

Arbeitsmedizinische Probleme des älteren Arbeitnehmers

Hugo W. RÜDIGER

ZUSAMMENFASSUNG

Die zunehmende Verkürzung der Lebensarbeitszeit geht fast ausschließlich auf Kosten des älteren Arbeitnehmers, und ist im wesentlichen als Folge eines nicht reversiblen Strukturwandels zu sehen, welcher vor allem die Arbeitsplätze im Bereich der Produktion betrifft, aber kaum den Dienstleistungssektor. Dieser Strukturwandel ist gekennzeichnet durch eine drastische Veränderung von Arbeitsplätzen durch Automatisierung und gleichzeitig durch ein geändertes Leistungsprofil mit erheblich gestiegenen Leistungsanforderungen für den einzelnen Arbeitnehmer. Neben notwendigen politischen Maßnahmen, wie Anreize zum Wechsel in Dienstleistungsberufe und Anreize für die Betriebe zur Schulung und Umschulung von Arbeitnehmern, können auch Maßnahmen auf arbeitsmedizinischem Gebiet hier hilfreich sein, wie Verbesserung der beruflichen Rehabilitation, frühzeitige arbeitsmedizinische Begutachtung statt perpetuierter Krankschreibung und Verbesserungen in der Personalführung und in der Gesundheitsvorsorge in den Betrieben. Dies wird im einzelnen begründet und ausgeführt.

Schlüsselwörter: Verkürzung der Lebensarbeitszeit, Leistungsaufforderung, Arbeitsmedizin, Personalführung, Gesundheitsvorsorge

ABSTRACT

The increasing shortening of the number of years a person can remain active in professional life affects almost exclusively the older employee. The reason is mainly an irreversible change in structures especially in the field of production, whereas it is hardly noticeable in the service sector.

This change in structures is characterized by a drastic transition in the type and quality of employment i.e. automation, efficiency profile and an increasing demand regarding the performance of the individual employee. Beside necessary political measures, incentives to move to the service sector and stimulation for enterprises to train or retrain employees, one could consider the aid that modern employee health medicine could offer. These aids should include improved rehabilitation, early preventive medical examinations instead of perpetual sick leaves and improvement of staff guidance and company health provisions. These will be elucidated and explained in detail.

keywords: shortening of professional life, performance demand, occupational medicine, staff guidance, health provisions

Anschrift des Autors: o.Univ.Prof.Dr. Hugo W. RÜDIGER, Abteilung für Arbeitsmedizin,

Univ. Klinik f. Innere Medizin IV, AKH, Währinger Gürtel 18-20, A-1090 Wien

Zur Situation

Während die durchschnittliche Lebenserwartung in allen Industrieländern, auch in Österreich, stark gestiegen ist und weiter ansteigt, nimmt die durchschnittliche Lebensarbeitszeit immer mehr ab. Es handelt sich hier um ein Problem von großer politischer Brisanz, weil auf diese Weise immer weniger Arbeitende immer mehr Rentner finanzieren müssen. An dieser Stelle soll nicht die in den letzten Jahrzehnten progressiv abgesenkte Grenze des Pensionsalters problematisiert werden, sondern die steigende Zahl von Frühpensionierungen, teilweise von Arbeitnehmern, die kaum das fünfzigste Lebensjahr überschritten haben. In der Regel setzen diese Frühpensionierungen den Schlußpunkt länger dauernder Krankenstände. Diesen Krankenständen geht wiederum in der Regel eine der folgenden Situationen voraus:

1. einschneidendes gesundheitliches Ereignis, z.B. Unfall oder Herzinfarkt
2. Verlust des Arbeitsplatzes
3. Motivationsverlust durch fehlende Aufstiegschancen, Gehaltsperspektiven oder Einengung des beruflichen Entfaltungsspielraums.

Die oben genannten eigentlichen Motive der Frühpension treten allerdings nie in Erscheinung, sondern es wird vielmehr ein Gesundheitsargument herangezogen, das in der Regel über einen jahrelangen, die Krankenversicherung finanziell belastenden Krankenstand mit Frustrationen des Arbeitgebers, der Anzahl eingeschalteter Ärzte und Gutachter bis hin zur Frustration des Rentenbegehrenden selbst eine kostenträchtige und unhaltbare Situation schafft, aus der die Frühberentung als der von allen Beteiligten mit Erleichterung aufgenommene Ausweg erscheint.

Da dergestalt alle Beteiligten die Frühpension als gemeinsames Ziel verfolgen, ist diesem Mißstand auch nicht dadurch zu begegnen, daß durch die Errichtung weiterer administrativer

Hürden der Prozeß der Frühpensionierung erschwert wird; es müssen sich vielmehr Bedingungen ändern, die diesem Prozeß zugrundeliegen. Diese sollen im folgenden beschrieben werden.

Die Arbeitswelt von heute ist zunehmend durch einen Panoramawandel im Anforderungsprofil gekennzeichnet

1. Erstens beobachtet man an fast allen Arbeitsplätzen eine Reduktion von Tätigkeiten, die rein mechanisch zu verrichten sind; solche Tätigkeiten werden heute kostengünstig automatisiert. Durch diesen Trend kommt es einerseits zu einer in diesem Ausmaß bisher unbekanntem Umstrukturierung von Arbeitsplätzen, die mehr und mehr auf eine Überwachung und Steuertätigkeit automatischer Produktionsabläufe ausgerichtet sind. Bisherige, vielleicht über Jahrzehnte erworbene Fähigkeiten eines Arbeitnehmers, die diesen für den Betrieb bisher auch besonders attraktiv machten, werden damit wertlos.
2. Eine Steuer- und Überwachungstätigkeit stellt an den Einzelnen ganz andere Anforderungen hinsichtlich Vigilanz und Verantwortung als eine manuelle Tätigkeit. In der Regel führt der Stillstand einer automatischen Anlage durch Unaufmerksamkeit des Überwachenden zu Ausfällen, die sich auf Millionen von Schillingen pro Stunde summieren können. Während eine rein mechanisch verrichtete Arbeit auch einmal in un- ausgeschlafenem Zustand verrichtet werden konnte (Montag morgen) oder von einem Arbeitnehmer, der unter emotionellem Druck steht (z.B. häusliche Krise) oder im Zustand einer banalen Gesundheitsstörung wie Verkühlung, Kopfschmerzen, sind solche Einschränkungen an Arbeitsplätzen mit Steuer- und Überwachungstätigkeit in der Regel nicht kompensierbar. Dazu kommt

die Reduktion körperlicher Belastung und die relative Bewegungsarmut.

3. Steuer- und Überwachungstätigkeit ist in der Regel hoch spezialisiert und erfordert eine längere Einarbeitungszeit, die jedoch – anders als die bisherige Ausbildung – nicht für andere Produktionsvorgänge qualifiziert.

Die genannten Bedingungen begünstigen das Auftreten von Versagenszuständen (Burn Out Syndrom). Sie stellen große Anforderungen an die geistige Flexibilität des Arbeitnehmers, an seine Bereitschaft zur Schulung und Weiterbildung und an seine Allgemeinintelligenz. Die Erfahrung lehrt nun, daß bereits bei einem 40-jährigen Arbeitnehmer ohne besonderes geistiges Training (Hochschulabschluß etc.) insbesondere die Flexibilität, also die Bereitschaft und die Fähigkeit sich umzuorientieren und auf neue Gegebenheiten einzustellen, stark nachlassen kann.

Der beschriebene Strukturwandel betrifft fast ausschließlich die Arbeitsplätze in der Produktion, aber nicht den Dienstleistungssektor. Einem ähnlichen Trend folgend nimmt in der Produktion mit zunehmender Automatisierung die Zahl der Arbeitsplätze ständig weiter ab; das führt zu einem wachsenden Mißverhältnis zwischen Arbeitsplätzen und Arbeitssuchenden und erhöht den Kündigungsdruck. Gleichzeitig nimmt durch die Automatisierung aber auch das Leistungsniveau stark zu. Durch den Abbau von Arbeitsplätzen in der Produktion kommt es zu einer Verschiebung der Arbeit von der Produktion in den Dienstleistungssektor, dessen Arbeitsstruktur und Anforderungsprofil sich kaum geändert hat.

Konsequenz des veränderten Anforderungsprofils in der Produktion

1. Arbeitgeber haben die Tendenz, immer jüngere Arbeitnehmer einzustellen, bei denen man davon ausgehen kann, daß allfällige

Umstrukturierungen im Arbeitsbereich intellektuell noch bewältigt werden können.

2. Die Arbeitnehmer sind der Umstrukturierung ihres Arbeitsplatzes subjektiv und objektiv häufig nicht mehr gewachsen. Die oft erhobene Forderung einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers an einem seinen Fähigkeiten entsprechenden einfacher strukturierten Arbeitsplatz kann in der Realität jedoch kaum erfüllt werden, im wesentlichen aus zwei Gründen:

- Solche Arbeitsplätze gibt es kaum noch. Meist handelt es sich um Reinigungsarbeiten, Botengänge etc.
- Derartige Arbeitsplätze sind neben einem pekuniären immer auch mit einem sozialen Abstieg verbunden, den der Arbeitnehmer nicht hinnehmen will und emotional auch nicht verkraftet.

Damit bleibt als einziger Ausweg der Krankenstand als Zuflucht. Diese Flucht löst natürlich das Problem nicht, sondern macht es eigentlich dadurch irreversibel, daß mit zunehmender Dauer des Nichtarbeitens auch bisher trainierte Fähigkeiten verloren gehen und der Arbeitnehmer sich innerlich von seiner Arbeit verabschiedet.

3. Ein ähnlicher Prozeß der raschen inneren Entfremdung vom Arbeitsplatz wird auch durch schlechte oder fehlende berufliche Rehabilitation nach einem einschneidenden gesundheitlichen Ereignis in Gang gesetzt. Hier fehlt in unseren Rehabilitationszentren vielfach ausreichende arbeitsmedizinische Beratung und Hilfestellung zur zeitnahen Wiedereingliederung in den Betrieb im notwendigen Umfang, auch unter Ausnutzung der zahlreichen angebotenen Hilfen durch den Unfallversicherer oder den Staat.

Fazit und mögliche Auswege

Die Beschäftigungsprobleme bei älteren Arbeitnehmern sind wesentlich Folge eines

Strukturwandels in der Arbeitswelt, der nicht aufhaltbar ist, und der nicht rückgängig gemacht werden kann. Alle Maßnahmen müssen sich somit auf die veränderten Verhältnisse einstellen:

1. Der beruflichen Rehabilitation nach Krankheit muß mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden durch eine zeitnahe Wiedereingliederung, durch arbeitsplatzbezogene Feststellung der individuellen Leistungsfähigkeit und durch die Ausnutzung von Hilfen. Gerade der Panoramawandel in der Arbeitswelt mit der Reduktion reiner körperlicher Belastung erfordert hier ein Umdenken, weil körperliche Gebrechen als berufliche Einschränkungen weniger als früher ins Gewicht fallen sollten.
2. Die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer an anders strukturierten Arbeitsplätzen muß für den Betrieb finanziell attraktiv sein, indem die teuren Kosten einer Einschulung dort bezahlt werden. Statt Krankengeld oder Frühpension zu bezahlen sollte es möglich sein, dieses Geld gezielt für Schulungen älterer Arbeitnehmer einzusetzen (während die Einschulung junger Arbeitnehmer vom Betrieb selber zu tragen wäre).
3. Der Reduktion von Arbeitsplätzen in der Produktion steht eine dramatische Zunahme von Arbeitsplätzen auf dem Dienstleistungssektor gegenüber, wo das Problem der Automatisierung kaum eine Rolle spielt. Arbeitnehmer, die geänderten Arbeitsbedingungen an ihrem Arbeitsplatz in der Produktion subjektiv oder objektiv nicht gewachsen sind, sollten in Dienstleistungsberufe überführt werden. Hierfür müßten Anreize geschaffen werden.
4. Die Perpetuierung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen muß stark erschwert wer-

den und zeitgerecht eine Umschulung bzw. berufliche Rehabilitation in Angriff genommen werden. Dazu ist die frühzeitige Einschaltung einer arbeitsmedizinischen Begutachtung hilfreich, in der das vorhandene Leistungsprofil festgestellt wird.

5. Im Rahmen einer kürzlich vorgestellten finnischen Studie (Ilmarinen, ICOH, Stockholm, 1996) wurden die Bedingungen untersucht, unter denen ältere Arbeitnehmer jenseits des 51. Lebensjahres von der dann zumeist auch subjektiv empfundenen Leistungseinbuße verschont bleiben. Als wichtigste Faktoren traten dabei zutage:
 - Ein hohes Ausmaß an Gestaltungsspielraum für die eigene Arbeit, der die besondere Fähigkeit gerade des Älteren fördert, seine Arbeit ökonomisch zu gestalten.
 - Die Motivation durch den Vorgesetzten, von der der ältere Arbeitnehmer in besonderem Maße abhängig sind.
 - Eine aktive Freizeitgestaltung. Jenseits des 50. Lebensjahres reicht offenbar die Arbeit selbst als Training zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit nicht mehr aus.

Diese Ergebnisse sollten zu denken geben, die Folgerungen für Verbesserungen in den Betrieben liegen auf der Hand.

Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit, die fast ausschließlich zu Lasten des älteren Arbeitnehmers geht, erzeugt einen großen politischen Druck, der seinerseits offenbar dazu angetan ist, Aktionismus zu fördern, anstatt das Problem von der Ursache her anzugehen. Die Arbeitsmedizin kann sowohl zur Analyse der Situation hier, als auch zu ihrer Verbesserung vieles beitragen.