscht? Und wirken sich realisierte oder gewünschte Tätigkeitswechsel darauf aus, wie lange Ältere erwerbstätig sein wollen und können? Diese Fragen werden in diesem Factsheet beantwortet.

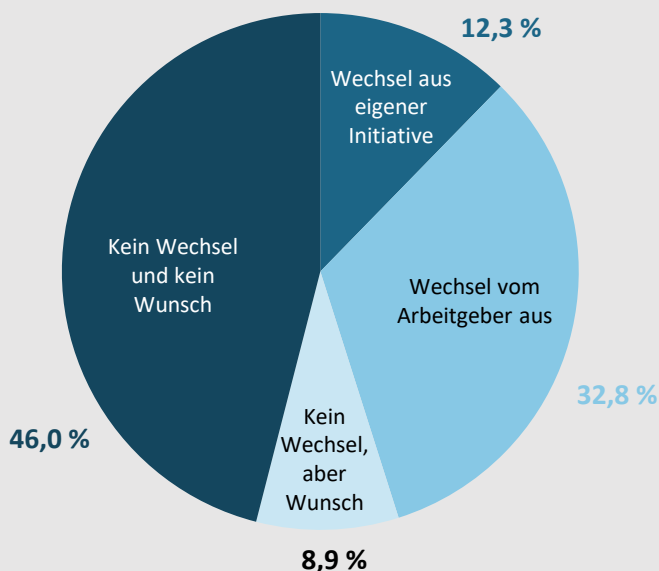
METHODEN

Die Analysen basieren auf den Daten der lidA(leben in der Arbeit)-Kohortenstudie der Jahre 2014 und 2018. lidA untersucht Erwerbstätige der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 in Deutschland auf dem Weg von der Arbeit in den Ruhestand.

In diesem Factsheet werden Erwerbstätige betrachtet, die 2014 und 2018 vollzeit-, teilzeit- oder geringfügig beschäftigt waren. Diese wurden

2018 gefragt, ob sich ihre Arbeitsaufgaben seit 2014 deutlich verändert haben (Tätigkeitswechsel). Erwerbstätige ohne Tätigkeitswechsel konnten angeben, ob sie sich einen Wechsel gewünscht hätten (N=2.809). Auch die Auswirkungen des Wechsels bzw. Wunsches auf die Motivation erwerbstätig zu sein (wollen) und die Einschätzung, wie lange man weiter erwerbstätig sein kann (können) wurden erfragt.

ABB.1: HÄUFIGKEITEN VON TÄTIGKEITSWECHSELN UNTER ALLEN TEILNEHMENDEN (N=2.809)



ERGEBNISSE

Weniger als die Hälfte aller älteren Erwerbstätigen (46,0 %) berichteten weder von einem Tätigkeitswechsel noch von einem Wunsch nach einem Wechsel in dem Zeitraum zwischen 2014 und 2018. 12,3 % veranlassten Tätigkeitswechsel auf eigene Initiative. Dagegen gab etwa jeder Dritte Erwerbstätige an, dass sich seine Arbeitsaufgaben auf Initiative des Arbeitgebers verändert haben. Nur 8,9 % aller Erwerbstätigen haben sich einen Tätigkeitswechsel gewünscht, ihn aber nicht realisiert (Abb. 1).

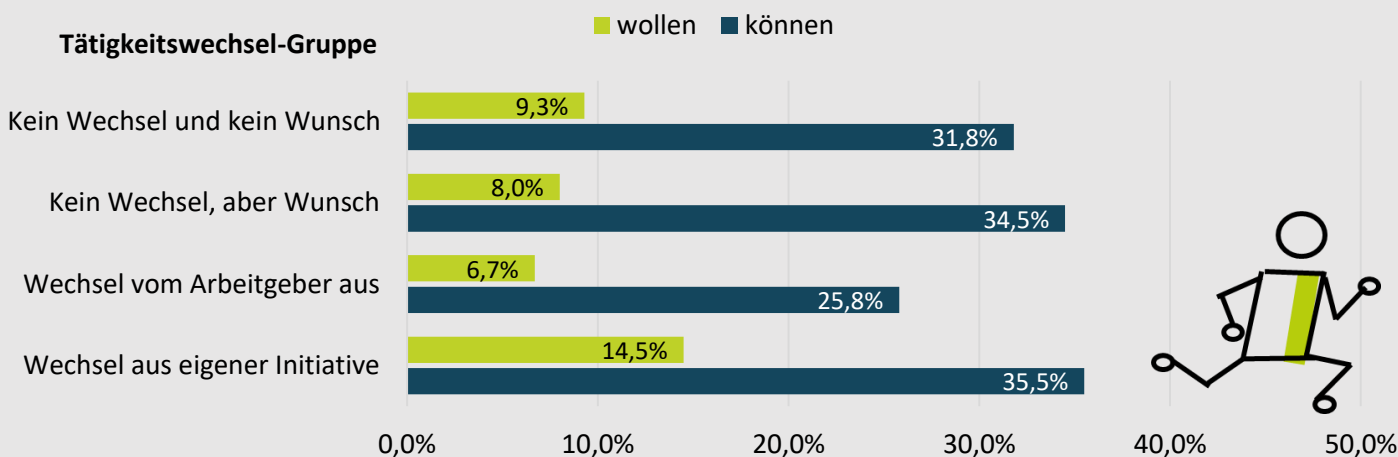
Abbildung 2 (nächste Seite) zeigt zunächst, dass die Erwerbstätigen insgesamt deutlich häufiger angaben, mindestens bis zu Ihrem individuellen Renteneintrittsalter (66./67. Lebensjahr) arbeiten zu *können*, als dies zu *wollen*. Die hier untersuchten Gruppen unterschieden sich dabei deutlich.

Zwei Gruppen fallen auf:

Diejenigen, deren Wechsel vom Arbeitgeber veranlasst wurde, berichteten am seltensten, bis mindestens zu ihrem individuellen Renteneintrittsalter arbeiten zu *wollen* bzw. *können*.

Im Gegensatz dazu ist in der Gruppe derjenigen, die ihre Tätigkeiten aus eigener Initiative verändert hat der Wunsch besonders häufig.

ABB. 2: ANTEIL DER PERSONEN, DIE MINDESTENS BIS ZU IHREM INDIVIDUELLEN RENTENEINTRITTSALTER (66./67. LEBENSJAHR) ARBEITEN *WOLLEN* ODER *KÖNNEN* (N=2.809, WELLE 3, 2018, χ^2 -TEST: JEWEILS $P < 0,001$)



SCHLUSSFOLGERUNGEN

Über einen Zeitraum von vier Jahren finden Tätigkeitswechsel bei fast der Hälfte aller älteren Erwerbstätigen statt, sie sind zumeist veranlasst durch den Arbeitgeber.

Die unfreiwilligen Wechsler

Besonders diese „unfreiwilligen“ Tätigkeitswechsel scheinen die Erwerbsperspektive zu verkürzen. Der Wandel der Arbeit kann deutliche Anpassungen von Arbeitsaufgaben erfordern, was durchaus zu einer Herausforderung für ältere Arbeitnehmer werden kann. Dies könnte auch dazu führen, dass sie eher aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen.

Die freiwilligen Wechsler

Die aktive Mitgestaltung von Veränderungen scheint sich dagegen eher verlängernd auf die Erwerbsperspektive von Beschäftigten auszuwirken. Solche Tätigkeitswechsel finden jedoch deutlich seltener statt.

Wer sind diese Erwerbstätigen bzw. welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit bedeutende Veränderungen an den eigenen Arbeitsaufgaben aus eigener Initiative veranlasst werden können?

In vielen Berufen und besonders in niedrigen Positionen gibt es oft wenig Raum für bedeutsame Veränderungen der eigenen Arbeitsaufgaben aus eigener Initiative. Hierzu gehört beispielsweise die Produktion, wo die Aufgaben und Abläufe klar vorgegeben sind. In anderen Berufsfeldern, wie etwa der Lehre und Erziehung, finden sich mehr Freiräume. Hier können Tätigkeitswechsel auch mit der freiwilligen Übernahme einer neuen Rolle oder Funktion innerhalb des Arbeitsplatzes einhergehen.

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass dort, wo Möglichkeiten zur eigenständigen Veränderung der Arbeitsaufgaben gegeben sind, auch die Motivation, länger erwerbstätig sein zu wollen, größer ist.

LEHRSTUHL FÜR ARBEITSWISSENSCHAFT

Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik

Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal

Gefördert mit Mitteln der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. (DGUV).

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