

Tipps und Lösungen zum alternsgerechten Arbeiten

Industriellenvereinigung, Bundesarbeitskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Wirtschaftskammer Österreich haben konkrete „Tipps und Lösungen“ zum Thema alternsgerechtes Arbeiten erstellt. Sie finden sich auf der Website www.arbeitundalter.at und bieten insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe wertvolle Informationen. Die Erstellung wurde von der AUYA unterstützt.

MARIA KAUN, INGRID REIFINGER, JULIA SCHITTER, HILDEGARD WEINKE



Alternsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen heißt, für alle Altersgruppen – von jungen bis zu langjährigen und erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – die richtigen Maßnahmen zu setzen, um die Arbeitsfähigkeit ein ganzes Arbeitsleben lang zu fördern und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen. Wesentlich für Unternehmen ist es, Fluktuationen und Ausfälle zu vermeiden; für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind es ein gutes Arbeitsumfeld und ein optimal gestalteter Arbeitsplatz. Die Zielgruppen für diese „Tipps und Lösungen“ stellen deshalb vor allem Unternehmen und Belegschaftsvertretungen sowie Präventivfachkräfte dar. Das gemeinsame Produkt „Tipps und Lösungen“ zum Thema alternsgerechtes Arbeiten behandelt die vier wichtigen Bereiche: Führung, Weiterbildung, Gesundheit und Arbeitsorganisation. Diese werden im Folgenden näher beschrieben.

Bereich Führung

Führungskräfte stehen in Zeiten älter werdender Belegschaften vor

Zu den „Tipps & Lösungen“ für alternsgerechtes Arbeiten gibt es auch einen Klappfolder der Sozialpartner, der für betriebliche Projekte zum alternsgerechten Arbeiten auch in höherer Stückzahl bestellt werden kann, und zwar unter: arbeitundsoziales@iv-net.at oder sg@akwien.at oder sozialpolitik@oegb.at oder sp@wko.at.

fe verschiedener Verpackungsgruppen ergibt sich bei den Kombinationen der Verpackungsgruppen I und II in Summe die Verpackungsgruppe II, bei Involvierung aller Verpackungsgruppen I, II und III in Summe Verpackungsgruppe III oder gar keine Zuordnung.

Bei obigem Schema ist jedoch vorrangig die Gewebszerstörung berücksichtigt. Es wird also auch Mischungen geben, die aufgrund der Korrosionstests für Aluminium und Stahl dem Gefahrgutrecht der Klasse 8 der Verpackungsgruppe III zuzuordnen sind.

Die daraus abzuleitenden Kombinationen zeigt nebenstehende Abbildung 2.

GHS Kategorie 1A ----- Gefahrgut 8VP I
 GHS Kategorie 1A ----- Gefahrgut 8VP II

GHS Kategorie 1B ----- Gefahrgut 8VP II
 GHS Kategorie 1B ----- Gefahrgut 8VP III

GHS Kategorie 1C ----- Gefahrgut 8VP III
 GHS Kategorie 1C ----- KEIN Gefahrgut

GHS Kategorie 2 ----- Gefahrgut 8VP III
 (wenn Korrosionstest positiv)

Mögliche Kombinationen von GHS und Gefahrgutrecht bei Berechnung nach Methode aus Abbildung 1.

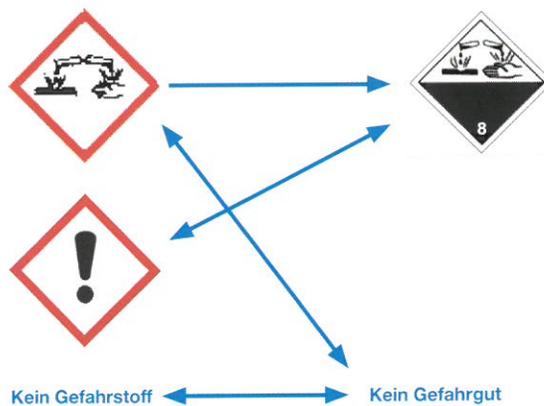


Abbildung 2

Dr. Josef Drobits
 AUVA-Landesstelle Wien
 Unfallverhütungsdienst
 josef.drobits@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG

SUMMARY

RÉSUMÉ



Kürzlich wurde im UN Sub-Committee of Experts on TDG (Transport Dangerous Goods) ein Vorschlag zur Einführung alternativer Klassifizierungsmethoden für die Klasse 8 angenommen. Hier wählten beide Seiten bewusst den Weg einer zwischen GHS und Gefahrgutrecht unterschiedlichen Einstufung und Zuordnung, weil nicht nur die Zielsetzung für beide Regelbereiche, sondern auch die Ausgangslage – z. B. bindende (nicht änderbare) Legaleinstufung im Stoffrecht – unterschiedlich ist. ■



The UN Sub-Committee of Experts on the Transport of Dangerous Goods (TDG) has recently adopted a proposal for alternative labelling of Class 8 substances. A system was deliberately chosen that differs from both the dangerous goods legislation and the Globally Harmonized System of Classification, Labelling and Packaging of Chemicals (GHS), since these two legislative frameworks are based on different goals and premises (e.g. with regard to a binding legal classification of substances). ■



Une proposition de mise en oeuvre de méthodes alternatives de classification pour la classe 8 a été récemment acceptée au sein du sub-comité d'experts en matière de transport des marchandises dangereuses de l'ONU. On a choisi volontairement de part et d'autre une méthode de classements et attributions différents entre le Système général harmonisé et le règlement sur les marchandises dangereuses, parce que ce n'est pas seulement le but visé pour les deux qui diffère, mais également les situations initiales, par ex. le classement légal obligatoire. ■

großen Herausforderungen. Sie müssen auf die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Generationen eingehen und tragen Verantwortung für die Unternehmenskultur sowie für die Erhaltung von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Belegschaft.

Was bedeutet altersgerechte Führung?

Führungskräfte sollten einen Überblick über die Altersstruktur im Betrieb haben und auf Ausgewogenheit zwischen unterschiedlichen Altersgruppen achten. Alle Altersgruppen in die betriebliche Weiterbildung einzubinden wird mit mehr Kompetenz und Motivation belohnt. Wenn die Balance zwischen allen Generationen stimmt, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Altersklassen ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden. In einem guten Team ist man offen für die Vorzüge der Jüngeren und der Älteren und lernt voneinander. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die altersgerecht arbeiten, erhalten länger ihre Arbeitsfähigkeit.

Wie fördern Führungskräfte erfolgreich unterschiedliche Generationen?

Die Altersdurchmischung von Teams und die Ermöglichung individuell passender Handlungs- und Entscheidungsspielräume spielen eine bedeutende Rolle, wenn die Motivation und Produktivität in Unternehmen nachhaltig gesteigert werden sollen. Jede Generation hat besondere Stärken, aber auch unterschiedliche Bedürfnisse. Die Aufgaben und Tätigkeiten sollen zu den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten passen. Beides muss bei der Verteilung von Aufgaben berücksichtigt werden.

Welchen Einfluss hat Führung auf Arbeitsfähigkeit?

Das Verhalten von Führungskräften hat immer Auswirkungen auf Einsatz- und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Arbeitsfähigkeit von Teams verbessert, ist bei Wertschätzung durch Führungskräfte fast viermal so hoch wie bei Teams ohne wertschätzende Führungskräfte.

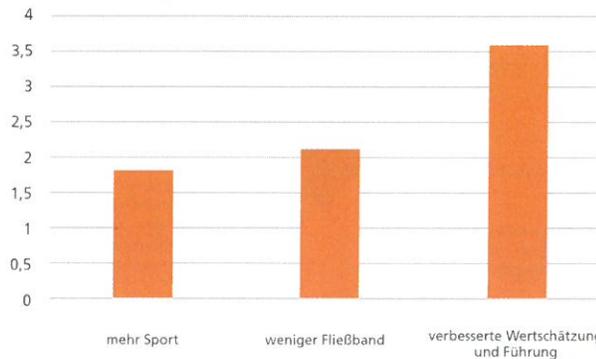


Abbildung 1

Tipps und Maßnahmen für altersgerechte Führungsarbeit

■ Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch findet im vertraulichen Rahmen statt und dreht sich um Arbeitsaufgaben und deren Erfüllung, Zusammenarbeit und Entwicklungsperspektiven. Es ist ein Feedbackgespräch, in dem es um Zielerreichung, neue Zielvereinbarungen und Unterstützungsmaßnahmen geht.

■ Teambesprechungen

Teambesprechungen sollten regelmäßig stattfinden und nicht länger als eine Stunde dauern. Der Ablauf sollte von vornherein klar sein und Ergebnisse sollten für alle einsehbar dokumentiert werden. Offene Fragen werden besprochen und wichtige Informationen an die Belegschaft weitergegeben.

■ Anerkennender Erfahrungsaustausch

Beim anerkennenden Erfahrungsaustausch geht es darum, dass zwei Menschen einen Dialog führen, bei dem sie einander zu ihren Tätigkei-

ten im Unternehmen befragen. Es wird aktiv zugehört, Aussagen werden nicht kommentiert. Beispiele für Fragen: Was gefällt dir an deiner Tätigkeit? Was stört dich? Kannst du deine Tätigkeit langfristig ausführen? Was sollte sich ändern?

■ Gemeinsame Aktivitäten initiieren

Ermöglichen Sie hin und wieder gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit. Achten Sie darauf, dass diese für Junge und Ältere gleichermaßen attraktiv sind.

■ Bewusste Informationsweitergabe

Ein regelmäßiger Austausch von Informationen ist enorm wichtig. Achten Sie darauf, dass die älteren und die jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich gut informiert werden.

Bereich Weiterbildung

Altersgerechtes Lernen erfordert möglichst viel Spielraum: Wie wird gelernt? Welches Tempo passt? Wie werden Lernmaterialien und Methoden gestaltet? Wie wird der Bezug zur Realität hergestellt? Führungskräfte, Personalentwicke-

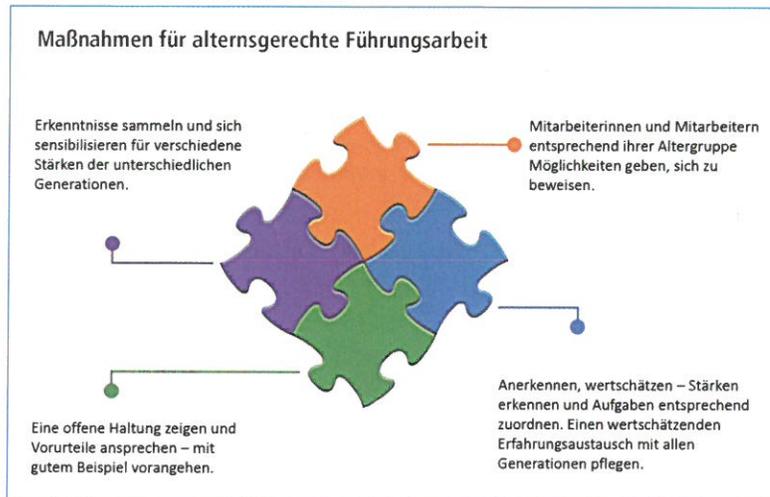


Abbildung 2

rinnen und -entwickler, Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Vorgesetzte, die über die Gestaltung von altersgerechtem Lernen Bescheid wissen und dies umsetzen, unterstützen gute Lernerfolge bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Warum ist Lernen bis zum Berufsende wichtig?

Qualifizierung und Weiterbildung vom Berufseintritt bis zum Pensionsantritt zahlen sich immer aus! Wirtschaftlich, weil qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Anforderungen der Arbeitswelt besser gewachsen sind. Qualifizierung fördern heißt auch, nachhaltig die Qualität zu sichern. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hilft eine kontinuierliche Weiterqualifizierung dabei, mit weniger Stress die laufende Arbeit zu bewältigen. Sie stellen sich leichter auf Veränderungen der Arbeitswelt ein, sind motivierter und entwickeln auch ihre Persönlichkeit weiter.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können Ängste vor dem Lernen und Gefühle der Überforderung bestehen. Es sollte genügend Raum dafür geben, diese an- und

ausprechen zu können. Haben ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die lange an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, einmal die Angst vor dem Versagen überwunden, sind sie offen für Neues. Dem Lernen steht dann nichts mehr im Weg.

Tipps, um Lernprozesse bei Älteren zu unterstützen

■ **Gestalten Sie Lernmaterial und Unterlagen zielgruppengerecht.**

Diese müssen besonders für ältere Lernende so gestaltet sein, dass sie sich auf die Praxis im Berufsalltag beziehen. Die Inhalte müssen dabei helfen, leichter zu arbeiten sowie Erfordernisse und Herausforderungen im Unternehmen besser bewältigen zu können.

■ **Sorgen Sie dafür, dass langsam wieder Lernen gelernt wird!**

Viele haben keine Lerntechnik, welche die Aufnahme, Verarbeitung und Speicherung neuer Informationen erleichtert. Jahrelanges Nicht-Lernen bringt eine Lernentwöhnung mit sich. Dies kann mit langsamem Anlernen gemildert oder gar beseitigt werden.

■ **Adaptieren Sie Inhalte und reduzieren Sie die Geschwindigkeit.**

Zu schnell angebotener Lernstoff und Zeitdruck erschweren gute Erfolge. Dasselbe gilt für zu langsame Wissensvermittlung. Lassen Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Lerntempo eines Seminars selbst bestimmen.

■ **Achten Sie auf Wiederholungen.**

Lernen braucht Wiederholungen der Inhalte mit Praxisbezug. Übungen dazu sollten humorvoll und anregend sein.

■ **Unterstützen Sie ein gutes Gruppenklima.**

Es ist Voraussetzung für ein produktives Lernklima. Wenn man sich untereinander versteht, gelingt es besser, sich auf Aufgaben zu konzentrieren.

■ **Unterstützen Sie den Lernprozess.**

Gewohnte und bekannte Vorgehensweisen werden oft bevorzugt, auch wenn es gut wäre, den Arbeitsprozess zu überdenken. Ist der Sinn von neuen Vorgehensweisen den Betroffenen klar und werden auch vorhandene Erfahrungen und Fertigkeiten miteinbezogen, kann ein Umlernen gelingen.

Bereich Gesundheit

Gesundheit ist die Grundlage für eine aktive Lebensbewältigung. Sie bestimmt unser privates Leben ebenso wie unsere Arbeit, denn Gesundheit liefert eine wichtige Basis für Arbeitsfähigkeit. Maßnahmen können dabei unterstützen, Krankheiten oder Gebrechen zu kompensieren und möglichst beschwerdefrei zu leben und zu arbeiten. Viele Menschen haben jedoch trotz Einschränkungen und Erkrankungen ein erfülltes Arbeitsleben.

Veränderungen der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit mit dem Älterwerden

In der Arbeitswissenschaft wird Gesundheit als körperliche und psychische Leistungsfähigkeit bzw. als mögliche Leistungsgrenze bei Belastungen definiert. Älterwerden ist jedoch ein Umbauprozess, der nur in bestimmten Dimensionen von einem Abbau geprägt ist.

⬇ Mit dem Älterwerden abnehmend: Wir wissen, dass die Körperkraft mit dem Alter abnimmt – das ist bei allen Menschen so. Der Abbau betrifft nicht nur Muskelkraft und Knochenbau, sondern beispielsweise auch Sehkraft und Gehör, Ausdauer und Erholungsfähigkeit.

↔ Gleichbleibend sind die psychischen Fähigkeiten: Das sind Fähigkeiten, die unser Denken, unsere Konzentrationsfähigkeit und Aufmerksamkeit, aber auch den Umgang mit Emotionen betreffen.

⬆ Hingegen nehmen mit dem Älterwerden beispielsweise zu: Erfahrung, Geübtheit, Urteilsvermögen, Selbstbewusstsein, Bewältigung komplexer Aufgaben, soziale Kompetenz und das Verantwortungsbewusstsein.

Werden bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen der Arbeit die körperlichen Faktoren nicht beachtet, kann dies zu einer Gesundheitsgefährdung und zur Verminderung der Arbeitsfähigkeit führen.

Es gibt drei gute Zugänge zum Erhalt bzw. zur Förderung von Gesundheit im Unternehmen:

- ArbeitnehmerInnen- oder Bedienstetenschutz
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

Zusammen bilden sie das umfassende Gesundheitsmanagement.



Abbildung 3

Immer mehr Unternehmen nützen alle drei unterschiedlichen Zugänge, weil sie einander gut ergänzen. Allerdings unterscheiden sie sich von ihrem Zugang her klar: Der Arbeitnehmerschutz ist gesetzlich verpflichtend, im Gegensatz zu Betrieblicher Gesundheitsförderung und Betrieblichem Eingliederungsmanagement, die auf freiwilliger Basis beruhen. Die Präventivfachkräfte (Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner, Sicherheitsfachkräfte) sind wichtige Stützen im Gesundheitsmanagement.

Bereich Arbeitsorganisation

Eine altersgerechte Arbeitsorganisation will sowohl jüngere als auch ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen, gesundheitsfördernd zu arbeiten. Denn je nach Alter sind die Bedürfnisse und Stärken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlich. Für die Schaffung einer altersgerechten Arbeitsorganisation gilt es somit den Leitsatz zu beachten: „Wir sind zwar alle gleichwertig, aber nicht gleich.“

Im Blickfeld der Arbeitsorganisation stehen insbesondere:

- Aufgaben oder Tätigkeiten: Passen diese zur jeweiligen Mitarbeiterin bzw. zum jeweiligen Mitarbeiter?
- Arbeitsmenge: Ist die Arbeit in der vorgegebenen Zeit zu bewältigen?
- Arbeitszeit: Ermöglicht die Dienstplangestaltung beispielsweise längere Freizeitblöcke?
- Arbeitsumgebung: Ist das Licht ausreichend? Gibt es Rückzugsmöglichkeiten zur Erholung etc.?
- Arbeitsmittel: Sind diese ergonomisch gestaltet?
- Arbeitsabläufe: Passen Logistik, Materialfluss, Informationsweitergabe etc.?

Im Folgenden sind ausgewählte Lösungen bzw. Maßnahmen zu einer alters- und altersgerechten Arbeitsorganisation aufgelistet:

■ Tätigkeitswechsel bzw. Rotationsmodelle

Mit einem „Rotationsmodell“ ist ein systematisierter Arbeitsplatz- oder Tätigkeitswechsel in einem gewissen Zyklus gemeint. Es setzt voraus, dass „rotierende“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihren Einsatzgebieten umfassend qualifi-

ziert werden. Das hat den positiven Effekt, dass Einseitigkeit verringert und Entfaltungsmöglichkeiten und Flexibilität erweitert werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Rotationsmodell arbeiten, können Abläufe besser überblicken und wissen eher, was sich an diesen noch verbessern lässt. Auch können krankheitsbedingte Ausfälle leichter kompensiert werden, weil man bei verschiedenen Tätigkeiten einspringen kann. Durch Rotation kommt es unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch zu neuen persönlichen Kontakten.

■ **Alternsgerechte Berufsverläufe**

In alternsgerechten Arbeitskarrieren werden Berufsverläufe so organisiert, dass ein systematischer Belastungswechsel zur Erhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit über das gesamte Berufsleben hinweg möglich ist. Ein bestimmtes Zusammenspiel von Anforderungen, Anreizen und Belastungen soll dabei unterstützen, das Pensionsalter gesund zu erreichen. Ein Wechsel von Anforderungen und vielseitige Beanspruchungen helfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, laufend neues Wissen zu erwerben. Dafür ist eine kontinuierliche Weiterbildung am Arbeitsplatz oder durch externe Weiterbildungsmaßnahmen notwendig.

■ **Arbeitsbereicherung und Arbeitserweiterung**

Arbeitsbereicherung („Job-Enrichment“) bedeutet, mehr Verantwortung und neue Aufgaben zu übernehmen oder auch Projekte umzusetzen. Arbeitserweiterung („Job-Enlargement“) bedeutet etwa, vor- und nachgelagerte Tätigkeiten übertragen zu bekommen. Der große Vorteil von Arbeitserweiterung ist Abwechslung – so wird Interesse gefördert, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in einem hohen Maß motiviert.

■ **Austausch einzelner Aufgaben**

Wenn Aufgaben durch andere Aufgaben ersetzt werden bzw. ein gesamtes Aufgabenfeld gewechselt wird, geht dies mit einem Lernprozess einher. Dieses Modell findet häufig bei gesundheitlichen Einschränkungen Anwendung, die eine Ausübung der ursprünglichen Tätigkeit nicht mehr zulassen. Voraussetzung dafür ist meist eine gute Einschulung bzw. Umschulung der Betroffenen. Erreicht wird Identifikation mit dem Unternehmen und Optimismus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich sonst eine Beschäftigung in anderen Unternehmen suchen müssten.

■ **Altersgemischte Teams**

Altersgemischte Teams mit verteilten Aufgaben, die eng miteinander kooperieren, bringen die Stärken der jeweiligen Lebensphasen mehr zur Geltung bzw. ergänzen einander. Durch ein systematisches

„Voneinander-Lernen“ kann die Arbeit produktiver werden. Die Unbefangenheit Jüngerer, ihr Tempo und ihr frisches Fachwissen in Kombination mit der Expertise, Erfahrung, Weit- und Umsicht Älterer begründet insgesamt ein kompetenteres Team.

■ **Anpassung von Arbeitszeiten und Pausen**

Meistens geht es bei alternsgerechtem Arbeiten für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um eine Reduzierung von schweren Tätigkeiten und um die Förderung von Pausen, in denen man sich erholen und damit die Arbeitsfähigkeit besser erhalten kann. Es ist schon lange bekannt, dass beispielsweise kurze, wiederkehrende Pausen (Mikropausen) die Arbeitsfähigkeit steigern. Dennoch werden sie in der Praxis viel zu selten eingehalten. Gerade mit dem Älterwerden erweisen sie sich jedoch als besonders notwendig, da die Regenerationszeit zunimmt. ■

Besuchen Sie www.arbeitundalter.at und lassen Sie sich von den „Tipps und Lösungen“ inspirieren, um auch in Ihrem Unternehmen alternsgerechtes Arbeiten zu fördern.

Mag. Maria Kaun (WKÖ)
Dr. Ingrid Reifinger (ÖGB)
Dr. Julia Schitter (IV)
Bakk. Hildegard Weinke (BAK)



ZUSAMMENFASSUNG



Auf der neuen Website www.arbeitundalter.at haben die österreichischen Sozialpartner „Tipps und Lösungen“ zum Thema alternsgerechtes Arbeiten zusammengefasst. ■

SUMMARY



Austria's social partners have compiled on their new website www.arbeitundalter.at tips and solutions for work models that take account of the ageing process. ■

RÉSUMÉ

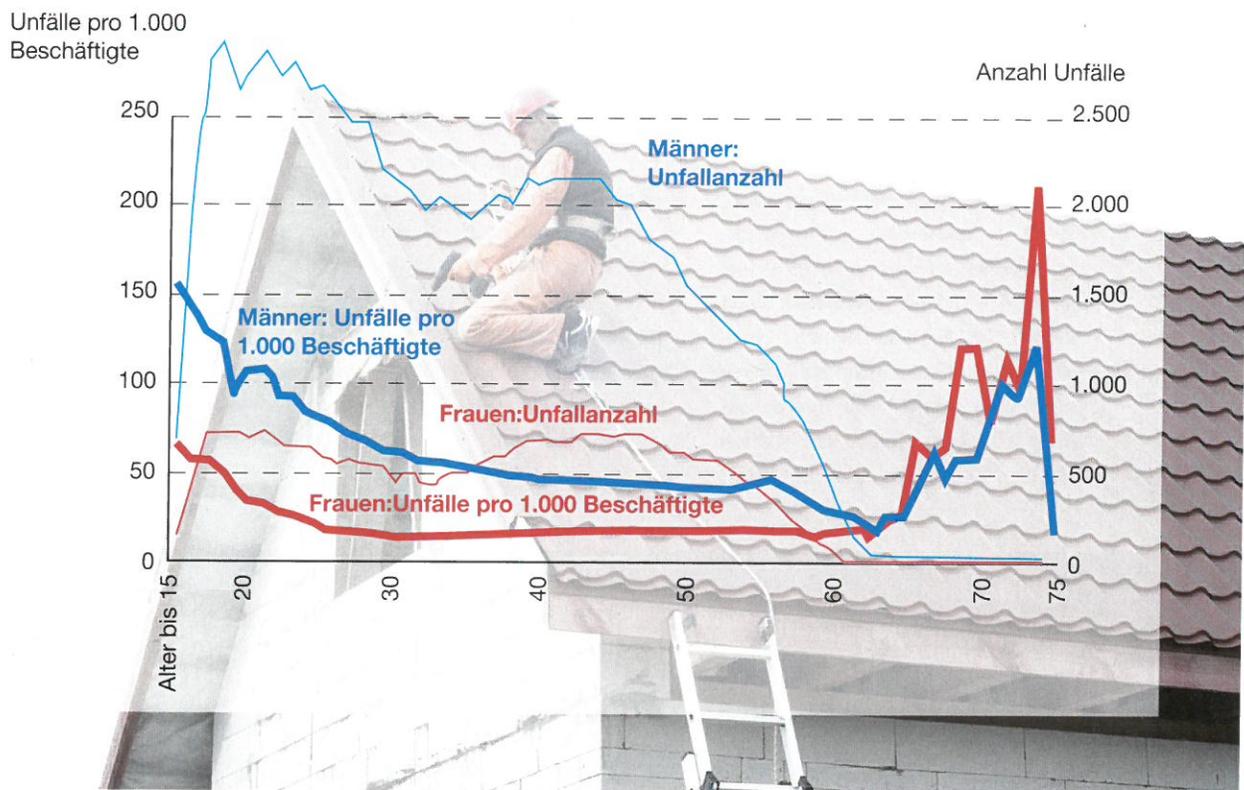


Sur le nouveau site web www.arbeitundalter.at, les partenaires sociaux autrichiens ont regroupé des « Conseils et solutions » sur le thème du travail adapté à l'âge. ■

Alter(n)sgerechtes Arbeiten: Was sagt die Statistik?

Die Unfallstatistik der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt gibt unter anderem Aufschluss darüber, welches Unfallrisiko Beschäftigte beiderlei Geschlechts in unterschiedlichen Altersgruppen haben.

BEATE MAYER



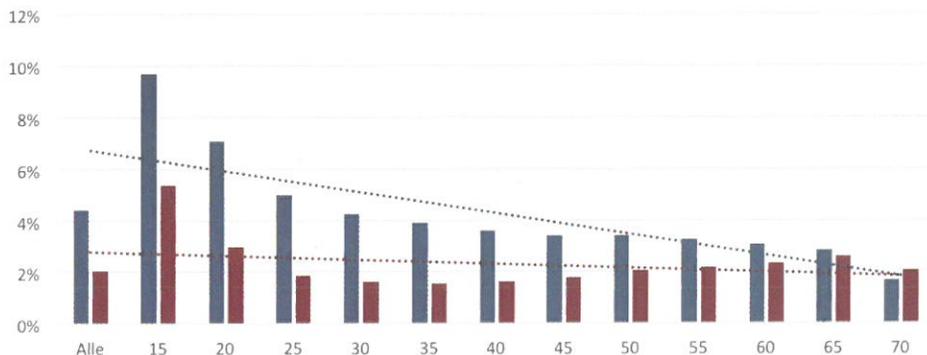
Arbeitsunfälle im engeren Sinn nach Alter

Rudi Reinhaller: Warten auf 16:45 – oder die Pensionierung:

„Heut haben sie mir gesagt „Wer nicht handelt, wird gehandelt“. Und es ist erst zwei. Ich muss noch bis mindestens dreiviertel fünf bleiben, sonst baue ich Minus. Dabei hab ich überhaupt nichts

zu tun. Das haben sie mir alles längst entzogen, die Jüngeren, die Fixeren, die Fitteren. Früher hat das was gegolten, was ich gesagt habe. Früher hat man mich alles Mögliche gefragt. Früher konnte ich alles Mögliche beantworten. Chef wollte ich nie werden, ich hab genau gewusst, dass ich das nicht kann. Ich dachte, ich sei gut auf meinem

Platz. Ich hab mir wirklich Gedanken gemacht, ein paar sehr schöne Programme hab ich geschrieben. Die waren wirklich lange im Einsatz. Könnten sie heute noch sein, wenn sie nicht das neue Projekt gemacht hätten. Natürlich haben sie mich eingeladen, ins Team zu kommen. Aber ich wollte nicht. Ich will keinen Projektleiter, der halb so alt ist



Tab. 1: Jährliche Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsunfalls, Quellen: HVB, Fa. riskine

wie ich. Ich komme gar nicht mehr mit bei den Ausdrücken, mit denen die alle um sich schmeißen.

Ein „Mitarbeitergespräch“ haben sie mit mir führen wollen. Ich hab mich geweigert. Wer mit mir reden will, kann das jederzeit tun. Wer mich kritisieren will, auch. Ich weiß selber, dass ich nichts Produktives mehr leiste. Sollen sie mich doch in Ruhe lassen! Woanders hätten sie mich wohl schon längst entsorgt. Aber bei uns geht das nicht, ich bin ja unkündbar. „Altersgerechtes Arbeiten“ ist unser heuriges – was eigentlich – Motto, Schlagwort, unser Slogan? Ich bin alt. Was ich gelernt habe, braucht keiner mehr. Soll ich mir jetzt „altersgerecht“ was anderes suchen? Was denn – kann mir das wer erklären? Die pfeifen auf meine Erfah-

rung, das ist die Wahrheit. Auf meine Kontakte auch, die sind selber alle zu alt. Oder schon in Pension. Ich hab nachgerechnet, es sind noch 734 Tage bei mir. Eine Stricherliste an der Wand sollte ich dafür machen. Nein, das ist mir doch zu unwürdig.“

Unfallrisiko nach Alter

Sind Sie ein männlicher Jugendlicher und stehen bereits voll im Arbeitsleben, liegt die Wahrscheinlichkeit, dass Sie innerhalb eines Jahres einen Arbeitsunfall erleiden, bei nahezu zehn Prozent. Erst ab Mitte 20 sinken die Unfallraten nach Alter, ehe sie kurz vor Ihrer voraussichtlichen Pensionierung wieder ganz leicht ansteigen.

Sind Sie eine weibliche Jugendliche im Alter zwischen 15 und 20, ist Ihr Risiko im Vergleich zu allen folgenden Lebensjahren ebenfalls deutlich erhöht; die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsunfall zu erleiden, ist generell geringer, aber über Ihr ganzes Leben eher konstant (vgl. Tab. 1). Das Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden, steigt bei Frauen im Alter stärker an; bei den Wegunfällen sind die Unfallraten der über 50-Jährigen deutlich höher als jene der jüngeren versicherten Dienstnehmerinnen (vgl. Tab. 2).

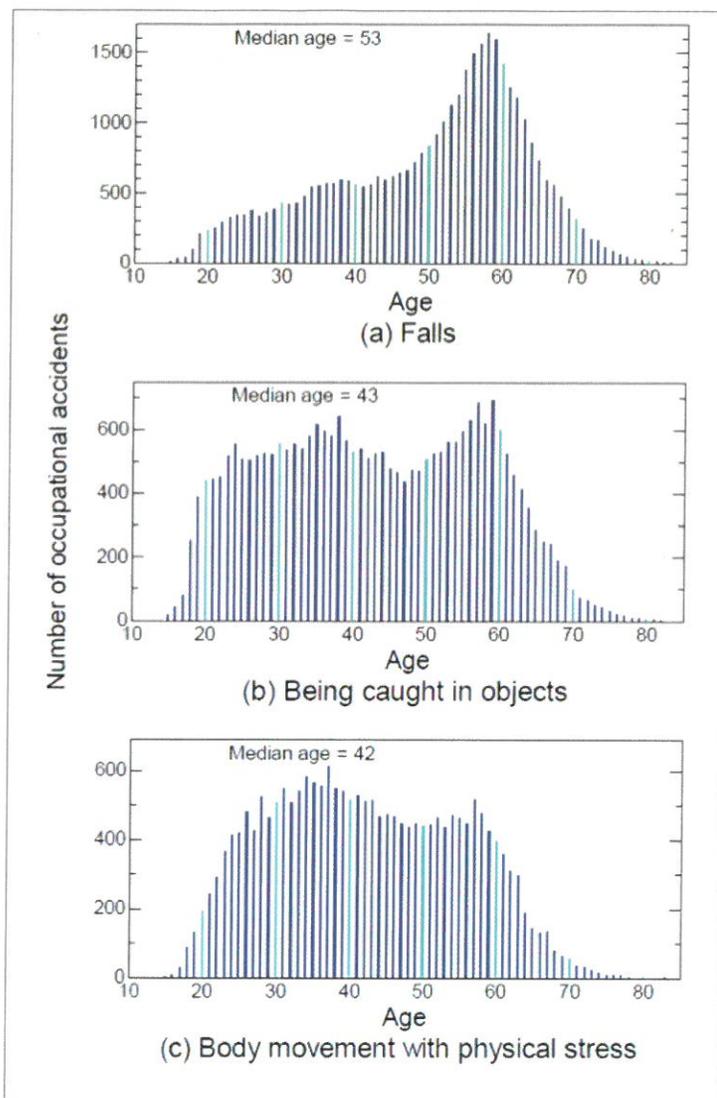
Wegunfälle sind zu ungefähr 60 Prozent Verkehrsunfälle. War kein Fahrzeug daran beteiligt, handelt es sich in mehr als zwei Drittel aller Fälle um Stürze der Opfer.

Unfallrisiko nach Abweichungen

Akiko Takahashi vom National Institute of Occupational Safety and Health in Japan hat in einer Studie gezeigt, dass gerade bei Sturzunfällen höheres Alter ein deutlich höheres Risiko darstellt – und zwar unabhängig vom Geschlecht. Das

2014		unter 50-Jährige			über 50-Jährige		
		männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle)	Anzahl Unfälle	55.312	17.303	72.615	10.176	4.302	14.478
	Versichertenstand nach Alter	1.267.171	1.058.372	2.325.543	334.739	257.322	592.061
	Unfallrate auf 1.000 Versicherte nach Alter	43,65	16,35	31,22	30,40	16,72	24,45
Wegunfälle	Anzahl Unfälle	4.528	4.080	8.608	849	1.172	2.021
	Unfallrate auf 1.000 Versicherte nach Alter	3,57	3,85	3,70	2,54	4,55	3,41
Alle Arbeitsunfälle		59.840	21.383	81.223	11.025	5.474	16.499

Tab. 2: Unfallraten nach Altersgruppen



Tab. 3: Verschiedene Unfallursachen nach Alter, A.Takahashi 2015

Durchschnittsalter für Sturzunfälle liegt in Japan bei 53, für Abstürze (also Stürze auf ein niedrigeres Niveau, die daher oft schwerere Unfälle sind) bei 52 Jahren (vgl. Tab. 3). Mit den österreichischen Versicherten ist das bedingt vergleichbar: Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter von Männern lag 2015 bei 61,3, jenes von Frauen bei 59,2 (alle Direktpensionen, „Die Österreichische Sozialversicherung in Zahlen“, 36. Ausgabe, März 2016, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, S. 23). Das durchschnittliche Alter der Sturz- und

Absturzopfer nach Arbeitsunfällen im engeren Sinn in allen Branchen war 2014 in Österreich jedenfalls 42,1 Jahre, bei Absturzunfällen etwa vier Jahre geringer.

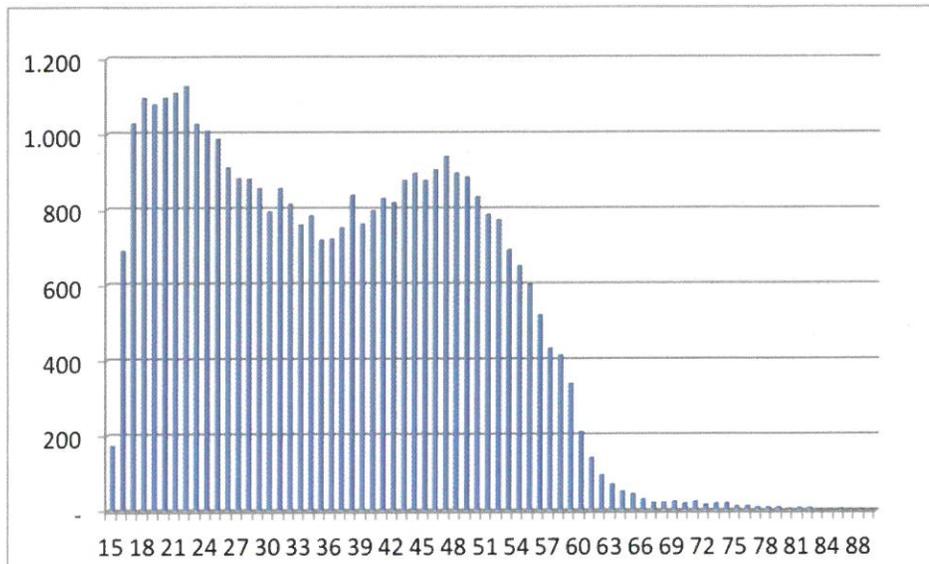
Takahashis Grundgesamtheit der verunfallten Bauarbeiter enthielt dagegen mit 22 Prozent als größten Anteil die über 60-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gefolgt von 21 Prozent im Alter zwischen 50 und 59. Unter 19 Jahre alt waren überhaupt nur drei Prozent aller Unfallopfer! Mit der europäischen Art, Arbeitsunfälle zu erfassen, ganz gut ver-

gleichbar ist „Being caught in objects“. Hier zeigen die japanischen Zahlen zunächst einen raschen Anstieg, dem ein relativ konstanter Verlauf von den Zwanzigern bis zu den Vierzigern und dann wiederum eine Spitze bei den 60-Jährigen folgt. Dieselbe Abweichung in Österreich (Tab. 4, für die Jahre 2010 bis 2014 betrachtet) zeigt sich in einer ersten Spitze bei den 17- bis 24-Jährigen und einer zweiten rund um das 48. Lebensjahr.

Dies widerspricht den Behauptungen einer älteren Studie des Health and Safety Laboratory (Autoren: Benjamin, K., Wilson, S.), die 2005 in Kapitel 2.8. die Frage „Myth? Older workers have more accidents in the workplace“ noch eher verneint hat.

Sowohl an den japanischen Ergebnissen als auch – verschoben – an den österreichischen sieht man hingegen recht deutlich, dass bei verschiedenen Unfallursachen die Gefahr mit zunehmendem Alter wieder ansteigt.

Altersgerecht oder alterngerecht? „Das ‚n‘ macht den kleinen Unterschied aus“, ist der Website www.gesundearbeit.at zu entnehmen, die der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer gemeinsam betreiben. Und weiter: „Altersgerechte Maßnahmen sind solche, die älteren ArbeitnehmerInnen helfen. Denn die altersgerechte Arbeitsgestaltung berücksichtigt die Veränderungen der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit bei älteren ArbeitnehmerInnen. Durch gezielte Maßnahmen werden die Arbeitsanforderungen dem geänderten Leistungsvermögen angepasst. Durch altersgerechte Arbeitsgestaltung werden Veränderungen im Alter, wie z. B. die



Tab. 4: Meldepflichtige Arbeitsunfälle 2010–2014, Verletzungsursache: eingeklemmt, eingequetscht, zerquetscht werden etc.

Abnahme des Sehvermögens oder der Muskelkraft, ausgeglichen (kompensatorischer Ansatz).“

In den Gestaltungstipps „Altersgerechtes Arbeiten“ wird für den Handel etwa auf den Einsatz von geeigneten Auftritten, Leitern und Fahrbühnen hingewiesen. In der Statistik ist die Gruppe der 45- bis 54-jährigen bei den Arbeitsunfällen mit Leitern bzw. Trittleitern mit einem Anteil von fast 30 Prozent am stärksten vertreten. Für die Pflege werden Badewannenbretter, Drehsitze, Badewannenlifter u. Ä. vorgeschlagen. Mus-

kuloskeletale Erkrankungen sind in der Anlage I zum ASVG nicht enthalten und werden daher nicht als Berufskrankheit anerkannt. Danach gefragt – ganz besonders in Hinblick auf die Gesundheitsberufe – wird die Statistikabteilung der AUVA aber mindestens einmal im Monat.

„Die altersgerechte Arbeitsgestaltung“, führt die Initiative „Gesunde Arbeit“ weiter aus, „nimmt den Zeitfaktor in den Blick und verfolgt das Ziel, die Arbeitsfähigkeit für die gesamte Dauer der Erwerbstätigkeit zu erhalten und zu

fördern. Dabei sollen Unter- und Überforderung sowie dauerhafte Leistungseinbußen vermieden werden. Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens sollen sicherstellen, dass auch Ältere produktiv und innovativ bleiben können. Der Ansatz der altersgerechten Arbeitsgestaltung ist vorbeugend (präventiver Ansatz).“

In Hinblick auf eine altersgerechte Arbeitsgestaltung wird in den Tipps mehrfach auf Flexibilität bei der Zeiteinteilung hingewiesen. Dem Bedarf nach kürzeren Arbeitszeiten und/oder dem Wunsch nach altersflexibler Arbeitszeit scheint angesichts der vielen Arbeitsunfälle in den Nachmittags- und Nachtschichten in bestimmten Wirtschaftsklassen aber noch nicht ganz entsprochen zu werden. ■

Mag. Beate Mayer
AUVA-Hauptstelle
Leiterin der Abteilung
Statistik
HST@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Das Risiko, einen Arbeitsunfall im engeren Sinn oder einen Wegunfall zu erleiden, ist bei Männern und Frauen in verschiedenen Altersklassen unterschiedlich hoch. Diese und andere Fakten deckt die AUVA-Unfallstatistik auf. ■

SUMMARY



AUVA's accident statistics show that men and women of different ages have different risks of sustaining commuting or workplace accidents. ■

RÉSUMÉ



Le risque de souffrir un accident du travail stricto sensu, ou bien également un accident sur le parcours vers le lieu de travail, est diversement élevé pour les femmes et les hommes des différentes classes d'âge. Les statistiques de l'AUVA mettent à jour ce fait et d'autres. ■