

Ältere im Betrieb - Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Bedingt durch die demographische Entwicklung und verschärfte Zugangsbestimmungen zur Pension altert auch die Erwerbsbevölkerung. Die EU fordert deswegen Maßnahmen, die die Beschäftigungsquote bis zum Jahr 2010 auf 50% anheben sollen. Österreich hält bei etwa 30% und bildet, gemeinsam mit Belgien und Italien das Schlusslicht in den EU-15. Zudem weist auch die Arbeitsmarktstatistik Ältere als besondere Problemgruppe aus.

Die vorliegende Untersuchung analysiert die Arbeitssituation von Älteren, die noch in Beschäftigung stehen. Identifiziert werden sollten jene Faktoren, die deren Verdrängung aus dem Erwerbsleben begünstigen. 602 standardisierte Interviews, verteilt auf je einen Betrieb aus den nachstehend angeführten Branchen, bildeten die empirische Basis, wobei die untersuchten Beschäftigtengruppen in Klammer angeführt sind:

- Handel (Arbeiter und Angestellte)
- Bauwesen (Arbeiter und Angestellte)
- Gesundheitswesen (Arbeiter und Angestellte)
- Fahrzeugbau (Arbeiter)
- Elektronik / Elektrotechnik (Angestellte)
- Pharma (Angestellte)

Die Studie belegt eine tiefe **Spaltung des Arbeitsmarkts zwischen Arbeitern und Angestellten**. Während immerhin 70% der Angestellten stabile oder optimistische Zukunftserwartungen haben, sind dies bei den Arbeitern nur 25%.

Bei **Arbeitern** können, je nach Branche, folgende zentrale Belastungsfaktoren ausgemacht werden:

- der gesundheitliche Verschleiß, insbesondere in der Baubranche;
- die „wilden“ Reorganisationen und Rationalisierungen im Gesundheitswesen
- und das Gefühl der Ersetzbarkeit im hochautomatisierten Fahrzeugbau.

Ältere **Angestellte** leiden vor allem

- unter der zunehmenden Arbeitsverdichtung (Pharmabereich),
- der derzeitigen Führungskultur (Gesundheitswesen) und
- der Entwertung ihres Wissens durch den raschen technologischen Wandel (Elektronik / Elektrotechnik).

Ältere **Erwerbstätige im Handel** können sich seltener als die anderen Beschäftigtengruppen beruflich etablieren und leiden unter der Führungskultur in der Branche einerseits und der Kombination von Überforderung und Monotonie andererseits.

Quer über alle Branchen ziehen sich zwei Problem- schwerpunkte:

- Die Zunahme von **Stress und Zeitdruck**, die das bestimmende Merkmal unseres Erwerbslebens geworden ist. Noch ist ungewiss, was die psychischen und physischen Langzeitwirkungen sein werden – und ob sich dadurch die Erwerbsverläufe ändern werden.
- Das zweite Problemfeld ist der **Kostendruck**, der auf Älteren lastet, vor allem, wenn sie sich leicht ersetzbar wähnen (Fahrzeugbau, Elektro-/Elektronik, Bauwesen). Gegenwärtig gibt es Bestrebungen, durch eine Abflachung der Lohnkurve und eine Lohnnebenkostensenkung die Beschäftigung Älterer attraktiver zu machen.

Die Ergebnisse der Studie legen einen **branchenbezogenen Maßnahmenmix als effizienteste Unterstützung Älterer** am Arbeitsmarkt dar:

- Für die Arbeiter der Baubranche müssen gesundheitsfördernde Initiativen verstärkt werden, wobei die Aufzeichnung der Arbeitszeit am Arbeitsort wenigstens eine gewisse Kontrolle ermöglichen würde und zu ausgewogeneren Arbeits- und Regenerationsphasen beitragen könnte. Auch sollten „horizontale Karriere-möglichkeiten“ in weniger gesundheitsbelastende Bereiche entwickelt, erprobt und umgesetzt werden.
- Im hochautomatisierten Fahrzeugbau würden sich

Maßnahmen empfehlen, die Wissen und Erfahrung Älterer verstärkt zur Geltung bringen.

- Eine Möglichkeit der Belastungsreduktion im Gesundheitswesen besteht in der Verkürzung der täglichen Dienstdauer, wobei jedoch auf die persönlichen Präferenzen Rücksicht zu nehmen ist. Weitere Maßnahmen hätten an der Führungskultur und am Stressmanagement anzusetzen.
- In der Pharmabranche muss das Hauptaugenmerk auf die Arbeitsverdichtung gelegt werden (Überstunden).
- Die Elektronik-/Elektrotechnikbranche ist durch den raschen technologischen Wandel am stärksten gefordert, lebenslang begleitende Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln und zu implementieren.
- Im Handel sollte ein erster Schwerpunkt bei der Schulung der Führungskräfte und bei abwechslungsreicheren Tätigkeitsprofilen ansetzen.

Eine signifikante Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer ist aber untrennbar mit der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik verbunden. Nur dann gehen die positiven Maßnahmen-Effekte für die eine Gruppe nicht zu Lasten einer anderen, zum Beispiel der Jüngeren. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik für Ältere muss daher eingebettet sein in eine beschäftigungsfördernde und -schaffende Gesamtpolitik sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene.