

ZUSAMMENFASSUNG

Wichtigste Eckpunkte:

Das Ziel des "ELDERS"-Projekts ("ELDer Employees in companies experiencing Restructuring: Stress and well-being") ist die Analyse der Auswirkungen von Restrukturierungen und der Wirtschaftskrise auf Stress und Wohlbefinden von älteren Arbeitnehmern und die Ermittlung geeigneter Maßnahmen, um negativen Konsequenzen vorzubeugen, bzw diese abzumildern. Um dieser Zielsetzung gerecht zu werden, hat die ELDERS-Arbeitsgemeinschaft ein internationales Expertenteam zusammengestellt, das psychosoziale Themenbereiche, Weiterbildung, kollektive Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, sowie Ergonomie und Gesundheit am Arbeitsplatz abdeckt, um die multidimensionalen Facetten der Problematik durch die Verbindung von Recherche, Strategieentwicklung und praxisorientierten Aktivitäten zu untersuchen.

Die Resultate von ELDERS sind:

- die Dissemination der Forschungsergebnisse und Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung
- die Durchführung von nationalen Konferenzen und einer Abschlusskonferenz
- die Entwicklung und Implementierung eines dauerhaften on-line Monitorings zu "New risks and organizational change" auf der Homepage von ADAPT
- die Dissemination von Informationsmaterial durch den internationalen Newsletter von ADAPT
- die Verfassung eines Endberichts um die Resultate der Schreibtisch- und Feldforschung zu präsentieren
- eine Sammlung guter Praktiken in einem Kapitel des Endberichts
- Empfehlungen für Entscheidungsträger und Sozialpartner um Vereinbarungen für die Zusammenarbeit zu fördern. Diese können Dienstleistungen und ergänzende Hilfestellungen als Teil eines bilateralen Systems betreffen, um das Wohlbefinden von älteren Arbeitnehmern, das durch Restrukturierungsprozesse und die Wirtschaftskrise beeinträchtigt sein kann, zu fördern.

Der Mehrwert und die innovativen Aspekte des ELDERS-Projekts sind:

- das Projekt entwickelt positive Maßnahmen in Kooperation mit den Sozialpartnern, die zur Reduktion von Stressauslöser für ältere Arbeitnehmer führen können und beschäftigt sich mit den Beschäftigungsaussichten von älteren Arbeitnehmern. Das Projekt verfolgt dahingehend einen innovativen Ansatz, als es eine potentiell gefährdete Gruppe herausfiltert, um weitere Studien durchzuführen und spezielle Maßnahmen zu setzen;
- Durch die Verbindung von Recherche, praxisorientierten und Aktivitäten zur Strategieentwicklung trägt das ELDERS-Projekt zur Arbeit der Europäischen Kommission, nationalen Behörden und Sozialpartnern dadurch bei, dass Entscheidungsprozesse, die auf wissenschaftlicher Basis beruhen, gefördert werden
- die ELDERS Arbeitsgruppe wird durch eine Partnerschaft mit Stakeholdern ergänzt, die Sozialpartner, Forschungseinrichtungen und nationale öffentliche Einrichtungen mit einbezieht, um effektive Wege zu finden, Gesundheitsproblemen von Arbeitnehmern in Restrukturierungsphasen vorzubeugen
- das ELDERS-Team kann auf hohe Interdisziplinarität und Perspektiven aus verschiedenen Wissenschaftsbereichen zählen, die Psychosozilogie, Weiterbildung, kollektive Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, sowie Ergonomie und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mit umfassen.

Hintergrund des Forschungsprojekts

In den letzten Jahren zeigt sich ein verstärktes Interesse für die Situation älterer Arbeitnehmer. Die wichtigsten Faktoren für dieses Interesse stellen einerseits die europäische Sozialpolitik, die die Erhöhung der Teilnahme älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt anstrebt, andererseits die Initiativen nationaler Regierungen, frühen Pensionierungen entgegenzuwirken, dar. Der grundlegende Faktor für die verstärkte Hinwendung zu dieser Arbeitnehmergruppe ist allerdings die ständig alternde Bevölkerung in ganz Europa, verbunden mit einer Senkung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters in den meisten Mitgliedstaaten. Verschiedene Projekte haben versucht, die Anreize für den frühen Pensionsantritt zu untersuchen, darunter auch Diskriminierung, Pensionssysteme, Fürsorgepflichten und Kündigungen. Das ELDERS-Projekt konzentriert sich auf einen bestimmten Aspekt: Der Einfluss von Umstrukturierungen des Arbeitsplatzes auf die Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmern, sowie deren Gesundheit und Wohlbefinden. Der Untersuchungsbereich umfasste einen generellen Überblick über die internationalen Rahmenbedingungen und betrifft sechs Mitgliedsländer im Speziellen, um dem Projekt eine internationale Perspektive zu verleihen: Österreich, Finnland, Deutschland, Italien, Spanien und Großbritannien. Der wirtschaftliche Untersuchungsbereich konzentrierte sich auf die Privatwirtschaft, wobei der Fokus auf solche Sektoren gelegt wurde, die von Umstrukturierungen und Veränderungen in der Arbeitsorganisation am meisten betroffen waren, oder in denen ein deutlicher Verfall der Arbeitsbedingungen wahrzunehmen ist. Dabei nahm die Untersuchung nationale und regionale Unterschiede, sowie den Umstand, dass Restrukturierungsprozesse sehr unterschiedliche Formen annehmen können, besonders zur

Kenntnis.

Zielgruppe

Die primäre Zielgruppe des ELDERS-Projekts umfasste ältere Arbeitnehmer (über 40), die von Restrukturierungen betroffen waren, wobei alle Unternehmensebenen (zB Manager und Arbeiter) beachtet wurden und ein besonderes Augenmerk auf gender mainstreaming gelegt wurde. Eine zweite, breitere Zielgruppe wurde von Unternehmen, die von Restrukturierungsprozessen betroffen sein könnten, oder sich in diesen Phasen befanden, sowie Sozialpartnern und Gewerkschaften gebildet, die von den Ergebnissen des Forschungsprojekts und der Sammlung von guten Praktiken besonders profitieren könnten. Nicht zuletzt wurde eine dritte Zielgruppe von Entscheidungsträgern und politischen Beratern gebildet, die Gesundheitsproblemen von Arbeitnehmern in Restrukturierungsphasen durch ihre Programme vorbeugen können.

Ziele des Projekts

Die speziellen Aktivitäten des ELDERS-Projekts waren:

- Schreibtischforschung hinsichtlich verschiedener Systeme kollektiver Arbeitsbeziehungen und Zugänge zum sozialen Dialog in den zu untersuchenden Ländern;
- Herausarbeiten eines internationalen Rahmens und einer Literaturübersicht zu den Auswirkungen von Umstrukturierungen auf ältere Arbeitnehmer in Hinblick auf Stress und Wohlbefinden;
- Ausarbeitung eines Fragebogens um das Stressausmaß und das Wohlbefinden von älteren Arbeitnehmern zu messen und die erfolgreichsten Maßnahmen zu ermitteln, die die Situation von älteren Arbeitnehmern während Restrukturierungsprozessen verbessern können;
- Interviews mit Sozialpartnern und Vertretern von öffentlichen Einrichtungen
- die Ermittlung von guten Praktiken, die die negativen Auswirkungen von Umstrukturierungsprozessen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von älteren Arbeitnehmern verhindern oder regeln können und die auf Mitbestimmungs- und Weiterbildungstechniken hinweisen, die geeignet sind, vorbeugende Maßnahmen zu implementieren
- Übersicht über internationale Trainings-Richtlinien in Hinblick auf eine Erleichterung der Beschäftigungsübergänge von älteren Arbeitnehmern
- die Formulierung von Empfehlungen an Entscheidungsträger, Sozialpartner und Praktiker, mit einem speziellen Fokus auf die Vorbereitungs- und Begleitmaßnahmen für Arbeitnehmer und Manager, die von Veränderungen aufgrund von Restrukturierungsprozessen betroffen sind
- die Dissemination von Ergebnissen und Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung bei relevanten Stakeholdern durch ein on-line Monitoring zum Thema "New risks" und einen Newsletter, sowie die Organisation von nationalen Seminaren und einer Abschlusskonferenz
- die Verbreitung von bewusstseinsbildenden Aktivitäten durch die Organisation von sechs nationalen Seminaren, einer Training-session und einer Abschlusskonferenz, begleitet von Berichtsaktivitäten

Das ELDERS-Projekt beruht im Besonderen auf der Überzeugung, dass "eine aktiv eingebundene Arbeitnehmerschaft das Fundament aller Interventionen bezüglich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist".

Ergebnisse und wichtigste Erkenntnisse

Der internationale Überblick weist darauf hin, dass drei miteinander verbundene Gründe bestehen, weshalb das Thema insbesondere mit der Beschäftigungsfähigkeit von älteren Menschen in Verbindung steht. Erstens wurden ältere Arbeitnehmer sowohl von Arbeitgebern, als auch dem Staat häufig als eine Ersatzmannschaft angesehen, die entweder im Arbeitsmarkt oder außerhalb diesem steht, je nachdem, wie es die wirtschaftlichen Bedingungen verlangen. (Riach 2006, Bruginiani et al. 2001). Dies bringt sie im Vergleich zu jüngeren Kollegen in eine prekäre Situation während organisationsbedingten oder wirtschaftlichen Umstrukturierungen. Zweitens, wie Blossfeld et al (2006) anmerken, können organisationsbedingte Umstrukturierung besonders starke Auswirkungen auf ältere Arbeitnehmer haben, die Probleme haben, sich an technische Veränderungen anzupassen. Nicht zuletzt sind ältere Arbeitnehmer vor allem in den traditionellen Industrien tätig und von der Wandlung zu Wirtschaftssystemen, die auf Dienstleistungen basieren, besonders betroffen (Quadagno, Hardy & Hazelrigg 2003). Das ELDERS-Projekt befasste sich zuerst mit der Zusammenfassung der Literatur zur Verbindung zwischen Alter, Beschäftigungsunsicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden. Aus der internationalen Analyse geht zusammenfassend hervor, dass Beschäftigungsunsicherheit, verbunden mit Restrukturierungsprozessen am Arbeitsplatz, einen negativen Einfluss auf ältere Arbeitnehmer haben, insbesondere in Hinblick auf den Schock des Arbeitsplatzverlustes, die Unausgewogenheit von Einsatz und Vergütung und den Verlust der Jobsteuerung. Die Literatur weist weiters darauf hin, dass spezifische Gesundheitsrisiken mit Beschäftigungsunsicherheit in Verbindung stehen: psychische Krankheiten, kardiovaskuläre Krankheiten und Probleme des Bewegungsapparats, sowie ein erhöhtes Unfallrisiko, schlechte Lebensgewohnheiten und verminderte

Leistungsfähigkeit. Darüber hinaus muss ein besonderes Augenmerk auf die Auswirkungen von Beschäftigungsunsicherheit auf verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern, insbesondere älterer, gelegt werden, sowie Geschlecht, Qualifikation und Status und die Art des Beschäftigungsverhältnisses berücksichtigt werden. Vier Strategien können zum einen prekäre Beschäftigungsverhältnisse vermindern und zum anderen Vergütung und Jobsteuerung erhöhen: ein gesunder Lebensstil, um die negativen Auswirkungen von Arbeitsplatzverlust auf ältere Arbeitnehmer abzumildern, flexible Arbeitszeiten um die Vergütung zu erhöhen und Umschulung, sowie ständige Weiterbildung, um die Anpassungsfähigkeit zu steigern.

Österreich. Nach den Angaben von ESWT 2004/05 (Establishment Survey on Working Time), beschäftigen 81% der österreichischen Unternehmen Arbeitnehmer über 50, wobei nur Unternehmen mit mehr als 10 Arbeitnehmern erfasst sind. Aus internationalen Vergleichen (European Working Conditions Survey 2005) geht hervor, dass ca ein Drittel der österreichischen Arbeitnehmer arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme hat, wobei Österreich damit knapp über dem Durchschnitt der EU-27 liegt. Die am meisten verbreiteten Gesundheitsprobleme sind Rücken- und Muskelschmerzen und Stress (jeweils ein Drittel der angegebenen Gesundheitsprobleme). Reizbarkeit und Schlafprobleme werden ebenfalls von einem Drittel der Arbeitnehmer, die unter arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen leiden, angegeben. Ca die Hälfte aller Arbeitnehmer beschwert sich über hohe Arbeitsintensität iSv hoher Arbeitsgeschwindigkeit und Zeitdruck. Einer von drei Arbeitnehmern leidet unter monotonen und sich wiederholenden Aufgaben. Im Vergleich zu den EU-15 besteht in Österreich ein höherer Anteil an Arbeitnehmern, die unter einer starken Arbeitsintensität leiden und ein geringerer Anteil, der sich über monotone Arbeit beschwert. Einer von zehn Arbeitnehmern über 55 hat persönliche Erfahrungen mit Diskriminierungen aufgrund des Alters, wobei dies die vierthöchste Quote von allen Mitgliedstaaten ist. Interessanterweise wird bei einer multivariaten Analyse von arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen der Faktor Alter statistisch irrelevant. Hingegen sind das physische Risiko, die Arbeitsintensität und der Anteil an außergewöhnlichen Arbeitszeiten, die Auffassung von work-life-balance und das Geschlecht wichtige Einflussfaktoren hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit des Auftretens arbeitsbezogener Gesundheitsfaktoren. In Österreich ist der Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmer durch einige Besonderheiten gekennzeichnet: Seit den Siebzigerjahren hat Österreich eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten in der EU und eines der niedrigsten Frühpensionsalter. Diese Faktoren stehen insofern in Verbindung, als die Frühpensionierung von älteren Arbeitnehmern ein akzeptiertes politisches Mittel darstellte, um Arbeitslosigkeit zu verhindern und über Jahrzehnte eine wirtschaftliche Maßnahme bei grundlegenden Restrukturierungen, um Personalkosten zu reduzieren. Diese Frühpensionierungsstrategie reduzierte den Anteil der Arbeitnehmer über 55 auf ein vergleichbar niedriges Niveau. Gleichzeitig förderte diese Entwicklung Fehlverständnisse in Hinsicht auf Alter und Arbeitsfähigkeit und hinderte Unternehmen daran, ihre Strukturen anzupassen und somit bessere Resultate in allen Altersgruppen zu erzielen. Die Frühpensionierung wurde zum Standardweg, das Arbeitsleben zu beenden und wurde von allen Sozialpartnern gefördert. Aus der ELDERS-Umfrage geht hervor, dass Unternehmensumstrukturierungen meistens in einer Änderung des Managementsystems und der Unternehmenshierarchie bestehen, sowie der Verbindung oder Trennung von Einheiten oder Abteilungen und der Umstrukturierung der Kernproduktion oder der Servicesysteme. In der Konsequenz sehen sich Arbeitnehmer häufig durch eine Veränderung von Arbeitsbereichen und neuen Vorgesetzten und Kollegen konfrontiert. Für die meisten Arbeitnehmer blieben in diesen Umstrukturierungsprozessen die Position und das Einkommen jedoch unverändert. Für 20-30% verbesserten sich diese Faktoren (nur eine Minderheit von 10% erfuhr eine Verschlechterung dieser Arbeitsbedingungen). Im Großen und Ganzen gab kein österreichischer Befragter an, sich am Arbeitsplatz durchgehend emotional erschöpft zu fühlen.

Finnland: In Finnland erwartet die Gesellschaft, dass Arbeitnehmer ihr Arbeitsleben und ihre Arbeitsfähigkeit so lange wie möglich aufrecht erhalten, bevorzugt bis zum vollen Pensionsalter. Finnland hat eine lange Tradition in der Untersuchung von Alter und Arbeit. Verschiedene Studien und Forschungsaktivitäten haben versucht, Ursachen für den frühen Pensionsantritt oder Lösungen zu finden, um Arbeitnehmer länger in der Beschäftigung zu halten. Für den Fall von Unternehmensrestrukturierungen gibt es verschiedene Gesetze, die die Rechte von Arbeitnehmern schützen. Das finnische Arbeits- und Wirtschaftsministerium bietet verschiedenen Services an, um Arbeitnehmer während Restrukturierungsprozessen zu schützen. Im Jahr 2005 haben die Sozialpartner ein "change security" Modell für Umstrukturierungen eingeführt. Ziel dieser Maßnahme war eine schnelle Wiederbeschäftigung entlassener Arbeitnehmer. Gleichzeitig existieren aber Systeme, die frühe Pensionierungen fördern. Einer der Gründe für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen in Finnland durch ältere Arbeitnehmer während Unternehmensrestrukturierungen ist die sog "unemployment pension tube". Dieses System ermöglicht es älteren Arbeitnehmern, früher in Pension zu gehen. Tatsächlich wird von diesem System häufig Gebrauch gemacht. Vor einiger Zeit wurde dieses System strenger gestaltet und nur Langzeitarbeitslose, die vor dem Jahr 1950 geboren wurden, können diese Arbeitslosenpension beantragen. Dessen ungeachtet besteht eine der Herausforderungen dieses Systems darin, sicherzustellen, dass alle älteren Arbeitnehmer, die davon Gebrauch machen, dies freiwillig und nicht unter Druck (zB von Kollegen) tun. Generell scheint die Situation von älteren Arbeitnehmern in Finnland gut zu sein. Ihre Beschäftigungsrate hat sich im letzten Jahrzehnt erhöht und die letzte Rezession hatte keine großen Auswirkungen auf diese Arbeitnehmergruppe. Sie scheinen ebenso zufrieden mit ihrer Arbeit und am Arbeitsplatz gleichberechtigt behandelt zu sein. Darüber hinaus scheint es, dass Veränderungen am Arbeitsplatz keine starken Auswirkungen auf ihre Tätigkeitsbereiche und die Art, wie diese Veränderungen wahrgenommen werden, haben. Tatsächlich scheinen jüngere Arbeitnehmer eher gefährdet zu sein. Aus den Informationen und Erfahrungen in Finnland geht hervor, dass klare Kommunikation, Anerkennung und Kooperation zwischen allen Betroffenen während organisatorischer Umstrukturierungsprozesse der Schlüssel zu erfolgreichen Veränderungen sind. Diese drei Elemente beziehen alle Ebenen der Gesellschaft, sowie das Verhalten

von Entscheidungsträgern, Ministern, Unternehmen (manager, Vorgesetzte, Arbeitsgruppen und einzelne Arbeitnehmer), sowie von Arbeitsschutzbeauftragten mit ein. **Großbritannien:** Großbritannien ist eine liberale Marktwirtschaft mit einem liberalen und rückständigen Sozialsystems. Verglichen mit anderen europäischen Ländern genießen britische Arbeitnehmer nur limitierten sozialen Schutz vor Jobverlust während organisatorischen Restrukturierungen. Daneben bestehen auch institutionelle Barrieren für ältere Arbeitnehmer, Arbeit zu suchen oder in Beschäftigung zu bleiben. Die wohl stärkste institutionelle Barriere ist das "default retirement age (DRA)", das in den Employment Equality (Age) Regulations 2006 kodifiziert wurde und es Arbeitgebern erlaubt, Arbeitnehmer im Alter von 65 zwangsweise aufgrund des Erreichens des Pensionsalters zu entlassen. Das DRA soll mit 2011 jedoch abgeschafft werden. Der Anteil an älteren Arbeitnehmern ist in Großbritannien im Vergleich zum restlichen Europa hoch und wurde auch während der Rezession in den Jahren 2009 und 2010 erhalten. Ältere Arbeitnehmer sind aber durch die Flexibilisierung der Beschäftigung (vor allem im Alter über 65) und der Aushöhlung von Betriebsrenten besonders gefährdet. Gesetzliche Regelungen, die Arbeitgeber verpflichten, Risikofaktoren wie Stress und Beschäftigungsunsicherheit entgegenzuwirken, sind relativ schwach. Ergebnisse von einer Umfrage unter Arbeitnehmern von privatisierten Unternehmen zeigen, dass Arbeitsplatzunsicherheit Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von älteren Arbeitnehmern hat. Sowohl die unmittelbare Gefahr eines Jobverlusts, sowie die hinzukommende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen können sich auf das psychische und physische Wohlbefinden von älteren Arbeitnehmern auswirken. Darüber hinaus kann Arbeitsplatzunsicherheit zu einer Verringerung des Kontrollempfindens über die eigene Karriere führen. Britische Arbeitnehmer und Gewerkschaften entwickeln innovative Maßnahmen um älteren Arbeitnehmern während dieser Übergangsphasen zu helfen. Dies inkludiert Initiativen, die ältere Arbeitnehmer zur Teilnahme an Weiterbildung und Mentoringprogrammen motivieren sollen, wodurch diese ihre Erfahrungen besser nutzen können, sowie flexible Beschäftigung, um den Übergang zum Ruhestand zu erleichtern. Die Analyse der Situation in Großbritannien weist darauf hin, dass folgende Ziele durch eine Partnerschaft zwischen Management und Arbeitnehmervertretung erreicht werden könnten: stärkere Anpassungsfähigkeit, vor allem in Hinsicht auf Weiterbildungsmöglichkeiten, die Kommunikation und die Unterstützung während Umstrukturierungsphasen, flexible Beschäftigung und die Reduktion von langer Arbeitszeit, Neutralität hinsichtlich des Alters bei Karriereentwicklung, Bildung und Unterstützung. Unter diesen veränderten Umständen ist der Erfolg eines Unternehmens nicht mehr vorrangig durch technologische Optimierung gesichert, sondern auch durch die optimale Anpassung des Arbeitssystems an die psychische und physische Anpassungsfähigkeit der Menschen. Weitere Konsequenzen einer intensiven Beschäftigung mit Restrukturierung sind unter anderem

- kontraproduktiver Verlust der Produktivität
- Abschöpfen der produktivsten Teile der Arbeitnehmerschaft
- der Verlust von Innovationsfähigkeit und des Engagements der bleibenden Belegschaft
- schwache Tendenz bedingt Entlassener, nach der wirtschaftlichen Erholung zum Unternehmen zurückzukehren
- Imageverschlechterung des Unternehmens unter zukünftigen Kandidaten

Ohne Frage sind Restrukturierungen sowohl für Manager, als auch für Arbeitnehmer stressige Ereignisse, da sie Unsicherheiten, tatsächlichen Jobverlust oder möglichen Jobverlust, sowie den Verlust von unterstützenden Netzwerken oder den Druck zu Überstunden und kurzfristigen Ergebnissen mit sich bringen. Allein die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes kann dieselbe Verzweiflung, wie der tatsächliche Jobverlust auslösen. Auch nach der Krise haben viele Arbeitnehmer Anzeichen posttraumatischer Störungen, was mittlerweile als "Überlebendenkrankheit" betitelt wird. Manche Arbeitnehmer, die im Unternehmen verbleiben, mögen Schuldgefühle empfinden (Warum wurde ich ausgespart?) und wieder andere verbleiben in Unsicherheit (Werde ich der Nächste sein?). Arbeitnehmer in Phasen nach Restrukturierungen mögen die zukünftige Entwicklung des Unternehmens misstrauisch betrachten und einen Vertrauensverlust erleben. "Überlebende" erleben ihre Arbeit häufig als stark verändert und ihre Position als uneindeutig. **Deutschland:** In Deutschland werden ältere Arbeitnehmer häufig als Ersatarbeitskräfte und Arbeitssuchende über 50 grundsätzlich als zu alt für den Job angesehen, wodurch sie nur geringere Möglichkeiten, nach Umstrukturierungsphasen in das Unternehmen zurückzukehren, haben. Darüber hinaus ist es für ältere Arbeitnehmer schwer nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung zurückzukehren. Im Gegensatz zu jüngeren Arbeitslosen steht ihnen als Alternative die Pensionierung offen. Unter den Arbeitslosen sind ältere Menschen länger von der Beschäftigung ausgeschlossen. Im Durchschnitt finden sie eine neue Anstellung nach 66,9 Wochen, während die durchschnittliche Dauer der Arbeitssuche bei allen Arbeitslosen 41,9 Wochen beträgt. 54,3% der älteren Arbeitslosen sind seit mehr als einem Jahr ohne Beschäftigung, wobei dieser Prozentsatz bei 39,1% liegt, wenn man die Gesamtzahl der Arbeitslosen betrachtet. Diese Daten spiegeln nicht nur die Hindernisse für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wieder. Nimmt man die vorhandenen Hinweise auf die Verbindung zwischen Alter und Gesundheitszustand zusammen, können drei Kategorien von arbeitsbezogenen Risikofaktoren bestimmt werden, die mit dem Arbeitsleben in einer längeren Beschäftigungsdauer und hohen Gesundheitsrisikos in Zusammenhang stehen und die Beschäftigungsmöglichkeiten von älteren Arbeitnehmern beeinflussen:

- exzessive physische und psychische Belastung (zB. statische Beanspruchung der Muskulatur, hoher Einsatz, Hebe- und Tragearbeiten, hohe Konzentration und schlechte Arbeitszeiten)
- belastende Arbeitsumwelt (zB Lärm, Staub, Wetterbedingungen)

- schlechte Arbeitsorganisation, neue Formen der Aufteilung der Arbeit und verstärkte Leistungskontrolle (zB Mangel an Freiheiten, Zeitdruck, Verantwortung, Rollenkonflikte).

Ältere Arbeitnehmer erleben häufiger Entmutigung und einen Verlust des Ansehens, was als alterstypisches Motivationsrisiko bezeichnet wird. Die Gründe dafür reichen von Diskrimination aufgrund des Alters (zB Übergang werden bei Beförderungen), hin zum Ausschluss von beruflicher Weiterbildung und dem Vorhandensein von negativen Stereotypen hinsichtlich des Alters unter Kollegen und Vorgesetzten. Motivationsverluste können auch durch Fehler im Management verursacht werden, wie zB dem Fehlen einer altersfreundlichen Unternehmenskultur. Weitere Auslöser altersbezogener Risiken können auch der Einfluss der Globalisierung, Kostendruck, Flexibilisierung der Arbeit, der Arbeitszeit und der Beschäftigungsverhältnisse, sowie eine verstärktes Innovationstempo sein. Eine internationale Zusammenfassung von Literatur hinsichtlich der Auswirkungen von Jobunsicherheit und Restrukturierung bzw Personalkürzungen auf die Gesundheit (Bohle, Quinlan and Mayhew, 2001) fand heraus, dass 88% der verglichenen Studien einen messbaren negativen Effekt in Hinblick auf zumindest eines von einer Reihe an Merkmalen (zB ein erhöhtes Risiko einen Arbeitsunfall zu erleiden, Gewalt am Arbeitsplatz, kardiovaskuläre Krankheiten, Stress oder psychische Krankheiten) angaben. Die Ergebnisse der deutschen sektorübergreifenden Studie (BIBB/IAB), basierend auf einer weiten Befragung von mehr als 20.000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen "zeigen, dass die Verbindung von Personalreduktion und arbeitsbedingtem Stress iS eines Ungleichgewichts von Leistung und Gegenleistung mit einem erhöhten Risiko von arbeitsbedingten Krankheitssymptomen einhergehen, das das Risiko, welches durch die einzelnen Faktoren ausgelöst wird, weit übersteigt". Dieselben Studien zeigen, dass ein wesentlicher Teil der Arbeitnehmer ein erhöhtes Level an Stress und Druck am Arbeitsplatz erleben, dies betrifft vor allem Arbeitnehmer über 45. In dieser Gruppe geben 47,9% erhöhten Stress und Druck an, bezogen auf alle Arbeitnehmer lag dieser Anteil bei 45,8%. Als gute Praktik können in dieser Hinsicht die Maßnahme der Deutschen Bank angesehen werden. Die Bank bietet Informationen über psychosoziale Themen und Konfliktlösungsmechanismen an. Beraternetzwerke sind sowohl intern, als auch extern verfügbar. Die Bank bietet darüber hinaus Kompensationen für Arbeitnehmer nahe dem Pensionsalter an, die sich für Teilzeitarbeit entscheiden. Weiters wird Jobcoaching für jene Arbeitnehmer angeboten, die ihren Job aufgrund von Umstrukturierungen oder Personalreduktion verlieren werden. Arbeitnehmer die sich für die Selbständigkeit entscheiden, erhalten professionelle Unterstützung von Experten für Unternehmensgründungen. Für diese Fälle wurde weiters ein Startup-kit entwickelt und Finanzierungen zu günstigen Bedingungen können angeboten werden. Soweit als möglich wird die Deutsche Bank zu einem Kunden in der Gründungsphase des Unternehmens. **Italien:** Die Altersgruppe von 45-54 Jahren in der italienischen Arbeitslosenstatistik folgt dem weltweiten Trend, wobei die Arbeitslosigkeit unter Männern stärker als unter Frauen steigt. Auch in dieser speziellen Altersgruppe verzeichnet Italien einen geringeren Anstieg als die meisten anderen Länder. Der Anteil der arbeitslosen Menschen im Alter zwischen 45 und 64, ist in den Jahren 1990-2009 stark angestiegen, von 15,73% auf 28,70%. Sieht man sich die Entwicklung über einen gewissen Zeitraum an (Grafiken 13 und 14), erkennt man einen Anstieg des Pensionsalters unter Männern von 59,3 auf 60,8, während das Pensionsalter von Frauen im selben Zeitraum gesunken ist (von 62,3 auf 60,8). In Hinsicht auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz scheinen italienische ältere Arbeitnehmer von Stress und Langeweile stärker als der europäische Durchschnitt betroffen zu sein, auf der anderen Seite steigt die Jobunsicherheit stark an. Von legislativer Seite kommen hingen wichtige Veränderungen in den entscheidenden Bereichen: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Weiterbildung und Pensionssystem. Zuallererst hat die Kodifizierung der Normen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz substantiellere und effektivere Maßnahmen ergriffen, um den Schutz von gefährdeten Arbeitnehmern zu sichern, wie eine Evaluierung der Sicherheitsrisiken unter Berücksichtigung von Gleichbehandlung und Diversity management. Die Evaluierung der Sicherheitsrisiken muss alle Risiken für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beachten und ein besonderes Augenmerk auf solche Arbeitnehmer legen, die besonderen Risikofaktoren ausgesetzt sind, wie zB Stress, Schwangerschaft, Geschlecht, Alter, Herkunft und Beschäftigungsform. Daneben arbeitet die italienische Regierung an der Umsetzung der Europäischen Rahmenvereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress und der Entwicklung von spezifischen Richtlinien für die Evaluierung der Sicherheitsrisiken, die besondere subjektive und objektive Faktoren, wie zB die Arbeitsorganisation, Veränderungen, berücksichtigen sollen. Diese neue Initiative soll die Bedingungen für ältere Arbeitnehmer während Restrukturierungen verbessern. Weitere Richtlinien wurden vor kurzem im Bereich der Weiterbildung, unter besonderer Berücksichtigung der Wichtigkeit des lebenslangen Lernens für Arbeitnehmer in jeder Phase ihrer Karriere und unter besonderem Augenmerk auf flexible Arbeitszeiten, Verträge für den Zugang zur Arbeit (spezielle Arbeitsverträge für Arbeitnehmer über 55), um Diskriminierung und Ausschluss vom Arbeitsmarkt zu verhindern. Im Bereich des Pensionssystems versucht Italien das Mindestpensionsalter auf 65 Jahre anzuheben, gleich für Männer und Frauen als eine natürliche Konsequenz des Übergangs von einem passiven, zu einem aktiven Altern und der Einbeziehung von älteren Arbeitnehmern. Als gute Praktiken können folgende Veränderungen und Maßnahmen genannt werden: die Entwicklung und die Verstärkung der Beteiligung von Arbeitnehmern, sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene und im Management von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die verpflichtende Einführung von Trainingsprogrammen in Hinblick auf arbeitsbezogenen Stress und ein Qualifizierungs- und Auswahlssystem für Unternehmen am Arbeitsmarkt, basierend auf dem Level der Weiterbildungsmöglichkeiten und -methoden. **Spanien.** In Spanien werden ältere Arbeitnehmer durch öffentliche Arbeitslosenunterstützung ermutigt, vom Arbeitsleben in den Ruhestand zu wechseln. Darüber hinaus können auch Unternehmen Entschädigungen erhalten, die während Umstrukturierungsprozessen alle Beschäftigten im Alter über 50 auf den Arbeitsmarkt entlassen haben. Weiters wurde eine implizite Belastung für die Beendigung der

Arbeitsverhältnisse geschaffen. Die spanische Gesellschaft hegt gegenüber älteren Arbeitnehmern einige Vorurteile. In Bezug zur Beschäftigung wird angenommen, dass ältere Arbeitnehmer die Stabilität und den Schutz genießen, den jüngere Arbeitnehmer so dringend benötigen würden: sichere Vollzeitverhältnisse im Gegensatz zu befristeten Arbeitsverträgen, klar definierte finanzielle Leistungen im Vergleich zu Mobilität und Flexibilität, die Sicherung eines beruflichen Niveaus und spezifische Rechte im Vergleich zu unsicheren und nomadischen Karriereverläufen. Weitere Vorurteile im sozialen Image von älteren Arbeitnehmern stellen diese als Opportunisten und Individualisten dar, die mehr mit ihrer zukünftigen Pension, als ihrer aktuellen Tätigkeit beschäftigt sind. Ihre Einstellung und ihr Verhalten würden sich an steigenden Gehältern und der Wahl des richtigen Moments für den Ausstieg aus dem Arbeitsleben orientieren. Diese Annahmen werden von den Ergebnissen von SHARE (The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, 2005), die Arbeitnehmer über 50 untersucht hat, wobei die Arbeitnehmer in zwei Gruppen geteilt wurden, wiedergespiegelt: Spanien steht an erster Stelle hinsichtlich des Wunsches nach einem frühestmöglichen Ruhestand (67%), während dieser Prozentsatz in den Niederlanden bei nur 31% liegt. Dies zeigt die Unterschiede zwischen Norden und Süden Europas. Zur selben Zeit wurde der Prozentsatz der Unternehmen, die verschiedene Strategien entwickelt haben, um die Arbeitnehmer auch nach Erreichung des Pensionsalters in Beschäftigung zu halten, bzw ältere Arbeitnehmer aufzunehmen, als der niedrigste in Europa gemessen. Die Veränderungen in den Unternehmen führten weder zu Veränderungen der Arbeitsverträge, der Anzahl der Arbeitsstunden, noch zu einer Änderung des Mitarbeiterteams. Dennoch haben ca 30-40% in beiden Gruppen Änderungen des Arbeitsbereichs angegeben und die Mehrheit der älteren Arbeitnehmer eine Änderung der Vorgesetzten erlebt. Ältere Arbeitnehmer scheinen dabei die Rolle bzw die Fähigkeit von Vorgesetzten positiv einzuschätzen, Informationen zu teilen, Angestellte miteinzubeziehen, Hilfestellungen zu bieten und Probleme zu lösen. Negativ wurde hingegen die Unterstützung und Information hinsichtlich der Karriereentwicklung eingeschätzt. Beide Gruppen (jüngere und ältere Arbeitnehmer) sahen die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen als mangelhaft an. Dennoch konnten sich jüngere Arbeitnehmer auf ihre Mitarbeiter eher verlassen, wenn sie Hilfe benötigten. Beide Gruppen empfanden sich jedoch in gleichem Maße von ihren Kollegen geschätzt und informiert über Entscheidungen, die ihre Arbeit betrafen und hatten die Möglichkeit, an diesen Entscheidungsprozessen mitzuwirken, zeigten aber auch die gleichen Stereotype oder Vorurteile hinsichtlich älterer Arbeitnehmer in ihren Unternehmen. Weiters schienen ältere Arbeitnehmer eher der Aussage zuzustimmen, dass ältere Arbeitnehmer ihre Arbeit eher genießen können, da ihre Kinder nicht mehr von ihnen abhängig sind. Nicht überraschend gaben weniger junge als ältere Arbeitnehmer an, dass sie in ihrem aktuellen Job bis zur Pensionierung verbleiben möchten, aber mehrere von ihnen wünschten sich eine Veränderung des Aufgabenbereichs bei ihrem aktuellen Arbeitgeber. Beide Gruppen sind zuversichtlich, ihren aktuellen Job bis zur Pensionierung behalten zu können, ältere Arbeitnehmer sehen ihre Chancen, einen anderen, gleichwertigen Job zu finden, als gering an und sind gleichzeitig der Auffassung, dass es ihren Arbeitgebern nicht schwer fallen würde, sie zu ersetzen. Die Studie hat gezeigt, dass ältere Arbeitnehmer mit der Behandlung durch die Unternehmen, in denen sie tätig sind, nicht glücklich sind und tendenziell besorgt in ihre berufliche Zukunft schauen. Sie sehen organisatorische Umstrukturierungen zwar als wichtig an, nehmen diese aber eher mit negativen Gefühlen wahr. Sie sind häufig besorgt über den geringen Nutzen ihrer Erfahrungen und Fähigkeiten, stehen aber auch Weiterbildungen und dem Erwerben neuer Fähigkeiten eher ablehnend gegenüber. Obwohl sie davon ausgehen, dass es schwer ist, einen gleichwertigen anderen Job zu finden, bekommen sie weniger Karriereberatung von ihren Vorgesetzten. Ältere Arbeitnehmer scheinen eher besorgt zu sein, als ihre jüngeren Kollegen und bestimmte, oben erwähnte Faktoren scheinen mit der Häufigkeit von Burnout und Depressionen bei älteren Arbeitnehmern verbunden zu sein. Spanische Unternehmen haben keine Strategien, um ältere Arbeitnehmer in Unternehmen zu halten oder ältere Arbeitnehmer zu rekrutieren, was die Situation verschlechtert. Auf der anderen Seite bestehen zB in Katalonien starke und effiziente Förderungen für Unternehmen, wie zB Unternehmensentwicklungsprogramme (business incubators). Durch diese Hilfestellungen sollten Unternehmen ermutigt werden, verstärkt berufliche Weiterbildung anzubieten.

Folgerungen für Stakeholders

Aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung kann empfohlen werden, dass Entscheidungsträger zu den Herausforderungen, die das Problem mit sich bringt, Informationsmaterial und Richtlinien bereitstellen sollten, gesetzliche Rahmenbedingungen, sowie Verwaltungspraxis überprüfen und ändern sollten. Zu denken ist dabei an spezielle Kompensationen für Zeitarbeitnehmer und eine stärkere Handhabung gegen Nichteinhaltung der Vorschriften bzw strengere Arbeitsinspektion. Zusätzlich sollten Restrukturierungsprozesse ein Teil einer langfristigen Entwicklung der Wirtschaft sein, um sicherzustellen, dass die Veränderungen der richtige Weg zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit sind. NGOs sollten ältere Arbeitnehmer unterstützen und Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung fördern. Sozialpartner und Arbeitnehmer sollten zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer beitragen und den Übergang zu neuen Jobs mit ähnlicher Qualität fördern. Im Besonderen sollten Arbeitgeber selbst die Gesundheit und das Wohlergehen ihrer Belegschaft während Restrukturierungsprozessen oder Personalreduktionen sichern. Daneben besteht Bedarf nach best-practice Modellen, weiterer Forschung und der Berücksichtigung von Stress und Wohlbefinden älterer Arbeitnehmer in Umstrukturierungsprozessen durch Entscheidungsträger. Durch Unterstützung der Gewerkschaften und anderer Arbeitnehmervertretungen, sowohl auf nationaler, lokaler und betrieblicher Ebene, sollten betriebliche Veränderungen durch Transparenz- und Informationskampagnen unterstützt werden.

Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen sind an Sozialpartner, politische Entscheidungsträger, Praktiker und Unternehmen gerichtet, um Gesundheit, Sicherheit und Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmern und die Produktivität der Unternehmen:

- Forschung hinsichtlich Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz;
- Berichte hinsichtlich der Unternehmensgesundheit und Arbeitsgruppen zu diesem Themenbereich
- der Einsatz von Gesundheitsexperten in den Unternehmen;
- Arbeitnehmerbefragungen;
- Arbeitnehmerbeteiligung und -weiterbildung;
- regelmäßige Gesundheitschecks;
- Supervisoren für Weiterbildung und Schlüsselkräfte für Gesundheitsmanagement;
- Ergonomische Arbeitsplätze;
- vorsorgliche Restrukturierungen;
- gesundheitsfördernde Arbeitszeitvereinbarungen;
- Weiterbildungsfördernde Vertragsgestaltungen für Arbeitnehmer über 50;
- Vorsorge, Management und Abmilderung von Stress am Arbeitsplatz und damit verbundene psychische Belastungen (als Konsequenz der Umstrukturierungen);
- Überdenken der Arbeitsorganisation, der Aufteilung der Arbeitsbereiche und des Einsatzes und der Bereitstellung von Informationstechnologie;
- Anpassung von Arbeitszeitplänen;
- Passende Weiterbildungs- und Trainingsprogramme;
- Information und Beratung von Arbeitnehmern während Restrukturierungsprozessen;
- Individuelle Unterstützung, Coaching und Mentoring;
- Förderung von Forschung und Beratung zu arbeitsbezogenem Stress;
- Förderung der Durchführung der Europäischen Rahmenvereinbarung zu arbeitsbezogenem Stress.