

Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2012 – Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter erhalten

1. Einleitung	104
<hr/>	
2. Methodik	104
<hr/>	
3. Themenfelder der Betriebsratsarbeit	105
<hr/>	
4. Ergebnisse Befragungsschwerpunkt „Arbeitsfähigkeit erhalten“	106
4.1 Demografischer Wandel und Unternehmenskultur	106
4.2 Der Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Arbeitsfähigkeit	109
4.3 Gestaltungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer/-innen	112
4.4 Praxis der betrieblichen Gesundheitspolitik	114
<hr/>	
5. Resümee	115

*Matthias
Specht*

*Reinhard
Haider*

*Wissenschaftliche
Mitarbeiter am ISW*

Julius Braun

*Geschäftsführer des
ISW (Institut für So-
zial- und Wirtschafts-
wissenschaften)*

Auszug aus WISO 4/2012

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter erhalten

1. Einleitung

Die Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel und dessen Auswirkungen auf die Sozial- und Wirtschaftspolitik ist zu einem zentralen Thema europäischer Gesellschaften geworden. Die steigende Lebenserwartung erscheint nicht nur als Fortschritt, sondern wird unter dem Gesichtspunkt der erwarteten öffentlichen Kosten auch als Problem angesehen. Die Bestrebungen verschiedener Regierungen, das Pensionsantrittsalter zu erhöhen (durch Bestrafung der Betroffenen), bergen sozialpolitischen Sprengstoff, wie die Proteste gegen die Pensionsreform 2003 gezeigt haben.¹ Mittlerweile scheint über die Heranführung des faktischen an das gesetzliche Pensionsalter ein breiter politischer Konsens zu bestehen. 2011 haben sich die Sozialpartner in einer gemeinsamen Erklärung dazu verpflichtet, ihren Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandel zu leisten und altersgerechte Arbeitsbedingungen – als Voraussetzung für einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess – zu schaffen.² Aus diesem Grund wurde das Thema „Erhalt der Arbeitsfähigkeit“ zum Schwerpunkt der ISW-Betriebsrätebefragung 2012 gemacht. Es sollte erfragt werden, wie sich die Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter darstellen und welche Maßnahmen auf diesem Gebiet die Unternehmen bereits durchführen bzw. durchgeführt haben.

*Sozialpartner
wollen altersgerechte
Arbeitsbedingungen
schaffen*

Der Artikel gliedert sich wie folgt: Nach einem kurzen Verweis auf die Methodik (Abschnitt zwei) der ISW-Betriebsrätebefragung werden die Ergebnisse zu den generellen Tätigkeitsfeldern der Betriebsräte/-innen dargestellt (Abschnitt drei, Standardteil der Befragung). Abschnitt vier widmet sich dem Thema „Arbeitsfähigkeit“ aus betriebsrätlicher Perspektive und in Abschnitt fünf werden die wesentlichen Aussagen nochmals zusammenfassend dargestellt.

2. Methodik

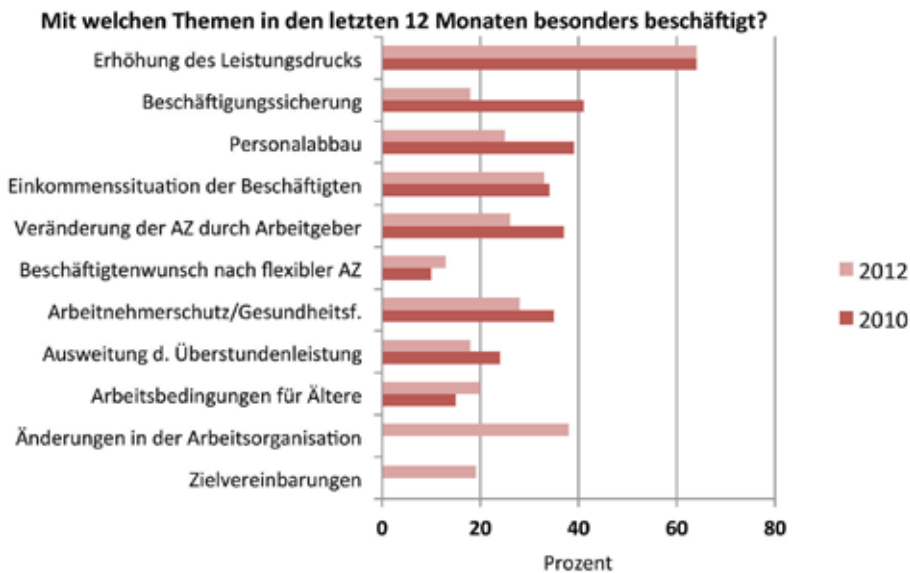
Die ISW-Betriebsrätebefragung wurde im September 2012 zum fünften Mal durchgeführt. Der Fragenkatalog teilt sich auf in einen Standardteil und einen jeweils spezifischen Schwerpunktteil. Knapp 1.670 Betriebsratsvorsitzende aus allen Branchen waren

eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Sie vertreten ungefähr 248.000 Arbeitnehmer/-innen in oberösterreichischen Betrieben.³ Die Befragung ist grundsätzlich als Online-Befragung angelegt, jene/-n Betriebsräte/-innen, die keinen Internetzugang im Betrieb haben, wurde der Fragebogen per Post zugesandt. Die Rücklaufquote betrug insgesamt 40 Prozent.⁴ Es liegen 668 Beantwortungen aus 601 verschiedenen Betrieben vor.

3. Themenfelder der Betriebsratsarbeit

Die Haupttätigkeitsbereiche von Betriebsräten/-innen werden jährlich wiederholend mithilfe einer standardisierten Fragenbatterie erhoben. Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse der Befragung 2012 verglichen mit jener von 2010.

Abbildung 1: Themenfelder der Betriebsratsarbeit



Die Erhöhung des Leistungsdrucks ist auch bei der 2012er-Befragung das Thema, das die Betriebsräte/-innen am häufigsten beschäftigt hat. Deutliche Rückgänge gibt es hingegen bei den Themen Beschäftigungssicherung und Personalabbau. Waren 2010 noch 41 Prozent bzw. 39 Prozent der Betriebsräte/-innen damit konfrontiert, sind es 2012 „nur“ mehr 18 Prozent bzw. 25 Prozent. Generell kam es im 2-Jahresvergleich in vielen Bereichen zu leichten Rückgängen.

*Leistungsdruck
häufigstes
Thema bei Be-
triebsratsarbeit*

Eine Ausnahme bildet das Thema „Arbeitsbedingungen Älterer“, hier kam es doch zu einem merkbaren Anstieg. Interessant erscheint auch, dass Betriebsräte/-innen in ihrer Tätigkeit häufig mit Änderungen in der Arbeitsorganisation konfrontiert werden: Immerhin 38 Prozent aller Befragten geben an, sich damit in den letzten zwölf Monaten besonders beschäftigt zu haben.⁵

4. Ergebnisse Befragungsschwerpunkt „Arbeitsfähigkeit erhalten“

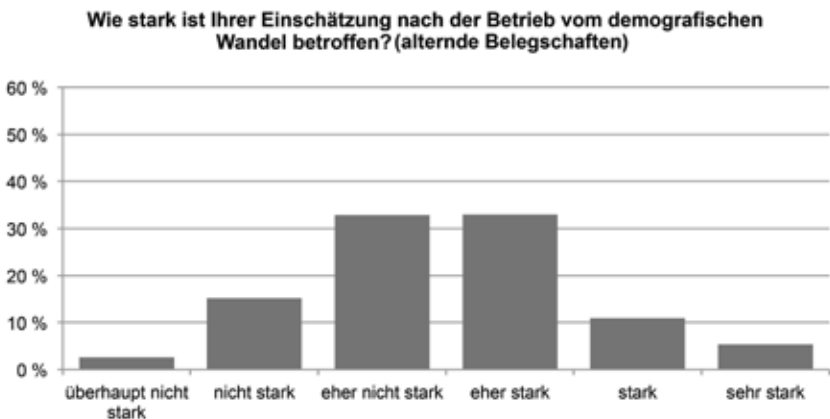
„Arbeitsfähigkeit“ Resultat verschiedener Einflussfaktoren

Ilmarinen geht in seinem bekannten Modell des Hauses der Arbeitsfähigkeit davon aus, dass die Gesundheit älterer Beschäftigter Ergebnis eines Zusammenwirkens unterschiedlicher Ebenen ist.⁶ Die Belastung durch Arbeit in den unterschiedlichen Dimensionen nimmt dabei einen zentralen Stellenwert ein, aber auch die Wertekultur bzw. das Führungsverhalten des Unternehmens und die Kompetenzen der Beschäftigten werden als wichtige Einflussfaktoren angesehen.

4.1 Demografischer Wandel und Unternehmenskultur

Bei der Einschätzung der Betriebsräte/-innen darüber, wie stark der eigene Betrieb bereits jetzt von der Alterung betroffen ist, zeigt sich ein interessantes Bild. Die Verteilung der Antworten konzentriert sich tendenziell auf die Mitte der Skala.

Abbildung 1: Einschätzung der Betroffenheit vom demografischen Wandel



Etwa 16 Prozent der Befragten haben angegeben, dass ihr Betrieb bereits „stark“ bzw. „sehr stark“ vom demografischen Wandel betroffen ist. Für weitere 33 Prozent ist die Betroffenheit noch „eher stark“. Demgegenüber stehen etwa 50 Prozent der Betriebsräte/-innen, welche diesen als „eher nicht“ bis „überhaupt nicht“ stark einschätzen. In den Wirtschaftssektoren Industrie/Gewerbe und im Sozial- und Gesundheitsbereich sehen die Betriebsratsvorsitzenden durchschnittlich eine höhere Betroffenheit als im privaten Dienstleistungsbereich. Bemerkenswert ist auch, dass 60 Prozent der Befragten davon sprechen, dass der Betrieb Schwierigkeiten hat, Fachkräfte zu rekrutieren.

Industrie und Sozialbereich stärker von demografischem Wandel betroffen

Die Anerkennungskultur gegenüber älteren Beschäftigten wird von den Befragten insgesamt betrachtet überwiegend positiv eingeschätzt. So sprechen 18 Prozent der Betriebsräte/-innen davon, dass es „auf jeden Fall“ einen wertschätzenden Umgang mit älteren Beschäftigten durch das Unternehmen gibt. Für weitere 50 Prozent ist dies immerhin „eher schon“ der Fall. Dem gegenüber stehen 28 Prozent, die für die Wertschätzung Älterer „eher nicht“ und 4 Prozent, für welche diese „überhaupt nicht“ gegeben ist. Anzumerken ist, dass es einen engen Zusammenhang mit der allgemeinen Unternehmenskultur gibt: Die Frage nach der generellen Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten ergab ähnliche Werte.⁷ Zudem bekommt das vordergründig positive Bild bei näherem Hinsehen deutliche Risse, wie die folgende Tabelle zeigt.

Tabelle 2: Anteile der Befragten, die Wertschätzung gegeben sehen

	Insgesamt	Arbeiter-BRV Angestellten-BRV		Betroffenheit demografischer Wandel*	
				gering	hoch
Wertschätzung „Auf jeden Fall/ eher schon“ (Anteile in %)	72	61	73	74	56

*es werden die Extremkategorien „überhaupt nicht stark/nicht stark“ und „stark/sehr stark“ gegenüber gestellt

Arbeiterbetriebsräte/-innen beurteilen die Wertschätzung im Durchschnitt deutlich schlechter. Zudem gibt es einen etwas paradox erscheinenden, hoch problematischen Zusammenhang: In jenen Betrieben, die stark vom demografischen Wandel betroffen sind, d.h. in denen viele ältere Beschäftigte arbeiten, sprechen die

Befragten deutlich häufiger von einem Mangel an Wertschätzung. Dies lässt die bisweilen geäußerte Vermutung, dass ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots die Unternehmen notwendigerweise dazu bringe, Arbeitskräfte pfleglicher zu behandeln, zumindest als fragwürdig erscheinen.

Ältere Beschäftigte werden personalpolitisch oft diskriminiert.⁸ Aus diesem Grund wurden die Betriebsräte/-innen danach gefragt, inwieweit negative Bilder gegenüber Älteren existieren, und danach, ob diese auch unter positiven Gesichtspunkten gesehen werden. Die Ergebnisse zeichnen ein durchaus differenziertes Bild.

Tabelle 2: Negative und positive Zuschreibungen gegenüber älteren Arbeitskräften

Ältere gelten dem Betrieb als		trifft über-	trifft eher	trifft	trifft zu/
		haupt nicht zu/ trifft nicht zu	nicht zu	eher zu	trifft völlig zu
negative Zuschreibungen	... nicht mehr „flexibel“ genug	37%	28%	25%	10%
	... weniger „leistungsfähig“	41%	31%	19%	9%
	... zu teuer	27%	22%	25%	26%
	... zu „kritisch“	33%	26%	22%	19%
Ältere werden geschätzt aufgrund					
positive Zuschreibungen	... ihres Fachwissens	6%	9%	34%	51%
	... ihrer Erfahrung	6%	9%	30%	55%
	... ihrer sozialen Kompetenz	10%	25%	33%	32%
	... ihres Qualitätsbewusstseins	7%	19%	36%	38%

Eine Reihe von negativen Zuschreibungen im Unternehmen wird nur von einer Minderheit der Betriebsräte/-innen bestätigt. So stimmen 28 Prozent der Befragten zu, dass ältere Arbeitnehmer dem Betrieb als weniger „leistungsfähig“ gelten, 35 Prozent Zustimmung gibt es zur Aussage, dass sie als nicht mehr „flexibel“ genug eingestuft werden. Immerhin in etwa 40 Prozent der Betriebe gibt es die Stimmung, dass Ältere „zu kritisch“ sind. Hien (2012) weist zudem mit Recht darauf hin, dass unabhängig vom möglichen Wahrheitsgehalt dieser Vorurteile die

dahinter stehenden Vorstellungen von „Leistung“, „Flexibilität“ etc. kritisch hinterfragt werden müssten.⁹ Am häufigsten scheint jedoch betriebswirtschaftliches Kalkül der Grund für Altersdiskriminierung zu sein: Mehr als die Hälfte der Befragten stimmt der Aussage zu, dass ältere Arbeitnehmer/-innen den Betrieben als zu teuer gelten. Gleichzeitig werden die positiven Eigenschaften von älteren Beschäftigten durchaus gesehen. So werden in 85 Prozent der Betriebe die Älteren aufgrund ihrer Erfahrung und ihres hohen Wissens geschätzt. In etwa 75 Prozent der Fälle werden sie aufgrund ihres Qualitätsbewusstseins geschätzt. Besonders soziale Kompetenz wird älteren Beschäftigten in etwa 65 Prozent der Fälle zugeschrieben.

Die Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten scheint kein größeres Problem darzustellen. Mehr als 60 Prozent der Betriebsräte/-innen sind der Ansicht, dass diese gut bzw. sehr gut funktionieren, weitere 35 Prozent sprechen noch von einer eher guten Zusammenarbeit. Allerdings gibt es in 50 Prozent der Fälle keinen gezielten Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen älteren und jüngeren Mitarbeiter/-innen. Erfahrungen und Wissen der älteren Arbeitnehmer/-innen gehen nach deren Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess verloren.

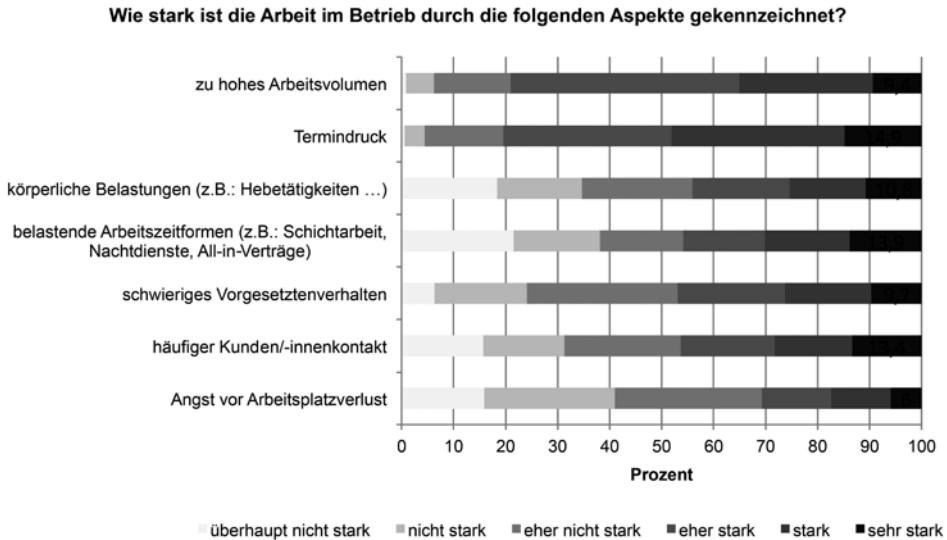
4.2 Der Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Arbeitsfähigkeit

23 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden sagen, dass durch die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb die Gesundheit der Beschäftigten stark bzw. sehr stark belastet wird. Weitere 40 Prozent sprechen von einer eher starken Gesundheitsbelastung. Etwa 37 Prozent sehen eine eher bis überhaupt nicht starke Gesundheitsbelastung. Gefragt nach ihrer Einschätzung, ob die Beschäftigten ihres Betriebs es schaffen, bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter zu arbeiten, antworteten 13 Prozent der Befragten mit „ja, auf jeden Fall“ und 44 Prozent mit „ja, eher schon“. Demgegenüber stehen 34 Prozent, die mit „nein, eher nicht“ und 9 Prozent, die mit „nein, keinesfalls“ antworteten.

Betriebsräte/-innen sehen Belastung der Gesundheit durch die Arbeitsbedingungen

Die folgende Tabelle zeigt, welche Formen der Arbeitsbelastungen aus der Sicht der Betriebsräte/-innen in den Unternehmen auftreten.

Abbildung 3: Formen der Arbeitsbelastung



48 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden geben an, dass die Arbeit im Betrieb stark bzw. sehr stark von Termindruck geprägt ist. Für 35 Prozent sind die Arbeitsbedingungen stark bzw. sehr stark durch ein zu hohes Arbeitsvolumen gekennzeichnet. Bemerkenswert ist, dass etwa 30 Prozent der Betriebsräte/-innen die Arbeit stark bzw. sehr stark durch belastende Arbeitszeitformen (z.B. Schichtarbeit, Nachtdienste ...) geprägt sehen. Etwa 25 Prozent weisen zudem auf starke bzw. sehr starke körperliche Belastungen hin. Für etwa 16 Prozent der Betriebsräte/-innen ist die Arbeit stark oder sehr stark durch die Angst vor Arbeitsplatzverlust gekennzeichnet.

Der Zusammenhang zwischen spezifischen Arbeitsbelastungen und der (Einschätzung der) Arbeitsfähigkeit bis zur Pension kann anhand der Korrelationen in Tabelle 3 dargelegt werden.

Es zeigen sich durchgängig statistisch signifikante, d.h. nicht zufällige Zusammenhänge, die folgendermaßen zu interpretieren sind: Die Zustimmung zu den Aussagen über Arbeitsbelastung geht häufig einher mit Skepsis bezüglich der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis zum gesetzlichen Pensionsalter.

Tabelle 3: Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsfähigkeit (Korrelationskoeffizient nach Pearson)¹⁰

Arbeitsbelastungen	Arbeiten bis zum gesetzlichen Pensionsalter
Zu hohes Arbeitsvolumen	0,216**
Termindruck	0,159**
Verantwortungsdruck	0,171**
Geringer Gestaltungsspielraum	0,225**
Körperliche Belastungen	0,302**
Belastende Umwelteinflüsse	0,297**
Belastende Arbeitszeitformen	0,337**
Schwieriges Vorgesetztenverhalten	0,248**
Angst vor Arbeitsplatzverlust	0,239**

n=633-637; Signifikanzniveau: *=0,95/**=0,99/***=0,999

Interessant ist, dass die stärksten gegenseitigen Einflüsse bei Belastungsformen wie körperlicher Belastung und belastenden Arbeitszeiten bestehen. Mit „neuen“ Belastungsformen wie Termindruck oder Verantwortungsdruck bestehen deutlich schwächere Zusammenhänge. Daraus kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass es gerade die sogenannten „klassischen“ Arbeitsbelastungen sind, welche die Arbeitsfähigkeit Älterer untergraben. Zwischen belastenden Umwelteinflüssen, körperlichen Anforderungen und ungünstigen Arbeitszeiten bestehen zudem starke wechselseitige Zusammenhänge.¹¹ In bestimmten Bereichen scheint eine Konzentration von ungünstigen Arbeitsbedingungen gegeben, die ein Arbeiten bis zum gesetzlichen Pensionsalter als wenig wahrscheinlich erscheinen lässt. Dazu passt, dass beispielweise die Betriebsräte/-innen in der Baubranche oder in der Altenpflege in dieser Frage besonders skeptisch sind. Zusätzlich unterstützt wird dieser Befund durch die Frage der sogenannten „Langzeitkrankenstände“ (3 Monate und mehr): Insgesamt berichten etwa 30 Prozent der Befragten, dass es in ihrem Betrieb zu einer Häufung derselben gekommen ist. Als Ursache dafür würden häufig chronische körperliche Leiden wie Erkrankungen des Stützapparats, aber auch psychische Erkrankungen wie „Burn-out“ angegeben. Zieht man nur jene Betriebe heran, aus denen die Belegschaftsvertreter/-innen von starken bzw. sehr starken

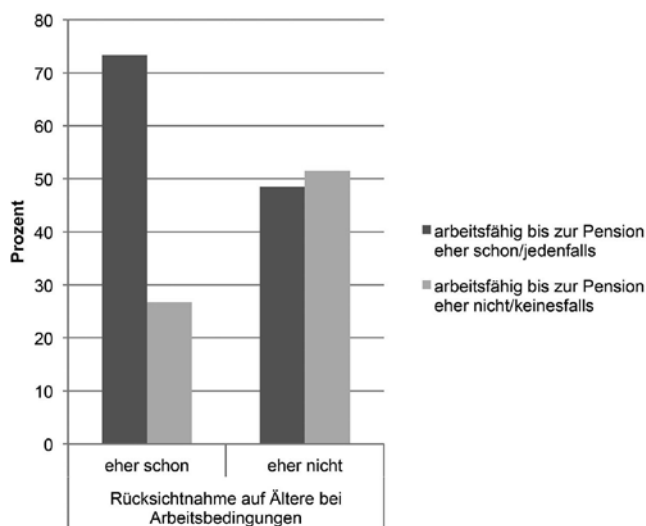
*„klassische“
Arbeitsbelastungen untergraben
Arbeitsfähigkeit*

Belastungen durch belastende Arbeitszeiten berichten (etwa 30 Prozent aller Betriebsräte/-innen), äußern sich 62 Prozent der Befragten skeptisch bezüglich der Arbeitsfähigkeit bis zum Pensionsalter (im Gesamtdurchschnitt sind es 43 Prozent). Zusätzlich zu den Arbeitsbedingungen scheint die Anerkennungskomponente ebenfalls wesentlich zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beizutragen der Korrelationskoeffizient zwischen den beiden Variablen „Wertschätzung“ und „Arbeitsfähigkeit bis zur Pension“ beträgt 0,288.¹² Dieser Befund wird auch unterstützt durch den Fehlzeitenreport des WIFO, der eine mangelhafte Führungskultur als eine wesentliche Ursache für arbeitsbedingte Krankenstände anführt.¹³

4.3 Gestaltungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer/-innen

In der Literatur wird davon ausgegangen, dass ältere Arbeitskräfte spezifische Arbeitsbedingungen brauchen, damit ihre Arbeitskraft erhalten bleibt. Der Fachterminus dafür lautet differenzierte Arbeitsgestaltung.¹⁴ Auf die Frage, ob bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf die Bedürfnisse älterer Beschäftigter Rücksicht genommen wird, antworteten 35 Prozent der Betriebsräte/-innen mit „eher schon“ und 65 Prozent mit „eher nicht“. Betrachtet man den Einfluss dieses Sachverhalts auf die Frage, ob ein Arbeiten bis zum gesetzlichen Pensionsalter möglich ist, zeigt sich ein klarer Zusammenhang.

Abbildung 7: Zusammenhang von Rücksichtnahme auf Ältere und Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zur Pension

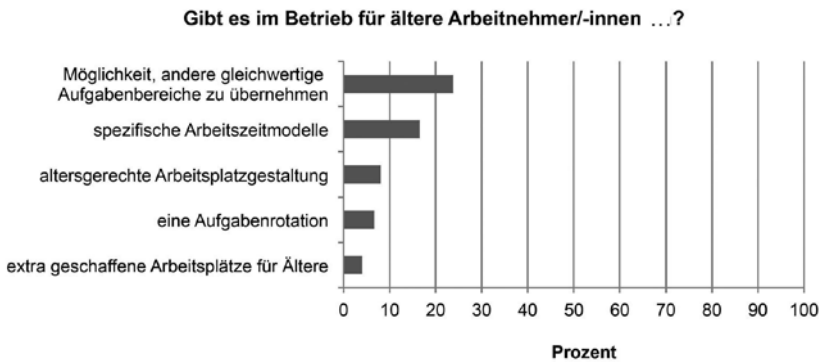


Wird bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb auf die spezifischen Bedürfnisse Älterer Rücksicht genommen, dann sind über 70 Prozent der befragten Betriebsräte/-innen der Ansicht, dass die Beschäftigten eher schon bzw. jedenfalls bis zum gesetzlichen Pensionsalter arbeitsfähig bleiben. Ist das nicht der Fall, liegt dieser Anteil nur bei unter 50 Prozent.

Rücksichtnahme wirkt sich positiv auf Arbeitsfähigkeit aus

Die Frage nach konkreten Gestaltungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte ergibt ein ernüchterndes Bild.

Abbildung 8: Gestaltungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer/-innen im Betrieb



Sagen immerhin noch 24 Prozent aller Betriebsräte/-innen, dass es im Betrieb für Ältere die Möglichkeit gibt, gleichwertige Aufgabenbereiche zu übernehmen, sind es nur mehr 17 Prozent, die von altersangepassten Arbeitszeitmodellen sprechen. Letzteres ist besonders bedenklich, üben doch wie gezeigt belastende Arbeitszeiten einen stark negativen Einfluss auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit aus. Weniger als 10 Prozent der Befragten berichten von einer altersspezifischen Arbeitsplatzgestaltung und so genannte „Schonarbeitsplätze“ für Ältere scheinen weitgehend der Vergangenheit anzugehören.

altersgerechte Arbeitsbedingungen wenig verbreitet

Von einem institutionalisierten „Altersmanagement“ sprechen nur 10 Prozent der Betriebsräte/-innen. Darunter ist eine Gesamtstrategie des Unternehmens, die Altersvielfalt fördert und Altersdiskriminierung abbaut, zu verstehen. Neben der Arbeitsgestaltung ist eine nicht diskriminierende, alterssensible Personalpolitik eine zentrale Säule des Altersmanagements. Als häufigsten Grund

für das Fehlen eines Altersmanagements nennen die Befragten „mangelndes Problembewusstsein“ (60 Prozent). Daneben werden auch „Kosten“ (26 Prozent) und die „Betriebskultur“ (20 Prozent) als Hindernisgründe genannt.

*häufig keine
Evaluierung
psychischer
Arbeitsbe-
lastungen*

4.4 Praxis der betrieblichen Gesundheitspolitik

Knapp 80 Prozent der Betriebsräte/-innen geben an, dass durch das Arbeitnehmer/-innenschutzgesetz (AschG) verpflichtend vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden. Allerdings geben 40 Prozent davon an, dass auf die Erhebung der Belastungen und Gefährdungspotentiale keine konkreten Maßnahmen folgen, obwohl dazu ebenfalls eine gesetzliche Verpflichtung besteht. Zudem werden in weniger als der Hälfte jener Betriebe, die Belastungen erheben, auch psychische Belastungen mitevaluiert. Dies wird sich in Zukunft ändern, da die Novelle zum Arbeitnehmer/-innenschutz 2013 die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen zwingend vorschreibt.¹⁵ Nicht kommen wird allerdings die von Berufsverbänden und Interessenvertretungen geforderte gesetzliche Verankerung der Arbeitspsychologie als fixer Bestandteil des betrieblichen Arbeitnehmer/-innenschutzes. Bereits jetzt besteht für die Unternehmen die Möglichkeit, einen bestimmten Anteil der „Präventionszeit“ für Arbeitspsychologen/-innen zu verwenden. Allerdings werden laut Betriebsräten/-innen nur in 15 Prozent aller Betriebe Arbeitspsychologen/-innen eingebunden.

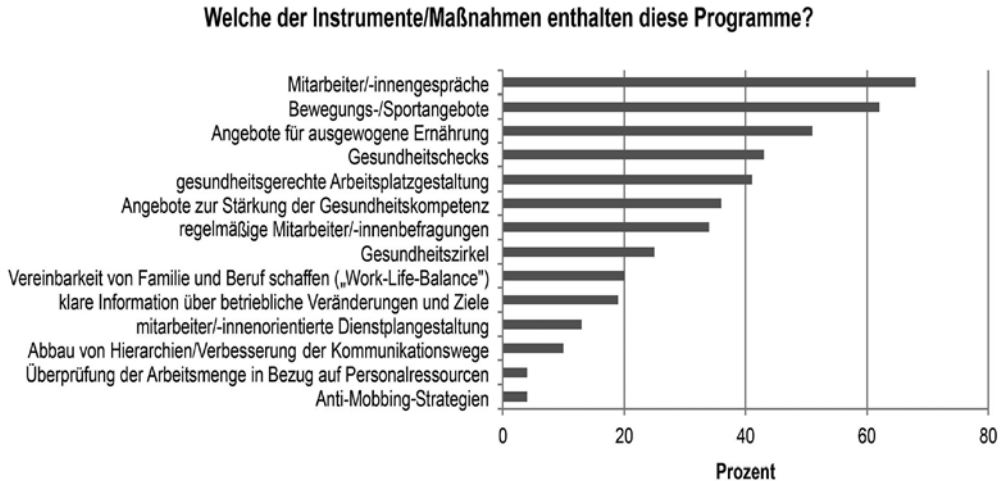
Interessant erscheint, dass 57 Prozent der Befragten angeben, dass der Betrieb Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung setzt. Abbildung neun zeigt, welche Angebote und Aktivitäten darunter verstanden werden.

*verengtes
Verständnis
von Gesund-
heitsförderung*

Es zeigt sich, dass Gesundheitsförderung in der Praxis bislang in erster Linie auf das individuelle Verhalten abzielt, dagegen Maßnahmen, die bei den Verhältnissen (d.h. den Arbeitsbedingungen) ansetzen, relativ selten vorkommen. Mitarbeiter/-innengespräche, die am häufigsten vorkommen, werden zwar offiziell der betrieblichen Gesundheitsförderung zugerechnet, frühere Befragungsergebnisse haben jedoch gezeigt, dass diese häufig zur Leistungssteigerung (missbräuchlich) verwendet werden.¹⁶ Häufig werden den Mitarbeiter/-innen Bewegungs- bzw. Sportmöglichkeiten angeboten. In 40 Prozent der Fälle

beinhaltet die Gesundheitsförderung eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung.

Abbildung 9: Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung



Substanzielle Maßnahmen, wie zum Beispiel die Überprüfung der Arbeitsmenge in Bezug auf die Personalressourcen oder eine mitarbeiter/-innenorientierte Dienstplangestaltung, kommen in der betrieblichen Praxis dagegen nur sehr selten vor. Dies verweist auch darauf, wie generell mit Gesundheitsthemen in den Betrieben umgegangen wird. 68 Prozent der Betriebsräte/-innen haben die Einschätzung, dass dies eher anlassbezogen und nicht prozessorientiert geschieht.

5. Resümee

Die Arbeitsbedingungen haben einen starken Einfluss auf Gesundheit der Beschäftigten – so sehen es zumindest die Betriebsräte/-innen. In Betrieben mit hohen Arbeitsbelastungen (z.B. besondere Arbeitszeitmodelle) sind die Betriebsräte/-innen in Bezug auf die Möglichkeit, bis – wie von der Politik gefordert – zum gesetzlichen Pensionsalter zu arbeiten, häufig skeptisch. Hervorzuheben ist, dass es in erster Linie so genannte klassische Arbeitsbelastungen sind, welche die Arbeitsfähigkeit untergraben, weshalb Arbeiter/-innen auch verstärkt von dieser Problematik betroffen sind. Dies trifft sich mit der Einschätzung

von Leoni (2012), dass im Zuge des Wandels der Arbeitswelt der erwartete eindeutige Rückgang körperlicher Belastungen in dieser Form nicht stattgefunden hat.¹⁷ Hinzu kommt die Zunahme psychosozialer Arbeitsbelastungen, deren Folgen auf den Erhalt der Arbeitskraft im Alterungsprozess erst in näherer bis mittlerer Zukunft voll spürbar werden dürften.

Altersorientierte Arbeitsgestaltung, eine Schlüsselressource für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit, ist noch relativ wenig verbreitet und dürfte sich derzeit auf einige „Vorreiterbetriebe“ beschränken. Die bestehende Praxis der betrieblichen Gesundheitsförderung zielt in erster Linie auf individuelle Verhaltensänderungen ab, strukturelle Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitsorganisation, Leistungsdruck etc.) bleiben häufig außerhalb des Blickfelds. Damit ist die Gefahr verbunden, dass die Gesundheitsförderung zu einem „Trainieren für ungesunde Verhältnisse“ verkommt.¹⁸ Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen und die Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen ist eine der Kernkompetenzen des Betriebsrats. Mit dem Arbeitnehmer/-innenschutzgesetz (AschG) haben die Interessenvertreter/-innen zudem ein potentiell starkes Instrument in der Hand, um gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu unterbinden. Dass zukünftig psychische Arbeitsbelastungen verpflichtend erhoben werden müssen, ist für die Betriebsräte/-innen Herausforderung und Chance zugleich, sich in diesem Feld als „Player“ zu etablieren.

*Arbeitnehmer/-
innenschutzgesetz
potenziell starkes
Instrument*

Auf sozialpolitischer Ebene ist die Einführung eines „Bonus-Malus-Systems“, das einen Anreiz schaffen soll, mehr ältere Arbeitnehmer/-innen in Beschäftigung zu halten, zu fordern. Das AK-Modell sieht neben verpflichtenden Beschäftigungsquoten für Ältere auch die Einbeziehung qualitativer Komponenten vor. Schließlich geht es nicht nur darum, Ältere in Beschäftigung zu halten, sondern es gilt auch deren Arbeitsbedingungen zu verbessern.¹⁹

Anmerkungen

1. Vgl. etwa Gumpmaier, Erich (2004) [Hsrg.]: Streiknachlese. Geschichten vom Widerstand in Oberösterreich. Wien: ÖGB-Verlag
2. Vgl. Bad Ischler Dialog (2011): Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme. Positionen der österreichischen Sozialpartner. (http://www.arbeitundalter.at/index.php?option=com_content&view=article&id=76:worumgehtsuns&catid=41:worumgehts-uns&Itemid=11, abgerufen am 13.12.2012)

3. Quelle: Arbeiterkammer Oberösterreich
4. Die Rücklaufquote lag bei der Onlinebefragung bei 44% und bei der Briefbefragung bei 15%.
5. 2010 wurden die Items „Änderungen in der Arbeitsorganisation“ und „Zielvereinbarungen“ noch nicht abgefragt.
6. Vgl. etwa Ilmarinen, J./Tuomi, K./Seitsamo, J. (2005): New dimensions of work ability. In: Assessment and Promotion of Work Ability, Health and Well-being of Ageing Workers
7. So gaben 17% an, dass Wertschätzung „auf jeden Fall“ und 55%, dass diese „eher schon“ gegeben ist.
8. Vgl. Hien, W. (2012): Ambivalenzen der betrieblichen Gesundheitspolitik. Vortrag auf der AK-ISW-Veranstaltung „Gute Arbeit – gesund in Pension“ in der Arbeiterkammer Linz, http://www.isw-linz.at/themen/dbdocs/Ambivalenzen_der_betrieblichen_Gesundheitspolitik1.pdf, abgerufen am 13.12.2012
9. Vgl. ebd.
10. Der Korrelationskoeffizient ist ein Zusammenhangsmaß, das die Stärke eines Zusammenhangs zwischen zwei Variablen misst und zwischen 0 und 1 variieren kann. Werte zwischen 0,2 und 0,5 gelten als Korrelationen im mittleren Bereich. Zu beachten ist, dass die Variable „Arbeiten bis zum gesetzlichen Pensionsalter“ vier und die Variablen zu den Arbeitsbedingungen sechs Ausprägungen haben.
11. So liegt der Korrelationskoeffizient zwischen „körperliche Belastungen“ und „belastende Arbeitszeitformen“ bei 0,476.
12. Die Frageformulierungen lauteten „Gibt es Ihrer Einschätzung nach im Betrieb einen wertschätzenden Umgang mit den Beschäftigten?“ und „Schaffen es die Mitarbeiter/-innen bis zum gesetzlichen Pensionsalter (65 bei Männern/ 60 bei Frauen) zu arbeiten?“
13. Vgl. Fehlzeitenreport 2012, S. 59 ff., http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&typeid=8&display_mode=2&id=45658, abgerufen am 13.12.2012
14. Vgl. Knauth, P./Karl, D./Braedel-Kühner, C. (2005): How to improve the work ability of elderly workers. The European research project RESPECT. In: Assessment and Promotion of Work Ability, Health and Well-being of Ageing Workers, S.11-16
15. Vgl. Kurier vom 5.10.12
16. Vgl. Gerhartinger/Specht/Braun: Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2011. Kapitalmarktorientierte Unternehmensführung, indirekte Steuerung und die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. In: WISO 4/11, 133-151
17. Vgl. Leoni, Thomas (2012): Belastungsfaktor Arbeit. Daten und Fakten. Vortrag auf der AK-ISW-Veranstaltung „Gute Arbeit – Gesund in Pension“ am 28.11.2012 in der Arbeiterkammer Linz
18. So Wolfgang Hien auf der AK-ISW-Veranstaltung „Gute Arbeit – gesund in Pension“ am 28.11.2012
19. Ein (Mindest-)Kriterium könnte z.B. die konsequente Umsetzung der Schutzbestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (AschG) im Betrieb sein. Vgl. Pressekonferenz der Arbeiterkammer Oberösterreich am 28.11.2012 „Bonus-Malus-System für Ältere rasch umsetzen!“, <http://www.arbeiterkammer.com/online/aeltere-arbeitsuchende-70104.html>, abgerufen am 13.12.12

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@isw-linz.at
Internet: www.isw-linz.at