

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Gerhard Engelbrech

Zur Selbsteinschätzung der beruflichen  
Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

18. Jg./1985

**1**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin  
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,  
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),  
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16,  
E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;  
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30.  
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.  
ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Zur Selbsteinschätzung der beruflichen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

Gerhard Engelbrech\*)

Bei der Diskussion um die Vorruhestandsregelung stehen neben der Entlastung des Arbeitsmarktes die nachlassende Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und deren Folgen für den Berufsverlauf im Mittelpunkt. Deshalb wurden im Jahre 1982 in einer repräsentativen Erhebung 3000 ältere Arbeitnehmer (zwischen 55 und 65 Jahren) auf die Einschätzung ihrer beruflichen Situation und Leistungsfähigkeit hin befragt. Folgende Ergebnisse sind hervorzuheben:

- Aus anderen Untersuchungen ist bekannt, daß ältere Arbeitnehmer häufiger als jüngere erwerbsgemindert sind, und jeder zweite Rentner vorzeitig aus dem Berufsleben ausschied. Von den noch beschäftigten älteren Arbeitnehmern beurteilt jedoch knapp die Hälfte ihren Gesundheitszustand als ausgezeichnet oder gut. Zwei Drittel glauben nicht an ein Nachlassen ihrer Leistungsfähigkeit. Das sind insbesondere jene, die mit ihrer beruflichen Situation zufrieden sind, besser verdienen und höher qualifiziert sind.
- Während der letzten 5 Jahre kam es bei 6% der älteren Arbeitnehmer zu Veränderungen im Berufsverlauf ohne Aufstieg (mit Aufstieg 3%), und lediglich 3% wechselten den Betrieb. Dies erfolgte vor allem nach Arbeitslosigkeit. Frauen sowie leistungsgeminderte und weniger qualifizierte Arbeitnehmer sind von beruflichem Abstieg häufiger betroffen.
- Das Arbeitsplatzrisiko bzw. das Risiko gegen den eigenen Wunsch umgesetzt zu werden, schätzt (mit 80% bzw. 89%) der überwiegende Teil der älteren Arbeitnehmer niedrig ein. Mit ihrem Berufsverlauf sind 87% sehr bzw. im großen und ganzen zufrieden.

## Gliederung

1. Ausgangslage
2. Berufliche Leistungsfähigkeit und Gesundheitszustand
  - 2.1 Lebensalter, Leistungsfähigkeit und Gesundheitszustand
  - 2.2 Wunsch nach Arbeitserleichterung
3. Veränderungen im Berufsverlauf älterer Arbeitnehmer
4. Arbeitsplatz- und Umsetzungsrisiko
5. Zufriedenheit mit der beruflichen Situation
6. Besonderheiten bei älteren Arbeitnehmerinnen
7. Zusammenfassung

### 1. Ausgangslage

Bei der Diskussion um die Herabsetzung des Rentenalters werden folgende – zum Teil kontroverse – Positionen vertreten. Zum einen wird eine Vorverlegung des Ruhestands befürwortet, um

- durch die Besetzung der freiwerdenden Arbeitsplätze oder durch Verhinderung von Entlassungen anderer Beschäftigter den Arbeitsmarkt zu entlasten,<sup>1)</sup>
- bei älteren Arbeitnehmern Umsetzung, Abqualifizierung und Abdrängung infolge eines Rückgangs der Leistungsfähigkeit zu vermeiden,
- dem seit Jahren zu beobachtenden Rückgang des durchschnittlichen Rentenalters gerecht zu werden und
- somit dem Wunsch älterer Arbeitnehmer nach vorzeitigem Ruhestand zu entsprechen.

Zum anderen wird argumentiert, daß

- durch eine zunehmende Zahl an Rentnern steigende soziale Kosten für die Erwerbstätigen entstünden,
- „berechtigter Zweifel“ an der Freiwilligkeit der Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen angebracht seien,<sup>2)</sup>
- durch Vorverlegung des Ruhestandes eine Abwertung des Menschen in früherem Alter als bisher üblich zu befürchten sei,
- eine Heraufsetzung der Altersgrenze als „beste Geroprophyaxe“ gelte,<sup>3)</sup>
- ältere Arbeitnehmer also aufgrund arbeitsmarktpolitischer Überlegungen erst zu einer Problemgruppe „gemacht“ würden.<sup>4)</sup>

In der politischen und der wissenschaftlichen Diskussion spielen der Gesundheitszustand und der Leistungsabbau als „dominantes Altersmuster“<sup>5)</sup> eine bedeutende Rolle. Deshalb wurden in einer Erhebung bei älteren Arbeitnehmern die subjektive Einschätzung ihres Gesundheitszustands und ihrer Leistungsfähigkeit erfragt und ihr Zusammenhang mit der beruflichen Situation geprüft. In die Erhebung wurden über 3000 abhängig beschäftigte deutsche Arbeitnehmer im Alter zwischen 55 und 65 Jahren einbezogen.<sup>6)</sup>

\*) Gerhard Engelbrech ist wiss. Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Die Auswertungen wurden unter Mitarbeit von Eva Horner durchgeführt.

<sup>1)</sup> Blüm, N., Flexible Altersgrenze – Weitersenden, in: Bundesarbeitsblatt 1/1983, S. 25 f.

<sup>2)</sup> Bäcker, G., G. Naegle, Früher in Ruhestand – aber wie?, in: Sozialer Fortschritt, 1983/4, S. 79 ff.

<sup>3)</sup> Lehr, U., Flexibilität der Altersgrenze oder Herabsetzung des Pensionsalters – Psychologische Aspekte, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 2/1979, S. 142.

<sup>4)</sup> Landwehr, F., Ältere Arbeitnehmer – eine gemachte Problemgruppe, in: Zeitschrift für Gerontologie, Nr. 6, 1975, S. 254.

<sup>5)</sup> Lehr, U., Psychologie des Alterns, Heidelberg, 1977, Seite 15 ff.; Baltes, P., Intelligenz im Alter, in: Spektrum der Wissenschaft, Mai 1984, S. 46 ff.

<sup>6)</sup> In dieser repräsentativen empirischen Untersuchung standen 3113 Interviews mit abhängig beschäftigten Arbeitnehmern im Alter zwischen 55 und 65 Jahren zur Verfügung. In Vorbereitung ist ein Bericht zum Thema „Einstellung älterer Arbeitnehmer zum Ruhestand.“

In Tabelle 1 – auf die auch in den weiteren Kapiteln noch Bezug genommen wird – sind Strukturdaten zur Qualifikation, zur beruflichen Situation etc. dargestellt. Im Gegensatz zum sog. „Defizitmodell“<sup>7)</sup> kann aufgrund dieser Ergebnisse nach den Einschätzungen von erwerbstätigen älteren Arbeitnehmern nicht generell von einer Abnahme der Leistungsfähigkeit und von damit einhergehenden negativen Auswirkungen auf die berufliche Situation ausgegangen werden.

Andererseits wird aber auch deutlich, daß es bei Arbeitnehmern in der Spätphase ihres Erwerbslebens zu Leistungsabbau kommen kann. Wie ältere Arbeitnehmer dies selbst sehen, wird im folgenden näher analysiert.

**Tabelle 1: Strukturdaten über ältere Arbeitnehmer (1982) – in %**

Merkmal/Ausprägung	Insgesamt	Männer	Frauen
Stichprobe N = 3113	100	64	36
<b>Familienstand</b>			
verheiratet	74	90	50
nicht verheiratet	26	10	50
	100	100	100
<b>Bildung/Ausbildung/Weiterbildung</b>			
<b>Allgemeine Schulbildung</b>			
Volksschule ohne Abschluß	12	8	17
Volksschule mit Abschluß	60	62	57
Mittlere Reife	14	15	14
Abitur	9	11	7
Ohne Angabe	5	4	5
	100	100	100
<b>Abgeschlossene Berufsausbildung</b>			
Hoch-, Fachhochschule	8	10	5
Fachschule	6	8	3
Betriebl. Ausbild. f. Angestelltenberuf	19	15	26
Betriebl. Ausbild. f. Arbeiterberuf	25	34	8
Berufsfachschule	7	7	8
Keine Berufsausbildung	33	25	48
Sonstige	2	1	2
	100	100	100
<b>Fortbildung und Umschulung während der letzten 5 Jahre</b>			
nein	77	72	85
ja, innerbetrieblich	14	17	8
ja, außerbetrieblich	5	6	4
ja, beides	2	3	1
ohne Angabe	2	2	2
	100	100	100

Merkmal/Ausprägung	Insgesamt	Männer	Frauen
<b>Berufliche Situation 1982</b>			
<b>Stellung im Beruf</b>			
Beamter einf./mittl. Dienst	4	6	2
Beamter geh./höh. Dienst	4	5	2
Angestellter einf. Stellung	8	7	11
Angestellter mittl. Stellung	26	20	36
Angestellter geh./leit. Stellung	11	13	6
Hilfs-, angelernter Arbeiter	26	20	37
Vor-, Facharbeiter, Meister	21	29	6
	100	100	100
<b>Arbeitszeit</b>			
Teilzeit	16	4	38
Vollzeit	81	93	60
Ohne Angabe	3	3	2
	100	100	100
<b>Verwertung von Kenntnissen und Fertigkeiten der Berufsausbildung (mit abgeschlossener Berufsausbildung)</b>			
sehr viel	37	41	28
viel	23	23	24
doch einiges	20	18	24
wenig	10	8	14
sehr wenig/gar nichts	10	10	10
	100	100	100
<b>Netto-Einkommen aus Vollzeitarbeit</b>			
bis 1500,- DM	18	8	48
1500,- bis 2000,- DM	37	38	35
2000,- bis 3000,- DM	31	37	13
3000,- DM und mehr	14	17	4
	100	100	100
<b>Betriebsgröße</b>			
bis 9 Beschäftigte	15	11	23
10 bis 99 Beschäftigte	33	32	36
100 bis 499 Beschäftigte	21	22	20
500 bis 999 Beschäftigte	7	7	7
1000 und mehr Beschäftigte	19	25	8
ohne Angabe	5	3	6
	100	100	100
<b>Wirtschaftsabteilung des Beschäftigungsbetriebes</b>			
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	1	1	1
Energie, Bergbau	2	3	1
Verarbeitendes Gewerbe	36	41	28
Baugewerbe	5	8	1
Handel	11	6	20
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	7	9	3
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	3	4	2
Dienstleistungen (einschl. private Haushalte)	18	13	29
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	12	13	10
ohne Angabe	5	2	5
	100	100	100

<sup>7)</sup> Dohse, K. u. a., Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik, Schriften des Wissenschaftszentrums Berlin, Frankfurt, New York, 1982, S. 9 ff.

Merkmal/Ausprägung	Insgesamt	Männer	Frauen
<b>Jahr des letzten Berufswechsels</b>			
Kein Berufswechsel	63	61	66
Berufswechsel in den letzten 5 Jahren	3	3	3
Berufswechsel vor 6 bis 10 Jahren	4	4	5
Berufswechsel vor 11 bis 15 Jahren	7	7	7
Berufswechsel vor 16 Jahren u. früher ohne Angabe	19	22	14
	4	3	5
	100	100	100
darunter:			
Berufswechsel in den letzten 5 Jahren verbunden mit			
Aufstieg	18	(21)	(13)
keiner Veränderung	50	(44)	(60)
Abstieg	30	(32)	(27)
ohne Angabe	2	(3)	-
	100	100	100
<b>Wechsel des Aufgabengebietes in den letzten 5 Monaten</b>			
ja	9	10	7
nein	89	88	91
ohne Angabe	2	2	2
	100	100	100
darunter in Verbindung mit:			
höherem Verdienst	40	46	24
unverändertem Verdienst bzw. finanziellen Einbußen	60	54	76
	100	100	100
<i>Arbeitsplatzrisiko</i>			
<b>Arbeitslos in den letzten 5 Jahren</b>			
ja	4	3	5
nein	94	95	92
ohne Angabe	2	2	3
	100	100	100
<b>Einschätzung des Entlassungsrisikos</b>			
hoch	6	6	6
mittel	14	13	16
niedrig	77	78	75
ohne Angabe	3	3	3
	100	100	100
<b>Umsetzungsmöglichkeit in nächster Zeit gegen eigenen Wunsch</b>			
hoch	2	2	2
mittel	9	9	8
niedrig	86	86	86
ohne Angabe	3	3	4
	100	100	100
<i>Gesundheitszustand, Leistungsfähigkeit und Wunsch nach Arbeitserleichterung</i>			
<b>Gesundheitszustand</b>			
ausgezeichnet/gut	47	48	46
es geht	32	31	35
angegriffen/schlecht/sehr schlecht	18	19	17
ohne Angabe	3	2	2
	100	100	100

Merkmal/Ausprägung	Insgesamt	Männer	Frauen
<b>Erwerbsminderung</b>			
nein	84	80	90
ja, 50% und mehr	7	9	4
ja, weniger als 50%	5	7	2
ja, amtlich nicht festgestellt	2	2	1
ohne Angabe	2	2	3
	100	100	100
<b>Nachlassen der Leistungsfähigkeit in stärkerem Maße in den letzten Jahren</b>			
nein	66	65	66
ja	32	32	31
ohne Angabe	2	3	3
	100	100	100
<b>Bin am Feierabend</b>			
sehr abgespannt	12	10	14
abgespannt	38	38	38
etwas abgespannt	40	39	40
überhaupt nicht abgespannt	8	9	6
ohne Angabe	2	4	2
	100	100	100
<b>Würden Sie weniger anstrengende Tätigkeiten übernehmen auch bei finanzieller Verschlechterung?</b>			
nein	85	85	85
ja	11	11	11
ohne Angabe	4	4	4
	100	100	100
<b>Würden Sie lieber halbe Arbeitszeit mit entsprechend geringerem Lohn arbeiten?</b>			
nein	88	90	86
ja	10	8	12
ohne Angabe	2	2	2
	100	100	100
<b>Haben Sie selbst etwas unternommen, um gewisse Arbeitserleichterungen zu erreichen?</b>			
nein	82	82	82
ja	14	15	14
ohne Angabe	4	3	4
	100	100	100
<i>Berufliche Zufriedenheit</i>			
<b>Zufriedenheit mit dem Berufsverlauf</b>			
sehr zufrieden	26	28	22
im großen und ganzen zufrieden	61	60	63
eher unzufrieden	7	5	10
sehr unzufrieden	1	0	1
ohne Angabe	5	7	4
	100	100	100

Merkmal/Ausprägung	Insgesamt	Männer	Frauen
<b>Bin mit meiner derzeitigen Berufstätigkeit</b>			
sehr zufrieden	28	30	23
eher zufrieden	47	47	46
teils zufrieden	19	16	23
eher unzufrieden/sehr unzufrieden	3	3	4
ohne Angabe	4	4	4
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>
<b>Arbeit macht mir viel Spaß</b>			
stimmt	58	60	54
teilweise	34	32	36
stimmt nicht	6	6	7
ohne Angabe	2	2	3
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>
<b>Betriebsklima und Kollegialität sind ausgezeichnet</b>			
stimmt	60	59	61
teilweise	33	33	32
stimmt nicht	5	5	4
ohne Angabe	2	3	3
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>
<b>Arbeit wird sehr gut bezahlt</b>			
stimmt	27	31	20
teilweise	49	49	49
stimmt nicht	20	16	28
ohne Angabe	4	4	3
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>
<b>Kontakt zu unmittelbaren Vorgesetzten ist:</b>			
sehr gut	31	32	28
gut	45	43	47
normal	18	18	18
könnte besser sein	3	3	3
ohne Angaben	3	4	4
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

## 2. Berufliche Leistungsfähigkeit und Gesundheitszustand

### 2.1 Lebensalter, Leistungsfähigkeit und Gesundheitszustand

Aufgrund neuerer gerontologischer Forschungsergebnisse wird Kritik an der weitverbreiteten These eines generellen altersbedingten Leistungsabbaus geübt<sup>8)</sup> und damit z. B. die sozialpolitische Begründung der Forderung nach vorzeitigem Ruhestand in Frage gestellt. Dagegen spiegelt das tatsächliche Eintrittsalter in den Ruhestand bei einer nicht unbedeutenden Gruppe älterer Arbeitnehmer ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben aus gesundheitlichen Gründen wider: über die Hälfte der Neuzugänge in der Arbeiterrentenversicherung und mehr als ein Drittel bei der

<sup>8)</sup> Bäcker, G., Probleme älterer Arbeitnehmer – Probleme fehlgeleiteter Sozialpolitik? (II), in: Soziale Sicherheit, Heft 1, 1980, S. 4 ff.

<sup>9)</sup> Bäcker, G., G. Naegele, Früher in Ruhestand – aber wie? a. a. O., S. 29.

<sup>10)</sup> Hofbauer, H., Materialien zur Situation älterer Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 2/1982, S. 99 ff.

<sup>11)</sup> Dohse, K., a. a. O., S. 72.

Angestelltenversicherung beziehen Erwerbsunfähigkeitsrenten.<sup>9)</sup>

Auch zeigen Untersuchungsergebnisse zur „kritischen Altersschwelle“, daß ältere Arbeitnehmer in höherem Maße als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen durch gesundheitliche Einschränkungen belastet sind, und der Umfang der Erwerbsminderung aus gesundheitlichen Gründen bei älteren Erwerbstätigen höher liegt. Im Jahre 1979 waren z. B. von den deutschen Erwerbspersonen unter 50 Jahren 3% erwerbsgemindert, während der Anteil bei den 50 Jahre und älteren bei 15% lag.<sup>10)</sup>

Inwieweit diese häufiger auftretenden gesundheitlichen Einschränkungen und die stärkere Leistungsminderung bei älteren Arbeitnehmern generell im „Älterwerden“ zu suchen sind,<sup>11)</sup> und ob einzelne Arbeitnehmergruppen davon unterschiedlich betroffen sind, soll anhand der vorliegenden Ergebnisse dargestellt werden (Tabelle 2).

**Tabelle 2: Selbsteinschätzung zur Leistungsfähigkeit und zum Gesundheitszustand**

Anteil der älteren Arbeitnehmer, deren Leistungsfähigkeit in den letzten Jahren in stärkerem Maße nachgelassen hat bzw. deren Gesundheitszustand angegriffen, ziemlich schlecht oder schlecht ist – in % –

Merkmal/Ausprägung	Leistungs- fähigkeit hat in den letzten Jahren in stärkerem Maße nachge- lassen	Gesund- heitszu- stand: an- gegriffen, ziemlich schlecht, schlecht
<i>Insgesamt</i> (N = 3113)	32	21
<i>Berufliche Zufriedenheit</i>		
Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit		
sehr bzw. eher zufrieden	27	16
teils bzw. unzufrieden	52	33
<i>Arbeit macht mir viel Spaß</i>		
stimmt	24	17
teilweise	42	22
stimmt nicht	66	42
<i>Betriebsklima und Kollegialität sind ausgezeichnet</i>		
stimmt	26	15
teilweise	41	22
stimmt nicht	49	32
<i>Jüngere Kollegen drängen Ältere zum baldigen Übergang in den Ruhestand</i>		
nein	29	6
ja	49	27
<i>Erwerbsminderung</i>		
nein	29	15
ja, mehr als 50%	51	60
ja, weniger als 50%	44	40
ja, amtlich nicht festgestellt	(53)	(55)

Merkmal/Ausprägung	Leistungsfähigkeit hat in den letzten Jahren in stärkerem Maße nachgelassen	Gesundheitszustand: angegriffen, ziemlich schlecht, schlecht
<i>Einschätzung des Entlassungsrisikos</i>		
hoch	59	32
mittel	41	22
niedrig	28	19
<i>Ausbildung</i>		
<i>Schulbildung</i>		
Volksschule ohne Abschluß	41	28
Volksschule mit Abschluß	36	21
Mittlere Reife	19	14
Abitur	21	10
<i>Berufsausbildung</i>		
Hoch-, Fachhochschulabschluß	20	13
Betriebliche Ausbildung	30	17
Berufs-, Fachschule	28	17
Keine abgeschlossene Berufsausbildung	39	24
<i>Berufliche Situation</i>		
<i>Stellung im Beruf 1982</i>		
Beamter einfacher/mittlerer Dienst	30	20
Beamtergehobener/höherer Dienst	20	10
Hilfs-, angelernter Arbeiter	43	22
Vor-, Facharbeiter, Meister	37	18
Angestellter in einfacher Stellung	28	19
Angestellter in mittlerer Stellung	24	14
Angestellter in gehobener/leit. Stellung	20	17
<i>Nettoeinkommen (Vollzeit)</i>		
bis 1500,- DM	42	24
1500,- bis 2000,- DM	35	18
2000,- bis 3000,- DM	27	17
3000,- DM und mehr	20	14

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß der Anteil der Leistungsgeminderten an allen Personen dieser Altersgruppe höher als bei den vorliegenden Ergebnissen anzusetzen ist, da ältere Personen mit stärkeren gesundheitlichen Einschränkungen, die aufgrund von Erwerbsunfähigkeit bzw. Vorruhestandsmöglichkeiten oder Arbeitslosigkeit bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, sowie Arbeitslose nicht in die Untersuchung einbezogen wurden.

Nach eigenen Angaben bezeichnet knapp die Hälfte der männlichen und weiblichen älteren Arbeitnehmer ihren Gesundheitszustand als ausgezeichnet oder gut. Zwei Drittel verneinen ein Nachlassen der Leistungsfähigkeit, die Hälfte gibt jedoch an, am Feierabend abgespannt oder sehr abgespannt zu sein (Tabelle 1).

<sup>12)</sup> Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Arbeitnehmer in der Spätphase der Erwerbstätigkeit, Forschungsbericht 91, Köln, 1983, S. 37 ff.; Friedmann, P., S. Weimer, Arbeitnehmer zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand, Frankfurt/New York, 1982, S. 173 ff.

<sup>13)</sup> Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, a. a. O., S. 118.

Die Analyse von Merkmalen älterer Arbeitnehmer, deren Gesundheitszustand nach eigenen Angaben nicht gut ist bzw. die ein Nachlassen ihrer Leistungsfähigkeit feststellen, stützt bzw. ergänzt zum Teil Ergebnisse anderer Untersuchungen.<sup>12)</sup> Diese älteren Arbeitnehmer beurteilen ihre Situation am Arbeitsplatz schlechter. Sie sind häufiger unter den Arbeitnehmern zu finden, die mit der derzeitigen Tätigkeit und dem bisherigen Berufsverlauf unzufrieden sind. Sie bewerten ihre Arbeitsbedingungen negativer. Sie sehen die zukünftige Arbeitsplatzsicherheit eher als gefährdet an.

In der Literatur wird vor allem auf ein Nachlassen der Leistungsfähigkeit infolge besonderer Arbeitsbedingungen mit frühzeitigen Verschleißerscheinungen (Arbeitsplätze mit körperlicher Schwerarbeit, Schicht- und Nachtarbeit, belastende Umgebungseinflüsse, Akkordarbeit und ungünstige Körperhaltung) hingewiesen.<sup>13)</sup> Dies wird durch die vorliegenden Ergebnisse tendenziell gestützt: Ältere Arbeitnehmer mit höherer Schulbildung und qualifizierterer Berufsausbildung bzw. mit höherem Nettoeinkommen – darunter insbesondere Angestellte und Beamte in höherer Stellung – geben in geringerem Maße als der Durchschnitt an, daß bei ihnen gesundheitliche Einschränkungen und nachlassende Leistungsfähigkeit bestehen.

Ein Nachlassen der Leistungsfähigkeit im Alter, wie es z. B. im Defizitmodell allgemein beschrieben ist, wird somit nur von Teilgruppen älterer Arbeitnehmer empfunden. Eine Minderung der Leistungsfähigkeit hängt mit der jeweiligen beruflichen Situation und mit individuellen Voraussetzungen wie Ausbildung, Stellung im Beruf sowie mit Gesundheitszustand und Erwerbsminderung zusammen.

## 2.2 Wunsch nach Arbeitserleichterung

Bei der Diskussion um das Nachlassen der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer wird alternativ bzw. ergänzend zur Vorverlegung des Ruhestandsalters die Bereitstellung weniger belastender Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer gefordert. Inwieweit dies von den älteren Arbeitnehmern selbst gewünscht und in welchem Umfang seitens der Betriebe darauf eingegangen wird, zeigen folgende Untersuchungsergebnisse.

Während der Wunsch bzw. die finanzielle Möglichkeit, eine weniger anstrengende Tätigkeit oder kürzere Arbeitszeit auch bei geringerem Verdienst aufzunehmen, insgesamt bei lediglich 10% der befragten älteren Arbeitnehmer besteht (Tabelle 3), wird ein entsprechender Arbeitsplatz häufiger angestrebt, wenn nach eigenen Einschätzungen die berufliche Leistungsfähigkeit nachgelassen hat. Obwohl diese älteren Arbeitnehmer in den niedrigeren Einkommensgruppen überrepräsentiert sind, würde über ein Viertel von ihnen auch bei finanzieller Verschlechterung gerne eine weniger anstrengende Arbeit aufnehmen und ca. einem Fünftel wäre es angenehm, nur die halbe Arbeitszeit tätig zu sein.

Diese Anteile erhöhen sich zusätzlich bei denen,

- die ihr Entlassungs- bzw. Umsetzungsrisiko hoch einschätzen,
- die das Gefühl haben, daß sie jüngere Kollegen zum baldigen Übergang in den Ruhestand drängen und
- die mit dem Betriebsklima, der Arbeitsbelastung und der Arbeitszeitregelung nicht so zufrieden sind.

Von allen, die – nach eigener Einschätzung – kein Nachlassen ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit feststellen, und die die Arbeit nicht als stark belastend empfinden, hat nur 1% den Wunsch nach solcher Arbeitserleichterung.

**Tabelle 3: Wunsch nach Arbeitserleichterung bei älteren Arbeitnehmern**

Anteil der älteren Arbeitnehmer, die weniger anstrengende Tätigkeit bzw. halbe Arbeitszeit bei entsprechender finanzieller Verschlechterung gerne übernehmen würden oder selbst etwas unternommen haben, um Arbeitserleichterung zu erreichen – in %

Merkmal/Ausprägung	Würde gerne weniger anstrengende Tätigkeit auch bei finanzieller Verschlechterung übernehmen	Wäre mir angenehm halbe Arbeitszeit – auch bei geringerem Bruttolohn zu leisten	Habe selbst etwas unternommen, um Arbeitserleichterung zu erreichen
<i>Insgesamt</i>	11	10	14
Nachlassen der beruflichen Leistungsfähigkeit			
nein	5	7	10
ja, vom Betrieb darauf eingegangen	33	26	55
ja, vom Betrieb <i>nicht</i> darauf eingegangen	21	14	14
	}26	}19	}27
Gesundheitszustand			
ausgezeichnet, gut	24	6	11
es geht	12	13	24
angegriffen, schlecht, sehr schlecht	5	16	26
Entlassungsrisiko			
hoch	26	15	25
mittel	18	11	15
niedrig	8	9	14
Betrieb wollte mich in den letzten Jahren umsetzen			
ja	10	9	12
nein	23	21	47
Jüngere Kollegen drängen Ältere zum baldigen Übergang in den Ruhestand			
ja	22	17	27
nein	9	9	12
Arbeit geht manchmal an die Grenzen meiner Leistungsfähigkeit			
stimmt	18	15	22
teilweise	13	10	13
stimmt nicht	5	7	12
Betriebsklima und Kollegialität sind ausgezeichnet			
stimmt	8	9	13
teilweise	15	12	17
stimmt nicht	26	13	26
Arbeitszeitregelung sagt mir sehr zu			
stimmt	8	7	12
teilweise	15	14	18
stimmt nicht	24	17	21

Insgesamt sind 14% der älteren Arbeitnehmer selbst initiativ geworden, um Arbeitserleichterungen zu erreichen. Dagegen haben von denen, die ein Nachlassen ihrer Leistungsfähigkeit feststellten und die selbst bei Lohnabschlag lieber nur die Hälfte der derzeitigen Wochenarbeitszeit tätig wären, drei Viertel von sich aus etwas unternommen, um Arbeitserleichterungen zu erreichen (nicht abgebildet).

Der verhältnismäßig geringe Anteil an älteren Arbeitnehmern, die sich Arbeitserleichterungen wünschen bzw. die für dieses Ziel selbst initiativ werden, nimmt insbesondere bei nachlassender Leistungsfähigkeit, Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und hohem Arbeitsplatzrisiko zu.

Während tarifpolitische Regelungen hinsichtlich eines Ausgleichs für besondere Belastungen bei älteren Arbeitnehmern (Freischichten, Zusatzurlaub, verkürzte Wochenarbeitszeit) noch Modellfälle sind,<sup>14)</sup> zeigt die vorliegende Untersuchung, daß Betriebe zum Teil bereits auf den Wunsch nach Arbeitserleichterungen eingegangen waren: Nahezu ein Viertel der älteren Arbeitnehmer (Tabelle 4), deren Leistungsfähigkeit in den letzten Jahren nachgelassen hat, konnte von Erleichterungen berichten. Dies geschah bei 60% durch leichtere Arbeit am selben Arbeitsplatz und bei 30% in Form von Umsetzung.

**Tabelle 4: Ältere Arbeitnehmer mit nachlassender beruflicher Leistungsfähigkeit.**

Anteil derer, bei denen von Betriebsseite darauf eingegangen wurde – in %

Merkmal/Ausprägung	Betrieb ist auf nachlassende Leistungsfähigkeit eingegangen
<i>Insgesamt (N = 971)</i>	23
<i>Initiative für Arbeitserleichterung</i>	
habe selbst nichts unternommen	13
habe selbst etwas unternommen	54
<i>Erwerbsminderung</i>	
nein	20
ja, mehr als 50%	37
ja, weniger als 50%	33
ja, amtlich nicht anerkannt	29
<i>Stellung im Beruf</i>	
Beamter im einfachen/mittleren Dienst	(28)
Beamter im gehobenen/höheren Dienst	(12)
Hilfs-, angelernter Arbeiter	25
Fach-, Vorarbeiter, Meister	22
Angestellter in einfacher/mittlerer Stellung	35
Angestellter in gehobener/leitender Stellung	18
<i>Betriebsgröße</i>	
Bis 9 Beschäftigte	23
10 bis 99 Beschäftigte	20
100 bis 499 Beschäftigte	18
500 bis 999 Beschäftigte	(24)
1000 und mehr Beschäftigte	31

<sup>14)</sup> Bäcker, G., G. Naegele, Früher in Ruhestand – aber wie? a. a. O., S. 28.



Insbesondere bei älteren Arbeitnehmern, die selbst etwas zur Erreichung von Arbeitserleichterungen unternommen haben bzw. bei denen Erwerbsminderung vorliegt, wurde der Betrieb (mit 54% bzw. 37%) häufig tätig.

### 3. Veränderungen im Berufsverlauf älterer Arbeitnehmer

In der Diskussion um die Herabsetzung des Ruhestandsalters wird behauptet, daß Betriebe mit dem Argument der nachlassenden Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer diese vorzeitig in den Ruhestand drängten oder diese in erheblichem Umfang auf weniger anspruchsvolle Arbeitsplätze umsetzten. Ältere Arbeitnehmer erlebten deshalb in ihrer letzten Berufsphase häufiger beruflichen Abstieg.<sup>15)</sup> In welchem quantitativen Umfang berufliche Veränderungen bei älteren Arbeitnehmern überhaupt auftreten und inwieweit dies einerseits beruflichen Abstieg<sup>16)</sup> bedeutete, oder andererseits – aufgrund der spezifischen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer<sup>17)</sup> – zu einem Wechsel des Aufgabengebietes mit beruflichem Aufstieg führte, soll im folgenden überprüft werden.

<sup>15)</sup> ebenda.

<sup>16)</sup> Friedmann, P., a. a. O., S. 36 ff.

<sup>17)</sup> Lehr, U., Psychologie des Alterns, a. a. O., S. 167 ff.

<sup>18)</sup> Hofbauer, H., a. a. O., S. 101.

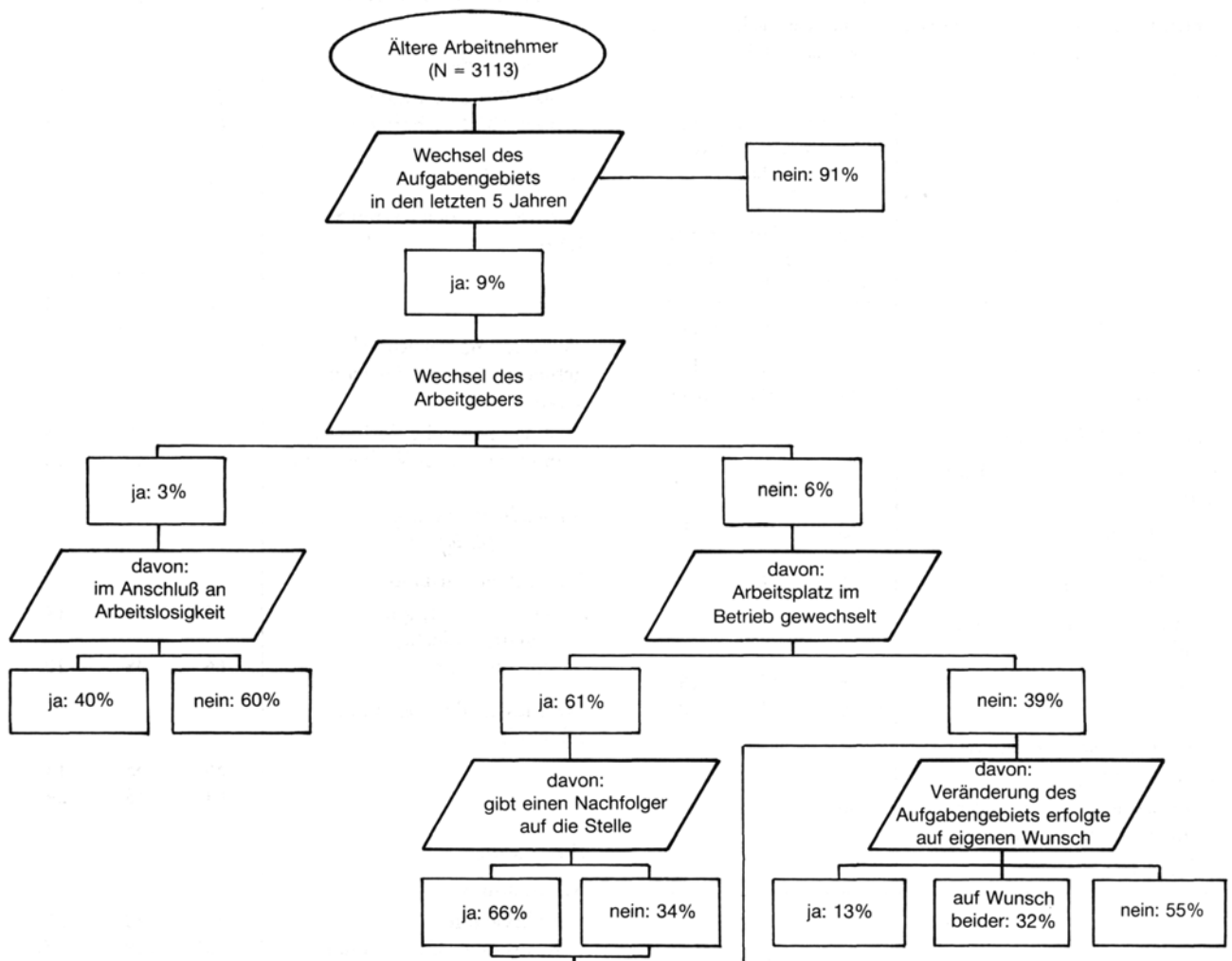
<sup>19)</sup> Friedmann, P., a. a. O., S. 211.

Neuere Untersuchungen zeigen, daß die berufliche Mobilität älterer Arbeitnehmer im Vergleich zu jüngeren verhältnismäßig gering ist,<sup>18)</sup> doch kommt es bei einem Teil der Arbeitnehmer auch nach dem 50. Lebensjahr noch zu Tätigkeitswechsel.<sup>19)</sup>

Nach der IAB-Untersuchung veränderte sich bei 9% der 55 Jahre und älteren Arbeitnehmer während des Zeitraumes von fünf Jahren vor der Befragung (zwischen 1977 und 1982) das Aufgabengebiet. Abbildung 1 ermöglicht es, diese Änderungen genauer zu verfolgen. Auf folgende Sachverhalte sei jedoch besonders hingewiesen:

- Beim überwiegenden Teil erfolgte die Veränderung des Aufgabengebietes innerhalb des Betriebes (6%). Von ihnen wechselten knapp zwei Drittel – überwiegend auf Wunsch des Betriebes – dabei auch den Arbeitsplatz im Betrieb.
- Zu Betriebswechsel kam es bei lediglich 3% aller älteren Arbeitnehmer, wobei fast die Hälfte von ihnen vorher arbeitslos war.
- Die Veränderung des Aufgabengebietes war für zwei von fünf dieser älteren Arbeitnehmer mit finanziellem Aufstieg verbunden; bei weiteren zwei Fünfteln änderte sich das Einkommen nicht; nur ein Fünftel verdiente nach der Veränderung des Aufgabengebietes weniger (Tabelle 5).
- Jene, die dabei keinen beruflichen Aufstieg erleben, beurteilen ihr neues Aufgabengebiet häufiger als monotoner, ihr

Abbildung 1: Ältere Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet sich in den letzten 5 Jahren verändert hat



Entlassungsrisiko als hoch, die Freude an der Arbeit als gering, und sie sind mit der derzeitigen Tätigkeit weniger zufrieden.

- Dagegen sehen jene älteren Arbeitnehmer, deren Aufgabenwechsel mit höherem Verdienst bzw. nicht mit Berufs- oder Betriebswechsel verbunden ist, ihre Tätigkeit im veränderten Aufgabengebiet häufiger als interessanter und vielseitiger, aber auch im überdurchschnittlichen Maße als belastender an.

Vor allem bei ehemaligen Arbeitslosen und bei Frauen kommt es überdurchschnittlich häufig beim Aufgabenwechsel nicht zu einer finanziellen Verbesserung oder zu Arbeitgeber- oder Berufswechsel (Tabelle 5). Bei den Frauen ist dies unter anderem darauf zurückzuführen, daß ein Teil von ihnen von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung übergeht. Gesundheitliche Einschränkungen bzw. nachlassende Leistungsfähigkeit und geringe allgemeine und berufliche Bildung haben dagegen einen geringeren Einfluß auf Veränderungen im Berufsverlauf. Bei den weniger qualifizierten und leistungsgeminderten älteren Arbeitnehmern mit Veränderungen im Berufsverlauf handelt es sich häufig um Hilfsarbeiter, die das Aufgabengebiet im Zusammenhang mit nachlassender Leistungsfähigkeit und der Aufgabe von Schicht- und Akkordarbeit wechseln.<sup>20)</sup>

**Tabelle 5: Veränderung des Aufgabengebietes von älteren Arbeitnehmern während der letzten 5 Jahre**

Anteil bei denen diese Veränderungen ohne finanzielle Verbesserung sowie mit Arbeitgeber- bzw. Berufswechsel erfolgte – in %

Merkmal/Ausprägung	Veränderung des Aufgabengebietes während der letzten 5 Jahre		
	ohne höheren Verdienst	mit Arbeitgeberwechsel	mit Berufswechsel
<b>Insgesamt (N = 282)</b>	60	36	18
Männer	76	30	17
Frauen	(54)	(53)	(21)
<b>Berufliche Zufriedenheit</b>			
<b>Bin mit meiner jetzigen Tätigkeit</b>			
zufrieden	48	28	15
nur teilweise, nicht zufrieden	78	48	22
<b>Meine Arbeit macht mir viel Spaß</b>			
ja	46	32	16
teilweise, nein	70	41	20
<b>Die Arbeit ist nach der Aufgabenänderung</b>			
vielseitiger, interessanter	30	31	13
unverändert, gleichförmiger, eintöniger	87	41	24

Merkmal/Ausprägung	Veränderung des Aufgabengebietes während der letzten 5 Jahre		
	ohne höheren Verdienst	mit Arbeitgeberwechsel	mit Berufswechsel
<b>Die Arbeit ist nach der Aufgabenänderung</b>			
belastender	49	23	17
unverändert, weniger belastend	68	49	19
<b>Berufliche Situation</b>			
<b>Entlassungsrisiko ist</b>			
mittel/hoch	(72)	(47)	(25)
niedrig	56	33	14
<b>Monatliches Nettoeinkommen (Vollzeit)</b>			
bis 2000,- DM	68	48	24
mehr als 2000,- DM	47	20	10
<b>Stellung im Beruf</b>			
Beamter/Angestellter in geh./höh. Stellung	(43)	(16)	(5)
Beamter/Angestellter in einf./mittl. Stellung	62	40	20
Hilfs-, Vor-, Facharbeiter			
<b>Betriebsgröße</b>			
bis 100 Beschäftigte	58	60	22
über 100 Beschäftigte	61	20	12
<b>Berufsverlauf</b>			
<b>Arbeitslos in den letzten 5 Jahren</b>			
ja	(76)	(85)	(43)
nein	56	24	12
<b>Veränderung des Aufgabengebietes während der letzten 5 Jahre war</b>			
ohne finanzielle Verbesserung	–	39	23
mit finanzieller Verbesserung	–	32	10
<b>Gesundheitszustand, Leistungsfähigkeit</b>			
<b>Gesundheitszustand</b>			
ausgezeichnet, gut	50	34	14
es geht, schlecht, sehr schlecht	66	38	20
<b>Nachlassen der Leistungsfähigkeit</b>			
nein	56	35	14
ja	64	38	24
<b>Ausbildung</b>			
<b>Schulbildung</b>			
Volksschule	61	40	22
Realschule, Gymnasium	(55)	(28)	(7)

<sup>20)</sup> Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, a. a. O., S. 103

Die Zahl derer, bei denen sich die letzte Berufsphase mit beruflichem Abstieg verbindet, ist demnach verhältnismäßig gering. Dennoch ergeben sich Zusammenhänge zwischen der Situation im Beruf, der Leistungsfähigkeit und dem Berufsverlauf in der Spätphase der Berufstätigkeit. Die vorliegenden Ergebnisse wie auch Ergebnisse anderer Untersuchungen<sup>21)</sup> zeigen, daß insbesondere unter älteren Arbeitnehmern mit niedrigerem Ausbildungsniveau bzw. niedrigerer Stellung im Beruf häufiger ein schlechterer Gesundheitszustand bzw. nachlassende Leistungsfähigkeit vorkommen, verbunden mit beruflichem Abstieg, Berufs- oder Betriebswechsel und der Einschätzung eines höheren Entlassungsrisikos.

#### 4. Arbeitsplatz- und Umsetzungsrisiko

Neuere Untersuchungen belegen, daß ältere Arbeitnehmer, von denen ein Großteil tarifvertraglich gegen ordentliche Kündigung besonders geschützt ist, die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes bzw. der Umsetzung gegen den eigenen Wunsch eher geringer beurteilen als jüngere.<sup>22)</sup> So schätzen von den über 50jährigen Arbeitnehmern über zwei Drittel ihren Arbeitsplatz als sicher gegenüber der Hälfte bei den 41- bis 50jährigen ein.<sup>23)</sup>

Auch die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigen das tendenziell: Danach wird lediglich von 2% bzw. 6% der älteren Arbeitnehmer das Risiko einer Umsetzung gegen den eigenen Wunsch bzw. das Entlassungsrisiko als hoch und von 9% bzw. 14% als mittel eingeschätzt (Tabelle 1).

Ein höheres Entlassungsrisiko sehen unter den älteren Arbeitnehmern besonders jene, die über Veränderungen ihres Berufsverlaufes in den letzten Jahren berichteten, und jene mit geringer oder fehlender Qualifikation. Schwächer sind die Zusammenhänge zwischen der Selbsteinschätzung des Gesundheitszustandes bzw. der Leistungsfähigkeit und dem wahrgenommenen Entlassungsrisiko (Tabelle 6).

**Tabelle 6: Entlassungs- bzw. Umsetzungsrisiko älterer Arbeitnehmer**

Anteil der älteren Arbeitnehmer, die das Entlassungsrisiko bzw. das Risiko gegen den eigenen Wunsch umgesetzt zu werden als mittel oder hoch einschätzen – in %

Merkmal/Ausprägung	Entlassungsrisiko ist mittel bzw. hoch	Risiko gegen eigenen Wunsch umgesetzt zu werden ist mittel bzw. hoch
<b>Insgesamt</b>	20	11
<b>Berufsverlauf</b>		
Berufswechsel in den letzten 5 Jahren		
ja	43	16
nein	20	10
Wechsel des Aufgabengebietes in den letzten 5 Jahren		
ja	26	17
nein	20	10

Merkmal/Ausprägung	Entlassungsrisiko ist mittel bzw. hoch	Risiko gegen eigenen Wunsch umgesetzt zu werden ist mittel bzw. hoch
<b>Arbeitslos in den letzten 5 Jahren</b>		
ja	19	11
nein	53	18
<b>Berufliche Zufriedenheit</b>		
<b>Zufriedenheit mit dem Berufsverlauf</b>		
eher/sehr unzufrieden	45	24
im großen und ganzen zufrieden	23	19
sehr zufrieden	9	9
<b>Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit</b>		
zufrieden/sehr zufrieden	16	8
teils zufrieden/eher unzufrieden	36	20
<b>Ausbildung</b>		
<b>Schulbildung</b>		
Volksschule ohne Abschluß	33	14
Volksschule mit Abschluß	22	12
Mittlere Reife	16	8
Abitur	9	5
<b>Berufsausbildung</b>		
Hoch-, Fachhochschulabschluß	9	5
Betriebliche Ausbildung	19	12
Berufs-, Fachschule	13	8
Keine	29	13
<b>Derzeitige berufliche Situation</b>		
<b>Stellung im Beruf 1982</b>		
Beamter	4	4
Hilfs-, angelernter Arbeiter	29	12
Fach-, Vorarbeiter, Meister	23	13
Angestellter in einf. Stellung	17	11
Angestellter in mittl. Stellung	20	11
Angestellter in geh./leit. Stellung	11	6
<b>Nettoeinkommen (Vollzeit)</b>		
bis 1500,- DM	30	14
1500,- DM bis 2000,- DM	21	12
2000,- DM bis 3000,- DM	17	11
3000,- DM und mehr	8	5

#### 5. Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

Die in der Diskussion um die Verdrängung älterer Arbeitnehmer durch jüngere häufig anzutreffende Aussage, daß mit zunehmendem Alter die Gefahr des Abschiebens in die Randbelegschaft wachse,<sup>24)</sup> findet sich in der eigenen Ein-

<sup>21)</sup> Friedmann, P., a. a. O., S. 211.

<sup>22)</sup> Hofbauer, H., a. a. O., S. 106 f.

<sup>23)</sup> Arbeitnehmerumfrage der IG Metall in Baden-Württemberg, zitiert aus: Dohse, K., a. a. O., S. 39.

<sup>24)</sup> Bäcker, G., Arbeitsmarkt, Altersgrenze und die Ausgliederung älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer, in: Dohse, K., a. a. O., S. 148.

Schätzung älterer Arbeitnehmer über ihre berufliche Situation kaum wieder. Ältere Arbeitnehmer beurteilen ihre berufliche Zufriedenheit und ihre derzeitige Tätigkeit verhältnismäßig positiv.

87% der älteren Arbeitnehmer sind mit ihrem Berufsverlauf sehr oder im großen und ganzen zufrieden (26% sind *sehr* zufrieden) und 58% geben an, daß ihnen die Arbeit viel Freude macht. Der Anteil liegt bei Männern höher als bei Frauen. Das Betriebsklima und die Kollegialität am derzeitigen Arbeitsplatz schätzen 60% der älteren Arbeitnehmer als ausgezeichnet ein, der Kontakt zum unmittelbaren Vorgesetzten ist bei 76% sehr gut bzw. gut (Tabelle 1).

Die verhältnismäßig hohe Zufriedenheit mit der beruflichen Situation bei älteren Arbeitnehmern wurde auch in anderen Untersuchungen festgestellt.<sup>25)</sup> Als Ursachen dafür werden genannt, daß zu diesem Zeitpunkt bereits ein großer Teil von ihnen das berufliche Ziel erreicht habe oder daß ein stärker ausgeprägtes resignatives Sich-Abfinden bzw. –Anpassen an das Realisierbare stattgefunden habe.<sup>26)</sup>

Zwischen der Beurteilung des bisherigen Berufsverlaufs und der Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit besteht ein verhältnismäßig enger Zusammenhang (Tabelle 7). Berufliche Zufriedenheit geht weiterhin einher mit höherem Einkommen, höherer Qualifikation oder mit der positiven Einschätzung der Gegebenheiten am Arbeitsplatz. Sie ist im Durchschnitt geringer bei jenen, die ihre Situation insgesamt pessimistischer sehen, sei es wegen ihres Gesundheitszustandes bzw. wegen des Erlebnisses eingeschränkter Leistungsfähigkeit, sei es wegen der Befürchtung, umgesetzt oder entlassen zu werden.

**Tabelle 7: Berufliche Zufriedenheit älterer Arbeitnehmer**

Anteil der älteren Arbeitnehmer, die mit dem Verlauf ihres Berufslebens sehr zufrieden sind bzw. die angeben, daß ihnen die Arbeit viel Spaß macht – in %

Merkmal/Ausprägung	Bin mit meinem Berufsverlauf sehr zufrieden <sup>1)</sup>	Meine Arbeit macht viel Spaß <sup>2)</sup>
Insgesamt	26	57
Kontakt zum Vorgesetzten		
ist sehr gut	49	80
gut	19	56
normal	9	30
könnte besser sein	3	(34)
Arbeit wird gut bezahlt		
stimmt	46	81
teilweise	22	56
stimmt nicht	10	32
Arbeitszeitregelung sagt mir sehr zu		
stimmt	46	68
teilweise	24	43
stimmt nicht	20	23

<sup>25)</sup> Friedemann, P., a. a. O., S. 199.

<sup>26)</sup> Wright, J., R. Hamilton, Work Satisfaction and Age, in: Social Forces, März 1978, S. 140 ff.; Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, a. a. O., S. 394; Hohmeier, J., H.-J. Pobl, Alter als Stigma, Frankfurt, 1978, S. 81.

<sup>27)</sup> Statistisches Bundesamt, Statistische Jahrbücher.

Merkmal/Ausprägung	Bin mit meinem Berufsverlauf sehr zufrieden <sup>1)</sup>	Meine Arbeit macht viel Spaß <sup>2)</sup>
Betriebsklima und Kollegialität sind ausgezeichnet		
stimmt	34	71
teilweise	13	41
stimmt nicht	11	16
Verwertung der in der Ausbildung erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten		
sehr viel	43	75
ziemlich viel	31	66
einiges	20	56
wenig	16	44
sehr wenig/nichts	19	52
Nettoeinkommen		
bis 1500,- DM	12	44
1500,- bis 2000,- DM	23	57
2000,- bis 3000,- DM	32	65
3000,- DM und mehr	47	74
Schulbildung		
Volksschule ohne Abschluß	14	33
Volksschule mit Abschluß	23	58
Mittlere Reife	37	68
Abitur	47	72
Berufsausbildung		
Hoch-, Fachhochschulabschluß	43	74
Betriebliche Ausbildung	27	61
Berufs-, Fachschule	36	60
keine abgeschlossene Berufsausbildung	17	45
Gesundheitszustand		
angegriffen, schlecht, sehr schlecht	17	45
es geht	15	46
ausgezeichnet, gut	38	70

<sup>1)</sup> Frage: Wenn Sie mal Ihr ganzes Berufsleben überblicken: Wie zufrieden sind Sie mit dem Verlauf Ihres Berufslebens? Sehr zufrieden (im großen und ganzen zufrieden, eher unzufrieden oder sehr unzufrieden).

<sup>2)</sup> Frage: Die Arbeit, die ich zu tun habe, macht mir viel Spaß. Ja stimmt (stimmt teilweise, nein, stimmt nicht).

## 6. Besonderheiten bei älteren Arbeitnehmerinnen

Während die Erwerbsbeteiligung bei älteren Männern in den letzten Jahren abnahm, war bei den älteren weiblichen Erwerbspersonen z. T. eine gegenläufige Entwicklung festzustellen: So sank z. B. von 1970 bis 1983 die Erwerbsquote bei Männern im Alter zwischen 55 und 60 Jahren von 90% auf 81% und stieg bei den gleichaltrigen Frauen von 37% auf 40%.<sup>27)</sup>

Trotz der höheren Erwerbsbeteiligung auch älterer Frauen befinden sie sich z. T. weiterhin in einer schlechteren Situation (z. B. Stellung im Beruf, Wiedereingliederungsmöglichkeiten) am Arbeitsplatz bzw. auf dem Arbeitsmarkt als jüngere Frauen bzw. als gleichaltrige Männer. Als Gründe dafür werden das Zusammentreffen noch bestehender gesellschaftlicher Vorurteile im Hinblick auf „Frauen und Beruf,

Altsein und Arbeitswelt, Frausein und Altsein<sup>28)</sup>, genannt. Zusätzlich kommt bei Frauen, die in das Erwerbsleben zurückgekehrt sind, die „phasentypische Unterbrechung der Erwerbstätigkeit als zentraler Benachteiligungsfaktor“ hinzu.<sup>29)</sup>

Auch in der vorliegenden Untersuchung deuten die Merkmale, durch die sich ältere männliche und weibliche Arbeitnehmer am stärksten unterscheiden (gemessen am Anteil der reduzierten Varianz), darauf hin, daß neben den geschlechtsspezifischen und generationsbedingten Besonderheiten z. T. auch mit dem Alter zusammenhängende Unterschiede bei Frauen vorliegen (Tabelle 1).

- Ältere Arbeitnehmerinnen haben häufiger als Männer keine abgeschlossene Berufsausbildung (48% zu 25%) und eine niedrigere allgemeine Schulbildung (Volksschule ohne Abschluß 17% zu 8%). Bei jüngeren Arbeitnehmern fällt dieser Unterschied durch die inzwischen erfolgte Erhöhung der Qualifikation auch bei Frauen geringer aus.<sup>30)</sup>

- Was die Stellung im Beruf angeht, so sind ältere Arbeitnehmerinnen mit 37% häufiger als Männer als Hilfs- oder angelernte Kräfte und in geringerem Maße in höheren Positionen tätig.

- 38% der älteren Arbeitnehmerinnen sind in Teilzeitarbeit (Männer: 4%) tätig. Ihr Anteil liegt somit höher als beim Durchschnitt der erwerbstätigen Frauen (34%).<sup>31)</sup>

- Ältere Arbeitnehmerinnen sind (mit 50%) im Vergleich zu den Männern (mit 10%) überdurchschnittlich häufig unverheiratet. Der Anteil der nicht verheirateten Frauen liegt damit auch höher als bei jüngeren Arbeitnehmerinnen (Durchschnitt bei weiblichen Erwerbspersonen: 40%).<sup>32)</sup>

## 7. Zusammenfassung

Neben der arbeitsmarktpolitischen Komponente wird in der Diskussion um die Herabsetzung des Rentenalters u. a. von einem altersbedingten Nachlassen der Leistungsfähigkeit mit Folgen für den Berufsverlauf älterer Arbeitnehmer ausgegangen. Für die Einschätzung der Leistungsfähigkeit und Beurteilung der beruflichen Situation können aus der vorlie-

genden Untersuchung folgende Ergebnisse zusammengefaßt werden: Aus der Einschätzung aber auch aus dem Verhalten der älteren Arbeitnehmer kann nicht unmittelbar auf eine Abnahme der Leistungsfähigkeit und, davon abgeleitet, auf negative Auswirkungen für deren berufliche Situation geschlossen werden.

Nach Aussagen der älteren Arbeitnehmer bezeichnet knapp die Hälfte ihren Gesundheitszustand als ausgezeichnet oder gut und zwei Drittel verneinen ein starkes Nachlassen der Leistungsfähigkeit in den letzten Jahren. Verminderte Leistungsfähigkeit wird vor allem von älteren Arbeitnehmern angegeben, die ihre berufliche Situation als nicht so gut beschreiben und die mit ihrem Berufsverlauf unzufrieden sind. Diejenigen mit höherer Ausbildung und besserem Verdienst haben in geringerem Maße das Gefühl, daß in den letzten Jahren ihre Leistungsfähigkeit nachgelassen hat.

Insgesamt wäre jeder zehnte ältere Arbeitnehmer an einer weniger anstrengenden Tätigkeit bzw. einer Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte, auch bei finanzieller Verschlechterung, interessiert. Dagegen liegt dieser Anteil bei jenen deutlich höher, deren Leistungsfähigkeit nachgelassen hat, die ihr Entlassungsrisiko hoch einschätzen oder die damit rechnen, daß sie innerbetrieblich umgesetzt werden, und die bereits selbst Initiativen für Arbeitserleichterungen ergriffen haben.

Wie neuere Untersuchungen zeigen, treten bei älteren Arbeitnehmern im Vergleich zu jüngeren in geringerem Umfang Veränderungen im Berufsverlauf auf. Von den älteren Arbeitnehmern haben 9% in den letzten 5 Jahren das Aufgabengebiet gewechselt, wobei sich bei zwei Dritteln diese Veränderung innerbetrieblich vollzog und bei jedem Fünften von ihnen damit ein Berufswechsel verbunden war.

Die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes wird, u. a. aufgrund des besonderen Kündigungsschutzes von älteren Arbeitnehmern, geringer gesehen als von jüngeren. Das Risiko, entlassen zu werden, schätzen 20%, das Risiko, entgegen dem eigenen Wunsch umgesetzt zu werden, 11% als mittel oder hoch ein. Insbesondere ältere Arbeitnehmer mit Veränderungen im Berufsverlauf (Berufs- bzw. Aufgabenwechsel, Arbeitslosigkeit) sehen ihren Arbeitsplatz häufiger gefährdet. Sie sind mit ihrer Arbeit und mit dem Berufsverlauf weniger zufrieden und häufiger weniger qualifiziert bzw. als Angelernte bzw. Hilfsarbeiter tätig.

Mit dem Berufsverlauf sind nach eigenen Angaben dennoch 87% sehr oder im großen und ganzen zufrieden, und 58% der älteren Arbeitnehmer bestätigen die Aussage, daß die Arbeit viel Freude macht. Dabei besteht eine starke Abhängigkeit zwischen einer entsprechenden positiven Beurteilung und höherem Einkommen sowie besserer Ausbildung.

<sup>28)</sup> Lehr, U., Ältere Frauen und Arbeitswelt, in: Frau und Gesellschaft, Heft 3 + 4/1983, S. 88.

<sup>29)</sup> Naegele, G., Frauen zwischen Arbeit und Rente – Anmerkungen zur Arbeitsmarkt- und Verrentungssituation von Frauen im mittleren und höheren Lebensalter, in: Frau und Gesellschaft, Heft 1 + 2/1984, S. 24.

<sup>30)</sup> Hofbauer, H., Ausbildungs- und Berufsverläufe: Retrospektivanalysen des IAB, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 70, S. 474 ff.

<sup>31)</sup> Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, 1984, S. 29.

<sup>32)</sup> Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 1983.