

„ICH WÜRD GERNE ANDERE ARBEITSAUFGABEN ÜBERNEHMEN“  
- WIE SICH DER WUNSCH NACH TÄTIGKEITSWECHSELN AUF DIE  
GESUNDHEIT UND ARBEITSFÄHIGKEIT ÄLTERER AUSWIRKT

Im Vergleich zu Berufs- oder Arbeitgeberwechseln finden Tätigkeitswechsel, also kleinere Veränderungen der eigenen Arbeit deutlich häufiger statt (siehe lidA-Factsheet 2020 01). Etwa die Hälfte der älteren Beschäftigten hatten im Zeitraum von drei Jahren einen Tätigkeitswechsel, verstanden als eine „deutliche Veränderung der Arbeitsaufgaben“. Dabei wurde der Wechsel meist vom Arbeitgeber veranlasst. Ergebnisse der lidA-Studie zeigten, dass sich Tätigkeitswechsel, die von Arbeitnehmer initiiert wurden, positiv auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten auswirken.

Doch wie steht es um die Beschäftigten ohne Tätigkeitswechsel, die sich aber Veränderungen ihrer Arbeitsaufgaben wünschen? Während viele Arbeitsplätze Tätigkeitswechsel zulassen, bleiben die Arbeitsaufgaben einiger Beschäftigter, beispielsweise in der Fließbandarbeit, oft unverändert. Hier haben die Beschäftigten nur geringe Möglichkeiten, ihre Arbeitsaufgaben zu verändern, auch wenn sie sich dies wünschen. Wie wirken sich solche Arbeitssituationen auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aus?

Dieses lidA-Factsheet zeigt auf, wie viele der älteren Beschäftigten sich Tätigkeitswechsel vergeblich wünschen, beschreibt, wer sie sind und beschreibt den Verlauf ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit über die Zeit.

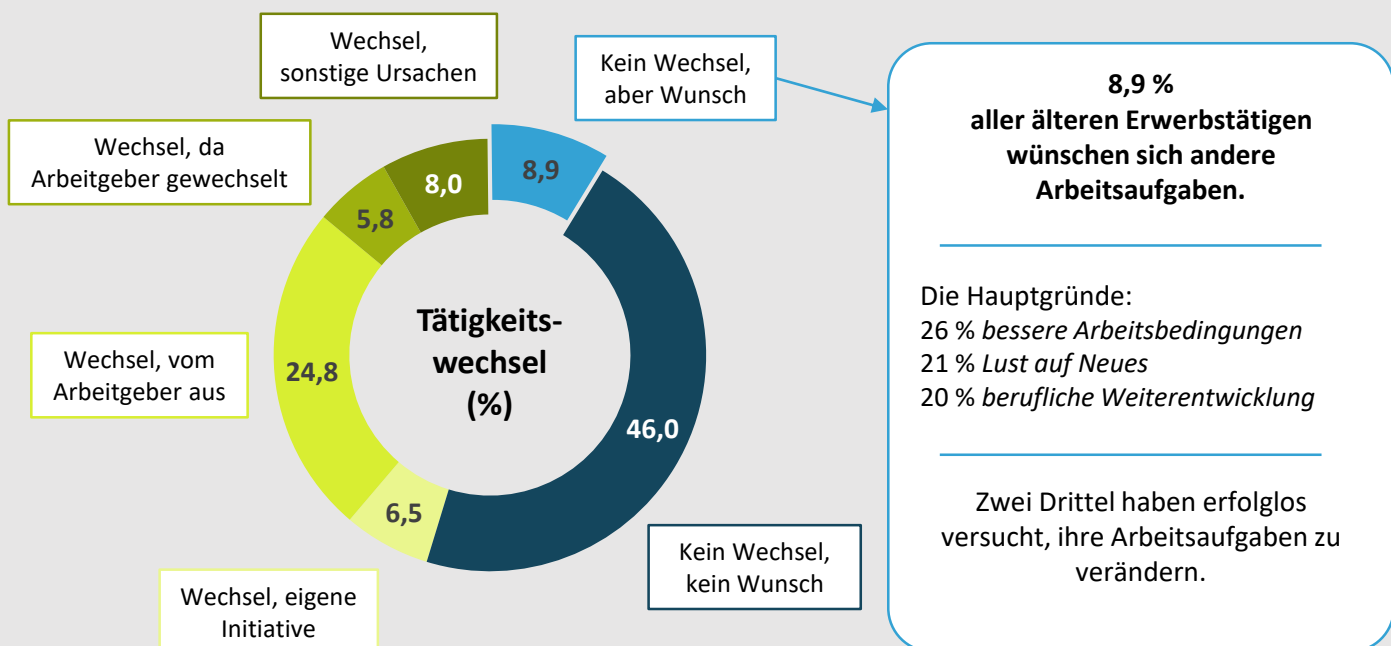
#### METHODEN

Datengrundlage ist die zweite und dritte Welle (2014, 2018) der lidA-Studie. Es wurden nur vollzeit-, teilzeit- und geringfügig Beschäftigte untersucht. In 2018 wurden die Beschäftigten gefragt, ob sich ihre Arbeitsaufgaben in den letzten drei Jahren deutlich verändert haben (*Tätigkeitswechsel*) und aus welchem Grund diese Veränderungen stattgefunden haben.

Beschäftigte, die zwischen 2014 und 2018 keinen Tätigkeitswechsel hatten, wurden gefragt, ob sie sich andere Arbeitsaufgaben wünschen würden.

In 2014 wurden die Beschäftigten nach ihrem soziodemografischen Hintergrund befragt und in beiden Erhebungswellen nach ihrer Gesundheit (SF-12) und Arbeitsfähigkeit (WAI Dimension 2).

ABB. 1: TÄTIGKEITSWECHSEL BEI ÄLTEREN ERWERBSTÄTIGEN (N=2809)



## ERGEBNISSE

Bei etwa der Hälfte der Beschäftigten haben sich in den letzten drei Jahren die Arbeitsaufgaben deutlich verändert. Bei etwa einem Viertel ging dies vom Arbeitgeber aus. Bei weiteren 8,5 % veränderten sich die Aufgaben aufgrund eines Arbeitgeberwechsels. Nur 6,5 % aller älteren Beschäftigten haben ihre Arbeitsaufgaben auf eigene Initiative verändert.

8,9 % der älteren Beschäftigten würden ihre Arbeitsaufgaben gerne verändern. Zwei Drittel von ihnen haben es erfolglos versucht (Abb. 1).

Die Beschäftigten mit dem Wunsch nach einem Tätigkeitswechsel unterscheiden sich von den Beschäftigten, die keine Veränderungen wünschen:

Beschäftigte mit unerfülltem Wunsch nach einem Tätigkeitswechsel

- arbeiten signifikant häufiger in Vollzeit (Abb. 3) und
- haben häufiger einen hohen Bildungsstand (Abb. 4).

als Beschäftigte ohne Wechselwunsch.

Die Anteile von Männern und Frauen sowie Beschäftigten mit dem Geburtsjahr 1959 und 1965 sind in beiden Gruppen ähnlich groß (Abb. 2 und 5).

ABB. 2 BIS 5: ÄLTERE ERWERBSTÄTIGTE MIT UND OHNE WUNSCH, DIE ARBEITSAUFGABEN ZU VERÄNDERN IM VERGLEICH (SIGNIFIKANZEN CHI-QUADRAT-TEST: \*P <.05, \*\*\* P <.001)

ABB. 2: GESCHLECHT <sup>N.S.</sup> (N=1541)

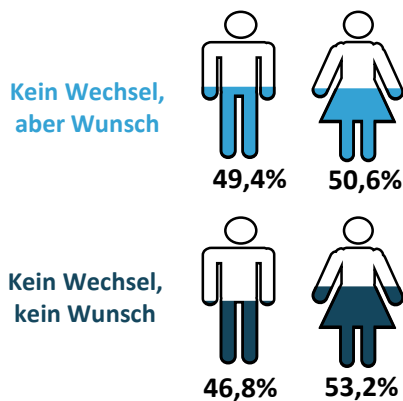


ABB. 3: ARBEITSZEIT\* (N=1541)

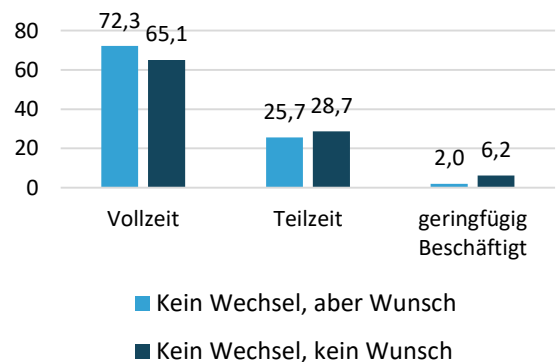


ABB. 4: BILDUNGSSTAND\*\*\* (N=1535)

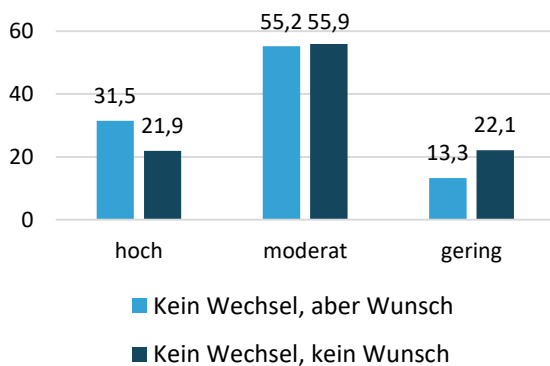


ABB. 5: GEBURTSJAHR <sup>N.S.</sup> (N=1541)

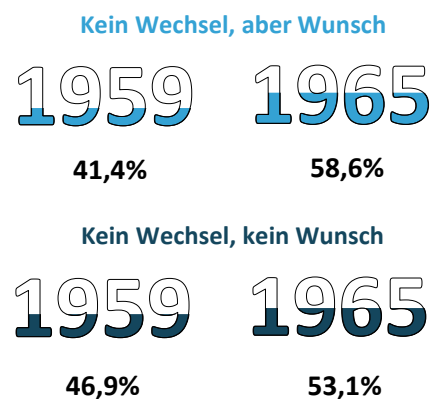


ABB. 6: KÖRPERLICHE GESUNDHEIT IM LÄNGSSCHNITT (MITTELWERTE UND KONFIDENZINTERVALLE, HOHE WERTE = GÜNSTIG)

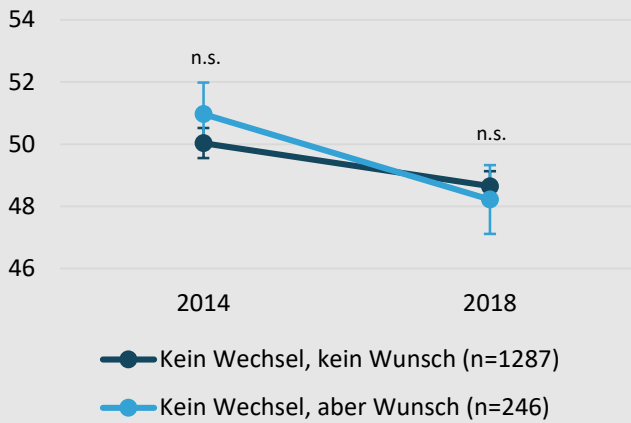
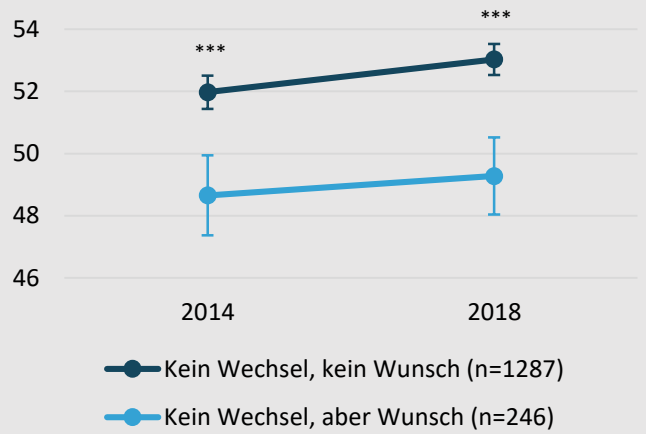


ABB. 7: PSYCHISCHE GESUNDHEIT IM LÄNGSSCHNITT (MITTELWERTE UND KONFIDENZINTERVALLE, HOHE WERTE = GÜNSTIG)



Auch in Bezug auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit fallen Unterschiede auf:

Bei Beschäftigten mit Wunsch nach einem Tätigkeitswechsel sind die psychische Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit deutlich schlechter als bei denen ohne Wechsel und ohne Wunsch. Dies findet sich für beide untersuchten Jahre. Psychische Gesundheit und Arbeitsfähigkeit scheinen jedoch über die Zeit nicht stärker abzunehmen als dies bei Beschäftigten ohne Wunsch der Fall ist (Abb. 7 und 8).

Bei der körperlichen Gesundheit finden sich keine deutlichen Unterschiede zwischen den Gruppen. Bei beiden Gruppen nimmt die körperliche Gesundheit jedoch über die Zeit deutlich ab (Abb. 6).

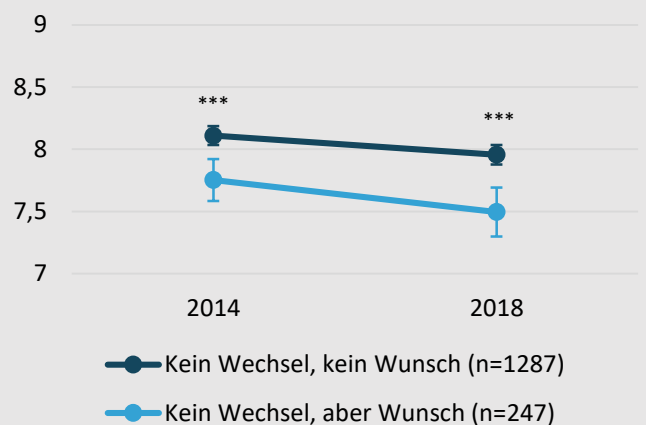
### SCHLUSSFOLGERUNGEN

Bei fast der Hälfte der älteren Erwerbstätigen haben sich die Arbeitsaufgaben in den letzten drei Jahren deutlich verändert, darüber hinaus hätte sich etwa jeder Zehnte eine Veränderung gewünscht.

Beschäftigte mit Wechselwunsch unterscheiden sich von denen ohne Wunsch: Sie haben häufiger einen höheren Bildungsstand, arbeiten häufiger in Vollzeit und haben eine deutlich schlechtere psychische Gesundheit und geringere Arbeitsfähigkeit.

Konzepte, wie etwa *job crafting* betonen, dass Anpassungen der Arbeitsaufgaben an jedem Arbeitsplatz möglich seien (Wong 2017).

ABB. 8: ARBEITSFÄHIGKEIT IM LÄNGSSCHNITT (MITTELWERTE UND KONFIDENZINTERVALLE, HOHE WERTE = GÜNSTIG)



ANOVA: \*\*\*p < 001 (Vergleich der Gruppenmittelwerte zwischen den Gruppen in 2014 und 2018)

An vielen Arbeitsplätzen ist dies jedoch nur begrenzt oder sogar gar nicht möglich, wenn beispielsweise in der Produktion am Fließband gearbeitet wird oder die Aufgaben Teile festgelegter Prozesse in einem Betrieb sind.

Beschäftigte mit unerfülltem Wunsch stellen eine Risikogruppe für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit dar. Hier können Arbeitgeber aktiv werden indem sie Aufgaben und Prozesse verändern oder mittels *job rotation* ihre Mitarbeiter an verschiedenen Stellen im Betrieb einsetzen. Die Arbeitnehmer selbst könnten das Gespräch mit ihrem Vorgesetzten suchen oder auch den Arbeitgeber wechseln.

### Referenzen

Wong CM and Tetrick LE (2017) Job Crafting: Older Workers' Mechanism for Maintaining Person-Job Fit. Front. Psychol. 8:1548. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01548

### 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 der Autorin: N Garthe



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