

François Höpflinger (www.hoepflinger.com)

Ältere Erwerbstätige in der Schweiz – im Vergleich mit jüngeren Erwerbspersonen (2014/15)

Einleitung

In der folgenden Kurzanalyse werden aktuelle Daten zur objektiven und subjektiven Arbeitssituation von 55-64-jährigen Erwerbstätigen im Vergleich mit jüngeren Erwerbstätigen vorgestellt und diskutiert. Diese Analyse basiert auf einer speziellen Auswertung von drei grösseren Erhebungen (Mosaich (ISSP) 2015, European Social Survey 2014 und Schweiz. Haushaltspanel-Daten 2014).¹

Beim (querschnittorientierten) Vergleich verschiedener Altersgruppen von Erwerbstätigen ist einerseits zu beachten, dass sich hinter Altersunterschiede auch intergenerationelle Differenzen (Kohorteneffekte) verbergen können. Andererseits ändern sich mit dem beruflichen Altern auch biographische Faktoren (etwa die Verwirklichung von Aufstiegswünschen und entsprechende Einkommenszuwächse oder umgekehrt erlebte berufliche Enttäuschungen und Belastungen). Zusätzlich ist bei der Gruppe der 55-64-jährigen Erwerbstätigen die Tatsache zu berücksichtigen, dass aufgrund von Invalidisierung oder Frühpensionierungen sich ein Teil der leistungsschwächeren oder demotivierten Erwerbstätigen nicht mehr im Arbeitsmarkt befindet. Eine überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit älterer bzw. langjähriger Angestellter kann sich bei Unternehmen auch dadurch ergeben, dass unzufriedene Angestellte nicht mehr in diesem Unternehmen tätig sind.

In einem ersten Schritt werden einige sozio-strukturelle Vergleiche jüngerer und älterer Erwerbspersonen vorgestellt. In einem zweiten Schritt geht es darum festzustellen, inwiefern und in welchem Masse sich jüngere und ältere Erwerbstätige in ihren Arbeitswerten und in ihrer Arbeitszufriedenheit unterscheiden. Dabei ist gleich zu Beginn anzuführen, dass Unterschiede zwischen Altersgruppen oft geringer sind als Unterschiede zwischen gleichaltrigen Personen nach Geschlecht, Bildungsstatus und Berufsposition.

Ausgewählte Merkmale der Erwerbsarbeit im Altersgruppenvergleich

Wird danach gefragt, ob in den letzten 7 Tagen gegen Bezahlung gearbeitet wurde, ergeben sich die auch aus der Schweizerischen Arbeitskräfte-Erhebung bekannten hohen Erwerbsquoten der Schweiz. Vor allem im Alter von 55-64 und 65-74 Jahren sind die Erwerbsquoten höher als etwa in Frankreich oder Österreich (Tabelle 1).

Nach Erwerbssituation und Geschlecht differenziert zeigt sich, dass weiterhin primär Männer bis zum Alter 64/65 vollzeitlich erwerbstätig sind. Von den 55-64-jährigen Männern sind gut 70% mehr als 37 Stunden pro Woche erwerbstätig. Nur leicht mehr als 11% sind teilzeitlich tätig. Frauen sind in allen Altersgruppen – auch familial bedingt – deutlich häufiger teilzeitlich

¹ Mosaich (ISSP) 2015: Michèle Ernst Stähli, Dominique Joye, Marlène Sapin, Alexandre Pollien, Michael Ochsner, Karin Nisple, Anthe van den Hende: MOSAiCH-ISSP: Befragung zur Staatsbürgerschaft und zum Sinn der Arbeit - 2015 [Dataset]. FORS - Schweizer Kompetenzzentrum Sozialwissenschaften, Lausanne. Distributed by FORS, Lausanne, 2015, European Social Survey: European Social Survey Round 7 Data (2014). Data file edition 1.0. Norwegian Social Science Data Services, Norway - Data Archive and distributor of ESS data, Schweiz. Haushaltspanel (2014) (Welle 16).

engagiert. Eine Vollzeitstelle ist bei Frauen auch im höheren Erwerbsalter die Ausnahme. Nur 18% der 55-64-jährigen Frauen sind vollzeitlich tätig, aber 47% arbeiten teilzeitlich (vgl. Tabelle 2). Unterschiedliche Rollenzuordnungen und unterschiedliche biographische Gewichte zwischen Familien- und Erwerbsarbeit wirken sich somit auch im höheren Erwerbsalter aus.

Tabelle 1:
Bezahlte Arbeit in den letzten 7 Tagen geleistet (2014)

	Altersgruppe				
	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74
Österreich	76%	84%	83%	55%	6%
Schweiz	78%	85%	86%	70%	16%
Deutschland	76%	82%	87%	67%	13%
Frankreich	69%	79%	83%	48%	3%

Quelle: European Social Survey 2014 (gewichtete Daten)

Tabelle 2:
Erwerbssituation nach Alter und Geschlecht

	Altersgruppe				
	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74
N:	1614	1981	2210	1652	1422
<u>Prozentwerte</u>					
Männer					
- Vollzeit (37 h. +)	73.7	84.4	84.4	69.9	6.8
- Teilzeit 5-36 h.)	9.6	10.3	10.6	11.4	7.8
- Teilzeit 1-4 h.)	0.0	0.3	0.2	0.1	0.1
Frauen					
- Vollzeit (37 h. +)	39.5	25.4	24.0	17.6	1.1
- Teilzeit 5-36 h.)	36.3	51.9	57.2	45.5	6.2
- Teilzeit 1-4 h.)	1.0	0.9	1.4	1.8	0.7

Rest zu 100%: nicht erwerbstätig (in Ausbildung, Familienarbeit, invalid, pensioniert, arbeitslos).

Quelle: Schweiz. Haushaltspanel-Daten 2014 (Welle 16) (gewichtet)

Nach Geschlecht variieren auch Berufsformen und Karriereverläufe, ebenso wie die berufliche Stellung je nach Alter bzw. Geburtsjahrgänge variieren können. Tabelle 3 illustriert die Verteilung erwerbstätiger Personen nach sozioprofessionellen Hauptkategorien.

Im Geschlechtervergleich fällt auf, dass Frauen beim obersten Management und bei akademischen Berufen/ oberen Kaderberufen weiterhin untervertreten sind. Dies gilt namentlich für Frauen in der zweiten Erwerbshälfte. Untervertreten sind sie auch bei qualifizierten manuellen Berufen, wogegen Frauen häufig in qualifizierten nicht-manuellen Berufen tätig sind (primär Dienstleistungsberufe, wobei Frauen gerade in familiennahen beruflichen Dienstleistungen (Erziehung, Pflege, Bedienung usw.) übervertreten sind. Bei den unqualifizierten Arbeitskräften sind ältere Frauen ebenfalls stärker vertreten als Männer.

Im Altersvergleich ist vor allem auffallend, dass sich mit steigendem Alter der Anteil an selbständig erwerbenden Personen deutlich erhöht. Dies kann einerseits damit zusammenhängen, dass sich vor allem ältere Erwerbspersonen beruflich verselbständigen, sei es aufgrund besserer finanzieller Reserven, steigender beruflicher Erfahrungen und ausgebauten sozialen Netzwerken, sei es aber auch, weil sich die Chancen für eine unselbständige Erwerbstätigkeit verschlechtern. Andererseits verbleiben – wie auch die Daten der Schweiz. Arbeitskräfte-Erhebung verdeutlichen – selbständig erwerbende Personen im höheren Lebensalter häufiger erwerbstätig, etwa weil sie nicht auf eine ausgebaute berufliche Vorsorge zurückgreifen können oder einfach aus Interesse an einer Weiterarbeit auch nach 65.

Auffallend ist in der Schweiz der heute relativ geringe Anteil an Erwerbspersonen, die als ungelernete Arbeiter und Angestellte tätig sind. Hohe berufliche Anforderungen und technische Entwicklungen haben Zahl und Anteil von Arbeitsstellen, die ohne fachlich-berufliche Qualifikationen ausgeübt werden können, massiv reduziert. Diese Entwicklung verstärkt die enorme Bedeutung von Bildung und Weiterbildung für alle Altersgruppen an Erwerbstätigen.

Tabelle 3:

Sozioprofessionelle Kategorie nach Alter und Geschlecht (in %)

		Altersgruppe:			
		25-34	35-44	45-54	55-64
Männer	N:	814	877	991	624
Oberstes Management		0.9	0.7	1.7	2.2
Freie Berufe		1.7	3.5	2.6	2.6
Andere Selbständige		7.5	9.4	13.8	16.7
Akademische Berufe und oberes Kader		28.0	31.1	23.6	18.1
Intermediäre Berufe		26.8	31.8	27.9	30.1
Qualifizierte nicht-manuelle Berufe		12.3	8.1	12.5	12.5
Qualifizierte manuelle Berufe		15.8	12.0	12.6	11.7
Ungelernte Arbeiter und Angestellte		7.0	3.4	5.2	6.1
Frauen	N:	754	738	903	561
Oberstes Management		0.1	0.8	1.2	0.7
Freie Berufe		1.2	1.8	2.0	1.8
Andere Selbständige		4.8	10.7	11.2	13.9
Akademische Berufe und oberes Kader		27.9	24.4	13.7	10.0
Intermediäre Berufe		30.9	24.0	26.0	26.6
Qualifizierte nicht-manuelle Berufe		24.5	27.0	28.6	29.8
Qualifizierte manuelle Berufe		1.2	2.3	2.5	2.1
Ungelernte Arbeiter und Angestellte		9.4	9.1	14.7	15.2

Quelle: Schweiz. Haushaltspanel-Daten 2014 (Welle 16) (gewichtet).

Angesichts der hohen psychisch-kognitiven und fachlichen Arbeitsanforderungen ist es bedenklich, dass eine Mehrheit der befragten Erwerbstätigen keine berufliche Weiterbildung anführt. Von den 55-64-jährigen Erwerbstätigen haben mehr als 70% in den letzten 12 Monaten kein berufliche Weiterbildungskurse besucht, 11% haben einen Kurs absolviert und 17% mehrere Kurse (vgl. Tabelle 4). Im Vergleich zu jüngeren Erwerbstätigen ist bei älteren Erwerbstätigen der Anteil ohne Weiterbildung höher. Interessant ist aber, dass sich der Anteil

derjenigen, die jährlich mehrere Weiterbildungsveranstaltungen besuchen, im Altersvergleich nicht gross unterscheidet. Dies weist bei älteren Erwerbstätigen auf eine verstärkte Bildungspolarisierung hin: kleine, stabile Gruppe von Erwerbstätigen, die sich regelmässig weiterbilden, auch in späteren Erwerbsjahren und grosse Gruppe von Erwerbstätigen, die sich zumindest formell nicht mehr weiter bilden.

Die Detailanalyse – unter Berücksichtigung des Bildungsstatus – zeigt, dass permanentes Lernen vor allem bei schon gut ausgebildeten Personen (=Personen mit tertiärer Ausbildung) vorhanden ist, wogegen sich Personen mit tiefem Bildungsstatus (= Personen ohne Berufslehre) schon früh vom Bildungssystem verabschieden. Dies führt gerade bei älteren Erwerbspersonen zu weiter sich verstärkenden fachlich-beruflichen Bildungsunterschieden. Während bei den bildungstiefen 55-64-Jährigen nur 10% eine berufliche Weiterbildung anführen, sind dies bei den bildungshohen 55-64-Jährigen immerhin 45%.

Tabelle 4:

Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen in den letzten 12 Monaten (2014)

	Altersgruppe			
	25-34	35-44	45-54	55-64
N:	1581	1930	2177	1659
Ja, ein Kurs	18%	16%	15%	11%
Ja, mehrere Kurse	19%	19%	20%	17%
Nein	63%	65%	65%	72%
Mindestens ein Weiterbildungskurs nach				
Bildung:				
- tief	29%	10%	20%	10%
- mittel	35%	34%	33%	26%
- hoch	42%	41%	47%	45%

Quelle: Schweiz. Haushaltspanel-Daten (2014) (Welle 16, gewichtet).

Biographische Aspekte und wahrgenommene Perspektiven

Mit steigendem Lebensalter werden biographische Dimensionen beruflicher wie familialer Art bedeutsamer, sei es, dass ein breiter Erfahrungshintergrund vorliegt oder sei es, dass sich biographische Festlegungen (=irreversible Einschränkungen der Lebenslage und Berufschancen) ergeben. Ältere Erwerbstätige sind nicht allein älter, sondern zumeist schon lange beruflich tätig, mit allen Folgen, die eine langjährige berufliche Arbeit mit sich bringen kann, wie gesundheitliche Schädigungen durch eine langjährig ungesunde Arbeit, aber auch Realisierung von Karrierechancen und hohes Sparvermögen usw.

Ein berufliches Erlebnis, das im Allgemeinen langfristig prägend ist, ist die Erfahrung von Arbeitslosigkeit oder längerer Stellensuche. Dies ist in Ländern – wie Frankreich – eine häufige Lebenserfahrung, wogegen in der Schweiz weniger Personen Arbeitslosigkeit erlebt haben (vgl. Tabelle 5, Kolonne A). Im Alters- bzw. Generationenvergleich wird für die Schweiz und für Österreich deutlich, dass die heutigen 55-64-jährigen Personen weniger von häufig von Arbeitslosigkeitserfahrungen betroffen waren als jüngere Personen. Auch die heute Rentnergeneration erlebte in ihren berufsaktiven Jahren kaum Arbeitslosigkeit. Dies ist die

Folge einer jahrzehntelangen Vollbeschäftigung der Schweiz, von der vor allem die heute älteren Generationen zu profitieren vermochten. Jüngere Generationen sind verstärkt in einer unsicher gewordenen Arbeitswelt aufgewachsen. Hingegen sind ältere Erwerbspersonen, die heute arbeitslos werden, häufig erstmals im Leben damit konfrontiert, was den ‚Schock‘ über und die Hilflosigkeit im Umgang mit dieser Lebenskrise verstärken kann. Erstmals erlebte Arbeitslosigkeit nach langer Berufstätigkeit in der gleichen Arbeitsposition oder Firma kann schwierig zu bewältigen sein, weil keine Erfahrungen darüber vorliegen, wie man sich wieder für eine neue Stelle zu bewerben hat.

Die in Tabelle 5 (Kolonne B) aufgeführten Daten über erlebte Arbeitsveränderungen in den letzten 5 Jahren bestätigen, dass Arbeitslosigkeitserfahrungen bei 50-64-jährigen Personen seltener angeführt werden als bei nachkommenden Generationen. Auch berufliche Mobilität (Wechsel des Arbeitgebers, Berufswechsel) ist bei älteren Erwerbspersonen deutlich seltener als bei jüngeren Personen. Dies kann positive wie negative Aspekte einschliessen (positiv: hohe berufliche und betriebliche Integration, negativ: zu geringe berufliche Mobilität, unflexibles Verharren in gewohnte Arbeitsverhältnisse).

Tabelle 5:

Berufsbiographische Aspekte im Altersgruppenvergleich

A) Jemals für mehr als 3 Monate arbeitslos und auf Stellensuche (2014)

	Altersgruppe					
	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75+
Österreich	25%	25%	30%	28%	15%	10%
Schweiz	25%	25%	31%	17%	5%	5%
Deutschland	32%	36%	34%	36%	23%	18%
Frankreich	55%	51%	46%	40%	25%	12%

B) Erlebte Veränderungen im Arbeitsleben in den letzten 5 Jahren

	Altersgruppe:			
	18-29 J.	30-49 J.	50-64 J.	
	N:	205	380	289
Mehr als 3 Monate arbeitslos gewesen: Ja	29%	22%	10%	*
Arbeitgeber gewechselt: ja	55%	46%	25%	*
Beruf gewechselt: ja	32%	26%	12%	*
Eigene Firma gegründet/selbständig gemacht	5%	10%	6%	

* Unterschiede zwischen Altersgruppen signifikant auf 1% (Chi-Quadrat-Test)

Quelle: A: European Social Survey 2014, B: Mosaich (ISSP) 2015

Im Durchschnitt sind 55-64-jährige Erwerbspersonen seit 35 Jahren beruflich aktiv. Die durchschnittliche Dauer der Erwerbsjahre ist bei Frauen aufgrund familial bedingter Unterbrüche geringer als bei Männern. Es ist offensichtlich, dass drei bis vier Jahrzehnte beruflicher Aktivität seine biographischen Spuren hinterlassen, seien es positive oder negative Spuren.

Tabelle 6:
Angeführte Dauer der Erwerbsarbeit in Jahren (2014)

Mittelwerte	Altersgruppen:						
	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74		
	N:	1614	1981	2210	1652	1422	
Alle		10.1	18.3	27.4	35.1	38.9	Jahre
Männer		10.4	19.3	29.5	39.1	45.2	Jahre
Frauen		9.7	17.3	25.3	31.2	32.8	Jahre

Quelle: Schweiz. Haushaltspanel-Daten (2014) (Welle 16, gewichtet)

Eine lange Erwerbszeit – namentlich unter anspruchsvollen und stressreichen Arbeitsbedingungen – kann bei älteren Arbeitskräften den Wunsch nach einer gewissen Entlastung auslösen, sei es ermüdungsbedingt oder sei es um ausserberufliche Aktivitäten im Hinblick auf die bevorstehende Pensionierung zu pflegen. Der Wunsch bzw. die Bereitschaft die Arbeit zu reduzieren, auch wenn damit das Lohneinkommen sinkt, wird im höheren Erwerbsalter leicht häufiger angeführt als in jüngeren Erwerbsjahren. Jüngere Personen möchten eher ihr Einkommen durch längere Arbeitszeiten verbessern. In allen Altersgruppen wird allerdings mehrheitlich die Beibehaltung des Status-Quo bevorzugt (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7:
Bevorzugte Arbeitssituation aktuell erwerbstätiger Personen (2015)

	Altersgruppe:				
	18-29 J.	30-49 J.	50-64 J.		
	N:	163	342	258	
Mehr Stunden arbeiten und mehr Geld verdienen	30%	14%	13%	*	
Gleichviel Stunden und gleichviel Geld	63%	75%	72%		
Weniger Stunden und weniger Geld verdienen	7%	11%	15%		

* Unterschiede zwischen den Altersgruppen signifikant auf 1% (Chi-Quadrat-Test)

Quelle: Mosaich (ISSP) 2015

Eine positive Wirkung langjähriger Erwerbsarbeit in einer Unternehmung ist eine hohe Betriebstreue und starke Identifikation mit der Firma. Einen Hinweis auf eine stärkere betriebliche Identifikation älterer Arbeitskräfte vermitteln die Daten in Tabelle 8: Die Mehrheit der befragten 50-64-jährigen Erwerbstätigen würden sogar eine besser bezahlte Stelle ablehnen, um in der jetzigen Firma zu verbleiben. Betriebstreue und Loyalität sind Werte, die in einer mobilen und dynamischen Arbeitswelt allerdings an Gewicht verloren haben. Teilweise wird eine zu lange Betriebsdauer negativ bewertet (als Unbeweglichkeit). Betriebstreue und Loyalität dürften aber in Zeiten eines Fachkräftemangels unternehmenspolitisch erneut bedeutsam werden, auch weil in einer demographisch alternden Gesellschaft langjährige Kundenbeziehungen ein verstärktes Gewicht erhalten.

Tabelle 8:

Identifikation mit jetziger Arbeitsfirma/Firmentreue (2015)

Würde besser bezahlte Stelle ablehnen um zu bleiben

	Altersgruppe:			
	18-29 J.	30-49 J.	50-64 J.	
N:	158	338	254	
%-stimme zu	38%	42%	57%	*

* Unterschiede zwischen den Altersgruppen signifikant auf 1% (Chi-Quadrat-Test)

Quelle: Mosaich (ISSP) 2015.

Die stärkere Arbeits- und Betriebsidentifikation älterer Arbeitskräfte kann allerdings auch darauf zurückgeführt werden, dass es ab 50 schwierig sein dürfte, eine neue Stelle zu finden. Tatsächlich variiert die Wahrnehmung der Arbeitsmarktchancen signifikant zwischen jüngeren und älteren Arbeitskräften. Jüngere Personen sind optimistischer und ältere Personen pessimistischer eingestellt (was auch den tatsächlichen Chancen entspricht). Ältere Arbeitskräfte haben zwar nicht generell ein höheres Risiko arbeitslos zu werden, aber bei Arbeitslosigkeit ein deutlich höheres Risiko langfristig arbeitslos zu verbleiben. Neben dem chronologischen Alter sind auch Bildungsstatus für die Arbeitsmarktchancen zentral und Befragte mit tiefem Bildungsstand nehmen deutlich geringere Chancen wahr, erneut eine gute Stelle zu finden.

Tabelle 9:

Wahrgenommene Schwierigkeiten eine mindestens so gute Stelle zu finden (2015)

	Altersgruppe:			
	18-29 J.	30-49 J.	50-64 J.	
N:	159	341	255	
%-sehr leicht/recht leicht	32%	31%	15%	
%- sehr schwierig/recht schwierig	36%	45%	52%	*

	Bildung			
	Tief	mittel	hoch	
N:	159	341	255	
%-sehr leicht/recht leicht	12%	25%	35%	
%- sehr schwierig/recht schwierig	65%	52%	41%	*

Übrige Befragte: weder leicht noch schwierig

* Unterschiede zwischen den Altersgruppen signifikant auf 1% (Chi-Quadrat-Test)

Quelle: Mosaich (ISSP) 2015

Arbeitswerte und Arbeitsbedingungen

Eine interessante Tätigkeit und ein sicherer Arbeitsplatz stehen bei den angeführten Arbeitswerten an erster Stelle, gefolgt von einer selbständigen Arbeit, die Kontakte mit anderen Menschen erlaubt. Am Schluss der Rangliste ist ein hohes Einkommen, das nur von weniger als zehn Prozent der Befragten als sehr wichtig eingestuft wird. Die Mehrheit erachtet ein gutes Einkommen als wichtig, aber nicht als zentral.

Der Vergleich zwischen den drei Altersgruppen lässt nur in einigen Bereichen klare Unterschiede erkennen: Ältere Befragte gewichten eine interessante Tätigkeit leicht weniger stark, dafür ein selbständiges Arbeiten stärker als junge Befragte. Daneben gewichten ältere Personen gute Aufstiegsmöglichkeiten weniger häufig als sehr wichtig als jüngere Personen. Dies kann entweder damit zusammenhängen, dass ein beruflicher Aufstieg schon erreicht wurde bzw. als nicht mehr erreichbar wahrgenommen wird. Eine Reduktion von Ansprüchen an die Arbeit erlaubt es mit dem Erreichten zufrieden zu sein.

Insgesamt betrachtet sind die (bivariaten) Unterschiede der Arbeitswerte nach Alter bzw. Generationen nicht ausgeprägt. Damit weisen ältere, langjährige Mitarbeitende keine grundsätzlich andere Arbeitsorientierung auf als jüngere Mitarbeitende. Relevant sind eher andere soziale Dimensionen (Bildungshintergrund, Berufsposition, Familienstand, Geschlecht) und persönliche Interessenslagen.

Tabelle 10:

Zentrale Arbeitswerte im Altersgruppenvergleich (2015)

		Altersgruppe:			
		18-29 J.	30-49 J.	50-64 J.	
%-sehr wichtig:	N:	222	411	325	
- interessante Tätigkeit		69%	62%	59%	*
- sicherer Arbeitsplatz		64%	58%	62%	
- Kontakt mit anderen Menschen		32%	41%	39%	
- Tätigkeit bei der man selbständig arbeiten kann		29%	43%	43%	*
- Beruf der für Gesellschaft nützlich ist		24%	26%	31%	
- gute Aufstiegsmöglichkeiten		23%	21%	11%	*
- Beruf bei dem an anderen helfen kann		23%	29%	31%	
- Arbeitszeiten und -tage selbst festlegen		11%	20%	18%	
- hohes Einkommen		9%	9%	4%	

* Unterschiede zwischen Altersgruppen signifikant auf 1% (Chi-Quadrat-Test)

Quelle: Mosaich (ISSP) (2015).

Auch die Einschätzung der aktuellen Erwerbsarbeit – nach den in Tabelle 11 aufgeführten Aspekten – variiert nur vergleichsweise geringfügig nach Alter. Einzig bei der Beurteilung der Aufstiegsmöglichkeiten zeigen sich klare Differenzen: Während eine Mehrheit der 18-29-Jährigen ihre Aufstiegschancen als gut beurteilt, sind dies bei den 50-64-Jährigen nur noch 28%. Hier widerspiegelt sich die bekannte Tatsache, dass berufliche Karrieren informellen Altersbeschränkungen unterliegen (und wer bis zu einem gewissen Alter nicht Karriere gemacht hat, wird dies auch später nicht realisieren können).

Tabelle 11:
Erlebte Arbeitswelt (nur aktuell erwerbstätige Personen) (2015)

	N:	Altersgruppe:		
		18-29 J.	30-49 J.	50-64 J.
%-stimmt stark zu/stimmt zu:		163	347	265
- Tätigkeit ist interessant		89%	92%	95%
- Arbeitsplatz ist sicher		83%	80%	75%
- Tätigkeit erlaubt persönliche Kontakte		93%	97%	95%
- Kann selbständig arbeiten		88%	92%	92%
- Arbeit ist für Gesellschaft nützlich		76%	84%	86%
- Aufstiegsmöglichkeiten sind gut		55%	42%	28% *
- kann anderen helfen		78%	87%	88% *
- Einkommen ist hoch		36%	43%	38%

* Unterschiede zwischen Altersgruppen signifikant auf 1% (Chi-Quadrat-Test)

Quelle: Mosaich (ISSP) 2015.

Die Seco-Stress-Studie 2010 liess ein hohes Stressniveau bei vielen Arbeitskräften in der Schweiz erkennen; das Resultat oft intensiver, anforderungsreicher, aber auch widersprüchlicher Arbeitsanforderungen in einer dynamischen und wettbewerbsorientierten Arbeitsgesellschaft.²

Die Ergebnisse der Seco-Studie 2010 werden auch durch die aktuellen Erhebungen bestätigt. Gut ein Drittel der erwerbstätigen Personen klagt über stressige Arbeitsbedingungen. Signifikante Unterschiede zwischen Altersgruppen werden nicht sichtbar und ein hohes Stressniveau zeigt sich bei jüngeren wie älteren Arbeitskräften gleichermaßen. Zusätzlich klagen nicht wenige Personen über eine ermüdende Arbeitsposition oder über Lärm/Dreck während der Arbeit. Aber auch diesbezüglich zeigen sich kaum klare Altersunterschiede. Inwiefern der Umgang und die Folgen von Stress oder anderen Arbeitsbelastungen mit dem Alter variieren, bleibt hier allerdings offen.³

² Zur Entwicklung der Arbeitsanforderungen vgl. Salvisberg, Alexander (2010) Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel, Zürich: Seismo.

³ So ist es durchaus denkbar, dass die Stresswerte bei der Gruppe der 50-64-jährigen Arbeitskräfte nicht höher sind als bei den jüngeren Arbeitskräften, weil stark stressbelastete Personen schon häufiger aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (via Invalidität oder Frühpensionierungen) (Selektionseffekt).

Tabelle 12:

Wahrnehmung der eigenen Arbeit: Stress, Lärm /Dreck und ermüdende Position**A) Arbeit ist stressig (2015)**

	Altersgruppe:		
	18-29 J.	30-49 J.	50-64 J.
N:	164	347	265
- immer	9%	9%	7%
- oft	23%	27%	24%
- immer/oft	32%	36%	31%

Quelle: Mosaich (ISSP) 2015

B) Stress, Lärm/Dreck und ermüdende Position (2014)

	Altersgruppe			
	25-34	35-44	45-54	55-64
N:	1626	1771	2000	1261
Arbeitsbedingungen (%-Ja):				
- stressig	35%	30%	36%	33%
- lärmig, dreckig	27%	19%	22%	21%
- ermüdende Position	38%	35%	37%	37%

Quelle: Schweiz. Haushaltspanel-Daten 2014

Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten der Arbeit

Fragen zu allgemeiner oder bereichsspezifischer Zufriedenheit werden oft eingesetzt, um Wohlbefinden zu messen oder um die Meinung von Kunden oder Mitarbeitern zu erfassen. Zufriedenheit ist das Ergebnis eines Abwägens von erfahrener Situation und vorhandenen Ansprüchen. Hohe Zufriedenheitswerte können sich deshalb durch Reduktion von Ansprüchen ergeben oder durch ein resignatives Akzeptieren einer nicht veränderbaren Situation. Umgekehrt kann Unzufriedenheit Anlass sein, seine Situation zu verändern. Kunden- und Mitarbeiterbefragungen auch deshalb zumeist hohe Zufriedenheitswerte, weil nicht zufriedenen Kunden und Mitarbeitenden häufig zu einer anderen Unternehmung bzw. in einen anderen Arbeitsplatz gewechselt haben.

Auch in den nachfolgenden Daten zur Arbeitszufriedenheit werden insgesamt hohe Werte er Arbeitszufriedenheit sichtbar. Besonders positiv eingeschätzt wird die Arbeitsatmosphäre, gefolgt von Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalt (interessante Arbeit).

Im (bivariaten) Altersgruppenvergleich zeigen sich signifikante Unterschiede der Zufriedenheitswerte und zwar in der Richtung, dass die jüngsten Erwerbstätigen etwas kritischer eingestellt sind, wogegen die älteste Gruppe die höchsten Zufriedenheitswerte aufzeigt (wahrscheinlich auch, weil sich hier Gewöhnungs- und Selektionseffekte kumulieren).

Tabelle 13:
Arbeitszufriedenheit im Altersgruppenvergleich (2014)

Mittelwerte von Zufriedenheitsskala (Skala 0-10)
 (0: gar nicht zufrieden, 10: vollumfänglich zufrieden)

	Altersgruppe				
	25-34	35-44	45-54	55-64	
N:	1634	1770	2009	1256	
Zufriedenheit mit:					
- Arbeitseinkommen	6.7	7.2	7.3	7.5	*
- Arbeitsbedingungen	7.7	7.8	7.7	7.9	*
- Arbeitsatmosphäre	8.4	8.3	8.3	8.5	
- interessante Aufgabe	7.8	8.1	8.2	8.3	*
- Arbeitsumfang	7.1	7.2	7.3	7.7	*
- Vorgesetzten	7.8	7.8	7.8	8.1	*
- Aufstiegschancen	6.3	5.8	5.6	5.3	*
- Arbeit im Allgemeinen	7.7	7.9	7.9	8.2	*

* Gruppenunterschiede signifikant auf 1% (F-Test)

Quelle: Schweiz. Haushaltspanel-Daten (Welle 16, gewichtet)

Die deutlichsten Altersgruppenunterschiede zeigen sich bei drei Zufriedenheit bezüglich Arbeitseinkommen, Arbeitsumfang und Aufstiegschancen:

Ältere Erwerbspersonen sind mit Arbeitsumfang und Arbeitseinkommen zufriedener als jüngere Erwerbspersonen, was beim Arbeitseinkommen teilweise auch mit realisierten Karriereschritten und Lohnerhöhungen verbunden sein kann, teilweise aber auch damit, dass mit dem Erwachsenwerden von Kindern das frei verfügbare Einkommen wieder ansteigt. Umgekehrt sinkt die Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen – generell nicht besonders hoch – mit steigendem Erwerbsalter weiter ab, was sicherlich der Feststellung entspricht, dass sich die Aufstiegschancen nach 50 rasch verringern.

Erwartungsgemäss ist die allgemeine Arbeitszufriedenheit geringer wenn die Arbeit als stressig erlebt wird und dies gilt für alle Altersgruppen. Erlebter Stress reduziert vor allem die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, dem Arbeitsumfang und mit den Vorgesetzten. Stress belastet generell auch die Arbeitsatmosphäre, hat aber keinen Einfluss darauf, ob die Arbeit als interessant oder nicht beurteilt wird.

Tabelle 14:

Arbeitszufriedenheit im Altersgruppenvergleich nach Stressniveau der Arbeit (2014)

Mittelwerte von Zufriedenheitsskala (Skala 0-10)

(0: gar nicht zufrieden, 10: vollumfänglich zufrieden)

	Altersgruppe			
	25-34	35-44	45-54	55-64
N:	1634	1770	2009	1256
Zufriedenheit mit:				
- Arbeitseinkommen				
Arbeit stressig ja	6.3	7.1	7.2	7.3
Arbeit stressig nein	6.9	7.2	7.4	7.6
- Arbeitsbedingungen				
Arbeit stressig ja	7.0	7.2	7.2	7.4
Arbeit stressig nein	8.0	8.1	8.0	8.2
- Arbeitsatmosphäre				
Arbeit stressig ja	8.2	8.0	8.0	8.1
Arbeit stressig nein	8.5	8.5	8.5	8.6
- interessante Aufgabe				
Arbeit stressig ja	7.8	8.0	8.1	8.3
Arbeit stressig nein	7.9	8.2	8.2	8.3
- Arbeitsumfang				
Arbeit stressig ja	6.7	6.8	6.7	7.2
Arbeit stressig nein	7.4	7.5	7.6	7.9
- Vorgesetzten				
Arbeit stressig ja	7.4	7.4	7.2	7.4
Arbeit stressig nein	8.1	8.1	8.2	8.4
- Aufstiegschancen				
Arbeit stressig ja	6.2	5.7	5.4	5.0
Arbeit stressig nein	6.3	5.9	5.7	5.5
- Arbeit im Allgemeinen				
Arbeit stressig ja	7.5	7.6	7.5	7.9
Arbeit stressig nein	7.9	8.1	8.2	8.4

Quelle: Schweiz. Haushaltspanel-Daten (Welle 16, gewichtet).

Eine multivariate Datenauswertung bestätigt, dass erlebter Stress – mit Ausnahme der Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt (interessante Arbeit) - ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Arbeitszufriedenheit verbleibt. Daneben wird Arbeitszufriedenheit auch von der Berufsposition und dem Bildungsstatus beeinflusst: Je höher die berufliche Position und je besser der fachlich-berufliche Bildungshintergrund, desto höher ist auch die Arbeitszufriedenheit (wahrscheinlich auch weil diese Faktoren mitbestimmen, inwiefern eine unbefriedigende Arbeitssituation durch einen Stellen- oder Firmenwechsel verändert werden kann). Das Geschlecht – ist nach Kontrolle der anderen Variablen –relevant für Zufriedenheit mit Arbeitseinkommen und Aufstiegschancen, wo Frauen insgesamt leicht niedrigere Werte zeigen als Männer.

Unterschiede nach Alter bleiben auch nach Kontrolle anderer Einflussgrößen signifikant und die Arbeitszufriedenheit älterer Erwerbspersonen ist leicht höher als bei jüngeren Personen. Umgekehrt nimmt die Unzufriedenheit mit den Aufstiegschancen mit dem Erwerbsalter deutlich zu.

Tabelle 15:

Ergebnisse einer multivariaten Varianzanalyse: Effekte auf Zufriedenheitswerte (2014)

Zufriedenheit mit:	Erwerbstätige bis 64 J Unabhängige Variablen:				
	Alter	Geschlecht	Bildung	Stress	Berufsposition
Arbeit im Allgemeinen	*		*	**	*
Arbeitseinkommen	*	*		**	*
Arbeitsbedingungen	*		*	**	*
Arbeitsatmosphäre	*		*	**	*
Interessante Aufgabe	*		*		**
Arbeitsumfang	*		*	**	*
Vorgesetzten			*	**	*
Aufstiegschancen	**	*	*	*	*

Modell: nur Haupteffekte. . (N: je nach Item zwischen 5389-7508)

Alter: 5 Altersgruppen, Bildung (hoch, mittel, tief), Stress: ja/nein, Berufsposition: 8 sozio-professionelle Kategorien (vgl. Tabelle 3).

*: signifikanter Effekt auf 1% (F-Test), **: Variable mit stärkstem Einfluss.

Verhältnis Arbeit und Privatleben

Im höheren Erwerbsalter kann sich auch das Verhältnis zwischen Berufsarbeit und privatem bzw. familialem Leben verändern, etwa weil durch das Erwachsenwerden von Kindern beruflich-familiale Unvereinbarkeiten in den Hintergrund treten. Umgekehrt können ältere Erwerbspersonen mit einem sogenannt zweiten beruflich-familialen Spannungsfeld konfrontiert werden, etwa wenn berufliches Engagement und Verantwortung für pflegebedürftig gewordene alte Elternteile kollidieren (work & care-Problem).

Im Rahmen der Schweizerischen Haushalts-Erhebung 2014 wurden drei relativ allgemeine Fragen zum Einfluss der Arbeit auf private Aktivitäten und familiäre Verpflichtungen gestellt. Bei zwei Items (negativer Einfluss der Arbeit auf Privatleben bzw. Familienleben, Schwierigkeiten nach der Arbeit ‚abzuschalten‘) zeigen sich nur leichte, wenn auch statistisch signifikante Unterschiede nach Altersgruppen. Die ältesten Erwerbstätigen erfahren leicht weniger beruflich-private Interferenzen als jüngere Erwerbspersonen, die häufig familial noch stark engagiert sind.

Negative Interferenzen zwischen Beruf und Privatleben ergeben sich – in allen Altersgruppen – vor allem, wenn die Arbeit als stressig erfahren wird. Dies gilt für alle drei Items. So erschwert Arbeitsstress sich von der Arbeit zu erholen oder privat-familiale Aktivitäten zu verfolgen. Dies gilt für junge wie für ältere Erwerbspersonen (selbst wenn der Umgang mit Stress altersspezifisch variieren kann).

Tabelle 16:

Wahrgenommenes Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben (2014)

Mittelwerte einer Skala 0-10 (0: überhaupt nicht, 10: äussert stark bzw. äusserst schwer

	Altersgruppen					
	25-34	35-44	45-54	55-64		
	N:	1618	1772	1999	1256	
Frage A		4.0	4.4	4.1	3.6	*
Frage B		4.5	4.6	4.7	4.5	
Frage C		3.4	3.6	3.4	3.1	*
Frage A						
	Arbeit stressig ja	5.0	5.3	5.1	4.6	
	Arbeit stressig nein	3.5	3.8	3.6	3.1	
Frage B						
	Arbeit stressig ja	5.3	5.7	5.6	5.6	
	Arbeit stressig nein	4.1	4.0	4.2	3.9	
Frage C						
	Arbeit stressig ja	4.6	4.9	4.6	4.3	
	Arbeit stressig nein	2.8	2.8	2.8	2.6	

Fragen:

A) Wie stark halten Sie die Arbeit, mehr als Ihnen lieb ist, von ihren privaten Aktivitäten und familiären Verpflichtungen ab, wenn 0 ‚überhaupt nicht‘ und 10 ‚äusserst stark‘ bedeutet?

b) Wie stark sind Sie nach der Arbeit zu erschöpft, um Sachen zu machen, wo Sie eigentlich gerne machen, wenn 0 ‚überhaupt nicht‘ und 10 ‚äusserst stark‘ bedeutet?

c) Wie schwer fällt es Ihnen nach der Arbeit abzuschalten, wenn 0 ‚überhaupt nicht schwer‘ und 10 ‚äusserst schwer‘ bedeutet?

* Unterschiede zwischen den Altersgruppen signifikant auf 1% (F-Test)

Quelle: Schweiz. Haushaltspanel-Daten (Welle 16, gewichtet).

Einstellungen zur Arbeit 60+

Wird nach der vermuteten Auswirkungen einer verstärkten Altersarbeit nachgefragt, werden zwei Sachverhalte sichtbar:

Einerseits wird mehrheitlich eine positive Wirkung auf die Wirtschaft wahrgenommen, wobei diese positive Ansicht von den 50-jährigen und älteren Befragten stärker vertreten wird als von jüngeren Befragten. Andererseits vertritt nur eine Minderheit die Ansicht, dass eine Weiterarbeit älterer Personen auf Kosten jüngerer Arbeitskräfte erfolgt (‚nehmen Jüngeren die Arbeit weg‘).

Während sich die Antworten zwischen Jung und Alt eher wenig unterscheiden, ergeben sich bedeutsame Unterschiede je nach Bildungsstatus: Bildungsferne Befragte beurteilen die wirtschaftlichen Folgen einer Altersarbeit weniger positiv und nehmen häufiger eine intergenerationelle Konkurrenzsituation wahr als bildungsnahe Befragte. Dies widerspiegelt primär die Tatsache, dass bildungsferne Gruppen von Veränderungen im Arbeitsmarkt am stärksten bedroht sind.

Tabelle 17

Einstellung zur Erwerbstätigkeit von über 60-jährigen Personen (2015)

	Altersgruppe:			
	18-29 J.	30-49 J.	50-64 J.	65+ J.
N:	210	398	318	270
Gut für die Wirtschaft:				
- % stimme stark zu	11%	15%	24%	24% *
- % stimme zu	44%	44%	53%	56%
Nehmen Jüngeren Arbeit weg (N:				
214	402	320	270	
- % stimme stark zu	2%	4%	3%	2%
- % stimme zu	21%	15%	14%	12%
	Bildungsstatus			
	Tief	mittel	hoch	
N:	222	695	277	
Gut für die Wirtschaft:				
- % stimme stark zu	10%	17%	31% *	
- % stimme zu	50%	50%	46%	
Nehmen Jüngeren Arbeit weg (N:				
224	700	284		
- % stimme stark zu	6%	3%	1% *	
- % stimme zu	24%	15%	9%	

Items:

A) Es ist gut für die Schweizer Wirtschaft, wenn Menschen über 60 erwerbstätig sind

B) Wenn Menschen über 60 erwerbstätig sind, nehmen sie den Jüngeren die Arbeit weg.

* Gruppenunterschiede signifikant auf 1% (Chi-Quadrat-Test)

Quelle: Mosaich (ISSP) 2015.

Zusammenfassung

Die Mehrheit der 55-64-jährigen Personen der Schweiz ist erwerbstätig, wobei Männer häufiger Vollzeitstellen und Frauen Teilzeitstellen einnehmen. Mit steigendem Alter erhöht sich speziell der Anteil an selbständig erwerbenden Personen deutlich. Auffallend ist auch ein geringer Anteil an Erwerbspersonen, die als ungelernete Arbeiter und Angestellte tätig sind, was auf die Bedeutung einer fachlich-beruflichen Weiterbildung auch in späteren Erwerbsphasen deutet. Es ist deshalb bedenklich, dass eine grosse Mehrheit gerade der älteren Erwerbstätigen keine beruflichen Weiterbildungskurse besuchen. Weiterbildung 55+ ist primär bei schon gut ausgebildeten Erwerbspersonen häufig, aber bei bildungsfernen Personen die Ausnahme. Dies führt bei älteren Erwerbspersonen zu weiter sich verstärkenden fachlich-beruflichen Bildungsunterschieden.

Eine jahrzehntelange Vollbeschäftigung führt dazu, dass heutige 55-64-jährige Personen weniger Arbeitslosigkeitserfahrungen aufweisen als jüngere Generationen. Erstmalig erlebte

Arbeitslosigkeit nach langer Berufsarbeit in der gleichen Arbeitsposition oder Firma kann Hilflosigkeit im Umgang mit dieser Lebenskrise verstärken (auch weil keine Erfahrungen mehr vorliegen, wie man sich wieder für eine neue Stelle zu bewerben hat).

Im Durchschnitt sind 55-64-jährige Erwerbspersonen schon seit 35 Jahren beruflich aktiv. Dies kann das Bedürfnis nach einer beruflichen Entlastung verstärken. Tatsächlich wird der Wunsch die Arbeit zu reduzieren, auch wenn damit das Einkommen sinkt, im höheren Erwerbsalter häufiger angeführt. Gleichzeitig zeigen ältere Erwerbspersonen eine hohe Betriebsloyalität und eine Mehrheit der 50-64-jährigen Erwerbstätigen würden sogar eine besser bezahlte Stelle ablehnen, um in der jetzigen Firma zu verbleiben.

Die älteren Erwerbstätigen realisieren allerdings auch, dass es ab 50 schwierig wird, eine neue Stelle zu finden. Die Wahrnehmung der Arbeitsmarktchancen variiert klar zwischen jüngeren und älteren Befragten, wobei vor allem Personen mit geringer fachlich-beruflicher Bildung geringere Chancen wahrnehmen, erneut eine gute Stelle zu finden.

Eine interessante Tätigkeit und ein sicherer Arbeitsplatz stehen bei den Arbeitswerten an erster Stelle, gefolgt von einer selbständigen Arbeit, die Kontakte mit anderen Menschen erlaubt. Ältere Befragte gewichten eine interessante Tätigkeit leicht weniger stark, dafür ein selbständiges Arbeiten stärker als junge Befragte. Daneben reduzieren ältere Erwerbspersonen ihre Ansprüche an Aufstiegschancen. Allerdings sind die Unterschiede der Arbeitswerte nach Alter nicht ausgeprägt. Damit weisen ältere, langjährige Mitarbeitende keine grundsätzlich andere Arbeitsorientierung auf als jüngere Mitarbeitende. Auch die Einschätzung der aktuellen Erwerbsarbeit variiert nur vergleichsweise wenig nach Alter. Einzig bei der Beurteilung der Aufstiegsmöglichkeiten zeigen sich klare Differenzen: Während eine Mehrheit der 18-29-Jährigen ihre Aufstiegschancen als gut beurteilt, sind dies bei den 50-64-Jährigen weniger als ein Drittel. Dies widerspiegelt die bekannte Tatsache, dass berufliche Karrieren Altersbeschränkungen unterliegen (und wer bis zu einem gewissen Alter nicht Karriere gemacht hat, wird dies auch später nicht realisieren können).

Die intensiven, anforderungsreichen, aber auch widersprüchlicher Arbeitsanforderungen in einer dynamischen und wettbewerbsorientierten Arbeitsgesellschaft führen zu einem hohen Stressniveau. Gut ein Drittel der erwerbstätigen Personen klagt über stressige Arbeitsbedingungen. Unterschiede zwischen Altersgruppen werden nicht sichtbar und ein hohes Stressniveau zeigt sich bei jüngeren wie älteren Arbeitskräften gleichermaßen.

Trotzdem werden vergleichsweise hohe Werte der Arbeitszufriedenheit sichtbar. Besonders positiv eingeschätzt wird die Arbeitsatmosphäre, gefolgt von Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalt (interessante Arbeit). Ältere Erwerbspersonen sind mit Arbeitsumfang und Arbeitseinkommen zufriedener als jüngere Erwerbspersonen, was beim Arbeitseinkommen teilweise mit realisierten Karriereschritten und Lohnerhöhungen verbunden sein kann, teilweise auch damit, dass mit dem Erwachsenwerden von Kindern das frei verfügbare Einkommen wieder ansteigt. Umgekehrt sinkt die Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen – generell nicht besonders hoch – mit steigendem Erwerbsalter weiter ab, was sicherlich der Feststellung entspricht, dass sich die Aufstiegschancen nach 50 rasch verringern.

Erwartungsgemäss ist die allgemeine Arbeitszufriedenheit geringer wenn die Arbeit als stressig erlebt wird und dies gilt für alle Altersgruppen. Erlebter Stress reduziert vor allem die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, dem Arbeitsumfang und mit den Vorgesetzten.

Stress belastet aber auch die allgemeine Arbeitsatmosphäre. Eine multivariate Datenauswertung bestätigt, dass erlebter Stress ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Arbeitszufriedenheit verbleibt. Daneben wird Arbeitszufriedenheit von der Berufsposition und dem Bildungsstatus beeinflusst: Je höher die berufliche Position und je besser der fachlich-berufliche Bildungshintergrund, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit. Das Geschlecht – ist nach Kontrolle der anderen Variablen – relevant für Zufriedenheit mit Arbeitseinkommen und Aufstiegschancen, wo Frauen leicht niedrigere Werte zeigen als Männer.

Unterschiede nach Alter bleiben auch nach Kontrolle anderer Einflussgrößen signifikant und die Arbeitszufriedenheit älterer Erwerbspersonen ist leicht höher als bei jüngeren Personen. Umgekehrt steigt die Unzufriedenheit mit den Aufstiegschancen im höheren Erwerbsalter deutlich an.

Im höheren Erwerbsalter kann sich das Verhältnis zwischen Berufsarbeit und privatem bzw. familialem Leben verändern, weil durch das Erwachsenwerden von Kindern beruflich-familiale Unvereinbarkeiten in den Hintergrund treten. Entsprechend erfahren die älteren Erwerbstätigen leicht weniger beruflich-private Interferenzen als jüngere Erwerbspersonen, die häufig noch stark familial engagiert sind.

Negative Interferenzen zwischen Beruf und Privatleben ergeben sich in allen Altersgruppen vor allem, wenn die Arbeit als stressig erfahren wird. So erschwert Arbeitsstress sich von der Arbeit zu erholen oder privat-familiale Aktivitäten zu verfolgen. Dies gilt für junge wie für ältere Erwerbspersonen.

Wird nach der Auswirkungen einer verstärkten Altersarbeit nachgefragt, werden zwei Sachverhalte sichtbar: Einerseits wird mehrheitlich eine positive Wirkung auf die Wirtschaft wahrgenommen, wobei diese positive Ansicht von den 50-jährigen und älteren Befragten stärker vertreten wird als von jüngeren Befragten. Andererseits vertritt nur eine Minderheit die Ansicht, dass eine Weiterarbeit älterer Personen auf Kosten jüngerer Arbeitskräfte erfolgt („nehmen Jüngeren die Arbeit weg“). Während sich die Antworten zwischen Jung und Alt eher wenig unterscheiden, ergeben sich bedeutsame Unterschiede je nach Bildungsstatus: Bildungsferne Befragte beurteilen die wirtschaftlichen Folgen einer Altersarbeit weniger positiv und nehmen häufiger eine intergenerationelle Konkurrenzsituation wahr als bildungsnahe Befragte.

Letzte Änderung: 1. März 2017