

ARBEITGEBERWECHSEL BEI ÄLTEREN ERWERBSTÄTIGEN

– WIE WIRKT SICH FREIWILLIGES UND UNFREIWILLIGES WECHSELN UND BLEIBEN AUF GESUNDHEIT, ARBEITSFÄHIGKEIT UND ARBEITSBEDINGUNGEN AUS?

Ein freiwilliger Arbeitgeberwechsel wird als eine mögliche Strategie für ältere Arbeitnehmer angesehen, um ungünstige Arbeitsplätze zu verlassen und somit Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder gar zu verbessern [1]. So ließen sich ältere Arbeitnehmer perspektivisch länger in Erwerbstätigkeit halten. Unklar war bisher jedoch, wie sich ein Arbeitgeberwechsel tatsächlich auf die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbedingungen auswirkt und inwiefern sich hier freiwillige von unfreiwilligen Wechseln unterscheiden.

Neben der Erforschung von Arbeitgeberwechslern sollten jedoch auch die Arbeitnehmer betrachtet werden, die freiwillig oder unfreiwillig bei ihrem Arbeitgeber bleiben, denn nicht alle Arbeitnehmer haben die Möglichkeit oder die Ressourcen, freiwillig zu wechseln.

Dieses Factsheet stellt eine Zusammenfassung des Artikels „Leaving and staying with the employer—Changes in work, health, and work ability among older workers“ [1] dar und fasst die wichtigsten Erkenntnisse zu den Auswirkungen von freiwilligem und unfreiwilligen Wechseln und Bleiben auf die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbedingungen von älteren Arbeitnehmern in Deutschland zusammen.

METHODEN

Die Analysen basieren auf den Daten der lidA(leben in der Arbeit)-Kohortenstudie der Jahre 2014 und 2018. In dem zugrundeliegenden Artikel [1] wurden Erwerbstätige betrachtet, die 2014 und 2018 vollzeit-, teilzeit- oder geringfügig beschäftigt waren (N=2811). Diese wurden 2018 gefragt, ob sie ihren Arbeitgeber freiwillig (auf eigene Initiative) oder unfreiwillig (veranlasst durch den Arbeitgeber) gewechselt haben, und, wenn nicht, ob sie gerne gewechselt hätten oder nicht. Zusätzlich wurden sie in beiden Jahren nach ihrer psychischen und körperlichen Gesundheit (SF-12), ihrer Arbeitsfähigkeit (WAI Dimension 2) und ihren psychosozialen Arbeitsbedingungen (COPSOQ) gefragt. Repeated Measures ANOVAs wurden durchgeführt.

ERGEBNISSE

Zwischen 2014 und 2018 hatten 13,5 % der älteren Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber gewechselt, 7,1 % freiwillig (Abb. 1). Auffällig ist, dass etwa gleich viele Arbeitnehmer gerne gewechselt hätten (13,2 %).

In Abbildung 2 (nächste Seite) wird die Bewertung der Führungsqualität der untersuchten vier Gruppen über die Zeit dargestellt. Hier wird deutlich, dass ein freiwilliger, aber auch ein unfreiwilliger Wechsel die Führungsqualität verbesserte. Im Gegensatz dazu verschlechterte sich die Führungsqualität bei denen, die beim Arbeitgeber geblieben waren. Wer unfreiwillig geblieben war, bewertete die Führungsqualität zu beiden Zeitpunkten jedoch deutlich schlechter.

ABB. 1: WIE VIELE ÄLTERE ERWERBSTÄTIGE WECHSELN IHREN ARBEITGEBER ODER BLEIBEN FREIWILLIG UND UNFREIWILLIG? (N=2811, ZEITRAUM VON 2014 BIS 2018)



ABB. 2: VERÄNDERUNG DER FÜHRUNGSQUALITÄT BEI DEN VIER GRUPPEN ZWISCHEN 2014 UND 2018 (N=2719)

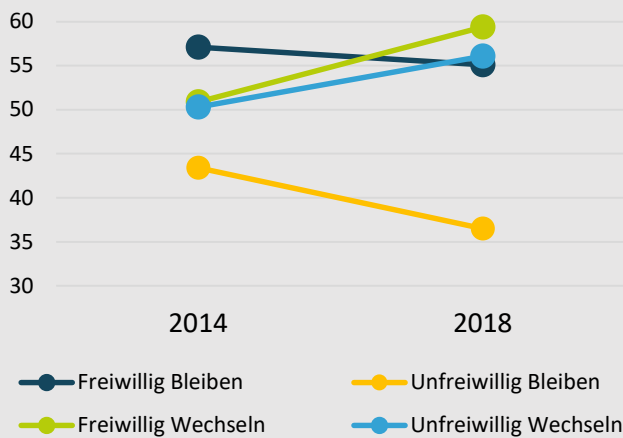
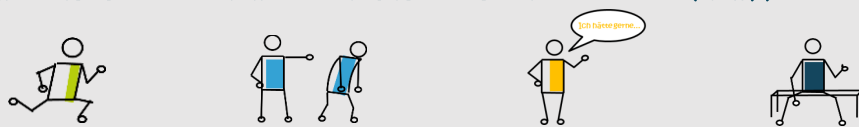


Abbildung 3 fasst die Ergebnisse zu den Veränderungen von Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und den Arbeitsbedingungen der vier Gruppen über die Zeit kurz zusammen. Dabei lassen sich Muster erkennen:

- Bei freiwilligen Wechseln gab es fast ausschließlich Verbesserungen.
- Bei unfreiwilligen Wechseln gab es meist weder Verbesserungen noch Verschlechterungen.
- Bei unfreiwilligem Bleiben gab es fast ausschließlich Verschlechterungen.
- Bei freiwilligem Bleiben gab es sowohl Verbesserungen als auch Verschlechterungen über die Zeit.

ABB. 3: WIE VERÄNDERN SICH SELBSTBERICHTETE GESUNDHEIT, ARBEITSFÄHIGKEIT UND ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DEN VIER GRUPPEN ÜBER DIE ZEIT? (N=2643-2811; ROTE UND GRÜNE FELDER STEHEN FÜR SIGNIFIKANTE VERÄNDERUNGEN INNERHALB DER GRUPPE ÜBER DIE ZEIT (RMA))



	Freiwillig Wechseln	Unfreiwillig Wechseln	Unfreiwillig Bleiben	Freiwillig Bleiben
Psychische Gesundheit	↗	→	→	↗
Körperliche Gesundheit	↘	→	↘	↘
Arbeitsfähigkeit	↗	→	↘	↘
Führungsqualität	↗	↗	↘	↘
Unterstützung von Kollegen	↗	→	→	↗
Arbeit-Privatleben Konflikt	↘	→	↗	↗
Entwicklungsmöglichkeiten	↗	→	↘	→
Quantitative Anforderungen	↘	→	→	→
Einfluss bei der Arbeit	→	→	↘	↘

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Ergebnisse zeigen, dass freiwillige und zum Teil auch unfreiwillige Arbeitgeberwechsel im höheren Erwerbsalter tatsächlich das Potenzial haben, Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Arbeitnehmer, die unfreiwillig bei ihrem Arbeitgeber bleiben, stellen jedoch eine Risikogruppe für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit dar.

Diese große Gruppe von Arbeitnehmern sollte in der Forschung und auch Praxis mehr Aufmerksamkeit erhalten. Insgesamt könnte ein inklusiver Arbeitsmarkt, der Arbeitgeberwechsel von älteren Beschäftigten erleichtert, helfen, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit im höheren Erwerbsalter zu erhalten und ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten.

Referenzen

[1] Garthe, N., & Hasselhorn, H. M. (2020). Leaving and staying with the employer—Changes in work, health, and work ability among older workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. [Freier Download](#)

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



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