

Neuigkeiten von der

lidA
leben in der Arbeit

Studie

1 Veröffentlichungen

2 Veranstaltungen

3 Unerwartete Ergebnisse

4 Ausblick auf lidA-Welle 4

1 Veröffentlichungen

Borchart, D., Du Prel, J.-B., & Hasselhorn, H. M. (2021). **Effekte gesundheitsrelevanter Verhaltensweisen auf die subjektive Erwerbsperspektive älterer Beschäftigter in Deutschland.** *Zentralblatt Für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz Und Ergonomie*, 10(2), 141. <https://doi.org/10.1007/s40664-021-00422-0>

➡ Der Beitrag untersucht die Effekte von körperlicher Aktivität, Rauchen und Übergewicht auf die Selbsteinschätzung älterer Beschäftigter, bis zu welchem Alter sie meinen noch arbeiten zu können.

Garthe, N., & Hasselhorn, H. M. (2021). **Changes of profession, employer and work tasks in later working life: an empirical overview of staying and leaving.** *Ageing and Society*, 1–21. <https://doi.org/10.1017/S0144686X21000088>

➡ In diesem Beitrag werden die Häufigkeiten und Gründe für Berufs-, Arbeitgeber- und Tätigkeitswechsel sowie dem Wunsch nach diesen Wechseln bei älteren Arbeitnehmer*innen dargestellt. Zusätzlich werden die Arbeitnehmer*innen, die einen solchen Wechsel hatten oder wünschten, anhand sozio-ökonomischer Merkmale charakterisiert.

Garthe, N., & Hasselhorn, H. M. (2021). **The relationship between voluntary employer change and work ability among older workers: investigating the honeymoon-hangover effect.** *Journal for Labour Market Research*, 55(12), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00294-0>

➡ In diesem Artikel wurden die Kurz- und Langzeitauswirkungen von Arbeitgeberwechseln auf die Arbeitsfähigkeit bei älteren Arbeitnehmer*innen untersucht. Dabei wurde überprüft, ob sich dabei ein sogenannter „honeymoon-hangover effect“ zeigt, bei welchem sich die Arbeitsfähigkeit nach einem Wechsel zunächst stark verbessern, dann aber mit der Zeit wieder stark verschlechtern würde. Mehr dazu auf Seite 6 dieses Newsletters.

Hasselhorn, H. M. (2020). **Wie lange wollen und können Erwerbstätige in Deutschland arbeiten?** *Deutsche Rentenversicherung*, (04/2020), 485–506.

➡ Bekanntlich wollen nur die wenigsten älteren Erwerbstätigen bis zu Regelaltersgrenze arbeiten. Der Beitrag zeigt, dass es bei den jüngeren noch weniger sind. Dennoch erlauben diese Befunde nicht, das Ausmaß künftiger Erwerbsbeteiligung abzuschätzen. Hingegen legen sie die Frage nahe, was es bedeutet, wenn über alle Altersgruppen hinweg eine „Kultur des Frühausstiegs“ dominiert.

Hasselhorn, H. M. (2021). **Der Übergang von der Arbeit in den Ruhestand.** *Mittendrin am Rande – Zeitschrift für Arbeit und soziale Gerechtigkeit*, 34, 14-15 → [Link](#)

➡ Der Autor geht in diesem kurzen Artikel für eine kirchliche Zeitschrift auf die vielfältigen Reaktionen ein, die er auf seine Arbeit aus der Öffentlichkeit erhält und versucht, sie zu verstehen und erklären. Der Beitrag endet mit einem Plädoyer für einen „Übergang in Würde“ für alle.

Hasselhorn, H. M., Müller, B. H. (2021). **Arbeit und Gesundheit - Eine Bilanzierung aus 25 Jahren arbeitsepidemiologischer Forschung.** In: Richter, G. (Hrsg.). *Arbeit und Altern 2020. Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft*, Baden-Baden: Nomos, 171-198, ISBN 978-3-8487-6838-7 → [Link](#)

➡ Forschung zu „Arbeit und Gesundheit“ - was hat sich hier in den letzten 25 Jahren getan und wo sollte es hingehen? Die Autoren beantworten diese Frage aus einer eigenen Perspektive, und diese ist vorwiegend geprägt durch über zwei Jahrzehnte arbeitsepidemiologischer Forschung.

Weber, J., Hasselhorn, H. M., Borchart, D., Angerer, P., & Müller, A. (2020). **The moderating role of psychosocial working conditions on the long-term relationship between depressive symptoms and work ability among employees from the Baby Boom generation.** *International Archives of Occupational and Environmental Health*. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01570-1>

➡ Diese Studie weist darauf hin, dass Veränderungen psychosozialer Arbeitsbedingungen den Effekt depressiver Symptome auf die Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter nicht abmildern bzw. verstärken können, sich jedoch unabhängig von depressiven Symptomen auf die Arbeitsfähigkeit auswirken können.

Neue lidA-Factsheets

Zeitliche Flexibilisierung

- Zufriedenheit mit Work Time Control - auch bei Nacht- und Schichtarbeit?

Digitalisierte Arbeit

- Arbeitsintensivierung durch Digitalisierung: Ein Risiko für die Erwerbsperspektive von Babyboomern?

Migration und Rehabilitation

- Befragung zum Verlauf des medizinischen Rehabilitationsprozesses

Gesundheitsförderung

- „Stress lass nach!“ – Die Rolle körperlicher Freizeitaktivität beim Verlauf von arbeitsbezogenem Stress über die Zeit
- Gesundheitsförderlich Führen: Gesundheitskultur, Führungsverhalten und die Gesundheit älterer Beschäftigter
- Teilnahme älterer Beschäftigter an Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung: Soziodemografische Unterschiede

Arbeit mit Krankheit

- Stay at work - können ältere Beschäftigte in Deutschland trotz schlechter Gesundheit arbeiten?
- Wie beeinflussen Schmerzen die Erwerbsperspektive älterer Beschäftigter?

Arbeit – Weitere Themen

- In die volle Erwerbsminderungsrente – Auf welchen Wegen und warum?
- Restrukturierungen im Unternehmen: Wie sehr betreffen sie ältere Beschäftigte?
- Wiederholte Restrukturierungen im Betrieb: Auswirkungen auf die Erwerbsperspektive von älteren Beschäftigten

[Zum Download](#)

Weitere Publikationen,
wie die lidA-Broschüre,
auf www.lidA-studie.de.



AmtEa-Broschüre erschienen – Workshop am 8. Juli

Ältere Beschäftigte im Unternehmen halten? – Die neue AmtEa-Broschüre stellt Ergebnisse der AmtEa-Interviewstudie in Kombination mit aktuellen lidA-Ergebnissen zusammen und gibt hierzu Impulse für Führungskräfte und Personalverantwortliche in Betrieben.

AmtEa ist ein Projekt im Rahmen des Kompetenzclusters NRW „Arbeitsmarktteilhabe im höheren Erwerbsalter“ in Kooperation der Bergische Universität Wuppertal und der Universität Duisburg-Essen (Prof. Dirk Hofäcker).

Am 08.07.2021 findet in Kooperation mit dem Demografie Netzwerk (ddn) und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) der »Wissenschaft meets Praxis« Workshop „Ältere Beschäftigte im Unternehmen halten?“ online statt. In diesem werden Ergebnisse und Impulse der Broschüre vorgestellt und diskutiert. Informationen zur Veranstaltung sowie die Anmelde-möglichkeit finden Sie auf der Website des Lehrstuhls für Arbeitswissenschaft (www.arbwiss.uni-wuppertal.de).

Die Broschüre ist [online](#) und auch in Druckversion erhältlich (Anfragen bitte an arbwiss@uni-wuppertal.de).



lidA in den Medien

Mit Prof. Hasselhorn im Gespräch

→ [Im Podcast mit Margaret Heckel \(10.11.20\)](#)

Prof. Hasselhorn unterhält sich mit der Arbeitsweltjournalistin Margaret Heckel über die Babyboomer, warum bei ihnen eine „Kultur des Frühausstiegs“ vorherrscht, wozu dies führen kann und was man dagegen tun könnte. Ein 22 minütiges intensives Gespräch.

→ [Sendung im SWR1 \(12.06.21\)](#)

„Rente mit 68?“ – was kann Prof. Hasselhorn in 5 Minuten dazu sagen?



Quo vadis betriebliche Arbeitsmedizin? DGAUM 2021

Die diesjährige Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin fand vom 17. bis 20. März – zeitgemäß – online statt.

Im Forum "Quo vadis betriebliche Arbeitsmedizin?" erhielt Professor Hasselhorn Gelegenheit, seine kritischen „Heidelberger Thesen“ zur betrieblichen Arbeitsmedizin vorzutragen. Im Beitrag analysierte und kritisierte er die heutige Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsmedizin - auch auf Basis von lidA-Daten - und versuchte, konstruktive Impulse für die Ausgestaltung einer zukunftsgerichteten betriebsmedizinischen Versorgung zu geben.

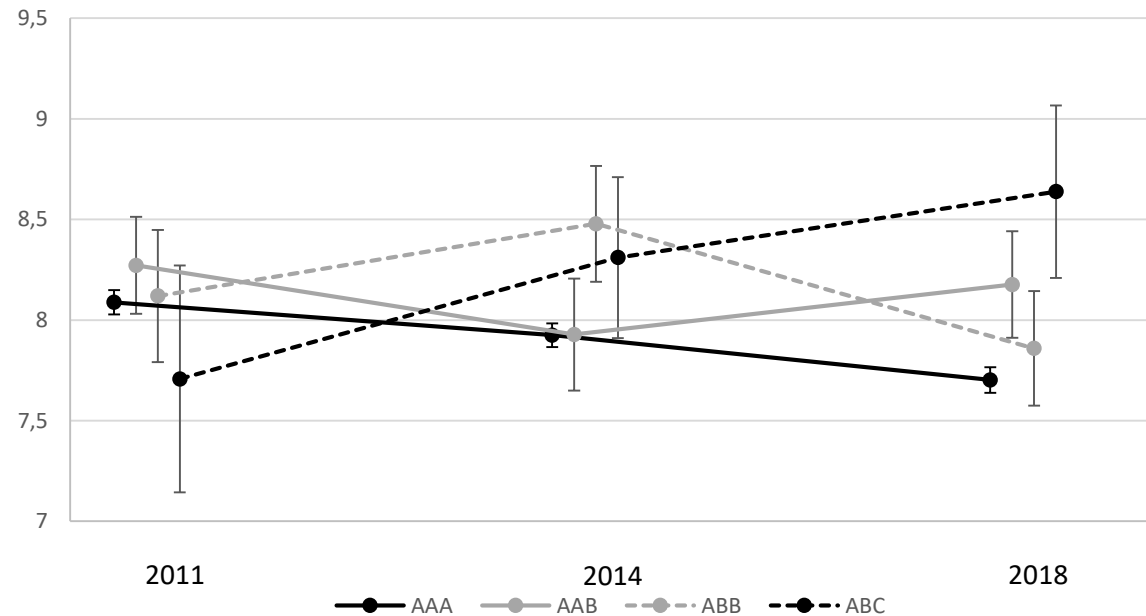
Die Heidelberger Thesen können Sie [hier](#) downloaden.

REHA-Kolloquium 2021

Aufgrund der Corona-Pandemie fand das diesjährige 30. Rehabilitationswissenschaftliche Kolloquium zum Thema „Teilhabe und Arbeitswelt in besonderen Zeiten“ vom 22. bis 25. März 2021 erstmals als Online-Kongress statt. Über eine innovative und interaktive Konferenzplattform wurden Poster und Vorträge bereitgestellt. Damit erhielten die Teilnehmenden der Konferenz die Möglichkeit, einige der parallel laufenden Vorträge noch nachträglich als Video anzuschauen.

Die lidA-Studie war mit einem Posterbeitrag von Chloé Charlotte Schröder (und Ko-Autoren) vertreten, bei dem Ergebnisse zur Reha-Inanspruchnahme in Abhängigkeit vom Reha-Bedarf bei älteren Arbeitnehmern mit und ohne Migrationshintergrund vorgestellt wurden. Der dazugehörige Artikel wurde zur Publikation eingereicht.

Wie wirken sich freiwillige Arbeitgeberwechsel auf die Arbeitsfähigkeit von älteren Erwerbstätigen aus? – Der honeymoon-hangover effect



Arbeitsfähigkeit: Erfasst mit dem WAI2, der zweiten Dimension des Work Ability Indexes (WAI); die Summenskala reicht von 2 (keine Arbeitsfähigkeit) bis 10 (hohe Arbeitsfähigkeit). Es werden Gruppenmittelwerte gezeigt.

Arbeitgeberwechsel: 4 Gruppen von Erwerbstätigen mit bzw. ohne freiwilligen Arbeitgeberwechsel werden in Bezug zu drei Messzeitpunkten (2011, 2014, 2018) unterschieden. AAA: Zu allen Zeitpunkten in Job A; AAB: 2011 und 2014 in Job A, 2018 in Job B; ABB: 2011 in Job A, 2014 und 2018 in Job B; ABC: Zu allen Zeitpunkten in verschiedenen Jobs A/B/C.

Das fällt auf:

Bei allen vier Gruppen von Erwerbstätigen mit bzw. ohne freiwilligen Arbeitgeberwechsel verändert sich die Arbeitsfähigkeit über die Zeit unterschiedlich:

- Die Arbeitsfähigkeit derjenigen, die durchgängig beim selben Arbeitgeber bleiben, nimmt mit der Zeit stetig ab (AAA).
- Bei denjenigen, die dagegen mehrfach wechseln, steigt die Arbeitsfähigkeit nach jedem Wechsel an (ABC).
- Wer zunächst bei seinem Arbeitgeber bleibt und anschließend wechselt, dessen Arbeitsfähigkeit sinkt zunächst beim alten Arbeitgeber und steigt nach dem Wechsel deutlich an (AAB).
- Wer den Arbeitgeber wechselt und anschließend bei diesem Arbeitgeber bleibt, berichtet zunächst von einem starken Anstieg der Arbeitsfähigkeit, die jedoch mit der Zeit wieder stark abnimmt (ABB).

Der Verlauf, der bei der Gruppe ABB zu erkennen ist, kann auch als *honeymoon-hangover effect* bezeichnet werden. Dieser Effekt beschreibt drei Phasen:

- (1) Eine Verschlechterung im alten Job, der einen Grund zum Wechseln darstellen kann (*deterioration*),
- (2) ein starker Anstieg im neuen Job, da der neue Job in starkem Kontrast zum alten Job steht und zunächst eher die positiven Seiten und Vorteile des neuen Jobs in den Blick genommen werden (*honeymoon*) und
- (3) ein Absinken über die Zeit im neuen Job, da Routine einkehrt und auch die negativen Seiten des neuen Jobs auffallen (*hangover*).

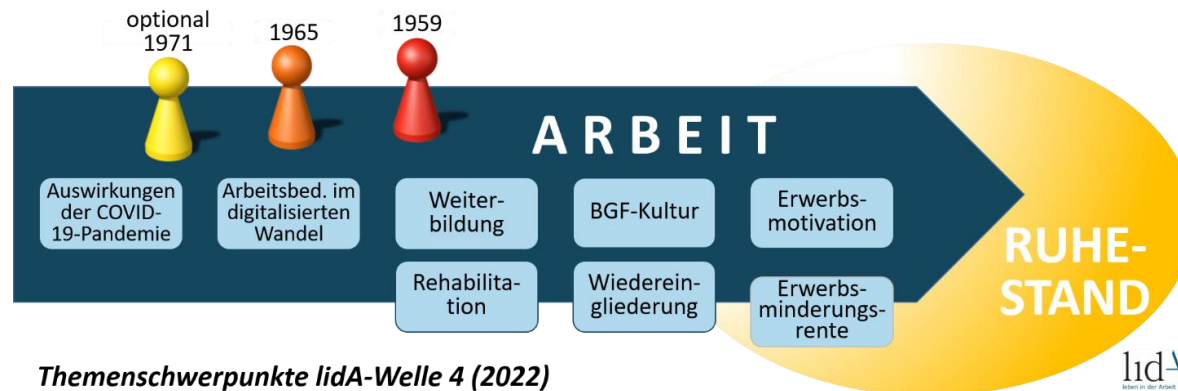
Quelle: Garthe, N., & Hasselhorn, H. M. (2021). **The relationship between voluntary employer change and work ability among older workers: investigating the honeymoon-hangover effect.** *Journal for Labour Market Research*, 55(12), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00294-0>

lidA-Welle 4 kommt!

Die aufgrund der COVID-19-Pandemie verschobene vierte Erhebungswelle der lidA-Studie ist gesichert. Neben der BARMER hat jetzt auch die Deutsche Rentenversicherung Bund ihre finanzielle Unterstützung zugesagt. Die Erhebung wird, wie geplant, im Sommer 2022 stattfinden.

In Welle 4 wird eine „Auffüllung“ der beiden bestehenden Kohorten der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 erfolgen. Von den anfänglichen 6.585 Teilnehmer*innen aus Welle 1 (2011) haben in der letzten Befragung (2018) nur noch 3.586 Personen teilgenommen. Nun werden – zusätzlich zu den bisherigen Teilnehmenden – neue Teilnehmende rekrutiert, so dass letztendlich pro Jahrgang 3.000 Personen befragt werden können. Dies ist von Bedeutung, um ausreichende Fallzahlen für die Untersuchung des dann anstehenden Übergangs in die Rente zu haben. Sollten noch weitere Förderer eine Finanzierung zusagen, wird zusätzlich eine Kohorte des Geburtsjahrgangs 1971 neu befragt (n=3000).

Aktuell bereitet das lidA-Team das modulare Erhebungsinstrument für die vierte Welle vor. Einen Überblick zu den geplanten Schwerpunkten gibt die Abbildung unten.



Themenschwerpunkte lidA-Welle 4 (2022)

Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft
Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik
Bergische Universität Wuppertal
Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal

E-Mail: arbwiss@uni-wuppertal.de

Website: arbwiss.uni-wuppertal.de, lida-studie.de

Leitung:

Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn

Redaktion Newsletter:

Nina Garthe, Jean-Baptist du Prel



Mitarbeiter*innen

Daniela Borchart (Promovendin)

Lesley Brühn (Sekretariat)

Jean-Baptist du Prel (Senior Researcher)

Melanie Ebener (Senior Researcher)

Nina Garthe (Promovendin)

Hans Martin Hasselhorn (Leitung)

Chloé Charlotte Schröder (Promovendin)

Max Josef Rohrbacher (Promovend)

Michael Stiller (Promovend)