

Zbl Arbeitsmed 2023 · 73:49–63
<https://doi.org/10.1007/s40664-022-00490-w>
Eingegangen: 5. September 2022
Überarbeitet: 28. November 2022
Angenommen: 2. Dezember 2022
Online publiziert: 16. Januar 2023
© Der/die Autor(en) 2023



Nina Garthe · Hans Martin Hasselhorn

Fachgebiet Arbeitswissenschaft, Bergische Universität Wuppertal, Wuppertal, Deutschland

Wollen und können ältere Beschäftigte länger erwerbstätig bleiben, wenn sich ihre Arbeit verbessert?

In zahlreichen Ländern in Europa ist die Politik bemüht, ältere Beschäftigte immer mehr und immer länger im Erwerbsleben zu halten, insbesondere durch die Reduzierung von Möglichkeiten und Anreizen eines vorzeitigen Erwerbsausstiegs sowie durch die Erhöhung des Regelrenteneinstiegalters. Die Politik der Verlängerung der Erwerbsleben wird in den kommenden Jahrzehnten anhalten, denn auch das Älterwerden der Bevölkerungen hält an und hat seinen Gipfel noch lange nicht überschritten [34].

Deutschland zählt zu den Ländern, in denen die Mobilisierung älterer Beschäftigter in den letzten Jahrzehnten besonders gut gelungen ist. So ist beispielsweise die Erwerbstätigenquote in der Altersgruppe von 60 bis 64 Jahren von 21 % im Jahr 2001 auf 61 % in 2021 angestiegen [12]. Dennoch erreicht heutzutage nach wie vor nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmenden die heraufgesetzte Altersgrenze von derzeit etwa 66 Jahren aus der Arbeit heraus. Zwar lag das durchschnittliche Zugangsalter für Altersrenten zuletzt bei 64,1 (Männer) bzw. 64,2 Jahren (Frauen, 2021; [27]), doch diese Zahl zeigt nicht, dass der Berufsausstieg meist deutlich vor dem Beginn des Bezugs der Altersrente liegt. Im Jahr 2020 hat über die Hälfte aller neuen Beziehenden einer Altersrente diese nicht aus einer Beschäftigung heraus erreicht, sondern aus der passiven Phase der Altersteilzeit, aus der Arbeitslosigkeit oder aus einer Phase der passiven Versicherung [27].

Welches sind die Gründe dafür, dass Beschäftigte im höheren Erwerbsalter

vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden? Richter et al. [37] formulieren dies so: weil sie nicht mehr arbeiten *dürfen, können* und/oder *wollen*. Im Vergleich zu Jüngeren haben Ältere geringere Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt (*dürfen nicht*); gesundheitliche und funktionelle Einschränkungen, die zum Teil auch auf langjährige belastende Arbeit zurückgeführt werden können, verhindern, dass Beschäftigte länger arbeiten *können*, und schließlich *wollen* viele Ältere nicht länger arbeiten.

Daher beschäftigt sich die Forschung zum Übergang in den Ruhestand seit einigen Jahren nicht nur mit dem tatsächlichen Austritt aus dem Erwerbsleben, sondern auch mit Aspekten der *Erwerbsperspektive*. Unter der Erwerbsperspektive wird die subjektive Einschätzung der Beschäftigten bezüglich ihrer künftigen Erwerbsteilhabe verstanden. In diesem Beitrag werden die Aspekte *Wollen* und *Können* in den Blick genommen. Bis zu welchem Alter Beschäftigte arbeiten *wollen*, beschreibt dabei ein gewünschtes Renteneintrittsalter, welches möglichst unabhängig von äußerlichen Einflüssen wie der eigenen finanziellen Lage oder gesetzlichen Vorgaben eingeschätzt werden soll [24]. Die Perspektive, bis zu welchem Alter die Beschäftigten noch arbeiten *können*, bezieht sich dagegen auf das Alter, bis zu welchem die Beschäftigten glauben, noch ausreichend arbeitsfähig zu sein. Bei der Beantwortung dürften insbesondere die körperliche und geistige Gesundheit miteinbezo-

gen werden sowie die Beanspruchungen durch die berufliche Tätigkeit [18].

Garthe und Hasselhorn [16] zeigen, dass die meisten Beschäftigten in Deutschland im Alter von 53 und 59 Jahren deutlich früher in den Ruhestand gehen wollen, als sie noch erwerbstätig sein könnten. Nach Befragungsergebnissen der deutschen lidA-Kohortenstudie aus dem Jahr 2018 wollen neun von zehn erwerbstätigen Babyboomern vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen [19]. Dies interpretieren die Autoren so, dass hierzulande nach wie vor eine ausgeprägte „Kultur des Frühausstiegs“ bestehe, wie Hofäcker sie bereits 2015 festgestellt hat [25].

Die konkreten Einflussfaktoren für eine längere oder kürzere Erwerbsperspektive sowie Erwerbsteilhabe sind vielfältig und bedingen sich gegenseitig. Individuelle Einflussfaktoren umfassen die Gesundheit, das soziale Umfeld sowie die finanziellen Möglichkeiten, Kenntnisse und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten (Mikro-Ebene). Arbeitsinhalt und Aspekte der Arbeitsorganisation stehen für die betriebliche Einflussebene (Meso-Ebene), und der Arbeitsmarkt sowie wirtschaftliche und regulative Rahmenbedingungen stellen Einflussfaktoren auf der Makro-Ebene dar [20]. Das lidA-Denkmodell zeigt das komplexe Zusammenspiel von Einflussfaktoren auf den Erwerbsaustritt und die Erwerbsperspektive auf und betont zudem die Prozesshaftigkeit und Individualität des Übergangs in den Ruhestand [20]. Das Modell fasst neben der Arbeit mit seinen Anforderun-

gen, seiner Organisation und Inhalten, zehn weitere Domänen von Einflussfaktoren auf die Erwerbsteilhabe zusammen: das private Umfeld, den sozialen Status, den sozialen Kontext, den Lebensstil, die Motivation, die Gesundheit, die Arbeitsfähigkeit, die Finanzen, die Rentenregelungen sowie den Arbeitsmarkt. Beispiele für Einflussfaktoren aus dem privaten Umfeld sind die Übernahme einer Pflegeverantwortung für Familienmitglieder [29] oder die Anpassung des eigenen Ruhestandsübergangs an den des Partners oder der Partnerin [5].

Aus Sicht der Arbeitswissenschaft interessieren natürlich die Einflussfaktoren der Arbeit sowie, inwieweit sich Interventionen auf Ebene der Arbeitsbedingungen auf die Erwerbsperspektive bzw. die Erwerbsteilhabe älterer Beschäftigter auswirken. Seit gut zwei Jahrzehnten wird dies wissenschaftlich untersucht. Die *Erwerbsperspektive* wurde dabei vor allem mittels Querschnittstudien betrachtet, in welchen Erwerbstätige danach gefragt wurden, welche Arbeitsveränderungen ihre Erwerbsperspektive wohl beeinflussen würden [1]. Der Einfluss von Arbeitsfaktoren auf die *Erwerbsteilhabe*, also den tatsächlichen Austritt aus dem Erwerbsleben, wurde vornehmlich in Längsschnittstudien untersucht, jedoch meist, ohne Veränderungen der Arbeitsfaktoren miteinzubeziehen [7]. Eine Ausnahme bildet beispielsweise eine niederländische Studie von Schram et al. [42], welche gezeigt hat, dass Beschäftigte mit chronischen Erkrankungen dann länger erwerbstätig geblieben sind, wenn sich ihre körperlich belastende Arbeit verringert hatte.

Die Einflussfaktoren der Arbeit auf die Erwerbsperspektive bzw. Erwerbsteilhabe sind vielfältig und beinhalten sowohl Faktoren, die Beschäftigte eher aus dem Erwerbsleben drängen bzw. ihre Erwerbsperspektive verkürzen (*Push-Faktoren*), wie körperliche und geistige Arbeitsbelastungen, als auch Faktoren, die Beschäftigte eher im Erwerbsleben halten bzw. die Erwerbsperspektive verlängern können. Bei Letzteren lässt sich wiederum zwischen Faktoren unterscheiden, welche die Erwerbsperspektive eher freiwillig verlängern (*Stay-/Retain-Faktoren*), wie durch Maßnahmen zur Er-

höhung der Arbeitsfähigkeit, Flexibilität und Motivation von älteren Beschäftigten, und solchen Faktoren, die die Erwerbsperspektive eher unfreiwillig verlängern (*Stuck-/Need-Faktoren*), wie eine geringe Entlohnung, welche eine längere Weiterarbeit aus finanzieller Sicht erforderlich macht [30].

In Hinblick auf mögliche Interventionen auf der Ebene der Arbeitsbedingungen interessieren besonders die Einflussfaktoren, welche sich im Rahmen der meisten beruflichen Tätigkeiten durch die Betriebe anpassen lassen. Hier scheinen laut bisheriger Forschung vier Einflussfaktoren der Arbeit, welche sich den Push- und Stay-Faktoren zuordnen lassen, besonders relevant für die Erwerbsperspektive bzw. Erwerbsteilhabe zu sein:

1. *Körperlich belastende Arbeit*, wie schweres Heben und Tragen, ungünstige Körperhaltungen, ein hohes Arbeitstempo sowie eine ungünstige Arbeitsumgebung (zur Erwerbsperspektive [1, 18, 32, 33, 46]; zur Erwerbsteilhabe [7]),
2. die *Arbeitszeitgestaltung*, wie Schicht- und Nacharbeit, flexible Arbeitszeiten, Urlaubstage oder die sog. „work time control“ (zur Erwerbsperspektive [1, 4, 32]; zur Erwerbsteilhabe [7, 53]),
3. *Anerkennung*, wie Wertschätzung durch Vorgesetzte und Kollegen und Kolleginnen sowie Beachtung und Belohnung (zur Erwerbsperspektive [4, 54]; zur Erwerbsteilhabe [6, 36, 38, 50, 51]) und
4. *Entwicklungsmöglichkeiten*, wie die Möglichkeit, eigene Fertigkeiten und das Wissen zu erweitern, die Möglichkeit, an Fortbildungen teilzunehmen sowie eine interessante und herausfordernde Arbeit (zur Erwerbsperspektive [45]; zur Erwerbsteilhabe [6, 13, 36, 50]).

In aller Regel zeigt sich bei den bisherigen Quer- und Längsschnittuntersuchungen das Erwartete: Passende und günstige Arbeitsbedingungen wie erfahrene Anerkennung oder geringe körperliche Belastungen sind mit einem späteren Ausstieg aus dem Erwerbsleben assoziiert. In Hinblick auf die Erwerbsperspektive sagen Beschäftigte aus, dass positi-

ve Veränderungen von Arbeitsbedingungen, wie mehr Anerkennung, mehr Flexibilität und Entlastungen dazu führen könnten, dass sie möglicherweise länger arbeiten würden bzw. könnten, als bisher angenommen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Es liegen Hinweise darauf vor, dass bei älteren Beschäftigten verbesserte Arbeitsbedingungen zu einem späteren Austritt aus dem Arbeitsleben führen könnten, allerdings wurde dies noch nie (*Erwerbsperspektive*) oder nur in spezifischen Ausnahmefällen (*Erwerbsteilhabe*) im Längsschnitt untersucht.

Mit Rückblick auf die bisherige Forschung, sollen in diesem Beitrag daher vier Arbeitsfaktoren in den Blick genommen werden: *schwere körperliche Arbeit*, das *Arbeiten im Schichtdienst* (*Push-Faktoren*), die *Anerkennung von Leistungen* und *Entwicklungsmöglichkeiten* (*Stay-Faktoren*). Der vorliegende Beitrag untersucht im Längsschnitt, ob und wie sich tatsächliche Veränderungen der vier Arbeitsfaktoren auf die Erwerbsperspektive (*Wollen* und *Können*) älterer Beschäftigter in Deutschland auswirken. Die lidA-Kohortenstudie ermöglicht, dies zu untersuchen. Bewusst wird der Fokus auf entlastende Veränderungen sowie Verbesserungen der Arbeitssituation gelegt.

Die drei folgenden Forschungsfragen sollen beantwortet werden:

1. Welche Auswirkung haben Arbeitsbedingungen auf die Erwerbsperspektive?
2. Wie verändert sich die Erwerbsperspektive über die Zeit?
3. Führt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu einem Anstieg der Erwerbsperspektive?

Methodik

Daten

Datengrundlage der Analysen sind die zweite (2014) und dritte (2018) Welle der lidA-Studie. Die lidA-Studie ist repräsentativ für die sozialversicherungspflichtige Bevölkerung der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 in Deutschland. Die Repräsentativität wurde anhand von sieben soziodemografischen Merkmalen geprüft [41,

Zbl Arbeitsmed 2023 · 73:49–63 <https://doi.org/10.1007/s40664-022-00490-w>
© Der/die Autor(en) 2023

N. Garthe · H. M. Hasselhorn

Wollen und können ältere Beschäftigte länger erwerbstätig bleiben, wenn sich ihre Arbeit verbessert?

Zusammenfassung

Hintergrund. Im Kontext politischer Bemühungen, ältere Beschäftigte in Deutschland länger im Erwerbsleben zu halten, wird untersucht, wie lange diese noch erwerbstätig sein wollen und können und wie sich tatsächliche Veränderungen von Arbeitsbedingungen auf ihre Erwerbsperspektive auswirken.

Methodik. Datengrundlage der Analysen sind die zweite (2014) und dritte (2018) Welle der lidA-Studie, welche repräsentativ für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 in Deutschland ist. In deskriptiven Quer- und Längsschnittanalysen werden die Veränderungen von den vier Arbeitsfaktoren *schwere körperliche Arbeit, das Arbeiten im Schichtdienst, die Anerkennung von Leistungen und Entwicklungsmöglichkeiten* im Zusammenhang mit der Veränderung

der Erwerbsperspektive („Bis zu welchem Alter *wollen* bzw. *können* Sie erwerbstätig bleiben?“) untersucht.

Ergebnisse. Ältere Beschäftigte in Deutschland wollen deutlich früher aus dem Erwerbsleben aussteigen als sie – den eigenen Einschätzungen nach – noch erwerbstätig sein könnten – Männer dabei länger als Frauen, und ältere Beschäftigte länger als jüngere. Im Längsschnitt zeigt sich, dass sich sowohl das *Wollen* als auch das *Können* bei vielen älteren Beschäftigten mit der Annäherung an die Regelaltersgrenze verlängern. Zudem gehen Verbesserungen von Arbeitsbedingungen meist mit einer Verlängerung der Erwerbsperspektive einher.

Diskussion. Die Ergebnisse offenbaren unterschiedliche Muster, jeweils unterschiedlich in Bezug auf die untersuchten

Arbeitsfaktoren, das *Wollen* und *Können* sowie das Geschlecht. Die Geschlechtsunterschiede können zum Teil durch die geschlechtstypisch unterschiedlichen Berufe der betroffenen Gruppen erklärt werden. Wenn Entlastungen im höheren Erwerbsalter mit einer Verlängerung der Erwerbsperspektive assoziiert sind, könnte dies auf freigelegte Ressourcen bei den Beschäftigten hinweisen. Dort, wo Entlastungen nicht mit einer Verlängerung der Erwerbsperspektive einhergehen, deutet dies darauf, dass sie eine dringend überfällige Entlastungsmaßnahme darstellen.

Schlüsselwörter

Arbeitsbedingungen · Erwerbsperspektive · Ruhestand · Schichtdienst · Wertschätzung

Is improvement of working conditions related to an increase in the subjective employment perspective of older workers?

Abstract

Background. In the context of extending working life policies in Germany, this study examines how long older workers want to and can remain in the labor force and how actual changes in working conditions affect their employment perspectives.

Methods. The analyses are based on data from the second (2014) and third (2018) waves of the German lidA cohort study, which is representative for socially insured employees born in 1959 and 1965. In descriptive cross-sectional and longitudinal analyses, changes in the four work factors, *physically demanding work, shift work, appreciation of work performance and opportunities for development* were examined in connection

with the change in employment perspectives (“until what age do you want to/are you able to work?“).

Results. According to their own estimation, older employees in Germany can work longer than they want to, men longer than women and older employees longer than younger ones. The longitudinal analyses show that many older employees want to and can work longer as they approach the legal retirement age. Furthermore, improvements in working conditions are usually accompanied by an extended employment perspective.

Discussion. The results reveal different patterns, each different in relation to the examined work factors, the outcomes *want to*

and *can*, and gender. The gender differences can be explained in part by the characteristic gender-segregated distribution of jobs in the groups examined. If a relief from adverse job exposure in higher working age is associated with a longer employment perspective, this may indicate freed resources of the respective employees. Where such a relief is not associated with an extension of the employment perspective, it may indicate exhaustion and an overdue relief measure.

Keywords

Working conditions · Employment perspective · Retirement · Shift work · Appreciation

43, 48, 49]. Teilnehmende wurden mittels persönlicher Interviews (CAPI) zu den Themen Arbeit, Gesundheit und Erwerbstätigkeit befragt. In der ersten Befragungswelle 2011 waren dies 6585 Teilnehmende, in der zweiten Welle 4244 und in der dritten Welle 3586 Personen. Im Jahr 2014 waren die Teilnehmenden 49 bzw. 55 Jahre alt. Für die Analysen in diesem Beitrag wurden nur Personen ausgewählt, welche an beiden Wellen 2014 und 2018 teilgenommen haben, erwerbs-

tätig waren sowie gültige Angaben bei den Fragen zur Erwerbsperspektive aufwiesen. Die Stichprobe umfasst damit 2610 Teilnehmende. Etwa 55 % dieser Teilnehmenden gehörten zu der jüngeren Geburtskohorte (bewusstes Oversampling), und etwa 54 % waren Frauen.

Operationalisierung

Zu beiden Erhebungswellen 2014 und 2018 wurden die hier untersuchten zwei

Aspekte der Erwerbsperspektive mit den folgenden Fragen erhoben:

- „Unabhängig von den gesetzlichen Regelungen zur Rente, bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten?“ (*Wollen*) sowie
- „Und was glauben Sie, bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?“ (*Können*) (bis max. 59 Jahre/60–64 Jahre/65 Jahre oder länger).

Die vier untersuchten Arbeitsfaktoren waren *schwere körperliche Arbeit*, das *Arbeiten im Schichtdienst*, die *Anerkennung von Leistungen* und *Entwicklungsmöglichkeiten*. Sie wurden in beiden Wellen wie folgt erhoben:

- „Wie häufig müssen Sie gebückt, hockend, kniend, liegend oder über Kopf arbeiten oder schwere Lasten heben oder tragen?“ (Nie/ $\leq 25\%$ der Zeit/ $> 25\%$ der Zeit; in Anlehnung an die BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung [39])
- „Arbeiten Sie im Schichtdienst?“ (Ja/nein)
- „Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.“ (Ja/nein; aus dem ERI-Modell [44])
- „Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihre Fertigkeiten weiterzuentwickeln?“ (In hohem Maße/zum Teil/in geringem Maße; aus dem COPSOQ-II [35])

In die Analysen flossen ebenfalls das Geschlecht (männlich/weiblich) sowie das Geburtsjahr (1959/1965) ein.

Analysen

Mittels deskriptiver Analysen werden die drei Forschungsfragen nacheinander untersucht. In einem ersten Schritt wird die Erwerbsperspektive (*Wollen* und *Können*) zum Zeitpunkt 2014 für die gesamte Stichprobe sowie getrennt nach Geschlecht, Geburtsjahr und den vier Arbeitsfaktoren mithilfe von Häufigkeitsverteilungen dargestellt. Diese Querschnittsanalysen ermöglichen es darzustellen, wie verschiedene Arbeitsfaktoren mit der subjektiven Erwerbsperspektive assoziiert sind.

Im zweiten Schritt wird die Veränderung beider Aspekte der Erwerbsperspektive über die Zeit betrachtet, d. h. wie sich die subjektive Erwerbsperspektive durch das Herannahen an das Regelrentenalter über den Zeitraum von vier Jahren (2014 und 2018) bei den Befragten verändert.

In einem letzten Schritt wird der Zusammenhang zwischen den Veränderungen der vier Arbeitsfaktoren und der Veränderung der Erwerbsperspektive unter-

sucht. Dabei wird jede mögliche Kombination je gemessener Arbeitsfaktoren zwischen 2014 und 2018 betrachtet, beispielsweise der Arbeit im Schichtdienst (2014/2018) ja/ja, ja/nein, nein/ja, nein/nein. Für jede Kombination wird der Anteil der Beschäftigten, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten wollten bzw. meinten, dies zu können, für beide Zeitpunkte dargestellt. Diese Darstellung der Längsschnittanalysen erlaubt es einzuschätzen, ob bei Teilnehmenden, die von 2014 bis 2018 eine Verbesserung ihrer Arbeitsfaktoren berichten, auch gleichzeitig der Anteil derer, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten wollen oder können, zunimmt.

Da sich die Ergebnisse der Längsschnittanalysen für Männer und Frauen zum Teil stark unterscheiden, werden die Ergebnisse getrennt nach Geschlecht dargestellt.

Zusätzlich wurden Sensitivitätsanalysen getrennt nach Geburtsjahr durchgeführt (nicht dargestellt).

Ergebnisse

Welche Auswirkung haben Arbeitsbedingungen auf die Erwerbsperspektive?

Die Verteilung beider Aspekte der Erwerbsperspektive, also wie lange die Beschäftigten noch arbeiten wollen und können, wird in **Abb. 1** für die gesamte Stichprobe, getrennt nach Geschlecht und Geburtsjahr sowie für die vier Arbeitsfaktoren dargestellt. Alle Daten stammen aus der Erhebung im Jahr 2014. Damals war für die beiden Geburtskohorten die Regelaltersgrenze von 66 bzw. 67 Jahren noch etwa sieben bzw. 13 Jahre entfernt.

Nur etwa 14 % der Befragten wollten im Jahr 2014 mindestens bis zu ihrem 65. Lebensjahr arbeiten, deutlich mehr, nämlich etwa 37 %, meinten jedoch, dies zu können. Bei Männern sowie älteren Beschäftigten lagen die Anteile höher. Diese deutlichen Unterschiede nach Geschlecht und Geburtsjahr fanden sich jedoch im Jahr 2018, also vier Jahre später, nicht mehr (nicht gezeigt).

Bei den vier Arbeitsfaktoren zeigen sich typische Muster – alle in die erwartete Richtung: Beschäftigte mit för-

dernden und motivierenden Arbeitsbedingungen wollen und können zu einem größeren Anteil länger arbeiten und Beschäftigte mit belastenden Arbeitsbedingungen seltener. Dieses Muster wird besonders deutlich beim Schichtdienst und der schweren körperlichen Arbeit, insbesondere für das Können.

Wie verändert sich die Erwerbsperspektive über die Zeit?

Die individuellen Veränderungen der subjektiven Erwerbsperspektive zwischen 2014 und 2018 werden in **Abb. 2** dargestellt. 2018 gab es kaum noch Befragte, die nur bis maximal 59 Jahre arbeiten wollten oder meinten, dies zu können. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass etwa die Hälfte von ihnen (Geburtsjahrgang 1959) mittlerweile 59 Jahre alt war.

Etwa 50 % der Befragten wollten bzw. könnten laut eigener Aussage in 2018 genauso lange arbeiten, wie schon in 2014 angegeben (jeweils Summe der drei Prozentangaben in der Mitte). Bei den Übrigen zeigten sich eher Veränderungen in Richtung einer Verlängerung der Erwerbsperspektive (Wollen 39 %, Können 38 %) als einer Verkürzung (Wollen 7 %, Können 6 %). In 2018 wollte nun jede/r Vierte bis 65 Jahre oder länger arbeiten. Mehr als 60 % gaben an, dies zu können.

Sensitivitätsanalysen zeigen, dass es bei diesen Veränderungen über die Zeit kaum Unterschiede nach Geschlecht gibt, bis auf einen: Frauen, die in 2014 bis 59 Jahre arbeiten wollten und konnten (**Abb. 1 und 2**), verlängerten ihre Perspektive deutlich häufiger auf 60 bis 64 Jahre als die entsprechende Gruppe der Männer. Analysen getrennt nach Geburtsjahr offenbaren, dass die jüngere Kohorte erwartungsgemäß häufiger bei einer kürzeren Perspektive geblieben war als die ältere.

Insgesamt wird deutlich, dass sich die Erwerbsperspektive stark mit dem zunehmenden Alter der Befragten verändert. Mit Herannahen an das Regelrentenalter verlängert sich die subjektive Erwerbsperspektive. Welche Rollen die Arbeitsfaktoren bei diesen Veränderungen über die Zeit spielen, wird im dritten Teil dieser Studie untersucht.

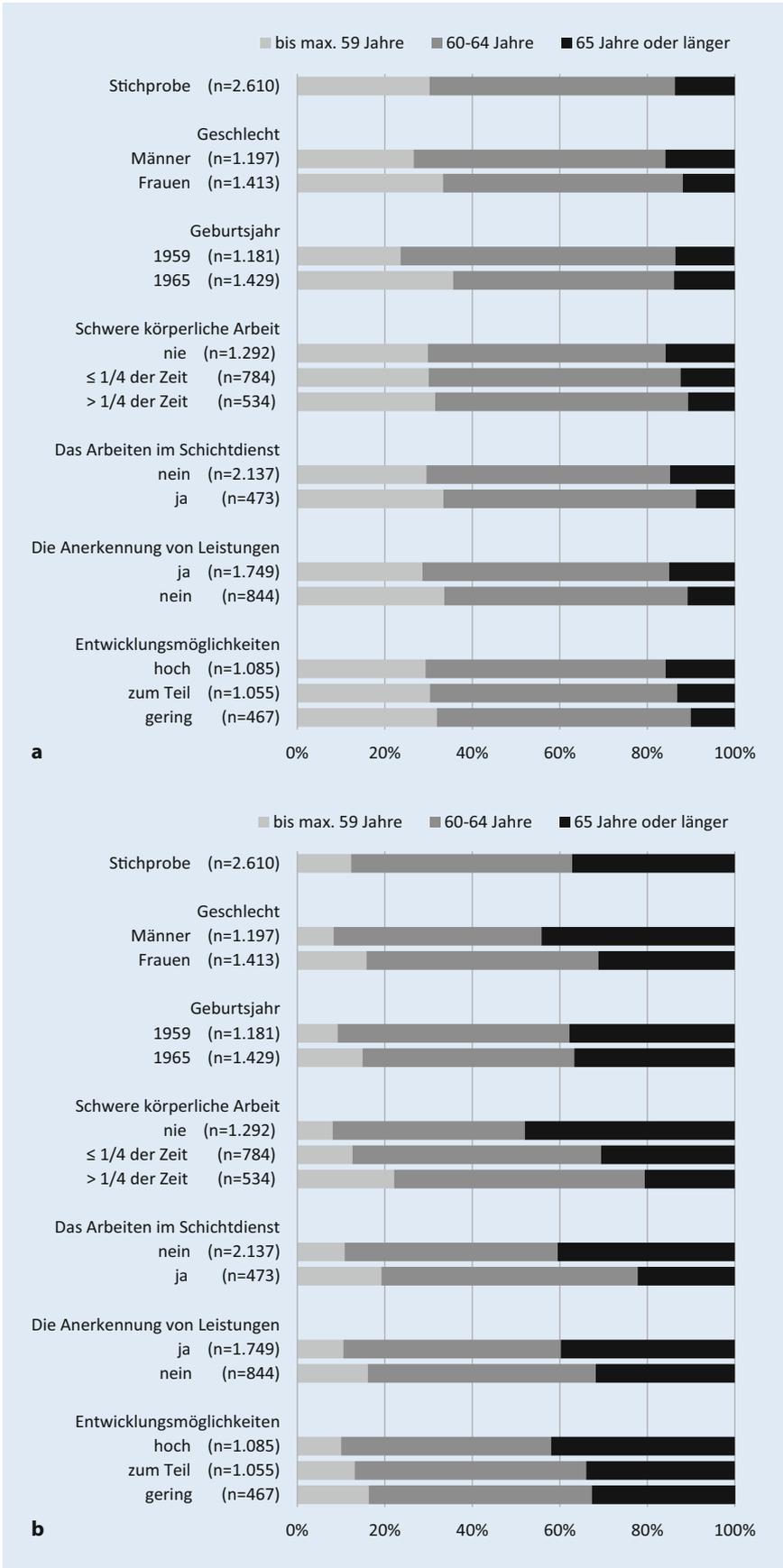


Abb. 1 ◀ **a** Bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten? (Wollen, 2014). **b** Bis zu welchem Alter können Sie arbeiten? (Können, 2014)

Führt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu einem Ansteigen der Erwerbsperspektive?

Veränderungen in Hinblick auf die Arbeit und die gleichzeitige Veränderung der Erwerbsperspektive (Wollen und Können) werden in den **Abb. 3, 4, 5 und 6** aufgezeigt. Dort sind die Anteile der Befragten, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten würden und könnten, dargestellt. Die *inneren grauen Kreise* stellen die Anteile zum Befragungszeitpunkt 2014 und die *äußeren schwarzen Kreise* die Anteile zum Befragungszeitpunkt 2018 dar. Der *Durchmesser der Kreise* zeigt die Größe des Anteils (%), wobei sich die Skalierung für das Wollen und Können zur besseren Erkennbarkeit der Ergebnisse unterscheidet. In den Abbildungen werden die Anteile separat je nach Veränderung der Arbeitsfaktoren dargestellt, beispielsweise bei denjenigen, die im Jahr 2014 noch im Schichtdienst tätig waren, im Jahr 2018 jedoch nicht mehr.

Schwere körperliche Arbeit

In Bezug auf schwere körperliche Arbeit finden sich unterschiedliche Muster für das Wollen und das Können (**Abb. 3**). Besonders beim Wollen werden zudem scheinbar gegensätzliche Muster für Frauen und Männer sichtbar, die jedoch hauptsächlich durch die sehr kleinen Gruppen mit extremen Expositionswechseln geprägt werden.

Jenseits dessen lassen sich einzelne Trends erkennen. Wer zu beiden Zeitpunkten mehr als ein Viertel der Arbeitszeit körperlich gearbeitet hat, wollte und konnte im Jahr 2018 nur selten bis 65 Jahre oder länger arbeiten. Umgekehrt gilt für Gruppen mit geringer oder keiner Exposition zu beiden Zeitpunkten (*Diagonale von links unten nach rechts oben*). Eine Entlastung von hoher (2014) auf eine geringe Exposition (2018) führte zu keinem deutlichen Anstieg des

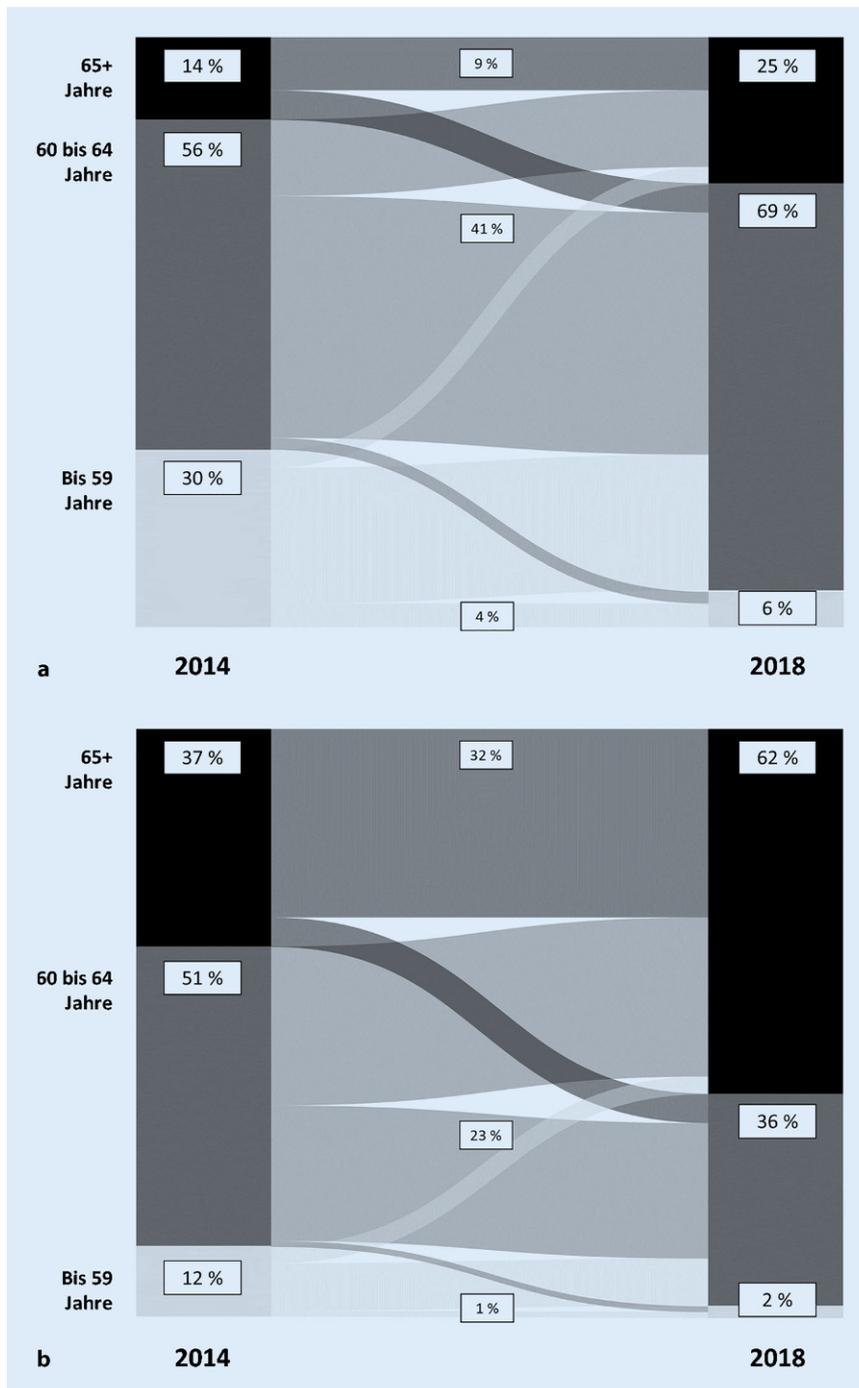


Abb. 2 ▲ **a** Bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten? (Wollen, $n = 2610$) – Veränderungen zwischen 2014 (Alter: 49 bzw. 55 Jahre) und 2018 (Alter: 53 bzw. 59 Jahre). **b** Bis zu welchem Alter können Sie arbeiten? (Können, $n = 2610$) – Veränderungen zwischen 2014 (Alter: 49 bzw. 55 Jahre) und 2018 (Alter: 53 bzw. 59 Jahre)

Anteils derer, die länger arbeiten wollen, wohl aber in Bezug auf das Können.

Betrachtet man die sehr kleinen Gruppen mit extremen Expositionswechseln, zeigt sich bei Männern ein plausibles Bild: Eine deutliche Entlastung ging mit einer verlängerten Erwerbsperspektive einher,

ein starker Zuwachs an schwerer körperlicher Arbeit mit einer extrem geringen Erwerbsperspektive. Bei Frauen war dies jedoch genau umgekehrt. Allerdings erschweren die kleinen Fallzahlen die Interpretation dieser Befunde.

Arbeiten im Schichtdienst

Erwartungsgemäß zeigt sich, dass sowohl bei Frauen als auch bei Männern, welche zu keinem Zeitpunkt im Schichtdienst gearbeitet haben, die Anteile derer, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten wollen und können, tendenziell am höchsten sind (Abb. 4). Darüber hinaus zeigten sich allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

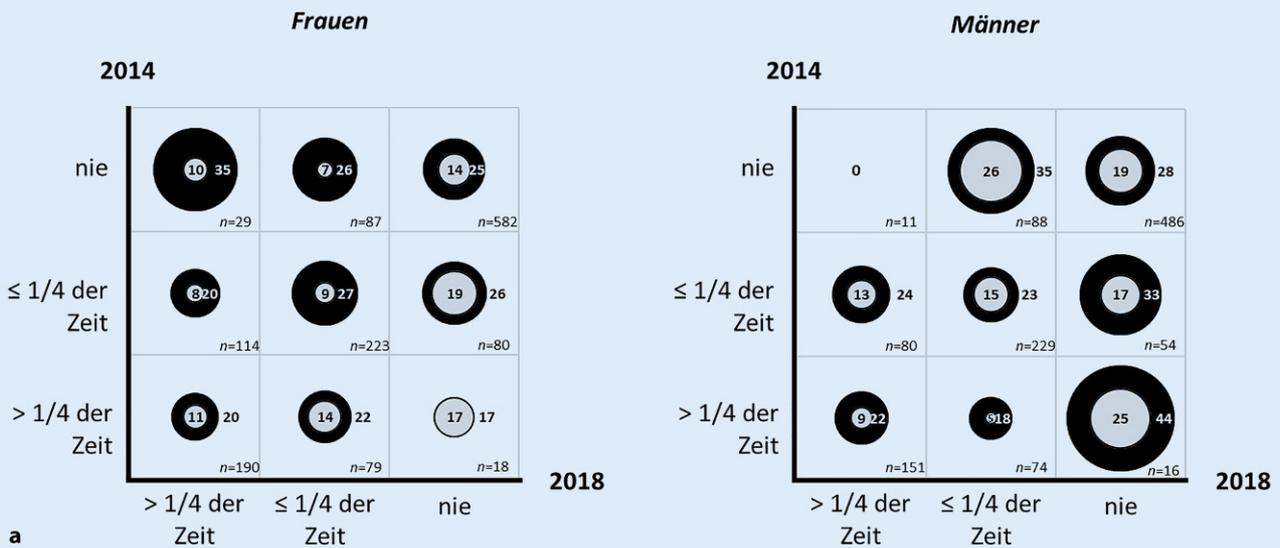
Bei Frauen, die zu beiden Zeitpunkten im Schichtdienst gearbeitet hatten, liegen die Anteile etwa nur halb so hoch wie bei denen ohne Schichtdienst. Der Wechsel aus dem Schichtdienst heraus ist mit einem deutlichen Anstieg der Anteile derer verbunden, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten wollten bzw. konnten. Bei Männern dagegen finden sich für diejenigen, die aus dem Schichtdienst heraus gewechselt hatten, die geringsten Anteile. Diese Muster deuten sich bereits bei den Zahlen für das Jahr 2014 an.

Die Ergebnisse vermitteln den Eindruck, dass der Wechsel aus dem Schichtdienst heraus bei Frauen eher zu einer Entlastung und Ressourcenstärkung führt und bei Männern eher auf eine Entlastung und Erschöpfung hinweist. Diese Befunde könnten durch die unterschiedlichen Berufsgruppen erklärt werden, die Frauen und Männer in dieser Gruppe ausüben: Bei Frauen gehörten dieser Wechselgruppe vor allem Kranken- und Altenpflegerinnen an, bei Männern handelte es sich fast ausschließlich um Beschäftigte in der Industrie, oft mit Leitungsfunktion.

Anerkennung von Leistungen

In Bezug auf die Anerkennung der Leistungen bei der Arbeit zeigen sich deutliche Effekte beim Wollen, jedoch kaum beim Können (Abb. 5). Zudem unterscheiden sich die Muster zwischen Frauen und Männern. Bei Frauen ging ein Verlust von Anerkennung mit einem sehr geringen Anstieg des Anteils derer, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten wollen, einher (von 10 auf 14%). Dabei handelte es sich hauptsächlich um Dienstleistungsberufe wie Krankenpflege, Erziehung und Lehre, Verwaltung, kaufmännische Berufe, Therapie und Verkauf. Umgekehrt dagegen führt ein Gewinn von Anerkennung zu einem deutlichen Anstieg

Wie häufig müssen Sie gebückt, hockend, kniend, liegend oder über Kopf arbeiten oder schwere Lasten heben oder tragen?



Wie häufig müssen Sie gebückt, hockend, kniend, liegend oder über Kopf arbeiten oder schwere Lasten heben oder tragen?

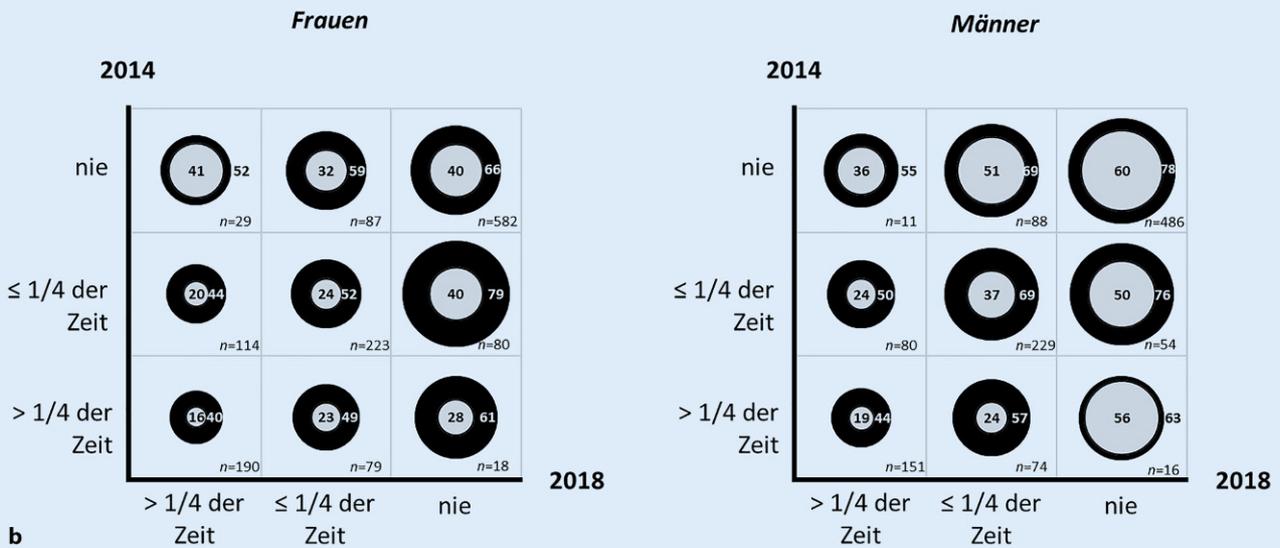


Abb. 3 **a** Schwere körperliche Arbeit. Anteile aller Erwerbstätigen, die gerne bis 65 Jahre oder länger arbeiten würden, getrennt nach Geschlecht. *Graue Kreise innen* Anteile in 2014, *schwarze Kreise außen* Anteile in 2018, (n = 2451). **b** Schwere körperliche Arbeit. Anteile aller Erwerbstätigen, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten können, getrennt nach Geschlecht. *Graue Kreise innen* Anteile in 2014, *schwarze Kreise außen* Anteile in 2018, (n = 2451)

der Anteile (von 8 auf 24%). In dieser Gruppe waren die Frauen etwas häufiger im Gesundheitsdienst tätig. Bei Männern finden sich diese klaren Befunde nicht. Jedoch wollten im Jahr 2018 nur 20% der Männer, die zu keinem Zeitpunkt eine angemessene Anerkennung erfahren haben, bis mindestens zum 65. Lebensjahr arbeiten.

Für das Können sind die Befunde für Frauen und Männer weitgehend ähnlich, die einzelnen Gruppen unterscheiden sich kaum. Erwartungsgemäß liegen die Anteile derer, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten können, bei denen, die zu keinem Zeitpunkt angemessene Anerkennung für ihre Leistungen erfahren hatten, am niedrigsten.

Entwicklungsmöglichkeiten

Die Entwicklungsmöglichkeiten scheinen eher eine geringe Rolle zu spielen, wenn es darum geht, bis 65 Jahre oder länger arbeiten zu wollen oder zu können (Abb. 6). Allerdings fallen drei kleine Gruppen auf.

Bei Frauen war ein Verlust von Entwicklungsmöglichkeiten mit einem geringen Anteil sowie einem geringen Zu-

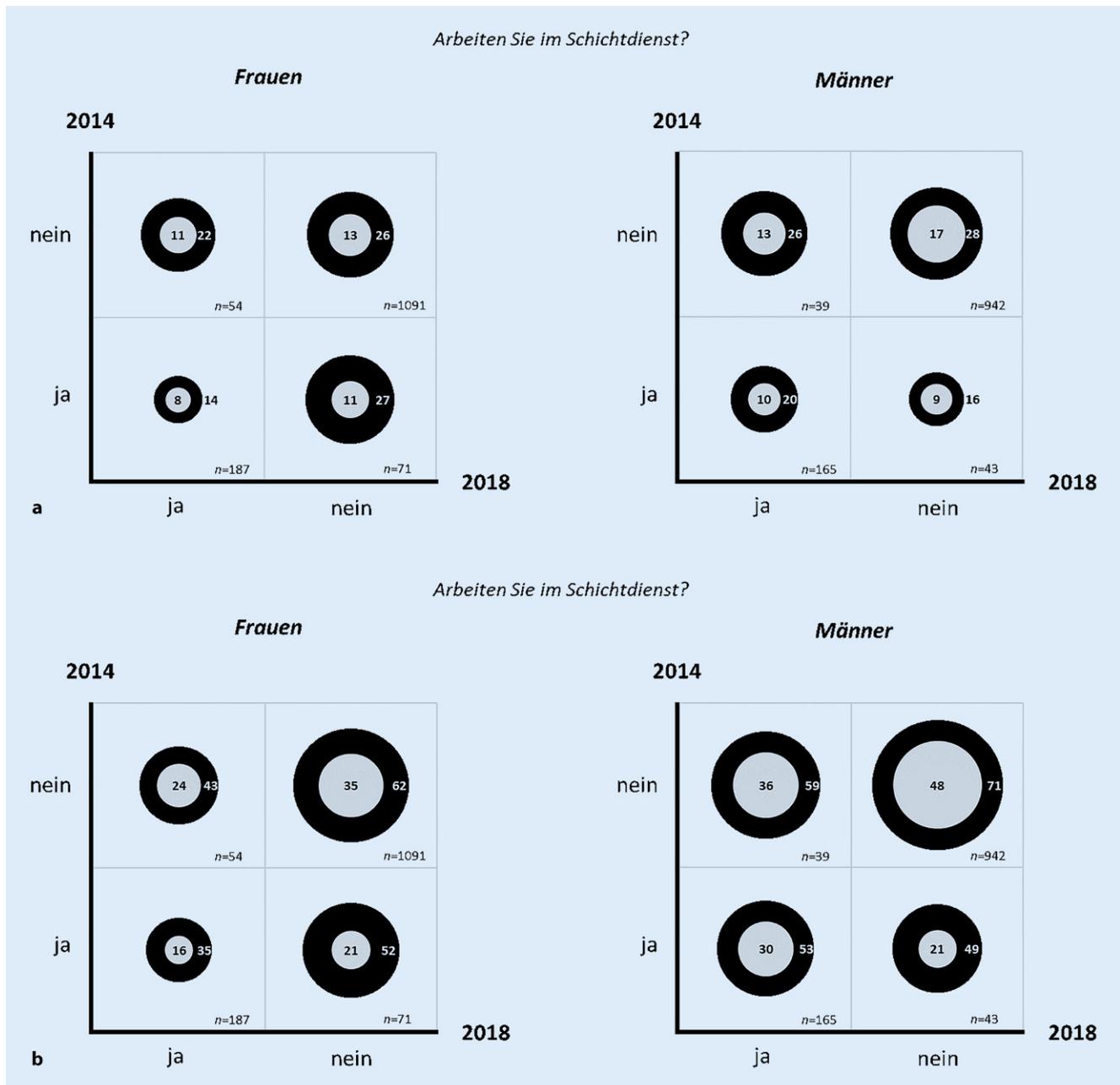


Abb. 4 **a** Das Arbeiten im Schichtdienst. Anteile aller Erwerbstätigen, die gerne bis 65 Jahre oder länger arbeiten würden, getrennt nach Geschlecht. *Graue Kreise innen* Anteile in 2014 in %, *schwarze Kreise außen* Anteile in 2018 in %, (*n* = 2592). **b** Das Arbeiten im Schichtdienst. Anteile aller Erwerbstätigen, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten können, getrennt nach Geschlecht. *Graue Kreise innen* Anteile in 2014 in %, *schwarze Kreise außen* Anteile in 2018 in %, (*n* = 2592)

wachs derer, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten wollen, verbunden. Hierbei handelte es sich hauptsächlich um Kassierinnen, Verkäuferinnen und Schreibkräfte. Bei Männern findet sich Vergleichbares für das Können; dieser Gruppe gehörten vor allem Angestellte und Sachbearbeiter an. Zusätzlich war bei Männern (verschiedenster Berufsgruppen) ein Zugewinn an Entwicklungsmöglichkeiten

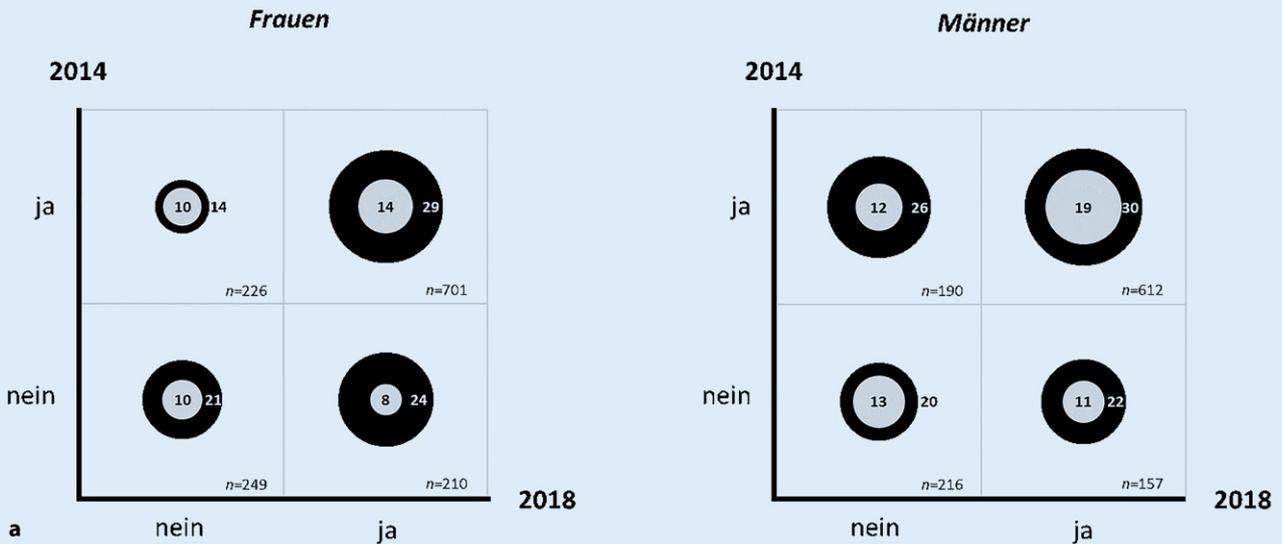
von „gering“ auf „hoch“ mit einem starken Anstieg der Erwerbsperspektive, sowohl für das Wollen als auch das Können, verbunden.

Diskussion

Unsere Ergebnisse zeigen, dass ältere Beschäftigte in Deutschland deutlich früher aus dem Erwerbsleben aussteigen wol-

len, als sie – den eigenen Einschätzungen nach – noch erwerbstätig sein könnten. Diese zwei Aspekte der Erwerbsperspektive, also die Einschätzung, erwerbstätig sein zu *wollen* und zu *können*, sind bei Frauen und Männern unterschiedlich ausgeprägt, ebenso bei den Jüngeren und den Älteren unter den älteren Beschäftigten. In der Querschnittsbetrachtung bestätigt sich, dass – wie erwartet –

Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.



Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.

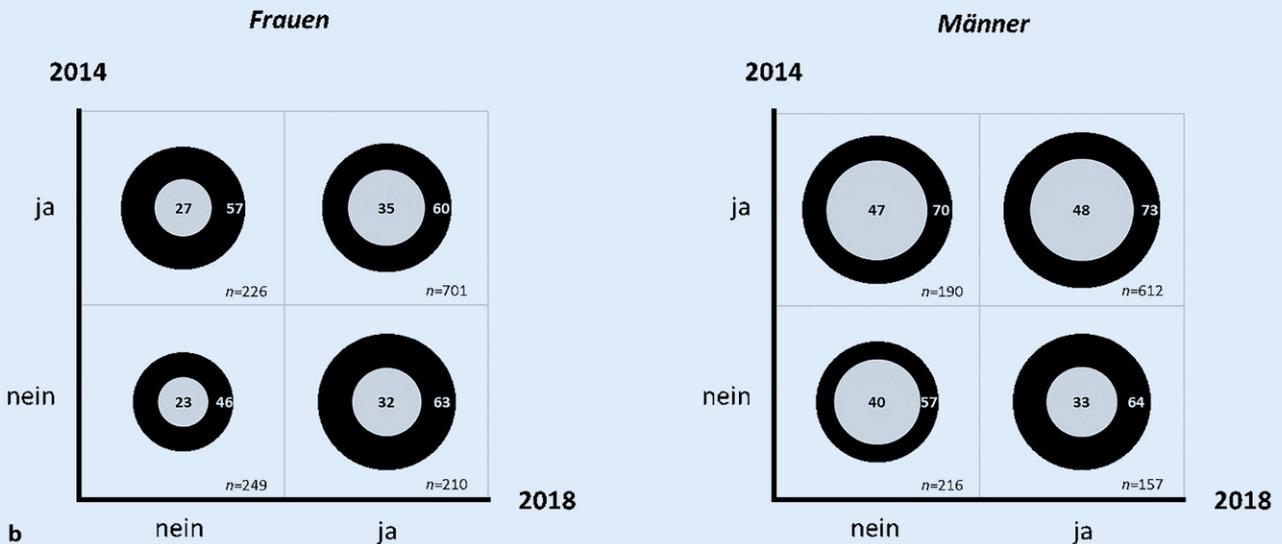


Abb. 5 **a** Die Anerkennung von Leistungen. Anteile aller Erwerbstätigen, die gerne bis 65 Jahre oder länger arbeiten würden, getrennt nach Geschlecht. *Graue Kreise innen* Anteile in 2014, *schwarze Kreise außen* Anteile in 2018, (n = 2561). **b** Die Anerkennung von Leistungen. Anteile aller Erwerbstätigen, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten können, getrennt nach Geschlecht. *Graue Kreise innen* Anteile in 2014, *schwarze Kreise außen* Anteile in 2018, (n = 2561)

die Arbeitsqualität einzelner Arbeitsfaktoren positiv mit der Erwerbsperspektive assoziiert ist. Längsschnittanalysen belegen dann, dass sich sowohl das *Wollen* als auch das *Können* bei vielen älteren Beschäftigten mit der Annäherung an die Regelaltersgrenze verlängern, und sie zeigen, dass Verbesserungen von Arbeitsbedingungen meist – aber nicht immer –

mit einer Verlängerung der Erwerbsperspektive einhergehen können.

Ableich mit früheren Ergebnissen

Soweit Vergleichsergebnisse für Deutschland aus der Literatur vorliegen, bestätigen diese die gefundenen Ergebnisse. In der deutschen GEDA-14-Erhebung des Robert Koch-Instituts aus dem Jahr

2014/15 wurde die Erwerbsperspektive sehr ähnlich erfasst wie in der lidA-Studie. Wie in lidA lag die Erwerbsperspektive in Bezug auf das *Wollen* deutlich niedriger als für das *Können*; zudem waren in dieser Querschnittstudie sämtliche untersuchten Arbeitsfaktoren in erwarteter Richtung mit *Wollen* und insbesondere mit *Können* assoziiert [18]. Schließlich bestätigen zahlreiche weite-

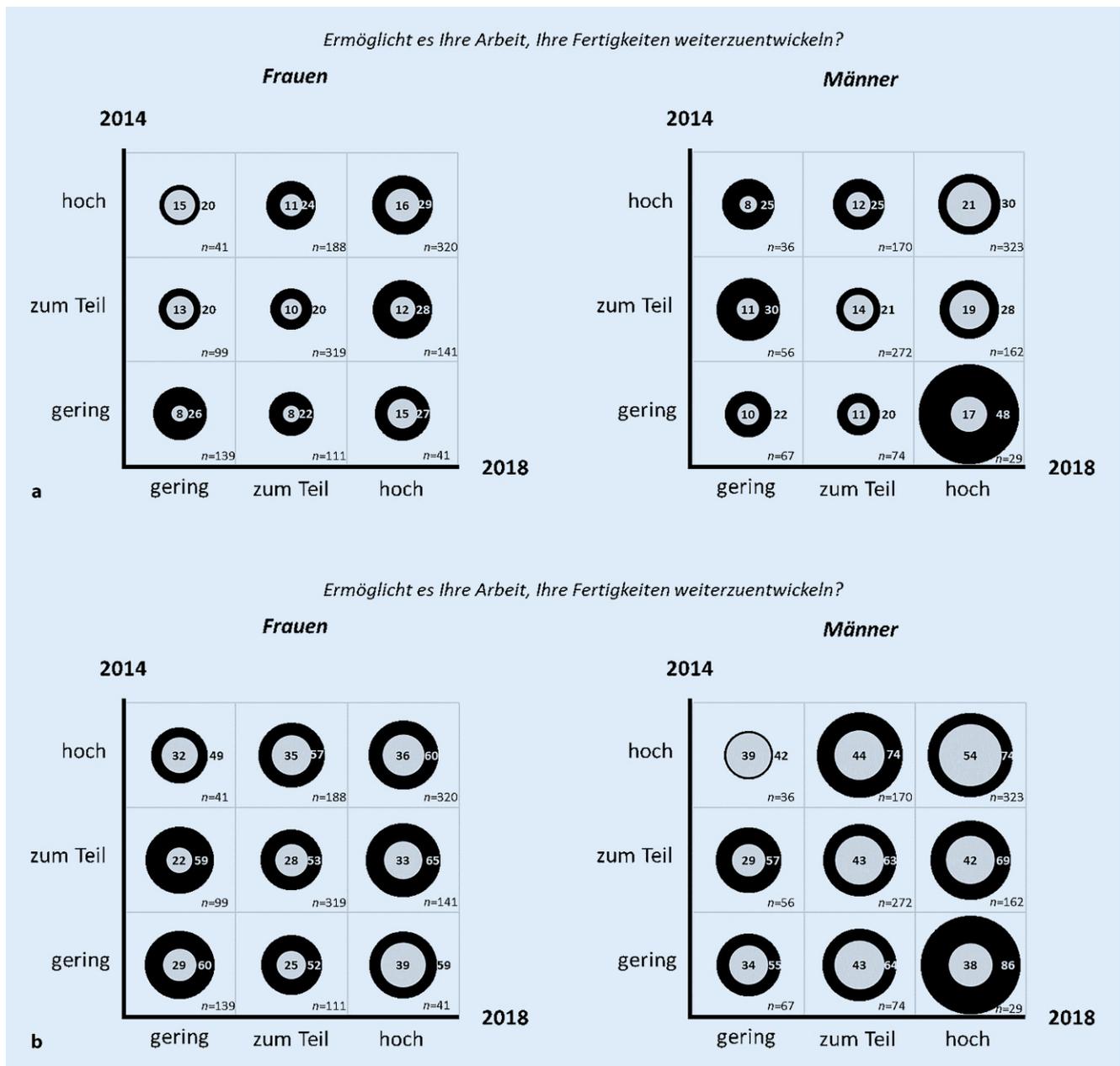


Abb. 6 **a** Entwicklungsmöglichkeiten. Anteile aller Erwerbstätigen, die gerne bis 65 Jahre oder länger arbeiten würden, getrennt nach Geschlecht. *Graue Kreise innen* Anteile in 2014, *schwarze Kreise außen* Anteile in 2018, (n = 2588). **b** Entwicklungsmöglichkeiten. Anteile aller Erwerbstätigen, die bis 65 Jahre oder länger arbeiten können, getrennt nach Geschlecht. *Graue Kreise innen* Anteile in 2014, *schwarze Kreise außen* Anteile in 2018, (n = 2588)

re Studien, dass in Deutschland Frauen eine kürzere Erwerbsperspektive aufweisen als gleichaltrige Männer [11, 18, 24, 25]. Ein Abgleich mit Ergebnissen aus anderen Ländern als Deutschland wäre möglich, aber dessen Aussagekraft aufgrund zum Teil deutlich abweichender kontextueller Rahmenbedingungen (z. B. Regelungen zum Ruhestandübergang, Erwerbsbeteiligung von Frauen im höheren Erwerbsalter) begrenzt.

Veränderung der Erwerbsperspektive mit zunehmendem Alter

Die Ergebnisse bestätigen einen Einfluss des Alters auf die Erwerbsperspektive: Je älter die Beschäftigten waren, desto mehr von ihnen wollten länger erwerbstätig bleiben. Dies hatten bereits Nilsson et al. [32] für Schweden und Hasselhorn [18] für Deutschland festgestellt, aller-

dings auf der Basis von Querschnittsbeobachtungen Erwerbstätiger. Bei solchen Untersuchungen kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass der gefundene Einfluss des Alters auf Selektion beruht: je älter die zu Befragten, desto eher handelt es sich um ressourcenstarke *Survivor* („healthy worker survivor effect“ [3]). Fisher et al. [13] betonten daher in ihrem Review die Notwendigkeit, die Veränderungen *innerhalb* der älter werden-

den Personen über die Zeit zu untersuchen. Theoretisch könnte auch ein *Kohorteneffekt* die unterschiedlichen Befunde für die jüngeren (1965er Kohorte) und älteren (1959er Kohorte) Beschäftigten erklären. Die hier vorliegenden Längsschnittbetrachtungen mit Daten der lidA-Studie legen allerdings einen starken *Alterseffekt* nahe. Damit ist gemeint, dass das *Alterwerden* der einzelnen Befragten erklärt, warum sich die Erwerbsperspektive der Untersuchungsgruppe zwischen 2014 und 2018 gewandelt hat. Nach unseren Ergebnissen verlängert sich mit dem Herannahen an das Regelrentenalter die Erwerbsperspektive bei knapp 40 % der Teilnehmenden (*Wollen* 39 %, *Können* 38 %), und nur bei relativ wenigen wird sie kürzer (*Wollen* 7 %, *Können* 6 %). Ekerdt et al. [10], die dieses Phänomen bereits vor über 20 Jahren mit Hilfe von Längsschnittdaten der Health and Retirement Study für die USA gefunden und beschrieben haben, erklären es damit, dass ältere Beschäftigte mit der Annäherung an das Rentenalter zunehmend Klarheit bezüglich der eigenen Ruhestandsplanung bekommen. Hasselhorn [18] vermutet zudem, dass so manche ältere Beschäftigte mit zunehmendem Alter beim Abgleich ihrer individuellen Umstände mit den Anforderungen ihrer Arbeit feststellen, dass sie nun doch länger erwerbstätig sein wollen und können als zuvor eingeschätzt. Bei anderen könnte auch die Feststellung einer wirtschaftlichen Notwendigkeit zu einer Verlängerung der Erwerbsperspektive beigetragen haben, dass sie also länger arbeiten *müssen*. Hasselhorn et al. [21] bestätigten, dass die Gruppe der Beschäftigten mit niedrigem Einkommen am stärksten motiviert ist, länger zu arbeiten, gefolgt von der Gruppe mit sehr hohem Einkommen.

Veränderung der Arbeitsbedingungen und der Erwerbsperspektive

In Bezug auf die Arbeitsbedingungen zeigten sich bereits im Querschnitt klare Muster für die Erwerbsperspektive: Beschäftigte mit fördernden und motivierenden Arbeitsbedingungen wollten bzw. konnten zu einem größeren An-

teil länger arbeiten als Beschäftigte mit belastenden Arbeitsbedingungen. Diese Muster stimmen überein mit den Ergebnissen bisheriger Querschnittstudien. Unsere Betrachtungen im Längsschnitt zeigen nun darüber hinaus, dass auch die *Veränderungen* von Arbeitsbedingungen eine Rolle für die Erwerbsperspektive spielen: Veränderungen hin zu günstigeren Arbeitsbedingungen gehen häufig, aber nicht immer, mit einer Verlängerung der Erwerbsperspektive einher. So ging beispielsweise ein Zugewinn an *Anerkennung von Leistungen* häufiger mit einer Verlängerung der Erwerbsperspektive (*Wollen* und *Können*) einher, als bei denen, die zu beiden Zeitpunkten keine angemessene Anerkennung erhalten hatten. Dieser Befund war für Frauen und Männer gleich und deckt sich mit Forschungsergebnissen von Stengård et al. [50]. Auch in Bezug auf die *schwere körperliche Arbeit* zeigte sich, dass Entlastungen im höheren Erwerbsalter bei manchen Beschäftigten neue Ressourcen freilegte, was mit einer verlängerten Erwerbsperspektive (*Können*) assoziiert war.

Allerdings waren die Ergebnisse nicht immer für Männer und Frauen gleich: So ging beispielsweise der *Wechsel aus dem Schichtdienst* heraus nur bei Frauen mit einer deutlichen Verlängerung der Erwerbsperspektive einher – und nicht bei den Männern. Eine Erklärung für diese unterschiedlichen Auswirkungen ein- und derselben Veränderung könnte der Umstand sein, dass sich die betroffenen Gruppen bei Frauen und Männern unterschiedlich zusammensetzen: So waren die Frauen, die zwischen 2014 und 2018 den Schichtdienst verlassen hatten, zum Großteil in der Kranken- und Altenpflege tätig, Männer dagegen meist in der Industrie. Dies entspricht der nach wie vor ungleichen Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe in Deutschland [28, 47], welche mit unterschiedlichen körperlichen und psychischen Belastungen einhergehen [52]. Möglicherweise ist bei Pflegeberufen der Wechsel aus dem Schichtdienst in den Tagdienst eine Entlastung, die eher individuelle Ressourcen freisetzt und damit die verlängerte Erwerbsperspektive begründet. Ergebnisse von Galatsch et al. [14]

legen dieses nahe: Dort bewirkte bei Pflegerinnen ein einvernehmlicher Wechsel aus dem Schichtdienst heraus eine höhere Arbeitsfähigkeit, welche dann die verlängerte Erwerbsperspektive bei Frauen begründen könnte. Allerdings sind auch andere Mechanismen denkbar: das Verlassen der Schichtarbeit könnte eine dringend überfällige Entlastungsmaßnahme bei Beschäftigten darstellen, die in hohem Maße erschöpft bzw. gesundheitlich beeinträchtigt sind sowie selbst im Tagdienst ihre Arbeit nicht mehr gut verrichten können. Sie wollen und können nicht länger erwerbstätig bleiben und müssten eigentlich das Erwerbsleben vorzeitig verlassen, was ihnen aber heutzutage nicht leicht möglich ist. Wenn dies zuträfe, wäre die betriebliche Konsequenz, dass man diese Personen früher hätte entlasten müssen, um sie länger im Erwerbsleben zu halten. Schließlich könnte ein weiterer Mechanismus eine Rolle spielen: Wenn bei Beschäftigten die Belastung durch Schichtdienst wegfällt, gewinnen die positiven Aspekte der Arbeit, beispielsweise deren Sinnhaftigkeit, ihre Bedeutung zurück und führen dazu, dass sie nun länger arbeiten wollen. Diese Mechanismen könnten in verschiedenen Berufsgruppen unterschiedlich wirksam sein und somit die hier gefundenen Unterschiede zwischen Frauen und Männern erklären. So steht in den Berufen des Gesundheitsdienstes die Arbeit deutlich mehr im Mittelpunkt des Lebens als in der Metallerzeugung und -bearbeitung [17].

Ein Zugewinn an *Entwicklungsmöglichkeiten* (*Wollen* und *Können*) sowie *körperliche Entlastung* (*Wollen*) war dagegen nur bei Männern mit einer deutlichen Verlängerung der Erwerbsperspektive assoziiert. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern beim Arbeitsfaktor *Entwicklungsmöglichkeiten* könnte damit zusammenhängen, dass laut dem Gleichstellungsbericht aus dem Jahr 2021 Männer aufgrund ihrer Beschäftigungsverhältnisse und den wählbaren Formaten der Weiterbildung häufiger von arbeitsmarktbezogenen Erträgen der Weiterbildung wie Lohnerhöhungen profitieren als Frauen [40].

Darüber hinaus können die beobachteten Veränderungen sowie die Unter-

schiede zwischen Frauen und Männern durch weitere Faktoren innerhalb wie außerhalb der Arbeit beeinflusst sein, wie sie im lidA-Denkmodell dargestellt werden [20]. So spielt beispielsweise der Gesundheitszustand bei schwerer körperlicher Arbeit und bei der Arbeit im Schichtdienst eine wichtige Rolle für die Veränderung der Erwerbsperspektive oder auch die vermehrte Übernahme von Pflegeverantwortung – meist bei Frauen [29]. Ebenso können Veränderungen der Arbeit weitere Veränderungen nach sich ziehen, die wiederum die Erwerbsperspektive beeinflussen können, so wie der Wechsel aus dem Schichtdienst in den Tagdienst zwangsläufig auch einen Wechsel der Kollegen und Kolleginnen im Tagdienst mit sich bringt. Darüber hinaus können Veränderungen von Arbeitsfaktoren im Rahmen von Arbeitgeberwechseln stattfinden, welche sich häufig nicht nur auf die Arbeit, sondern auch auf die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit sowie die Erwerbsperspektive auswirken [15].

Unterschiede zwischen Wollen und Können

Veränderungen des Arbeitsfaktors *Anerkennung von Leistungen* gehen vor allem mit einer Veränderung des *Wollens*, nicht aber des *Könnens* einher, dagegen spiegelt sich *schwere körperliche Arbeit* deutlicher in Veränderungen des *Könnens* wider. In Bezug auf das *Arbeiten im Schichtdienst* finden sich für *Wollen* und *Können* Veränderungen in ähnlich großem Ausmaß. Wenn wir von Kausalität ausgehen, würde dies bedeuten, dass sich spezifische betriebliche Maßnahmen unterschiedlich auswirken: manche mehr auf den Wunsch, länger zu arbeiten, und andere eher darauf, länger arbeiten zu können. Hier sind unsere Ergebnisse plausibel: Der psychosoziale Faktor *Anerkennung von Leistungen* wirkt sich eher auf das *Wollen* aus, der physische Aspekt *schwere körperliche Arbeit* eher auf das *Können*. Und das *Arbeiten im Schichtdienst*, welches meist beide Belastungsvarianten der Arbeit beinhaltet, psychische wie körperliche, wirkt sich nach unseren Ergebnissen auf beide Aspekte der Erwerbsperspektive gleichermaßen aus.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Fragen danach, bis wann man *arbeiten möchte (Wollen)* bzw. *kann (Können)* unterschiedliche Aspekte im (Er-)Leben der einzelnen Beschäftigten berühren. Das gewünschte Erwerbsausstiegsalter (das *Wollen*) spiegelt nach Hess [24] das Alter wider, in welchem die Befragten gern aus dem Erwerbsleben ausscheiden würden, wenn dabei keine weiteren Aspekte zu berücksichtigen wären. Dagegen erfasst die Frage „Wie lange *können* Sie arbeiten?“, bis zu welchem Alter man voraussichtlich ausreichend arbeitsfähig sein wird, um eine Erwerbsarbeit auszuführen [18]. Die Antwort auf diese Frage ist nicht so beliebig bestimmbar und variierbar wie die nach dem gewünschten Austrittsalter. Soziodemografische Aspekte wie Bildung, berufliche Stellung und Einkommen, aber auch Gesundheit und zahlreiche Arbeitsfaktoren waren in einer deutschlandweiten Erhebung aus dem Jahr 2014/15 mehr mit dem *Können* als dem *Wollen* assoziiert [18]. Umso beachtlicher ist daher der Zusammenhang zwischen der Veränderung der *Anerkennung von Leistungen* über die Zeit und der des *Wollens* in der vorliegenden Studie. Dies entspricht Erkenntnissen von Nilsson [31], die in einer schwedischen Querschnittstudie feststellte, dass das *Können* mit körperlich belastenden Arbeitsbedingungen und das *Wollen* mit motivierenden Arbeitsaspekten assoziiert war.

Bedeutung von Wollen und Können für den Erwerbsausstieg

In dieser Studie haben wir gezeigt, dass nur die wenigsten älteren Beschäftigten bis zur Regelaltersgrenze arbeiten *wollen*. Dies muss aber nicht unbedingt bedeuten, dass sie auch tatsächlich vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. Im Gegenteil, denn in dieser Studie zeigen wir ja durchaus, dass sich das *Wollen* bei vielen Babyboomern mit zunehmender Annäherung an die Regelaltersgrenze in höhere Lebensjahre verschiebt; die Gründe hierfür werden oben diskutiert. Insbesondere sehen wir den verbreiteten Wunsch nach vorzeitigem Erwerbsausstieg als einen Indikator für die hiesige „Kultur des Frühausstiegs“ [18, 25]. Nach

Befunden von Hult und Edlund [26] ist dort, wo eine solche Kultur („early exit culture“) gefunden wurde (in Deutschland und in den Niederlanden), die Wertschätzung des Arbeitens geringer als in „late exit cultures“ wie in Norwegen und Schweden. Das Gefühl, wider Willen weiter arbeiten zu müssen, dürfte für die vielen hierzulande betroffenen Beschäftigten eine psychische Belastung darstellen. Aber auch Betriebe sind betroffen: Henkens und Leenders [23] beschreiben, dass Beschäftigte, die vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen, sich auch häufiger von ihrer Arbeit distanzieren. Für Betriebe bedeute dies, dass sie sich mit Angestellten zu beschäftigen hätten, die schwierig zu motivieren und weniger produktiv seien [23].

In Bezug auf das *Können* ist die Interpretation dessen, was dieser Indikator aussagt, leichter. Die betroffenen Beschäftigten meinen, ihre Arbeit in den letzten Jahren vor der Regelaltersgrenze nicht mehr ausführen zu können, vermutlich vorwiegend aus gesundheitlichen Gründen. Allein die gegenwärtige Ungewissheit über die Zukunft der eigenen Gesundheit wie auch der künftigen Arbeitsanforderungen kann bei Beschäftigten Sorge auslösen. Diese Sorge muss sich nicht erfüllen, wenn sie es aber tut, heißt auch dies nicht, dass die Beschäftigten vorzeitig in Rente gehen werden. Gerade in Zeiten verlängerter Erwerbsbiografien werden viele weiter erwerbstätig sein müssen, selbst wenn sie dies subjektiv eigentlich nicht mehr können.

Die Diskussion der Bedeutung von *Wollen* und *Können* unterstreicht einmal mehr die Prozesshaftigkeit des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand. Dies bedeutet nicht nur andauernde Belastungen von Beschäftigten und Betrieben, sondern auch, dass dort breiter Raum für frühzeitige erleichternde Interventionen gegeben ist, wo man sich dieser Prozesse bewusst ist.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse unterschiedliche Muster für Frauen und Männer sowie für das *Wollen* und *Können* auf, die nur zum Teil durch die Berufe der Beschäftigten erklärt werden können. Hier scheinen weitere Faktoren, wie etwa die Gesundheit und Arbeitsfä-

higkeit, eine Rolle für die Veränderung der Erwerbsperspektive im höheren Erwerbsalter zu spielen.

Limitationen

Die durchgeführten Analysen haben mehrere Limitationen, die die Aussagekraft der Ergebnisse einschränken. Erstens sind die vier untersuchten Arbeitsfaktoren nur exemplarisch und erfassen somit nur einen Teil aller relevanten Arbeitsbedingungen für die Erwerbsperspektive. Zweitens wurden bewusst nur beschreibende und keine multivariaten Analysen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen verschiedene Veränderungsmuster nach Geschlecht und nach Arbeitsfaktor, die in multivariaten Analysen nicht einfach nachvollziehbar dargestellt werden können. Hier geben deskriptive Darstellungen einen guten ersten Einblick, sie stellen Zusammenhänge transparent dar und erlauben es, die Ergebnisse vor dem Hintergrund komplexer Rahmenbedingungen zu diskutieren. Nachteil dieser isolierten und deskriptiven Analysen ist natürlich, dass weitere Einflussfaktoren, wie beispielsweise die Gesundheit, die Finanzen oder eine Pflegeverantwortung, nicht miteinbezogen werden konnten. Drittens waren trotz der großen repräsentativen Stichprobe zum Teil kleine Fallzahlen in den Wechselgruppen, vor allem bei extremen Expositionswechseln. Daher konnten die Ergebnisse nicht zusätzlich nach weiteren Einflussfaktoren differenziert dargestellt werden. Viertens wurden keine Konfidenzintervalle für die in den **Abb. 3, 4, 5 und 6** berichteten Anteile dargestellt, da dies die bereits komplexen Abbildungen überfrachtet hätte. Fünftens wurde die Erwerbsperspektive nur in zusammengefassten Kategorien erfasst. So konnten beispielsweise Veränderungen innerhalb der Kategorie *60 bis 64 Jahre* nicht untersucht werden. Sechstens können wir nicht ausschließen, dass unsere Ergebnisse durch einen „common method bias“ beeinflusst sind, da die Arbeitsfaktoren und die Erwerbsperspektive jeweils zum gleichen Zeitpunkt und mit der gleichen Erhebungsmethode erhoben wurden. Zuletzt können Selektionseffekte wie der „healthy worker

survivor effect“ [3] nicht ausgeschlossen werden.

Ausblick

Unsere Befunde zur Veränderbarkeit der Erwerbsperspektive im Zusammenhang mit der Veränderung von Arbeitsbedingungen haben praktische Relevanz für Akteure der Politik sowie innerhalb von Betrieben, und sie zeigen weiteren Forschungsbedarf auf.

In Zeiten, in denen die Politik in Deutschland eher um eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit bemüht ist, besteht nach unseren Ergebnissen nach wie vor eine ausgeprägte Kultur des Frühausstiegs, also ein weit verbreiteter grundsätzlicher Wunsch, deutlich vorzeitig in Rente zu gehen. Die Erwerbsperspektive verlängert sich mit dem Herannahen an das Regelrentenalter, dennoch bleiben die Anteile derer, die bis zum 65. Lebensjahr oder länger arbeiten wollen, weiterhin gering. Der eine hier untersuchte Aspekt der Erwerbsperspektive, das *Wollen*, spiegelt nicht unbedingt den tatsächlichen späteren Erwerbsausstieg wider, er könnte jedoch als Indikator für eine Distanzierung von der Arbeit, dem Beruf bzw. dem Betrieb angesehen werden. Diese Distanzierung dürfte sowohl für viele Beschäftigte selbst, aber auch ihre Betriebe eine Belastung darstellen. Vergleichbares legen auch die Befunde zum zweiten untersuchten Indikator, dem *Können* nahe. Im Kontext ihrer Bestrebungen, die Erwerbsteilhabe älterer Beschäftigter zu erhöhen, sollten daher politische Akteure nicht nur die Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter und das mittlere Erwerbsaustrittsalter im Fokus des Handelns haben; ebenso erforderlich ist auch die breite Förderung der Arbeitsqualität sowie von betrieblichen Maßnahmen zur Integration der zahlreichen älteren Beschäftigten, die nicht mehr arbeiten *wollen* oder *können*, dies aber *müssen*.

Um ältere Beschäftigte länger im Betrieb zu halten, stehen nicht nur Geschäftsführungen, sondern auch die Führungskräfte sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement einschließlich des Arbeitsschutzes in der Verantwortung, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich

zu überprüfen und zu verbessern. Dass dies in Deutschland bereits teilweise Alltag ist und meist von den Betroffenen auch als hilfreich angesehen wird, haben Dettmann und Hasselhorn [8, 9] bei älteren Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen gezeigt. Doch auch Beschäftigte mit guter Gesundheit sind wenig motiviert, länger erwerbstätig zu sein [22]. Auch bei ihnen gilt es, gesundheitsgefährdende Arbeit zu reduzieren und eine lernförderliche, wertschätzende und motivierende Arbeitsumgebung zu schaffen. Nicht zuletzt geht es hier auch darum, einer Distanzierung der Betroffenen vom Betrieb vorzubeugen.

Die in diesem Beitrag untersuchten Arbeitsfaktoren, *schwere körperliche Arbeit, Arbeit im Schichtdienst, Anerkennung von Leistungen* und *Entwicklungsmöglichkeiten*, sind Arbeitsfaktoren, die nicht nur Belastungen darstellen können (*Push*-Faktoren), sondern auch motivieren (*Stay*-Faktoren) und die sich berufsunabhängig (oft) ändern lassen [30]. Unsere Befunde zeigen, dass Entlastungen bei der Arbeit bei älteren Beschäftigten mit einer Verlängerung der Erwerbsperspektive einhergehen können, allerdings sollten die Entlastungen eher früher als später im Erwerbsleben erfolgen – nicht erst dann, wenn die älteren Beschäftigten nicht mehr arbeiten können. Veränderungen belastender Arbeitsbedingungen sollten dabei von Gesprächen mit den Beschäftigten über deren Vorstellungen, Wünsche und Pläne begleitet werden, dies explizit auch in Bezug zum Erwerbsausstieg. Solche Gespräche schaffen Transparenz zwischen den Beteiligten und zeigen aktuellen sowie künftigen Handlungsbedarf auf. Veröffentlichungen wie die Broschüren „Ältere Beschäftigte im Unternehmen halten? Impulse für Führungskräfte“ [2] oder „Wollen, planen, können – meine letzten Jahre im Beruf. Der Gesundheitsdienst im Berufsvergleich“ [17] können helfen, mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen.

Die arbeitswissenschaftliche Forschung sollte in weiteren Längsschnittuntersuchungen die Veränderungen der Erwerbsperspektive über die Zeit und deren Beeinflussbarkeit, zum Beispiel durch Maßnahmen auf politischer und

betrieblicher Ebene, untersuchen. Auch sollte die Bedeutung der Indikatoren der Erwerbsperspektive wie *Wollen, Können, Planen* oder auch die *Häufigkeit von Gedanken an den Erwerbsausstieg* eingehender beleuchtet werden, nicht zuletzt auch mit qualitativen Ansätzen. Während dieser Beitrag den Zusammenhang zwischen Veränderungen von ausgewählten Arbeitsfaktoren und der Erwerbsperspektive zum Gegenstand hat, sollte in Zukunft auch der Einfluss solcher Veränderungen auf den tatsächlichen Erwerbsausstieg untersucht werden. Dieser Beitrag stellt einen ersten Schritt dar, die Auswirkungen tatsächlicher Veränderungen von bestimmten Arbeitsfaktoren auf die Erwerbsperspektive zu untersuchen. In weiteren Schritten sollte versucht werden, auch Einflussfaktoren von inner- und außerhalb der Arbeitswelt in die Analysen mit einzubinden. Unsere Befunde deuten an, dass bei der Forschung in diesem Feld wo immer möglich altershomogene Stichproben verwendet oder Altersgruppen voneinander unterschieden werden sollten. Des Weiteren unterstreichen die Befunde, dass die Betrachtung des Übergangs von der Arbeit in den Ruhestand auch getrennt nach Geschlecht oder Beruf durchgeführt werden sollte.

Fazit für die Praxis

- Betriebe sollten frühzeitig belastende Arbeitsbedingungen reduzieren, wenn sie ihre älteren Beschäftigten länger halten wollen.

Korrespondenzadresse

Dr. phil. Nina Garthe
 Fachgebiet Arbeitswissenschaft, Bergische Universität Wuppertal
 Wuppertal, Deutschland
 garthe@uni-wuppertal.de

Förderung. Dieser Beitrag wurde gefördert durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW).

Funding. Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Einhaltung ethischer Richtlinien

Interessenkonflikt. N. Garthe und H.M. Hasselhorn geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Design und Durchführung der lidA-Studie wurden von der Ethikkommission der Bergischen Universität Wuppertal vom 5. Dezember 2008 und 20. November 2017 genehmigt (MS/BB 171025 Hasselhorn). Alle Verfahren entsprachen den ethischen Standards des institutionellen und/oder nationalen Forschungsausschusses und der Helsinki-Deklaration von 1964 und ihren späteren Änderungen.

Open Access. Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Andersen LL, Jensen PH, Sundstrup E (2020) Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups. The SeniorWorkingLife study. *Eur J Public Health* 30(2):241–246. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz146>
- Borchart D, Ebener M, Tiede R, Garthe N, Hasselhorn HM (2021) Ältere Beschäftigte im Unternehmen halten? Impulse für Führungskräfte
- Chowdhury R, Shah D, Payal AR (2017) Healthy worker effect phenomenon. Revisited with emphasis on statistical methods—A review. *Indian J Occup Environ Med* 21(1):2–8. https://doi.org/10.4103/ijoom.IJOEM_53_16
- Cleaver K, Markowski M, Wels J (2022) Factors influencing older nurses' decision making around the timing of retirement. An explorative mixed-method study. *J Nurs Manag* 30(1):169–178. <https://doi.org/10.1111/jonm.13447>
- De Preter H, van Looy D, Mortelmans D (2015) Retirement timing of dual-earner couples in 11 European countries? A comparison of cox and shared frailty models. *J Fam Econ Iss* 36(3):396–407. <https://doi.org/10.1007/s10834-014-9403-6>
- de Wind A, Geuskens GA, Ybema JF, Blatter BM, Burdorf A, Bongers PM, van der Beek AJ (2014) Health, job characteristics, skills, and social and financial factors in relation to early retirement—results from a longitudinal study in the Netherlands. *Scand J*

Work Environ Health 40(2):186–194. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3393>

- d'Errico A, Burr H, Pattloch D, Kersten N, Rose U (2021) Working conditions as risk factors for early exit from work-in a cohort of 2351 employees in Germany. *Int Arch Occup Environ Health* 94(1):117–138. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01566-x>
- Dettmann M-M, Hasselhorn HM (2020) Stay at Work – Erhalt von und Wunsch nach betrieblichen Maßnahmen bei älteren Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen in Deutschland. *Zbl Arbeitsmed* 70(2):66–75. <https://doi.org/10.1007/s40664-019-00378-2>
- Dettmann M-M, Hasselhorn HM (2021) Helpfulness of workplace accommodations in maintaining health and work ability in older employees with poor health in Germany. *J Occup Environ Med* 63(1):e1–e6. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002069>
- Ekerdt DJ, Hackney J, Kosloski K, DeViney S (2001) Eddies in the stream. The prevalence of uncertain plans for retirement. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci* 56(3):S162–S170. <https://doi.org/10.1093/geronb/56.3.S162>
- Engstler H (2019) Wie erfolgreich sind ältere Arbeitskräfte in der zeitlichen Umsetzung ihrer Ausstiegspläne? Soziale Unterschiede der Übereinstimmung zwischen geplantem und realisiertem Alter der Erwerbsbeendigung. *Z Gerontol Geriatr* 52(Suppl 1):14–24. <https://doi.org/10.1007/s00391-018-1451-3>
- Eurostat (2022) Employment rates by sex, age and degree of urbanisation (%). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/LFST_R_ERGAU_custom_443889. Zugegriffen: 1. Sept. 2022
- Fisher GG, Chaffee DS, Sonnega A (2016) Retirement timing. A review and recommendations for future research. *WORKAR* 2(2):230–261. <https://doi.org/10.1093/workar/waw001>
- Galatsch M, Li J, Derycke H, Müller BH, Hasselhorn HM (2013) Effects of requested, forced and denied shift schedule change on work ability and health of nurses in Europe—results from the European NEXT-Study. *Bmc Public Health* 13:1137. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-1137>
- Garthe N, Hasselhorn HM (2021) Leaving and staying with the employer. Changes in work, health, and work ability among older workers. *Int Arch Occup Environ Health* 94(1):85–93. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01563-0>
- Garthe N, Hasselhorn HM (2022) Die Erwerbsperspektive in Berufen des Gesundheitsdienstes – Wie lange wollen, können und planen ältere Erwerbstätige (zu) arbeiten? *Gesundheitswesen*. <https://doi.org/10.1055/a-1915-4324>
- Garthe N, Hasselhorn HM (2022) Wollen, planen, können – meine letzten Jahre im Beruf. *Der Gesundheitsdienst im Berufsvergleich*
- Hasselhorn HM (2020) Wie lange wollen und können Erwerbstätige in Deutschland arbeiten? *Dtsch Rentenversicher* 4:485–506
- Hasselhorn HM, Borchart D, Brühn L, Dettmann M-M, du Prel J-B, Ebener M, Garthe N, Müller BH, Rings A, Ruhaas R, Schmitz M, Schröder CC, Tiede R (2019) lidA – Idee, Studie, Ergebnisse. Eine Kohortenstudie zu Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe bei älteren Erwerbstätigen in Deutschland
- Hasselhorn HM, Ebener M, Müller BH (2015) Determinanten der Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter – das „lidA-Denkmodell zu Arbeit, Alter und Erwerbsteilhabe“. *Z Sozialreform*

- 61(4):403–432. <https://doi.org/10.1515/zsr-2015-0404>
21. Hasselhorn HM, Ebener M, Vratzias A (2020) Household income and retirement perspective among older workers in Germany—Findings from the lidA Cohort Study. *J Occup Health* 62(1):e12130. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12130>
 22. Hasselhorn HM, Müller BH (2021) Arbeit und Gesundheit – Eine Bilanzierung aus 25 Jahren arbeitsepidemiologischer Forschung. In: Richter G (Hrsg) *Arbeit und Altern. Eine Bilanz nach 20 Jahren Forschung und Praxis*, 1. Aufl. Nomos, edition sigma, Baden-Baden, S 171–198
 23. Henkens K, Leenders M (2010) Burnout and older workers' intentions to retire. *Int J of Manpower* 31(3):306–321. <https://doi.org/10.1108/01437721011050594>
 24. Hess M (2018) Erwartetes und gewünschtes Renteneintrittsalter in Deutschland. *Z Gerontol Geriatr* 51(1):98–104. <https://doi.org/10.1007/s00391-016-1053-x>
 25. Hofäcker D (2015) In line or at odds with active ageing policies? Exploring patterns of retirement preferences in Europe. *Ageing Soc* 35(7):1529–1556. <https://doi.org/10.1017/S0144686X1400035X>
 26. Hult C, Edlund J (2008) Age and labour market commitment in Germany, Denmark, Norway and Sweden. *Work Employ Soc* 22(1):109–128. <https://doi.org/10.1177/0950017007087419>
 27. IAQ (2022) Durchschnittliches Zugangsalter in Altersrenten 1993–2021 nach Geschlecht, Deutschland. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII11.pdf. Zugegriffen: 1. Sept. 2022
 28. Kroll S (2021) Allein unter Männern, allein unter Frauen. Geschlechtsspezifische Entwicklungen in dualen Männer- und Frauenberufen und Unterschiede im Ausbildungsverlauf. *BWP* 50(4):16–20
 29. Masuy AJ (2009) Effect of caring for an older person on women's lifetime participation in work. *Ageing Soc* 29(5):745–763. <https://doi.org/10.1017/S0144686X08008180>
 30. Naegele G, Hess M (2020) Social inequalities in realising extending working lives—EXTEND's conceptual framework. In: Naegele G, Hess M (Hrsg) *Alte und neue soziale Ungleichheiten bei Berufsaufgabe und Rentenübergang*. Springer, Wiesbaden, S 17–61
 31. Nilsson K (2017) The influence of work environmental and motivation factors on seniors' attitudes to an extended working life or to retire. A cross sectional study with employees 55–74 years of age. *JSS* 05(07):30–41. <https://doi.org/10.4236/jss.2017.57003>
 32. Nilsson K, Hydbom AR, Rylander L (2011) Factors influencing the decision to extend working life or retire. *Scand J Work Environ Health* 37(6):473–480. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3181>
 33. Nivalainen S (2022) From plans to action? Retirement thoughts, intentions and actual retirement: an eight-year follow-up in Finland. *Ageing Soc* 42(1):112–142. <https://doi.org/10.1017/S0144686X20000756>
 34. OECD (2021) *Pensions at a glance 2021*. OECD and G20 indicators. OECD, Paris
 35. Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB (2010) The second version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scand J Public Health* 38(3 Suppl):8–24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
 36. Proper KI, Deeg DJH, van der Beek AJ (2009) Challenges at work and financial rewards to stimulate longer workforce participation. *Hum Resour Health* 7:70. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-7-70>
 37. Richter G, Tisch A, Hasselhorn HM, Bellmann L (2022) Arbeit und Alter(n). Wie ein längeres Erwerbsleben möglich werden kann. *APuZ* 72(20):20–27
 38. Robroek SJW, Schuring M, Croezen S, Stattin M, Burdorf A (2013) Poor health, unhealthy behaviors, and unfavorable work characteristics influence pathways of exit from paid employment among older workers in Europe. A four year follow-up study. *Scand J Work Environ Health* 39(2):125–133. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3319>
 39. Rohrbach-Schmidt D, Hall A (2020) BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Version 1.0 Bonn
 40. Rüber IE, Widany S (2021) Gleichstellung durch Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Bundesregierung, Berlin
 41. Schmitz M (2019) Repräsentativität der lidA-Daten in den Erhebungswellen 2011, 2014 und 2018. lidA-Factsheet. Wuppertal
 42. Schram JLD, Robroek SJW, Ots P, Brouwer S, Burdorf A, van Zon SKR, Hengel OKM (2020) Influence of changing working conditions on exit from paid employment among workers with a chronic disease. *Occup Environ Med* 77(9):628–633. <https://doi.org/10.1136/oemed-2019-106383>
 43. Schröder H, Kersting A, Gilberg R, Steinwede J (2013) Methodenbericht zur Haupterhebung lidA – leben in der Arbeit. Institut für angewandte Sozialwissenschaft, Bonn
 44. Siegrist J (1996) Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol* 1(1):27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
 45. Sousa-Ribeiro M, Bernhard-Oettel C, Sverke M, Westerlund H (2021) Health- and age-related workplace factors as predictors of preferred, expected, and actual retirement timing. Findings from a Swedish cohort study. *Int J Environ Res Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052746>
 46. Stattin M, Bengs C (2021) Leaving early or staying on? Retirement preferences and motives among older health-care professionals. *Ageing Soc*. <https://doi.org/10.1017/S0144686X2100026X>
 47. Steinmetz S (2005) Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: ein europäischer Vergleich. *Widerspruch Beitr Soz Polit*. <https://doi.org/10.5169/seals-651781>
 48. Steinwede J, Kleudgen M, Häring A, Schröder H (2015) Methodenbericht zur Haupterhebung lidA – leben in der Arbeit, 2. Welle. Institut für angewandte Sozialwissenschaft, Bonn
 49. Steinwede J, Ruiz MJ, Kleudgen M (2020) Methodenbericht. lidA Welle 3. Institut für angewandte Sozialwissenschaft, Bonn
 50. Stengård J, Leineweber C, Virtanen M, Westerlund H, Wang H-X (2022) Do good psychosocial working conditions prolong working lives? Findings from a prospective study in Sweden. *Eur J Ageing* 19(3):677–688. <https://doi.org/10.1007/s10433-021-00672-0>
 51. Stevens MJ, Barker M, Dennison E, Harris EC, Linaker C, Weller S, Walker-Bone K (2022) Recent UK retirees' views about the work-related factors which influenced their decision to retire. A qualitative study within the Health and Employment After Fifty (HEAF) cohort. *BMC Public Health* 22(1):116. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12541-1>
 52. Udem K, Leinonen T, Kristensen P, Merkus SL, Hasting RL, Gran JM, Mehlum IS (2022) Gender differences in associations between biomechanical and psychosocial work exposures and age of withdrawal from paid employment among older workers. *Int J Environ Res Public Health* 19(17):10563. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710563>
 53. Vahtera J, Laine S, Virtanen M, Oksanen T, Koskinen A, Pentti J, Kivimäki M (2010) Employee control over working times and risk of cause-specific disability pension. The Finnish Public Sector Study. *Occup Environ Med* 67(7):479–485. <https://doi.org/10.1136/oem.2008.045096>
 54. van Solinge H, Henkens K (2014) Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands. *Ageing Soc* 34(9):1551–1574. <https://doi.org/10.1017/S0144686X13000330>