



***Ältere Arbeitskräfte in
belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen:
Probleme und Gestaltungsansätze***

Manfred Krenn

Marion Vogt

FORBA Forschungsbericht 1/2004

**Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien
und der Gewerkschaft Bau-Holz**

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
Aspernbrückengasse 4/5
A-1020 WIEN
Tel: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700-77
office@forba.at
<http://www.forba.at>

INHALT

EINLEITUNG	1
1. ALLGEMEINE ENTWICKLUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN	3
2. DIE BESONDERE BETROFFENHEIT ÄLTERER ARBEITNEHMERINNEN.....	10
3. EXEMPLARISCHE BESCHREIBUNG EINZELNER BESONDERS BELASTETER BERUFSGRUPPEN.....	14
3.1. Bauarbeiter.....	14
3.2. Pflegeberufe	21
3.3. Begrenzte Tätigkeitsdauer.....	31
4. ANSATZPUNKTE ALTERNSGERECHTER ARBEITSGESTALTUNG FÜR BELASTUNGSINTENSIVE TÄTIGKEITSFELDER.....	34
4.1. Alterskritische Faktoren.....	34
4.2. Verlängerung der Verweildauer durch Belastungsreduktion, systematischen Belastungswechsel und Gesundheitsschutz	40
4.3. Inner- und überbetriebliche Laufbahnen.....	45
4.4. Lebensbegleitende Qualifizierung	50
4.5. Gestaltungsfeld Arbeitszeit: Lage und Dauer	52
4.6. Zusammenfassende Schlussbemerkungen	56
5. EXEMPLARISCHE KONZEPTE UND BETRIEBLICHE BEISPIELE AUS DEN BRANCHEN BAUWIRTSCHAFT UND PFLEGE	58
5.1. Bauwirtschaft.....	58
5.2. Pflege	60
6. NATIONALE UND INTERNATIONALE MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMERINNEN – SCHWERPUNKT „BELASTUNGSINTENSIVE TÄTIGKEITSBEREICHE“	64
6.1. Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen.....	65
6.2. Spezieller Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen (Schweden)	69
6.3. Altersabhängiger Leistungsbezug	70
6.4. Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben für SchwerarbeiterInnen	74
ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	86
LITERATUR.....	91

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1-1:	Berufliche Belastungen – Vergleich 1994 und 1999 (Mikrozensus)	4
Tabelle 1-2:	Gesundheitliche Auswirkungen eines hohen Arbeitstempos in %	6
Tabelle 3-1:	Ausgewählte berufliche Belastungen: Bauberufe im Vergleich zum Durchschnitt aller Beschäftigten (Mikrozensus Juni 1999)	17
Tabelle 3-2:	Witterungs- und Umwelteinflüsse: Bauberufe im Vergleich zum Durchschnitt aller Beschäftigten (Mikrozensus Juni 1999)	18
Tabelle 3-3:	Mortalitäts- und Invaliditätsrisiko bei Genfer Bauarbeitern	20
Tabelle 3-4:	Belastungen und alterskritische Tätigkeiten am Beispiel des Dachdeckerberufs	33
Tabelle 4-1:	Dimensionen neuer Arbeitsrollen für ältere ArbeitnehmerInnen	47
Tabelle 6-1:	Dauer der Leistungsbezuges in der BRD	72
Tabelle 6-2:	Dauer des Leistungsbezuges in den Niederlanden	72

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Diagramm 3-1:	Beschäftigte, die glauben, dass ihre Gesundheit oder Sicherheit durch ihre Arbeit gefährdet ist (nach Sektor) (in %)	15
Diagramm 3-2:	Anteil der befragten Pflegekräfte bei deren Tätigkeit die genannte Belastung oft bzw. sehr oft auftritt (in %)	23
Diagramm 3-3:	Grad der Wirbelsäulenbelastung durch Heben und Tragen – Altenheim und Krankenhaus im Vergleich (in %)	25
Diagramm 3-4:	Die fünf Einzelbeschwerden, unter denen AltenpflegerInnen am stärksten leiden (Anteil der Befragten, die stark, mäßig oder kaum/gar nicht unter den genannten Beschwerden leiden) (in %)	26
Diagramm 3-5:	Körperliche Belastungen im Rahmen ambulanter Tätigkeiten (in %)	27

EINLEITUNG

Die Situation älterer ArbeitnehmerInnen ist in den letzten Jahren zunehmend ins Blickfeld der Öffentlichkeit geraten. Das hat zum einen mit demographischen Wandlungsprozessen zu tun in deren Folge der Anteil älterer Menschen allgemein und damit auch in der Arbeitswelt in Zukunft deutlich zunehmen wird. Zum anderen aber auch damit, dass ältere ArbeitnehmerInnen als Problem wahrgenommen werden oder besser gesagt, überhaupt das Altern in der Arbeitswelt speziell in bestimmten Bereichen ein Risiko darstellt. Dazu kommt als weiteres wesentliches Element die in etlichen Ländern durchgeführte Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters, die den Älteren zum Teil erst Jahre später (vgl. Österreich: Anhebung um 5 Jahre) einen Pensionsantritt ermöglicht.

Noch vor wenigen Jahren wurde der Umstand, dass gesundheitsschonendes Älterwerden im Beruf für viele zunehmend unmöglich geworden ist (bzw. die Erwerbschancen Älterer generell gesunken sind) durch die Externalisierung des „Problems“ in Richtung Frühpensionierung gelöst. So wurde z.B. die allgemeine Sonderunterstützung für 59-Jährige (Männer) bzw. 54-Jährige (Frauen) in Österreich in vielen Fällen zu diesem Zweck genützt. Diese Externalisierungsmöglichkeit wurde aber bereits Mitte der 90er-Jahre abgeschafft.

Durch die Pensionsreformen 2000 und 2003 wird nunmehr auch der Weg in eine vorzeitige Alterspension versperrt. Der frühestmögliche Bezug einer Alterspension wird damit im Regelfall um insgesamt 5 Jahre nach hinten verlagert. Das Problem der Erwerbschancen Älterer stellt sich damit in einer wesentlich verschärften Form. Vor allem stellt sich die Frage, ob realistischerweise erwartet werden kann, dass innerhalb weniger Jahre nun auch Arbeitsmöglichkeiten für die 60- bis 65-jährigen Männer bzw. für die 55- bis 60-jährigen Frauen geschaffen werden. Gelingt das nicht, wird Österreich ein massiver Anstieg der Altersarbeitslosigkeit ins Haus stehen. Besondere Schwierigkeiten beim angepeilten längeren Verbleib im Erwerbsleben ergeben sich daraus vor allem für jene ArbeitnehmerInnen auf, die während ihres Erwerbslebens hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind.

Weder der Zuwachs an öffentlicher Aufmerksamkeit noch die Verriegelung der Exit-Option Frühpension hat in den Unternehmen selbst ein Umdenken im Sinne einer langfristig orientierten alternsgerechten Personalpolitik eingeläutet. Außerdem kreist auch die öffentliche Diskussion fast ausschließlich um die Reformen im Pensionssystem, während die Belastungen in der Arbeitswelt bzw. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen kaum thematisiert werden. Diese Studie versucht daher, die Aufmerksamkeit auf diesen wichtigen Gestaltungsbereich zu lenken, der in der Diskussion um die Situation älterer ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt häufig zu kurz kommt.

Gewissermaßen als Hintergrundfolie für die Beschäftigung mit dem gesamten Problemfeld nehmen wir daher zu Beginn die wichtigsten Tendenzen der Entwicklung der Arbeitsbedingungen in den Blick. Wir diskutieren auch zentrale Ursachen für den in der Analyse festgestellten Trend einer allgemeinen Zunahme von Belastungen in der Ar-

beitswelt. Danach wenden wir uns detaillierter zwei exemplarischen Tätigkeitsfeldern, der Baubranche und dem Pflegebereich, zu. Anhand dieser zwei Bereiche, wobei die Bauwirtschaft für den Produktionsbereich und die Pflege für den Dienstleistungssektor steht, möchten wir beispielhaft die Arbeitsbedingungen in besonders belastenden Tätigkeitsbereichen und ihre gesundheitliche Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitskräfte verdeutlichen. Wir sprechen in diesem Zusammenhang von Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer, die für die Mehrzahl der dort Beschäftigten eine Ausübung der Tätigkeit bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter verunmöglicht.

Im Anschluss daran zeigen wir Wege und Ansatzpunkte zur Lösung des Problems begrenzter Tätigkeitsdauer und damit zu einer altersgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf. Wir konzentrieren uns dabei auf die unmittelbare gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen im Sinne einer Belastungsreduktion, auf eine Gestaltung von Berufslaufbahnen zum Wechsel aus belastungsintensiven Tätigkeitsfeldern sowie auf die Aspekte lebensbegleitendes Lernen und Arbeitszeitgestaltung. Die Darstellung der wichtigsten Handlungsfelder für ein gesundes Altern in der Arbeitswelt wird durch vielfältige betriebliche Umsetzungsbeispiele veranschaulicht, was gleichzeitig Wege und Möglichkeiten der Realisierung aufzeigt.

Die Studie wird ergänzt durch eine internationale Recherche in deren Rahmen wir gesetzliche und kollektivvertragliche Regelungen in europäischen Ländern zusammengetragen haben. Dabei waren v.a. solche von besonderem Interesse, die Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen, was zum Beispiel die Bezugsdauer von Leistungen betrifft, beinhalten, aber auch spezielle Regelungen für „SchwerarbeiterInnen“ für den Übergang vom Erwerbsleben in die Pension.

Abgerundet wird diese Arbeit durch Überlegungen und Schlussfolgerungen, die sich für uns aus der Beschäftigung mit dem Problem belastungsintensiver Tätigkeitsbereiche und der Begrenzung der Tätigkeitsdauer, die sie beinhalten, ergeben haben. Wir wollen damit einen Beitrag zum besseren Verständnis dieses äußerst dringlichen gesellschaftlichen Problems, das akuten Handlungsbedarf aufweist, leisten.

1. ALLGEMEINE ENTWICKLUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Arbeitswelt ist einem ständigen Wandel unterworfen. Wer die Struktur von Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern sowie von Berufen von heute mit jener vor 20 oder 50 Jahren vergleicht wird das unschwer feststellen können. Weitaus schwieriger ist da schon die Frage, ob die stattgefundenen und stattfindenden Wandlungsprozesse eine bestimmte Richtung aufweisen, ob sich gewissermaßen allgemeine Trends feststellen lassen. Uns interessiert diese Frage v.a. im Zusammenhang mit den sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Haben sich diese durch Prozesse wie den technologischen Fortschritt oder die Zunahme von Dienstleistungen im Vergleich zu Produktionsarbeiten verbessert, d.h. haben die Belastungen in der Arbeitswelt abgenommen? Von der Beantwortung dieser Frage ist auch abhängig, ob Beschäftigte unter heutigen Arbeitsbedingungen tatsächlich länger in der Arbeitswelt verbleiben können, d.h. ob ein Hinaufsetzen des Pensionsantrittsalters auch tatsächlich durchzuhalten ist im Hinblick auf die physischen und psychischen Grenzen des menschlichen Arbeitsvermögens und der Belastbarkeit von Körper und Geist.

Obwohl diese Frage nicht einheitlich für alle Berufsgruppen gleich beantwortet werden kann, da die Bedingungen in den einzelnen Berufsfeldern sehr unterschiedlich sind, wollen wir zunächst allgemeine Trends in der Arbeitswelt beschreiben, gewissermaßen als Hintergrundfolie für eine detailliertere Beschreibung einzelner Berufsgruppen.

Wie bereits angedeutet wird im Zusammenhang mit der zunehmenden Technisierung und Automatisierung von Arbeit eine deutliche Abnahme von körperlich schwerer Arbeit und damit verbunden eine Reduzierung von körperlichen Belastungen durch die Arbeit angenommen. Dadurch entsteht der Eindruck, dass der früher im Zentrum der Aufmerksamkeit stehende Aspekt körperlicher Beanspruchung und Belastung in der „Informations- und Dienstleistungsgesellschaft“ nur mehr ein Randphänomen darstellt. In dieser Deutung scheint einer Ausdehnung des Arbeitszeitraumes durch Erhöhung des Pensionsantrittsalters in dieser Hinsicht nichts im Wege zu stehen. Um dieser Frage nachzuspüren bedarf es allerdings eines Blicks auf die Empirie, ob die statistischen Daten und Fakten diese Annahme stützen oder nicht vielmehr eine andere Sprache sprechen.

Im österreichischen Mikrozensus werden die Belastungen in der Arbeitswelt in die Aspekte Umwelteinflüsse (Witterung, Hitze, Staub, Schmutz, Lärm, ...) und sonstige berufliche Belastungen (schwere körperliche Anstrengung, einseitige körperliche Belastung, Ausführung taktgebundener Arbeit oder gleichförmiger Handgriffe, ...) unterschieden. In einem Vergleich zwischen den Jahren 1994 und 1999, die beide Sonderprogramme zu den Arbeitsbedingungen enthielten, ergibt sich folgendes Bild.

Bei den Umwelteinflüssen zeigt sich, dass sich bei den meisten kaum Veränderungen zu 1994 ergeben haben. Nur beim Industrielärm (-3 Prozentpunkte) und Staub (-2 Prozentpunkte) sind geringe Rückgänge zu verzeichnen während der Faktor Hitze (in Räumen) um 5 Prozentpunkte zugenommen hat. D.h. in Bezug auf die Umwelteinflüsse sind

kaum Veränderungen zu verzeichnen. Nach wie vor sind ArbeiterInnen schädigenden Umwelteinflüssen in überdurchschnittlichem Ausmaß ausgesetzt: 47% Staub (29,2%¹), 40% Schmutz/Öl/Fett (23,1%), 39% Industrielärm (22,3%), 36% Hitze in Räumen (29%), 34% Witterung (24,9%) und 24% Dämpfen/Gasen/Rauch (15,4%) (Fasching 2000:868). Auch daran hat sich nicht viel geändert. Was die beruflichen Belastungen betrifft, die sich direkt auf die Tätigkeit der befragten Personen beziehen, kann von einer Abnahme von Belastungen keine Rede sein.

Tabelle 1-1: Berufliche Belastungen – Vergleich 1994 und 1999 (Mikrozensus)

Berufliche Belastungen	Erwerbstätige (LFK) ¹) und früher erwerbstätige Pensionisten (bis 60/65 Jahre)		
	1999		1994
	nach Imputation	vor Imputation ²	
	in %		
Schweres, unhandliches Werkzeug	14,2	11,7	9,0
Andere schwere körperliche Anstrengung	30,9	27,3	24,7
Einseitige körperliche Belastung	23,1	20,5	21,1
Ausführung taktgebundener oder gleichförmiger Handgriffe	11,6	10,6	9,0
Notwendigkeit von Geschicklichkeit bzw. Fingerfertigkeit ²)	32,5	29,3	-
Unbequeme Arbeits- oder Schutzkleidung, -einrichtungen	10,0	8,5	4,9
Unfallgefährdung, Verletzungsgefahr	36,7	32,3	29,3
Arbeit unter Zeitdruck	54,3	52,6	44,2
Regelmäßig angeordnete Überstunden	20,4	19,5	16,5
Berufliche Verpflichtungen außerhalb der Arbeitszeit	17,4	17,0	12,7
Eintönigkeit der Arbeit	9,7	8,6	8,1
Unregelmäßiger Arbeitsanfall	40,9	39,1	32,2
Regelmäßige Bildschirmarbeiten	28,7	30,7	19,7
Dauernde hohe Konzentration (z.B. Kontrollen, Überwachung)	30,6	29,5	23,6
Dauernder Parteienverkehr, Kundenkontakt	39,3	39,2	30,0
Fehlende Privatsphäre am Arbeitsplatz	8,6	7,7	6,2
Fehlende persönliche Kontaktmöglichkeiten	3,4	3,1	2,9
Dauernder Kontakt mit Schwerkranken, Notleidenden usw.	6,4	5,5	4,6
Keine Möglichkeit zu kurzen Arbeitspausen	7,7	6,7	5,7

Quelle: Mikrozensus Juni 1999. – ¹) LFK = Labour Force-Konzept. – ²) 1994 nicht erfragt. Fasching (2000).

¹ Die Zahlen in den Klammern bezeichnen die jeweiligen Durchschnittswerte.

² Imputation ist ein Verfahren das im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey) entwickelt wurde. Es dient zur Abschätzung und Berücksichtigung fehlender Werte um statistische Verzerrungen aufgrund von Nicht-Antworten, möglichst auszugleichen. Da dieses Verfahren aber 1994 noch nicht angewendet wurde, werden für 1999 aus Gründen der Vergleichbarkeit die Werte vor und nach der Imputation angegeben.

Die Tabelle zeigt vielmehr, dass bei fast allen Belastungsfaktoren eine mehr oder minder starke Zunahme stattgefunden hat. Wobei ein Trend herauszulesen ist. Die körperlichen Belastungen haben nicht abgenommen, sondern sind leicht gestiegen. Demgegenüber haben bestimmte Aspekte wie etwa regelmäßige Bildschirmarbeiten von 20 auf 31%, dauernder Parteienverkehr/Kundenkontakt von 30 auf 39%, Zeitdruck von 44 auf 53% sowie unregelmäßiger Arbeitsanfall von 32 auf 39% deutlich zugenommen. Wobei von Zeitdruck mittlerweile mehr als die Hälfte (53%) der Beschäftigten betroffen ist (Fasching 2000:872).

Die Arbeitsbelastungen im allgemeinen haben sich demnach nicht verringert, das zeigt auch ein Blick auf die Mehrfachbelastungen. 30% aller Erwerbstätigen sind demnach sechs und mehr beruflichen Belastungen ausgesetzt, weitere 28% 4-5 Belastungen. Das bedeutet, dass fast die Hälfte aller Beschäftigten (48%) in ihrer Arbeit vier und mehr beruflichen Belastungen gleichzeitig unterliegt (Ebenda:873).

Die Daten für Österreich weisen also aus, dass die Belastungen in der Arbeit in den letzten 10-15 Jahren keineswegs abgenommen haben. Aber auch die lange Zeit vorherrschende Meinung, dass es zu einem Belastungswandel weg von körperlichen hin zu psychischen Belastungen kommt, wird zunehmend in Frage gestellt. Das belegt eine Reihe von Studien des BIBB/IAB in Deutschland seit 1979.

„Demnach zeigt sich entgegen der These vom Belastungswandel eine Konstanz körperlicher Belastungen, operationalisiert durch „schwere Lastenheben“, bei gleichzeitiger Tendenz zur Zunahme der psychischen Belastungen, operationalisiert durch „geringen Handlungsspielraum“. Damit wird deutlich: Belastungen durch Arbeitsschwere>Lastenheben und durch geringen Handlungsspielraum sind keinesfalls im Zeitverlauf obsolet geworden. ... Sie sind als bedeutende Charakteristika der modernen Arbeitswelt ein geeigneter Gegenstand für Prävention und Intervention.“ (Röttger u.a. 2003:593)

Der Autor der Studie, auf die sich die Aussagen von Röttger u.a. beziehen, macht aber darüber hinaus für die Entwicklung der letzten zwei Jahre noch auf einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen körperlichen und psychischen Belastungen aufmerksam.

„Wo Stress und Arbeitsdruck gestiegen sind, berichten 45%, dass die körperliche Belastung in den zurückliegenden zwei Jahren zugenommen habe. Bei denen, die über keine Veränderung bzgl. des Arbeitsdruckes oder gar einen Rückgang berichten, war die körperliche Belastung nur in 6-7% der Fälle gestiegen. Umgekehrt betrachtet: Wo über eine Zunahme der körperlichen Belastung berichtet wird, geben 85% an, Stress und Arbeitsdruck hätten zugenommen.“ (Jansen 2000:26)

Das bedeutet, Stress und Arbeitsdruck auf der einen und körperliche Belastungen auf der anderen treten nicht unabhängig voneinander, gewissermaßen als isolierte Phänomene auf, etwa ersteres v.a. im Dienstleistungssektor und zweiteres in der Produktion. Vielmehr vermischen sich beide Belastungsfaktoren in vielen Bereichen, was die Belastungssituation und damit die Gesundheitsgefährdung drastisch erhöht.

Dass die beschriebenen Tendenzen keine nationalspezifischen Probleme Deutschlands oder Österreichs darstellen, zeigt ein Blick auf die europäische Ebene. Auch hier zeigen die Daten der dritten europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen der Dublin Foundation, dass Arbeits- und Zeitdruck weiter zugenommen haben und ein vordringli-

ches Belastungsproblem darstellen. So geben 56% (im Vergleich zu 54% 1995) der befragten Beschäftigten an, dass sie ihre Arbeit zumindest ein Viertel der gesamten Arbeitszeit in hohem Arbeitstempo verrichten müssen. Für ein Viertel aller Befragten beinhaltet die Arbeit sogar die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit ein hohes Arbeitstempo. Wobei die Berufsgruppen der Maschinenbediener (35%), der Hilfsarbeitskräfte (28%) und der Handwerker (28%) in überdurchschnittlichem Maße von ständig hohem Arbeitstempo betroffen sind (Merllié/Paoli 2000:14).

Noch häufiger leiden die Beschäftigten unter Termindruck. 60% der Befragten stehen mindestens ein Viertel ihrer Zeit unter Termindruck, was gegenüber 1995 eine Zunahme von 4 Prozentpunkten bedeutet. Fast ein Drittel (29%) steht die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit unter Termindruck. Aus den Daten der Umfrage geht aber auch hervor, dass hohes Arbeitstempo und hoher Termindruck die gesundheitlichen Probleme der davon Betroffenen deutlich erhöht.

Tabelle 1-2: Gesundheitliche Auswirkungen eines hohen Arbeitstempos in %

Gesundheitliche Probleme durch hohes Arbeitstempo	Die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit	Fast nie oder nie
Gesundheit durch Arbeit beeinträchtigt	73	50
Rückenschmerzen	46	25
Kopfschmerzen	22	11
Muskelschmerzen in Schultern und Nacken	35	15
Muskelschmerzen in oberen Gliedmaßen	20	9
Muskelschmerzen in unteren Gliedmaßen	18	8
Stress	40	21
Allgemeine Erschöpfung	33	18
Schlafstörungen	11	6
Angst	11	6
Reizbarkeit	15	8
Verletzungen	11	5
Psychisches Trauma	3	1
Mindestens 1 Fehltag wegen Arbeitsunfall	10	6
Schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltung mindestens ¼ der Zeit	61	35

Quelle: Merllié/Paoli Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen (S. 14).

Die Tabelle gibt die Anteile der Befragten mit gesundheitlichen Beschwerden in den beiden Gruppen „ganze oder fast die ganze Zeit unter hohem Arbeitstempo“ und „nie oder fast nie hohes Arbeitstempo“ an (Mehrfachantworten). Dabei wird deutlich, dass bei Arbeitskräften, die fast bzw. überhaupt die ganze Zeit einem hohen Arbeitstempo ausgesetzt sind, der Anteil jener, die gesundheitliche Probleme aufweisen in fast allen Bereichen nahezu doppelt so hoch, zumindest aber stark überhöht ist, wie in der Gruppe

jener, die fast nie oder nie unter hohem Arbeitstempo leiden. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Auswirkungen von Termindruck, wo ebenfalls die in starkem Ausmaß davon betroffenen Arbeitskräfte im Vergleich zu den geringer Betroffenen stark überhöhte gesundheitliche Probleme angeben (vgl. Ebenda: 15).

Aber auch bei den körperlichen Belastungen bestätigen die Entwicklungen auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft den bereits in Österreich und Deutschland vorherrschenden Trend. Diese haben nicht nur nicht abgenommen, sondern sind teilweise sogar deutlich gestiegen. Vom Tragen schwerer Lasten in der Arbeit mindestens ein Viertel der gesamten Arbeitszeit sind im Jahr 2000 37% der Beschäftigten betroffen, während es 1995 nur 33% waren. Schmerzhafte Körperhaltungen muss wiederum ein Viertel ihrer Arbeitszeit fast die Hälfte, nämlich 47% der Befragten (1995: 45%), einnehmen. Sind die Steigerungsraten bei schmerzhaften Körperhaltungen bei den VerkäuferInnen in Dienstleistungsberufen und bei Technikern am höchsten so sind es beim Tragen/bzw. Bewegen schwerer Lasten v.a. Hilfsarbeitskräfte, Maschinenbediener, Handwerker und Techniker, bei denen sich der Anteil der Betroffenen von 1995 auf 2000 am stärksten erhöht hat (Ebenda: 11).

Hintergründe der steigenden Belastungen in der Arbeitswelt

Betrachtet man die Veränderungen in der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten so waren es v.a. drei große Veränderungsprozesse, von denen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine Abnahme gesundheitlicher Gefährdungen durch Erwerbsarbeit erwartet wurden. Das eine war das Anwachsen des Dienstleistungssektors, das eine Abnahme von schwerer körperlicher Arbeit erwarten ließ. Das zweite war die Technisierung – d.h. der massive Einsatz von Computertechnik und Automatisierung - in Produktion und Dienstleistung, die ebenfalls Erleichterungen in den Arbeitsbedingungen versprach. Und den dritten Aspekt stellte die Einführung von neuen Formen der Arbeitsorganisation dar. Der damit verbundene Abbau von Arbeitsteilung durch die Einführung von Gruppenarbeit, die Erhöhung des Entscheidungsspielraums auf den unteren Ebenen in den Unternehmen und gesteigerte Möglichkeiten zur Selbstorganisation der Beschäftigten machten eine Abkehr von fordistisch-tayloristischen Konzepten mit ihren negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitskräfte wahrscheinlich.

Worin sind aber die Gründe dafür zu sehen, dass, wie anhand der oben referierten empirischen Ergebnisse deutlich wird, sich keine dieser Hoffnungen erfüllt hat und die mit der Arbeit zusammenhängenden gesundheitlichen Probleme nicht abgenommen haben, sondern in einigen Bereichen sogar deutlich gestiegen sind?

Zum ersten ist festzuhalten, dass der Verbreitungsgrad jener neuen Formen der Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten in umfassender Weise Autonomie, Kooperation und Partizipation gewähren, nach wie vor gering ist (vgl. Krenn/Flecker/Stary 2003). Das heißt, dass traditionelle, tayloristische Arbeitssysteme mit einem hohen Anteil repetitiver Arbeit nach wie vor eine wichtige Rolle in der Arbeitswelt spielen. Diese Arbeitsformen haben demnach bei weitem nicht in dem Maße abgenommen wie das prognostiziert wurde und erweisen sich als resistenter als angenommen. Auch unter den Bedin-

gungen von turbulenten Märkten und zunehmender Globalisierung ist man in bestimmten Bereichen mit stark tayloristischen Formen der Organisation von Arbeit – zum Teil auch in Kombination mit computergesteuerten Systemen, die für die nötige Flexibilität sorgen - konkurrenzfähig. Mit all den negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitskräfte.

Zum zweiten sind die gesundheitsförderlichen Wirkungen von neuen Organisationsformen von Arbeit nicht eingetroffen. Die Vorteile dieser neuen Konzepte - höhere Entscheidungsspielräume für die Beschäftigten, abwechslungsreichere Arbeit und in vielen Fällen auch höhere Qualifikation – haben einen hohen Preis, der v.a. in einer starken, damit einhergehenden Intensivierung der Arbeit besteht. Das wird auch in einem paper der Dublin Foundation zu Qualität der Arbeit und Beschäftigung in Europa resümiert:

„ ... the development of new forms of work organisation – organisations based on greater worker responsibility, increased multi-skilling and work that both demands and provides more qualifications – is not necessarily resulting in improved working conditions, in so far as these organisations (often referred to as ‘lean’) are also associated with more intensive working. That in turn leads to an increase in stress and musculoskeletal disorders, and a higher on-the-job accident rate. On the other hand, there is an increase in job satisfaction as work has become more interesting.“
(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2002)

D.h. diese neuen Formen von Arbeitsorganisation weisen für die Beschäftigten starke Ambivalenzen auf. Höhere Arbeitszufriedenheit aufgrund interessanterer Arbeit mischen sich mit negativen gesundheitlichen Auswirkungen.

Was den strukturellen Wandel der Erwerbsarbeit in Richtung steigende Dienstleistungstätigkeiten betrifft, so ist auch davon keine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen ausgegangen. Zum einen weisen viele Dienstleistungssektoren, wie etwa Reinigungsgewerbe, Handel oder auch Pflege weiterhin hohe körperliche Belastungen auf, die sich im letzten Fall auch mit hohen psychischen und emotionalen Belastungen verbinden. Zum anderen sind auch viele Dienstleistungsbereiche vom allgemeinen Grundzug einer Intensivierung von Arbeit betroffen, der negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitskräfte nach sich zieht.

Dasselbe gilt für den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien. Auch hier hat sich die prognostizierte Vollautomatisierung – Stichwort „menschleere Fabrik“ – nicht in großem Maßstab verwirklichen lassen. Was zum Teil durch Automatisierung von Tätigkeiten an Arbeitserleichterungen und v.a. körperlicher Entlastung entstanden ist, wurde durch die Beschleunigung der Produktion, die die neuen Vernetzungspotenziale dieser Technologien ermöglichte, und die Verdichtung von Arbeit durch neue arbeitsorganisatorische Konzepte kompensiert.

Eine wichtige Rolle bei diesen Veränderungen und ihren Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitskräfte spielen auch veränderte Strategien der Unternehmen und neue Steuerungsformen. Mit der Bedeutungszunahme von kapitalmarktorientierten Unternehmensführungsstrategien – Stichwort shareholder value – dominieren in vielen

Unternehmen kurzfristige Verwertungsstrategien gegenüber mittel- bis langfristigen Orientierungen. D.h. das eingesetzte Kapital muss sich innerhalb sehr kurzer Fristen rentieren, um die Aktionäre zufrieden zu stellen.. Gleichzeitig haben sich Steuerungsformen in den Unternehmen in Richtung „Vermarktlichung“ und Dezentralisierung verändert. Das bedeutet, dass Unternehmen in viele kleine Einheiten zerlegt und diese unmittelbar dem Druck des Marktes ausgesetzt werden. Das Führen über Zielvereinbarungen und die Einführung interner Kundenbeziehungen komplettieren diese neuen Steuerungsformen. Mit dieser Orientierung an der kurzen Frist geht aber eine intensivierte Nutzung der Arbeitskraft einher, die nicht auf einen nachhaltigen Umgang mit den Humanressourcen ausgerichtet ist. Diese kurzfristige Übernutzung von Arbeitskraft schlägt sich in den oben beschriebenen Tendenzen einer Intensivierung von Arbeit bei gleichzeitiger Ausdehnung der Arbeitszeit nieder. Denn wenn es in neuen Organisationsformen den Beschäftigten selbst überlassen bleibt, ob die vereinbarten Ziele in der vertraglich festgelegten Zeit zu bewältigen ist, kommt es häufig zu einer Arbeitszeitverlängerung in eigener Verantwortung (Lehndorff). In Deutschland wurde diesbezüglich in den 90er Jahren ein deutlicher Anstieg von unbezahlten Überstunden konstatiert (Vgl. Lehndorff 2003:280). Und daraus entstehen vielfältige gesundheitliche Probleme für die Beschäftigten, die sich zum einen bereits empirisch nachweisen lassen, zum anderen aber v.a. für die zukünftige Entwicklung ein weiteres Ansteigen negativer Auswirkungen befürchten lassen.

Damit sind die allgemeinen Rahmenbedingungen und Entwicklungstendenzen abgesteckt, innerhalb der eine Diskussion über Schwerarbeit, Arbeitsbedingungen, gesundheitliche Auswirkungen und Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch Hinaufsetzen des Pensionsantrittsalters zu führen ist.

2. DIE BESONDERE BETROFFENHEIT ÄLTERER ARBEITNEHMERINNEN

Belastungen, seien es körperliche oder psychische, die über einen längeren Zeitraum kontinuierlich konstant einwirken, hinterlassen unweigerlich Spuren im menschlichen Körper und zwar im physischen Bereich ebenso wie im Bereich der geistigen Gesundheit. Insofern sind ältere ArbeitnehmerInnen, die über Zeiträume von 30-40 Jahren an ihrem Arbeitsplatz entsprechenden Belastungen ausgesetzt waren und sind, auch in besonderem Maße von daraus resultierenden gesundheitlichen Problemen betroffen. Dabei verstärken sich zwei Entwicklungen gegenseitig: Auf der einen Seite der Umstand, dass je länger man einer Belastung ausgesetzt ist, desto schwerwiegender die Folgen ausfallen, auf der anderen Seite das Naturgesetz, dass mit steigendem Alter die körperliche Leistungs- und Widerstandskraft tendenziell abnimmt. In Bezug auf schwere körperliche und geistig anstrengende Arbeit muss noch auf den Umstand verwiesen werden, dass ein im Alltagsdenken weit verbreiteter Mythos, wonach entsprechende regelmäßige Anstrengung Muskeln und Geist trainiere und abhärte in diesem Zusammenhang absolut nicht den Tatsachen entspricht. Eher das Gegenteil ist der Fall: Lang andauernde schwere Arbeit kann nicht als Training für den Muskelaufbau betrachtet werden, sondern wirkt langfristig auf dem Hintergrund einer biologisch bedingten Abnahme der Rücken- und Bauchmuskulatur um bis zu 50% als eine schwere Belastung, die irreparable Dauerschäden hervorruft. Wobei zur Präzisierung noch hinzugefügt werden muss, dass die körperliche Leistungs- und Widerstandskraft biologisch bedingt abnimmt während geistig anstrengende Arbeit nur dann mit dem Alter problematisch wird, wenn sie mit langandauerndem Stress verbunden ist.

Einen Hinweis darauf liefern statistische Daten auf europäischer Ebene, die einen Zusammenhang zwischen Berufskrankheit und Älterwerden belegen. Gestützt auf eine Basis von über 50.000 Fällen liefert EUROSTAT einen Überblick über anerkannte Berufskrankheiten für den Zeitraum 1995-1999. In der Verteilung zeigt sich – wenig überraschend –, dass ältere ArbeitnehmerInnen deutlich überwiegen. So entfallen auf die Gruppe der 46-55jährigen 24% und auf jene der 56-65jährigen 29% aller Berufskrankheiten. Das bedeutet, dass diese beiden Altersgruppen zusammen mehr als die Hälfte aller Berufskrankheiten ausmachen. Werden diese Häufigkeiten in Beziehung gesetzt zur Gesamtheit aller berufstätigen Menschen (1995), dann ergibt sich, dass die Häufigkeit von anerkannten Berufskrankheiten bei der älteren Gruppe 7,5 mal höher war als bei der jüngeren Gruppe (Ilmarinen/Tempel 2002:87). In diesen Unterschieden kommen die begrenzten Ressourcen des menschlichen Körpers und der Verschleiß der Arbeitskraft im Laufe eines Arbeitslebens deutlich zum Ausdruck.

Das zeigen auch österreichische Daten, die einen Zusammenhang zwischen Alter und Dauer der Arbeitsbedingungen herstellen. So steigen Schäden an der Wirbelsäule von 11% bei Beschäftigten die höchstens ein Jahr unter gleichen Bedingungen arbeiten auf fast das Dreifache (31%) bei 21 und mehr Jahren der Arbeit unter gleichen

Bedingungen an. Bei Abnützungserscheinungen der Gelenke/Gelenksentzündungen ist der Anstieg zwischen diesen beiden Beschäftigtengruppen noch höher, nämlich von 4% auf 23% (Fasching 1999:60). Dauer der Arbeitsbelastungen und steigendes Alter kumulieren gegenseitig zu hohen gesundheitlichen Schädigungen.

Verfügt der Körper in jüngeren Jahren noch über ausreichende biologische und psychosoziale Regulations- und Kompensationsmechanismen um Belastungen auszugleichen, so nehmen diese mit steigendem Alter stetig ab, bis zu dem Punkt, an dem sie den Belastungen nicht mehr standhalten und völlig zusammenbrechen können. Das heißt die funktionellen Fähigkeiten bzw. Kapazitäten, als Summe aller physischen, psychischen und sozialen Funktionen und die Arbeitsfähigkeit stehen in einem engen Zusammenhang. Bestimmte, einseitige und übermäßige Belastungen können durchaus auch über einen längeren Zeitraum durch Rückgriff auf die physischen Reserven (Fähigkeit sich von Beanspruchungen durch die Arbeit zu erholen und sich vor Überlastung und Verletzung zu schützen), und auf mentale Reserven (verhindern Erschöpfung bei der Arbeit) kompensiert und damit bewältigt werden. (vgl. Ilmarinen/Tempel 2002:95). Wenn allerdings diese Reserven durch langandauernde Belastung und altersbedingten Rückgang nachlassen, dann werden die Folgen dieser Überbelastung sichtbar und die Anforderungen in der Arbeit können nicht mehr bewältigt werden, da sie die individuellen funktionellen Fähigkeiten übersteigen. Das kann sich in Begrenzungen der Arbeitsfähigkeit aber auch in langandauernder Arbeitsunfähigkeit niederschlagen.

In Finnland wurde in Längsschnittuntersuchungen die Entwicklung von muskuloskeletalen Erkrankungen im Altersprozess in einem Betrieb untersucht. D.h. man untersuchte die Entwicklungen dieser Erkrankungen an denselben Personen in einem Zeitraum von 11 Jahren (1981-1992). Dabei zeigte sich ein drastischer Anstieg im mittleren Lebensalter. Bei den 44-48 jährigen Frauen stieg der Anteil von Muskel- und Knochenerkrankungen im Vergleichszeitraum von 31 auf 56% und bei den Männern derselben Altersgruppe von 27 auf 50% (Ilmarinen/Tempel 2002:49).

Aufgrund dieser biologisch begrenzten Belastungsfähigkeit des menschlichen Organismus können auch bestimmte Tätigkeitsfelder identifiziert werden, die sog. alterskritische Arbeitsanforderungen enthalten. Es handelt sich dabei um Anforderungen, die mit zunehmenden Alter schwieriger zu bewältigen sind bzw. große gesundheitliche Probleme und Schädigungen nach sich ziehen. Morschhäuser (1999) fasst die alterskritischen Arbeitsanforderungen wie folgt zusammen:

- | | |
|--------------------------------------|---|
| „- Körperlich anstrengende Arbeiten | Heben und Tragen von Lasten, Zwangshaltungen, einseitig belastende Tätigkeiten, kurzzyklische Tätigkeiten |
| - Arbeitsumgebungsbelastungen | Hitze, Lärm, schlechte Beleuchtungsverhältnisse |
| - hohe bzw. starre Leistungsvorgaben | taktgebundene Arbeit, Zeitdruck |
| - Schicht- und Nachtarbeit | Arbeitsrhythmus gegen die „innere Uhr“, soziale Beeinträchtigungen |
| - hohe psychische Belastungen | Daueraufmerksamkeit, Stress.“ |

(Ebenda:107)

Wobei in diesem Zusammenhang noch darauf hingewiesen werden muss, dass an Arbeitsplätzen häufig mehrere dieser alterskritischen Belastungen gleichzeitig gegeben sind und diese daher auch in ihrer gesundheitsbelastenden Wirkung kumulieren. Für die Kennzeichnung von Arbeitsplätzen mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen hat Behrens (1994) den Begriff der „begrenzten Tätigkeitsdauer“ geprägt. Damit sind Arbeitsplätze gemeint, die „erfahrungsgemäß von der Mehrzahl der auf ihnen Beschäftigten aus hauptsächlich gesundheitlichen Gründen nicht bis ins gesetzliche Rentenalter, häufig nicht einmal bis zum 50. Lebensjahr bewältigt“ werden können (Ebenda:108).

Wenn auch die biologisch bedingte Abnahme von körperlichen Kapazitäten mit zunehmenden Alter ein unumstößliches Faktum ist, dass es bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen gilt, so bedeutet das keineswegs, dass von einem einfachen Defizitmodell im Zusammenhang mit der Bewertung der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte ausgegangen werden kann. Es ist vielmehr so, wie unzählige Studien belegen, dass eine Verlagerung von Fähigkeiten und Kompetenzen im Verlauf des Alterns stattfindet, also sich die Gewichtung etwa zwischen körperlicher Leistungsfähigkeit und sozialen Kompetenzen verschiebt. Insgesamt ist allerdings davon auszugehen, dass als Maß für die Festlegung der Anforderungen in der Arbeit nicht generell die Altersgruppe mit dem (biologisch bedingt) höchsten Stand an funktionellen Kapazitäten und Arbeitsbewältigungsfähigkeit genommen werden kann – Stichwort olympiareife Mannschaften. Vielmehr müssen die Arbeitsanforderungen so bemessen sein, dass sie ein ganzes Arbeitsleben lang ohne gesundheitliche Schäden bewältigt werden können. Und das bedeutet auch, dass sie nicht über einen Leisten geschlagen werden können, sondern an die spezifischen Kapazitäten verschiedener Altersgruppen angepasst werden müssen. Age Management oder alternsgerechte Personalpolitik sind notwendige Voraussetzungen dafür, einem Großteil der ArbeitnehmerInnen einen längeren Verbleib im Erwerbsleben und ein späteres Pensionsantrittsalter in Gesundheit zu ermöglichen.

Aus dem Umstand, dass die Bewältigung von Belastungen mit zunehmendem Alter biologisch bedingt abnimmt und aus dem ebenfalls gesicherten Faktum, dass die individuellen Unterschiede in der Leistungsfähigkeit mit steigendem Alter exponentiell zunehmen, ergibt sich ein weiterer bedeutender Punkt: Die Möglichkeiten und Spielräume zu einer individuellen Gestaltung von Arbeitsweisen sind bei älteren ArbeitnehmerInnen von besonderer Bedeutung. In welchem Ausmaß Ältere also die Möglichkeit haben, auf ihre Arbeitsabläufe Einfluss zu nehmen und diese auf ihre persönlichen funktionellen Kapazitäten, auf ihre Stärken und Schwächen abzustimmen, hat großen Einfluss auf ihre Arbeitsbewältigungsfähigkeit – und zwar in weit höherem Ausmaß als bei jüngeren Arbeitskräften.

Ein Blick auf diesen für altersgerechte Arbeitsbedingungen besonders wichtigen Aspekt in der Europäischen Union zeigt ein für Österreich laut einer Sondererhebung des Eurobarometer 1996 (Europeans and health and safety in the work place) ein stark negatives Bild. Betrachtet wurde dabei der Aspekt der Autonomie am Arbeitsplatz für über 45jährige Männer und Frauen. Gefragt wurde nach den Möglichkeiten die Arbeitsmethoden selber zu wählen, die Arbeitsgeschwindigkeit und den –takt auszuwählen

oder zu verändern, die Reihenfolge von Arbeitsaufgaben selbst zu bestimmen sowie die Wahl von Pausen. Österreich liegt bei jedem dieser einzelnen Aspekte unter dem (gewichteten) EU-Durchschnitt. Bei den über 45jährigen Männern hinsichtlich der Möglichkeit die Arbeitsmethode selbst zu wählen mit 65% an letzter, bei der Pausengestaltung mit 54,6% an vorletzter Stelle. In einem europäischen Ranking, das aus der Summe der Rangzahlen bei den einzelnen Fragen ermittelt wurde, nimmt Österreich mit einem Punktwert von 93 den vorletzten Platz unter den Ländern der Europäischen Union ein (Quelle Ilmarinen 1999).

Das Eurobarometer liefert aber noch ein weiteres Indiz dafür, dass die Arbeitsbedingungen für Ältere in Österreich nicht dem europäischen Niveau entsprechen. Bei der Frage, ob die Arbeit durch irgendein chronisches oder langandauerndes Gesundheitsproblem erschwert wird, lag Österreich sowohl bei den über 45 jährigen Männern (ca. 31%) als auch bei den Frauen derselben Altersgruppe (ca. 37%) an der Spitze der EU-Länder (vgl. Ilmarinen 1999:51). Dieses Ergebnis stellt den Arbeitsbedingungen für ältere ArbeitnehmerInnen in Österreich ein schlechtes Zeugnis aus. Im Gegensatz zu Finnland, das in derselben Statistik knapp hinter Österreich an zweiter Stelle rangiert, hat die Politik bisher nicht auf diesen Umstand reagiert. In Finnland wurde Ende der neunziger Jahre ein umfangreiches Programm zur Förderung und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen ins Leben gerufen (FINPAW). In Österreich, wo dieses Problem auf derselben Dringlichkeitsstufe angesiedelt ist, wurden hingegen bis heute keine entsprechenden Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen gesetzt.

3. EXEMPLARISCHE BESCHREIBUNG EINZELNER BESONDERS BELASTETER BERUFSGRUPPEN

Im Rahmen des begrenzten Umfangs dieser Studie war keine erschöpfende Analyse und Bearbeitung aller Berufsgruppen, die besonders belastende Arbeit verrichten, möglich. Wir haben uns daher entschieden, zwei besonders belastende Tätigkeitsfelder, die Bauarbeit und die Pflege, zu behandeln, die gleichzeitig exemplarisch für zwei unterschiedliche und bedeutende Bereiche der Arbeitswelt stehen. Das ist zum einen der Produktionssektor, also die Arbeit in Industrie und Gewerbe und zum anderen der noch immer im Wachsen begriffene Dienstleistungssektor. Obwohl die Art der Aufgaben und Tätigkeiten in diesen beiden Hauptsektoren ziemlich differieren, gibt es in beiden Bereichen Aufgaben- und Tätigkeitsfelder, die als „belastungsintensiv“ zu bezeichnen sind. Liegt diese Kennzeichnung für viele Berufsgruppen in Industrie und Gewerbe aufgrund der starken Betonung körperlicher Schwerarbeit auf der Hand, so ist das im Dienstleistungssektor nicht immer naheliegend, zumindest nicht auf den ersten Blick. Insofern erscheint uns die Entscheidung je eine Berufsgruppe aus diesen Feldern auszuwählen als gerechtfertigt.

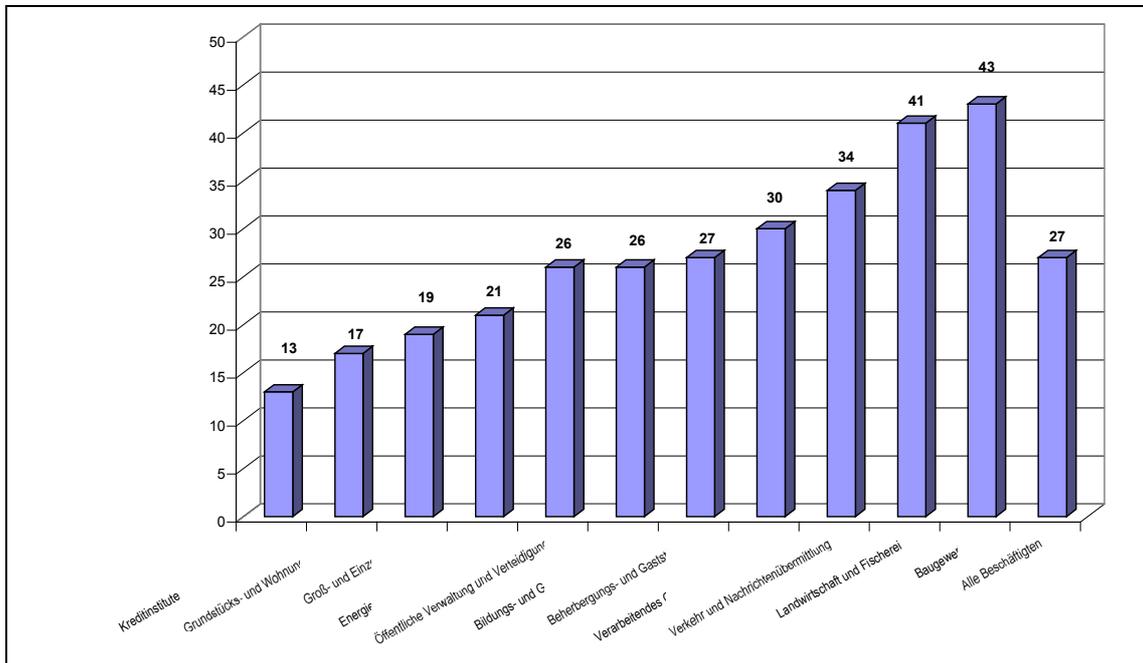
3.1. Bauarbeiter

Arbeitsbedingungen, Belastungen und deren Auswirkungen auf die Gesundheit

Das Baugewerbe ist einer jener Sektoren, in denen aufgrund der Art der Tätigkeiten besonders belastende Arbeitsbedingungen auftreten, die sich auch in entsprechenden gesundheitlichen Gefährdungen niederschlagen. Das trifft nicht nur für Österreich zu, sondern gilt für den gesamten Raum der Europäischen Union³. Die aktuellste Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen in Europa gibt darüber Aufschluss, zumindest wenn man die subjektive Einschätzung der Betroffenen heranzieht. Demnach sehen 43% der befragten BauarbeiterInnen ihre Gesundheit und Sicherheit durch die Arbeit gefährdet. Damit liegt das Baugewerbe im Sektorenvergleich nicht nur europaweit an der Spitze, sondern auch weit über dem europäischen Durchschnitt, der 27% beträgt (vgl. Merllié/Paoli 200:31).

³ Auf internationaler Ebene werden Baugewerbe, Bauwesen und Bauwirtschaft unter dem Sammelbegriff Bau zusammengefasst, während in Österreich die einzelnen Bereiche streng unterschieden werden, was zu Missverständnissen führen kann.

Diagramm 3-1: Beschäftigte, die glauben, dass ihre Gesundheit oder Sicherheit durch ihre Arbeit gefährdet ist (nach Sektor) (in %)



Quelle: Merlié/Paoli Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen (S. 31).

Ein Indiz dafür, dass diese Einschätzung des gesundheitlichen Risikos ihrer Arbeit auch in hohem Maße mit der Realität übereinstimmt, zeigt ein Blick auf die Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen. Auch hierzu liefert die europäische Untersuchung der Arbeitsbedingungen branchenvergleichende Daten. Dabei zeigt sich, dass das Baugewerbe mit einem Prozentsatz von 10% an Beschäftigten, die in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung wegen eines Arbeitsunfalls gefehlt haben, am stärksten von allen Sektoren betroffen ist. Auch hier liegt der Anteil weit über dem europäischen Durchschnitt von 6% (Ebenda:33).

Das Baugewerbe gehört auch zu jenen Branchen, in denen die Beschäftigten am häufigsten unter ständigem Termindruck leiden. Mit 37% nimmt es hinter den Branchen Verkehr- und Nachrichtenübermittlung (40%) und Grundstücks- und Wohnungswesen (38%) europaweit den dritten Platz ein (Ebenda:15). Gleichzeitig macht die Studie aber auch die gesundheitlichen Auswirkungen von Termindruck deutlich. So geben Beschäftigte, die „die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit“ unter Termindruck stehen, zu 69% an, dass ihre Gesundheit durch die Arbeit beeinträchtigt wird, während es bei jenen, die „fast nie oder nie“ unter Termindruck leiden, nur 53% sind. Diese Unterschiede in den gesundheitlichen Auswirkungen zeigt sich auch bei einer Reihe anderer Faktoren: Rückenschmerzen (42% zu 27%), Kopfschmerzen (21% zu 11%), Muskelschmerzen in Schultern und Nacken (31% zu 17%), Stress (40% zu 20%), allgemeine Erschöpfung (31% zu 19%) und schmerzhafte und ermüdende Körperhaltung mindestens ein Viertel der Zeit (57% zu 37%) (Ebenda).

Weitreichende und empirisch gut abgesicherte Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen in Bauberufen lassen sich aus den deutschen BIBB/IAB-Erhebungen gewinnen. Es handelt sich dabei um ungewöhnlich umfangreiche repräsentative Erhebungen (0,1% Stichprobe), die seit 1979 im Fünfjahresabstand durchgeführt werden. Aufgrund der großen Befragtenzahlen erlauben diese Erhebungen auch eine differenzierte Analyse einzelner Berufsgruppen, so auch der Bauberufe. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die BIBB/IAB-Erhebung von 1998/99.

Die Auswertungen zum Baugewerbe zeigen eine überdurchschnittliche Belastung in wichtigen Bereichen. So sind 70% (54%⁴) der Bauarbeiter praktisch immer oder häufig vom Heben und Tragen schwerer Lasten betroffen, 65% (44%) sind in ihrer Arbeit ungünstigen Witterungsverhältnissen (Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft) praktisch immer oder häufig ausgesetzt. 58% der Bauarbeiter geben an, praktisch immer oder häufig während der Arbeit Zwangshaltungen einnehmen zu müssen. Innerhalb der Bauberufe kann nochmals eine Differenzierung vorgenommen werden, die eine besondere Betroffenheit einzelner Gruppen deutlich macht. Vom Heben und Tragen schwerer Lasten sind 81% der Fach- und Hilfsarbeiter betroffen (62% der Poliere und Meister). Die Hilfsarbeiter sind auch in höherem Maße den oben angegebenen ungünstigen Witterungsverhältnissen, nämlich zu 80%, ausgesetzt, während bei den ständigen Zwangshaltungen die Facharbeiter im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen die höchste Betroffenheit, nämlich 69%, aufweisen (vgl. Jansen 2001:21). In einer umfangreichen Datenbank der Berufsgenossenschaften der Bauwirtschaft in Deutschland mit Daten über Belastungsspitzen und Belastungskumulationen wird ebenfalls belegt, dass in verschiedenen Berufen (Maurer, Installateur, Maler, ...) erhebliche Anteile der Arbeitszeit im Knien und Hocken verbracht werden (vgl. Hartmann 2001:150).

In der BIBB/IAB Studie kann auch das hohe Maß an Mehrfachbelastungen im Baugewerbe auf der Ebene einzelner Berufe ausgewiesen werden. Dabei zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Arbeiter folgender Berufsgruppen von einem Belastungscocktail von mehr als fünf Belastungen betroffen sind: 64% der Straßen- und Tiefbauer, 54% der Bauhilfsarbeiter, 53% der Zimmerer und Dachdecker und 51% der Maurer und Betonbauer (Jansen 2001:22). Aus diesen repräsentativen Daten geht das hohe gesundheitliche Gefährdungspotential der Bauberufe durch physische Belastungen deutlich hervor.

Dazu kommt aber noch, dass psychische Belastungsfaktoren, allen voran Termin- und Leistungsdruck ebenfalls zugenommen haben. Auch beim Faktor ständiger Termin- und Leistungsdruck weisen die deutschen Daten eine überdurchschnittliche Belastung in den Bauberufen aus: 60% im Vergleich zu 51% bei allen männlichen Arbeitern in den alten Bundesländern. Allerdings sind hiervon in hohem Maße die Poliere und Meister betroffen (72%). Auch die Facharbeiter liegen mit 56% über dem Durchschnittswert, während Hilfsarbeiter in geringerem Ausmaß Stress ausgesetzt sind (Ebenda:23).

⁴ Die Zahlen in den Klammern geben die allgemeinen Durchschnittswerte aller männlichen Arbeiter an und beziehen sich auf die alten Bundesländer der BRD.

Interessante Ergebnisse liefert die Studie auch noch im Hinblick auf eine Änderung der Arbeitsbedingungen in den letzten beiden Jahren vor der Befragung. Die deutlichsten Veränderungen sind dabei eine Zunahme der körperlichen Belastung, die von fast einem Drittel der Befragten (29%) angegeben wird, sowie eine Erhöhung von Stress und Arbeitsdruck, von der fast jeder zweite (45%) betroffen ist. Gleichzeitig haben sich für 37% der Befragten die fachlichen Anforderungen erhöht und für 29% das Risiko arbeitslos zu werden (Ebenda:25). Die darin zum Ausdruck kommenden Entwicklungstendenzen deuten darauf hin, dass verstärkter Konkurrenzdruck im Baugewerbe sich auch in einer Verschärfung der ohnehin hohen Arbeitsbelastungen niederschlägt.

Die besondere Betroffenheit von stark belastenden Arbeitsbedingungen in Bauindustrie und –gewerbe lässt sich für Österreich auch anhand der Daten aus dem Mikrozensus 1999⁵ belegen. Ein Blick auf die beruflichen Belastungen zeigt, dass Bauarbeiter v.a. in den physisch belastenden Bereichen weit über dem Durchschnitt liegende Belastungswerte aufweisen. Vom Umgang mit schwerem, unhandlichen Werkzeug sind 41% der Bauarbeiter im Vergleich zu 13% aller Beschäftigten betroffen. Schwerer körperlicher Anstrengung sind zwei Drittel aller Bauarbeiter (69%) ausgesetzt, während der Durchschnittswert bei unter einem Drittel (29%) liegt. Besonders auffällig ist auch die Unfallgefährdung und Verletzungsgefahr am Bau: Die Arbeit ist für 77% der befragten Bauarbeiter mit einer solchen Gefährdung verbunden, während das Unfall- und Verletzungsrisiko in der Arbeit nur für 35% aller Beschäftigten gegeben ist.

Tabelle 3-1: Ausgewählte berufliche Belastungen: Bauberufe im Vergleich zum Durchschnitt aller Beschäftigten (Mikrozensus Juni 1999)

Von ausgewählten beruflichen Belastungen sind betroffen (in %)	Bauberufe	Durchschnitt aller Beschäftigten
Schweres, unhandliches Werkzeug	41,2	12,7
Andere schwere körperliche Anstrengung	68,9	29,0
Einseitige körperliche Belastung	28,4	21,6
Ausführung taktgebundener oder gleichförmiger Handgriffe	10,5	11,2
Unfallgefährdung, Verletzungsgefahr	77,3	35,2
Arbeit unter Zeitdruck	56,3	53,6

Quelle: Mikrozensus Juni 1999. – ¹⁾ LFK = Labour Force-Konzept. Eigene Zusammenstellung.

Gleichzeitig ist die Arbeit am Bau auch in hohem Maße ungünstigen Witterungs- und Umwelteinflüssen ausgesetzt, die ebenfalls negative Auswirkungen auf die Gesundheit der ArbeiterInnen nach sich ziehen. Besonders hoch ist die Belastung durch Staub, die

⁵ Die folgenden Daten basieren auf bisher noch unveröffentlichten Ergebnissen des Mikrozensus 1999 (Sonderprogramm zu Arbeitsbedingungen) der Statistik Austria, die für diese Studie zusammengestellt wurden.

für 75% der Bauarbeiter gegeben ist (Durchschnittswert 28%), aber auch durch Schmutz, Öl, Fett (45% im Vergleich zu 22%) sowie Industrielärm (42% im Vergleich zu 21%) und Erschütterungen (20% im Vergleich zu 5%). Ein Blick auf die Tabelle macht deutlich, dass die Arbeit am Bau nicht nur in nahezu allen Aspekten in überdurchschnittlichem Ausmaß Witterungs- und Umwelteinflüssen ausgesetzt ist, sondern in vielen davon die Betroffenheit mehr als doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt aller Beschäftigten.

Tabelle 3-2: Witterungs- und Umwelteinflüsse: Bauberufe im Vergleich zum Durchschnitt aller Beschäftigten (Mikrozensus Juni 1999)

Von Umgebungs- und Witterungseinflüssen sind betroffen (in %)	Bauberufe	Durchschnitt aller Beschäftigten
Nässe, Feuchtigkeit (in Räumen)	26,5	8,0
Staub	75,1	27,7
Schmutz, Öl Fett	45,1	21,8
Dämpfe, Gase, Rauch	21,1	14,3
Industrielärm (durch Maschinen, Motoren usw.)	41,7	20,7
Verkehrslärm	26,5	16,0
Sonstiger Lärm	30,7	16,7
Erschütterungen	19,5	5,4
Zugluft durch offene Fenster	22,5	16,1

Quelle: Mikrozensus Juni 1999. – 1) LFK = Labour Force-Konzept. Eigene Zusammenstellung.

Betrachtet man die Anzahl der beruflichen Belastungen, denen Beschäftigte in ihrer Arbeit ausgesetzt sind, so zeigt sich auch hier die besondere Situation der Arbeit in Bauindustrie und –gewerbe. Zwei Drittel aller Bauarbeiter (67%) sind von 4 oder mehr beruflichen Belastungen betroffen, während der entsprechende Anteil bezogen auf alle Beschäftigten bei 58% liegt. Sechs und mehr beruflichen Belastungen sind am Bau ein Drittel aller Arbeitskräfte (34%) ausgesetzt, wobei hier der Abstand zum Gesamtdurchschnitt, der bei 30% liegt, nicht ganz so eklatant ausfällt.

Ausmaß und Schwere berufsbedingter Erkrankungen

Hinweise auf das Gesundheitsrisiko bestimmter Arbeitsbedingungen lassen sich durch das Ausmaß und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, also krankensstandsbedingte Ausfälle gewinnen. Für Deutschland belegt die repräsentative Studie des Fehlzeitenreports für das Baugewerbe ein höheres Gesundheitsrisiko. Die Befragung ergibt, dass im Baugewerbe der Anteil von Langzeiterkrankungen an den gesamten Krankenständen das höchste Ausmaß aller Branchen aufweist. Fast die Hälfte aller Krankenstände (46,6%) sind demnach in der Baubranche Langzeiterkrankungen, d.h. Krankenstände, die länger als sechs Wochen dauern (Vetter u.a. 2002:271). Ursache solcher Langzeitkranken-

stände sind in hohem Maße chronische Erkrankungen, was auf die nachhaltige Gesundheitsgefährdung der Arbeitsbedingungen in der Baubranche hinweist.

Die sehr umfangreiche und detaillierte Studie von Moser u.a. (1999) über die Gesundheitsgefahren am Bau arbeitet sehr differenziert die erhöhten Gesundheitsrisiken von Bauarbeitern heraus. In den vier wichtigsten Diagnosebereichen für Gesundheitsschäden – Stützapparat; Luftwege, Atmungsorgane; Herzkreislauf; Unfälle – weisen Bauarbeiter gemessen an Krankenständen, vorzeitiger Alterspension und Invaliditätspension eine höhere gesundheitliche Gefährdung im Vergleich zu den sonstigen männlichen Arbeitern auf.

„Bei den vorübergehenden krankheits- oder verletzungsbedingten Minderungen des Leistungspotentials (Risikoebene der Krankenstände) ist das Zusatzrisiko der Bauarbeiter geringer als beim vorzeitigen Verschleiß der Arbeitskraft im Alter (Risikoebene der vorzeitigen Alterspension). Weitaus am größten ist das Risikoplus des Bauarbeiters bei der Invalidität.“ (Moser u.a. 1999:111)

Frühverrentungsrisiko im Baugewerbe

Die besonders belastenden Arbeitsbedingungen im Baugewerbe schlagen sich auch in einem höheren Frühverrentungsrisiko nieder. Das zeigen verschiedene Studien. Für Österreich zeigen Moser u.a. (1999), dass Bauarbeiter eine doppelt so hohe Invaliditätsquote aufweisen wie die sonstigen Arbeiter. Bei den Neuzugängen zur Invaliditätspension 1997 macht ihr Anteil pro tausend Versicherten 15,2 aus, während der entsprechende Wert für die sonstigen Arbeiter bei 7,3 liegt (Moser u.a. 1999:109). Auch bei der vorzeitigen krankheitsbedingten Alterspension tragen die Arbeitsbedingungen am Bau zu einem höheren Risiko bei. Hier beträgt der Anteil der Bauarbeiter bei den Neuzugängen 1997 19,5 Promille im Vergleich zu 11,5 Promille der sonstigen Arbeiter (Ebenda:107).

In der Schweiz zeigt eine Langzeitstudie des Genfer Arbeitsinspektorats (5137 Männer) ebenfalls deutliche soziale Ungleichheitslagen, die in einem stark erhöhten Invaliditäts- und Mortalitätsrisiko für Bauarbeiter ihren Ausdruck finden. Alle in die Studie einbezogenen Befragten waren zum Zeitpunkt des Beginns der Studie 45 Jahre alt: 20 Jahre später machen die Ergebnisse der Studie deutlich, dass das Invaliditätsrisiko eines 45-65-jährigen Bauarbeiters 7mal größer ist als jenes eines Direktors in derselben Alterskategorie und nur 58% der Bauarbeiter das Rentenalter von 65 Jahren lebend und ohne Invalidität erreichen. Selbst wenn man das Pensionsantrittsalter um fünf Jahre auf 60 senken würde, würden 27% der Bauarbeiter dieses aufgrund von Tod oder Invalidität nicht erreichen (Lips 2000:4).

Tabelle 3-3: Mortalitäts- und Invaliditätsrisiko bei Genfer Bauarbeitern

Alter	Anteil lebender Bauarbeiter ohne Invalidität nach Alter (in %)
60-jährig	73
61-jährig	68
62-jährig	65
63-jährig	61
64-jährig	58

Quelle: Sonderauswertung für die GBI aus der Langzeitstudie des Genfer Arbeitsinspektorats, "Mortalité prématurée et invalidité selon la profession et la classe social à Genève", Etienne Gubéron und Massimo Usel, zit. nach Lips 2000:4.

Daten aus Deutschland können ähnliche Entwicklungen auf der differenzierten Ebene einzelner Berufe belegen. Demzufolge haben Berufe aus dem Baugewerbe ein überdurchschnittliches Risiko das Regelpensionsalter nicht zu erreichen und krankheitsbedingt in Frühpension zu gehen. Bei folgenden Berufen des Baugewerbes liegen die Anteile an Rentenzugängen wegen geminderter Erwerbsfähigkeit (für 1997) bei knapp 50% und darüber: Dachdecker (60,9%), Pflasterer (60,7%), Fliesenleger (59,1%), Maurer, Poliere (53,4%), Bauschlosser (47,3%). D.h. in vielen Berufen des Baugewerbes erreicht aus Gesundheitsgründen nicht einmal die Hälfte aller Beschäftigten die normale Alterspension (vgl. Morschhäuser 1999:106). Die besonders belastenden Arbeitsbedingungen in diesem Sektor werden auch dadurch deutlich, dass von den sieben Berufen mit den höchsten Anteilen an den gesamten Neuzugängen wegen geminderter Erwerbsunfähigkeit fünf aus dem Baugewerbe stammen (Die anderen beiden sind Gleisbauer (81,4%) und Schweißer (52,2%)). Der Unterschied zum Durchschnitt aller Beschäftigten ist eklatant: Hier liegt der Anteil von Erwerbsunfähigkeitspensionen an den Neuzugängen bei 22,3% (Ebenda). Das sagt einiges über die (geringe) Alterstauglichkeit von Bauberufen aus.

Betrachtet man bezogen auf Berufsgruppen den Anteil an Neuzugängen bei der Invaliditätspension und der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit aus der Baubranche für Österreich, so wird ebenfalls das hohe Risiko von BauarbeiterInnen deutlich. Was die Invaliditätspension betrifft, so kommen ein Viertel aller Neuzugänge (für 2002) aus dem Bauwesen, das sind 3.209 von insgesamt 12.792 Fällen. Bei den Männern ist das Verhältnis noch drastischer, denn da beträgt der Anteil des Bauwesens an den Neuzugängen 34% (Quelle: PVARb 2002). Ein ähnliches Bild ergibt ein Blick auf den entsprechenden Anteil bei den Neuzugängen zur vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit: im Jahr 2002 stammen 34% der Neuzugänge (männliche Arbeiter) aus dem Bauwesen (Ebenda:34).

Moser u.a. stellen in ihrer umfassenden Studie zu den Arbeits- und Gesundheitsbedingungen am Bau einen Risikovergleich zwischen Bauarbeitern und sonstigen Arbeitern und zwar für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Beruf aufgrund vorzeitiger Alterspension als auch aufgrund von Invaliditätspension bezogen auf die vier wichtigsten

Diagnosegruppen an. Dabei zeigt sich folgendes Bild: Das Risiko aufgrund von Luft- und Atemwegserkrankungen in vorzeitige Alterspension zu gehen, ist bei Bauarbeitern im Vergleich zu den sonstigen Arbeitern um das 2,4-fache höher, in bezug auf die Invaliditätspension sogar um das 2,7fache. Bei den Herz-, Kreislaufkrankungen liegen die erhöhten Werte der Bauarbeiter für die vorzeitige Alterspension beim 1,9fachen bzw. für das Invaliditätsrisiko beim 2,1fachen. Bei irreparablen Schäden des Stützapparates liegt das erhöhte Risiko für vorzeitiges Ausscheiden beim 1,6-Fachen, für Invalidität ist es doppelt so hoch. Beim vorzeitigen Ausscheiden aufgrund von Unfällen beträgt der Wert das 2fache, bei der Invalidität das 2,7fache des Risikos für die sonstigen Arbeiter (vgl. Moser u.a. 1999:112).

Damit wird deutlich, dass die hohen Belastungen der Arbeit auf Dauer zu überdurchschnittlichem und vorzeitigem Verschleiß und erhöhter Abnutzung bei den betroffenen Arbeitskräften führen. D.h. Bauarbeiter sind nicht nur während ihres Arbeitslebens schwierigen Arbeitsbedingungen und höheren Arbeitsbelastungen ausgesetzt. Diese schlagen sich langfristig auch in höherem Maße in irreparablen Gesundheitsschäden nieder, die dafür sorgen, dass viele das normale Pensionsalter nicht erreichen.

Problemgruppe ältere Bauarbeiter

Aufgrund der beschriebenen kumulativen Wirkungen außerordentlich hoher Belastungen, stellen die älteren Bauarbeiter eine besonders betroffene Gruppe dar. Nach jahrelanger Schwerarbeit treten bei vielen Verschleiß- und Abnutzungserscheinungen auf, die ihnen Probleme bei der Ausführung von Aufgaben und Tätigkeiten am Bau bereiten. Ihr Körper ist den Beanspruchungen in vielen Fällen nicht mehr gewachsen. Für dieses Problemfeld existieren bis jetzt eigentlich so gut wie keine Lösungen. Zum einen gibt es in der Baubranche selbst kaum bzw. zu wenig Arbeitsplätze mit geringem Belastungsniveau, und auch Umschulungen werden kaum angeboten. Für Deutschland weist ein Experte der Bau-Berufsgenossenschaft in Hamburg explizit auf dieses Problemfeld hin: „Eines unserer größten Probleme sind die älter werdenden Beschäftigten, die aufgrund körperlich hoher Anforderungen am Bau nicht mehr voll einsatzfähig sind“ (zit. n. Mulitze 2003:22).

3.2. Pflegeberufe

Auch die Pflege gehört zu jenen Tätigkeitsfeldern, in denen die Arbeit mit überdurchschnittlich hohen Belastungen verbunden ist. Ein Hinweis darauf findet sich in den Mikrozensusdaten.⁶ Beschäftigte in Gesundheitsberufen sind demnach in besonders hohem Ausmaß Mehrfachbelastungen ausgesetzt. So gaben in der Mikrozensusserhebung 1994 32,7% der Befragten an, dass sie 6 oder mehr sonstigen beruflichen Belastungen ausgesetzt sind und 24,9% 4-5 Belastungen. Das bedeutet, dass mehr als die Hälfte (57,6%) 4 oder mehr sonstigen Belastungen am Arbeitsplatz unterworfen ist

⁶ Es konnten nur die Daten des Mikrozensus 94 herangezogen werden, da jene in der Erhebung 1999 für die Gesundheitsberufe nur männliche Befragte ausweisen und damit nicht aussagekräftig sind.

(vgl. Fasching 1999:40). Die Gesundheitsberufe liegen damit an der Spitze aller Berufsgruppen.

Allerdings sind die Mikrozensusdaten durch ihre grobe Berufsgruppengliederung (in der Kategorie Gesundheitsberufe sind neben den Pflegekräften auch Ärzte und Dentisten enthalten) nur begrenzt in der Lage, Aufschlüsse über die Arbeitssituation in der Pflege zu geben. Für Deutschland existieren allerdings mehrere Studien, die diesbezüglich ein differenziertes Bild zulassen. Wir unterscheiden daher im weiteren zwischen folgenden Bereichen der Pflege: die stationäre Pflege im Krankenhaus, die stationäre Pflege im Altenheim und die mobile Pflege. Diese Differenzierung gibt den Blick frei für die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen, die auch eine unterschiedliche Betroffenheit von den daraus resultierenden Arbeitsbelastungen sichtbar macht.

Krankenpflege

Der Krankenpflegereport der Deutschen Angestellten Krankenkasse und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (gesetzliche Unfallversicherung) basiert auf einer bundesweiten Befragung von 1.017 Pflegekräften zu ihren Arbeitsbedingungen und weist somit eine solide Datenbasis auf.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass Pflegearbeit v.a. auch schwere körperliche Arbeit bedeutet, die nicht ohne negative Auswirkung auf die Gesundheit der betroffenen Beschäftigten bleibt. V.a. Aufgaben die „Heben und Tragen“ sowie „Tätigkeiten mit Beugung und Drehen des Rumpfes“ beinhalten, bringen hohe physische Belastungen mit sich. So wird das „Betten und Lagern von Patienten“ von 20% der Beschäftigten mehr als 10mal pro Tag durchgeführt. Auch das „Anheben von Patienten im Bett ohne Hilfsmittel“ muss von 18% der Befragten mehr als 10mal pro Tag bewältigt werden. Aus den aus 14 Fragen ermittelten Indizes „Heben/Tragen“ und „Rumpfbeugung/-torsion“ geht hervor, dass 16,5% der Befragten einer sehr hohen Belastung durch Heben/Tragen und 4,3% durch Rumpfbeugen sowie 46,2% bzw. 47,8% einer hohen Belastung unterliegen. Das bedeutet, dass in beiden Fällen über die Hälfte der befragten Pflegekräfte einer zumindest hohen Belastung durch diese Tätigkeitsbündel ausgesetzt ist (DAK-BGW 2000:41/42).

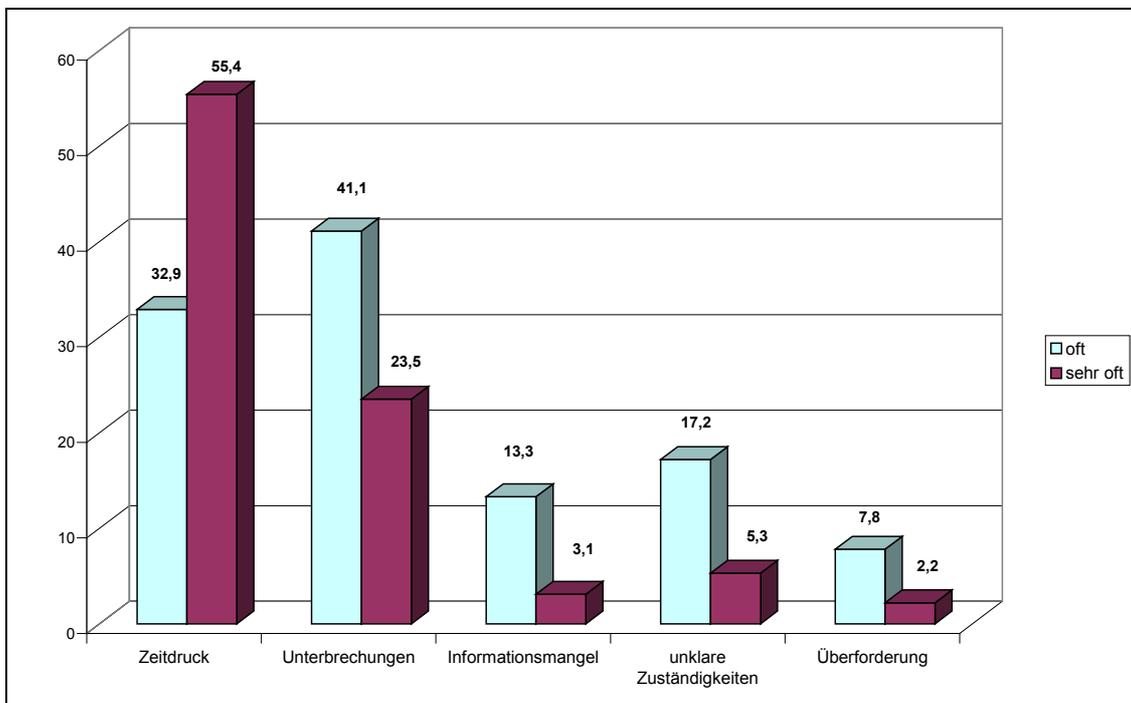
Diese arbeitsbedingten hohen Belastungen der Wirbelsäule schlagen sich auch im Auftreten von Erkrankungen und Beschwerden des Stütz- und Bewegungsapparates nieder. Auch dazu liefert die deutsche Studie eindeutige Ergebnisse, wobei die Belastungen durch „Heben/Tragen“ und „Rumpfbeugen/-torsion“ zu einem Gesamtwert zusammengefasst wurden und dabei versucht wurde, den Zusammenhang zwischen Wirbelsäulenbelastung und der Stärke etwa von Rückenschmerzen zu eruieren. Dabei zeigt sich, dass bei den Pflegekräften, die unter sehr hoher Wirbelsäulenbelastung leiden, fast die Hälfte (48,8%) starke Kreuz- und Rückenschmerzen aufweist, während dies in der Gruppe der gering Belasteten nur bei etwas mehr als einem Viertel (26,4%) der Fall ist. Um eine Spur noch deutlicher fällt der Zusammenhang bei Nacken- und

Schulderschmerzen aus, wo sogar über die Hälfte (52,2%) der stark Belasteten starke Schmerzen haben, bei den gering Belasteten hingegen nur 25,2% (Ebenda:45).

Eine hohe Gesundheitsgefährdung geht in den Pflegeberufen von Infektionsgefahren und vom Umgang mit gefährlichen Stoffen, wie Medikamenten, Narkosegasen, Desinfektionsmitteln aus. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass diese in der Arbeitssituation allgegenwärtigen Gefährdungen und Risiken von den befragten Pflegekräften auch als Belastung empfunden werden. Differenziert nach verschiedenen Bereichen fühlen sich 61,5% in den Funktionsdiensten, 58,7% in der Intensivpflege und 32,8% in der Normalpflege durch bestehende Infektionsgefahren als ziemlich bzw. sehr belastet. Bei den Gefahrenstoffen sind die Werte etwas niedriger, nämlich 43,8% in der Funktionspflege, 35,4% in der Intensivpflege und 27,9% in der Normalpflege. Verständlich wird dieses Belastungsgefühl durch den Umstand, das im Rahmen der Arbeit immer wieder kleinere Bagatelunfälle (Schnittwunden o.ä.) passieren (31% der Befragten in den letzten 12 Monaten), die im Hinblick auf das Infektionsrisiko solche Belastungsgefühle verstärken (Ebenda:48).

Dass Beschäftigte in der Pflege nicht nur hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt sind, sondern dazu auch noch hohen psychischen Belastungen, wird ebenfalls durch Ergebnisse der Studie untermauert, wobei Zeitdruck eindeutig das größte Problem darstellt. So geben 55% der befragten Pflegekräfte an, „sehr oft“ und weitere 32,9%, oft unter Zeitdruck zu stehen. Das bedeutet, dass insgesamt fast 90% der Pflegekräfte (88,3%) oft bzw. sehr oft unter Zeitdruck leiden (Ebenda:52).

Diagramm 3-2: Anteil der befragten Pflegekräfte bei deren Tätigkeit die genannte Belastung oft bzw. sehr oft auftritt (in %)



Quelle: DAK-BGW (2000:52).

In der Studie wird der Zusammenhang von Zeitdruck und Personalbemessung deutlich. Je ungünstiger das Verhältnis „Patienten pro examinierter Pflegekraft“ ist, desto größer wird der Zeitdruck. Der Anteil der Pflegekräfte, die „sehr oft“ unter Zeitdruck stehen, steigt kontinuierlich mit zunehmender Zahl an zu betreuenden Patienten: 49% bei „bis zu 6 Patienten“, 53% bei „6 bis 7,5 Patienten“, 65,2% bei „über 7,5 bis 10 Patienten“, 71,4% bei „über 10 Patienten“ (Ebenda:53).

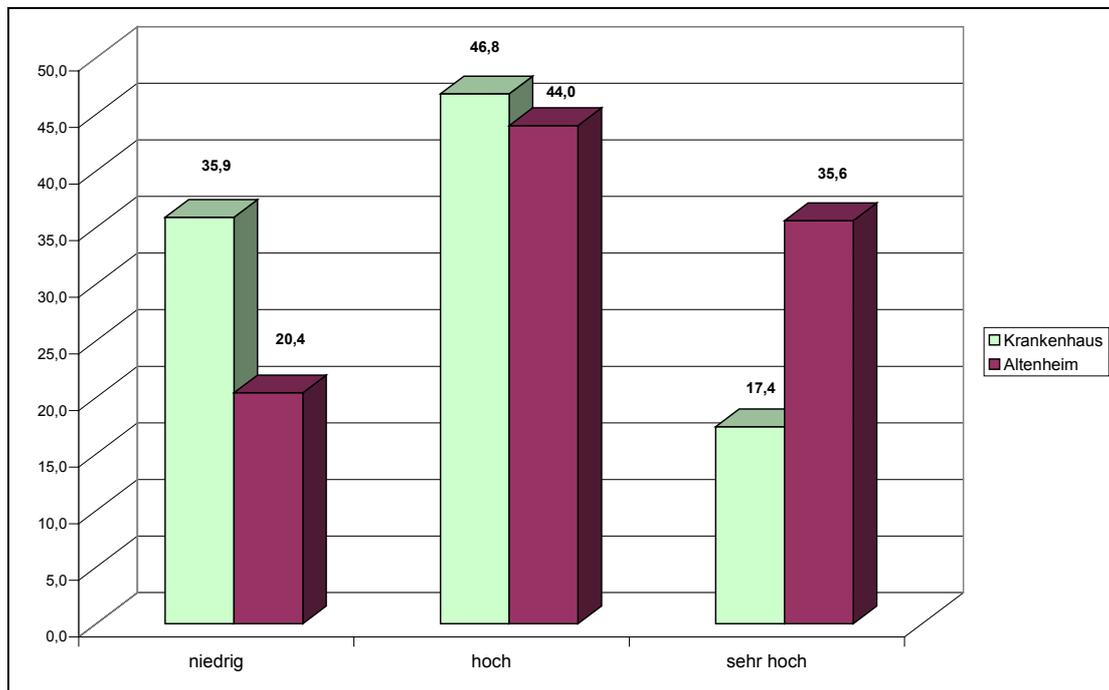
Altenpflege

Der zweite Bereich der einer detaillierteren Betrachtung unterzogen werden soll, ist jener der Altenpflege. Auch wenn sich auf den ersten Blick die Art der Pflegeleistungen in diesem Bereich kaum von jenen in der stationären Krankenpflege unterscheidet, treten bei genauerer Betrachtung doch erhebliche Differenzierungen auf, die sich auch in den Arbeitsbedingungen niederschlagen. Die Pflege alter Menschen wird aufgrund der demographischen Entwicklung in den nächsten Jahrzehnten weiter an Bedeutung gewinnen, weshalb Besonderheiten in den Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen von besonderem Interesse sind. Eine gesonderte Auswertung der bereits zitierten Pflegekräfteerhebung in Deutschland zur Situation von AltenpflegerInnen erlaubt eine differenzierte Betrachtung (BGW-DAK 2001).⁷

Dabei zeigt sich, dass die in der Krankenpflege ohnehin schon hohe Wirbelsäulenbelastung durch die Arbeit in der Altenpflege noch übertroffen wird. Ergab die Pflegekräftebefragung für die Krankenpflege eine hohe (bzw. sehr hohe) Belastung durch Heben und Tragen bei über 60% der Beschäftigten, so sind davon in der Altenpflege 80% der Pflegekräfte betroffen. Wobei in der Altenpflege der Anteil von Pflegekräften mit einer „sehr hohen“ Belastung der Wirbelsäule mit 35,6% bei über einem Drittel liegt. Dasselbe Bild ergibt sich beim Grad der Wirbelsäulenbelastung durch Rumpfbeugen/-torsion. Im Krankenhaus waren knapp über 50% einer hohen bzw. sehr hohen Belastung unterworfen, während der Anteil in der Altenpflege mit 75% der Beschäftigten um die Hälfte höher liegt (BGW-DAK 2001:42).

⁷ In der Pflegekräftebefragung wurden auch 194 AltenpflegerInnen erfasst, die einer gesonderten Auswertung unterzogen wurden.

Diagramm 3-3: Grad der Wirbelsäulenbelastung durch Heben und Tragen – Altenheim und Krankenhaus im Vergleich (in %)



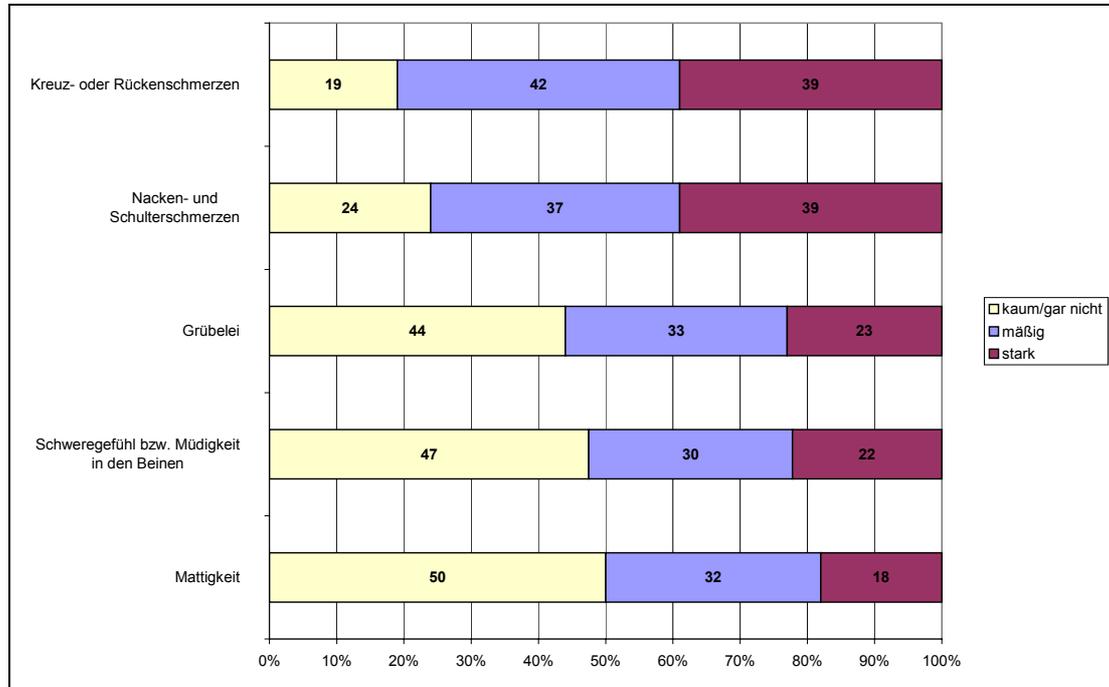
Quelle: BGW-DAK (2001:42).

Die Gründe für diese durchgängig höhere körperliche Belastung liegen darin, dass jene Tätigkeiten, bei denen die Wirbelsäule besonders stark in Mitleidenschaft gezogen wird, in der Altenpflege weitaus häufiger durchgeführt werden als im Krankenhaus. Das hängt damit zusammen, dass alte Menschen aufgrund ihrer häufigeren körperlichen Einschränkungen öfter mobilisiert und bewegt werden müssen. Das wird deutlich durch einen Vergleich dieser Tätigkeiten in den beiden Bereichen. „Betten und Lagern von Patienten“ wird im Krankenhaus von 21,5% der Pflegekräfte mehr als 10mal pro Tag durchgeführt, in der Altenpflege sind es 46,1%. „Umlagern, Tragen von Patienten“ (mehr als 10mal pro Tag) ist im Arbeitsalltag von 17,2% der befragten Krankenschwestern, -pfleger notwendig, aber bei 44,1% der AltenpflegerInnen. Die entsprechenden Werte beim „Anheben von Patienten ohne Hilfsmittel“ (mehr als 10mal pro Tag) liegen im Krankenhaus bei 18% und im Altenheim bei 34,8%. Auch bei den Tätigkeiten, die die Wirbelsäule durch Rumpfbeugen und -torsion belasten, wie „Körperpflege bettlägeriger Patienten“, „Ankleiden von Patienten“, „Duschen von Patienten“, liegt der Grad der Betroffenheit im Altenheim durchwegs weit über jenem im Krankenhaus (Ebenda:44).

Auch hier schlagen sich diese Belastungen in körperlichen Beschwerden bei den AltenpflegerInnen nieder. Fast 40% der Befragten geben an, stark unter Kreuz- und Rückenschmerzen zu leiden und der exakt selbe hohe Anteil wird bei starken „Nacken- und Schulterschmerzen“ erreicht. Zählt man noch jene hinzu, die mäßig unter diesen

Beschwerden leiden (42% bzw. 37%), so sind mehr als drei Viertel der AltenpflegerInnen bereits in ihrer Gesundheit beeinträchtigt (Ebenda:18).

Diagramm 3-4: Die fünf Einzelbeschwerden, unter denen AltenpflegerInnen am stärksten leiden (Anteil der Befragten, die stark, mäßig oder kaum/gar nicht unter den genannten Beschwerden leiden) (in %)



Quelle: BGW-DAK (2001:18).

Auch in der Altenpflege sind hohe körperliche mit hohen psychischen Belastungen kombiniert. Diese resultieren zum einen aus der Arbeit selbst: d.h. der Umgang mit schwerem körperlichen und seelischen Leiden von PatientInnen der im Altenheim häufig mit Tod und Sterben verbunden ist, die psychisch anstrengende Arbeit mit dementen PatientInnen sowie die Auseinandersetzung mit Angehörigen. Dazu kommen aber noch Belastungen, die aus den organisatorischen Rahmenbedingungen der Arbeit entstehen. Auch hier sind es v.a. knappe Personalausstattung und hoher Zeitdruck, die den Arbeitskräften zu schaffen machen. Das zeigt sich in der Studie beim Ausmaß der quantitativen Arbeitsbelastung. Auf die Frage „Ich habe zuviel Arbeit“ antworteten 22,5% der AltenpflegerInnen mit „trifft völlig zu“ und weitere 25,6% mit „trifft überwiegend zu“. Häufig unter Zeitdruck zu stehen, trifft für 42,2% völlig und weitere 24,5% überwiegend zu (Ebenda:22).

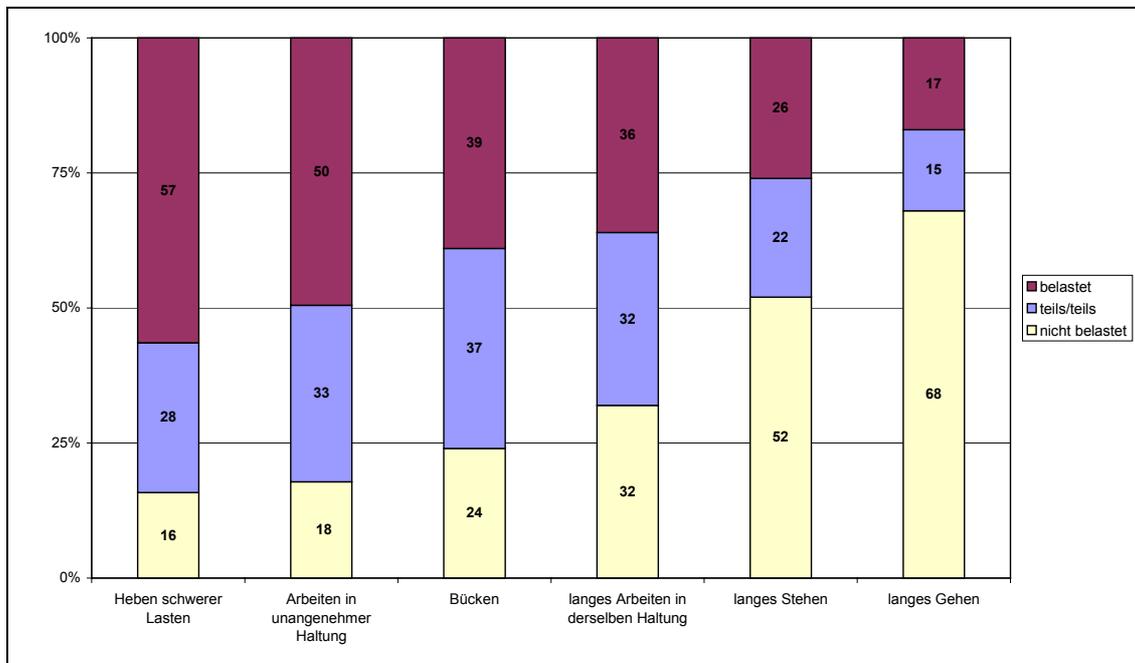
Aus der Kombination von psychischer Arbeitsintensität (quantitative und qualitative Arbeitsbelastung sowie Arbeitsunterbrechungen) mit den Ressourcen Vielseitigkeit und Handlungsspielraum, zusammenfassend als Kontrolle (über die eigene Arbeit) bezeichnet, kann man ein Modell (nach Karasek/Theorell) bilden, das anzeigt, in welchem Ausmaß Arbeitsbedingungen mit Stress verbunden sind. Die Kombination von hoher psychischer Arbeitsintensität und geringer Kontrolle über die eigene Arbeit ergeben

demnach hohen Stress. In der Altenpflege ist dieser besonders belastenden Melange an Arbeitsbedingungen fast ein Drittel der Pflegekräfte (31,5%) ausgesetzt (Ebenda:35). Auf dem Hintergrund dieser Ergebnisse verwundert es auch nicht, dass bei den psychosomatischen Beschwerden AltenpflegerInnen im Vergleich zur gesamten berufstätigen Bevölkerung einen um 44,3% höheren Wert erreichen, während der psychische Gesundheitszustand um 12% schlechter ist, als der Durchschnittswert. (Ebenda:36/37).

Mobile Pflege

Eine Untersuchung zu Gesundheitsrisiken in ambulanten Pflegediensten in Deutschland⁸ weist sehr hohe Belastungen für die Pflegekräfte aus. 57% der mobilen Pflegekräfte sind durchgängig durch „Heben und Tragen“ belastet, 50% durch „Arbeiten in unangenehmer Haltung“, 39% durch „Bücken“ und 36% durch „langes Arbeiten in derselben Haltung“ (BGW 2002:11).

Diagramm 3-5: Körperliche Belastungen im Rahmen ambulanter Tätigkeiten (in %)



Quelle: BGW-DAK Stress-Monitoring (BGW 2002:11).

Was die Folgen dieser körperlichen Belastungen betrifft, geben knapp die Hälfte der Befragten an, „ziemlich“ bzw. „sehr stark“ unter Kreuzschmerzen zu leiden, was sich auch bereits in eingetretenen Wirbelsäulenleiden niederschlägt, während nur 19% nie von solchen Auswirkungen betroffen sind. Ein Drittel der Befragten klagt über „ziemliche“ Muskelschmerzen (Ebenda:13). Im Unterschied zur stationären Pflege ist in den ambulanten Diensten der Einsatz von technischen Hebehilfen kaum möglich, und die

⁸ Die quantitative schriftliche Befragung basiert auf einer Untersuchung von 28 ambulanten Pflegeeinrichtungen im Rhein-Neckar-Raum mit insgesamt 273 Befragten.

Rahmenbedingungen sind in vielen Privatwohnungen in ergonomischer Hinsicht unzureichend. Auch die Möglichkeit der unmittelbaren Hilfe durch KollegInnen beim schweren Tragen und Heben von PatientInnen ist aufgrund der Einzelarbeitssituation nicht gegeben. Diese Umstände wirken sich erschwerend auf die körperliche Belastung von ambulanten Pflegekräfte aus.

Gleichzeitig ist die psychische Beanspruchung in diesem Berufsfeld ebenfalls sehr hoch. Das bezieht sich zum einen auf hohen Zeitdruck, auf mangelnde gesellschaftliche Anerkennung sowie auf den Umgang mit zum Großteil aussichtslos kranken Menschen und der Konfrontation mit Sterben und Tod. Diese Mischung verschiedenster psychischer und emotionaler Belastungen schlägt sich auch in psychischen Folgeerscheinungen nieder. So geben 54% der Befragten an, dass sie sich am Schichtende oft sehr erschöpft fühlen und auch „Zerschlagenheit nach dem Aufstehen“ tritt bei den meisten Befragten zwei bis dreimal die Woche auf (Ebenda:12).

Damit übereinstimmende Befunde lassen sich aus einer österreichischen Studie über Personalmanagement und Arbeitszufriedenheit, in der auch Belastungen in der Arbeit erhoben wurden, gewinnen⁹ (Simsa u.a. o.J.). Im Rahmen dieser Befragung (körperliche Belastungen wurden nicht abgefragt) wird Zeitdruck als größte Belastung angegeben: 62% der Befragten fühlen sich durch Zeitdruck „stark belastet“ bzw. „belastet“. Dahinter folgen „seelisch belastende und aufreibende Arbeit“ (45%) und „Umgang mit schwierigen Patienten, Angehörigen oder sonstigen Partnern“ mit 41% (Ebenda:56).

Diese quantitativ gewonnenen Ergebnisse lassen sich auch durch qualitative Studien bestätigen. Dabei zeigen sich auch noch Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. HeimhelferInnen sind in der mobilen Pflege den höchsten Belastungen ausgesetzt. Bei dieser Berufsgruppen kumulieren hohe körperliche und psychisch-emotionale Belastungen mit hohem Zeitdruck und geringer beruflicher Anerkennung (vgl. Krenn 2003). Insofern belegen diese Ergebnisse, dass die Gefahr von Burnout-Erscheinungen im Sinne von „emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter persönlicher Leistungsfähigkeit“ (Büssing/Glaser 1998) in diesem Berufsfeld besonders hoch sind.

Diese Befunde werden auch durch Aussagen in den Experteninterviews bestätigt. Der interviewte Arbeitsmediziner mit langjähriger Erfahrung v.a. in der mobilen Pflege sieht zu geringe Personalbemessung, hohen Zeitdruck, keine geregelten Pausen, psychische Belastungen durch ständigen Umgang mit Krankheit und Tod sowie körperliche Belastungen als die hauptsächlichsten Faktoren, aus denen hohe Gesundheitsgefährdungen der Pflegekräfte resultieren. Dies führt ihn aus arbeitsmedizinischer Sicht zu der Einschätzung: „Für mich ist Pflegearbeit Schwerarbeit, eindeutig.“ (Exp1/15)

⁹ In einer nichtrepräsentativen Stichprobe mobiler sozialer Dienste (mehrstufige Klumpenauswahl – 6 große Non-Profit-Organisationen in Wien und Niederösterreich) wurde dabei 918 Beschäftigte befragt.

Arbeitsunfähigkeit

In der deutschen Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege und der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) wird deutlich, wie sich die hohen Belastungen in den Pflegeberufen auf die Arbeitsunfähigkeit auswirken und zwar in allen drei relevanten Aspekten.

Das zeigt sich zum einen an einer höheren Betroffenenquote. Bezogen auf das Jahr 1998 waren 55% der Beschäftigten in Pflegeberufen von einer Arbeitsunfähigkeit betroffen, während der Wert für alle Versicherten bei der Deutschen Angestellten Krankenkasse bei 46,1% lag. Zum zweiten aber auch bei der Fallhäufigkeit: Auf 100 DAK-Mitglieder kamen in den Pflegeberufen 116,1 Arbeitsunfähigkeitsfälle, im Gesamtdurchschnitt 98,5. Und zum dritten bei der durchschnittliche Falldauer, die bei den Pflegeberufen (15 Tage) um drei Tage höher lag als bei allen DAK-Mitgliedern (11,9 Tage) (DAK-BGW 2000:145-147).

Demnach werden 25,7% des gesamten Krankenstandes von Pflegekräften von Muskel-Skelett-Erkrankungen verursacht. Diese Zahl bedeutet, dass pro 100 ganzjährig in der Pflege Beschäftigten 448 Krankenstandstage auf eine entsprechende Diagnose zurückzuführen sind (DAK-BGW Krankenpflegereport 2000: 154). Die besondere Belastung in diesem Bereich zeigt sich auch in einem Vergleich der Bedeutung dieser Krankheitsart mit der Gesamtheit der DAK-Versicherten. Hier liegt der Durchschnittswert bei 248 Ausfalltagen verursacht durch Muskel-Skelett-Erkrankungen. D.h. er liegt bei den Pflegeberufen fast doppelt so hoch. Ein ähnliches Verhältnis ergibt sich bei den Ausfalltagen aufgrund von psychiatrischen Erkrankungen: 148,1 Tage pro 100 Versichertenjahre bei den Pflegebeschäftigten stehen 77,7 Tage bei allen DAK-Mitgliedern gegenüber (Ebenda). Das zeigt sehr deutlich das besondere Belastungsgemisch von hohen körperlichen Belastungen durch Tragen und Heben und psychosozialen Belastungen durch die Arbeit mit kranken Menschen und unangemessenen organisatorischen Rahmenbedingungen.

Besondere Betroffenheit älterer Pflegekräfte

Die kumulative Wirkung belastender Arbeitsbedingungen kommt in der besonderen Betroffenheit durch arbeitsbedingte gesundheitliche Schädigung bei älteren Beschäftigten zum Ausdruck. Im deutschen Krankenpflegereport wird ein Ansteigen des Krankenstandes mit fortschreitendem Alter konstatiert. Dies hat seine Ursache v.a. darin, dass mit steigendem Alter der Pflegekräfte die Dauer der Krankenstände und damit die Schwere der Erkrankungen zunimmt. Langzeitarbeitsunfähigkeiten von mehr als sechs Wochen Dauer nehmen v.a. bei den Altersgruppen ab 45 Jahren rapide zu. Während in der Altersgruppe der 15- bis 19jährigen die durchschnittliche Krankheitsdauer 6 Tage beträgt, steigt sie bei den 50-54jährigen auf 21 Tage, bei den 55-59jährigen auf 25 Tage und schnellst bei den über 60jährigen auf knapp 40 Tage hoch (DAK-BGW 2000:151). Dass die Pflegeberufe ein erhöhtes Gesundheitsrisiko aufweisen, zeigt sich, wenn man die durchschnittliche Krankenstandsdauer im Vergleich zu den gesamten DAK-Mitgliedern betrachtet. In der Altersgruppe der 55-59jährigen weist diese in den Pflegeberufen

mit 25 Tagen bereits um vier Tage mehr auf als im Gesamtdurchschnitt, wo sie 21 Tage beträgt (Ebenda:152).

In der Studie werden abschließend folgende Ursachen für den erhöhten Krankenstand in den Pflegeberufen angeführt:

- „Pflegekräfte arbeiten überwiegend in gesundheitlich belastenden Arbeitszeitformen: Wechselschichtdienst, teilweise Dauernachtschichten und häufige Überstunden.
- Pflgetätigkeiten sind mit körperlich schwerer Arbeit verbunden, wie etwa das Bewegen und Umlagern von Patienten.
- Der Umgang mit bestimmten Medikamenten und mit Körperflüssigkeiten birgt gesundheitliche Risiken für das Pflegepersonal.
- Hinzu kommen vielfältige psychische Belastungsfaktoren, wie Zeitdruck, die Konfrontation mit Leiden und Tod von Patienten, die Notwendigkeit ständiger Aufmerksamkeit und hoher Verantwortungsdruck.
- Das Pflegepersonal ist besonders psychosozialen Belastungen ausgesetzt. Oftmals lassen sich Anforderungen und Erwartungen der Ärzteschaft und der Patienten mit den eigenen Bedürfnissen nur schwer vereinbaren.
- Der überwiegende Teil der in Pflegeberufen Arbeitenden sind Frauen, die in vielen Fällen einer Doppelbelastung ausgesetzt sind. Häufig werden z.B. Nachtdienste gerade von Frauen angenommen, die tagsüber zusätzlich Kinder betreuen und den Haushalt führen müssen.“ (DAK-BGW 2000:142)

Obwohl diese Belastungsfaktoren, die aus der Analyse der Arbeitsbedingungen in der stationären Krankenpflege gewonnen wurden, in ihrer Gesamtheit nicht für alle Berufsfelder der Pflege gleichermaßen gelten, sind die Kernaussagen durchaus charakteristisch für das gesamte Feld. Sie machen deutlich, dass es sich hier um ein Berufsfeld handelt, das außerordentliche Belastungen für die dort Beschäftigten mit sich bringt. Die oben angeführten Ursachen für höheren Krankenstand können gleichzeitig auch als Gründe für die gesundheitlichen Risiken der Pflegeberufe gelten, die sich im Alter aufgrund ihrer kumulativen Wirkung in chronisch degenerativen Dauerschäden niederschlagen. Dies wiederum führt dazu, dass viele Pflegekräfte das gesetzliche Pensionsalter nicht erreichen und entweder durch Frühpension vorzeitig aus dem Beruf ausscheiden oder das Tätigkeitsfeld auf anderen Wegen verlassen, worauf die hohen Fluktuationsraten verweisen. Schätzungen (die allerdings mehr auf Erfahrungswerten als auf konkreten Zahlen beruhen) über die durchschnittliche Verweildauer in den Pflegeberufen für Österreich und Deutschland gehen von sehr kurzen Spannen von 4-6 Jahren aus (vgl. LBI 2002).

Allerdings weisen Zahlen für Oberösterreich darauf hin, dass es beträchtliche Probleme gibt, in diesem Beruf alt zu werden. Das zeigt ein Blick auf die Altersstruktur der Pflegekräfte in den oberösterreichischen Krankenanstalten. Demnach beträgt der Anteil der über 45jährigen an allen Pflegekräften nur 13% und jener der 50-60 jährigen ist mit 5% verschwindend gering (vgl. Kollar 2002:39).

3.3. *Begrenzte Tätigkeitsdauer*

Die vorangegangenen Kapiteln haben deutlich gezeigt, dass zum einen die Belastungen in der Arbeitswelt nicht abgenommen haben: Körperliche Belastungen sind nach wie vor hoch und die psychischen Belastungen, v.a. resultierend aus Zeitdruck und Stress, sind stark gestiegen. Zum anderen konnte exemplarisch anhand von zwei Berufsfeldern, der Arbeit am Bau und der Pflegearbeit, gezeigt werden, dass es über diese Beschreibung allgemeiner Trends bei den Arbeitsbedingungen hinaus Bereiche gibt, die besonders hohen Belastungen ausgesetzt sind.

In dieser Arbeit geht es daher darum, mit empirischer Fundierung sichtbar zu machen, dass bestimmte Berufe oder Tätigkeiten in der Arbeitswelt gesundheitliche Schädigungen für die betroffenen Beschäftigten hervorrufen, die ihnen die Ausübung bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter verunmöglichen. Allerdings tritt bei einem solchen Unterfangen gleichzeitig das Problem auf, wie solche Berufe oder Tätigkeiten am besten zu charakterisieren und damit zu klassifizieren sind. Im Zentrum dieser Definitionsversuche steht dabei der Begriff der Schwerarbeit.

Die Schwierigkeiten einer rein medizinischen Fassung des Schwerarbeitsbegriffs liegen dabei weniger in der Festlegung von einzelnen Aspekten, die zu Schädigungen führen können (etwa motorisch-biomechanische Aspekte, metabolische Aspekte, Aspekte des Arbeitsrhythmus und der Schichtarbeit, ...) sondern in Unklarheiten über die Kombination dieser Einzelaspekte und ihrer Wirkung. Dazu kommen noch Faktoren wie Geschlecht, Alter und individueller Gesundheitszustand sowie Handlungsstrategien der Akteure (Coping-Strategien, Arbeitserfahrung, ...), die ebenfalls als Einflussvariablen zu berücksichtigen sind (vgl. Frauendorf u.a.1994). Das heißt, diese Komplexität lässt sich nicht in einem stringenten naturwissenschaftlich-medizinischen Modell einfangen.

Außerdem liegt bei der Fassung von Schwerarbeit der Schwerpunkt auf der körperlichen Schwerarbeit, was wiederum spezifische Schwierigkeiten mit sich bringt. Zum einen werden psychische Belastungen unterschätzt und zum anderen führt das zu bestimmten Verengungen. So kritisiert die feministische Forschung, dass damit eine Verzerrung zugunsten männlicher Arbeit einher geht und typisch weibliche Arbeitsbereiche vernachlässigt und unterschätzt werden, was die gesundheitsschädlichen Auswirkungen der Arbeitsbedingungen dort betrifft. Wir haben versucht, diesem berechtigten Einwand insofern Rechnung zu tragen, als wir bei der Auswahl der exemplarischen Berufsfelder, dem typisch männlichen dominierten Bereich der Bauarbeit, den weiblich dominierten Bereich der Pflege gegenüberstellen.

Auf dem Hintergrund dieser Schwierigkeiten haben wir entschieden, uns nicht am Begriff der Schwerarbeit zu orientieren, sondern auf der Basis unseres soziologisch orientierten Zugangs zu diesem Problem den Fokus vielmehr auf die sichtbaren Folgen und empirischen Auswirkungen hochbelastender Arbeit zu legen. Insofern erscheint es uns sinnvoller und praktikabler den Vorschlag von Behrens aufzugreifen, der von „Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ spricht. Es handelt sich dabei um eine operationale Definition, die v.a. aus der Empirie gewonnen wurde und die quantitativ bestimmt ist. Arbeitsplätze mit begrenzter Tätigkeitsdauer sind demnach solche,

„... die erfahrungsgemäß von der Mehrzahl der auf ihnen Beschäftigten aus hauptsächlich gesundheitlichen Gründen nicht bis ins gesetzliche Rentenalter, häufig nicht einmal bis zum 55. Lebensjahr bewältigt werden können. Die Tätigkeitsdauer auf diesen Arbeitsplätzen ist daher begrenzt.“ (Behrens 2001b:122)

In fast allen in den von Behrens u.a. untersuchten Betrieben (Fallstudien) existierten nach Aussagen von Vorgesetzten, Personalvertretungen und Beschäftigten solche Bereiche. Der Begriff erfahrungsgemäß bezieht sich auf die jahrelange, erfahrbare Praxis in Unternehmen und Betrieben. Behrens weist aber auch darauf hin, dass es keineswegs nur der psycho-physische Verschleiß von Arbeitskraft ist, der zu einer Begrenzung der Tätigkeitsdauer führt, auch wenn dieser Aspekt in den meisten Ansätzen als der zentrale hervorgehoben wird. Vielmehr sind dabei drei Komponenten des Alterns im Spiel, die sich gegenseitig verstärken: der psycho-physische „Verschleiß“, das Veralten von Qualifikationen, sowie Entmutigung und Rufverlust (Behrens 2001a:17).

Der zentrale Ansatz von Behrens besteht darin, dass die ausschlaggebenden Faktoren für eine vorzeitige Begrenzung der Tätigkeitsdauer in der Arbeitswelt nicht in allgemeinen Wandlungsprozessen der Leistungsfähigkeit mit zunehmenden Alter bzw. in individuellen Unterschieden der biologischen Ausstattung liegen, sondern in der Art der Tätigkeit und der Gestalt des Erwerbsverlaufs. Damit wird gleichzeitig das Problem des vorzeitigen Ausscheidens aus der Arbeitswelt als Problem sozialer Ungleichheit begriffen.

„Die Ungleichheit der Chance länger erwerbstätig zu sein, hat daher wahrscheinlich sehr wenig mit ungleicher biologischer Ausstattung oder mit zu kurzer Abschreibungszeit für Wissen zu tun. Diese soziale Ungleichheit scheint fast ausschließlich reproduziert zu werden durch den Zuschnitt von Tätigkeiten, die sich als qualifikatorische Sackgassen erweisen, und durch die Zuweisung von Personen zu diesen Tätigkeiten nach schulischen Abschlüssen, Geschlecht und Region.“ (Behrens 2001:22)

Am Beispiel eines Berufes aus dem Baugewerbe, dem Dachdeckerhandwerk, kann das verdeutlicht werden. In einer regionalen deutschen Erhebung dominieren bei den subjektiven Einschätzungen der Befragten (Beschäftigte und Geschäftsführer) negative Erwartungen bezüglich einer lebenslangen Beschäftigung in ihrem Handwerk. Dabei werden v.a. gesundheitliche Probleme (89%) und hohe Belastungen (39%) dafür verantwortlich gemacht (Packebusch/Weber o.J.:9). Eine auf der Grundlage von systematischen Tätigkeitsanalysen gewonnene Gegenüberstellung von Belastungen und alterskritischen Tätigkeiten macht die Ursachen für diese Begrenzung der Tätigkeitsdauer deutlich.

Tabelle 3-4: Belastungen und alterskritische Tätigkeiten am Beispiel des Dachdeckerberufs

Belastungen	Alterskritische Tätigkeiten
Belastungen des Rückens	Materialtransport
Belastung der Gelenke	schwere körperliche Tätigkeiten
Verletzungsgefahr	Zwangshaltungen
Absturzgefahr	Tätigkeiten unter Zeitdruck
Lärm	Leistungsvorgaben
Witterungseinflüsse	
Gefahrstoffe	

Quelle: Packebusch/Weber (o.J.:12).

Aus dem arbeitsmedizinischen Experteninterview geht hervor, dass eine begrenzte Tätigkeitsdauer, v.a. unter den aktuellen Bedingungen, auch für die Pflege angenommen werden kann:

„Ich traue mir schon zu sagen, dass wenn man mit 25 in diesen Beruf einsteigt oder erst mit 30 Jahren, dann ist man mit 55 am Ende. Es ist ein Job, der nicht geeignet ist, um den vollen Pensionsanspruch zu lukrieren.“ (Exp.1/19)

Das heißt, Berufsunfähigkeit ist kein Merkmal von Personen (obwohl diese davon betroffen sind), sondern eines von Arbeitsplätzen und deren Gestaltung. Wenn die Arbeitsanforderungen und die Arbeitsbedingungen kombiniert mit einer rigiden Personalpolitik die Ausübung dieser Tätigkeit nur begrenzt möglich machen, dann wird Berufsunfähigkeit als Resultat gewissermaßen absehbar produziert.

4. ANSATZPUNKTE ALTERNSGERECHTER ARBEITSGESTALTUNG FÜR BELASTUNGSINTENSIVE TÄTIGKEITSFELDER

4.1. Alterskritische Faktoren

Bevor auf gestalterische Ansätze für einen längeren Verbleib von älteren ArbeitnehmerInnen in der Erwerbsarbeit eingegangen wird, soll an dieser Stelle noch eine kurze Auseinandersetzung mit der Frage erfolgen, wodurch Alter eigentlich zu einem Problem im Erwerbsleben wird. Die lange Zeit die Diskussion dominierenden Argumente einer generell abnehmenden Leistungsfähigkeit Älterer, das sog. Defizit-Modell des Alterns, sind inzwischen widerlegt. Ein biologisch bedingter Rückgang in bestimmten Bereichen kann von älteren Arbeitskräften vielfach durch Aktivierung von Ressourcen in anderen Bereichen kompensiert werden, sodass sich nicht zwangsläufig Unterschiede in der Leistungsfähigkeit im Vergleich zu Jüngeren ergeben müssen (vgl. Kruse 2000).

Entscheidend dabei ist aber auch, dass Leistungsfähigkeit nicht als absoluter Wert oder Begriff gefasst werden kann, der sich z.B. allgemein an körperlichen Funktionen orientiert. Gerade im beruflichen Zusammenhang macht Leistungsfähigkeit nur in ihrem Bezug auf die Arbeitsanforderungen Sinn. Es handelt sich daher immer um eine relative Leistungsfähigkeit. Dieses Verständnis liegt übrigens implizit auch den Bewertungsschemata bei der Beurteilung und Zuerkennung von Berufsunfähigkeit zugrunde. Bestimmt wird dabei nämlich, inwieweit die gesundheitlichen Einschränkungen von ArbeitnehmerInnen ihnen die Bewältigung der in ihrem Beruf bestehenden Anforderungen verunmöglichen.

Das bedeutet gleichzeitig auch, dass der entscheidende Zusammenhang, der Alter zu einem Beschäftigungsproblem in den Unternehmen werden lässt, als mangelnde Übereinstimmung von Arbeitsanforderungen und Leistungsvermögen (Morschhäuser 1999:102) betrachtet werden muss.

Nachlassende Leistungsfähigkeit mit zunehmenden Alter v.a. im Zusammenhang mit bzw. als Folge von gesundheitlichen Problemen ist hingegen oftmals das Resultat kumulativer Belastungswirkungen, die sich v.a. aus einseitigen Belastungen, die über lange Dauer wirken, ergeben. Diese führen zu vorzeitigem körperlichen Verschleiß mit entsprechenden chronischen gesundheitlichen Schädigungen oder zu psychischen Überforderungen wie Burn-Out. Obwohl Mehrfachbelastungen erhöhte gesundheitliche Risiken mit sich bringen, geht auch bereits von wenigen einseitigen Belastungen eine hohe Gefahr gesundheitlicher Schädigung aus. Etwa wenn in den Montagebereichen der Automobilindustrie zwar durch Automatisierung und technische Rationalisierung kaum mehr schweres Heben und Tragen vorkommt, aber zahlreiche Tätigkeiten durch starre Arbeitsabläufe mit ungünstigen körperlichen Zwangshaltungen oder Überkopfarbeit verbunden sind. Oder wenn bei Fliesen- und Bodenlegern tätigkeitsimmanent die

Kniegelenke ständig und hoch belastet werden. Insofern sind in zahlreichen Bereichen der Arbeitswelt wenige einseitige Belastungen wesentlich für die Begrenzung der Tätigkeitsdauer an bestimmten Arbeitsplätzen verantwortlich.

Das Problem von gesundem Altern im Beruf ist allerdings nicht neu, sondern existiert seit Jahrzehnten. Obwohl sich im Trend der letzten Jahre die Arbeitsbelastungen insgesamt erhöht haben, waren sie auch schon in den letzten Jahrzehnten in vielen Berufsbereichen so hoch, dass vorzeitiges berufliches Altern als Folge gesundheitlicher Schädigungen, die zu Schwierigkeiten bei der Bewältigung der Arbeitsanforderungen führen, als Problem aufgetreten ist. Das heißt Arbeitsplätze mit begrenzter Tätigkeitsdauer sind ein altbekanntes Phänomen in der Arbeitswelt. Allerdings gab es dafür eine Reihe traditioneller Lösungsmöglichkeiten für die Unternehmen. Wege, die mittlerweile aber aufgrund verschiedener Entwicklungen zunehmend versperrt sind und somit die Situation älterer ArbeitnehmerInnen zu einem vordringlichen Problem werden ließen.

Traditionelle (zunehmend versperrte) Wege zur Lösung dieses Problems:

- Externalisierung über Frühpension (durch Pensionsreformen nicht mehr möglich)
- Vertikale Karrieren (veränderte Organisationsmuster - Verflachung von Hierarchien, Wegfall von unteren und mittleren Aufstiegspositionen)
- Schon- und Nischenarbeitsplätze (Wegfall durch technische Rationalisierung und Automatisierung, schlanke Organisationskonzepte, Outsourcing, bzw. durch Integration indirekter Tätigkeiten in die Produktion ...)
- Ausstieg/Umstieg in andere Berufsfelder (durch angespannte Arbeitsmarktsituation und geringe Chancen für ältere ArbeitnehmerInnen schwierig).

Externalisierung

An vorderster Stelle der betrieblichen Strategien standen Lösungen, die eine Externalisierung des Problems zum Ziel hatten. Aus der Sicht der Betriebe war Externalisierung die für sie kostengünstigste „Lösung“ des Problems von Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Dabei erscheint die Frühpensionierung als sozialverträgliche Variante, weshalb nicht selten Betriebsrat, Management und Betroffene gemeinsam diese Möglichkeit favorisierten. Gegenüber der Alternative Arbeitslosigkeit, die v.a. bei älteren, gesundheitlich beeinträchtigten Personen häufig gleichzusetzen ist mit dauerhaftem und gänzlichem Ausschluss vom Arbeitsmarkt, ist dies auch tatsächlich der Fall. Das Verschließen der ersten Externalisierungsvariante durch die generelle Abschaffung aller vorzeitigen Alterspensionen bzw. der Anhebung des frühestmöglichen Zugangsalters zu einer Alterspension um fünf Jahre kann in diesem Zusammenhang auch als Erhöhung des Drucks auf die Betriebe, dieses von ihnen verursachte Problem auch stärker zu ihren Lasten zu lösen, gewertet werden. Allerdings kann nicht davon ausgegangen werden, dass das isolierte Versperren einer Externalisierungstür automatisch zur Hinwendung zu internen Lösungsstrategien führt. Solange die Lage am Arbeitsmarkt genügend externe Alternativen in Form neuer Arbeitskräfte für die Unternehmen bereithält, ist die „Entsorgung“ von älteren ArbeitnehmerInnen in die Arbeitslosigkeit für viele Unternehmen ein durchaus gangbarer Weg.

Wie sehr das Angebot am Arbeitsmarkt betriebliche Strategien und Maßnahmen gerade auf dem Feld der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung beeinflusst, zeigt die Entwicklung in der Automobilindustrie. In den 70er und 80er Jahren setzten in Schweden und Deutschland in vielen Unternehmen Programme und Maßnahmen zu einer humaneren Gestaltung der Arbeitsbedingungen ein. Hintergrund dafür war, dass die Automobilhersteller große Probleme hatten entsprechende qualifizierte Arbeitskräfte für die anstrengende, repetitive und hoch belastende Arbeit, v.a. in den Montagebereichen, zu finden. Attraktivere und ergonomischere Gestaltung der Arbeitsplätze wurde als ein Weg gesehen, den Arbeitskräfteengpass zu überwinden. Es wurden sogar Experimente mit Alternativen zum Fließband in der Montage eingeführt. Zunehmender Kostendruck und Entlastung auf dem Arbeitsmarkt haben jedoch dazu geführt, dass mittlerweile das Fließband flächendeckend in die Montagebereiche zurückgekehrt ist und ergonomische Standards in Frage gestellt und teilweise sogar zurückgenommen werden, wie Schumann resümierend feststellt:

„Ergonomische Fortschritte erscheinen als verzichtbar und werden deswegen in den Planungen neuer Montage zurückgefahren ... Auf für die Arbeitsgestaltung wichtige Bandentkopplungen wird wieder verzichtet ... Der Kostendruck rechtfertigt und die durch den zusammengebrochenen Arbeitsmarkt erleichterte Verfügbarkeit von Arbeitskraft ermöglicht eine Technikpolitik, bei der auf humanressource-schonende und –stützende Maßnahmen häufiger verzichtet wird.“
(1997:223)

Dieses Beispiel zeigt, dass in vielen Unternehmen zur Lösung von Problemen zumeist der leichteste Weg und die kostengünstigste Möglichkeit gewählt wird. Diese kurzfristig ausgerichteten Strategien haben mit der Dominanz finanzgetriebener Unternehmenssteuerungskonzepte (Shareholder value) weiter an Bedeutung gewonnen.

Karrieren durch innerbetrieblichen Aufstieg

Die Externalisierung war zwar ein spezifischer Weg der „Lösung“ des Problems begrenzter Tätigkeitsdauer, indem bei Akutwerden der Begrenzung im Sinne des Auftretens gesundheitlicher Schädigungen, die (sozialverträgliche) „Entsorgung“ der betroffenen ArbeitnehmerInnen aus dem Betrieb (in die Frühpension) erfolgte. Es war aber kein Weg, der ein „Altwerden“ im Betrieb ermöglichte. Eine vielfach praktizierte Lösung in diesem Sinne stellte die Aufstiegs-Karriere vom Produktions- in den Angestelltenbereich dar. Diese von vielen ArbeiterInnen angestrebte Laufbahn, etwa in die Arbeitsvorbereitung, die Qualitätssicherung bzw. auch in untere und mittlere Vorgesetztenpositionen wie Vorarbeiter oder Meister ermöglichte einen längeren Verbleib im Betrieb. In gewissem Sinne war es die optimale Lösung, da sie oftmals alle drei Altersrisiken umschiffte. Sie war mit einem Tätigkeits- und Belastungswechsel bei gleichzeitiger Verminderung von Belastungen verbunden, erforderte zumeist eine Qualifizierung und führte in lernförderliche Aufgaben- und Tätigkeitsfelder und sie war, da sie auch einen Aufstieg in der innerbetrieblichen Hierarchie darstellte, mit einem Zugewinn an Reputation verknüpft.

Einschränkend muss jedoch hinzugefügt werden, dass dieser Lösungsweg immer nur einer Minderheit der Betroffenen offen stand, da die Anzahl dieser Positionen in den

Unternehmen begrenzt war. Allerdings wurde dieser „Königsweg“ durch verschiedene Entwicklungen in den letzten Jahren weiter verengt bzw. sogar überhaupt versperrt. Im Zuge der Einführung neuer Betriebs- und Arbeitsorganisationskonzepte kam es in vielen Betrieben zu einer Abflachung von innerbetrieblichen Hierarchien. Davon betroffen waren vielfach gerade jene Aufstiegspositionen, die von ArbeiterInnen aus der Produktion erreicht werden konnten. Zum anderen wurden durch Funktionsintegration indirekte Tätigkeitsfelder etwa aus den Bereichen Arbeitsvorbereitung und Qualitätssicherung teilweise aufgelöst und an Aufgabenfelder in der Produktion selbst angelagert. Obwohl durch diese Integration Aufgaben- und Tätigkeitsfelder in der Produktion selbst abwechslungsreicher und somit unter dem Belastungsaspekt gesundheitsförderlicher gestaltet wurden, weisen viele Indizien darauf hin, dass diese Vorteile durch zunehmenden Zeit- und Termindruck bzw. stärkere Verdichtung der Arbeit zunichte gemacht werden.

Schon- und Nischenarbeitsplätze

Neben der vertikalen Karriere stellte auch der Umstieg auf sogenannte Schon- und Nischenarbeitsplätze eine Möglichkeit zu einer Belastungsminderung dar, der Arbeitskräften trotz gesundheitlicher Schädigungen einen Weiterverbleib im Unternehmen ermöglichte. Portier oder Arbeitsplätze im Magazin- und Lagerbereich waren typische Felder für einen leistungsgeminderten Einsatz, der v.a. auch für An- und Ungelernte ohne größere Schwierigkeiten möglich war. Aber gerade diese Einsatzfelder fielen in den letzten Jahren verstärkter technischer Rationalisierung bzw. Veränderung der Betriebs- und Arbeitsorganisation zum Opfer. Der umfassende Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in den Unternehmen führte etwa im Lagerbereich zu Automatisierung und Personalabbau. Durch Outsourcing wiederum wurden Funktionen und Positionen, die nicht direkt zum Wertschöpfungsprozess beitragen im Unternehmen abgebaut und nach außen vergeben. Davon waren viele Schon- und Nischenarbeitsplätze betroffen.

Aus- und Umstieg (Berufs-/Branchenwechsel)

Ein weiterer traditioneller Weg zur „Lösung“ des Problems begrenzter Tätigkeitsdauer aus der Perspektive der Arbeitskräfte war gezwungenermaßen die Abwanderung in andere, weniger belastende Branchen. Aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage ist diese Möglichkeit für viele Betroffene inzwischen aber kein gangbarer Weg mehr. Für das Handwerk (Dachdecker, Gas-/Wasserinstallateure, Zentralheizungs-/Lüftungsbauer) etwa stellt Packebusch fest, dass für diese Berufsgruppen traditionelle Aus- und Umstiegsmöglichkeiten in naheliegende Bereiche als Mitarbeiter in Baumärkten oder bei Geräte-Herstellerfirmen bzw. als Hausmeister oder Haustechniker in Schulen, Krankenhäusern und anderen öffentlichen Einrichtungen durch die Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten zunehmend wegfallen (2001:52). Wobei auch hier einschränkend hinzugefügt werden muss, dass diese Umstiegsmöglichkeiten zum einen auch bei besserer Arbeitsmarktlage niemals alle betroffenen Beschäftigten in diesen Branchen

aufnehmen konnten und zum anderen von den Unternehmen solche Übergänge auch nicht aktiv verfolgt und gestaltet wurden bzw. werden.

Behrens weist auf der Grundlage von repräsentativen Daten (aus dem Nationalen Gesundheitssurvey der Deutschen Herz-Kreislauf-Präventionsstudie (DHP)) und des soziökonomischen Panels (SOEP) darauf hin, dass Betriebswechsel für Beschäftigte über 45 hochriskant sind, v.a. auch für solche, die aus gesundheitlichen Gründen wechseln müssen.

„Annähernd 70% der Wechsel aus gesundheitlichen Gründen führten in Arbeitslosigkeit oder zum Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit und zu Verschlechterungen der relativen Einkommensposition der betroffenen Haushalte.“ (Behrens 2000:240)

Aufgrund der dargestellten Entwicklungen, die eine deutliche Einschränkung traditioneller Lösungswege zeigen, haben sich die Probleme für ein gesundheitsschonendes Altern im Betrieb weiter verschärft. Deshalb müssen neue Wege beschritten werden, um adäquate Lösungen dafür zu finden.

Wir beschränken uns in dieser Arbeit bei der Darstellung von Ansätzen zur alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung auf jene, die Lösungen für die im Zentrum des Interesses stehenden belastungsintensiven Tätigkeitsbereiche anbieten. Obwohl sich diese in einigen Aspekten durchaus auch mit allgemeinen Ansatzpunkten altersgerechter Gestaltung der Erwerbsarbeit überschneiden, beinhalten sie doch wesentlich spezifischere Lösungen für dieses Problemfeld.

Hat sich Gesundheitsförderung im Betrieb lange Zeit auf ergonomische Gestaltung und Sicherheitsaspekte, also den klassischen Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beschränkt, so gehen aktuelle Erkenntnisse davon aus, dass dies bei weitem nicht mehr ausreicht, um die drängenden Probleme eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben, v.a. in belastungsintensiven Bereichen, zu bewältigen. Aspekte der Arbeitsorganisation, der begleitenden Qualifizierung sowie der langfristigen Gestaltung von Laufbahnen spielen dabei eine zunehmend wichtigere Rolle. Dazu bedarf es eines sehr weit gefassten Verständnisses von Gesundheitsförderung, das im Sinne eines Age-Management einen wichtigen und integrativen Bestandteil von Unternehmensführung und Personalpolitik bilden sollte.

Bevor wir auf die Gestaltungsfelder im einzelnen eingehen, wollen wir noch einmal die bereits angeführten alterskritischen Arbeitsanforderungen in Erinnerung rufen, die Tätigkeitsdauern begrenzen und ein gesundes Altern im Betrieb erschweren oder sogar verunmöglichen. Wir orientieren uns dabei zum einen an den von Morschhäuser (1999) genannten Anforderungen (vgl. S.11).

Zum anderen aber auch an den von Behrens genannten Aspekten: psychisch-physischer Verschleiß, Veralten von Qualifikationen, Reputationsverlust und Entmutigung. Bei der Gruppe der An- und Ungelernten kumulieren alle drei Altersrisiken in einer sich gegenseitig verschärfenden Weise zu einem Teufelskreis. Sie arbeiten aufgrund ihrer geringen Qualifikationen zumeist auf Arbeitsplätzen mit äußerst ungünstigen Arbeitsbedingungen (hohe körperliche Belastungen, Schichtarbeit, Witterungsverhältnisse, ...), die einen vorzeitigen gesundheitlichen Verschleiß bewirken. Das trifft nicht nur auf

Ungelernte zu, sondern häufig auch auf FacharbeiterInnen, die aufgrund des höheren Lohnniveaus vom Handwerk auf angelernte Arbeitsplätze in der Industrie wechseln. Diese befinden sich gleichzeitig häufig in beruflichen und betrieblichen Sackgassen. Die Aufgaben und Tätigkeiten an diesen Arbeitsplätzen erfordern in der Regel nach einer Einarbeitungszeit keine weiteren Qualifizierungen, um die Anforderungen zu bewältigen.

Insofern werden sie von einer aus betriebswirtschaftlichem Kalkül betriebenen Personalpolitik und Weiterbildungsplanung auch gar nicht erst berücksichtigt. Und zwar auch dann nicht, wenn, wie es z.B. bei der Ziel-4-Förderung der Fall war, für An- und Ungelernte als explizite Zielgruppe Fördermittel in Anspruch genommen werden können, wie eine Evaluierung ergab (vgl. Krenn/Papouschek 1998). In den Fallstudien zeigten sich dabei ähnliche Muster über die Branchen hinweg, wenn etwa in einem Fallstudienbetrieb der Nahrungsmittelindustrie ein Personalleiter erklärte: „Wenn ich heute 30 Leute in der Verpackung brauche, die die Handgriffe machen, dann ist ein Kurs unnötig“ (Ebenda:59), oder im Karosseriebau: „Abschleifen kann er ja, für das braucht er keinen Kurs“ (Ebenda:48).

Die Beschäftigten auf solchen Arbeitsplätzen verpassen damit über viele Jahre nicht nur eine Aktualisierung ihrer beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten, sondern es tritt darüber hinaus auch das Phänomen der Lernentwöhnung ein. Die Fähigkeit zum (Um) Lernen ist aber vielfach eine entscheidende Voraussetzung, um Wechsel in andere Bereiche, sei es im Betrieb, oder auch überbetrieblich überhaupt realisieren zu können. Und drittens sind sie durch die innerbetriebliche und gesellschaftliche Abwertung an- und ungelerner Tätigkeiten, die sich in den letzten Jahren – etwa in der Diskussion um die Wissensgesellschaft - noch verschärft hat, in noch stärkerem Ausmaß als zuvor von Reputationsverlust und Entmutigung betroffen.

Aus den bei Morschhäuser und Behrens im Hinblick auf das Älterwerden in der Arbeit genannten negativen Faktoren und Aspekten ergeben sich auch die entsprechenden Ansatzpunkte für eine altersgerechte Gestaltung zur Lösung der Probleme, die im Zusammenhang mit belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen und der daraus sich ergebenden Begrenzung der Tätigkeitsdauer, auftreten. Wir haben dabei folgende Strukturierung gewählt: Wir werden zum einen zwei Hauptfelder beschreiben, die sich darin unterscheiden, dass ersteres auf eine Ausweitung der Tätigkeitsdauer und damit auf Verringerung der Belastungen abzielt, während das zweite sich der Frage der Laufbahn und damit dem Aspekt des Wechsels aus belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen widmet. Darüber hinaus werden wir Handlungsfelder beschreiben, die gewissermaßen quer zu diesen beiden Gestaltungsräumen liegen, wobei wir uns auf die Felder Qualifizierung und Arbeitszeit konzentrieren.

4.2. Verlängerung der Verweildauer durch Belastungsreduktion, systematischen Belastungswechsel und Gesundheitsschutz

Die Ansatzpunkte in den belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen selbst beziehen sich auf die Gestaltung von Arbeitsplätzen bzw. auf die Gestaltung der Arbeitsanforderungen dort sowie auf einen umfassenden Schutz der Gesundheit der Beschäftigten. Ziel wäre demnach eine längere Ausübung der Tätigkeit zu erreichen über eine nachhaltige Reduktion der Belastungen, bzw. auch über eine Erhöhung der Belastbarkeit durch eine Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten, was v.a. in Tätigkeitsbereichen von besonderer Bedeutung ist, in denen einer ergonomischen Gestaltung aus verschiedenen Gründen Grenzen gesetzt sind.

Ergonomische Gestaltung

Eine Belastungsreduktion kann auf mehreren Wegen erreicht werden bzw. bieten sich mehrere Ansatzpunkte. Es bezieht sich zum einen auf eine ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, also eine menschengerechte Anpassung der Arbeitsbedingungen und Anforderungen. Das können zum einen technische Lösungen sein, Automatisierungslösungen bzw. der Einsatz technischer Unterstützung zur Verringerung bspw. von körperlichen Belastungen, etwa der Einsatz von Hebevorrichtungen zum Bewegen und Umlagern von PatientInnen in der Pflege oder technische Hilfen beim Materialtransport im Dachdeckergewerbe. Es kann aber auch durch die Reduktion von Lasten erreicht werden, wie etwa im Baubereich durch die Reduktion des Sackgewichts bei Zement von 50 auf 30 kg.

Da für einzelne handwerkliche Kleinbetriebe ergonomische Verbesserungen oft mit hohen Kosten verbunden sind, empfiehlt Hartmann die Bildung von Netzwerken verschiedener Handwerksorganisationen bzw. eine verstärkte Unterstützung von Einzelbetrieben durch Handwerkskammern und andere Organisationen (Hartmann 2001:150). In einem solchen Verbund könnten auch eher Spielräume für Lösungen, die Tätigkeitswechsel in belastungsgeminderte Bereiche anbieten, entstehen.

Das Beispiel eines deutschen Reifenherstellers zeigt, dass gezielt technische Hilfen entwickelt werden können, um bereits gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitskräften einen weiteren Verbleib an ihrem Arbeitsplatz zu ermöglichen. Dabei wurden individuell auf die jeweiligen gesundheitlichen Beeinträchtigungen der betroffenen Arbeitskräfte zugeschnittene Lösungen entwickelt. Etwa eine speziell gestaltete Sitzmöglichkeit für einen hüftoperierten Beschäftigten oder die Umstellung des Bedienmechanismus einer Maschine von Fuß- auf Handtaster für einen an den Bandscheiben operierten Mitarbeiter (Morschhäuser 1999:124).

Systematischer Belastungswechsel

Allerdings ist eine nachhaltige Belastungsreduktion nicht immer möglich bzw. technische Lösungen mit zu hohen Kosten verbunden. Vielfach liegt das Kernproblem, das es zu lösen gilt, in der Vermeidung oder Reduzierung von einseitigen Belastungen. Insofern muss bei gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung über den engeren Bereich der Ergonomie hinausgegangen werden und Aspekte der Arbeitsorganisation einbezo-

gen werden. Das bedeutet, dass der Ansatzpunkt nicht in einem pauschalen Belastungsabbau gesucht werden muss, sondern auch durch einen Belastungswechsel erreicht werden kann. Nach Buck geht es dabei v.a. um einen systematischen Belastungswechsel, der ein ausgewogenes Belastungsmix ermöglicht:

„Arbeit sollte die Möglichkeit zum

- vielfältigen Wechsel der Körperhaltungen und der Körperbewegungen (z.B. regelmäßiger Wechsel zwischen gehenden, stehenden und sitzenden Tätigkeiten) und
- zum Wechsel zwischen unterschiedlichen psychischen bzw. kognitiven Anforderungen (z.B. zwischen kreativen, problemlösenden Aufgaben und Routinetätigkeiten) bieten.“ (Buck 2002:79)

Ein solcher systematischer Belastungswechsel erfordert eine Neuschneidung von Aufgaben- und Tätigkeitsbündeln und damit eine bewusste Planung und Gestaltung der Arbeitsorganisation unter den Gesichtspunkten der Gesundheit und Nachhaltigkeit. Als Effekte lassen sich dabei nicht nur eine Reduktion von Belastungen durch Vermeidung einseitiger Anforderungen sondern gleichzeitig auch ein verstärkter Erhalt der Lernfähigkeit sowie der Motivation erkennen.

In einem deutschen Kleinbetrieb des Sanitär-Heizung-Klima-Handwerks, der sich an einem Gestaltungsprojekt im Rahmen der „Demographie-Initiative“ beteiligte, konnte durch eine Veränderung der Arbeitsorganisation eine Ablaufoptimierung mit einem Tätigkeitswechsel bzw. einer Erweiterung des Tätigkeitsspektrums verbunden werden (vgl. Zentralverband Sanitär Heizung Klima 2003:39/40). Ausgangspunkt waren Probleme bei der Koordinierung und Terminierung von Kundenaufträgen. Im Rahmen des Projektes wurde die Arbeitsorganisation dahingehend verändert, dass für jeden Kundendienstmonteur ein Innendiensttag eingerichtet wurde. An diesem Tag werden von den Monteuren selbst neue Tätigkeiten ausgeführt, wie die Einspeisung der Auftragsdaten in die EDV sowie die Beauftragung der Materialbeschaffung. Auf diese Weise konnten durch den Wechsel zwischen Innen- und Außendienst, also durch eine neuartige Mischung von Tätigkeiten, die körperlichen Belastungen deutlich reduziert werden. Gleichzeitig ergab diese Maßnahme eine Entlastung der administrativen MitarbeiterInnen sowie eine Verbesserung der innerbetrieblichen Abläufe. Eine entsprechende Einschulung der Monteure auf dem Computersystem sowie ein Weiter- und Fortbildungsplan ergänzten die Maßnahme und ermöglichten auch neue Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Monteure.

Allerdings wurde bereits bei der Behandlung von Maßnahmen der Funktionsintegration, also der Verlagerung indirekter Tätigkeiten in die Produktion, die im Sinne eines Belastungswechsel wirken können, darauf hingewiesen, dass die Gestaltung der Leistungsanforderungen in diesem Zusammenhang ebenfalls eine zentrale Rolle spielt. Arbeitsintensivierung und Zeitdruck können ebenfalls in hohem Ausmaß zu einer Begrenzung der Tätigkeitsdauer beitragen, auch wenn einseitige Körperhaltungen und körperliche Schwerarbeit verringert werden. Insofern ist eine Reduzierung des Arbeitstempos und des Zeitdrucks ein wichtiges Handlungsfeld und zwar sowohl bei der allgemeinen Gestaltung von Leistungsbedingungen als auch im speziellen bei Regelun-

gen für ältere ArbeitnehmerInnen. Morschhäuser verweist in diesem Zusammenhang auf branchenspezifische tarifliche Vereinbarungen zur Lohnabsicherung und Arbeitsplatzsicherung für ältere ArbeitnehmerInnen bei verminderter Leistungsfähigkeit in Deutschland (Morschhäuser 1999:127).

Gesundheitsschutz bzw. –prävention

Der Gesundheitsschutz bzw. gesundheitspräventive Maßnahmen sind in allen Bereichen der Arbeitswelt von Bedeutung, spielen aber in belastungsintensiven und mit hohem Unfallrisiko verbundenen Tätigkeitsbereichen eine besondere Rolle.

Natürlich gehören auch ergonomische Maßnahmen, die zu einer gesundheitsschonenderen Ausführung von Tätigkeiten führen zum Bereich des Gesundheitsschutzes, doch geht dieser darüber hinaus. V.a. in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen, wie etwa am Bau ist eine umfassende berufsbegleitende Gesundheitsprävention ein wichtiger Bestandteil altersgerechter Gestaltungsansätze. Das bezieht sich zum einen auf eine kontinuierliche Kontrolle des gesundheitlichen Zustandes von Bauarbeitern und zum anderen auf Maßnahmen zur Erhöhung ihrer körperlichen und geistigen Belastbarkeit. Dazu gehört aber auch Maßnahmen zum Arbeitsschutz und v.a. zur Senkung des Unfallrisikos in der Arbeit.

Bei der berufsbegleitenden Gesundheitsprävention spielt v.a. die arbeitsmedizinische Früherkennung drohender Belastbarkeitsdefizite und gesundheitlicher Risiken eine wichtige Rolle. Insofern sind zum Beispiel in der Bauwirtschaft regelmäßige arbeitsmedizinische Kontrollen der hoch belasteten Bauarbeiter ein wichtiges Element, um gesundheitliche Risiken im Vorhinein abschätzen zu können und entsprechende Maßnahmen zu treffen bevor irreparable Schädigungen eintreten.

Ein Ansatzpunkt, der v.a. dann eine große Rolle spielt, wenn kurzfristig keine arbeitgestalterischen Maßnahmen zur Belastungsreduktion gesetzt werden können, ist die Stärkung der Belastbarkeit der betroffenen Arbeiter. In der Bauwirtschaft stellen Programme, die an der Lebensweise sowie der Fitness von Bauarbeitern ansetzen, ein wichtiges Element der Gesundheitsprävention dar. Wie sich arbeitsmedizinische Früherkennung mit Maßnahmen einer Stärkung individueller Belastbarkeit und ergonomischer, gesundheitsschonender Arbeitsweisen speziell für ältere Arbeiter verbinden lässt, wird im nächsten Kapitel am Beispiel des Projektes Reha-Bau – „Ergonomisch unterstütztes Rehabilitationsprogramm für ältere Beschäftigte in Handwerksberufen am Beispiel der Bauwirtschaft“ ausführlicher dargestellt.

BAUfit – ein österreichisches Programm zur Gesundheitsförderung und Unfallverhütung am Bau

In Österreich existiert mit dem BAUfit-Programm der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) ein Maßnahmenpaket mit ähnlichen Zielsetzungen. Es handelt sich dabei um einen ganzheitlichen Ansatz zur Stressminderung, zur Gesundheitsförderung und zur Unfallverhütung auf Baustellen unter Einbeziehung der Betroffenen. D.h. es werden gleichzeitig und ergänzend sowohl belastungsausgleichende als auch stressmindernde Maßnahmen gesetzt. Hintergrund und Grundlage für diesen integrierten

renden Ansatz ist die Erkenntnis, dass Stress neben seinen gesundheitsschädlichen Auswirkungen auch einen wichtigen Faktor für erhöhtes Unfallrisiko darstellt. Das BAUfit-Programm versucht über verschiedene Ansatzpunkte, wie Bewegungsergonomie, Psychologie und Sicherheitstechnik das Gesundheits- und Sicherheitsbewusstsein von Bauarbeitern zu fördern.

Das Programm wird in unterschiedlich intensiven Varianten angeboten. In der klassischen Ausführung umfasst es drei Säulen: Psychologie, Bewegungsprogramm und Sicherheitstechnik. Die psychologische Säule berücksichtigt den Umstand, dass eine Sensibilisierung der Führungsmannschaft eine entscheidende Erfolgsvoraussetzung für die Durchführung solcher Maßnahmen darstellt. Insofern besteht dieser Block aus einer zweiwöchigen psychologischen Betreuung der Führungskräfte durch einen Arbeitspsychologen. Das Bewegungsprogramm als zweite Säule setzt sich aus den Elementen „körpergerechtes Arbeiten“ zur Minimierung von Belastungen und „Ausgleichsübungen“ zur Kompensation von Zwangshaltungen zusammen. Als dritte Säule werden Sicherheitschecks der AUVA zu Beginn und gegen Ende der Maßnahme durchgeführt. In der intensivsten Variante wird als dritter Block die Ausbildung von Multiplikatoren durchgeführt. Diese dient dem Ziel einer nachhaltigen Integration gesundfördernder und stressmindernder Maßnahmen über den Interventionszeitraum hinaus in den Arbeitsalltag von Bauunternehmen.

Das BAUfit-Programm stellt durch seine integrative Ausrichtung und seine durch Führungskräftebildung und Multiplikatoren-Ausbildung angezielte Nachhaltigkeit einen neuen und innovativen Ansatz in der Gesundheitsförderung in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen dar.

Darüber hinaus Hartmann weist aber darauf hin, dass zu einer alter(n)sgerichteten Sicherung der Erwerbsfähigkeit in der Bauwirtschaft breitere, über den unmittelbaren Gesundheitsschutz hinausreichende Ansätze notwendig sind. Unerlässlich ist dabei ein Ineinandergreifen unterschiedlicher Wege und Maßnahmen, um entsprechende Erfolge zu erzielen.

Lösungswege bei drohender Minderung der Belastungsfähigkeit:

- Arbeitsmedizinische Früherkennung drohender Defizite ab ca. 35 Jahre
- Sekundärprävention:
 Arbeit optimieren
 Körperliche Fitness pflegen
 Lebensweise ändern
- Rechtzeitige Weichenstellung:
 Qualifizierung im Beruf oder Wechsel in alternative Tätigkeiten
- Teilzeitarbeit statt Frühberentung (Hartmann 2001:148)

Auch die ergonomische Gestaltung muss allerdings nicht immer reaktiv, also bei bereits aufgetretenen gesundheitlichen Problemen von Beschäftigten, wie beim deutschen Reifenhersteller ausgerichtet sein. Präventive Ansätze können nicht nur dazu beitragen bestimmte gesundheitliche Probleme zu vermeiden, sie sind häufig auch unter Kostenge-

sichtspunkten, v.a. wenn dabei eine langfristige Perspektive unterlegt wird, attraktiv. Das ist v.a. dann der Fall, wenn bei der Einrichtung von neuen technischen Systemen oder Fertigungsanlagen bereits in der Planungsphase ergonomische und gesundheitsförderliche Aspekte einbezogen werden. Die Mehrkosten, die dadurch in der Konzeptionierungsphase anfallen, werden dabei durch die Vorteile, die durch die Vermeidung bzw. Minimierung gesundheitlicher Probleme entstehen, mehr als kompensiert.

Ilmarinen verweist beim Zusammenhang von Gesundheitsförderung und Kosten auf das Beispiel des finnischen Metallunternehmens Fundia Wire, in dem ein dreijähriges Gesundheitsförderungsprojekt mit den Schwerpunkten Ergonomie und physische Leistungsfähigkeit (Metal Age) unter Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten eindeutig positive Ergebnisse zeitigte. Den Investitionen von 0,3 Mio. Finnmark pro Jahr in das Projekt stand ein Ertrag von 3 Mio. Finnmark pro Jahr, der sich aus der Abnahme der Arbeitsunfähigkeitsrenten und Krankenstandskosten sowie einer Erhöhung der Produktivität ergab, gegenüber (Ilmarinen 2000:95).

Weitere betriebliche Beispiele

Ein Beispiel aus Finnland zeigt, dass Maßnahmen in mehreren der von uns hier getrennt beschriebenen Bereiche ergriffen werden können, um Erfolge zu erreichen. Das in der Forstwirtschaft tätige Unternehmen *UPM-Kymmene Corporation* evaluierte im Zuge eines FINPAW-Projektes das Durchschnittsalter seiner Belegschaft. Dabei stellte die Unternehmensleitung fest, dass dieses 43 Jahre beträgt und der Großteil der ArbeitnehmerInnen zwischen 46 und 50 Jahren alt war. Da das durchschnittliche Pensionsantrittsalter bei *UPM-Kymmene* unter 57 Jahren lag, gründete es eine Arbeitsgruppe, die aus fünf VertreterInnen der Belegschaft, drei der Gesundheitsvorsorge und zwei ManagerInnen, die für *human resources* zuständig sind, bestand. Ihre Aufgabe lag darin, ein Programm zu entwickeln, damit sich das durchschnittliche Pensionsantrittsalter erhöht und ältere ArbeitnehmerInnen somit länger im Betrieb tätig bleiben können. Im Mittelpunkt standen dabei die Beibehaltung und Verbesserung der beruflichen Kompetenzen, der physischen Fähigkeiten und der Arbeitsmotivation von älteren ArbeitnehmerInnen. Das Programm umfasste beispielsweise die Modernisierung von bereits bestehenden *workplace health promotion*-Aktivitäten, die Anpassung von Arbeitsmethoden, -inhalt und -umfeld an die individuellen Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen, das Angebot, in Teilpension gehen zu können und Schulungen sowohl im IKT-Bereich als auch in Fremdsprachen. Das Ergebnis dieser Maßnahmen ist, dass zwischen 1997 und 2001 das durchschnittliche Pensionsantrittsalter von 56,6 auf 58,5 erhöht werden konnte. Bis 2005 soll es weiter auf 60 Jahre angehoben werden (Ministry of Social Affairs and Health 2002:127ff).

Dem schwedischen Unternehmen *SSAB Borlänge* ging es bei der Durchführung seiner Maßnahmen in erster Linie darum, die älteren Beschäftigten länger im Betrieb zu halten. *SSAB* stellte deshalb die Erhaltung des Gesundheitszustandes der MitarbeiterInnen in den Mittelpunkt seiner Bemühungen. Der Ausgangspunkt, Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen zu setzen, lag in einer Studie über den Gesundheitszustand, die die Unternehmensleitung durchführen ließ. 1982 offerierte

SSAB mehr als 300 über 58-jährigen MitarbeiterInnen den Weg in die Frühpension. Nur zehn Beschäftigte nahmen dieses Angebot nicht an. Im Jahr 1984 ließ SSAB *Borlänge* eine Vergleichsstudie über den Gesundheitszustand zwischen diesen FrühpensionistInnen und den 300 ältesten noch im Unternehmen tätigen MitarbeiterInnen durchführen. Diese ergab, dass der Gesundheitszustand der bereits pensionierten ehemaligen ArbeitnehmerInnen weit besser war als der um durchschnittlich sechs Jahre jüngeren noch im Unternehmen Arbeitenden. Zu den Maßnahmen, die der Verbesserung der Gesundheit von Älteren dienen, zählten die Verbesserung der Lichtverhältnisse, die Umstrukturierung von unergonomischen Arbeitsplätzen, die Einführung von Gesundenuntersuchungen und Rehabilitationen und die Rotation an verschiedenen Arbeitsplätzen (Dublin Foundation 2003:124ff).

Chantiers de l'Atlantique ist ein französisches Schiffbauunternehmen, das einen langfristigen Aktionsplan für ältere MitarbeiterInnen einführte. Im Mittelpunkt dieser Maßnahmen stand die Umstrukturierung der Arbeitsorganisation. So wurden beispielsweise Leitern durch kleine Stiegen ersetzt, um den älteren ArbeitnehmerInnen das Auf- und Absteigen zu erleichtern. *Chantiers de l'Atlantique* führte auch Studien durch, die es ermöglichen, Schweißarbeiten, die eine besonders ungünstige Körperhaltung verlangen, zu mechanisieren. Auch der Zuschnitt und die Montage der Schiffsaußenwand konnten durch Computerkalkulationen vereinfacht werden, wodurch ein Großteil anstrengender Arbeitsschritte eingespart werden konnten. *Chantiers de l'Atlantique* hat ferner ein MentorInnenprojekt eingeführt, bei dem jüngere mit älteren Beschäftigten in Teams zusammenarbeiten und das Erfahrungswissen der Älteren an die jüngeren weitergegeben wird (Dublin Foundation 2003:103ff).

4.3. Inner- und überbetriebliche Laufbahnen

Allerdings existieren eine Reihe von Arbeitsplätzen, die tätigkeitsimmanent hohe Belastungen aufweisen, und eine vollständige ergonomische, gesundheitsförderliche Gestaltung dieser Arbeitsplätze an Grenzen stößt. Häufig können solche Ansätze zwar Belastungen senken und somit die Tätigkeitsdauer ein Stück weit ausweiten, insgesamt jedoch nicht in einem solchen Ausmaß, dass die Tätigkeit bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter ausgeübt werden kann. D.h. es bleiben Arbeitsplätze mit einer zwar ausgeweiteten, nach wie vor aber begrenzten Tätigkeitsdauer. In solchen Fällen bleibt nur die aktive Planung eines befristeten Einsatzes von Arbeitskräften an diesen Arbeitsplätzen, was Strategien zur Laufbahnplanung notwendig macht.

Deshalb ist die durchaus notwendige Arbeits(platz)gestaltung etwa durch Mischung von Tätigkeiten unbedingt durch eine präventiv vorausschauende Gestaltung von Laufbahnen innerhalb des Betriebs zu ergänzen. Dabei muss es sich v.a. um horizontale Laufbahnen handeln, da vertikale, mit Aufstieg verbundene Karrieren nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten möglich sind. Ein erfolgreiches Einsetzen dieses Gestaltungsinstrumentes bedarf allerdings einer langfristigen Planung sowie einer Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen. Dies ist v.a. deshalb notwendig, da kurzfristige Wechsel häufig Widerstände der Betroffenen hervorrufen.

Dies ist besonders dann der Fall, wenn solche Wechsel mit Status- und Reputationsverlusten verbunden sind, weshalb die Einrichtung eigener „Schonarbeitsplätze“ für ältere Beschäftigte von den Betroffenen oftmals nicht angenommen werden. Insofern muss bei einer Laufbahnplanung berücksichtigt werden, dass bei Tätigkeitswechseln die Anerkennung als vollwertiges Mitglied des Unternehmens gewahrt bleibt. Das bedeutet auch, dass materielle Verluste weitgehend zu vermeiden sind, wenn es zu einer für beide Seiten – also Unternehmen wie Beschäftigten – sinnvollen und produktiven Lösung kommen soll.

Wichtig ist bei der Planung von Tätigkeitswechseln auch, dass diese mit einem Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsanforderungen verbunden sind. Als Richtschnur können dafür folgende Kriterien herangezogen werden. Wechsel des Tätigkeitsfeldes sollten demnach so gestaltet sein, dass

- „Neues Wissen erworben wird,
- beginnende Fixierungen auf gesundheitsbeeinträchtigende Belastungsbeanspruchungs-Konstellationen unterbrochen werden,
- neue soziale Konstellationen (Arbeitsgruppen, Teams, Prozessketten in Arbeitsabläufen u.ä.) erlebt werden und dadurch neue Schlüsselqualifikationen insbesondere zur Erhöhung der organisatorisch-sozialen Kompetenz und zur Stressbewältigung erlernt werden,
- insgesamt die individuelle Bereitschaft und Fähigkeit, sich in neuen Arbeitssituationen zurechtzufinden und sich an neue Arbeitsanforderungen anzupassen, aktiv unterstützt wird.“ (Pack u.a. 2000:42)

Ein bei FORBA selbst entwickelter Ansatz geht davon aus, dass bei der Planung von Wechseln in neue Tätigkeitsfelder das Ansetzen an vorhandenen Stärken älterer ArbeitnehmerInnen erfolgversprechende Perspektiven bietet. Er zielt darauf ab, sich dabei v.a. auf Stärken, die im Erfahrungswissen von älteren Arbeitskräften zum Ausdruck kommen, zu stützen und die Schaffung neuer Arbeitsrollen anzuregen, die eine Reduktion körperlicher und psychischer Belastungen mit einer besseren Nutzung des Erfahrungswissen kombinieren. Dabei wurden folgende Dimensionen solcher Arbeitsrollen herausgearbeitet:

Tabelle 4-1: Dimensionen neuer Arbeitsrollen für ältere ArbeitnehmerInnen

Dimensionen neuer Arbeitsrollen für ältere ArbeitnehmerInnen	
Aufgabeninhalt und –umfang (Arbeitsteilung)	Möglichkeiten erfahrungsbasierte Kompetenzen einzubringen; Lernchancen; Spielräume für individuelle Arbeitsweisen
Kooperationsformen	Einbringen von Organisationswissen; Möglichkeiten zu gegenseitiger Unterstützung; Partizipationsmöglichkeit bei Innovationen sichern
Leistungspolitik	Arbeitsintensität begrenzen; interne Konkurrenz regulieren; ausreichende Personalbemessung
Arbeitszeit	Vermeidung von Schichtarbeit; Teilzeitangebote; Vermeidung überlanger Arbeitszeiten
Ergonomie	Gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung; körperliche Belastungen reduzieren; einseitige Belastungen vermeiden

Quelle: Krenn 2001:53.

Morschhäuser (1999) unterscheidet bei den Ansatzpunkten zur Laufbahnplanung und –gestaltung zwischen belastungsorientierten und personenorientierten Laufbahnen. Bei der Konzeption von belastungsorientierten Laufbahnen geht es v.a. darum, eine Analyse der Belastungsintensität aller im Betrieb existierenden Arbeitsplätze vorzunehmen und auf dieser Basis dann zum einen belastungsintensive Tätigkeitsfelder und zum anderen solche, die sich für einen belastungsreduzierten Einsatz älterer Arbeitskräfte eignen, zu identifizieren. Bei der personenorientierten Perspektive nimmt man die Fähigkeiten und Kompetenzen des/der jeweiligen Beschäftigten zum Ausgangspunkt für die Planung einer individuell auf die Leistungsfähigkeiten der Person abgestimmten innerbetrieblichen Laufbahn, wobei wiederum den Beschäftigten in den belastungsintensiven Tätigkeitsfeldern Vorrang eingeräumt werden sollte. Insofern sind diese beiden Ansätze auch nicht isoliert voneinander zu betrachten, sondern sollten miteinander kombiniert und aufeinander abgestimmt werden.

In der Regel wird das Management in dieser Hinsicht v.a. dann aktiv, wenn akuter Problemdruck im Unternehmen gegeben ist. D.h. wenn gesundheitliche Probleme bei Beschäftigten auftreten oder diese die Leistungsvorgaben in ihren Tätigkeitsfeldern nicht mehr bewältigen können. Die Berücksichtigung der Kompetenzen und Stärken älterer Beschäftigter kann v.a. auch neue Optionen für die Gestaltung der Arbeitsorganisation eröffnen. Eine Möglichkeit ist dabei die Einrichtung neuer altersgerechter Tätigkeits- oder auch Geschäftsfelder.

Ein Beispiel dafür ist ein Maschinenbaubetrieb in Deutschland, in dem über 30% der Belegschaft in der Produktion älter als 46 Jahre war und ein Teil davon aufgrund von körperlichen Verschleiß- und Abnutzungserscheinungen die Arbeits- und Leistungsanforderungen in der Produktion nicht mehr bewältigen konnte. Auf der Grundlage einer durchgeführten Leistungs- und Kompetenzanalyse der betroffenen ArbeitnehmerInnen wurde ein neues Geschäftsfeld „Kundennahe Wartung und Instandhaltung von Spezial-

geräten“ eingerichtet. Die betroffenen älteren Produktionsarbeiter waren aufgrund ihrer erfahrungsbasierten Kompetenzen für die Anforderungen in diesem neuen Tätigkeitsfeld hervorragend geeignet und waren gleichzeitig durch Ausstieg aus dem Akkordsystem geringeren beruflichen Belastungen ausgesetzt. Das Unternehmen konnte dadurch wiederum den wichtigen und sensiblen Geschäftsbereich Kundenbetreuung deutlich verbessern (vgl. Walker 1997).

Ein weiteres Beispiel stammt aus dem Pflegebereich, wo ein belgisches Krankenhaus aufgrund akuten Personalmangels mit einer „Initiative altersgerechter Arbeitsplatz“ neue Tätigkeitsfelder für Pflegekräfte über 55 Jahre einrichtete. Die Betroffenen waren in die Konzeption einbezogen, was die Abstimmung der neuen Arbeitsplätze auf die spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten wesentlich erleichterte. Neben tätigkeitsimmanenten Aspekten war es v.a. der Wegfall von Nacht- und Wochenendarbeit, der eine deutliche Belastungsreduktion zur Folge hatte. Es wurden dabei Arbeitsplätze in folgenden Tätigkeitsfeldern eingerichtet:

- „Zentraler Krankentransport und Rollstuhl Ausgabe;
- Patientenüberwachung bei präoperativen Untersuchungen, in der Tagesbetreuung und in der Aufnahme;
- Zentraler Kurierdienst und Materialausleihe;
- Logistische Unterstützung bei der Operationsplanung;
- Patientenbetreuung und logistische Unterstützung in der Geriatrie;
- Patientenbetreuung und logistische Unterstützung in der Intensivpflege und Rekonvaleszenz.“ (Walker 1997:57)

Für Deutschland wurden in einem Projekt zur Bewältigung begrenzter Tätigkeitsdauer in der Pflege die Schaffung von neuen oder erweiterten Aufgabenfeldern in folgenden Bereichen genannt:

„Budgetverantwortung, Projektarbeit, Arbeitskreise, Beratung von Angehörigen, Mentorentätigkeit, Praxisanleitung, Zuständigkeit für Administration oder Medizingeräte und der Empfang der Patienten an der OP-Schleuse.“ (Behrens/Horbach/Solbrig 2002:40)

Eine weitere Möglichkeit zur Lösung dieses Problems zeigt das niederländische Unternehmen AVR, das ausgegliederte Bereiche wieder in das Unternehmen integrierte um Einsatzmöglichkeiten für Ältere zu schaffen. AVR ist in der Müllverarbeitung tätig und hat im Zuge der Anpassung der Arbeitsorganisation an die Leistungsfähigkeit seiner älteren ArbeitnehmerInnen ebenfalls den Wechsel des Arbeitsplatzes für diese in Betrachtung gezogen. Da AVR aber ein Produktionsbetrieb ist, waren die Möglichkeiten zur internen Mobilität für ältere MitarbeiterInnen begrenzt. Die Lösung dieses Problem fand die Unternehmensleitung darin, sechs bereits ausgelagerte Arbeitsbereiche wieder in das Unternehmen einzugliedern, in denen die älteren ArbeitnehmerInnen eingesetzt wurden (Walker/Taylor 1998:152).

Neben den Möglichkeiten zur Schaffung neuer Arbeitsrollen durch Einrichtung neuer Tätigkeits- oder sogar Geschäftsfelder existiert für eine altersgerechte Laufbahngestaltung aus einer belastungsorientierten Perspektive auch die Möglichkeit eines Wechsels

von älteren ArbeitnehmerInnen auf weniger belastungsintensive Arbeitsplätze. Ein Beispiel dafür ist ein deutsches Unternehmen des Öffentlichen Personennahverkehrs, in dem eine spezifische Dienstplangestaltung für ältere Busfahrer verwirklicht wurde. Für Busfahrer über 50 Jahre wird ein verstärkter Einsatz auf belastungsärmeren Buslinien angestrebt. Die Analyse des Belastungsgrades der einzelnen Linien (hinsichtlich Verkehrsdichte, Streckenführung, geforderte Aufmerksamkeit, Anzahl der Passagiere, ...) wurde in Zusammenarbeit von Betriebsarzt und erfahrenen Busfahrern erarbeitet (Morschhäuser 1999:158).

Für die mobile Pflege schlägt der interviewte Arbeitsmediziner eine verstärkte, bewusst geplante Abstimmung zwischen Leistungspotentialen und Anforderungen vor. D.h. dass ältere Pflegekräfte gezielt PatientInnen mit im Sinne körperlicher Beanspruchungen weniger Pflegeintensität und –aufwand zugeteilt werden. Gleichzeitig könnten unter Nutzung ihres Erfahrungswissens und auf der Grundlage von Weiterbildung Spezialisierungen etwa auf demente KlientInnen oder psychiatrisch zu betreuende PatientInnen erfolgen. Dazu müsste allerdings auf der einen Seite eine Bewertung der Anforderungen bei jedem Pflege- und Betreuungsfall durchgeführt werden und auf der anderen Seite eine ressourcen- und kompetenzorientierte Analyse der Potentiale der Beschäftigten erfolgen (Exp.1/5).

Eine Möglichkeit der Etablierung altersförderlicher Laufbahnen im Handwerk, stellt der gezielte Wechsel in beratungsintensive Bereiche für ältere ArbeitnehmerInnen dar. Für das Sanitär-Heizung-Klima (SHK)-Handwerk wurden etwa die Bereiche Energieberatung, beratungsintensive Bereiche (Komplettbad, barrierefreies Bad), Gebäude- und Energietechnik und Kundendiensttechniker als geeignete Einsatz- und Geschäftsfelder für ältere Mitarbeiter identifiziert. Diese bieten die Gelegenheit das reichhaltige Know-how und die Erfahrung in die Beratung einzubringen und stellen gleichzeitig eine Reduzierung der körperlichen Belastungen dar. Eine gezielte Qualifizierung auf den Einsatz in diesen Bereichen, für den vom Zentralverband SHK ein Aus- und Weiterbildungskonzept entwickelt wurde, erleichtert den Übergang in diese Tätigkeitsfelder (vgl. Zentralverband Sanitär Heizung Klima 2003:47).

Allerdings stoßen Maßnahmen der innerbetrieblichen Laufbahngestaltung dort an Grenzen, wo nur eingeschränkte Spielräume für solche Tätigkeitswechsel in belastungsgeminderte Bereiche gegeben sind, d.h. ein solcher Wechsel nicht für alle betroffenen Beschäftigten möglich ist. Insofern stellt sich auch die Frage nach den Möglichkeiten zu betriebsübergreifenden Wechseln in andere Unternehmen, Berufe oder Branchen als ein Weg um einen Verbleib im Erwerbsleben bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter zu gewährleisten. Da ein solcher Wechsel unter den Bedingungen eines angespannten Arbeitsmarktes für ältere ArbeitnehmerInnen hochriskant ist und häufig in die Langzeitarbeitslosigkeit führt (vgl. Behrens 2002), sind dazu koordinierte und abgestimmte Maßnahmen notwendig.

Eine Möglichkeit könnte die Bildung von regionalen überbetrieblichen Verbänden von Unternehmen sein, die untereinander den Austausch von Beschäftigten planen und koordinieren. Allerdings existieren dazu noch keine konkreten Ansätze um zu klären, in welchen Bereichen dies überhaupt sinnvoll und umsetzbar wäre bzw. in welchen

Formen und mit welchen Regelungen. Als eine Möglichkeit wurde von einem deutschen Personalmanager einer Stahlhütte die Idee ventiliert, ältere ArbeitnehmerInnen an kleinere Betriebe derselben Branche in der Region zu verleihen, um auf diesem Wege das Problem der Belastung durch (Nacht-)Schichtarbeit zu lösen (vgl. Böhret 2003:21). Hier wäre die Förderung von Pilotprojekten zur Ausarbeitung und Erprobung solcher Ansätze anzudenken. Voraussetzung dazu ist allerdings die Bereitschaft zu langfristiger Planung und Personalpolitik in den Unternehmen selbst sowie eine veränderte Sichtweise der Kompetenzen und Potentiale älterer ArbeitnehmerInnen. Behrens (2000) sieht in der Erleichterung von Wechseln und Neueinstellungen nach dem 45. Lebensjahr einen entscheidenden Aspekt zur Bewältigung begrenzter Tätigkeitsdauer (242).

4.4. Lebensbegleitende Qualifizierung

Die lebensbegleitende Qualifizierung ist ebenfalls ein wichtiges Handlungsfeld um die Begrenzung von Tätigkeitsdauer zu verringern und die Einmündung in berufliche Sackgassen zu vermeiden. Denn kontinuierliche Qualifizierung erleichtert den Umstieg in andere Tätigkeitsfelder. Obwohl dieser Aspekt für sämtliche Berufsgruppen gleichermaßen gilt, ist er für un- und angelernte Beschäftigte im besonderen Maße relevant. Diese weisen in der Regel nicht nur ein geringeres Niveau der Erstausbildung auf, sondern sind auch in der betrieblichen Weiterbildung stark unterrepräsentiert.

Bei un- und angelernten Beschäftigten, die über lange Zeiträume an Arbeitsplätzen mit geringen qualifikatorischen Anforderungen arbeiten, passen sich die Kompetenzen und Fähigkeiten den Arbeitsbedingungen an. Das heißt, sie verlieren kontinuierlich die Motivation und auch die Fähigkeiten sich Neues anzueignen, was nicht selten auch den Effekt des Selbstausschlusses von Weiterbildungsmaßnahmen zur Folge hat. Wenn die Arbeit selbst kaum Lernanreize enthält, dann führt das längerfristig zu einer Lernentwöhnung der an diesen Arbeitsplätzen eingesetzten Arbeitskräfte. Das wiederum lässt ältere Arbeitskräfte in der Wahrnehmung des Personalmanagement häufig als prinzipiell nicht-qualifizierungsfähig erscheinen.

Lernentwöhnung bedeutet aber auch, dass gängige Qualifizierungsmaßnahmen, die sehr stark auf kognitive Lernprozesse ausgerichtet sind, nicht erfolgreich bewältigt werden können. Deshalb bedarf die Qualifizierung älterer, lernentwöhnter ArbeitnehmerInnen spezieller auf ihre Bedürfnisse und Kompetenzen abgestimmter Qualifizierungsformen. Dabei gelten folgende Lernprinzipien, die allgemein zur Qualifizierung älterer ArbeitnehmerInnen sinnvoll sind, für ältere Lernentwöhnte in besonderem Maße:

- „Sinn der Lerninhalte: Ausrichtung und Anpassung der Lerninhalte an die individuellen Interessenschwerpunkte und die persönliche berufliche Situation der Beschäftigten;
- Praxis- und Anwendungsbezug: Bezug der Lehrinhalte auf konkrete berufsrelevante Aufgabenstellungen, Kenntnisvermittlung ausgehend von praktischen Anwendungsweisen statt von abstrakten Sachverhalten, auf-

einander bezogene praktische und theoretische Wissensvermittlung, arbeitsplatznaher Lernort;

- Anknüpfen an die bisherige Berufserfahrung: Aufgreifen vorhandener Kenntnisse und Erfahrungen;
- Selbststeuerung des Lernens: persönlich festgelegtes Lerntempo, mögliche Einflussnahme auf den Prozess der Wissensvermittlung, kommunikative Lernstrukturen.“ (Morschhäuser 1999:162)

Das heißt, dass Qualifizierungsmaßnahmen für diese Zielgruppe darauf ausgerichtet sein müssen, das durch jahrelange Entwöhnung verlorene Lernvermögen wieder herzustellen bzw. zu aktivieren. Buck u.a. verweisen in diesem Zusammenhang auch darauf, dass mit diesen Defiziten einhergehende Ängste berücksichtigt werden müssen.

„Angstprovozierende Wettbewerbssituationen sind zu vermeiden. Lernentwöhnung erzeugt Angst, Neues zu lernen. Es ist zu überprüfen, ob die Älteren oftmals nachgesagte fehlende Lernmotivation nicht zu einem guten Teil in entsprechenden Versagensängsten begründet liegt. Treten solche Ängste zu Tage, müssen sie bearbeitet werden.“ (2002:77)

Daraus ergibt sich zweierlei. Zum einen kann die allgemeine und pauschale Betonung „lebenslangen Lernens“ in öffentlichen Appellen ohne entsprechende Anstrengungen zur Entwicklung altersgerechter Lernformen die bestehenden Spaltungen weiter vertiefen, indem Ängste bei lernentwöhnten Beschäftigten, diesen Ansprüchen nicht genügen zu können, dadurch weiter gesteigert werden. Ergebnisse von Modellversuchen in Deutschland, in denen speziell auf die Bedürfnisse Älterer ausgerichtete Qualifizierungsangebote entwickelt und erfolgreich angewendet wurden, legen den Schluss nahe, dass nicht mangelnde Weiterbildungsbereitschaft Älterer, sondern vielmehr ein Mangel an entsprechenden Qualifizierungsformen als Hauptgrund für die geringe Beteiligung dieser Beschäftigtengruppe an betrieblicher Weiterbildung gelten kann (vgl. Wenke/Reglin/Stahl 1996). D.h. wenn eine verstärkte Einbeziehung älterer ArbeitnehmerInnen in die betriebliche Weiterbildung erreicht werden soll, dann müssen auch Anstrengungen unternommen werden, entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln und anzubieten.

Zum anderen bedeutet das aber auch, dass im Rahmen von präventiven Strategien in der Personalpolitik Maßnahmen gesetzt werden müssen, die das Entstehen von Lernentwöhnungen von vornherein verhindern. Auf dem Feld der betrieblichen Qualifizierung bedeutet das, Weiterbildung nicht ausschließlich ad hoc anlassbezogen anzubieten, sondern ArbeitnehmerInnen kontinuierlich über den gesamten Erwerbsverlauf Aktivitäten zum Erhalt ihrer Lernfähigkeit zu ermöglichen. Auf dem Feld der Arbeitsorganisation wiederum legen diese Befunde nahe, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Anforderungen Lernanreize enthalten.

Für das Handwerk wurde im Rahmen der „Demographie-Initiative“ in Deutschland ein Qualifizierungskonzept für ältere Beschäftigte entwickelt, das eine Verbesserung der Kundenorientierung mit dem Erhalt der Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen verknüpft. Dabei stehen die Aspekte „Umgang mit Kunden und Beschwerden“, „Belastungs- und Stressreduktion“ sowie „effiziente Abwicklung von

Kundenaufträgen“ im Mittelpunkt (vgl. Zentralverband Sanitär Heizung Klima 2003:47).

Die Qualifizierung der MitarbeiterInnen stand auch im Mittelpunkt eines österreichischen Unternehmens. In der Verbund Austrian Hydro Power AG ist der Großteil der MitarbeiterInnen über 45 Jahre alt. Hinzu kommt, dass diese wegen der Kündigung von Personal mehr Aufgaben erfüllen müssen. Damit diese den neuen Tätigkeiten auch gewachsen sind, startete die Unternehmensleitung das Projekt „Qualifikation 2000“. Ziel war es, den Qualifikationsbedarf der einzelnen MitarbeiterInnen nicht nur zu erheben, sondern gleichzeitig auch Arbeitsplatzbeschreibungen mit Anforderungsprofilen zu erarbeiten. Einige Beschäftigte, die bereits im Qualitätsprozess ausgebildet wurden, fungierten als ModeratorInnen, deren Aufgabe darin bestand, Workshops abzuhalten, um Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung abzuklären, und gemeinsam mit KollegInnen die Anforderungsprofile zu erstellen (Arbeit und Alter 2003).

Hartmann weist darauf hin, dass eine ständige berufsbegleitende Qualifizierung, die ein wichtiger Faktor zur Bewältigung alterskritischer Anforderungen ist, in der Bauwirtschaft nur selten möglich ist. Alternativen sieht er im Wechsel in berufsfremde Tätigkeitsfelder mit geringeren Belastungsprofilen, in denen Schlüsselqualifikationen aus dem erlernten Bauberuf eingesetzt werden können (Hartmann 2001:150). Allerdings nennt er keine konkreten Beispiele für solche Wechsel.

4.5. Gestaltungsfeld Arbeitszeit: Lage und Dauer

Ein Aspekt der Arbeitsbedingungen, der neben vorzeitigem physischen und psychischen Verschleiß zur Begrenzung der Tätigkeitsdauer aus gesundheitlichen Gründen in bestimmten Arbeitsbereichen wesentlich beiträgt, ist die Arbeitszeit. Dabei ist unter gesundheitsschonenden Gesichtspunkten v.a. die Lage der Arbeitszeit, also v.a. Schichtarbeit, und die Dauer der Arbeitszeit entscheidend. Beide Aspekte können mit zunehmendem Alter zu einem Problem im Hinblick auf einen weiteren Verbleib im Erwerbsleben werden. Insofern stellt die Arbeitszeitgestaltung ein wichtiges Handlungsfeld für altersgerechte Arbeitsbedingungen dar.

Schichtarbeit (Lage der Arbeitszeit)

Die gesundheitsschädigenden Wirkungen von dauerhafter Schichtarbeit und dabei v.a. von Nachtschichtarbeit sind in der arbeitswissenschaftlichen Diskussion unbestritten. V.a. ist Nachtschichtarbeit ein wichtiger Faktor für die Begrenzung der Tätigkeitsdauer, da die langjährige Desynchronisation von inneren und äußeren Rhythmen mit zunehmendem Alter schwerer zu bewältigen ist. Chronische Erschöpfungszustände, Herz-Kreislaufkrankungen und Erkrankungen der Verdauungsorgane sind die häufigsten gesundheitlichen Schädigungen bei langjähriger Schichtarbeit (Petrentz 1999:95).

Ansatzpunkte für altersgerechte Regulierungen von Schichtarbeit ergeben sich zum einen bei der Gestaltung von Schichtarbeit und zum anderen hinsichtlich einer Begren-

zung der Schichtarbeitsdauer. Zur Minimierung der negativen Auswirkungen lassen sich folgende Handlungsempfehlungen für Schichtarbeit zusammenfassen:

- „Die Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachtschichten sollte möglichst gering sein.
- Nach einer Nachtschichtphase sollte eine möglichst lange Ruhepause folgen. Sie sollte auf keinen Fall weniger als 24 Stunden betragen.
- Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende.
- Schichtarbeiter sollten einen möglichst umfangreich bemessenen Freizeitausgleich haben.
- Ungünstige Schichtfolgen sollten vermieden werden, das heißt: immer vorwärts rotieren.
- Die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen.
- Die Nachtschicht sollte möglichst früh enden.
- Zugunsten individueller Vorlieben sollte auf starre Anfangszeiten verzichtet werden.
- Die Massierung von Arbeitstagen oder Arbeitszeiten auf einen Tag sollte begrenzt werden.“ (Beermann 1997:35ff)

Allerdings können auch bei der Gestaltung von Schichtarbeit nach diesen arbeitswissenschaftlichen Kriterien die prinzipiell negativen Auswirkungen nicht völlig verhindert werden. Insofern müssen diese durch Maßnahmen der Begrenzung der Schichtarbeitsdauer ergänzt werden, um das Erreichen des Pensionsalters zu ermöglichen. Das bedeutet, dass für ältere Arbeitskräfte Möglichkeiten geschaffen werden müssen, etwa durch einen Wechsel in andere Tätigkeitsfelder, aus der Schichtarbeit auszusteigen. In diesem Zusammenhang sind inner- bzw. überbetriebliche Regelungen von zeitlich begrenzter Schichtarbeitsdauer von großer Bedeutung.

Bei der deutschen Maschinenbaufirma INA in Homburg etwa existiert eine Betriebsvereinbarung, in der ein Anspruch älterer Arbeitnehmer auf den Ausstieg aus der Schichtarbeit schriftlich fixiert wurde. Demnach haben Mitarbeiter nach 15 Jahren im Dreischichtbetrieb das durch diesen Hausvertrag verbrieftete Recht, auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Normalschichtbetrieb zu wechseln (Morschhäuser 1999:172).

Auch aus dem Pflegebereich gibt es Beispiele für Maßnahmen, die einen Wechsel aus belastenden Arbeitszeitformen beinhalten. Im Rahmen von Erwerbsverlaufs-Bahnungen in Universitätskliniken sind Wechsel von der Station in Tageskliniken vorgesehen, die mit einem Wegfall von Schicht-, Nacht- oder Wochenenddiensten verbunden sind (Behrens/Horbach/Solbrig 2002).

Allerdings stoßen betriebliche Regelungen der Begrenzung der Schichtarbeitsdauer häufig an Grenzen, die in Widerständen der betroffenen ArbeiterInnen selbst liegen. Hauptgrund ist zumeist der damit verbundene Wegfall der Schichtzulagen, die sowohl in der Wahrnehmung der ArbeitnehmerInnen als auch in ihrer realen Funktion als regulärer Lohnbestandteil wirken. Insofern ist es zielführender entsprechende Lösungen und Veränderungen in überbetrieblichen tariflichen Regelungen festzuschreiben.

Auf der Basis gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse ist die Vermeidung von Schichtarbeit eindeutig die beste Lösung für eine alternsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Dort, wo dies nicht erreicht werden kann, müssen Maßnahmen sowohl hinsichtlich einer möglichst gesundheitsschonenden Ausgestaltung von Schichtarbeitsmodellen als auch einer zeitlichen Begrenzung der Dauer von Schichtarbeit im Erwerbsverlauf gesetzt werden, um chronische gesundheitliche Schädigungen zu minimieren bzw. zu vermeiden.

Das schwedische Unternehmen *SSAB Borlänge*, das in der Stahlindustrie tätig ist, verfolgte mit den von ihm gesetzten Maßnahmen das Ziel, einen längeren Verbleib von Älteren im Arbeitsprozess zu erreichen, da viele bereits mit 58 Jahren¹⁰ aus dem Unternehmen ausgeschieden sind. *SSAB Borlänge* hat neben der Gesundheitsvorsorge flexible Arbeitszeiten für seine älteren MitarbeiterInnen eingeführt. *SSAB* bietet nunmehr seinen älteren ArbeitnehmerInnen an, entweder einer Teilzeitarbeit nachzugehen und ermöglicht, dass sich mehrere Personen eine Schicht oder einen Arbeitsplatz teilen. Auch die Veränderung der Schichtpläne stand im Fokus der Maßnahmen, die das schwedische Unternehmen durchführte. Diese stellte insofern eine große Herausforderung dar, als jüngere MitarbeiterInnen andere Ansprüche an einen neuen Schichtplan hatten als ältere. In einem ersten Schritt wurde deshalb den jüngeren ArbeitnehmerInnen die Situation von älteren KollegInnen näher gebracht. In einem zweiten Schritt erarbeiteten die Gewerkschaft und die Belegschaft in kleinen Arbeitsgruppen drei verschiedene Schichtpläne, die besonders die Bedürfnisse älterer MitarbeiterInnen berücksichtigten. Zwischen April 1996 und Januar 1998 wurden alle drei Schichtpläne eingeführt. Im November 1997 evaluierte die Universität Uppsala die Auswirkungen der Schichtpläne auf die Gesundheit und das Wohlergehen der Beschäftigten. Abschließend konnte die Belegschaft noch den Schichtplan wählen, den sie für den für sie geeignetsten hielt. 70% der ArbeitnehmerInnen stimmten für den Schichtplan, der auch nach Meinung der Universität Uppsala der gesundheitsverträglichste war. Seit Februar 1998 arbeiten alle Beschäftigte nach diesem neuen Schichtplan (Senior 2005 2001:9, Dublin Foundation 2003:124ff).

Auch in Österreich widmeten sich einige Unternehmen der Anpassung der Arbeitszeiten an die Bedürfnisse älterer ArbeitnehmerInnen. Das Unternehmen Agrolinz Melamin, eine Tochter der OMV, führte bereits im Jahr 1997 ein Productive Ageing Programm durch. Die Motivation des Vorstandes lag - nach einem Personalabbau und Aufnahmestopp - in dem hohen Durchschnittsalter der Belegschaft und im Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit. Ein Teil dieses Programms beinhaltete die Veränderung der Schichtpläne. In einem ersten Schritt wurden die SchichtarbeiterInnen zu ihren Wünschen befragt, auf deren Basis ein neuer Schichtplan entwickelt wurde. Anstelle von vier wurden fünf Schichtgruppen eingeführt. Die freien Tage nach einem Schichtintervall wurden von zwei auf drei bis vier Tage erhöht und die Gesamtzahl der Nachtschichten, die in einem Monat geleistet werden mussten, von acht auf sechs reduziert. Gleichzeitig wurde die

¹⁰ Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter beträgt in Schweden bei den Männern 63,3 Jahre und bei den Frauen 62,7 Jahre, weswegen 58 Jahre hier nicht besonders verwunderlich erscheinen (Europäische Kommission 2002b:185).

Wochenarbeitszeit auf 34 Stunden verringert. Dieser neue Schichtplan erforderte die Schaffung von 50 bis 80 neuen Arbeitsplätzen. Die Unternehmensleitung war aber nicht dazu bereit, mehr Geld für die Lohnkosten auszugeben. Dies bedeutete, dass die ArbeitnehmerInnen mit einer Verringerung ihres Lohnes rechnen mussten, sollten sie der Einführung des neuen Schichtplanes zustimmen. Dennoch bevorzugten die Beschäftigten einen Lohnverzicht zugunsten der Einführung des neuen Schichtplanes. Sechs Monate nachdem die SchichtarbeiterInnen nach dem neuen Plan arbeiteten, wurden sie über ihre Zufriedenheit befragt. Das Ergebnis dieser Erhebung war, dass keiner der MitarbeiterInnen zu dem alten Schichtplan wechseln wollte (Arbeit und Alter 2003).

Dauer der Arbeitszeit

Neben der Lage der Arbeitszeit ist die Dauer ein wichtiges Feld, um Belastungen in der Arbeit für ältere ArbeitnehmerInnen zu reduzieren und eine Anpassung der Arbeitsanforderungen an deren Leistungspotenziale vorzunehmen. Gestaltungspolitisch existieren dabei unterschiedliche Möglichkeiten dies zu erreichen. Zum einen eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich für ältere ArbeitnehmerInnen und zum anderen Formen des gleitenden Übergangs in die Pension, bei denen die schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit mit einem gewissen Lohnverzicht verbunden ist. Zum dritten aber auch die Begrenzung der Ausdehnung der Arbeitszeit in Form regelmäßiger Überstunden. Dies spielt gerade in belastungsintensiven Tätigkeitsfeldern, wie der Bauarbeit, wo es aufgrund von zunehmenden Konkurrenz- und Termindruck zu einem regelmäßigen Überschreiten der gesetzlichen Regelungen kommt, eine wichtige Rolle. Gerade die Senkung täglicher Arbeitszeit ist ein wichtiger Faktor um kontinuierlich und nachhaltig Belastungen zu reduzieren.

Für die erste Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich führt Morschhäuser (1999) Beispiele auf betrieblicher und kollektivvertraglicher Ebene an. Die Verkehrsbetriebe der Münchener Stadtwerke gewähren Fahrern ab 58 Jahren eine Dienstfreistellung von vier Stunden pro Woche. Auf der Ebene der kollektivvertraglichen Regelung sind es branchenbezogene Tarifverträge, die Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung für Ältere beinhalten. Im Tarifvertrag der Brauindustrie Nordrhein-Westfalen ist für ArbeitnehmerInnen bei einer Mindestbetriebzugehörigkeit von 10 Jahren zum vollendeten 60. Lebensjahr eine zusätzliche bezahlte Altersfreizeit von 28 Tagen pro Jahr verankert (vgl. Morschhäuser 1999:173f).

In einem oberösterreichischen Unternehmen, dem Papierunternehmen SCA Laakirchen, wurden auf Impuls des ArbeiterInnenbetriebsratsobmanns die Einbringschichten für die über 50-jährigen MitarbeiterInnen gestrichen. Einbringschichten, die geleistet werden müssen, damit die Beschäftigten auf eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden kommen und deshalb nicht planbar sind, stellten sich aufgrund der Unregelmäßigkeit ihrer Erbringung als besonders belastend heraus. Mit der Streichung dieser besonderen Form von Schicht wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 34 Stunden bei vollem Lohnausgleich verringert (Arbeit und Alter 2003).

Der Ansatz des gleitenden Übergangs in die Pension, zu dem in Deutschland und Österreich auch Altersteilzeitregelungen existieren, ermöglicht eine deutliche Reduzierung der Arbeitszeit und damit eine Entlastung für ältere ArbeitnehmerInnen in der letzten Erwerbsarbeitsphase vor dem regulären Pensionsantritt. Statt einem abrupten Wechsel soll ein gleitender Übergang eine optimale Anpassung der Arbeitsanforderungen an das individuelle Leistungsvermögen bewirken. Allerdings existieren in beiden Ländern Möglichkeiten Altersteilzeit in Form von Blockmodellen zu realisieren, welche auch den überwiegenden Teil der genutzten Formen ausmachen.¹¹ Damit werden aber die intendierten Effekte der Belastungsreduktion nicht erreicht, sondern der abrupte Wechsel mit einem früheren Ausscheiden kombiniert.

Insgesamt lassen sich in einer präventiv ausgerichteten altersgerechten Perspektive auch vielfältige Formen von Lebensarbeitszeitmodellen anführen, die geeignet wären, eine flexible Anpassung der Arbeitszeiten an sich verändernde Bedürfnisse, Lebenssituationen aber auch Leistungspotenziale zu ermöglichen. Wir werden ein solches Modell für den Bereich der Altenpflege noch gesondert vorstellen.

4.6. Zusammenfassende Schlussbemerkungen

Aufgrund der Beschäftigung mit der Problemstellung eines gesunden Alterns im Erwerbsleben im allgemeinen und in belastungsintensiven Tätigkeitsfeldern im besonderen, wird deutlich, dass dringender Handlungsbedarf besteht. Gleichzeitig ist aber auch klar, dass traditionelle Wege zur Lösung dieses Problems zunehmend versperrt sind und deshalb neue Pfade beschritten werden müssen. Neben der belastungsreduzierenden Gestaltung von Arbeitsplätzen steht die Ausarbeitung und Einführung gesundheitsförderlicher Laufbahnen im Mittelpunkt, um Auswege aus den Sackgassen begrenzter Tätigkeitsdauer in bestimmten beruflichen Feldern zu finden. Dazu werden isolierte, rein reaktiv ausgerichtete Maßnahmen nicht ausreichen. Diese sind nur im Rahmen von mittel- bis längerfristig orientierten Lösungen möglich. Dazu gehört die Gesundheitsprävention ebenso wie personalpolitische Weichenstellungen.

Allerdings ist in diesem Zusammenhang auf einen wichtigen Aspekt hinzuweisen: Aufgrund des schnellen Wandels von Technik und Organisationsformen von Unternehmen sind möglicherweise starre Konzepte für Laufbahnplanung und -gestaltung schwieriger bzw. nicht mehr möglich. Morschhäuser schlägt deshalb vor, sich auf die Festlegung bestimmter Grundprinzipien und Mindeststandards für gesundheitsförderliche Arbeit bzw. alterskritische Aspekte zu einigen. So etwa für ältere ArbeitnehmerInnen bestimmte Mindeststandards festzulegen, die Nachtarbeit, Akkordarbeit und belastungsintensive Tätigkeitsfelder ab einer bestimmten Altersgrenze ausschließen (Morschhäuser 1999:182).

¹¹ In Österreich ist ab 1.1.04 eine Neuregelung in Kraft, nach der das Blockmodell von der Einstellung einer Ersatzkraft abhängig gemacht wird.

Demnach wäre altersgerechte Personalpolitik nicht als einmal festgelegtes Konzept, sondern als prozesshafte Aufgabe zu begreifen, die auch eine bestimmte organisatorische Verankerung aufweisen müsste, um ständig sich wandelnden Bedingungen optimal angepasst zu werden. In einer solchen prozessorientierten Herangehensweise wäre die Entwicklung von Mechanismen bzw. Instrumenten notwendig, die eine ständige Reflexion über die Arbeitsstrukturen und deren Weiterentwicklung unter dem Blickwinkel der Erträglichkeit und Gesundheitsförderlichkeit gewährleisten. Man kann sich das auch, um eine Anleihe bei modernen Managementkonzepten zu nehmen, als eine Art kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) auf dem Gebiet alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung und Personalpolitik vorstellen (vgl. dazu auch Krenn 2000).

Die Beschäftigung mit Konzepten altersgerechter Arbeits- und Laufbahngestaltung zeigt aber auch, dass deren Realisierung ein Umdenken in den Unternehmen selbst und hier v.a. im Management zur zentralen Voraussetzung hat. Wie die Entwicklung bei der ergonomischen Gestaltung in der Automobilindustrie verdeutlicht, ist betriebliche Gesundheitsförderung kein linearer Prozess einer kontinuierlichen Aufwärtsentwicklung sondern durchaus auch von Rückschlägen gekennzeichnet. Dieses Beispiel und viele andere empirische Befunde deuten darauf hin, dass die Mehrzahl der Betriebe auf diesem Feld nur aktiv wird, wenn bestimmte akute Problemlagen sie dazu zwingen. Insofern haben selbst die ausgeklügeltsten Konzepte gesundheitsförderlicher Gestaltung vielfach ihre Grenzen im betrieblichen Kalkül der Unternehmen, was ihre Realisierung zu seltenen Ereignissen werden lässt. Insofern kann zum einen eine flächendeckende Umsetzung solcher Konzepte in naher Zukunft als unrealistisch bezeichnet werden und würde zum anderen selbst deren Einführung ihre volle Wirkung erst mittelfristig entfalten. In dieser Situation verschärft die isolierte Hinaufsetzung des Pensionsalters und die Abschaffung der Frühpension für viele ältere ArbeitnehmerInnen die Problemlage ohne konkrete Alternativen anzubieten.

5. **EXEMPLARISCHE KONZEPTE UND BETRIEBLICHE BEISPIELE AUS DEN BRANCHEN BAUWIRTSCHAFT UND PFLEGE**

In diesem Kapitel, wollen wir noch einmal gesondert je ein Konzept zur altersgerechten Gestaltung von Arbeitsbedingungen bzw. Gesundheitsförderungen aus den ausgewählte Branchen darstellen. Zum anderen aber auch noch betriebliche Beispiele aus der Bauwirtschaft und der Pflege anführen, die nicht unmittelbar und direkt zu den Gestaltungsfeldern im vorangehenden Kapitel passen, aber doch auch interessante Ansätze aufzeigen. anführen

5.1. **Bauwirtschaft**

Das Projekt RehaBau – „Ergonomisch unterstütztes Rehabilitationsprogramm für ältere Beschäftigte in Handwerksberufen am Beispiel der Bauwirtschaft“

Das Projekt, das durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Deutschland gefördert wird, versucht in Zusammenarbeit der relevanten Institutionen Maßnahmen der Sekundärprävention und frühzeitigen Rehabilitation von Bauarbeitern zu initiieren und umzusetzen. Der Grundgedanke dieses Programms ist, nicht bei massiv geschädigten Beschäftigten anzusetzen, sondern bereits in einer früheren Phase, in der sich aufgrund von arbeitsmedizinischen Befunden zwar Gesundheitsrisiken abzeichnen, diese aber noch nicht voll durchgeschlagen haben. Es wendet sich deshalb an Bauarbeiter bzw. –handwerker im jüngeren und mittleren Altersbereich, die bereits Beschwerden aufweisen. Schwerpunkt sind dabei Wirbelsäulen- und Gelenksbeschwerden, da diese in der Bauwirtschaft, wie bereits bei den arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken dokumentiert (vgl. Kap. 3.1.), die häufigste Ursache für chronische Krankheiten und Frühinvalidität darstellen.

Ein besonders innovativer Aspekt des Projektes liegt in der breiten Einbeziehung und Zusammenarbeit der wichtigsten relevanten Akteure und Institutionen auf dem Feld der Rehabilitation. Begründet vom Arbeitsmedizinischen Dienst der Bau-Berufsgenossenschaft Hamburg (AMD) wird das Projekt in Kooperation mit der Rheuma-Klinik Bad Bramstedt und den Landesversicherungsanstalten, insbesondere Schleswig-Holstein und Hamburg durchgeführt. Damit wird ein reibungsloses Ineinandergreifen der einzelnen Glieder der Reha-Kette von der Diagnose und Zuweisung über die Bewilligung bis zur speziellen Umsetzung gebildet und ein standardisierter Ablauf, der günstige Voraussetzungen für das Funktionieren bietet, garantiert. Während die Diagnose und Rekrutierung im Rahmen von Routineuntersuchungen des Arbeitsmedizinischen Dienstes erfolgt, wird die Antragsprüfung in den Landesversicherungsanstalten nach einem speziellen Verfahren abgewickelt und es erfolgt die Zuweisung zur involvierten Klinik.

Das Rehabilitationsprogramm der Klinik wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst speziell auf die besonderen Anforderungen hin weiterentwickelt und legt den Schwerpunkt auf aktivierende Maßnahmen. Der Inhalt des zehnstündigen Rehabilitationsprogramms, das die Bauarbeiter befähigen soll, ihre Arbeit bei gebesserten Beschwerden längerfristig ausüben zu können, besteht aus folgenden Elementen:

„Mit diesem Programm werden Kenntnisse vermittelt und praktische Übungen durchgeführt

- zur ergonomisch sinnvollen und zweckmäßigen Ausübung der eigenen Tätigkeit,
- zur Bewältigung besonderer Belastungen, die durch Lastenhandhabung und Zwangshaltungen entstehen,
- zur Verwendung ergonomischer Werkzeuge und Hilfsmittel,
- zur Organisation und zum überlegten ergonomischen Handeln auf der Baustelle.“ (Hauck/Hanse/Hartmann 2003:2)

Innovativ an dem Projekt sind auch die praxisnahe Ausrichtung des Programms, die auch in der Einrichtung einer Übungsbaustelle seinen Ausdruck findet und auch neue Wege in der Vermittlung durch Anwendung unterschiedlicher Formen sowie die aktivierende Einbeziehung der Teilnehmer beschreitet. Es besteht aus folgenden fünf zweistündigen Blöcken:

1. „Eine Einheit zur Motivation und Wissensvermittlung, die den Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmern und reale Baustellensituationen aus Videos einbezieht,
2. eine Einheit über die richtige Einschätzung und den gesundheitsgerechten Umgang mit bautypischen schweren und sperrigen Lasten sowie anschließende Übungen für die Muskel nach der belastenden Tätigkeit,
3. eine Einheit zum Einsatz größerer Hilfsmittel und zur Verminderung und Bewältigung von verschiedenen bautypischen Zwangshaltungen, wie Knien und Hocken sowie Überkopfarbeit,
4. eine Einheit zur Auswahl und Verwendung ergonomischer Werkzeuge sowie zum Nutzen der Baustellenorganisation mit einem Teilnehmerwettbewerb,
5. eine Wiederholungs- und Bestätigungseinheit der wichtigsten Inhalte des Programms.“ (Ebenda:3/4)

Da das Projekt mit Mitteln des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit gefördert wird, ist eine Evaluierung im Projekt ebenfalls integriert sowie das Ziel der Übertragbarkeit der entwickelten Lösungen für andere Bereiche des Handwerks bzw. Branchen.

Betriebsbeispiel aus der Bauwirtschaft

Altersgemischte Teams sind eine gute Möglichkeit, nicht nur Vorurteile von jüngeren KollegInnen Älteren gegenüber abzubauen, sondern sie führen auch dazu, wie das folgende Beispiel zeigt, dass Ältere von belastenden Tätigkeiten befreit werden.

Bouwbedrijf Hazenberg BV ist ein Bauunternehmen, das in den Niederlanden beheimatet ist. Obwohl die meisten Beschäftigten zwischen 46 und 50 Jahren alt waren, betrug das Durchschnittsalter der rund 100 Beschäftigten nur 37 Jahre, denn das Unternehmen hatte sehr junge Personen eingestellt. Die Unternehmensleitung hatte auch vor, an dieser Personalpolitik festzuhalten. Damit allerdings das Wissen und die Erfahrung der Älteren nicht verloren gingen, hat sich *Hazenberg* dazu entschlossen, jüngere und ältere Arbeitskräfte zusammen arbeiten zu lassen. Die Älteren fungierten dabei als eine Art MentorInnen für die jüngeren. Gleichzeitig übernahmen die jüngeren Beschäftigten die anstrengenden Tätigkeiten, die bisher die älteren ausführen mussten. Da die Arbeiten im Baugewerbe die Gesundheit sehr beeinträchtigen, hat *Hazenberg* zusätzlich regelmäßige Gesundenuntersuchungen durch BetriebsärztInnen eingeführt. Diese beraten gemeinsam mit den ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, welche Arbeitsbelastungen den einzelnen Beschäftigten noch zuzumuten sind (Walker/Taylor 1998:155).

5.2. Pflege

Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege

Eine Maßnahme zur Ausweitung der Tätigkeitsdauer in der Altenpflege, in der sich die Handlungsfelder Arbeitszeit und Laufbahngestaltung überschneiden, ist die Einführung von Lebensarbeitszeitmodellen. In Deutschland wurde in einem geförderten Forschungs- und Beratungsprojekt versucht, Lebensarbeitskonzepte speziell für den Bereich Altenpflege zu entwickeln. Die darin enthaltenen Potentiale für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung liegen dabei in folgenden Aspekten:

- „Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Reduzierung der Arbeitsbelastungen des Pflegepersonals im Lebensverlauf
- Verlängerung der Berufsverweildauer und Entgrenzung der Tätigkeitsdauern
- Frauen- und familienfreundlichere Gestaltung des Arbeitslebens und verbesserte Rückkehrbedingungen in die Erwerbsarbeit
- Anpassung an die situativen Bedingungen und Ziele der Einrichtungen durch Flexibilisierungsspielräume in der Arbeitsorganisation
- Verbesserung der Pflegequalität und bewohnerorientiertere Versorgung.“ (Krämer 2002:17/18)

Gerade im Bereich der Altenpflege, in dem zum einen die Belastungen durch die Arbeit sehr hoch sind und zum anderen akuter Personalmangel herrscht, der sich aufgrund des demographischen Wandels in den nächsten Jahren noch verschärfen wird, ist eine langfristige Bindung qualifizierter Arbeitskräfte eine entscheidende Herausforderungen für stationäre und mobile Altenpflegeeinrichtungen. Aufgrund der Tatsache, dass die Altenpflege ein frauendominiertes Berufsfeld ist und Frauen nach wie vor die Hauptlast der privaten Alltags- und Versorgungsarbeit zugewiesen wird, ist die Gestaltung der Arbeitszeit, die auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von privaten Bedürfnissen/Erfordernissen und beruflichen Verpflichtungen abzielt, ein wesentliches Element

für eine Verlängerung der Tätigkeitsdauer. Gerade für Frauen, die ja in der Regel kaum kontinuierliche Erwerbsbiographien aufweisen, bieten Lebensarbeitszeitmodelle Möglichkeiten zur Integration von Brüchen und Inkonsistenzen.

Das Handlungsfeld der Lebensarbeitszeit legt dabei das Hauptaugenmerk nicht auf kurzfristige Lösungsansätze sondern ist zur Umsetzung von Modellen auf systematische und langfristig ausgerichtete personalpolitische Überlegungen und Weichenstellungen angewiesen. Krämer weist darauf hin, dass dabei lebensarbeitszeitliche Ansätze, also solche, die sich auf die gesamte Berufslaufbahn beziehen, mit lebensphasenorientierten Ansätzen (vorübergehende Veränderungen der Arbeitszeit je nach Erfordernissen von einzelner Lebensphasen) und zeitsouveräne Ansätze (Rücksicht auf individuelle Präferenzen von Beschäftigten) zwar durchaus isoliert voneinander eingesetzt werden können. Eine optimale Wirkung zur Förderung von Alterserwerbsarbeit wird jedoch v.a. über eine flexibel abgestimmte Kombination dieser drei Gestaltungsansätze erreicht (Ebenda:19).

Ein wichtiges Grundprinzip und gleichzeitig Erfolgskriterium (im Hinblick auf die Akzeptanz) bei der Lebensarbeitszeitgestaltung ist eine beteiligungsorientierte Vorgangsweise unter Einbeziehung der Betroffenen. Die Einrichtung von Arbeitszeitzirkeln unter Beteiligung aller wichtigen und relevanten Gruppen stellt dabei ein brauchbares Instrument dar. Wichtigste Funktion solcher Arbeitszeitzirkel ist die Festlegung von Zielen und Erfordernissen bei der Gestaltung der Lebensarbeitszeit, wobei sich im erwähnten Projekt folgende Inhalte als Struktur bewährt haben:

- „Analyse und Bewertung aktueller Arbeitszeiten
- Information über rechtliche, gesundheitsförderliche und sozialverträgliche Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
- Identifizierung persönlicher lebensarbeitszeitlicher Gestaltungsbedarfe
- Definition der Ziele für ein betriebliches Lebensarbeitskonzept
- Information über innovative flexible Arbeitszeitformen
- Präsentation von Praxisbeispielen; Diskussion der Übertragbarkeit auf den und des Nutzens für den Betrieb
- Klärung von Bausteinen für die betriebliche Lebensarbeitszeitgestaltung
- Entwicklung eines Konzeptvorschlags ‚Lebensarbeitszeitgestaltung‘ (Formulierung eines Vereinbarungsentwurfs).“ (Ebenda:27)

Die besondere Schwierigkeit besteht dabei darin, die unterschiedlichen Präferenzen der Beschäftigten, die stark nach Alter, Geschlecht, Tätigkeitsbereich und Familienstand variieren in ein gemeinsames Konzept zu integrieren. Neben der Einrichtung von Arbeitszeitkonten als zentrales Gestaltungselement nennt Krämer noch folgende Bausteine für ein betriebliches Lebensarbeitszeitkonzept:

„... kürzere, weniger alterskritische Arbeitszyklen, Wahlarbeitszeitlagen, flexibler Dienstbeginn/-ende, selbst/mitbestimmter Überstundenabbau, Rückkehrgarantien, Vertretungsregelungen und forcierte Qualifizierungen ... Verdeckte Teilzeit zum Aufbau von Arbeitszeitkonten wäre ein weiterer Baustein.“ (Ebenda:29)

Um die Verbindung von kurzfristigen und längerfristigen Gestaltungsanforderungen zu erreichen, empfiehlt Krämer die Einführung von zwei parallel laufenden Arbeitszeitkonten, ein Jahresarbeitszeitkonto und ein längerfristiges Lebensarbeitszeitkonto.

Betriebliche Beispiele aus dem Pflegebereich

In Finnland standen die Arbeitsbedingungen älterer Menschen nicht erst mit dem FINPAW im Mittelpunkt. Bereits 1990 trat die Stadt Helsinki an das *Finnish Institute of Occupational Health* (FIOH) mit dem Ansinnen heran, Maßnahmen zu entwickeln, die die Verbesserung der Arbeitskapazitäten und die Verringerung der Arbeitsbelastungen der in der mobilen Pflege Tätigen zum Ziel haben. Der Grund für diesen Schritt lag darin, dass bereits über 20% der Beschäftigten über 50 Jahre alt waren und es sich als äußerst schwierig gestaltete, Personal für die mobile Pflege zu rekrutieren. Aus diesem Grund würde sich auch zukünftig das Durchschnittsalter der ArbeitnehmerInnen erhöhen. Im Mittelpunkt der Studie standen die Auswirkungen von Körperübungen auf die Arbeitskapazität und von ergonomischen Maßnahmen auf die Arbeitsbelastungen. Die Maßnahmen wurden während der Arbeitszeit durchgeführt und richteten sich nicht nur auf die älteren Beschäftigten. Als Besonderheit kann gesehen werden, dass die ArbeitnehmerInnen selbst unter Zuhilfenahme der ExpertInnen Lösungsmöglichkeiten erarbeiteten. In einem ersten Schritt wurden die Arbeitsfähigkeit, die Arbeitsbelastungen und die Charakteristika der Arbeit analysiert. Anschließend entwickelten die Beschäftigten gemeinsam mit den ExpertInnen die Maßnahmen, die während eines Jahres fortlaufend durchgeführt wurden. Die Evaluierung dieses Projektes ergab, dass sich sowohl die Arbeitskapazitäten verbesserten als auch die Arbeitsbelastungen verringerten. In Anschluss an dieses Projekt wurden noch weitere Projekte durchgeführt, in deren Mittelpunkt Körperübungen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit standen (Dublin Foundation 2003:145ff).

Ein kleines Krankenhaus mit nur 250 MitarbeiterInnen in Dänemark hat ausgehend von dem Ziel, konkurrenzfähig zu bleiben und die Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen auf den letzten Wissensstand zu bringen, festgestellt, dass v.a. ältere ArbeitnehmerInnen qualifikatorische Defizite aufweisen. Dies war der Anlass dazu, die Personalpolitik um den Altersschwerpunkt zu erweitern. Ausgehend von den Maßnahmen, die andere Krankenhäuser bereits durchgeführt hatten, erstellte man einen Ideenkatalog. Dieser wurde auf der Ebene des mittleren Management diskutiert und beschlossen. So sollten im jährlich stattfindenden MitarbeiterInnengespräch zusätzliche Aspekte, wie etwa reduzierte Arbeitszeiten oder Versetzung in andere Abteilungen, angesprochen werden. Anstelle von Versetzungen ermöglichte das Krankenhaus älteren Beschäftigten auch, an einem Beratungsteam teilzunehmen. Das bedeutet, dass die Älteren in ihren Abteilungen bleiben, gleichzeitig aber für einige Stunden pro Woche ihr Wissen anderen Abteilungen zur Verfügung stellen (Hansen 2002:204).

Der Wiener Krankenanstaltenverbund führt zurzeit gerade ein Projekt mit dem Titel „Horizontale Karriere – alternsgerechte Karrieremodelle“ durch. Zielgruppe dieser Maßnahme ist das Pflegepersonal. Die Motivation, das Projekt zu starten, liegt in der Abwanderung oder dem vorzeitigen Ausscheiden von PflegerInnen aus dem Beruf und

somit im Verlust von Erfahrungswissen. Mit der Maßnahme sollen erfahrenere und ältere PflegerInnen stärker ihre Kompetenzen einbringen können und damit neue Herausforderungen und Motivation erleben, indem der Karriereverlauf in fünf Stufen, die von AnfängerIn bis zu PflegeexpertIn reichen, eingeteilt wurde (Arbeit und Alter 2003).

Das *Thorax Centre* der schwedischen Universitätsklinik Uppsala startete 1995 das Projekt „45+“. Mittels Fragebogen, Interviews und Diskussionsgruppen erhoben mehrere Arbeitsgruppen die Bedürfnisse der über 45-jährigen Beschäftigten. Die Auswertung der Daten ergab u.a., dass Unsicherheiten über die auszuübenden Tätigkeiten und zu wenig Zeit für eine gute Kommunikation zwischen verschiedenen Berufsgruppen zu hohem Stress führen. Die Gestaltung der Dienstpläne ist ebenfalls von großer Wichtigkeit für die älteren ArbeitnehmerInnen. Weiters wünschten sie sich, früher in Pension gehen zu können und ihre Arbeitszeiten zu reduzieren. Auf der Grundlage der ausgewerteten Daten wurden Vorschläge erarbeitet, die außer den hier erwähnten Ergebnissen noch die Fortbildung, den Gesundheitszustand und die Einführung von Arbeitsplatzgruppen, deren Aufgabe der Umgang und die Implementierung von Veränderungen im Arbeitsablauf darstellen, zum Inhalt hatten. Ausgehend von diesen Ergebnissen und Vorschlägen setzte das *Thorax Centre* bisher eine Arbeitsgruppe ein, die einen Fortbildungsplan für die über 45-Jährigen ausgearbeitet hat, zwei Pflegeseminare pro Semester einführte und über Prinzipien und mögliche Potentiale der Veränderung der Managementkultur diskutierte (Dublin Foundation 2003:135ff).

6. NATIONALE UND INTERNATIONALE MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMERINNEN – SCHWERPUNKT „BELASTUNGSINTENSIVE TÄTIGKEITSBEREICHE“

In diesem Kapitel stellen wir verschiedene Regelungen in Ländern der Europäischen Union vor, die auf der überbetrieblichen Ebene Maßnahmen für ältere Arbeitskräfte enthalten. Wir konzentrieren uns dabei zum einen auf Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung, sowie solche zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen. Zum anderen auf Möglichkeiten eines verlängerten Leistungsbezugs im Falle von Arbeitslosigkeit. Und zum dritten beschäftigen wir uns mit speziellen Regelungen für SchwerarbeiterInnen, die den Übergang in die Pension zum Inhalt haben. Nicht inkludiert in die Recherche waren Regelungen zum Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen, nur eine derartige Regelung in Schweden wurde in die Darstellung einbezogen.

Der Großteil der bereits gesetzten politischen Maßnahmen in den verschiedenen Ländern der Europäischen Union betrifft vorwiegend die Reform der Pensionssysteme verbunden mit einer Erschwerung des Zugangs zu vorzeitigen Alterspensionen bzw. mit einer Anhebung der Altersgrenzen für den frühestmöglichen Bezug einer Alterspension. Der zweite Bereich, in dem von den Regierungen Maßnahmen gesetzt wurden, ist die Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen.

Im Vergleich zur Anhebung des Pensionsalters wurde bisher sehr wenig dafür getan, den längeren Verbleib der ArbeitnehmerInnen im Arbeitsleben zu gewährleisten (Defizite gibt es z.B. in vielen Ländern beim Gesundheitsschutz, bei den Umschulungsangeboten, beim berufsbegleitenden Lernen und bei der erforderlichen Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse Älterer). Geht die Anhebung des Pensionsalters aber nicht mit der Möglichkeit des längeren Verbleibs im Erwerbsleben einher, so droht eine Abdrängung der Älteren in die (Langzeit)Arbeitslosigkeit. In besonders hohem Maß ist diese Gefahr gegeben, wenn wie in Österreich das Pensionsalter gleich um mehrere Jahre nach oben gesetzt wird. Besonders betroffen dürften vor allem Personen sein, die Schwerarbeit verrichten, weil bei ihnen ein entsprechende Verlängerung der Erwerbstätigkeit am unwahrscheinlichsten ist.

De facto wird bisher in den meisten Ländern die Verantwortung für die Ermöglichung eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben den Unternehmen bzw. den Kollektivvertragsparteien überlassen, was – wie die Erfahrungen zeigen – dem Problem bei weitem nicht gerecht wird. Die Leidtragenden sind in sehr vielen Fällen die älteren ArbeitnehmerInnen, die einerseits ihren Arbeitsplatz verlieren (und keinen neuen finden) und andererseits um Jahre länger auf ihre Pension warten müssen. Die Gesetzgeber haben im wesentlichen nur im Arbeitszeitrecht (insbesondere Altersteilzeitmodelle) Impulse zu setzen versucht, um die Erwerbschancen Älterer zu erhöhen.

Selbst Maßnahmen für besondere ArbeitnehmerInnengruppen, wie SchwerarbeiterInnen, ihre Arbeitsbedingungen, ihr Gesundheitszustand und spezielle Formen des graduellen Übergangs für diese stehen nicht im Mittelpunkt des Interesses der Regierungen. Selbst wenn Möglichkeiten des vorzeitigen Ausscheidens für SchwerarbeiterInnen in einzelnen Ländern existieren, so finden diese in Länderberichten an die Kommission keine Erwähnung und mussten daher im Zuge dieser Recherche gesondert erhoben werden (vgl. Europäische Kommission 2003a, Jepsen/Foden/Hutsebaut 2002).

Die Aufgabe, direkt auf ältere SchwerarbeiterInnen gerichtete Maßnahmen innerhalb der Europäischen Union zu finden, stellte sich als schwieriges Unterfangen heraus. Denn die meisten Maßnahmen beziehen sich nicht auf SchwerarbeiterInnen im speziellen, sondern auf alle (älteren) ArbeitnehmerInnen innerhalb einer Branche. Die Branchen, die hier ihre Berücksichtigung fanden, sind jene der Bau-, Metall- und Stahlindustrie sowie der Forstwirtschaft, aber auch der Gesundheitssektor und die dort in der Pflege Beschäftigten.

In einem ersten Schritt sollen die Maßnahmen vorgestellt werden, die sich auf die Veränderung und somit Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Situation von Älteren richten. Im Anschluss daran stellen wir eine Regelung zum Kündigungsschutz für Ältere aus Schweden vor. Danach wird der Frage nachgegangen, ob in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Älteren im Falle der Arbeitslosigkeit ein längerer Leistungsbezug gewährt wird. Abschließend werden die Regelungen der Frühpensionsformen für SchwerarbeiterInnen, die in einigen Ländern der EU bestehen, vorgestellt.

6.1. *Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen*

Bisher wurde der Bereich der Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse älterer ArbeitnehmerInnen von den meisten europäischen Regierungen vernachlässigt. Dies erscheint in Anbetracht der obigen Ausführungen ein gravierendes Manko, ist doch die Dauer, die eine Tätigkeit ausgeübt werden kann, nicht von den Personen selbst, sondern von der Gestaltung der Arbeitsplätze abhängig. Lediglich in einigen Kollektivverträgen und in einigen Unternehmen gibt es Regelungen bzw. Maßnahmen, in denen die Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt rücken. Der Großteil dieser Maßnahmen, die in Branchen, in denen SchwerarbeiterInnen beschäftigt sind, durchgeführt werden, betrifft die Veränderung der Arbeitszeiten. Im Bereich Laufbahngestaltung und Arbeitsplatzwechsel werden hingegen weniger Maßnahmen durchgeführt.

Arbeitszeiten

Bei den Arbeitszeiten wurden in den letzten Jahren in etlichen Ländern auch auf gesetzlicher Ebene spezifische Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen getroffen. So wurden insbesondere - meist begleitend zu Änderungen im Pensionsrecht – diverse

Möglichkeiten des gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in die Pension geschaffen (Altersteilzeitregelungen). Spezifische Bedeutung für Ältere haben auch einige Formen der Flexibilisierung von Arbeitszeit, wie z.B. die Einführung von Arbeitszeitkonten.

Die niederländische Regierung beispielsweise hat das Arbeitszeitanpassungsgesetz erlassen, das seit Juli 2000 in Kraft ist. Dieses gilt für Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten und ermöglicht Arbeitskräften, die bereits ein Jahr im Betrieb tätig sind, weniger oder mehr Stunden zu arbeiten. Die ArbeitgeberInnen können diesen Antrag nur aus besonders wichtigen Gründen ablehnen. Dieses Gesetz kommt den älteren Arbeitskräften insofern entgegen, als diese laut Umfrage ihre Arbeitszeit um 75 bis 80 Minuten pro Woche verringern wollen (Delsen 2002:317ff).

In Belgien hat die belgische Ministerin für Beschäftigung und Arbeit Anfang des Jahres 2000 einen Entwurf vorgelegt, in dessen Mittelpunkt die Flexibilisierung der Arbeitszeiten stand. Im branchenübergreifenden Abkommen der Jahre 2001 und 2002 nahmen die SozialpartnerInnen einige dieser Vorschläge zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten in modifizierter Form auf. Diese sind mit 1. Jänner 2002 in Kraft getreten. Eine dieser Maßnahmen wendet sich direkt an ältere ArbeitnehmerInnen. Die über 50-Jährigen können nunmehr ihre Arbeitszeit für eine unbegrenzte Zeit um ein Fünftel oder die Hälfte reduzieren, wobei sie eine monatliche Beihilfe in der Höhe von € 178,96 bzw. € 385,28 erhalten (Europäische Kommission 2003a, Delbar 2002, NAP Belgien 2002:17, Dublin Foundation 2002:13f, Delbar 2001). Unabhängig von diesem branchenübergreifenden Abkommen besteht in Belgien für die über 50-Jährigen die Möglichkeit, wenn sie sich für die Reduzierung ihrer Arbeitszeit entscheiden, entweder eine Ausbildung abzuschließen oder aber neue Beschäftigte in ihrem Unternehmen oder in ihrer Branche in deren Tätigkeiten einzuweisen (Europäische Kommission 2003a:62, Vandenbroucke/Hallen 2002:164, NAP Belgien 2002:17).

In diesem Fall wurde die Berücksichtigung der Arbeitszeitreduzierung von der belgischen Ministerin initiiert und später von den SozialpartnerInnen in ihre Kollektivvertragsverhandlungen aufgenommen. Doch nicht nur in Belgien spielte die Verkürzung der Arbeitszeiten für Ältere eine Rolle bei den Kollektivvertragsverhandlungen, sondern auch in anderen Ländern nahmen sich die SozialpartnerInnen dieser an.

In den Niederlanden beispielsweise stehen ältere ArbeitnehmerInnen bereits seit 1993 auf der politischen Agenda der SozialpartnerInnen. 1997 arbeiteten sie in der Stiftung für Arbeit (STAR) Empfehlungen für ein altersbewusstes Personalmanagement aus, in deren Mittelpunkt die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die Verhinderung von Altersdiskriminierung stehen. Einer der Bereiche, der dabei in das Blickfeld der SozialpartnerInnen gerückt ist, ist die Anpassung der Arbeitszeiten an die Bedürfnisse älterer ArbeitnehmerInnen. Die niederländische Arbeitsbehörde lässt in regelmäßigen Abständen die Kollektivverträge auf ihre Regelungen hin untersuchen. Im Jahr 2001 ergab die Untersuchung von 126 Kollektivverträgen in Bezug auf die Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte, dass 90% der Kollektivverträge zusätzliche Urlaubstage für diese enthalten. Dies gilt insbesondere für die Branchen Industrie und Handel. Drei Viertel der Kollektivverträge beinhalten Regelungen in Bezug auf Überstunden, Wochenendarbeit und Schichtarbeit. Zwei Drittel der Kollektivverträge ermöglichen

Älteren kürzere Arbeitszeiten,¹² was am seltensten in der Industrie der Fall ist. 44% der Kollektivverträge ermöglichen älteren MitarbeiterInnen in Altersteilzeit zu gehen. Dieser Prozentsatz lag drei Jahre zuvor bei nur 15% (Europäische Kommission 2003a:137f).

Einzelne Branchen haben ebenfalls Regelungen getroffen, die Veränderungen der Arbeitszeit für ältere ArbeitnehmerInnen vorsehen. Im belgischen nationalen Tarifabkommen (Nr. 77) vom Dezember 2001 wurde beispielsweise festgelegt, dass den über 45-jährigen Beschäftigten im Gesundheits- und im gemeinnützigen Sektor aufgrund der schwierigen Arbeitsbedingungen wahlweise angeboten wird, die Arbeitszeit ohne Gehaltseinbußen zu verringern oder ein zusätzliches Einkommen zu erhalten, wenn sie ihre Arbeitszeit nicht verkürzen wollen. So können die 45 – 49-Jährigen ihre Arbeitszeit auf 36 Stunden, die 50 – 54-Jährigen auf 34 Stunden und die über 55-Jährigen auf 32 Stunden reduzieren (Fenaux 2000, NAP Belgien 2002:9). Der Gedanke, der hinter diesem Vorschlag steht, ist, die Arbeitszeit gegen Ende des Erwerbslebens zu verringern. Die Implementierung dieses Abkommens auf Kollektivvertragsebene gestaltet sich allerdings in Belgien als äußerst schwierig, was die Gewerkschaftsvertretung im Sommer letzten Jahres auch zu Kritik veranlasste: „...results have been largely unsatisfactory in terms of end-of-career issues ...“ (Mormont 2003).

Auch der wichtige Bereich der Schichtarbeit fand bei den Kollektivvertragsverhandlungen in einigen Ländern Berücksichtigung. Das bereits erwähnte branchenübergreifende Abkommen für die Jahre 2001 und 2002 der belgischen SozialpartnerInnen hält fest, dass die über 45-jährigen NachtschichtarbeiterInnen zu Tagschicht wechseln können, wobei sie für den entgangenen Einkommensverlust einen zusätzlichen Betrag erhalten (Delbar 2001). In Deutschland sind laut Kollektivvertrag die über 55-Jährigen, die in Seehafenbetrieben arbeiten, von der Nachtschichtarbeit befreit (Europäische Kommission 2003a:99).

Die deutsche IG Bergbau, Chemie und Energie hat in ihrem Rahmenkollektivvertrag Altersfreizeiten festgehalten, wobei es für SchichtarbeiterInnen davon abweichende Regelungen gibt. Prinzipiell wird die Altersfreizeit ArbeitnehmerInnen, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, in einem Ausmaß von 2,5 Stunden pro Woche bei Lohnfortzahlung gewährt. Wenn ArbeitnehmerInnen hingegen, voll- oder teilkontinuierliche Wechselschichtarbeit bzw. Zweischichtarbeit, die regelmäßige Spätschichten umfasst, leisten, steht ihnen die Altersfreizeit bereits mit 55 Jahren zu. Bei Beschäftigten, die bereits seit mindestens 15 Jahren vollkontinuierliche Wechselschicht arbeiten, erhöht sich die Altersfreizeit auf 3,5 Stunden. WechselschichtarbeiterInnen können die Altersfreizeit auch auf eine Freischicht zusammenlegen (Manteltarifvertrag 2003).

Neben den beiden wichtigen Bereichen der Arbeitszeitverkürzung und der Gestaltung der Schichtarbeit gibt es in der Bundesrepublik Deutschland und in Schweden Sparkonten für die Arbeitszeit. In Deutschland wurden sie für ältere ArbeitnehmerInnen in mehreren Kollektivverträgen eingeführt. Die Arbeitszeit kann auf dem Langzeitkonto

¹² Aus der Studie geht allerdings nicht hervor, ob es sich dabei um eine Arbeitszeitverkürzung mit oder ohne Lohnausgleich handelt.

für einen späteren Zeitpunkt aufgespart werden und dann entweder für eine Arbeitszeitverkürzung oder einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand verwendet werden. In der Stahlindustrie können beispielsweise 15% des Jahreseinkommens angespart werden. Ab einem Alter von 45 Jahren erhöht sich dieser Prozentsatz auf 20% (Europäische Kommission 2003a:99). Die schwedische Gewerkschaft für Forst- und Waldarbeiter ermöglicht ihren Mitgliedern jedes Jahr einen bestimmten Prozentsatz ihres Gehalts in Pension, Geld oder Zeit auf einem Arbeitszeitkonto (*arbetstidskonto*) anzusparen (Ödebygd 2003).

Verlängerung der Tätigkeitsdauer durch Belastungsverringerung

Die bisherigen Ausführungen widmeten sich der Veränderung der Arbeitszeiten für ältere MitarbeiterInnen, die in Gesetzen und Kollektivvertragsregelungen festgelegt wurden. Ein zweiter wichtiger Bereich ist die Frage der Verlängerung der Tätigkeitsdauer und somit der Reduzierung von Belastungen. Dabei stehen die Gesundheit auf der einen Seite und die Arbeitsorganisation im Sinne der Neugestaltung der Aufgaben und Tätigkeiten auf der anderen Seite im Zentrum.

Zum jetzigen Zeitpunkt erachten die meisten Regierungen der europäischen Union diesen zweiten Kernbereich zwar für äußerst notwendig, doch abgesehen von Lippenbekenntnissen ist es von Seiten der Regierungen noch zu keinen bzw. wenigen Maßnahmen in diesem Bereich gekommen. In Anbetracht der noch immer sehr hohen Zahl an Arbeitsunfällen, an Berufskrankheiten, an Invaliditätsfällen, etc. ist die geringe Beachtung eines erhöhten Gesundheitsschutzes besonders unverständlich.

Als Ausnahme hiervon muss Finnland gesehen werden, denn die finnische Regierung entschloss sich im Jahr 1996 das so genannte *Finnische nationale Programm für alternde ArbeitnehmerInnen (FINPAW)* durchzuführen, dessen Dauer sich von 1998 bis März 2002 erstreckte. Das Ziel des FINPAW war es, die Beschäftigung zu fördern und das vorzeitige Verlassen des Erwerbslebens und den Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt zu reduzieren. Das FINPAW kann als Informationskampagne verstanden werden, die darauf abzielte, Altern als Thema einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Zwei Charakteristika des FINPAW sind besonders erwähnenswert. Erstens waren bei der Durchführung des FINPAW verschiedene Organisationen beteiligt, wie z.B. die Ministerien für Arbeit, für Bildung und für Soziales und Gesundheit, das *Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)* und natürlich die SozialpartnerInnen. Zweitens stellten die Zielgruppen nicht nur die Älteren selbst, sondern auch Vorgesetzte am Arbeitsplatz, Lehrende und das Personal von Arbeitsmarktorganisationen dar. Insgesamt wurden innerhalb des FINPAW 40 Projekte durchgeführt. Im Mittelpunkt standen dabei der Erhalt und die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit. Arbeitsfähigkeit wird dabei verstanden als die Ausbildung, die Kompetenzen, das Wissen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten, aber auch der Gesundheitszustand und die funktionellen Kapazitäten, über die eine Person verfügt (Arnkil et al. 2003:35, Ministry of Social Affairs and Health 2002:13f bzw. 21ff, Arnkil et al. 2002:7, Ministry of Social Affairs and Health et al. 2003:3 bzw. 18f).

In den Niederlanden spielen zwar angemessene Arbeitsbedingungen und die Anpassung des Aufgabenbereiches in den weiter oben ausgeführten niederländischen Empfehlungen für altersbewusstes Personalmanagement eine Rolle, das Arbeitsinspektorat untersuchte aber im Jahr 1999 die Kollektivverträge und stellte fest, dass obwohl in 63% der befragten Unternehmen belastende Tätigkeiten ausgeführt werden, nur in 24% dieser Unternehmen ältere MitarbeiterInnen eine Anpassung ihres Aufgabenbereichs verlangen können (Peters 1999, Steene 2003:12f).

Laufbahngestaltung und Wechsel aus belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen

Ein anderer Weg, die Dauer von belastenden Tätigkeiten zu begrenzen, ist, ArbeitnehmerInnen innerhalb des Unternehmens auf andere weniger belastende Arbeitsplätze zu versetzen. Dazu braucht es eine gute Planung von Seiten der Betriebe, denn die Unternehmen müssen sich dabei der Laufbahngestaltung einzelner MitarbeiterInnen widmen. In MitarbeiterInnengesprächen müssen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gemeinsam entscheiden, wie sich die Zukunft für die Beschäftigten innerhalb des Unternehmens gestalten wird.

Auch in Kollektivverträgen existieren Regelungen zur Versetzung von MitarbeiterInnen innerhalb des Unternehmens oder zur Frage der Laufbahngestaltung. Der bereits erwähnte Rahmenkollektivvertrag der deutschen IG Bergbau, Chemie und Energie hält im Fall einer internen Versetzung eine Regelung für die über 50-jährigen ArbeitnehmerInnen, die bereits seit 10 Jahren im Unternehmen beschäftigt sind, fest. Sollten diese an einen Arbeitsplatz, der geringere Anforderungen an sie stellt, versetzt werden, so muss mit dem Betriebsrat eine betriebliche Regelung über eine Verdienstsicherung abgeschlossen werden (Manteltarifvertrag 2003).

In den Niederlanden hingegen ist die Frage der Laufbahngestaltung ein Bestandteil der bereits erwähnten Empfehlungen für altersbewusstes Personalmanagement. Dennoch stellte die 1999 vom Arbeitsinspektorat durchgeführte Untersuchung der Kollektivverträge fest, dass nur 19% der Kollektivverträge Bestimmungen zur Laufbahnberatung und 7% Bestimmungen zur Anpassung der Berufslaufbahn enthalten. Laut einer ebenfalls vom Arbeitsinspektorat durchgeführten Studie finden in knapp 40% der Unternehmen Gespräche über die Laufbahnentwicklung statt, in aber nur 11% dieser Firmen werden sie mit über 50-Jährigen durchgeführt (Peters 1999, Steene 2003:12f).

6.2. Spezieller Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen (Schweden)

In Schweden existieren sowohl gesetzliche Regelungen als auch kollektivvertragliche Vereinbarungen, die einen besonderen Kündigungsschutz mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. mit dem Alter von Beschäftigten verknüpfen. Senioritätsregeln haben in Schweden eine lange Tradition und mündeten bereits 1974 in ein „Gesetz zum Schutz der Beschäftigung“ (lagen om anställningsskydd). Die Bestimmung basiert auf dem Prinzip „last in, first out“, was bedeutet, dass bei arbeits- bzw. betriebsbedingter Kündigung und Personalabbau, die Dauer der Betriebszugehörigkeit als entscheidendes

Kriterium heranzuziehen ist. D.h. jene Beschäftigten, die am kürzesten im Unternehmen sind, müssen als Erste gekündigt werden. Ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit gleich, so entscheidet das Alter. Hinter dieser Regulierung steht der Gedanke, ältere, lang im Unternehmen befindliche ArbeitnehmerInnen zu bevorzugen und ihnen einen besonderen Schutz gegen Kündigungen zu gewähren.

Allerdings weist das Gesetz zum einen einen Passus auf, der auf die Qualifikation der Beschäftigten Bezug nimmt und besagt, dass die betroffenen Beschäftigten auch die notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen – was etwa im Zuge einer Reorganisation den Wechsel auf neue Arbeitsplätze bedeuten könnte – aufweisen müssen. Zum anderen hatte das Gesetz keinen unmittelbar verpflichtenden Charakter, sondern war im Rahmen des schwedischen Rechtskonzepts auf eine Fixierung in kollektivvertragliche Regelungen verwiesen.

Eine Studie über die Auswirkungen des Gesetzes (Calleman 1999) kommt jedoch zu dem Schluss, dass v.a. die Qualifikationsbestimmung und der nicht-verpflichtende Charakter dazu führen, dass die intendierten Effekte eines Schutzes älterer Beschäftigter nur teilweise erreicht wurden. Nur in einem Viertel der 30 untersuchten Betriebe kam das Gesetz im Sinne der Seniorität zur Anwendung. Das betraf v.a. Fälle un- und angelernter ArbeitnehmerInnen – also solche mit geringen Qualifikationen – und solche in denen der (qualifikatorische) Unterschied zwischen den Betroffenen relativ gering war. In vielen anderen Fällen kam die Qualifikationsbestimmung zur Anwendung, mit dem Effekt der Bevorzugung von besser Qualifizierten mit geringerer Dauer an Betriebszugehörigkeit. Die Bestimmung der „ausreichenden Qualifikation“ war v.a. für An- und Ungelernte eine Barriere für den Weiterverbleib im Unternehmen, da ein geforderter Wechsel auf andere Positionen kaum möglich war (Ebenda).

Auch wenn die Praxis der Umsetzung dieses Gesetzes in Schweden aufgrund der Ausnahmebestimmungen unbefriedigend ist, so stellt aus unserer Sicht Kündigungsschutz wie z.B. aufgrund der schwedischen Senioritätsregeln ein durchaus sinnvolles Instrument dar, um Druck auf die Betrieb auszuüben, altersgerechte Arbeits- und Laufbahngestaltung anzugehen. Es würde den zweiten noch offenen Externalisierungsweg (Kündigung) erschweren und einen normativen Druck und regulativen Schwerpunkt in Richtung kontinuierlich orientierter Personalpolitik legen. Durch das Kriterium der Dauer der Betriebszugehörigkeit könnten im Gegensatz zu strikten Altersgrenzen auch stichtagsmotivierte Kündigungen zur Umgehung des Gesetzes ausgeschlossen werden. Aufgrund des hohen Langzeitarbeitslosigkeitsrisikos älterer ArbeitnehmerInnen, muss das Hauptaugenmerk auf Maßnahmen gelegt werden, die ein Ausscheiden aus den Unternehmen erschweren bzw. verhindern.

6.3. Altersabhängiger Leistungsbezug

Die Dauer der Ausübung einer belastenden Tätigkeit ist, worauf bereits hingewiesen wurde, zeitlich begrenzt. Im Normalfall können diese Tätigkeiten nicht bis zum Pensionsanfallsalter ausgeübt werden. Vielfach tragen ArbeiterInnen chronische gesund-

heitliche Schädigungen davon und scheiden mittels einer Invaliditätspension aus dem Erwerbsleben aus. Häufig sind sie aber auch im fortgeschrittenen Alter nicht mehr in der Lage die Arbeitsanforderungen zu erfüllen, was ihr Arbeitslosigkeitsrisiko drastisch erhöht. Wenn Ältere aber einmal arbeitslos geworden sind, dann ist es für sie im Gegensatz zu jüngeren Altersgruppen schwieriger, wieder einen Arbeitsplatz zu finden.

Dieser Abschnitt geht deshalb der Frage nach, ob und inwiefern für ältere Beschäftigte in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Sonderregelungen für einen längeren Leistungsbezug des Arbeitslosengeldes bestehen.

Die meisten Länder der europäischen Union bieten älteren Menschen, die arbeitslos geworden sind, die Möglichkeit, das Arbeitslosengeld länger zu beziehen als dies für die jüngeren Arbeitslosen der Fall ist. Ausnahmen hierzu stellen nur die Länder Schweden, Belgien und das Vereinigte Königreich dar. In den anderen 12 Mitgliedsstaaten hängt die längere Dauer des Bezugs meist von den Beitragszeiten, der Beschäftigungsdauer und/oder vom Alter ab.

Italien und Portugal stellen die beiden Länder in der Europäischen Union dar, in der ausschließlich das Alter als Entscheidungskriterium herangezogen wird. In Italien wird das normale Arbeitslosengeld den unter 50-Jährigen 180 Tage lang gewährt. Hat eine arbeitslos gewordene Person allerdings das 50. Lebensjahr erreicht, dann hat sie für 270 Tage Anrecht auf das normale Arbeitslosengeld (Europäische Kommission 2003b).

In Portugal existieren nicht nur zwei Altersgruppen, sondern insgesamt vier. So erhalten die unter 30-Jährigen für 12 Monate, die 30 – 40-Jährigen für 18 Monate, die 40 – 45-Jährigen für 24 Monate und die über 45-Jährigen für 30 Monate das Arbeitslosengeld. Die Anschlussleistung an das Arbeitslosengeld, die Arbeitslosenhilfe, ist ebenfalls altersabhängig und beträgt für die vier Altersgruppen die Hälfte der Zeit, die die PortugiesInnen Arbeitslosengeld beziehen können. Für die über 45-Jährigen existiert noch zusätzlich die Möglichkeit, auf einen erweiterten Anspruch auf Arbeitslosenhilfe, wenn sie in den 20 Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit versicherungspflichtiges Einkommen bezogen haben. Für je fünf Jahre werden zwei zusätzliche Monate an Arbeitslosenhilfe gewährt. Im äußersten Fall könnte somit eine über 45-jährige Person fünf Jahre und acht Monate arbeitslos sein (Europäische Kommission 2003b).

In Griechenland bestimmt prinzipiell die Beschäftigungsdauer die Anzahl der Monate, die arbeitslose Menschen das Arbeitslosengeld beziehen können. Betrug beispielsweise die Dauer der Beschäftigung 125 Arbeitstage, dann kann der bzw. die Arbeitslose für fünf Monate das Arbeitslosengeld beziehen. Bei einer Beschäftigungsdauer von 250 Arbeitstagen wird das Arbeitslosengeld 12 Monate gewährt.¹³ Gleichzeitig ermöglicht Griechenland den über 49-Jährigen, dass sie bereits bei einer Beschäftigungsdauer von 210 Arbeitstagen einen Leistungsanspruch von 12 Monaten erwerben (Europäische Kommission 2003b).

¹³ Hat die arbeitslose Person 150, 180 bzw. 220 Tage gearbeitet, dann kann sie das Arbeitslosengeld sechs, acht bzw. zehn Monate beziehen.

In Luxemburg existiert ähnlich wie in Italien eine Regelung für alle Personengruppen, denn die LuxemburgerInnen können innerhalb von 24 Monaten an 365 Tagen Arbeitslosengeld beziehen. Für die Altersgruppe 50+ bestimmt zusätzlich noch die Dauer der Mitgliedschaft in der Pensionsversicherung die Leistungsdauer des Arbeitslosengeldes. Waren die über 50-Jährigen 20, 25 bzw. 30 Jahre lang Mitglied, verlängert sich ihr Arbeitslosengeldbezug um sechs, neun bzw. 12 Monate (Europäische Kommission 2003b).

In der Bundesrepublik Deutschland spielt ebenfalls die Dauer des Versicherungsverhältnisses und für die über 45-Jährigen auch das Alter eine Rolle bei der Festlegung der Dauer des Leistungsbezuges. Wie Tabelle 6-1 zeigt besteht für einen 45-Jährigen, der 28 Monate versichert war, Anspruch auf ein Arbeitslosengeld für die Dauer von 14 Monaten. Ein 57-Jähriger, der 56 Monate versichert war, kann die Leistung aus der Arbeitslosenversicherung 28 Monate lang beziehen (Europäische Kommission 2003b).

Tabelle 6-1: Dauer der Leistungsbezuges in der BRD

DV*	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48	52	56	60	64
Alter	-	-	-	-	45	45	45	47	47	52	52	57	57	57
DL**	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32

Quelle: Europäische Kommission 2003b.

* Dauer des Versicherungsverhältnisses, in Monaten.

** Dauer des Leistungsbezuges, in Monaten.

In den Niederlanden hängt die Dauer der entgeltbezogenen Leistung (*loongerelateerde uitkering*) vom Beschäftigungsverlauf ab. Dieser setzt sich zusammen aus der Beschäftigungsdauer von mindestens 52 Tagen in den letzten fünf Jahren und der Anzahl der Jahre, die zwischen der Vollendung des 18. Lebensjahres und dem Beginn dieser 5-Jahres-Periode liegen. Insofern spielen auch hier sowohl das Alter als auch die Dauer der Beschäftigung – allerdings innerhalb eines bestimmten Zeitraums – die ausschlaggebende Rolle bei der Berechnung der Leistungsdauer (Europäische Kommission 2003b).

Tabelle 6-2: Dauer des Leistungsbezuges in den Niederlanden

BV*	4	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40+
DL**	6	9	12	18	24	30	36	48	60

Quelle: Europäische Kommission 2003b.

* Dauer des Beschäftigungsverlaufes, in Jahren.

** Dauer des Leistungsbezuges, in Monaten.

Wie Tabelle 6-2 zeigt, erhält eine arbeitslose Person in den Niederlanden bei einem Beschäftigungsverlauf von beispielsweise 22 Jahren 24 Monate lang das Arbeitslosengeld. Liegt die Dauer des Beschäftigungsverlauf bei 40 Jahren oder mehr, dann hat die betreffende Person 60 Monate lang Anspruch auf die entgeltbezogene Leistung. Im

Anschluss an die entgeltbezogene Leistung kann für weitere zwei Jahre das *vervolguitkering* bezogen werden. Wenn die betreffende Person allerdings mit mindestens 57,5 Jahren arbeitslos wird, dann kann sie die Folgeleistung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, dem Pensionsanfallsalter, beziehen (Europäische Kommission 2003b).

Einige Länder ermöglichen es, dass Ältere bis zum Frühpensionsalter Arbeitslosengeld beziehen und anschließend, sofern natürlich die Bedingungen erfüllt sind, in Frühpension gehen. Zu nennen wäre hier beispielsweise Dänemark, das den über 55-Jährigen das Arbeitslosengeld bis zu ihrem 60. Lebensjahr gewährt (Europäische Kommission 2003b). Interessanterweise ist die Dauer des Leistungsbezuges aus der Arbeitslosenversicherung für die über 60-Jährigen auf 30 Monate begrenzt (Europäische Kommission 2003a:75, Hansen 2002:183f, Europäische Kommission 2003b).

Neben Dänemark greifen auch Finnland und Spanien auf diese Sonderregelungen für ältere Arbeitslose zurück. In Finnland liegt die Altersgrenze, ab der diese Regelung gilt, bei 57 Jahren und wird bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres gewährt. In Spanien können unter bestimmten Voraussetzungen die über 52-Jährigen mit einer Verlängerung des Leistungsbezuges der Arbeitslosenhilfe bis zur Erreichung des Pensionsalters rechnen (Europäische Kommission 2003b).

Irland verlängert die Dauer des Leistungsbezuges für Ältere ebenfalls, allerdings nicht bis zum Erreichen des Frühpensionsalters wie in Dänemark, Finnland und Spanien, sondern bis zum Pensionsanfallsalter. Grundsätzlich erhalten in Irland arbeitslos gewordene Personen 390 Tage eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. Wenn der Antragssteller während dieser Zeit allerdings das 65. Lebensjahr erreicht hat, dann wird ihm das Arbeitslosengeld bis zum Pensionsanfallsalter von 66 Jahren gewährt. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass er 156 Wochen lang Beiträge zur Sozialversicherung geleistet hat (Europäische Kommission 2003b).

Österreich

Auch Österreich gehört zu den Ländern, die Älteren die Möglichkeit bieten, das Arbeitslosengeld länger zu beziehen. Neben dem Alter sind auch die Versicherungsdauer und das Geschlecht für die Dauer des Leistungsbezuges ausschlaggebend. Je nachdem, wie lange eine Person in den letzten Jahren vor dem Eintreten der Arbeitslosigkeit versicherungspflichtig beschäftigt war, erhöht sich die Leistungsdauer. So können ÖsterreicherInnen, die in den letzten zwei Jahren 52 Wochen lang gearbeitet haben, 20 Wochen lang Arbeitslosengeld beziehen. Jene, die in den letzten fünf Jahren 156 Wochen versicherungspflichtig beschäftigt waren, erhalten die Leistung für 30 Wochen. Wenn eine Person in den letzten zehn Jahren 312 Wochen erwerbstätig war und mindestens 40 Jahre alt ist, dann kann sie für 39 Wochen lang Arbeitslosengeld beziehen. Für die über 50-Jährigen erhöht sich die Bezugsdauer auf 52 Wochen, wenn sie in den letzten 15 Jahren 468 Wochen beschäftigt waren. Die über 55-jährigen Frauen und die über 60-jährigen Männer müssen in den letzten 25 Jahren 780 Wochen versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein, um einen Anspruch auf

Arbeitslosengeld für die Dauer von 78 Wochen zu erwerben. Wenn eine arbeitslose Person an einer Arbeitsstiftung teilnimmt, dann verlängert sich der Bezug des Arbeitslosengeldes um 156 bzw. 209 Wochen (Europäische Kommission 2003b).

6.4. Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben für SchwerarbeiterInnen

In nur vier Ländern der Europäischen Union, nämlich Portugal, Griechenland, Spanien und Italien, können SchwerarbeiterInnen, durch eine vorzeitige Alterspension aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden. Voraussetzungen für den Anspruch auf die vorzeitige Alterspension sind entweder eine bestimmte Anzahl an Beitragsjahren zur Sozialversicherung und/oder eine bestimmte Dauer der Ausübung der Schwerarbeit. Das vorzeitige Pensionsanfallsalter ist ebenfalls unterschiedlich hoch und hängt entweder vom Geschlecht, vom Beruf oder von der Anzahl der Beitragsjahre ab.

Bevor auf die spezifischen Regelungen für SchwerarbeiterInnen näher eingegangen wird, werden die Regelungen für den Bezug sowohl der Alterspension als auch der vorzeitigen Alterspension erörtert, damit das Ausmaß des erleichterten Zugangs für SchwerarbeiterInnen nachvollzogen werden kann.

Frühpensionen für SchwerarbeiterInnen im Rahmen der Alterspension

Portugal

Portugal bietet bestimmten Berufsgruppen die Möglichkeit, vor dem gesetzlichen Pensionsanfallsalter die vorzeitige Alterspension aus Gründen schwerer körperlicher Arbeit oder gesundheitsschädigender Tätigkeiten zu beziehen.

Prinzipiell können die PortugiesInnen mit 65 Jahren in den Ruhestand gehen. Für den Bezug einer vollen Pension sind 40 Beitragsjahre notwendig. Seit dem Jahr 1999 existiert ein flexibles Pensionsalter, nach dem ArbeitnehmerInnen, die 30 Beitragsjahre zur Sozialversicherung vorweisen können, bereits ab 55 Jahren in Pension gehen können. Für jedes Jahr, dass sie vorzeitig in den Ruhestand treten, wird ihnen die Pension allerdings um 4,5% gekürzt (Europäische Kommission 2001, Europäische Kommission 2002).

Die vorzeitige Alterspension aus Gründen schwerer körperlicher Arbeit oder gesundheitsschädigender Tätigkeiten bietet bestimmten Gruppen von ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, meist ab 55 Jahren in den Ruhestand zu wechseln. Der Unterschied zum flexiblen Pensionsalter liegt darin, dass die Pensionshöhe keiner Reduktion unterliegt. Entscheidendes Kriterium, um eine vorzeitige Alterspension in Anspruch nehmen zu können, ist für SchwerarbeiterInnen in Portugal die Dauer der Ausübung des Berufes (Direcção-Geral 2003).

Registrierte ArbeitnehmerInnen der Handelsmarine für Langstrecken bzw. im Küstenhandel können bereits mit 55 Jahren in Pension gehen, wenn sie mindestens 15 Jahre in diesem Beruf gearbeitet haben und mindestens 40 Jahre registriert waren. Bei regis-

trierten FischerInnen liegt die Altersgrenze bei 50 Jahren, wobei sie mindestens 40 Jahre¹⁴ lang als FischerInnen gearbeitet haben müssen. ArbeiterInnen im Bergbau können mit mindestens 50 Jahren bzw. bei außergewöhnlichen Gründen mit 45 Jahren in Pension gehen, wobei sich für 2 Jahre, die sie unter Tage gearbeitet haben, das gesetzliche Pensionsanfallsalter von 65 Jahren um ein Jahr reduziert (Direcção-Geral 2003).

Neben den drei erwähnten Berufen besteht darüber hinaus für PilotInnen (60 Jahre), FluglotsInnen (55 Jahre, davon 20 in diesem Beruf), BalletttänzerInnen (45 oder 55 Jahre, davon 10 in diesem Beruf) und StickerInnen in Madeira (60 Jahre, davon 15 in diesem Beruf) die Möglichkeit, die vorzeitige Alterspension aus Gründen schwerer körperlicher Arbeit oder gesundheitsschädigender Tätigkeiten in Anspruch zu nehmen (Direcção-Geral 2003).

Griechenland

In Griechenland entscheidet ebenfalls die Dauer der Ausübung der Schwerarbeit, ob ArbeitnehmerInnen eine vorzeitige Alterspension beziehen können. Zusätzlich muss in einigen Fällen die Schwerarbeit eine bestimmte Anzahl von Arbeitstagen innerhalb der letzten Jahre ausgeübt worden sein.

In Griechenland existieren zwei Pensionssysteme nebeneinander. Das eine trifft auf Personen zu, deren Versicherungsbeginn vor dem 31.12.92 und das andere gilt für Personen, deren Versicherungsbeginn nach dem 1.1.93 begann (Europäische Kommission 2002a, Europäische Kommission 2003a:108).

Versicherungsbeginn vor dem 31.12.1992

Im Falle des ersten Pensionssystems liegt das Pensionsanfallsalter für Frauen bei 60 und für Männer bei 65 Jahren. Die Mindestversicherungszeit liegt bei 35 Jahren bzw. bei 10.500 Arbeitstagen (Europäische Kommission 2002a).

Eine vorzeitige Alterspension kann in Form einer Vollpension oder einer gekürzten Pension bezogen werden. Eine Vollpension können Männer mit 62 Jahren, wenn sie 10.000 Arbeitstage gearbeitet haben, bzw. mit 58 Jahren, wenn sie 10.500 Arbeitstage geleistet haben, in Anspruch nehmen. Frauen können mit 57 Jahren und 10.000 Arbeitstagen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Europäische Kommission 2002a).

Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension in Form einer gekürzten Pension haben Frauen ab einem Alter von 55 Jahren und Männer ab 60 Jahren. Sie müssen dabei entweder 4.500 Arbeitstage oder 10.000 Versicherungstage nachweisen, 100 Tage davon in den letzten 5 Jahren (Europäische Kommission 2003b).

¹⁴ 273 Tage ergeben ein Jahr.

ArbeitnehmerInnen, die eine schwere gesundheitsschädliche Arbeit¹⁵ ausüben, können einerseits mit 60 Jahren (Männer) bzw. 55 Jahren (Frauen) eine vorzeitige Alterspension in Form einer Vollpension beziehen, wenn sie insgesamt 4.500 Tage gearbeitet haben und diese gesundheitsschädliche Tätigkeit an mindestens 3.600 Tagen ausgeübt haben, davon 1.000 in den letzten 13 Jahren. Andererseits können SchwerarbeiterInnen mit 55 Jahren eine vorzeitige Alterspension beziehen, wenn sie 45 Erwerbsjahre oder 10.500 Tage gearbeitet haben, wobei sie 7.500 Tage schwere gesundheitsschädliche Arbeit nachweisen müssen (Europäische Kommission 2003b).

Für SchwerarbeiterInnen besteht Anspruch auf eine gekürzte Pension ab einem Alter von 53 Jahren und einer Erwerbsdauer von 35 Jahre oder 10.500 Tage, wovon 7.500 Tage eine schwere oder gesundheitsschädliche Tätigkeit ausgeübt werden muss (Europäische Kommission 2002a).

Für einige SchwerarbeiterInnen bestehen laut eines kürzlich erschienen Berichts des Europäischen Rates besondere Altersgrenzen. Bauarbeiterinnen können mit 53 und Bauarbeiter mit 58 Jahren in Frühpension gehen. Für BergbauarbeiterInnen liegen die Altersgrenzen entweder bei 50 oder bei 55 Jahren. Für TaucherInnen, die Unterwasserkonstruktionen bauen und ElektrikerInnen, die in Kraftwerken arbeiten, gilt eine Altersgrenze von 55 Jahren (Europäischer Rat 2004:13).

Versicherungsbeginn nach dem 1.1.1993

Sowohl für Frauen als auch für Männer beträgt das Pensionsanfallsalter 65 Jahre und die Mindestversicherungszeit liegt bei 35 Jahren (Europäische Kommission 2002a).

Eine vorzeitige Alterspension in Form einer Vollpension können nur mehr Personen beziehen, die eine schwere gesundheitsschädliche Arbeit ausüben. Frauen und Männer erwerben ab dem 60. Lebensjahr einen Anspruch auf sie, wenn sie entweder 4.500 Arbeitstage oder 15 Versicherungsjahre vorweisen können, wobei drei Viertel dieser Zeit der schweren gesundheitsschädlichen Tätigkeit nachgegangen werden muss (Europäische Kommission 2002a). Für BergbauarbeiterInnen gelten wiederum besondere Altersgrenzen, denn ihnen steht die Frühpension bereits mit 55 Jahren zu (Europäischer Rat 2004:13).

Für den Bezug einer gekürzten vorzeitigen Alterspension gelten ebenfalls ein Alter von 60 Jahren und entweder 15 Arbeitsjahre oder 4.500 Versicherungstage. Auch hier müssen 750 Tage in den letzten 5 Jahren gearbeitet worden sein (Europäische Kommission 2002a).

Spanien

Im Jahr 2002 führte die spanische Regierung mit dem Gesetz Nr. 35/2002 vom 12. Juli ein flexibles Pensionsanfallsalter ein. Prinzipiell gilt ein Pensionsanfallsalter von 65

¹⁵ Obwohl wir mehrmals Kontakt mit verschiedenen Personen in Griechenland aufnahmen, konnten wir keine Informationen darüber erhalten, welche Tätigkeiten bzw. Berufe als schwere gesundheitsschädliche Arbeit gelten.

Jahren. ArbeitnehmerInnen, die über ihr 65. Lebensjahr hinaus erwerbstätig sind, erhalten eine höhere Pension. Gleichzeitig besteht für Beschäftigte, die ihr 60. Lebensjahr erreicht haben und eine Wartezeit von 15 Beitragsjahren aufweisen, die Möglichkeit, ihre Pension zu beziehen und gleichzeitig einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen (Europäische Kommission 2003a:152, Europäische Kommission 2003b). Für den Anspruch auf eine volle Pension (*pensión de jubilación*) müssen in Spanien 35 Beitragsjahre nachgewiesen werden (Europäische Kommission 2003b).

Bis zur Einführung des Gesetzes 35/2002 bestand nur für Beschäftigte, die vor dem Jahr 1967 Sozialbeiträge geleistet hatten, die Möglichkeit, vorzeitig in Pension zu gehen. Voraussetzung war für sie, dass sie mindestens 60 Jahre alt sind und die Wartezeit von 15 Beitragsjahren erfüllen. Nunmehr können auch Beschäftigte, die erstmals mit Jänner 1967 Sozialversicherungsbeiträge leisteten, eine vorzeitige Alterspension in Anspruch nehmen. Neben der Vollendung des 61. Lebensjahres müssen sie mindestens sechs Monate arbeitslos gemeldet, von den ArbeitgeberInnen gekündigt worden sein und mindestens 30 Jahre lang Sozialversicherungsbeiträge geleistet haben (Europäische Kommission 2003a:152, Europäische Kommission 2003b). Diese neue Regelung gilt neben den in der allgemeinen Pensionsversicherung Versicherten auch für die speziellen Pensionsversicherungssysteme der MinenarbeiterInnen und der Seeleute (Europäische Kommission 2003a:152).

Die weiter oben beschriebene Teilpension ab einem Alter von 60 Jahren ähnelt sehr stark dem Teilruhestand. Diese beiden Optionen unterscheiden sich insofern, als das Unternehmen beim Teilruhestand, der im übrigen auch ab einem Alter von 60 Jahren in Anspruch genommen werden kann, eine arbeitslose Person oder eine Zeitarbeitskraft zusätzlich einstellen muss. Auch im Bereich der Teilruhestände kam es 2002 zu einer Neuregelung. Bisher musste die eingestellte Person die gleiche Position und die gleiche Stundenanzahl arbeiten. Diese beiden Bestimmungen müssen nunmehr nicht mehr erfüllt sein. Besonders in der Schwerindustrie wird der Teilruhestand aufgrund des Arbeitsplatzzerhaltes von den Gewerkschaften sehr begrüßt (Europäische Kommission 2003a:152).

Italien

Italien ermöglicht prinzipiell ArbeitnehmerInnen, die eine Tätigkeit mit außergewöhnlicher Belastung ausüben, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Zusätzlich wurde im Jahre 2001 eine Maßnahme durchgeführt, die sich an SchwerarbeiterInnen wandte und die ihnen die Option der Frühpension eröffnete. Die relevanten Kriterien, um bei der Fördermaßnahme teilnehmen zu können, waren die Dauer und der Zeitpunkt sowie die Art der Schwerarbeit.

Das italienische Pensionssystem war in den 90er Jahren zweimal einer Reform unterworfen. Zum einen im Jahr 1992 unter der Regierung Amato und zum anderen im Jahr 1995 unter der Regierung Dini. Beide Reformen hatten das Ziel, die unterschiedlichen Pensionssysteme der unselbständig und selbstständig Erwerbstätigen und der öffentlichen Bediensteten zu vereinheitlichen (Mairhuber 1998).

Da die zweite Pensionsreform des Jahres 1995 für alle Personen, die ab dem 1. Jänner 1996 zum ersten Mal einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, gilt, existieren in Italien nunmehr, so wie in Griechenland, zwei Formen von Pensionsystemen nebeneinander. Denn bei all denjenigen, die vor diesem Zeitpunkt bereits seit mehr als 18 Jahren in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis standen, kommen noch die Regelungen, die vor der Reform 1995 galten, zur Anwendung. Bei den ArbeitnehmerInnen, die mit 1. Jänner 1996 weniger als 18 Jahre erwerbstätig waren, gelten sowohl das alte Pensionssystem für die bisher erworbenen Ansprüche als auch das neue Pensionssystem für die zukünftigen Versicherungszeiten. Diese Beschränkung führt dazu, dass das neue System erst im Jahr 2035 vollständig zur Anwendung kommt (Mairhuber 1998, Paulli/Tagliabue 2000).

Prinzipiell existieren in Italien zwei Formen von Alterspensionen: die Alterspension und die Dienstalterspension (*pensione d'anziànità*).

Alterspension

Mit der Reform des Jahres 1992 wurde beginnend mit dem 1. Jänner 1994 sowohl das Pensionsanfallsalter als auch die Mindestbeitragszeit für den Bezug einer Alterspension erhöht. Die Altersgrenzen für Frauen wurden auf 60 und für Männer auf 65 Jahre angehoben. Die Mindestbeitragszeit wurde auf 20 Jahre erhöht. Sowohl das Pensionsanfallsalter als auch die Wartezeit galten in ihrem vollen Umfang erstmals am 1. Jänner 2001 (Mairhuber 1998:108f bzw. 131, Europäische Kommission 2001b).

Die Reform des Jahres 1995 sieht vor, dass es anstelle der Alterspension und der Dienstalterspension nur mehr eine Form der Alterspension gibt. Diese bietet mehrere Möglichkeiten. Zum einen kann sie ab einem Alter von 57 Jahren in Anspruch genommen werden. Zum anderen kann eine Person eine Alterspension, unabhängig von der Höhe ihrer geleisteten Beiträge, dann beziehen, wenn sie das 65. Lebensjahr vollendet hat. Somit kann gesagt werden, dass für die ItalienerInnen, für die die Reform des Jahres 1995 gültig ist, eine flexible Altersgrenze eingeführt wurde, die für Frauen und für Männer zwischen 57 und 65 Jahren liegt. Die dritte Möglichkeit, einen Anspruch auf Alterspension zu erwerben, existiert dann, wenn eine Person 40 Beitragsjahre nachweisen kann. Diese Form von Alterspension ist somit als altersunabhängig anzusehen (Mairhuber 1998:143f, Europäische Kommission 2002).

Dienstalterspension

Da für den Bezug einer Dienstalterspension nur die Anzahl der Beitragsjahre und nicht das Lebensalter ausschlaggebend war, kann sie als eine Form des vorzeitigen Ruhestands angesehen werden. Die Reform des Jahres 1992 diente in erster Linie dazu, die Anzahl der erforderlichen Beitragsjahre für öffentliche Bedienstete (20 Jahre) auf das Niveau von unselbstständig Erwerbstätigen (35 Jahre) anzuheben. Gleichzeitig wurde die Bewilligung von Anträgen auf Dienstalterspensionen bis Ende 1995 „eingefroren“ (Mairhuber 1998:109 bzw. 132f).

Obwohl die Dienstalterspension als solche abgeschafft ist, kann sie von den Personen, die bereits vor dem 1. Jänner 1996 versicherungspflichtig beschäftigt waren, noch in Anspruch genommen werden. Doch auch sie unterlag durch Reformen mehreren Modifikationen. Einerseits wurde der Anspruch auf eine Dienstalterspension mit dem Lebensalter verknüpft und andererseits wurden sowohl das Alter als auch die Beitragsjahre erhöht (Mairhuber 1998:144f, Europäische Kommission 2000, Europäische Kommission 2001b, Europäische Kommission 2002a). Zum jetzigen Zeitpunkt haben deshalb Personen, die das 57. Lebensjahr vollendet haben und 35 Beitragsjahre nachweisen können, Anspruch auf eine Dienstalterspension. Wurde dieses Alter nicht erreicht, dann können auch mindestens 37 Beitragsjahre zum Bezug einer Dienstalterspension berechtigen (Europäische Kommission 2002a, Europäische Kommission 2003b).

Vorzeitige Alterspension für bestimmte Personengruppen

Für bestimmte Personengruppen gelten besondere Bestimmungen, um den Arbeitsmarkt vorzeitig verlassen zu können. So können Beschäftigte, deren Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten ist, fünf Jahre vor dem Erreichen des normalen Pensionsalters vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. ArbeitnehmerInnen, die zwischen ihrem 14. und 19. Lebensjahr zu arbeiten angefangen hatten, und dabei mindestens 52 Wochen Beiträge geleistet haben, können ebenso wie Beschäftigte, deren Einsatzort ständig wechselt, frühzeitig das Erwerbsleben verlassen (Europäische Kommission 2002a).

Auch für ArbeitnehmerInnen bestimmter Wirtschaftssektoren, die einer Arbeit mit außergewöhnlichen Belastungen nachgehen, wie beispielsweise Nachtschichtarbeit oder Arbeit unter extremen Temperaturen, besteht die Möglichkeit, in Frühpension zu gehen (Europäische Kommission 2003b, Europäische Rat 2004:13). Dabei kann die Alterspension um bis zu fünf Jahren und die Dienstalterspension um bis zu einem Jahr vorzeitig in Anspruch genommen werden .

Nach dem neuen, ab dem 1.1.1996 gültigen Pensionssystem wird für die Kalkulation des Pensionsanspruchs die verbleibende Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Pensionierung herangezogen. Das bedeutet, dass je höher die Lebenserwartung ist, desto niedriger fällt die Höhe der Pension aus. Bei SchwerarbeiterInnen wird die Lebenserwartung für jeweils sechs Jahre Schwerarbeit um ein Jahr reduziert, was eine Steigerung der Pensionshöhe bedeutet (Europäischer Rat 2004:13).

Fördermaßnahme für SchwerarbeiterInnen

Neben der Regelung für Beschäftigte mit belastender Arbeit existierte im Jahr 2001 für SchwerarbeiterInnen, die in diesem Jahr in Pension gehen konnten, die Möglichkeit, die für den Anspruch einer Pension notwendigen Altersgrenzen und/oder Beitragsjahre zu reduzieren. Voraussetzung dieser Fördermaßnahme war, dass die Schwerarbeit für mindestens ein Jahr und zwischen dem 8.10.1993 und dem 31.12.2001 durchgeführt

worden sein musste. Außerdem wurden nur Anträge, die bis Mitte August des Jahres 2001 gestellt wurden, berücksichtigt (CGIL 2001).

Prinzipiell wird im Rahmen dieser Maßnahme zwischen einfacher, bedingt extremer und extremer Schwerarbeit unterschieden. Diese Fördermaßnahme kam allerdings nur bei Personen zur Anwendung, die extreme Schwerarbeit geleistet hatten. Aus diesem Grund kamen einfache SchwerarbeiterInnen, das wären beispielsweise Personen, die am Fließband oder kontinuierlich in der Nacht gearbeitet haben, oder auch Seeleute nicht in den Genuss dieser Maßnahme (CGIL 2001).

Extreme Schwerarbeit wären beispielsweise Arbeiten in Hochdruckbehältern und Taucharbeiten. Auch Personen, die im Stein- bzw. Marmorbruch arbeiten, die Glas manuell und durch Blasen herstellen bzw. bei hohen Temperaturen wie an Schmelzöfen arbeiten müssen, werden als extreme SchwerarbeiterInnen angesehen (CGIL 2001).

Bedingt extreme Schwerarbeit verrichten Personen, die mit der Asbest-Entsorgung von Industrieanlagen, Bahnwaggons und Industrie- oder zivilen Gebäuden beschäftigt sind oder die auf beengtem Raum, wie im Inneren von Rohren, Stollen, Brunnen, Kanalisation, Wasserspeicher bzw. -tanks oder Heizkessel, arbeiten. Auch Arbeiten, wie das Graben eines Tunnels, werden als bedingt extreme Schwerarbeit anerkannt. Führen Personen diese Tätigkeiten über einen bestimmten Zeitraum hauptsächlich und kontinuierlich aus, dann wird die bedingt extreme Schwerarbeit als extreme Schwerarbeit angesehen und den Personen erwächst ein Anspruch auf die hier vorgestellte Fördermaßnahme. Dasselbe gilt für Tätigkeiten, wie Arbeiten in Tunnels, Steinbrüchen oder Mienen, die zwar als bedingt extreme Schwerarbeit definiert sind, aber als extreme Schwerarbeit gelten, wenn sie hauptsächlich und kontinuierlich unterirdisch erfolgten (CGIL 2001).

Die Fördermaßnahme verringert die Alters- und/oder Beitragsgrenzen sowohl bei der Alterspension als auch bei der Dienstalterspension. Im Jahr 2001 betrug die Altersgrenze für den Anspruch auf Alterspension 60 Jahre bei den Frauen bzw. 65 Jahre bei den Männern. Die Höhe der erforderlichen Wartezeit lag bei 20 Jahren (Europäische Kommission 2001b). Die Altersgrenzen reduzierten sich für 10 Jahre Schwerarbeit um ein Jahr und um nicht mehr als 2 Jahre. Die Mindestbeitragszeit reduzierte sich für sechs Jahre Schwerarbeit um ein Jahr und maximal um fünf Jahre. Die Reduktion sowohl der Altersgrenzen als auch der Mindestbeitragszeiten kann gleichzeitig angewendet werden (CGIL 2001).

Die für den Bezug einer Dienstalterspension erforderliche Altersgrenze betrug im Jahr 2001 55 Jahre, wenn 35 Beitragsjahre nachgewiesen werden konnten bzw. reichten auch 37 Beitragsjahre für den Anspruch auf eine altersunabhängige Dienstalterspension (Europäische Kommission 2001b). Die notwendigen Beitragsjahre reduzierten sich für 10 Jahre Schwerarbeit um ein Jahr, aber insgesamt um nicht mehr als 2 Jahre. Das erforderliche Lebensalter reduzierte sich um maximal ein Jahr für 6 Jahre Schwerarbeit. Auch hier können die Reduktion der erforderlichen Beitragsjahre bzw. des Lebensalters wieder in Kombination angewendet werden (CGIL 2001).

Die Reduktion der erforderlichen Altersgrenzen ist nicht kumulativ mit anderen Gesetzen, die eine Reduktion vorsehen anwendbar, die Reduktion der Beitragszeiten mit anderen Gesetzen hingegen schon (CGIL 2001).

Frühpensionen für SchwerarbeiterInnen jenseits der Alterspension

Frankreich

Frankreich zählt zu den Ländern, in denen die allgemeine Pensionsversicherung prinzipiell keine vorzeitige Alterspension vorsieht. Dennoch ermöglichen öffentliche Vorruhestandsmodelle aus dem Erwerbsleben frühzeitig auszuschneiden. Zwei von ihnen richten sich auf SchwerarbeiterInnen: CATS (*cessation anticipée d'activité pour certains travailleurs salariés*) und CAATA (*cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amante*).

CATS ist ein sozialpartnerschaftlich ausgehandeltes Abkommen, das entweder für eine ganze Branche oder für einzelne Unternehmen gilt. Es wurde im Jahr 2000 eingeführt und gilt für maximal fünf Jahre. Über 55-jährige ArbeitnehmerInnen, die 15 Jahre lang Schicht- oder Fließbandarbeit geleistet und jährlich mindestens 200 Nächte gearbeitet haben, können das CATS in Anspruch nehmen und in Frühpension gehen. Unternehmen, die diese Abkommen unterzeichnet haben, sind während dieser Zeit von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge befreit. CATS bietet auch die Möglichkeit, dass der Staat einen Teil der Frühpension zahlt, wenn die ArbeitnehmerInnen 57 Jahre erreicht haben und 15 Jahre Schichtarbeit geleistet haben oder invalide sind. Voraussetzung dafür ist, dass die Unternehmen die 35-Stunden-Woche eingeführt haben. Die Metall-, Verpackungs-, Plastikgummiindustrie, die MinenarbeiterInnen und die Glas-, Textil- und Druckbranche haben CATS in ihre Branchenkollektivverträge übernommen (Europäische Kommission 2003a:85, Taylor 2001:40f, NAP 2002 Frankreich:24f).

CAATA ermöglicht ArbeitnehmerInnen, die mit der Herstellung von asbestartigen Materialien betraut sind, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Dies wären beispielsweise Hafen- oder WerftarbeiterInnen (Europäische Kommission 2003a:85).

Belgien

In Belgien können ArbeitnehmerInnen neben der vorzeitigen Alterspension auch über in Kollektivverträgen geregelte Vereinbarungen, die von einzelnen Branchen oder Unternehmen unterzeichnet worden sind, frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Europäische Kommission 2003a:62). Für jeweils zwei Jahre schließen die SozialpartnerInnen branchenübergreifende Abkommen ab. Bei den Verhandlungen des Abkommens für die Jahre 2001 und 2002 setzten die Gewerkschaftsorganisationen durch, dass alle existierenden Formen der Frühpensionierung beibehalten wurden, wobei allerdings gleichzeitig die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt trat (Delbar 2001). Auch das branchenübergreifende Abkommen für die Jahre 2003 und 2004 hält an den Frühpensionierungsmöglichkeiten fest. In einigen Branchen wurden sie bereits in die Kollektivvertragsverhandlungen

aufgenommen. So besteht in der Bauwirtschaft beispielsweise für die über 58-Jährigen nach wie vor die Möglichkeit, vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden (Europäische Kommission 2003a:62, Lovens 2003, Delbar 2003).

Laut des bereits erwähnten kürzlich erschienenen Berichts des Europäischen Rates besteht für verschiedene Berufe, die Schwerarbeit ausüben, die Möglichkeit, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. So können Seeleute mit 60 Jahren und PilotInnen mit 55 Jahren bzw. abhängig von der Länge der Dienstzeit sogar vor diesem Zeitpunkt in Frühpension gehen. Für MinenarbeiterInnen existieren abhängig von der Dauer der Schwerarbeit bzw. abhängig davon, ob sie über oder unter Tag gearbeitet haben, die Altersgrenzen von 55 oder 60 Jahren, um vor dem gesetzlichen Pensionsanfallsalter in Pension gehen zu können (Europäischer Rat 2004:13).

Luxemburg

In Luxemburg existieren Regelungen, die SchichtarbeiterInnen betreffen. Wenn diese mindestens 20 Jahre lang Wechselschichtarbeit oder aber Nachtarbeit geleistet haben, dann können sie ab einem Alter von 57 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Europäischer Rat 2004:13).

Schweiz

In der Schweiz existiert für das Bauhauptgewerbe seit 2002 eine sozialpartnerschaftliche Vereinbarung zwischen dem Schweizer Baumeisterverband und den Gewerkschaften Bau und Industrie sowie Syna über eine flexible Frühpension in Form einer sog. Überbrückungsrente. Die Vereinbarung regelt den freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt für die letzten fünf Jahre vor dem ordentlichen Pensionsantrittsalter und sieht für diese Übergangszeit eine finanzielle Abfederung vor. Als Ziel dieses Gesamtarbeitsvertrages wird in der Präambel festgehalten:

- „die körperliche Belastung der Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe Rechnung zu tragen und die damit verbundenen Beschwerden im Alter zu lindern
- dem Baustellenpersonal eine finanziell tragbare Frühpensionierung zu ermöglichen.“ (GAV FAR 2002)

Diese Übergangsrente wird Arbeitnehmern ab Vollendung des 60. Lebensjahres bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionsantrittsalters gewährt, wobei dieser Zeitraum mit maximal fünf Jahren limitiert ist. Zusätzlich zur Altersgrenze von 60 Jahren müssen anspruchsberechtigte Arbeitnehmer auch noch während mindestens 15 Jahren innerhalb der letzten 20 Jahre und davon die letzten sieben Jahre vor dem Leistungsbezug ununterbrochen in einem Betrieb des Bauhauptgewerbes gearbeitet haben. Arbeitnehmer, die das Kriterium der Beschäftigungsdauer nicht vollständig erfüllen können eine sog. gekürzte Überbrückungsrente beanspruchen, wobei hier als Kriterien eine zehnjährige Tätigkeit im Bauhauptgewerbe während der letzten 20 Jahre, davon die letzten sieben Jahre ununterbrochen und/oder innerhalb der letzten sieben Jahre vor dem Pensionsantritt höchstens zwei Jahre Arbeitslosigkeit gelten.

Auch die Höhe der Überbrückungsrente ist in der Vereinbarung festgelegt. Sie besteht aus einem Sockelbetrag von 6.000 Schweizer Franken plus 70% des vertraglich vereinbarten, durchschnittlichen Jahreslohnes ohne Zulage, Überstundenentschädigung etc. (Rentenbasislohn). Die Höhe darf jedoch 80% des Rentenbasislohnes des letzten Beschäftigtenjahres bzw. 60% des maximal obligatorisch versicherten Lohnes nicht überschreiten. Für die gekürzte Überbrückungsrente wird pro fehlendem Jahr eine Kürzung um 1/15 vorgenommen.

Die Finanzierung dieses Modells erfolgt sozialpartnerschaftlich durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wobei der Anteil der Arbeitgeber jeweils 4% des maßgeblichen Lohns beträgt, jener der Arbeitnehmer 1%. Zur Abwicklung dieses vorzeitigen Rentenmodells wurde eine gemeinsame "Stiftung für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (Stiftung FAR)" gegründet. In der Einführungsphase des Vertrages gelten Übergangsbestimmungen, mit einer schrittweisen Senkung des Pensionsantrittsalters: Diese legen im ersten Geltungsjahr eine Rücktrittsmöglichkeit mit dem vollendeten 63. Lebensjahr und senken diese um jährlich ein Jahr bis im Jahr 2006 die vereinbarte Altersgrenze von 60 Jahren erreicht ist.

Österreich

In Österreich ist die Alterssicherung in hohem Maß auf die „1.Säule“ (gesetzliche Alterssicherung) ausgerichtet. Betriebspensionen spielen nur eine untergeordnete Rolle.

Der frühestmögliche Zugang zu einer Alterspension lag bis zum Jahr 2000 beim Alter von 60 Jahren (bei Männern)¹⁶ bzw. beim Alter von 55 Jahren (bei Frauen). Insbesondere bei den Männern war der Pensionsantritt ab dem Antrittsalter für eine „vorzeitige Alterspension“ der Regelfall (soweit nicht bereits vorher eine gesundheitsbedingte Pensionszuerkennung erfolgte). Einen Pensionsantritt erst ab dem sogenannten „Regelpensionsalter“ (65 bei Männern/60 bei Frauen)¹⁷ gab und gibt es zumindest bei den Männern nur in Ausnahmefällen.

Bis zum Jahr 2000 gab es 4 Formen einer „vorzeitigen Alterspension“: die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit, die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit und die Gleitpension.

Mit der „Pensionsreform 2000“ wurde die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit, die Männer ab dem Alter 57 und Frauen ab dem Alter 55 beziehen konnten, abgeschafft. Für die anderen Formen einer vorzeitigen Alterspension wurde das Zugangsalter zwischen Oktober 2000 und Oktober 2002 schrittweise um insgesamt 1,5 Jahre erhöht (von ursprünglich 60 auf 61 ½ bei Männern, von ursprünglich 55 auf 56 ½ bei Frauen).

¹⁶ Abgesehen von der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit, die Männer ab einem Alter von 57 Jahren beziehen konnten (diese Pensionsart war korrekterweise den gesundheitsbedingten Frühpensionen und nicht den Alterspensionen zuzurechnen).

¹⁷ Das „Regelpensionsalter“ der Frauen wird im Zeitraum 2024 bis 2033 an das der Männer angeglichen.

Die „Pensionsreform 2003“ brachte in Folge eine vollständige Abschaffung aller (noch verbliebenen) Formen der vorzeitigen Alterspension. Die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit und die Gleitpension wurden ohne Übergangsfrist mit 1.1.2004 abgeschafft. Bei der Abschaffung der vorzeitigen Alterspension gibt es Übergangsregelungen für Männer, die vor 1953 und für Frauen, die vor 1958 geboren sind.

Als Ersatzleistung für den Wegfall der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit wurde für drei Geburtsjahrgänge das sogenannte „Altersübergangsgeld“ als Leistung aus der Arbeitslosenversicherung geschaffen (kann per Verordnung für 3 weitere Geburtsjahrgänge verlängert werden). Der Anspruch auf Altersübergangsgeld ist – wie die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit – an das Vorliegen von zumindest 52 Wochen Arbeitslosigkeit gebunden.

Parallel zur ersten Pensionsaltersanhebung wurde im Zuge der „Pensionsreform 2000“ erstmals eine Sonderregelung für Personen mit sehr langen Beitragszeiten geschaffen (Männer 45 Beitragsjahre/Frauen 40 Beitragsjahre).¹⁸ Seit der „Pensionsreform 2003“ gibt es 3 verschiedene Varianten dieser Sonderregelung: Die sogenannte „Hackler-Regelung I“ ermöglicht den Pensionszugang ab 60 (Männer) bzw. ab 55 (Frauen) und gilt für Männer, die vor 1947 und für Frauen, die vor 1952 geboren sind. Die sogenannte „Hackler-Regelung II“ ermöglicht den Pensionszugang ab 61½ (Männer) bzw. ab 56½ (Frauen) und gilt für Männer, die zwischen 1.1.1947 und 30.6.1948 und für Frauen, die zwischen 1.1.1952 und 30.6.1953 geboren wurden. Schließlich wurde noch die sogenannte „Schwerarbeiter-Regelung“ geschaffen, die ebenfalls an das Erreichen von 45/40 Beitragsjahren gebunden ist, zusätzlich aber noch verlangt, dass mehr als die Hälfte dieser Beitragsjahre anerkannte Schwerarbeitsjahre sind. Wer diese Kriterien erfüllt und in der Zeit zwischen 1.1.1947 und 31.12.1958 (Männer) bzw. in der Zeit zwischen 1.1.1952 und 31.12.1963 geboren ist, kann ab 60/55 in Pension gehen.

In Summe gesehen wurden die österreichischen Pensionszugangsregeln mit den Pensionsreformen 2000 und 2003 ganz massiv verschärft. Wenn man von der von vornherein nur für wenige zugänglichen „Schwerarbeits-Regelung“ absieht,¹⁹ wurde für Männer, die derzeit 52 oder jünger bzw. für Frauen, die derzeit 47 oder jünger sind, das frühestmögliche Zugangsalter zu einer Alterspension um 5 Jahre nach oben verlagert. Für Personen, die zur Jahresmitte 2004 das Alter 60/55 erreichen, erfolgte in Summe eine Anhebung der Altersgrenzen um 2 Jahre und 3 Monate (falls sie keine 45/40 Beitragsjahre erreichen). Gleichzeitig wurde mit der Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit auch der Zugang zu einer gesundheitsbedingten Frühpension für viele erheblich erschwert.

¹⁸ Zeiten des Bundesheeres/Zivildienstes und max. 5 Jahre Kindererziehungszeit werden auf die erforderlichen Beitragsjahre angerechnet.

¹⁹ Unabhängig von der noch offenen Definition der Schwerarbeit (diese soll per Verordnung erfolgen) ist schon auf Basis der Vorgaben – 45/40 Beitragsjahre und davon mehr als die Hälfte Jahre der Schwerarbeit – nur ein sehr eingeschränkter Anwendungskreis gegeben.

In besonders starkem Maße betroffen von der Anhebung der Altersgrenzen sind jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keine Aussicht darauf haben, länger im Erwerbsleben verbleiben zu können und die Zeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem (um Jahre aufgeschobenen) Pensionsantritt überbrücken müssen. Personen, die besonders belastende Arbeit verrichtet haben und entsprechende Abnutzungserscheinungen aufweisen, sind von diesem Schicksal besonders gefährdet.

Neben der Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters wurden – vor allem durch die Pensionsreform 2003 – auch kräftige Pensionskürzungen vorgenommen. Bei Personen mit sehr langer Versicherungszeit gibt es Sofort-Kürzungen bis zum Verlust-Deckel von 10 %, auch bei Personen mit weniger Versicherungszeiten werden binnen weniger Jahre die meisten von der 10-%-Kürzung betroffen sein.

Sonderruhegeld

Eine besondere Regelung ist in Österreich das Sonderruhegeld. Diese – in den letzten Jahren nicht veränderte – Leistung bietet ArbeitnehmerInnen, die über einen längeren Zeitraum Nachtschwerarbeit geleistet haben, die Möglichkeit, vor dem gesetzlichen Pensionsanfallsalter aus dem Erwerbsleben auszuschcheiden. Nachtschwerarbeit leisten Beschäftigte dann, wenn sie mindestens sechs Stunden in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr Tätigkeiten unter besonders belastenden Bedingungen ausführen. Zu diesen Tätigkeiten zählen beispielsweise Arbeiten in Bergbaubetrieben, im Stollen- und Tunnelbau, im Bohrlochbergbau, in heißen Öfen, unter besonders belastender Hitze oder bei andauernden starken Lärm (Wachter 1996:175f).

Prinzipiell haben Frauen, die das 52. Lebensjahr, bzw.. Männer, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, Anspruch auf das Sonderruhegeld. Voraussetzung für den Bezug der Leistung ist, dass die ArbeitnehmerInnen entweder innerhalb der letzten 30 Jahre mindestens 15 Jahre oder während des gesamten Erwerbslebens mindestens 20 Jahre Nachtschwerarbeit geleistet haben. Gleichzeitig dürfen sie keiner selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit mehr nachgehen (AK Wien 2003c, Marek 2003:15).

Das Sonderruhegeld wird von den ArbeitgeberInnen finanziert. Für jede Beschäftigte bzw.. jeden Beschäftigten, die Nachtschwerarbeit leisten, muss das Unternehmen 2% des Bruttolohnes an die Pensionsversicherung zahlen. In Österreich waren im Jahr 2003 in etwa 15.000 Personen als NachtschwerarbeiterInnen registriert (BMSG 2003:34). Im November 2002 gab es ca. 1.200 Männer, die das Sonderruhegeld in der durchschnittlichen Höhe von Euro 1.620 bezogen haben (AK Wien 2003c).

ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Sämtliche Blicke in Statistiken über Entwicklungen der Arbeitsbedingungen – sowohl auf österreichischer als auch auf europäischer Ebene – ergeben ein eindeutiges und klares Bild: Die Belastungen in der Arbeitswelt haben trotz computertechnischer Automatisierung und der Zunahme von Dienstleistungstätigkeiten nicht abgenommen, insgesamt kann sogar von einer Belastungszunahme ausgegangen werden. Die körperlichen Belastungen, die vielfach zu chronischen Abnutzungen des Stütz- und Bewegungsapparates führen, sind auch in der sog. „Wissengesellschaft“ konstant hoch. So hat z.B. laut österreichischem Mikrozensus der Belastungsaspekt „andere schwere körperliche Anstrengung“ von 1995 auf 1999 von 24,7 auf 27,3 (bzw. 30,9% inkl. Imputation) zugenommen (vgl. Fasching 2000:872). Gleichzeitig sind die psychischen Belastungen, die sich v.a. aus zunehmendem Zeit- und Termindruck sowie hohem Arbeitstempo ergeben, stark gestiegen und zwar in so gut wie allen Bereichen der Arbeitswelt. „Arbeit unter Zeitdruck“ betrifft 1999 52,6 % (54,3% inkl. Imputation) der Beschäftigten im Vergleich zu 44,2% im Jahr 1994 (Ebenda).

Dabei ist einer sehr umfangreichen deutschen Studie zu entnehmen, dass häufig psychische Belastungen in Form von Stress und Arbeitsdruck sowie körperliche Belastungen keineswegs unabhängig voneinander sondern gemeinsam auftreten und sich damit gegenseitig verstärken. In der Studie berichten 45% jener, bei denen Stress und Arbeitsdruck gestiegen sind, auch von einer Zunahme körperlicher Belastungen und sogar 85% jener Befragten, die über gestiegene körperliche Belastungen berichten, klagen über die Zunahme von Stress und Arbeitsdruck (vgl. Jansen 2000:26).

Mit einem Wort, der oberflächliche Schein, der durch in der Öffentlichkeit dominierende Bilder von den Automatisierungswundern (Stichwort: Industrieroboter), den Erleichterungen durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie dem Wandel der Arbeitswelt zu einer Dienstleistungs-, Informations- und Wissensgesellschaft erzeugt wird, ist trügerisch. Ein Blick hinter diese Kulissen macht deutlich: Die Arbeitswelt ist in den letzten Jahr(zehnt)en nicht gesundheitsverträglicher geworden.

Richtig ist, das sich mit der Steigerung des Lebensstandards und dem medizinischen Fortschritt die Lebenserwartung in Österreich in den letzten Jahrzehnten deutlich erhöht hat. Genauso richtig ist aber auch, dass chronische gesundheitliche Schädigungen, hervorgerufen durch belastende Arbeitsbedingungen nicht abgenommen haben.

Ein Hintergrund für diesen scheinbaren Widerspruch ist die Tatsache, dass die gesundheitlichen Risiken durch Arbeit ungleich verteilt sind, d.h. bestimmte Berufsgruppen sind stärker belastet als andere. In belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen sind die gesundheitlichen Risiken so hoch, dass diese Tätigkeiten, sollen keine erheblichen Gesundheitsschäden hervorgerufen werden, nur zeitlich begrenzt ausgeübt werden können (Begriff der „Begrenzten Tätigkeitsdauer“). Dies bedeutet in der Folge, dass diese Arbeiten aufgrund der mit ihnen verbundenen chronischen Schädigungen von der

Mehrheit der an diesen Arbeitsplätzen Beschäftigten nicht bis zum regulären Pensionsalter ausgeübt werden können. Wobei hier die wissenschaftlichen Befunde feststellen:., dass der Umstand, dass derartig belastende Tätigkeiten nicht bis zum Pensionsalter ausgeübt werden können, nicht an der biologischen Ausstattung bzw. dem individuellen Gesundheitsbewusstsein der Betroffenen liegt, sondern am Charakter der Arbeitsplätze. Zumeist kumulieren an diesen Arbeitsplätzen unterschiedliche negative Effekte: belastende Arbeitsbedingungen verknüpfen sich mit schlechter Bezahlung, geringer gesellschaftlicher Anerkennung und gesundheitlichen Risiken.

Wir haben in dieser Studie die Belastungsintensität anhand von zwei exemplarischen Tätigkeitsfeldern, der Bauarbeit und der Pflege, ausführlicher dargestellt. Wir wollen aber an dieser Stelle betonen, dass das Phänomen der begrenzten Tätigkeitsdauer auch in anderen Branchen, etwa im Gastgewerbe, bei den Transportarbeitern, in der Reinigung und in vielen Handwerksbereichen, auftritt und ein vorrangiges Problem darstellt. War es das Ziel dieser Studie, dieses in der Öffentlichkeit weitgehend vernachlässigte und vergessene Problem überhaupt ins Bewusstsein zu rücken, so kann eine wichtige Schlussfolgerung nur lauten, dass eine systematische und eingehendere Beschäftigung mit diesem Problemkreis in den verschiedensten Feldern der Arbeitswelt unerlässlich ist.

Die Frage, wie gesundes Altern in der Erwerbsarbeit, wie ein längerer Verbleib in der Arbeitswelt, v.a. für jene Beschäftigten, die in belastungsintensiven Tätigkeitsfeldern arbeiten, möglich ist, steht im Zentrum dieser Studie. Anhand der Darstellung von Ansatzpunkten für alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen und betrieblicher Beispiele haben wir Lösungswege aufgezeigt. Wir haben dabei die Gestaltung des Arbeitsplatzes (Ergonomie, Gesundheitsschutz, Mischung von Tätigkeiten, Belastungswechsel, ...), Laufbahngestaltung (Möglichkeiten zum Aus- und Umstieg v.a. für ältere Arbeitskräfte), begleitende Qualifizierung und Arbeitszeit als zentrale Handlungsfelder herausgearbeitet. Leitendes Hauptmotiv hinter allen Überlegungen ist die optimale und kontinuierliche Abstimmung zwischen Arbeitsanforderungen auf der einen und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, die ja über die gesamte Erwerbslaufbahn hinweg Wandlungsprozessen unterliegt, auf der anderen Seite. Eine solche Abstimmung ist eine komplexe und schwierige Aufgabe, die eine systematische und vorausschauende Personalpolitik zur Voraussetzung hat. Verschiedenste Beispiele machen deutlich, dass sich solche Anstrengungen durchaus lohnen. Eine gelungene Lösung dieses Problems bringt Vorteile für beide Seiten, für die Produktivität der Unternehmen ebenso wie für die Gesundheit und Motivation der Arbeitskräfte.

Allerdings, auch das zeigt die Beschäftigung mit dieser Problematik deutlich, greift diese Einsicht in den Unternehmen selbst bis dato nur sehr schleppend bis gar nicht. Die Suche nach „best practice“-Beispielen alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung in Unternehmen gestaltet sich als äußerst schwierige Aufgabe. Europaweit dasselbe Bild: Die Verriegelung der Externalisierungstür „Frühpensionierung“ durch gesetzliche Regelungen führt in der Regel nicht dazu, dass sich das Management verstärkt der internen Förderung älterer ArbeitnehmerInnen in den Unternehmen zuwendet. Wenn Unternehmen auf diesem Gebiet aktiv werden, dann zumeist deshalb, weil der Druck vom

(regionalen) Arbeitsmarkt in Form von fehlenden personellen Alternativen sie dazu zwingt.

Aber auch auf der politischen Ebene finden sich kaum Regulierungsansätze, die auf eine Lösung des Problems begrenzter Tätigkeitsdauer zielen. Das ist das „magere“ Ergebnis unserer im Rahmen der Studie durchgeführten Recherchen. Spezielle Pensionsregelungen für Beschäftigte in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen existieren fast ausschließlich in den südeuropäischen Mitgliedsländern der Europäischen Union. Und auch dort sind diese zumeist auf wenige Berufsgruppen (wie Fischer, Marine, Bergbau, BalletttänzerInnen, ...) begrenzt. D.h. sie umfassen bei weitem nicht jenen Kreis von Betroffenen, die unter dem Problem begrenzter Tätigkeitsdauer aufgrund der hohen Belastungen an ihren Arbeitsplätzen leiden.

Nur in Finnland, das inzwischen europaweit für seinen Ausnahmestatus bekannt ist und dementsprechend oft auch als Beispiel herangezogen wird, werden umfangreiche Programme umgesetzt, die eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen und Ziele stellen, was auch erste Erfolge zeitigt. Obwohl das Thema „Beschäftigung älterer Arbeitskräfte“ angesichts des demographischen Wandels seit einigen Jahren auf der Tagesordnung der Europäischen Union steht und sich die Mitgliedsstaaten der EU zur Erhöhung der Beschäftigungsquoten Älterer bis zum Jahr 2010 verpflichtet haben, wird von den nationalen Regierungen nur sehr eingeschränkt auf die Untätigkeit der Unternehmen auf diesem Gebiet reagiert.

Zwar bestehen in einzelnen Mitgliedsstaaten verschiedene Anreize und Strafen mit dem Ziel der Veränderung der Unternehmenspraktiken, bislang waren die Erfolge dieser Maßnahmen aber zumeist recht bescheiden. Wenn allerdings die Tätigkeitsdauer in bestimmten Arbeitsbereichen aufgrund der hohen Belastungen begrenzt ist und gleichzeitig der Ausstieg aus belastungsintensiven Tätigkeitsfeldern in Form eines Berufswechsel mit hohen Arbeitslosigkeitsrisiken verbunden ist – v.a. wenn gesundheitliche Beeinträchtigungen im Spiel sind – dann wird offensichtlich, dass die Bemühungen, geeignete Lösungen zu finden, deutlich verstärkt werden müssen.

Der Gesundheitsschutz in und der Aus- bzw. Umstieg aus belastungsintensiven und gesundheitsgefährdeten Tätigkeitsfeldern sind wichtige Schlüsselfaktoren, um betroffenen Beschäftigten einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen. Gleichzeitig zeigen aber Studien (vgl. Behrens 2002), dass solche Berufswechsel für ältere Beschäftigte mit einem hohen Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko verbunden sind, das sich noch erhöht, wenn sie aufgrund der jahrzehntelangen Belastungen bereits körperliche oder physische Verschleißerscheinungen aufweisen. Insofern können solche Berufswechsel nicht allein den betroffenen Arbeitnehmerinnen überantwortet werden. Solche Berufswechsel müssten vielmehr im Rahmen betriebsübergreifender Laufbahngestaltung vorausschauend geplant und organisiert werden und dürfen die Unternehmen als organisatorische Träger bzw. Anbieter belastungsintensiver Tätigkeiten nicht aus ihrer Verantwortung entlassen. Gleichzeitig sollten Formen betriebsübergreifender Zusammenarbeit aller arbeitsmarktpolitischen Akteure zur Lösung dieses Problems entwickelt werden.

Auch wenn es dafür keine einfachen Lösungen gibt, erscheint es, angesichts der Situation, dass sich zum einen die Arbeitsbedingungen in absehbarer Zeit nicht deutlich verbessern werden und zum anderen auch eine flächendeckende Beschäftigung mit diesem Problem in den Unternehmen nicht in Sicht ist, dringend notwendig, Regulierungsvarianten zu entwickeln. Insofern lohnt es aus unserer Sicht durchaus, über Formen nachzudenken, den Unternehmen die Möglichkeit der Externalisierung für von ihnen verursachte Probleme, nämlich den Personalabbau älterer Arbeitskräfte, die den hohen Leistungsanforderungen nicht mehr gewachsen sind, zu erschweren.

Eine Regulierung erscheint uns v.a. auch deshalb notwendig, um für alle Betriebe möglichst gleiche Bedingungen zur Lösung dieses Problems zu schaffen. Da die Externalisierung jene Möglichkeit ist, die aus der Sicht der Unternehmen die geringsten Kosten verursacht und Betriebe bekanntlich in einem harten Kostenwettbewerb stehen, ist es aus betriebswirtschaftlichem Kalkül häufig die günstigste und dementsprechend oft gewählte Lösung. D.h. umgekehrt aber auch, dass jene Betriebe, die der Verantwortung gegenüber ihren älteren MitarbeiterInnen nachkommen und Maßnahmen einer altersgerechten Arbeitsgestaltung vornehmen, zumindest zeitlich begrenzt Nachteile in Form höherer Investitionskosten in Kauf nehmen müssen. Ein Beispiel für eine solche Regulierungsmöglichkeit in diesem Zusammenhang ist eine strikte Anwendung des „last in – first out“-Prinzips, das in Schweden seit Jahren existiert. Dies ist zum einen durchaus eine adäquate Möglichkeit, um älteren Arbeitskräften einen gewissen Beschäftigungsschutz zu bieten und bestimmte Lenkungseffekte zu erzielen, zum anderen hat eine solche Regulierung aber auch den Effekt, die Bedingungen für alle Unternehmen ähnlich und damit letztlich auch fair zu gestalten.

Ein starker Beschäftigungsschutz für jene Arbeitskräfte, die am längsten im Unternehmen beschäftigt sind, erscheint unserer Ansicht nach geeignet, Druck auf die Betriebe auszuüben, über einen nachhaltigen und das heißt auch gesundheitsschonenden Umgang mit ihren Humanressourcen ernsthaft nachzudenken. Auch wenn Untersuchungen in Schweden ergeben haben, dass diese Regelung in vielen Fällen von den Unternehmen aufgrund von Qualifikationsbestimmungen umgangen wird, spricht dies noch nicht generell gegen die Sinnhaftigkeit solcher Regelungen. Zum einen wird dadurch ein politisches und damit auch gesellschaftliches Signal gesetzt, das die Unternehmen nicht aus ihrer Hauptverantwortung für die Gesundheit ihrer Arbeitskräfte entlässt. Und zum anderen können die schwedischen Erfahrungen berücksichtigt und Regelungen entwickelt werden, die bestimmte Schlupflöcher nicht zulassen.

Aber auch dem Gesundheitsschutz kommt v.a. in belastungsintensiven Tätigkeitsfeldern große Bedeutung zu. Gerade wenn aufgrund von hohen tätigkeitsimmanenten Belastungen die gesundheitlichen Risiken der betroffenen Arbeitskräfte hoch sind, stellt eine kontinuierliche Kontrolle ihres Gesundheitszustandes ein wichtiges Element der Prävention dar, um drohende gesundheitliche Schädigungen im Ansatz zu erkennen und entsprechende Gegenmaßnahmen ergreifen zu können. Eine gesetzliche Festschreibung des Rechts der Beschäftigten auf regelmäßige arbeitsmedizinische Gesundheitsuntersuchungen mit verpflichtenden Folgemaßnahmen könnte hier einen sinnvollen regulativen Ansatzpunkt darstellen.

In diesem Sinne (politische) Verantwortung für ein gesundes Altern in der Arbeitswelt zu übernehmen, würde v.a. auch bedeuten, einen zentralen, aber häufig stark vernachlässigten Aspekt von sozialer Ungleichheit in der Arbeitswelt und damit in der Gesellschaft zu bearbeiten: Nämlich die Zuweisung von Personen nach bestimmten Kriterien (Bildung, Qualifikation, Geschlecht, Region) zu Arbeitsplätzen, die mit so hohen Belastungen verbunden sind, dass sie absehbar gesundheitliche Risiken und vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erzeugen. Personen, die aufgrund dieser Kriterien keine andere (Arbeitsmarkt-)Chance haben, als diese Arbeitsplätze zu besetzen, ihnen ihre Gesundheit gewissermaßen „abzukaufen“, indem finanzielle Anreize für die Schädigung ihrer Gesundheit geboten werden, stellt keine Lösung des Problems dar.

Aufgrund der Tatsache, dass Maßnahmen zur alter(n)sgerechten Gestaltung insbesondere belastungsintensiver Tätigkeitsbereiche, erst über längere Zeiträume hinweg Wirksamkeit entfalten, erscheint es neben einer berufs begleitenden Gesundheitsvorsorge unerlässlich, die Pensionszugangsaltersgrenzen für Beschäftigte in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer zumindest auf gegenwärtigem Niveau zu erhalten. Denn für eine Mehrheit der in diesen Feldern Beschäftigten war aufgrund der hohen Belastungen das Erreichen des regulären Pensionsantrittsalters aus gesundheitlichen Gründen bereits vor den Pensionsreformen 2000 und 2003 schwierig bzw. unmöglich. Eine weitere Anhebung dieser Grenzen durch die Pensionsreform 2003 verschärft die ohnehin schwierige Situation für die Betroffenen in diesen Tätigkeitsfeldern noch weiter. Insofern stellt eine „Gleichbehandlung“ etwa von Bauarbeitern, Pflegekräften, Fliesenlegern, Reinigungskräften mit ManagerInnen, administrativen Angestellten oder Ärzten – Berufen also, die durchaus bis zum Pensionsalter und darüber hinaus ausgeübt werden können – de facto eine Ungleichbehandlung dar, die die äußerst ungleichen Chancen im jeweiligen Beruf alt zu werden außer acht lässt.

LITERATUR

- AK Tirol (2003): Pensionsreform 2003. Die wichtigsten Änderungen, Stand: November 2003, <http://www.ak-tirol.com/23a86a.htm>
- AK Wien (2003a): Sonderunterstützung Bergbau, 1.4.2003, http://www.akwien.at/sozp_12544.htm
- AK Wien (2003b): Pensionsreform 2003. Unsoziale Geldbeschaffungsaktion auf dem Rücken der Arbeitnehmer/innen, Aktuell. Das Info-Service der AK 7/03, Juni 2003
- AK Wien (2003c): Sonderruhegeld, 26. 9. 2003, http://www.akwien.at/sozp_12544.htm
- Arbeit und Alter (2003): Arbeit und Alter. Altersgerechte Arbeitsorganisation, <http://www.arbeitundalter.at>
- Arnkil, Robert/Hietikko, Merja/Mattila, Kati/Nieminen, Jarmo/Rissanen, Pekka/Spangar, Timo (2002): The National Programme on Ageing Workers. Evaluation, Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki
- Arnkil, Robert/Nieminen, Jarmo/Rissanen, Pekka/Pitkänen, Sari/Lyytinen, Sanna-Mari (2003): Assessment of the Finnish National Programme on Ageing Workers (FINPAW), Discussion Paper for the Peer Review, January 20-21
- Beermann, B. (1997): Bilanzierung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zur Nacht- und Schichtarbeit, Sonderausgabe Amtliche Mittelungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Heft 1 zit. n. Morschhäuser 1999
- Behrens, Johann (1994): Der Prozess der Invalidisierung – das demographische Ende des historischen Bündnisses; in: Behrend, Christoph (Hg.), Frühinvalidität – ein Ventil des Arbeitsmarktes? Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten in der sozialpolitischen Diskussion, Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit des deutschen Zentrums für Altersfragen, Bd. 90, Berlin, S. 105ff
- Behrens, Johann (2000): Was Demographie mit Kinderkriegen zu tun hat und was uns vorzeitig alt aussehen lässt – Illusionen im Trendmodell der Erwerbszeit; in: Rothkirch von, Christoph (Hg.), Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft: Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung, Berlin, S. 228-259
- Behrens, Johann (2001a): Was uns vorzeitig „alt aussehen“ lässt. Arbeits- und Laufbahngestaltung – Voraussetzung für eine länger andauernde Erwerbstätigkeit; in: Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“ Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3-4/2001, S. 14-22
- Behrens, Johann (2001b): Handwerkstätigkeiten in kleinen Betrieben: bestandener Härtetest für betriebliche und individuelle Laufbahngestaltung; in: Handwerkskammer Hamburg (Hg.), Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels, Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart, S. 228-259
- Behrens, Johann/Horbach, Annegret/Solbrig, Brigitte (2002): Wie sie ihre Leute vor der Zeit viel zu alt aussehen lassen können; in: Morschhäuser, Martina (Hg.), Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik, Stuttgart
- BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) (Hg.) (2002): Gesundheitsrisiken in ambulanten Pflegediensten. Information zu Grundlagen der Prävention und Rehabilitation, Hamburg

- BGW-DAK Gesundheitsreport (2001): Altenpflege. Arbeitsbedingungen und Gesundheit von Pflegekräften in der stationären Altenpflege, Hamburg
- BMSG (Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz) (2003): Sozialschutzsysteme in Österreich, ein Überblick
- Böhret, Birgit (2003): Personalentwicklung für Ältere. Abwechslung hält fit; in: Mitbestimmung Heft 12
- Buck, Hartmut (2002): Alternsgerechte und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung – ausgewählte Handlungsempfehlungen; in: Morschhäuser, Martina (Hg.), Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und alternsgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Stuttgart
- Büssing, Andre/Glaser, Jürgen (1998): Arbeitsbelastungen als Bedingungen von Emotionaler Erschöpfung und Depersonalisation im Burnoutprozess; in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Heft 42, S. 76-88
- Calleman, Catharina (1999): Seniority rules examined (Bericht über die Studie der Autorin auf der Homepage vodes EIRO online), www.eiro.eurofound.ie/1999/12/features/se9912111f.html
- CGIL (2001): Benefici previdenziali applicabili nel 2001 a lavoratori che hanno effettuato attività particolarmente usuranti di maggior gravità, secondo l'art. 78 della legge finanziaria per il 2001 e il DM 17 aprile 2001. Manuale per il delegato sindacale, giugno 2001
- DAK-BGW Krankenpflegereport (2000): Arbeitsbedingungen und Gesundheit von Pflegekräften in der Bundesrepublik, Hamburg
- Delbar, Catherine (2000): Minister launches debate on working time reduction, eironline (European Industrial relations observatory on-line), <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/05/feature/be0005312f.html>
- Delbar, Catherine (2001): Intersectoral agreement concluded for 2001 and 2002, eironline (European Industrial relations observatory on-line), <http://www.eiro.eurofound.ie/2001/01/feature/be0101337f.html>
- Delbar, Catherine (2002): 2001 Annual Review for Belgium, eironline (European Industrial relations observatory on-line), <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/01/feature/be0201196f.html>
- Delbar, Catherine (2003): Intersectoral agreement signed for 2003-4, eironline (European Industrial relations observatory on-line), <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/02/feature/be0302302f.html>
- Delsen, Lei (2002): Active strategies for older workers in the Netherlands; in: Jepsen, Maria/Foden, David/Hutsebaut, Martin, Active strategies for older workers, European Trade Union Institute, Brussels
- Direcção-Geral (Direcção-Geral da solidariedade e segurança social) (2003): Heavy workers and pension arrangements
- Dublin Foundation (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2002): Towards a qualitative dialogue in industrial relations. Five years of developments in collective bargaining and social dialogue, from the European Industrial Relations Observatory, Dublin
- Dublin Foundation (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2003): Age and working conditions in the European Union, Dublin

- Europäische Kommission (2000): MISSOC. Die soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums, Situation am 1. Januar 2000 und Entwicklung, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2000/index_de.htm
- Europäische Kommission (2001a): Alterssicherung in Europa, MISSOC-Info 01/2001
- Europäische Kommission (2001b): MISSOC. Die soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums, Situation am 1. Januar 2001 und Entwicklung, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2001/index_de.htm
- Europäische Kommission (2002a): MISSOC. Die soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums, Situation am 1. Januar 2002 und Entwicklung, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2002/index_de.html
- Europäische Kommission (2002b): Entwurf eines Gemeinsamen Berichtes der Kommission und des Rates über angemessene und nachhaltige Renten
- Europäische Kommission (2003a): Europäisches Beschäftigungsobservatorium, Bericht vom Frühjahr 2003
- Europäische Kommission (2003b): MISSOC. Die soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums, Situation am 1. Januar 2003 und Entwicklung, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2003/index_de.html
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002): Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Europäischer Rat (2004): Promoting Longer Working Lives Through Better Social Protection Systems. Report by the Social Protection Committee
- Fasching, Melitta (1999): Arbeitsbedingungen in Österreich. Analyse statistischer Daten über Arbeitsbedingungen und den Zusammenhang mit dem gesundheitlichen Befinden aus der Mikrozensushebung Juni 1994, hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Wien
- Fasching, Melitta (2000): Arbeitsbedingungen – Hauptergebnisse. Ergebnisse des Mikrozensus-Sonderprogramms Juni 1999; in: Statistische Nachrichten, Heft 11, Wien
- Fenaux, Pascal (2000): Collective relations institutionalised in not-for-profit sector, eironline (European Industrial relations observatory on-line), <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/03/feature/be0003305f.html>
- GAV FAR (2002): Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (GAV FAR), Zürich
- Hansen, Hans (2002): Active strategies for older workers in Denmark; in: Jepsen, Maria/Foden, David/Hutsebaut, Martin, Active strategies for older workers, European Trade Union Institute, Brussels
- Hartmann, Bernd (2001): Arbeitsbedingter Verschleiß und Prävention – Arbeitsmedizinische Gesichtspunkte über die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer; in: Handwerkskammer Hamburg (Hg.), Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels, Broschürenreihe Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart

- Hauck, Andrea/Hanse, Joachim/Hartmann, Bernd (2003): ‚RehaBau‘ – Ergonomisch unterstütztes Rehabilitationsprogramm für ältere Beschäftigte in Handwerksberufen am Beispiel der Bauwirtschaft, <http://www.bau-bghamburg.de>
- Ilmarinen, Juhani (1999): Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment, Helsinki, Finish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of labour
- Ilmarinen, Juhani (2000): Die Arbeitsfähigkeit kann mit dem Alter steigen; in: Rothkirch von, Christoph (Hg.), Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft: Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung, Berlin, S. 89-96
- Ilmarinen, Juhani/Tempel, Jürgen (2000): Präventive Arbeitsgestaltung für ältere Arbeitnehmer in: Teske U./Witte, B. (Hg.), Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen. Bd.3: Menschen-gerechte Arbeitsgestaltung – Bedingungen und Chancen, Hamburg
- Ilmarinen, Juhani/Tempel, Jürgen (2002): Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun um gesund zu bleiben? hrsg. von Marianne Giesert im Auftrag des DGB-Bildungswerks, Hamburg
- Jansen, Rolf (2001): Arbeitsbedingungen in den Bauberufen. Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99; in: Marwedel, Peter/Richter, Wolfgang (Hg.), Dortmunder Arbeitshefte Bauforschung (DAB), 12. Jg., Heft 15, Mai 2001, Dortmund, S.15-36
- Jansen, Rolf. (2000): Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen; in: Badura, B./Litsch, M./Vetter, C. (Hg.), Fehlzeiten-Report 1999 – Psychische Belastung am Arbeitsplatz, Berlin/Heidelberg
- Jepsen, Maria/Foden, David/Hutsebaut, Martin (2002): Active strategies for older workers, European Trade Union Institute, Brussels
- Jolivet, Annie (2002): Active strategies for older workers in France; in: Jepsen, Maria/Foden, David/Hutsebaut, Martin, Active strategies for older workers, European Trade Union Institute, Brussels
- Karasek, Robert A./Theorell, Töres (1990): Healthy work, Basic Books, New York
- Kollar, D.E. (2002): Beschäftigungssituation im Pflegedienst in Oberösterreich. Demographische Entwicklung des Krankenpflegefachdienstes in Oberösterreich und mögliche Konsequenzen daraus, Master Thesis im Rahmen des Univ.LG-KHML-MAS, Linz zit. nach LBI 2003
- Krämer, Kathrin (2002): Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege – Handlungsleitfaden für eine altersgerechte Personalentwicklung, Informationen und Erfahrungen aus einem Beratungsprojekt, Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart
- Krenn, Manfred (2001): Erfahrungswissen als Ressource für altersgerechten Personaleinsatz. Neue Wege zu höherer Beschäftigungssicherheit für ältere ArbeitnehmerInnen, FORBA-Forschungsbericht 4/2001
- Krenn, Manfred/Papouschek, Ulrike (1998): Evaluierung der Förderung aus der präventiven Arbeitsmarktpolitik, FORBA-Forschungsbericht 1/98
- Kruse, Andreas (2000): Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter – eine ressourcenorientierte Perspektive; in: Rothkirch von, Christoph (Hg.), Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft: Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung, Berlin, S. 72-87

- LBI (Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie) (Hg.) (2003): Pflege-notstand in Österreich? Wissenschaftliches Gutachten gefördert durch die Fachgruppen-vereinigung Gesundheitsberufe im ÖGB
- Lehndorff, Steffen (2003): The long Good-Bye? Tarifvertragliche Arbeitszeitregulierung und gesellschaftlicher Arbeitszeitstandard in: Industrielle Beziehungen, 10. Jg., Heft 2
- Lips, Christoph (2000): Darf nicht gesund ins Rentenalter, wer lang und hart gearbeitet hat? Eine Untersuchung der Gewerkschaft Bau & Industrie (GBI) über die Unterschiede bei Sterblichkeit und Invalidität nach sozialer Schichtung. Schlussfolgerungen der GBI hrsg. von GBI (Broschüre)
- Lovens, Pierre-Françoise (2002): Inter-community dispute on time credit scheme, eironline (European Industrial relations observatory on-line), <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/02/inbrief/be0202305n.html>
- Lovens, Pierre-Françoise (2003): Mixed fortunes in 2003-4sectoral bargaining, eironline (European Industrial relations observatory on-line), <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/06/inbrief/be0306301n.html>
- Mairhuber, Ingrid (1998): Soziale Sicherung in Italien; in: Tálos, Emmerich (Hg.), Soziale Si- cherung im Wandel: Österreich und seine Nachbarstaaten – ein Vergleich, Wien/Köln/ Weimar
- Mairhuber, Ingrid (2003): Pensionsreform in Österreich: Akteure und Inhalte (1980 – 2003), Deliverable 8 für das EU-Projekt „Employee’s resources and social rights in Europe“, August 2003, Wien
- Manteltarifvertrag (2003): Manteltarifvertrag mit der IG Bergbau, Chemie, Energie, vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 8.Mai 2003
- Marek, Erika (2003): Pensionsversicherung II, Versicherungszeiten und Leistungen, Stand Jänner 2003
- Merllié, Damien/Paoli, Pascal (2000): Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin
- Ministry of Social Affairs and Health (2002): The Many Faces of the National Programme on Ageing Workers, the Concluding Report on the Programme, Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2002:14, Helsinki
- Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour, Ministry of Education (2003): The National Programme of Ageing Workers (follow-up), Peer Review, January 20-21
- MISEP (System zur gegenseitigen Unterrichtung über beschäftigungspolitische Maßnahmen) (2002): Basisinformationsbericht. Österreich. Institutionen, Verfahren, Maßnahmen, Stand September 2002
- Mormont, Marinette (2003): Unions in not-for-profit sector present demands to new govern- ment, eironline (European Industrial relations observatory on-line), <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/09/feature/be0309301f.html>
- Morschhäuser, Martina (1999): Grundzüge altersgerechter Arbeitsgestaltung; in: Gussone, Max/ Huber, Achim/Morschhäuser, Martina/Petrenz, Joachim (Hg.), Ältere Arbeitnehmer. Al- tern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht (Hand- bücher für die Unternehmenspraxis), Frankfurt/Main, S. 101-185

- Morschhäuser, Martina (2002): Betriebliche Gesundheitsförderung angesichts des demographischen Wandels; in: diesselbe (Hg.), *Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik*. Stuttgart
- Moser, Peter/Bauer, Robert/Bständig, Gerhard/Czasny, Karl/Feigelfeld, Heidrun/Gödecke, Regina/Hartig, Raimund/Pils, Peter/Schöffmann, Bernhard (1999): *Muss Arbeit die Gesundheit kosten? Eine Studie über die Gesundheitsgefahren am Bau und deren volkswirtschaftliche Kosten*, Wien
- Mulitze, Christoph (2003): *Schuften trotz Schmerzen*; in: *Mitbestimmung*, Heft 7
- Naegele, Gerhard (2002): *Active strategies for older workers in Germany*; in: Jepsen, Maria/Foden, David/Hutsebaut, Martin, *Active strategies for older workers*, European Trade Union Institute, Brussels
- NAP Belgien (2001): *Plan d'Action National pour l'Emploi 2001*
- NAP Belgien (2002): *Plan d'Action National pour l'Emploi 2002*
- NAP Belgien (2003): *Plan d'Action National pour l'Emploi 2003*
- NAP Frankreich (2002): *National Action Plan for Employment 2002*
- Ödebygd, Ulrica (2003): *laut Emailauskunft*
- ÖGB (2003): *Neues Pensionssystem: Geldbeschaffungsaktion*, ÖGB Nachrichtendienst, Sonderinfo
- Oste, Jurgan (2001): *2001-2 national metalworking agreement signed*, eironline (European Industrial relations observatory on-line), <http://www.eiro.eurofound.ie/2001/05/feature/be0105350f.html>
- Packebusch, Lutz/Weber, Birgit (2001): *Ohne Ältere geht's nicht! – Mit Älteren auch nicht?* in: *Handwerkskammer Hamburg (Hg.), Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels*, Broschürenreihe *Demographie und Erwerbsarbeit*, Stuttgart, S. 42-55
- Packebusch, Lutz/Weber, Birgit (o.J.): *Die Zukunft gestalten: Personalentwicklung im Handwerk*, http://www.demotrans.de/documents/HNR_PE_Handwerk02.pdf
- Paulli Angelo/Tagliabue, Tara (2000): *Pension system and gradual retirement in Italy: Towards an active ageing*, conference „Social security in the global village“, 25 – 27 September 2000, Helsinki
- Paulli Angelo/Tagliabue, Tara (2002): *Active strategies for older workers in Italy*; in: Jepsen, Maria/Foden, David/Hutsebaut, Martin, *Active strategies for older workers*, European Trade Union Institute, Brussels
- Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter (2002): *Jahresbericht*
- Peters, Marjolein (1999): *Niederlande, Europäisches Beschäftigungsobservatorium, Nationale Arbeitsmarktpolitiken, Basisinformationsberichte, Trends Nr. 33, Winter 1999*, http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/trd33_d/index.asp
- Röttger, Christof/Friedel, Heiko/Bödeker, Wolfgang (2003): *Arbeitsbelastungen und gesellschaftliche Kosten – Fokus und Perspektiven der Prävention*; in: *WSI-Mitteilungen*, Heft 10, S. 591-596
- Senior 2005 (2001): *Den mest erfarna arbetskraften, Konferensdokumentation, Nalen i Stockholm, 28 Mars 2001, Senior 2005 i samarbete med Näringsdepartementet, Socialdepartementet och Forum 50+*

- Simsa, Ruth/Schober, Christian/Schober, Doris (o.J.): Personalmanagement und Arbeitszufriedenheit in Organisationen der Altenbetreuung und -pflege
- Steene, Tom van der (2003): Ageing employees in the Netherlands, interner Expertenbericht
- Taylor, Philip (2001): Comparative policy approaches towards older workers. A report to Scottish Enterprise, June 2001
- Vandenbroucke, Gert/Hallen, Peter vander (2002): Active strategies for older workers in Belgium; in: Jepsen, Maria/Foden, David/Hutsebaut, Martin, Active strategies for older workers, European Trade Union Institute, Brussels
- Vetter, C./Küsgens, I./Yoldas, B. (2002): Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft; in: Badura, B./Litsch, M./Vetter, C., Fehlzeiten-Report 2001, Berlin/Heidelberg/New York, S. 257-464
- Wachter, Gustav (1996): Sammlung arbeitsrechtlicher Gesetze 3, Verlag des ÖGB, Wien
- Walker, Alan/Taylor, Philip (Hg.) (1998): Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Wenke, Jochen/Reglin, Thomas/Stahl, Thomas (1996): Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer – Ein Leitfaden für Bildungsträger. Dokumentation zum Modellversuch „Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie“, Wirtschaft und Weiterbildung, Band 10, Bielefeld
- Zentralverband Sanitär Heizung Klima (Hg.) (2003): Demographie-Initiative – Betriebliche Strategien einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse, Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart