ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Nach den Zielen von Lissabon/Barcelona soll die Beschäftigungsquote der 55 bis 64jährigen innerhalb der EU bis zum Jahr 2010 auf 50% angehoben werden. Österreich hält gerade bei 30% und selbst die Realisierung eines ähnlich ambitiösen Programms wie in Finnland lässt es zweifelhaft erscheinen, dass die Zielvorgaben erreichbar sind.

In Finnland war es gelungen – bei überdurchschnittlicher Altersarbeitslosigkeit im EU-Vergleich –, im Zeitraum 1994 bis 2002 die Erwerbsbeteiligungsrate von 33% auf 48% zu steigern. Schlüsselfaktor für diesen Erfolg war ein Maßnahmenbündel, das sich zusammen setzte

- aus einer Sensibilisierungskampagne, um das Problem überhaupt ins öffentliche Bewusstsein zu rücken;
- aus Employability-Maßnahmen, die Gesundheit und Qualifizierung betrafen;
- aus einem betriebsbezogenen Altersmanagement (Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld) und
- aus der Vernetzung und Einbindung aller relevanten Akteure (Regierung, Verwaltung, Sozialpartner, Bildungseinrichtungen, Arbeitsmarkteinrichtungen usw.).

Die nunmehr vorliegende Untersuchung soll dazu beitragen, in Österreich ähnliche Hebelpunkte wie in Finnland zu identifizieren und zu nutzen, wobei sich die Rahmenbedingungen dafür, bedingt durch die verschärfte Situation am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren, sicherlich nicht verbessert haben. Eine wirkliche Wende zu einer höheren Beschäftigungsbeteiligung Älterer – ohne negative Effekte für Jüngere! – wird daher nur durch eine allgemeine Anhebung der Arbeitskräftenachfrage möglich sein. Die Analyse der Arbeitsmarktprobleme Ältere hat aber dennoch einen positiven Effekt: Es wird möglich, punktgenaue sozialverträgliche Gegenstrategien gegen das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben aufzuzeigen.

In der vorliegenden Untersuchung wurde dazu die Methode der betrieblichen Fallstudien gewählt. Durch standardisierte Fragebogenerhebungen in sechs Betrieben konnten Anhaltspunkte gewonnen werden, wo sich ältere ArbeitnehmerInnen heute akzeptiert und wertgeschätzt fühlen bzw. wo es besondere Problemfelder gibt. Das dient einerseits der Bewusstseinsbildung und bietet andererseits konkrete Anknüpfungspunkte für ein betriebsbezogenes Altersmanagement.

Die Betriebe entstammen aus folgenden Wirtschaftsbereichen, 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)

Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 4–7

Selbst wenn mit dieser Stichprobenziehung nicht von Repräsentativität im statistischen Sinne gesprochen werden kann, so sind die Betriebe doch Branchen entnommen, die ein gutes Drittel der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich beschäftigen. Nicht verschwiegen werden soll allerdings, dass der beschäftigungsintensive öffentliche Bereich und das Unterrichtswesen in die Untersuchung keinen Eingang fanden.

Nimmt man die Verhältnisse in den Betrieben als symptomatisch für die Situation in der jeweiligen Branche, so können folgende Problemschwerpunkte identifiziert werden.

- Wie auch aus anderen Untersuchungen bekannt, zeichnet sich der Handel durch eine hohe Instabilität der Arbeitsverhältnisse aus. Beschäftigt sind überwiegend Frauen, viele in Teilzeit oder in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

  Hauptproblem älterer ArbeitnehmerInnen im *Handel* (Arbeiter und Angestellte) ist eine Kombination von Überforderung einerseits bei gleichzeitiger Monotonie der Tätigkeit andererseits. Verschärft wird diese Situation durch die Führungskultur in der Branche und, damit verbunden, die mangelnde Anerkennung der Tätigkeit.

  Maßnahmen müssen daher bei der Schulung der Führungskräfte und bei abwechslungsreicheren Tätigkeitsprofilen anzusetzen.

- Die Situation der Angestellten im *Bauwesen* kann als durchaus zufrieden stellend bezeichnet werden. Anders verhält es sich mit den Arbeitern. Waren sie schon seit jeher mit hohen gesundheitlichen Belastungen konfrontiert, so hat sich dies in den letzten Jahren durch die Zunahme von Stress und Zeitdruck noch verschärft. Folge ist ein hoher gesundheitlicher Verschleiß. Gleichzeitig besteht die Notwendigkeit, mit den neuen technologischen und organisatorischen Änderungen Schritt halten zu müssen und sich in der (Lohn-)Konkurrenz zu behaupten (Subunternehmen, Leiharbeit...).

  Aufgrund der Arbeitsbedingungen im Bauwesen ist davon auszugehen, dass der Großteil der beschäftigten Arbeiter auch in Zukunft vor dem Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters aus dem Erwerbsleben ausscheiden wird. Nichtsdestotrotz 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 Karrieremöglichkeiten“ in weniger gesundheitsbelastende Bereiche entwickelt, erprobt und umgesetzt werden. Ob die von Arbeitgebervertretern geforderte Abflachung der Lohnkurve tatsächlich etwas zur Beschäftigungssicherheit beitragen könnte, ist angesichts der ohnehin schon flachen Einkommenskarrieren bei Arbeitern höchst ungewiss.

  Auch im *Gesundheitswesen* lässt sich eine merkliche Belastungszunahme in den letzten Jahren feststellen, nicht zuletzt bedingt durch Reorganisation und Rationalisierung. Folge
- ist eine häufige Überforderung, die sich bei ArbeiterInnen (AbteilungshelferInnen, HausarbeiterInnen, ProfessionistInnen...) in einer resignativen Grundhaltung niederschlägt, und bei den Angestellten (Pflegepersonal, Ärzte, Verwaltungspersonal) in einer Skepsis gegenüber der Führung allgemein und gegenüber dem Management im besonderen.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 4–7

Häufig zu konstatieren ist auch Angst vor Veränderungen. Diese muss ernst genommen und die Unternehmensziele müssen klar kommuniziert werden.

Eine Möglichkeit der Belastungsreduktion besteht in der Verkürzung der täglichen Dienstdauer. Im Kaiser-Elisabeth-Spital in Wien wurde beispielsweise im Rahmen eines Projekts die Schicht von 12,5 Stunden auf 8 bis 10 Stunden gesenkt. Allerdings wurde diese Reduktion von den jungen PflegerInnen deswegen nicht gut angenommen, weil sie mit der Organisation des Privatlebens kollidierte. Auf einer freiwilligen Basis werden die verkürzten Dienste aber doch von etwa 20% genützt. Die Freiwilligkeit der Nachtdienste und die Wahlmöglichkeit bezüglich verkürzter Dienste bedeutet Handlungsspielraum und Anerkennung und bringt schon dadurch eine Stressminderung. Die unterschiedlichen Arbeitszeitinteressen während eines Berufslebens oder innerhalb eines Teams erfordern ein breites Angebot an möglichen Arbeitszeitformen, welches auf die Präferenzen des jeweiligen Lebenszusammenhangs Rücksicht nimmt.

Bei der hohen Belastung durch intensiven Kundenkontakt kann ein betriebliches Fortbildungskonzept hinsichtlich Persönlichkeitsentwicklung, Stressmanagement etc eine weitere Möglichkeit der Einflussnahme auf die Stressfaktoren darstellen.

- Das Hauptproblem älterer Arbeiter im *Fahrzeugbau* besteht in der fachlichen Unterforderung, weil vorhandenes Wissen und Können nicht voll ausgeschöpft werden. Nicht zuletzt daraus resultiert ein Gefühl der Ersetzbarkeit und Diskriminierung, das durch den verstärkten Einsatz von Leiharbeit noch forciert wird.

  Hier würden sich Maßnahmen empfehlen, die das Wissen und die Erfahrung Älterer verstärkt zur Geltung bringen.

- Bei der Elektronik-/Elektrotechnikbranche handelt es sich um einen Wirtschaftsbereich, in dem der technologische Wandel am raschesten durchschlägt. Damit einher gehen permanent neue fachliche Anforderungen, denen Ältere nur begegnen können, wenn ihnen auch entsprechende Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden. Genau das ist aber in dieser Branche eine Schwachstelle: Gesetzt wird auf die Jugend!

  Maßnahmen könnten sich an einem Modell (Projekt LIFE) orientieren, das sich in der Voestalpine AG bewährt hat. Dort wurde die Altersgrenze für interne Karriereplanung aufgehoben und es können 2% der Arbeitszeit (33 Stunden im Jahr) für Aus- und Weiterbildung genutzt werden.

- Die Hauptschwierigkeit im *Pharmabereich* ist die hohe Arbeitsverdichtung (Stress und Zeitdruck) die dazu führt, dass selbst über 45jährige Frauen, die die intensivste Kinderbetreuungsphase mehrheitlich bereits hinter sich haben sollten, Beruf und Familie nur schlecht vereinbaren können. Weiters ist damit zu rechnen, dass es zu Burn-Outs kommen wird – oder bereits gekommen ist –, mit allen psychischen und physischen Begleiterscheinungen.

  Maßnahmen müssen hier vor allem auf die Arbeitsentdichtung (Überstunden) zielen.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 4–7

Abschließend noch kurz zu zwei branchenübergreifenden Problemschwerpunkten:

Die Zunahme von Stress und Zeitdruck ist das bestimmende Merkmal des Erwerbslebens geworden, selbst wenn es je nach Tätigkeitsfeld und Branche Unterschiede gibt. Noch lässt sich nicht genau sagen, was die langfristigen Auswirkungen dieser Belastungen sein werden. Eines jedoch lässt sich sehr wohl schon feststellen: Immer häufiger müssen Menschen aufgrund von psychischen Erkrankungen in Invaliditätspension gehen. Es ist anzunehmen, dass dieser Trend bei der derzeitigen Dynamik der Arbeitswelt anhalten wird.

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. Nicht verschwiegen werden soll allerdings, dass es gerade beim letzteren Punkt zu paradoxen Effekten kommen kann. Nach einer Modellrechung des Wirtschaftsforschungsinstituts hätte eine Lohnnebenkostensenkung für Ältere (keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge usw.) zwar einen mittleren Beschäftigungseffekt von 800 bis 1.800 zusätzlichen Beschäftigten, der Einnahmeentfall für die Sozialtöpfe würde allerdings nach Berechungen der Arbeiterkammer 153 Mio. Euro betragen.

Umgelegt auf den Beschäftigungseffekt müssten damit dreimal so viele Mittel eingesetzt werden wie üblicherweise für eine Arbeitskraft in Österreich aufgewendet werden! Auch lassen die bisherigen Erfahrungen mit „flachen Lohnkurven“ nicht gerade hohe Beschäftigungsimpulse erwarten: Ältere Arbeiter im Bauwesen unterliegen bereits derartigen Einkommensentwicklungen. Trotzdem sind ihre Beschäftigungschancen nicht besser als jene von älteren Angestellten.

Wie kann nun die Beschäftigungsquote Älterer in Österreich merklich angehoben werden? Orientiert an dem Erfolgsmodell von Finnland empfiehlt es sich zunächst einmal, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wo überhaupt die Problemschwerpunkte liegen. Dazu kann die vorliegende Studie einen wichtigen Beitrag liefern. Zweitens sollten konkrete Maßnahmen eines betriebsbezogenen Altersmanagements, bezogen auf Arbeitszeit, Gesundheit, Tätigkeitsprofile, Qualifizierung u.ä. Modelle liefern, die unter Umständen auf andere Bereiche übertragbar sind und gegebenenfalls auf Gesetzes- und Kollektivvertragsebene ihren Niederschlag finden könnten. Denn die Rahmenbedingungen sind zu unterschiedlich, als dass sich „am Reißbrett“ eine umfassend zufrieden stellende Beschäftigungspolitik für Ältere entwickeln ließe.

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.