

„Ältere Mitarbeitende im Fokus – Wie können Gesundheit, Motivation und Arbeitsfähigkeit erhalten werden?“

Impuls von Prof. Dr. med. Hans Martin Hasselhorn

10. Gesundheitskongress „Zwischen Belastung und Balance - Gesundheit als
Schlüssel für eine zukunftsfähige niedersächsische Landesverwaltung“

Hannover, 13. November 2025



Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft
Bergische Universität Wuppertal



www.arbwiss.uni-wuppertal.de

Der Übergang in den Ruhestand: ein komplexer Prozess



Leitung

Hans Martin Hasselhorn, Facharzt für Arbeitsmedizin

Sekretariat

Lesley Brühn

Senior Researchers

Jean-Baptist du Prel, Melanie Ebener

Post Doctoral Fellows

Nina Garthe, Daniela Borchart, Max Rohrbacher

Thematik:

Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe

Kontakt:

arbwiss@uni-wuppertal.de, www.arbwiss.uni-wuppertal.de



Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft
Bergische Universität Wuppertal

- Kohortenstudie zu Gesundheit und Älterwerden in der Arbeit
- alle drei bis vier Jahre: persönliches Interview zu Themen: Arbeit, Gesundheit, Perspektiven, privates Umfeld ...
- Teilnehmende
 - Geburtskohorten 1959, 1965 und 1971
 - repräsentativ für sozialversicherte Erwerbsbevölkerung der Jahrgänge
 - Wiederholte Befragungen 2011, 2014, 2018, 2022/23
 - Befragungswelle 2022/23 N = 8.884
 - 1959 „63 Jahre alt“
 - 1965 „57 Jahre alt“
 - 1971 „51 Jahre alt“
- Leitung: Fachgebiet Arbeitswissenschaft, Uni Wuppertal
- mehr zu lidA auf www.lida-studie.de

lidA
leben in der Arbeit

lidA-Welle 4 gefördert durch



BARMER



Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand

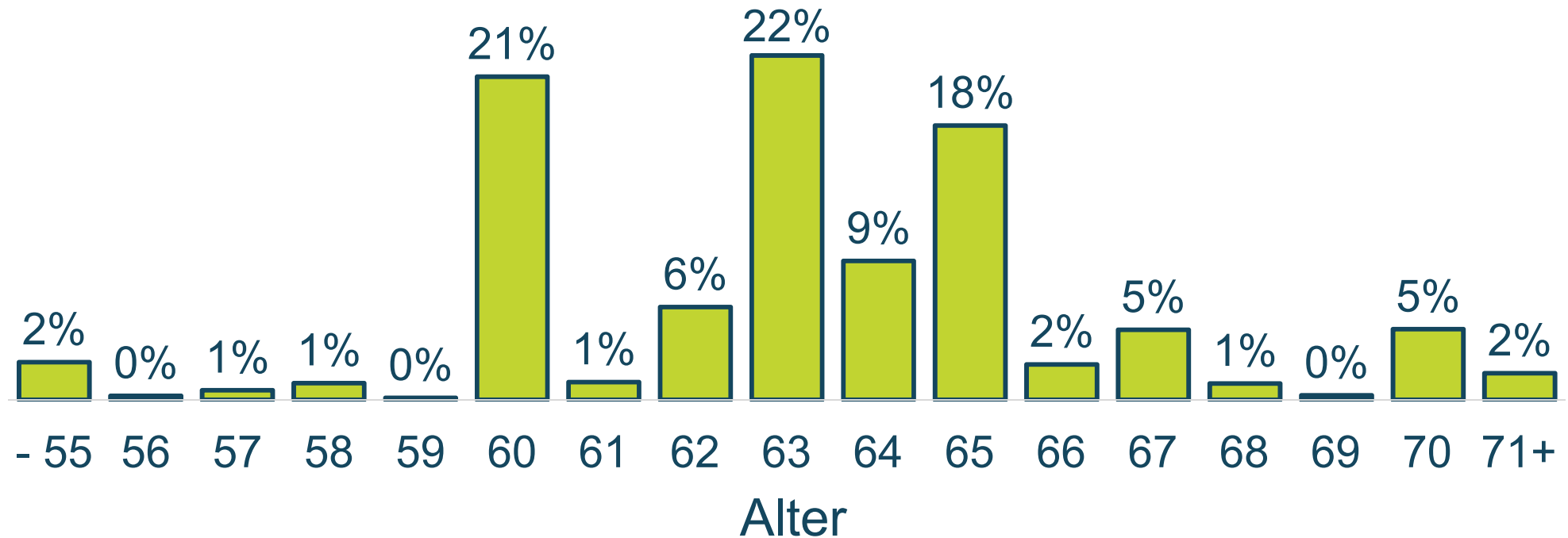
1. ... bis zum Ruhestand arbeiten – oder nicht
2. Herausforderung für Dienststellen

**Unabhängig von den gesetzlichen
Regelungen zur Rente:**

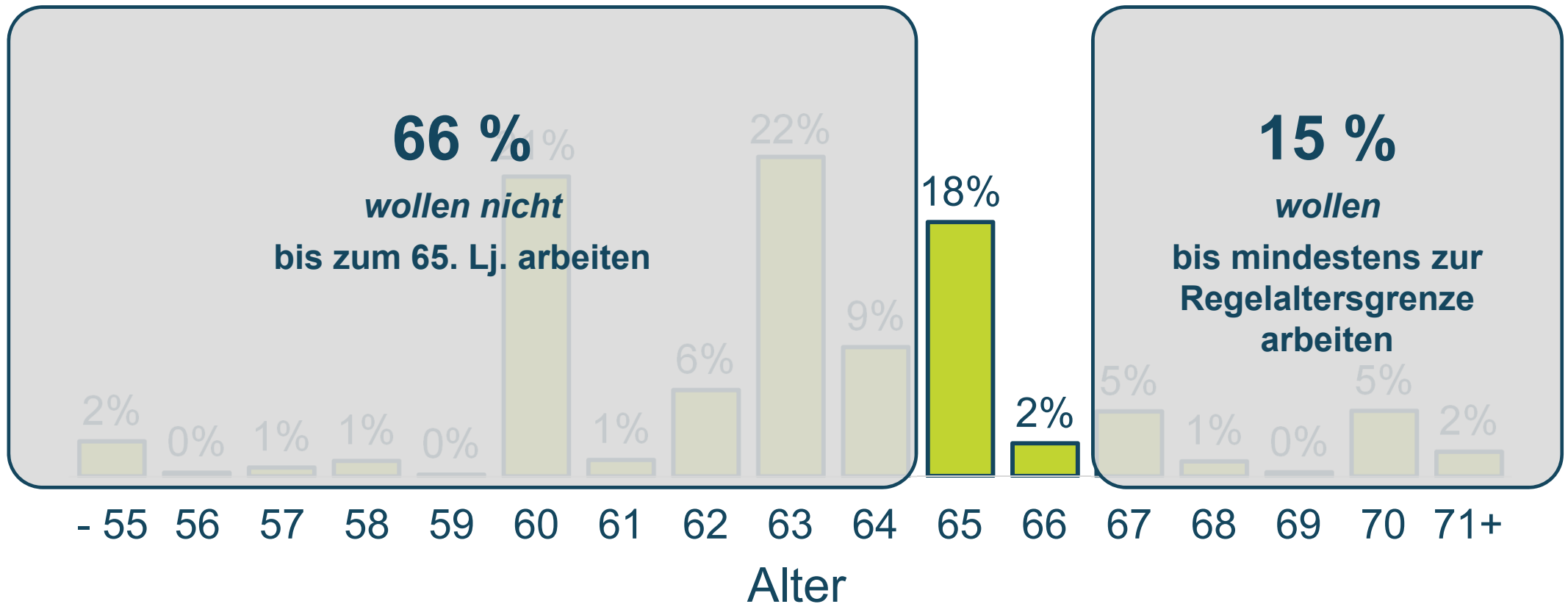
**Bis zu welchem Alter
würden Sie gerne arbeiten?**



„Wie lange würden Sie gerne arbeiten?“



„Wie lange würden Sie gerne arbeiten?“



Wer will wie lange arbeiten?

- Chemie-, Kunststoffberufe (Fachkraft) (82 %)

- Fahrzeugbau (80 %)

- Post und Zustelldienste (79 %)

- Fachkräfte in der Produktion (78 %)

- Bank-, Versicherungsfachleute (76 %)

- Kaufm. techn. Betriebswirt/in (Fachkraft) (76 %)

- Krankenpflege (75 %)

- Kindererziehung (74 %)

- Verwaltungsberufe (73 %) im ÖD: 75 %

- Geschäftsführung (34 %)

- Publizistische Berufe (30 %)

- Lehrer/innen, außersch. (29 %)

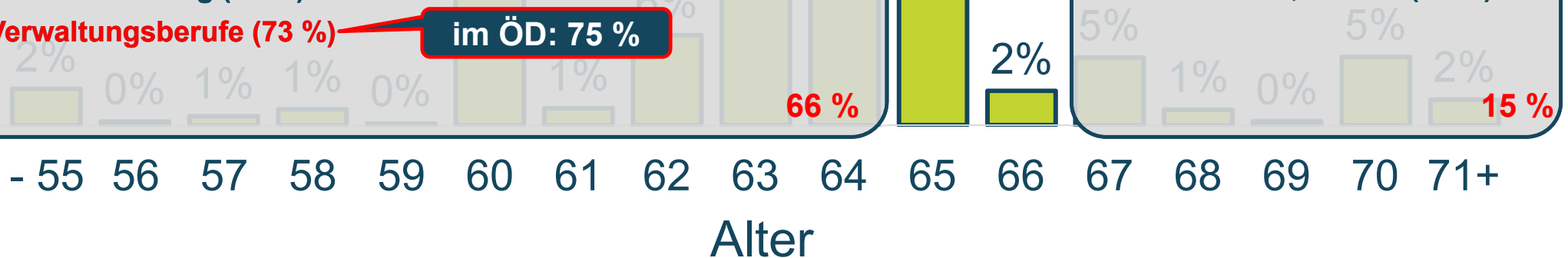
- akad. Arbeit m. Mensch. (29 %)

- nicht ärztl. Heilkunde (25 %)

- Koch/Köchin (23 %)

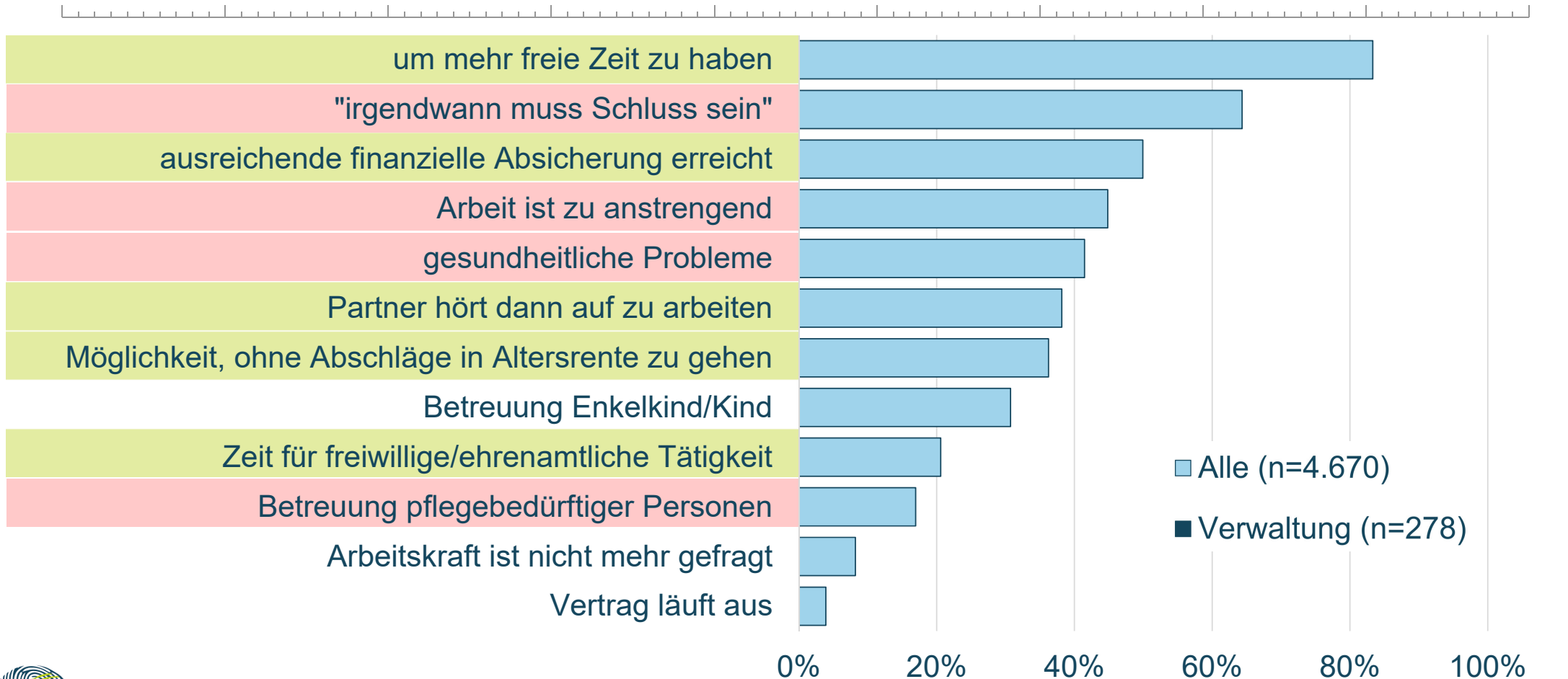
- Gastronomie (22 %)

- Lehrer/innen, Schule (21 %)



Gründe für einen früheren Ausstiegswunsch

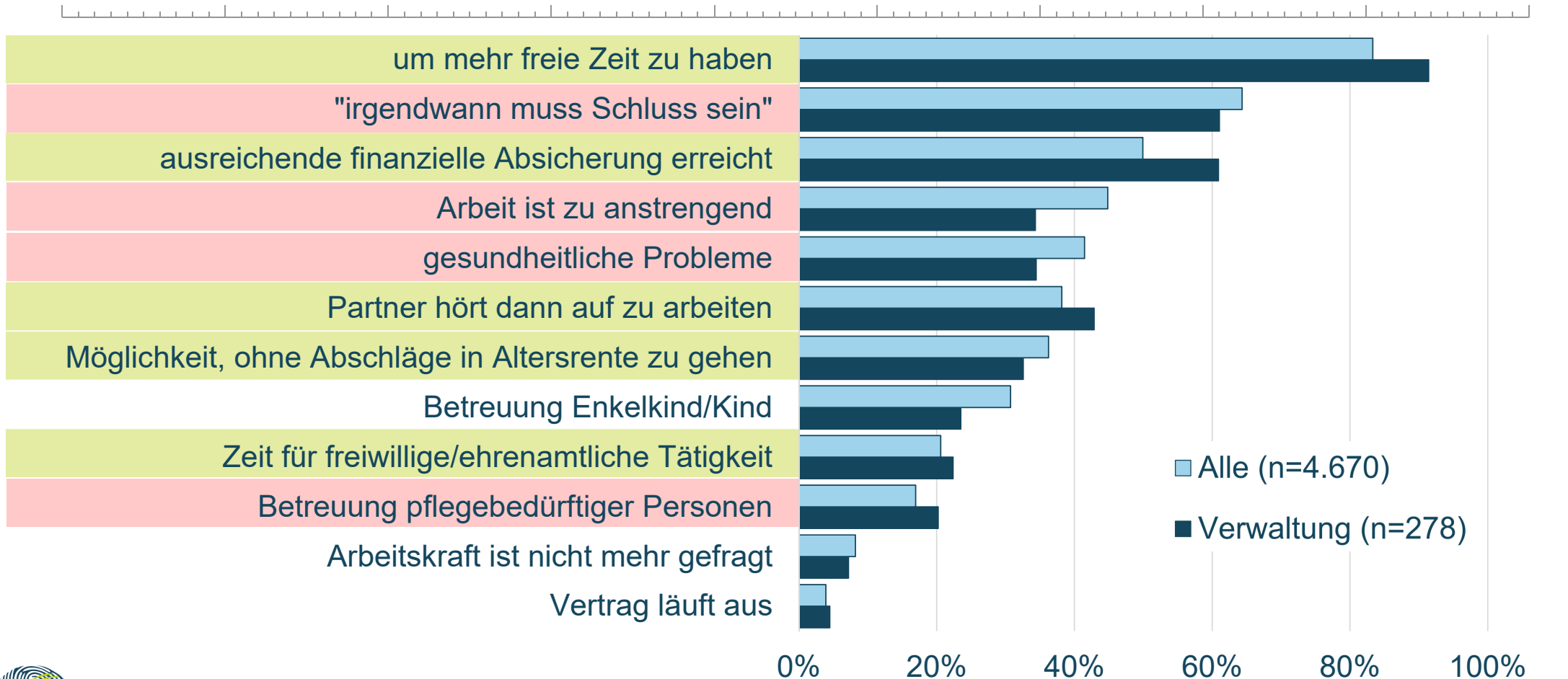
Nennung: „Dieser Grund spielt eine große Rolle“



(nur Beschäftigte, die bis max. 64 Jahren arbeiten wollen, 2022/23)

Gründe für einen früheren Ausstiegswunsch

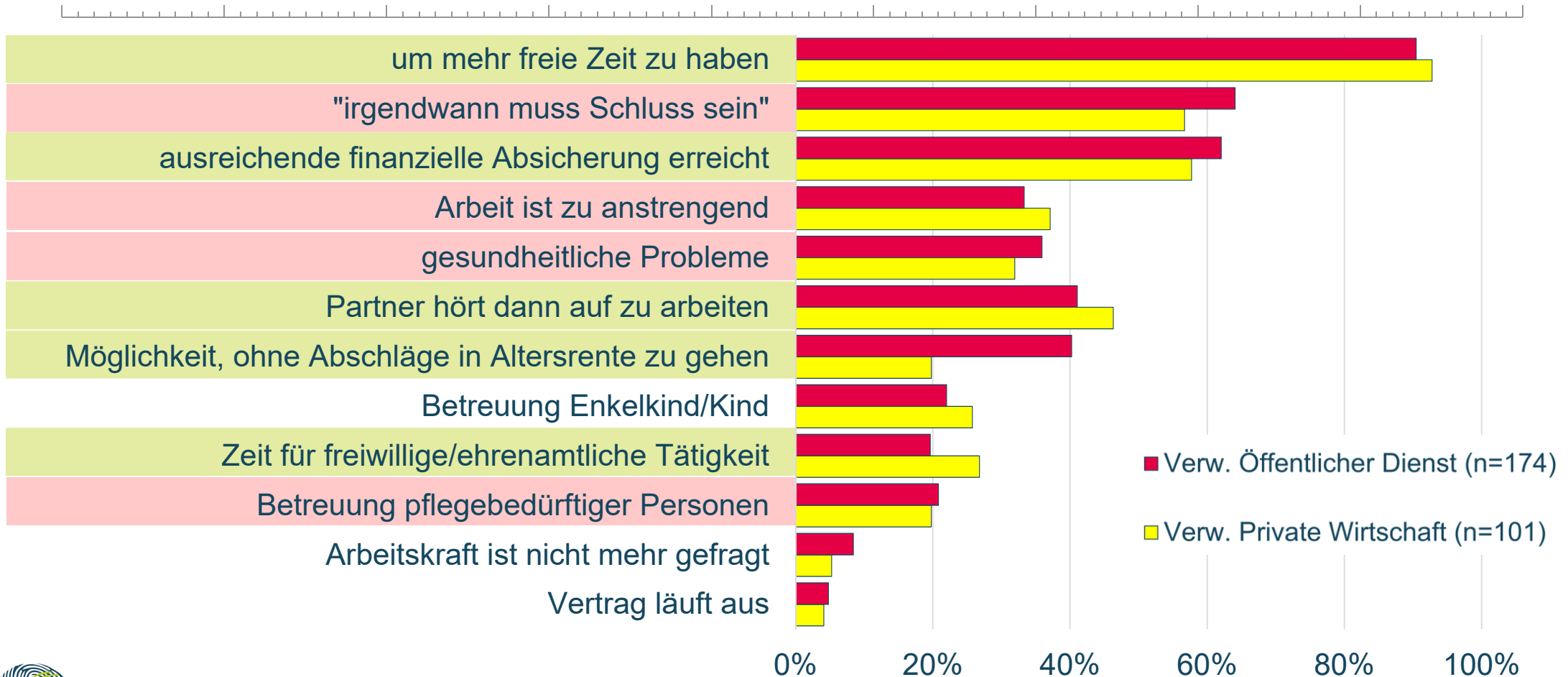
Nennung: „Dieser Grund spielt eine große Rolle“



(nur Beschäftigte, die bis max. 64 Jahren arbeiten wollen, 2022/23)

Gründe für einen früheren Ausstiegswunsch

Nennung: „Dieser Grund spielt eine große Rolle“

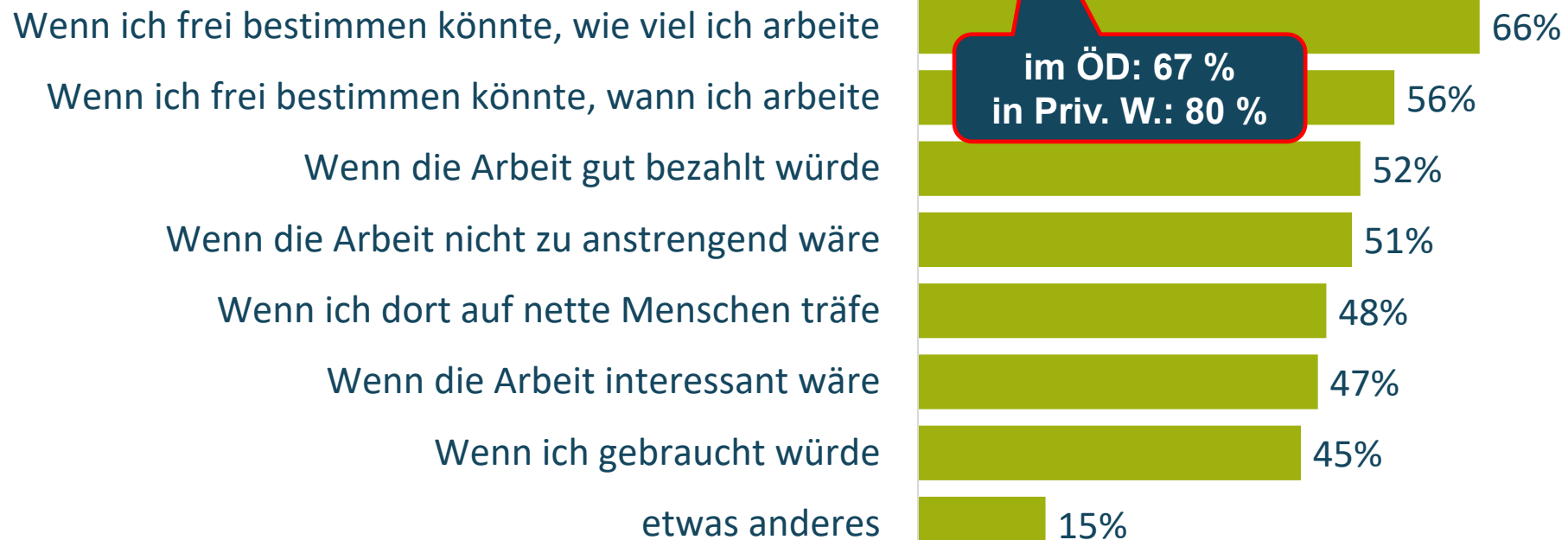


(nur Beschäftigte, die bis max. 64 Jahren arbeiten wollen, 2022/23)

„Würden Sie unter Umständen doch länger arbeiten?“

würde unter Umständen weiterarbeiten  78%

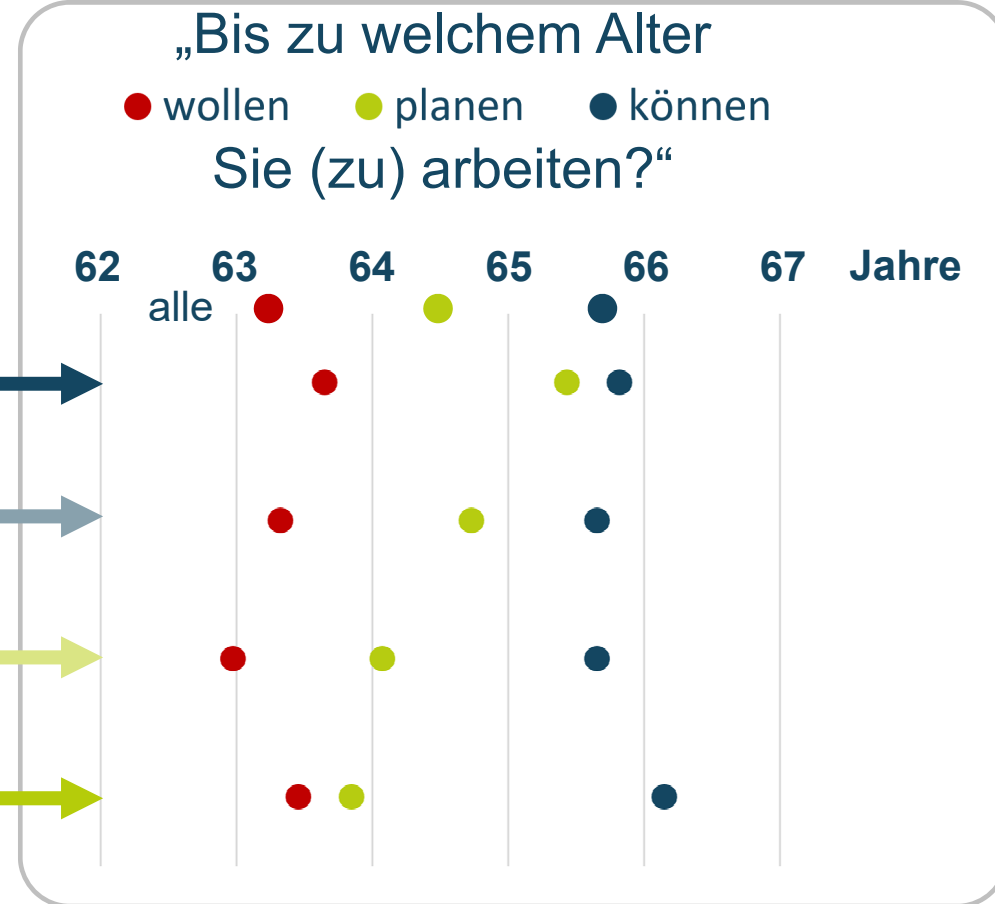
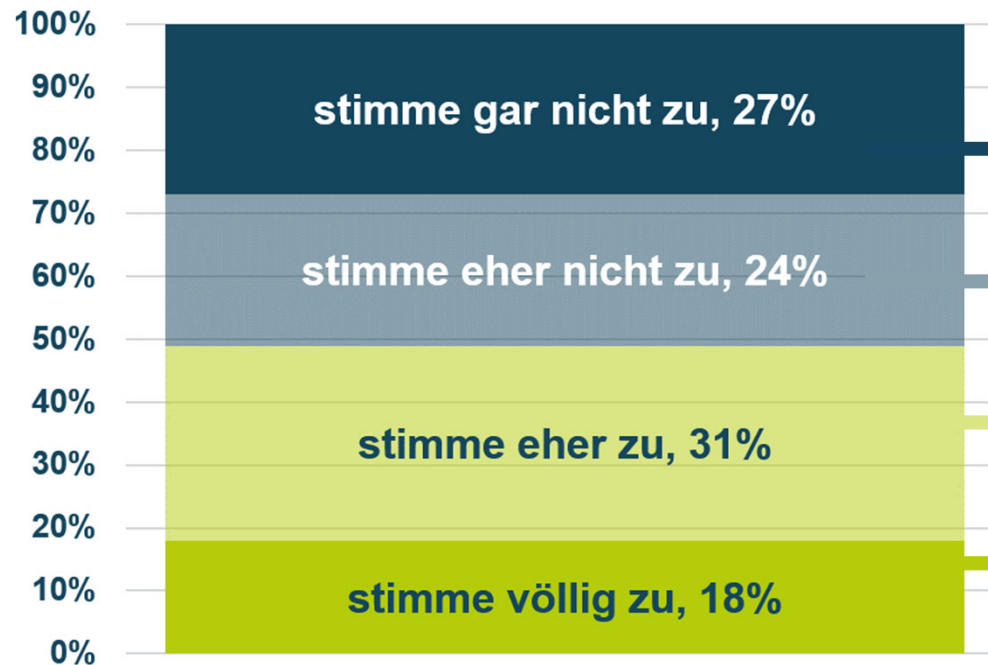
„Könnte dies ein Grund für Sie sein, doch länger zu arbeiten?“



(nur Beschäftigte, die bis max. 64 Jahren arbeiten wollen, 2022/23, N=4.847)

Finanzielle Lage der Babyboomer

„Ich könnte es mir finanziell leisten,
vorzeitig in Rente zu gehen.“



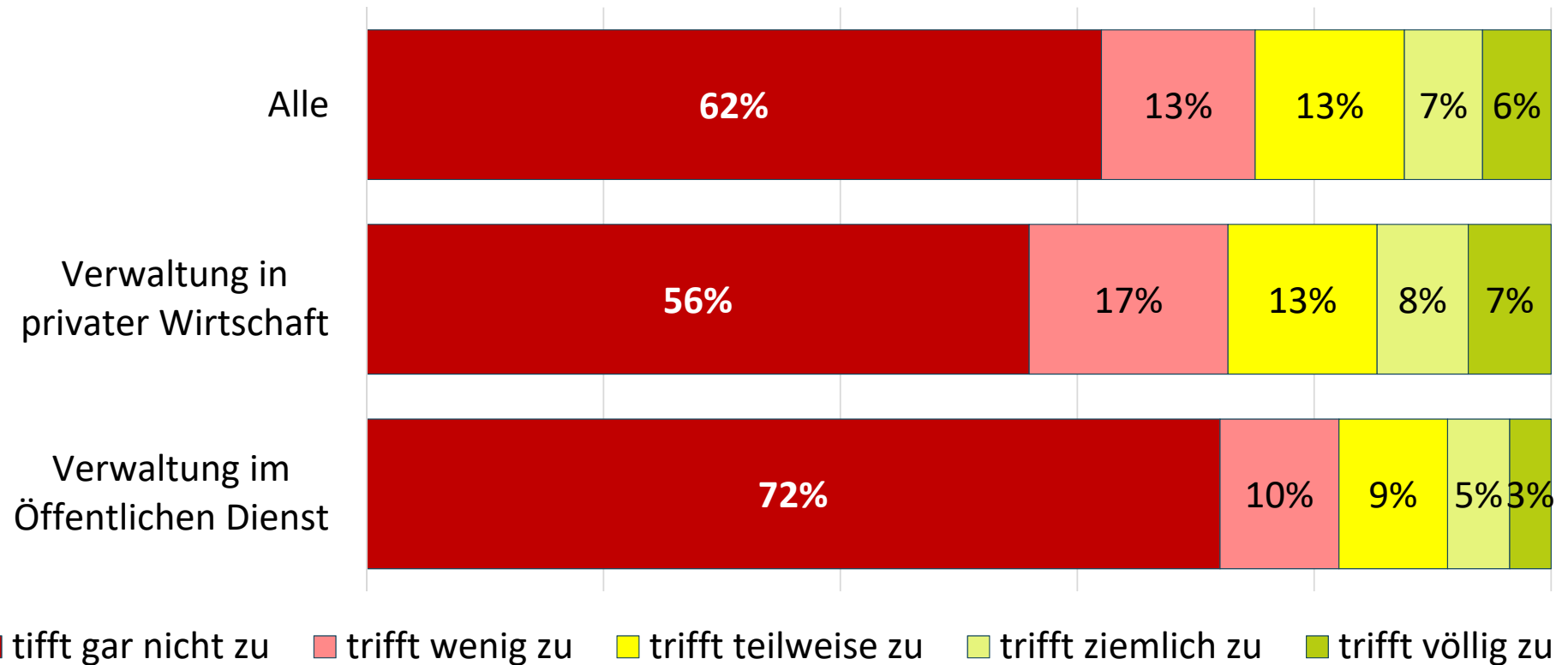
Sozialvers.pfl. Beschäftigte in Deutschland, 51, 57 oder 63 Jahre alt, 2022/23, N=7.397

1. auf den Punkt gebracht

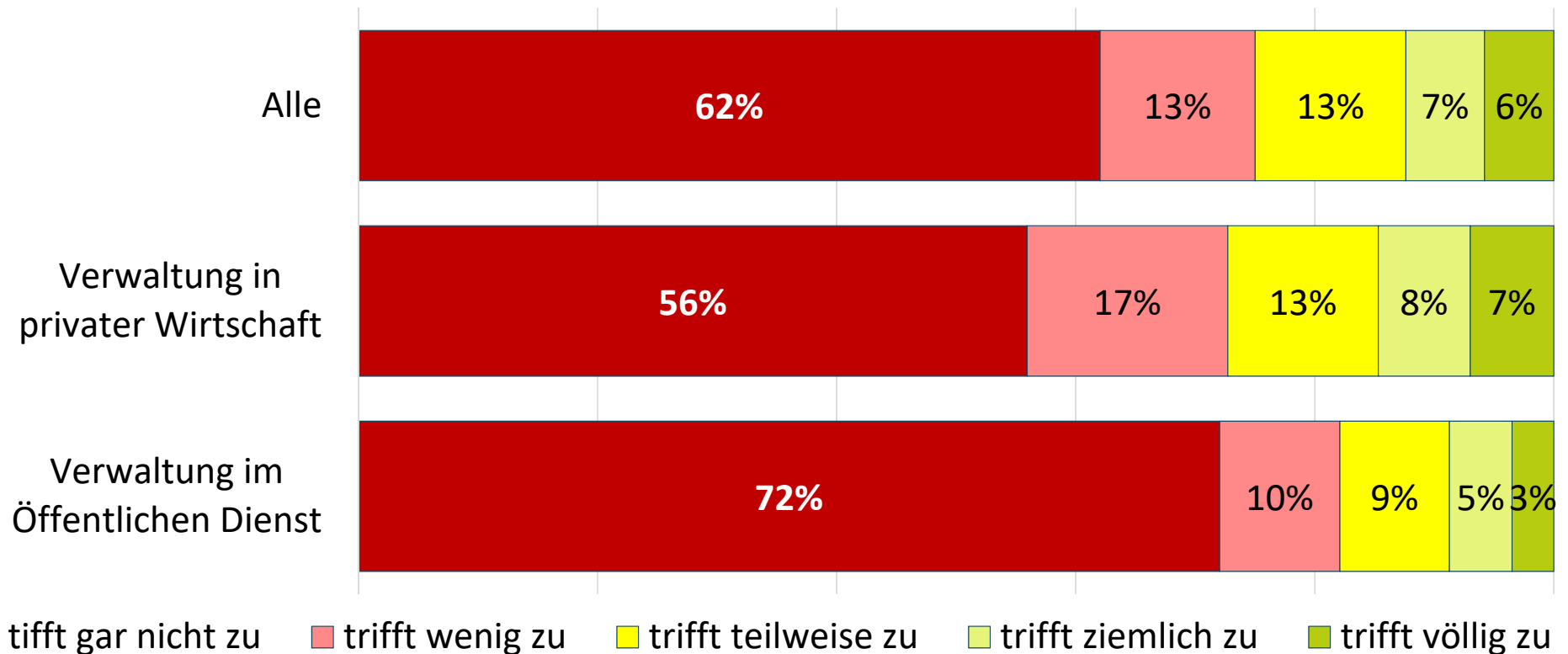
1. Es gibt gegenwärtig in Deutschland **viele Optionen**, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Die meisten Babyboomer in Deutschland gehen so **früh wie möglich in Rente**.
2. Viele – aber nicht alle – Babyboomer **könnten länger arbeiten**.
3. Sie **wollen dies aber nicht**.
4. Die dominierende Gründe für den Frühausstieg sind **Selbstbestimmung** im Leben und das Gefühl eines **Anspruches** auf die (frühe) Rente.
Auch **belastende Arbeitsfaktoren** und **schlechte Gesundheit** spielen eine Rolle, aber **nicht für alle**.
5. Wenn die Arbeitsqualität besser wäre, wären viele mglw. bereit, **länger zu arbeiten**.
6. Viele Babyboomer in Deutschland können sich **den Frühausstieg leisten**, andere sind **gezwungen, trotz schlechter Arbeit und/oder Gesundheit weiterzuarbeiten**.

Fazit: Wenn Arbeitgeber mehr „older old“ (64 Jahre +) in Beschäftigung halten wollen, dann muss es ihnen gelingen, dass diese dies **wollen**.

„Ich möchte bei meiner Arbeit noch Ziele erreichen“



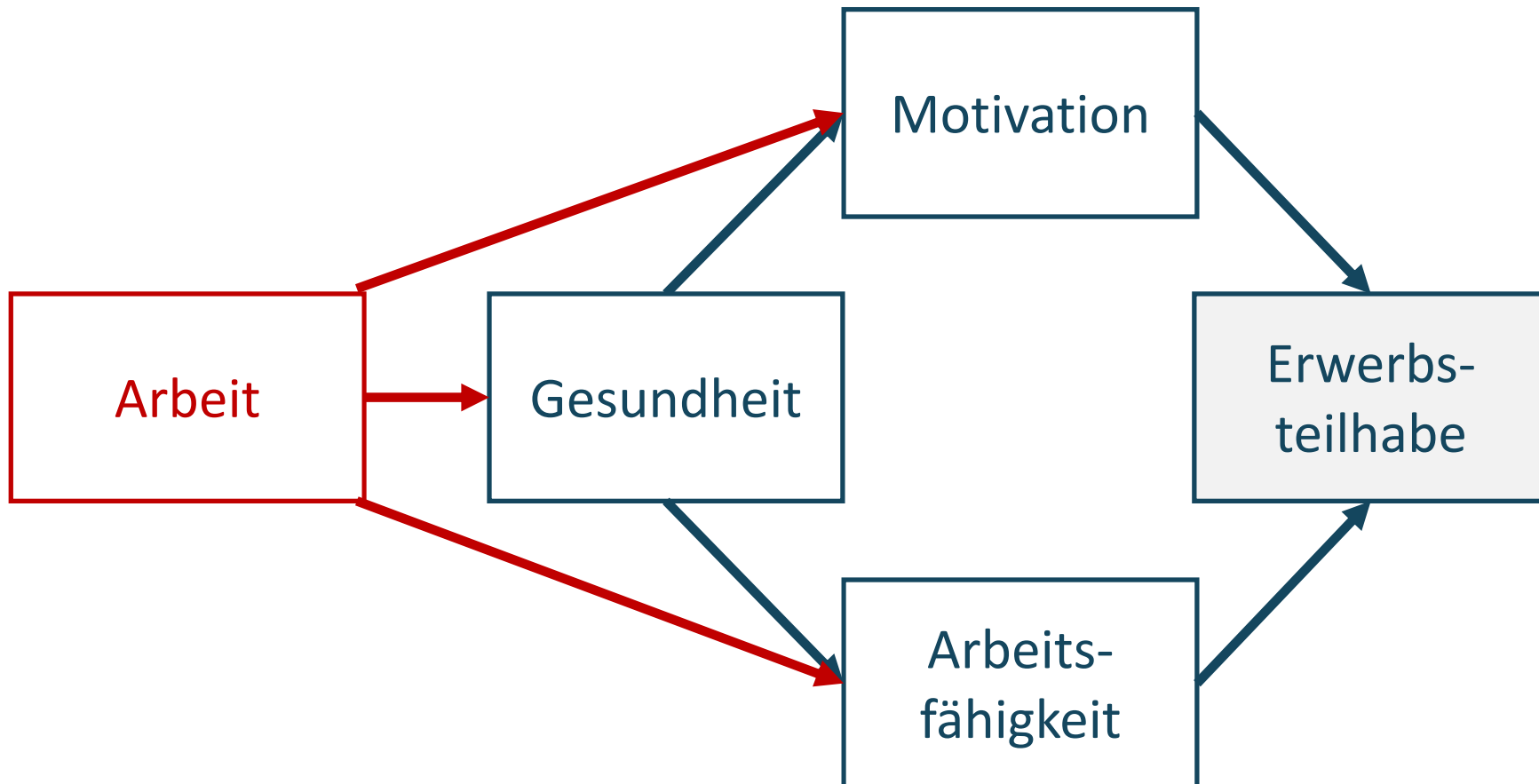
„Ich würde gerne über das Renteneintrittsalter hinaus arbeiten“



Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand

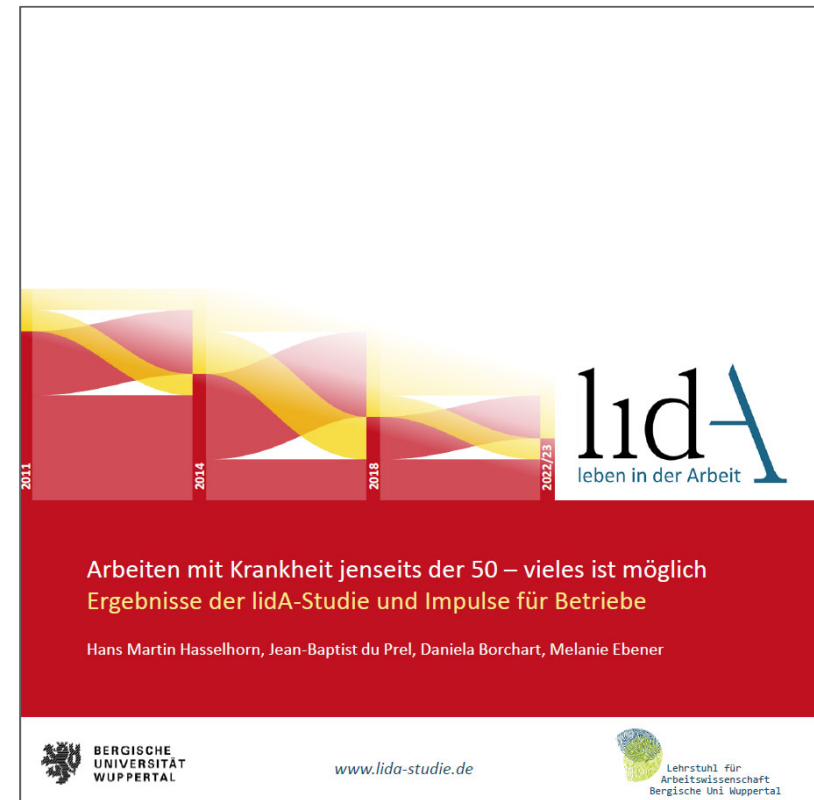
1. ... bis zum Ruhestand arbeiten – oder nicht
2. Herausforderung für Dienststellen (und Sie?)

Was beeinflusst die Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter?



„Arbeiten mit Krankheit jenseits der 50 – vieles ist möglich“

- Ergebnisse der lidA-Studie
(vor allem Welle 4 2022/23)
- Themen (u.a.)
 - Arbeitsfähig trotz Krankheit?
 - Präsentismus
 - Gründe für den frühen Ausstieg
 - Schwere körperliche Arbeit hinterlässt Spuren
 - Handlungsspielraum
 - „Betriebliches Eingliederungsmanagement, BEM“
 - „Betriebliche Maßnahmen“
 - „Betriebliche Gesundheitskultur“



Download: <https://uni-w.de/7xk6h>

„Ältere Beschäftigte im Unternehmen halten? - Impulse für Führungskräfte“

- leitfadengestützte Interviews am Arbeitsplatz von Personalverantwortlichen, Betriebsräten, Beschäftigten zum Thema: „Bindung älterer Beschäftigter im Betrieb“
- Themen (u.a.)
 - Einstellungen des Umfelds zum frühen Erwerbsaustritt
 - Rolle der Führung
 - Tätigkeits- und Arbeitgeberwechsel
 - Altersbilder im Arbeitsleben
 - Digitalisierung
 - Arbeitszeit



Download: <https://uni-w.de/16zki>



Im Gespräch über die letzten Arbeitsjahre - ein Leitfaden

Ziel:

- Überwindung der „Sprachlosigkeit“
- Anpassung der Arbeit
- Förderung einer Aufmerksamkeitskultur bezüglich der letzten Arbeitsjahre

Regelmäßige Zukunftsgespräche ab 55 Jahre zu:

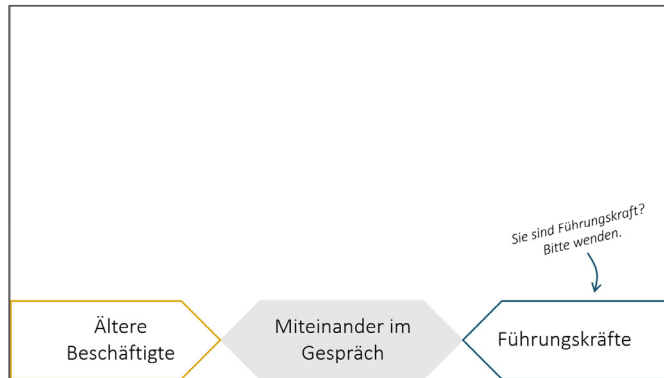
- Arbeitssituation des/r jeweiligen älteren Beschäftigten
- Perspektiven bezüglich Arbeit und Beschäftigung
- wenn möglich auch relevante private Rahmenbedingungen

Übergreifendes Ziel:

- Verbesserung der Qualität der letzten Arbeitsjahre und
- die längere Bindung älterer Beschäftigter an ihre Unternehmen



Im Gespräch über die letzten Arbeitsjahre - ein Leitfaden



Im Gespräch über die letzten Arbeitsjahre
Ein Leitfaden für ältere Beschäftigte und ihre Vorgesetzten

Mein Weg durchs
Arbeitsleben

Mein Blick
aufs Ganze

Mein Blick
auf die Arbeit

Vorbereitung
aufs Gespräch

Miteinander
im Gespräch

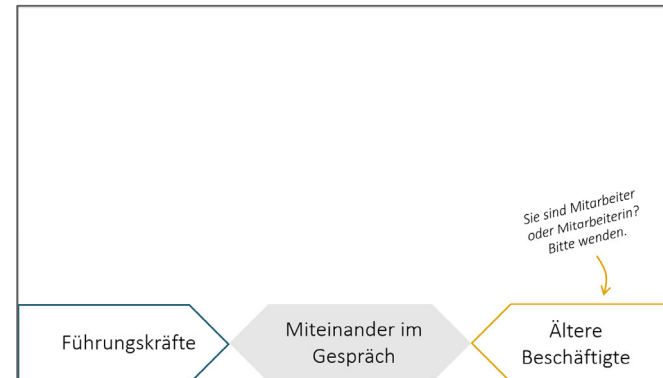
Worüber möchte ich sprechen?

Ziel des Gespräches ist eine gemeinsame Gestaltung des Zeitraumes, den Sie noch bis zum Ruhestand in Ihrem Betrieb verbringen werden. Diese Zeit soll möglichst gut für beide Seiten werden.



**Machen Sie sich nun gerne Notizen,
die Sie mit in das Gespräch nehmen können.**

Dazu können Sie die vorangegangenen Seiten dieser Broschüre nutzen.



Im Gespräch über die letzten Arbeitsjahre
Ein Leitfaden für ältere Beschäftigte und ihre Vorgesetzten

Ältere Beschäftigte
im Fokus

Blick auf den
Ruhestand

Blick auf die
Arbeit

Vorbereitung
aufs Gespräch

Miteinander
im Gespräch

Wer, wann, wo und wie?



Vor dem Gespräch



Wer spricht mit wem?

Am besten führt der oder die direkte Vorgesetzte das Gespräch. Dabei sollte „die Chemie“ zwischen den Personen stimmen. Überlegen Sie sonst, wer stattdessen das Gespräch führen kann.



2. auf den Punkt gebracht

1. Arbeit muss richtig attraktiv für die Beschäftigten werden!
2. Vieles wirkt – aber es erfolgt zu selten.
3. Dienststellen müssen sich mehr auf ihre einzelnen Beschäftigten einstellen.
4. Viele Dienststellen brauchen hier Hilfe – **vielleicht Ihre?**

Vielen Dank für Diskussion und
Aufmerksamkeit

Prof. Dr. med. Hans Martin Hasselhorn
Bergische Universität Wuppertal
Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft
Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik
Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal
Tel. 0202 439 2088 (Sekretariat)
www.arbwiss.uni-wuppertal.de
hasselhorn@uni-wuppertal.de



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Hilfreiche lida - Materialien

leben in der Arbeit



„betr. Maßnahmen“

BEM

Arbeiten mit Krankheit

Zukunftsgespräch

DGVV Forum 1-2/2025 Schwerpunkt Demografischer Wandel

Betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Key Facts

- Nur 15,4 Prozent der älteren Beschäftigten in Deutschland erhalten in den letzten zwölf Monaten „Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit“, von diesen bewerteten 93 Prozent die Maßnahmen als hilfreich.
- Rund 64 Prozent der älteren Beschäftigten wünschten sich solche Maßnahmen, was eine deutliche Lücke zwischen Angebot und Nachfrage zeigt.
- Ob ältere Beschäftigte Gesundheitsmaßnahmen erhalten, wird von Betriebsgröße, betrieblicher Gesundheitskultur und Qualität der Führung beeinflusst.

Author

Prof. Hans Martin Haselhorn

Wie gut sind Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit auf den Bedarf der Beschäftigten abgestimmt? Trotz positiver Rückmeldungen zeigt sich, dass der Bedarf nicht ausreichend gedeckt ist. Dieser Beitrag beleuchtet das Thema anhand aktueller Ergebnisse der lida-Studie des Lehrstuhls für Arbeitswissenschaft der Bergischen Universität Wuppertal.

Da in Deutschland immer mehr Menschen immer länger im Erwerbsleben verbleiben, nimmt auch die Anzahl älterer Beschäftigter mit gesunder Gesundheit zu. „Arbeiten mit eingeschränkter Gesundheit ist Realität für viele Beschäftigte, gerade in den späteren Lebensjahren. Sechs von zehn älteren Beschäftigten geben beispielsweise an, dass sie bei anstrengenden Tätigkeiten durch ihren Gesundheitszustand beeinträchtigt seien (Abbildung 1). Ein Drittel berichtet von starken Schlafstörungen. Jede oder jeder Sechste hatte in den vier Wochen vor der Befragung oft oder immer starke körperliche Schmerzen, ebenso viele fühlten sich oft oder immer niedergeschlagen. Was ermöglicht dieser großen Mehrheit unter den älteren Beschäftigten, trotz aller gesundheitlichen Einschränkungen weiter erwerbstätig zu sein?

Betriebliche Maßnahmen wirken

Ein Weg sind betriebliche Maßnahmen, die Arbeitsumstände an die speziellen Bedürfnisse der Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen anpassen. Die internationale Studienlage belegt, dass solche Maßnahmen das Potenzial haben, die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen zu stärken. Dabei handelt es sich nicht nur um klassische Maßnahmen des Arbeitsschutzes wie zum Beispiel ergonomische, sondern oft auch um arbeitsorganisatorische. Studienergebnisse weisen außerdem darauf hin, dass solche Anpassungen positive Effekte auf den Verbleib im Arbeitsleben haben können.^{1,2} Beispielsweise zeigen Boor et al.³, dass nach solchen Maßnahmen bei gesundheitlich eingeschränkten Beschäftigten die Arbeitszufriedenheit zunahm, während dies bei deren Kollegen und Kolleginnen ohne solche Anpassungen nicht der Fall war.

Die niederländische Studie von Boor et al. hat die lida-Forschungsgruppe (Infokasten 1) dazu inspiriert, in lida-Befragungswelle 1 (2018) alle Beschäftigten mit sehr schlechter Gesundheit oder geringer Arbeitsfähigkeit ebenfalls nach betrieblichen Maßnahmen zur Förderung von

Gesundheit und Arbeitsfähigkeit⁴ zu befragen. Die Forschungsförderung der DGVV für Welle 3 machte dies möglich und sorgte damit für eine Reihe interessanter Befunde. So fanden Detmann und Haselhorn⁵, dass unter älteren Beschäftigten mit sehr schlechter Gesundheit

- etwa die Hälfte in den letzten zwölf Monaten mindestens eine solche betriebliche Maßnahme erhalten hatte,
- knapp 60 Prozent alle, die Maßnahmen erhalten hatten, diese als „etwas oder sehr hilfreich“ bezeichneten,
- die tatsächlich erhaltenen Maßnahmen hinsichtlich Art, Häufigkeit und Häufigkeit deutlich von den gewünschten Maßnahmen abwichen,
- der ungedeckte Bedarf nach (geplante/verfügbare) Maßnahmen groß ist.

Im fachlichen Austausch mit dem befragenden DGVV-Fachverband wurde abschließend festgestellt, dass diese Ergebnisse für die betriebliche Prävention

Originalarbeit

Thema

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bei älteren Beschäftigten in Deutschland – Ergebnisse der lida-(Kohorten-) Studie

Operational integration management (OIM) among the Older Work Force in Germany – Findings from the lida Cohort Study

Autorinnen/Autoren

Hans Martin Haselhorn¹, Marie Riechmann-Wolf², Wiebke Wirag³, Uta Wegewitz⁴, Alexandra Sikora⁵

Institute

- 1 Jahrgabet Arbeitsswissenschaft, Bergische Universität Wuppertal
- 2 Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin, Universitätsklinikum der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- 3 Fachbereich 3 „Arbeit und Gesundheit“, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Standort Berlin
- 4
- 5

Schlüsselwörter: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), ältere Beschäftigte, Maßnahmen, Arbeitsplatz

Keywords: Operational integration management, older workers, measures, work place

Bibliografie

Rehabilitation 2025; 64: 101–110
DOI: 10.1055/a2530-3364
ISSN: 0934-3536
© 2025, Thieme. All rights reserved.
Georg Thieme Verlag KG, Oswald-Hesse-Strasse 50, 70469 Stuttgart, Germany

Korrespondenzadresse: Prof. Hans Martin Haselhorn, Fachgebiet Arbeitswissenschaft, Bergische Universität Wuppertal

Gaußstraße 20
42119 Wuppertal
haselhornh@uni-wuppertal.de

Zusätzliches Material finden Sie unter <https://doi.org/10.1055/a2530-3364>

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung – Electronic reprint for personal use

Haselhorn HM et al. Betriebliches Eingliederungsmanagement bei älteren... Rehabilitation 2025; 64: 101–110 | © 2025, Thieme. All rights reserved.

101

ORIGINALIA

„Stay at Work“ – ein ressourcenorientiertes Konzept füllt eine Lücke

H. M. Haselhorn
M. Riechmann-Wolf

Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft (Leitung: Prof. Dr. med. Hans Martin Haselhorn),
Bergische Universität Wuppertal

(eingegangen am 10.12.2024, angenommen am 05.02.2025)

ABSTRACT/ZUSAMMENFASSUNG

„Stay at Work“ – a resource-oriented concept fills a gap

Introduction: The „Stay at Work“ (SaW) concept offers a resource-oriented perspective on employees who work continuously despite health restrictions and do not show increased absenteeism.

Methods: In the present study, data from the lida cohort study are used to investigate the phenomenon of SaW within the middle-aged working population cross-sectionally.

Results: The results show that SaW employees often have more favorable personal and work-related resources than employees with frequent periods of incapacity for work. In particular, work factors such as leadership quality and influence at work seem to be key influencing factors. Nevertheless, they also represent a potentially vulnerable group.

Conclusions: This article takes a first step towards a better scientific classification of SaW and shows how this perspective can strengthen occupational prevention work in Germany.

Keywords: Stay at Work – working with illness – employment history – employability – occupational safety – corporate health management

doi:10.1177/0944264324124843

ARL Article Number: ARL-2025-01-149

Einleitung

Die arbeitsmedizinische Forschung beschäftigt sich hierzulande mit der Untersuchung arbeitbedingter Determinanten und Risikofaktoren der Gesundheit, mit gesundheitlichen Risikogruppen, krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (AU), Wiedereingliederung (BEM, Rehabilitation) oder Erwerbsminderung. Der vorherrschende Fokus auf diese risiko- und defizitorientierten Betrachtungsweisen prägt nicht nur die Forschung, sondern ebenso die betriebliche Prävention und nicht zuletzt die fachpolitische Rheologie, Regulierung und Forschungsförderung.

Stay at Work (SaW)

Weniger Beachtung als Beschäftigte mit höheren Ausfallzeiten findet in der Arbeitschutz die große Gruppe Beschäftigte, die trotz schlechter Gesundheit kontinuierlich arbeiten, ohne durch erhöhte Fehlzeiten

aufzufallen. Viele schaffen es, trotz gesundheitlicher Einschränkungen „ausdauernd erwerbstätig“ zu bleiben – ein Phänomen, das als „Stay at Work“ bekannt ist (deVries 2012). Das Konzept SaW ist allerdings noch relativ neu und nicht einheitlich definiert (deVries et al. 2021; Levens et al. 2023; van Hees et al. 2024a).

Ein breiter Verständnis von SaW umfasst alle Zustände des andauernden Erwerbstätigseins von Beschäftigten mit gesundheitlichen/funktionellen Einschränkungen, also auch das Arbeiten mit chronischer Krankheit beziehungsweise nach einer langen AU-Phase (betriebliche Wiedereingliederung; siehe z. B. Boon et al. 2021; Voigt et al. 2015).

Ein enges Verständnis von SaW dagegen bezieht sich auf die Erwerbstätigkeit von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die keine erhöhten AU-Zeiten aufweisen (vgl. deVries 2012; deVries et al. 2012). Hierbei könnte es sich um eine resiliente und „erfolgreiche Gruppe“ handeln. Diese Gruppe ist aus betrieblicher Präventionsicht aus zwei Gründen besonders interessant:

„Stay at Work“ – ein ressourcenorientiertes Konzept füllt eine Lücke

Einleitung: Das Konzept „Stay at Work“ (SaW) bietet eine ressourcenorientierte Perspektive auf Erwerbstätige, die trotz gesundheitlicher Einschränkungen kontinuierlich arbeiten und dabei keine erhöhten Fehlzeiten aufweisen.

Methoden: In der vorliegenden Studie werden Daten der lida-Kohortenstudie verwendet, um das Phänomen SaW innerhalb der mittleren Erwerbsbevölkerung querschnittlich zu untersuchen.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass SaW-Beschäftigte oft über günstige personale und arbeitbedingende Ressourcen verfügen als Beschäftigte mit häufigen Arbeitsunfähigkeitszeiten. Insbesondere Arbeitsfaktoren wie Führungsqualität und Einfluss bei der Arbeit scheinen dabei zentrale Einflussfaktoren zu sein. Dennoch stellen sie zugleich eine potenziell vulnerable Gruppe dar.

Schlussfolgerungen: Der Beitrag stellt einen ersten Schritt zur besseren wissenschaftlichen Einordnung von SaW und zeigt Potenziale auf, wie diese Perspektive die betriebliche Präventionsarbeit in Deutschland stärken kann.

Schlüsselwörter: Stay at Work – Arbeiten mit Krankheit – Erwerbsverlauf – Beschäftigtengruppen – Arbeitsschutz – betriebliches Gesundheitsmanagement



Dialog mit Mitarbeiterinnen ist für Unternehmen gerade in der letzten Arbeitsphase besonders wichtig. (Foto: © Susanne Pischke/Photo)

Das Mitarbeitergespräch über die letzten Arbeitsjahre

Regelmäßiger Dialog kann helfen, ältere Beschäftigte länger im Betrieb zu halten

Unternehmen sind gut beraten, regelmäßige „Mitarbeitergespräche bei Mitarbeiterinnen ab 55 Jahren über die letzten Arbeitsjahre“ durchzuführen. Damit soll die „Sprachlosigkeit“ überwunden werden, die häufig zwischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten in Bezug auf die Ausgestaltung der letzten Arbeitsjahre und auf den Zeitpunkt des Erwerbsausstiegs besteht. Übergeordnetes Ziel ist die Verbesserung der Qualität der letzten Arbeitsjahre – und die längere Bindung älterer Beschäftigter an ihre Unternehmen.

Arbeitskräftemangel und Kultur des Frühausstiegs

Da den Unternehmen in Deutschland zunehmend Beschäftigte fehlen, steigt auch das Interesse, ältere Mitarbeitende länger als bisher im Betrieb zu halten. Dem steht jedoch entgegen, dass in der geburtenstarken Generation der „Babyboomer“ in Deutschland nach wie vor eine ausgeprägte »Kultur des Frühausstiegs« vorherrscht. Aktuelle

43

Lehrstuhl für
Arbeitswissenschaft
HM Haselhorn

10. Gesundheitskongress der Niedersächsischen Landesregierung, Hannover, 13.11.2025

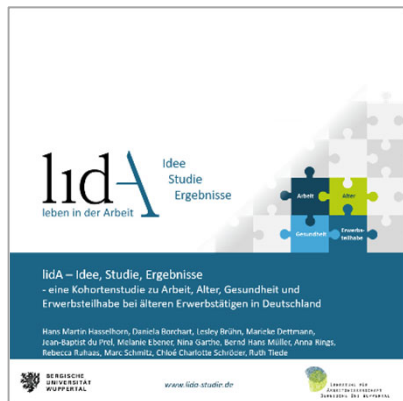
26

- Die lidA-Studie finden Sie unter www.lida-studie.de.
Wenn Sie schnell einen Eindruck von unserer Arbeit erhalten wollen, dann hier: [lidA-Broschüre „Welle 4“](#).
- Wenn Sie in lidA-Ergebnissen stöbern wollen, dann dort: <https://arbeit.uni-wuppertal.de/de/ergebnisse/>
- Unsere Broschüren können Sie hier downloaden: <https://arbeit.uni-wuppertal.de/de/ergebnisse/broschueren/>
Zum Thema „Arbeiten mit Krankheit“: *lidA-Broschüre „Arbeiten mit Krankheit jenseits der 50 – vieles ist möglich“*
- Ergebnisse zum (frühen) Erwerbsausstieg finden Sie hier:
Hasselhorn, H. M., Ebener, M. (2023) Frühzeitiger Ausstieg der Babyboomer aus dem Erwerbsleben – Ergebnisse der lidA-Studie. Deutsche Rentenversicherung 152-174. [DOWNLOAD](#)
- Ein erster Artikel zum engen Verständnis von “Stay at Work” ist hier erschienen:
Hasselhorn HM, Rohrbacher M (2025) Stay at Work – ein ressourcenorientiertes Konzept füllt eine Lücke. Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 2025;60(3)164-169. doi.10.17147/asu-1-426483
- BEM wirkt – wenn es angeboten und umgesetzt wird: Artikel hierzu:
Hasselhorn HM, Riechmann-Wolf M, Wrage W, Wegewitz U, Sikora A (2025) Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Rehabilitation 2025; 64:101-110, doi.org/10.1055/a-2536-3364 [LINK](#)
- Maßnahmen am Arbeitsplatz wirken. Artikel hierzu:
Hasselhorn HM. Betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. DGUV forum 1/2025, S. 8-16, [LINK](#)



Hilfreiche Quellen zu dieser Präsentation

Wir, das Team des Fachgebiets Arbeitswissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal, leiten und koordinieren die lidA(leben in der Arbeit)-Studie. Wir verstehen den Einsatz der Befragten als Verpflichtung, die Ergebnisse nicht nur in wissenschaftlichen Artikeln aufzubereiten, sondern sie auch verständlich und fokussiert zusammenzufassen. Auf diese Weise sind bereits vier Broschüren zu unterschiedlichen Themen entstanden. Diese richten sich an Beschäftigte, Betriebe und politische Entscheidungsträger.



<https://uni-w.de/i8ox7>



<https://uni-w.de/yrv8b>



<https://uni-w.de/16zkj>



<https://uni-w.de/e5v4e>



<https://uni-w.de/7xk6h>

Sie können sie gerne downloaden oder (kostenlos) in Papierform von uns erhalten.

Weitere Ergebnisse finden Sie – nach Themen geordnet – unter <https://lida-studie.de/> -> Ergebnisse -> Themen