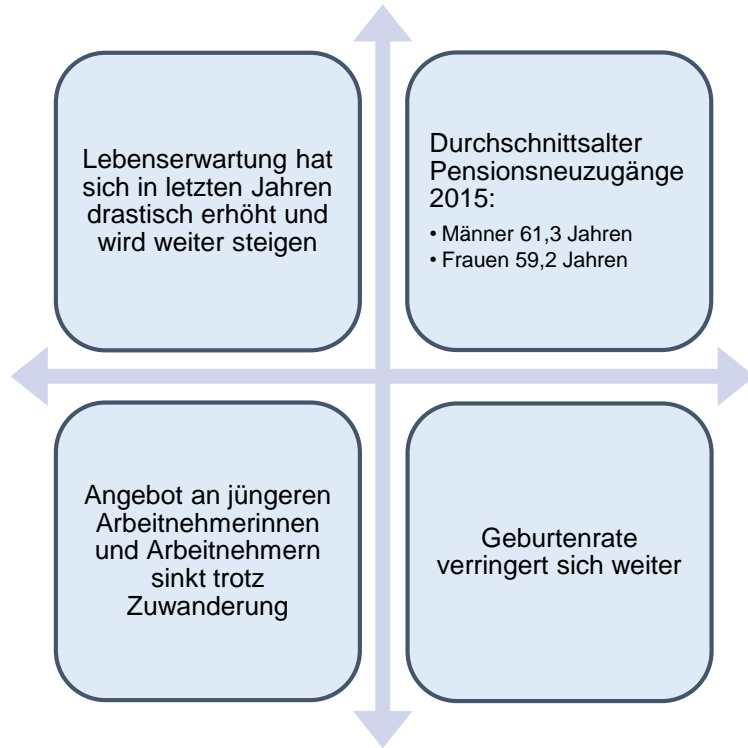


## Woran scheitert alter(n)sgerechtes Arbeiten in Österreich?

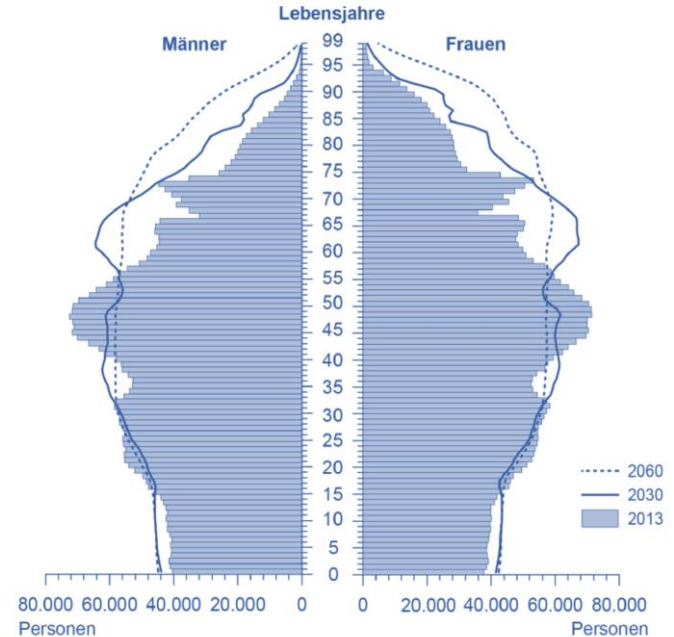
Ergebnisse aus der Studie von meinungsraum.at zum Thema „Alter(n)sgerechte Arbeit“ in Kooperation mit Arbeitspsychologin Gisela Obermayr

Pressegespräch - Wien, am 14.03.2017

# Demographische Entwicklung: Personen bleiben länger im Erwerbsleben



Bevölkerungspyramide 2013, 2030 und 2060



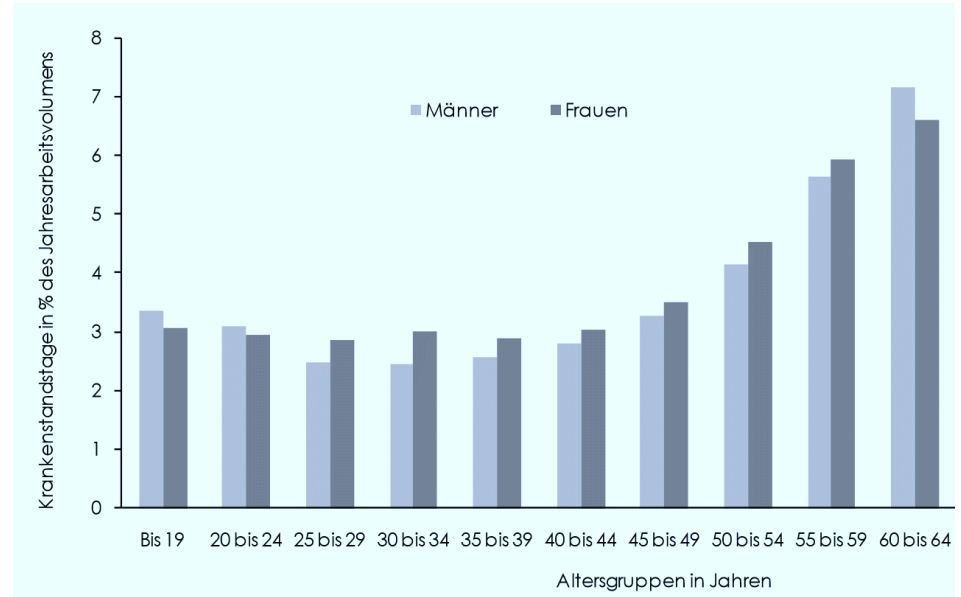
Quelle: Statistik Austria

## Fehlzeiten nehmen im Alter zu

Ausfall junger Beschäftigter infolge Krankheit oder Unfall häufiger als bei älteren Beschäftigten

Dauer pro Krankenstand steigt mit dem Alter

Krankenstandsquote steigt zwischen 40 und 64 Jahren kontinuierlich von 3 auf 7 Prozent



Quelle: T.Leoini, Fehlzeitenreport 2015, Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich

# Arbeit alleine erhält die Arbeitsfähigkeit nicht!

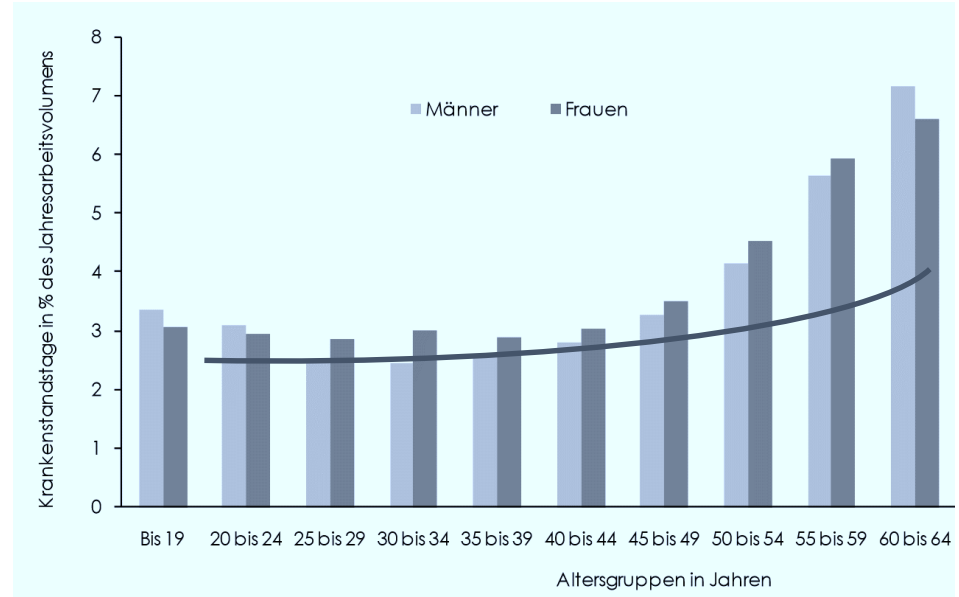
## Altersgerecht

Der Arbeits- und Leistungsfähigkeit einer **Altersgruppe** angemessen



## Altersgerecht

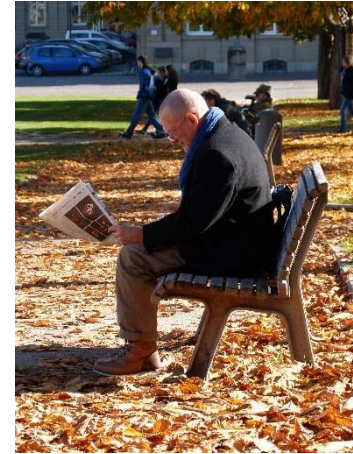
Arbeit, die über verschiedene **Altersstufen** hinweg ausgeübt werden kann



Quelle: T.Leoini, Fehlzeitenreport 2015, Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich

## Aktuelle Ergebnisse aus dem „Pensionsmonitoring 2016“ (standard.at, 10.03.2017)

- Frühpensionen wurden von Politik erschwert – trotzdem Anstieg von vorzeitiger Alterspension von 23% gegenüber 2015
- Bei Beamten: Anstieg Frühpensionen um 80% (2016: 2/3 Frühpensionisten)
- Staatssekretärin Munar Duzdar: Die einzelnen Ressorts sollten Maßnahmen für "altersgerechtes Arbeiten" setzen, um ihre Beamten länger im Dienst zu halten.

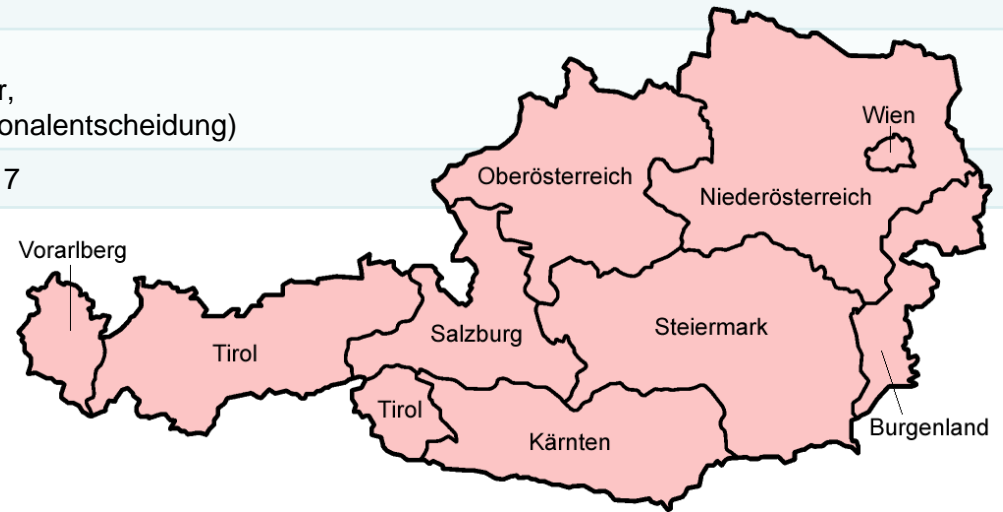


### Formulierte Ziele vom Sozialministerium:

- **Versicherte sollen länger gesund arbeiten können:** Die Anhebung des Pensionsantrittsalters gelingt nur, wenn Versicherte länger in Beschäftigung bleiben können. Das sorgt für Mehreinnahmen bei den Sozialversicherungsbeiträgen und senkt die Ausgaben für Pensionen nachhaltig!
- **Anhebung Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:** Es braucht neben Rehabilitationsmaßnahmen und Arbeitsmarktförderung auch geändertes Aufnahmeverhalten der Betriebe. Unternehmen sind gefordert, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es den älteren ArbeitnehmerInnen ermöglichen, ihr Wissen möglichst lange in den Betrieben einzubringen.

## Eckdaten zur Studie

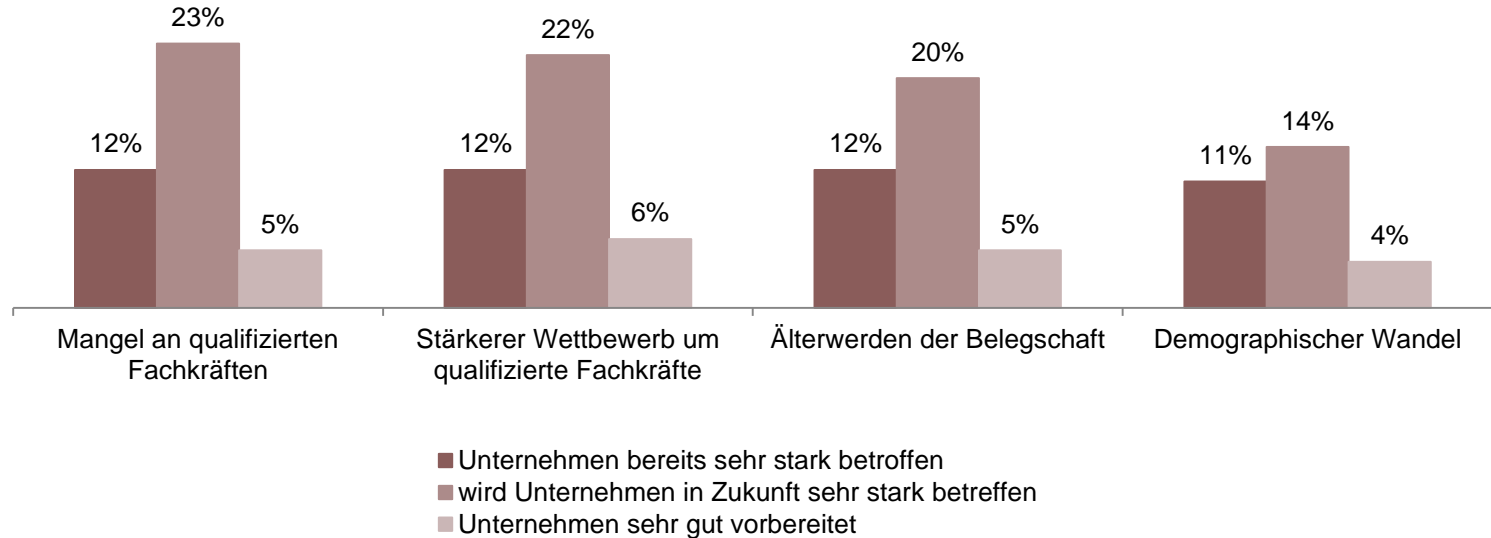
Auftraggeber	meinungsraum.at
Thematik	Alter(n)sgerechte Arbeit
Zielgruppe	Österreichische unselbständig Erwerbstätige ab 18 Jahren repräsentativ nach Geschlecht, Alter, Schulbildung, Bundesland und Unternehmensgröße
Stichprobenmethode	Panel-Umfrage anhand des meinungsraum.at online-Panel (dzt. rund 30.000 PanelistInnen in ganz Österreich)
Nettostichprobe	1.000 Interviews (200 Personalentscheider, 800 Personen ohne Personalentscheidung)
Feldzeit	07.02.2017 bis 22.02.2017



## Studienergebnisse

## Betroffenheit der österreichischen Unternehmen durch den demographischen Wandel – Aus Sicht von Personalentscheidern

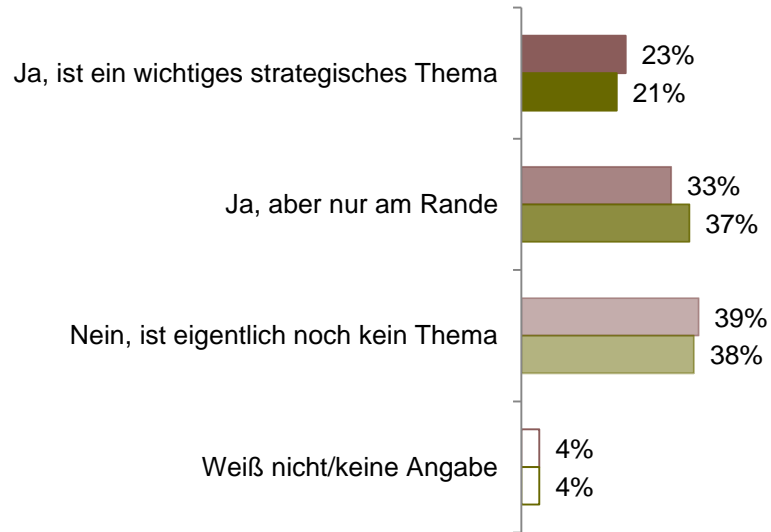
## Demographischer Wandel: Mehr als jeder 10te Personalentscheider sieht eigenes Unternehmen „sehr stark betroffen“ – Prognose stark steigend – nur ca. 5% sehen es auch „sehr gut vorbereitet“



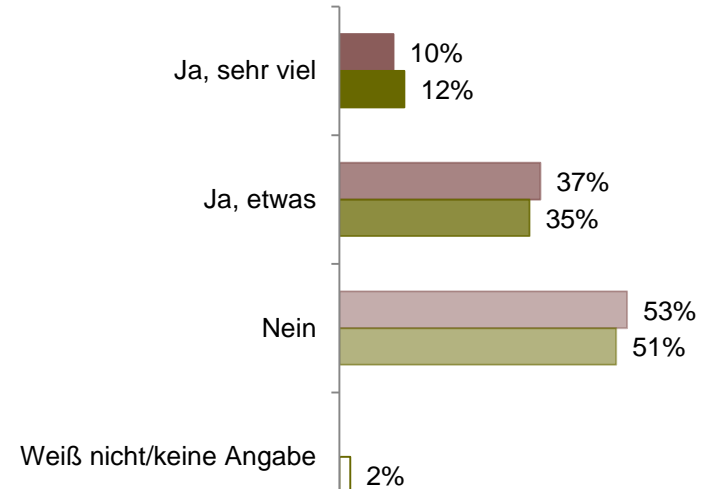
Was tun Unternehmen in Österreich, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter langfristig zu erhalten?

# Ein Fünftel der Arbeitnehmer nimmt die Mitarbeitergesundheit als strategisches Thema im eigenen Unternehmen wahr, kaum positivere Sicht der Personalentscheider

Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter bereits Thema im Unternehmen?



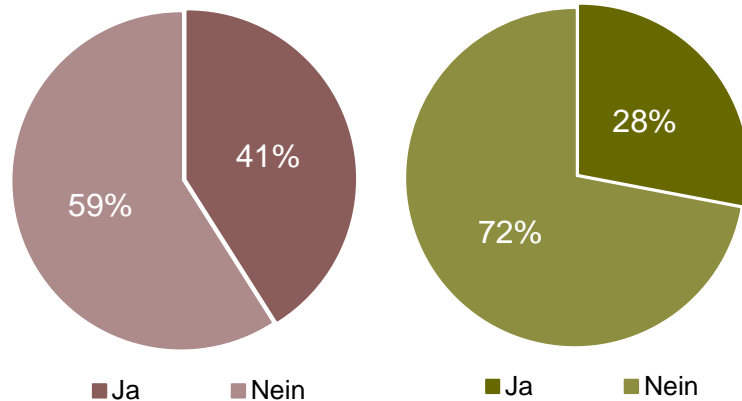
Tut Ihr Unternehmen bereits heute etwas konkret dafür?



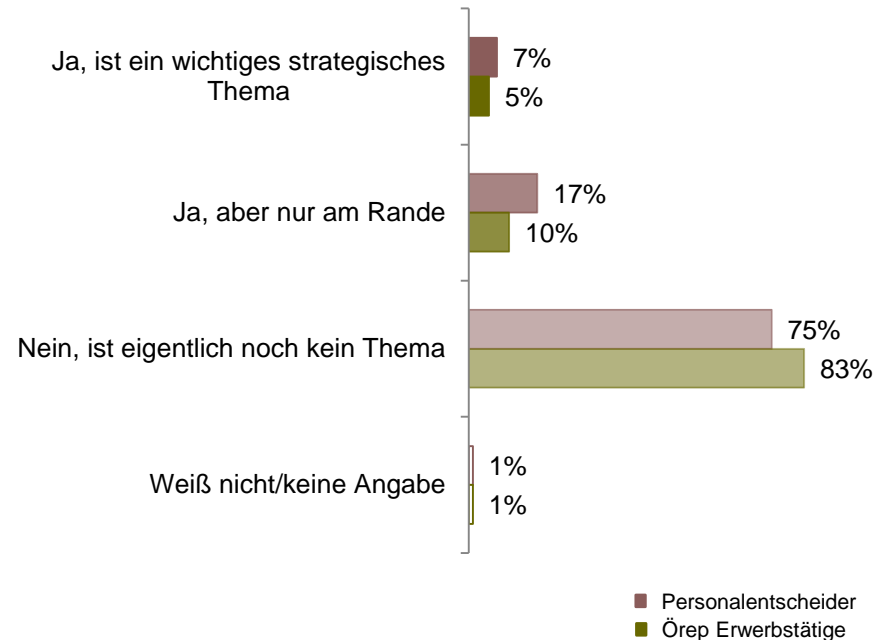
■ Personalentscheider  
■ Örep Erwerbstätige

# Das Konzept „Altersgerechte Arbeit“ – noch kaum Thema in Unternehmen

Von „Altersgerechter Arbeit“ gehört?

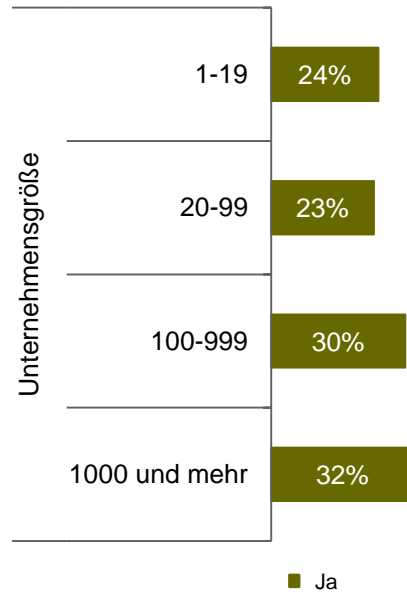


„Altersgerechte Arbeit“ bereits Thema im Unternehmen?

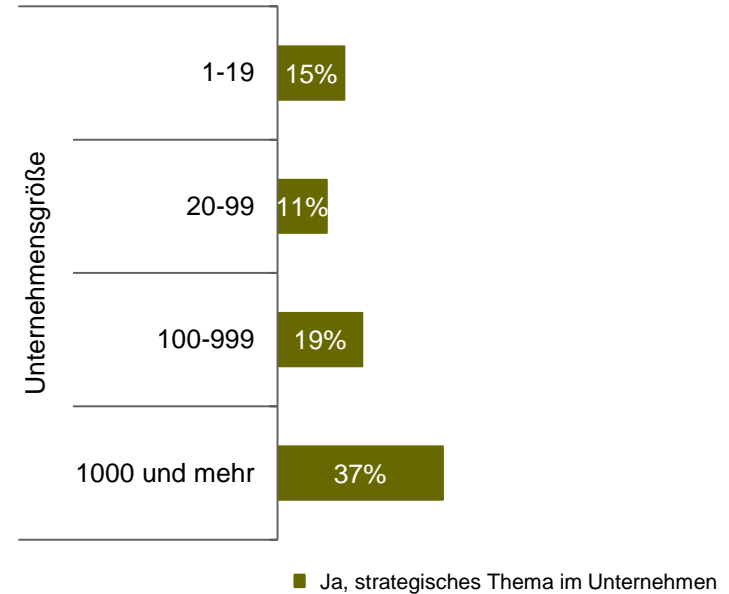


## In größeren Unternehmen sind Themen präsenter

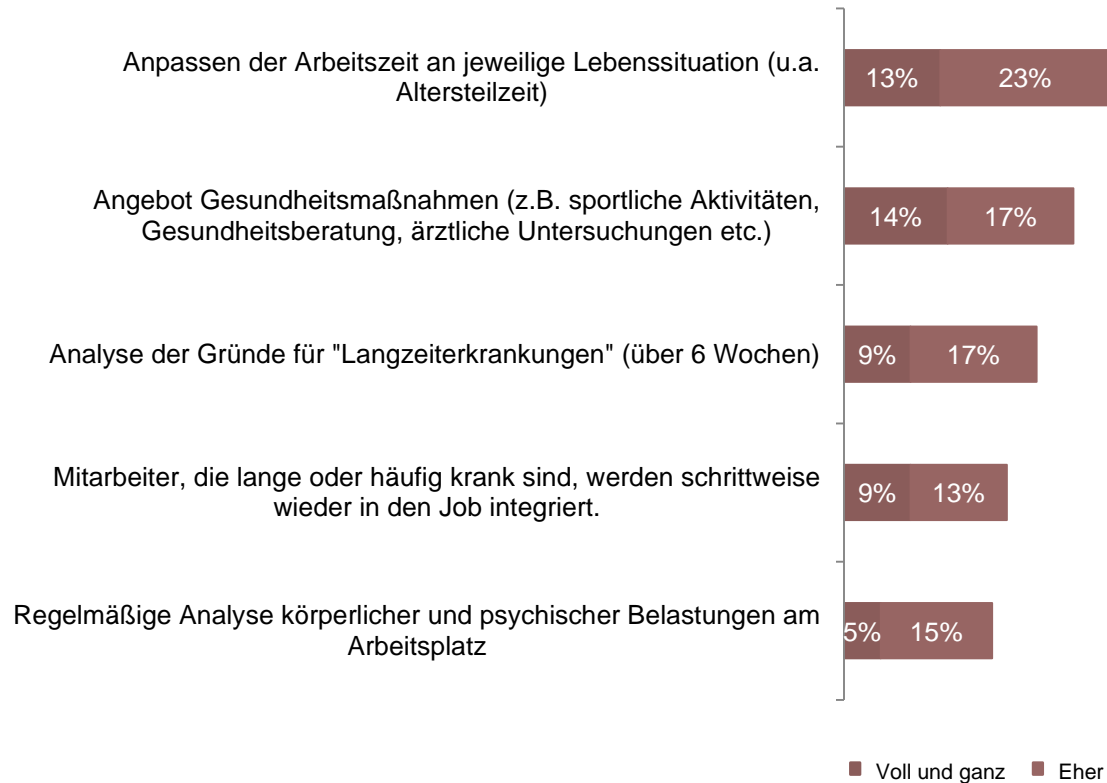
Von „Altersgerechter Arbeit“ gehört?



Erhaltung der Fitness und Gesundheit der Mitarbeiter bereits Thema im Unternehmen?



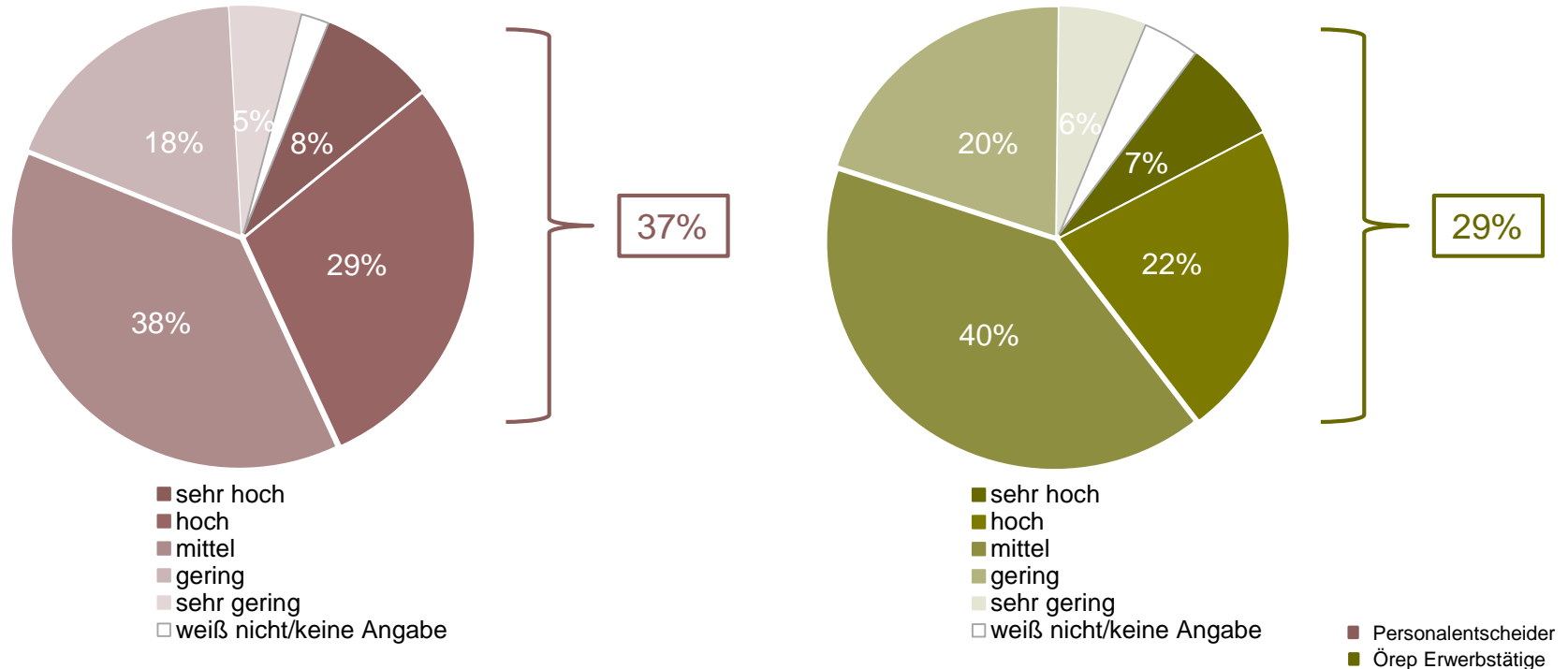
# Personalentscheider: Was wird im Unternehmen im Bereich „Mitarbeitergesundheit“ konkret getan?



Wie steht es um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der österreichischen Erwerbstätigen?

# Die gesundheitliche Belastung im Unternehmen wird von 37% der Personalentscheider als (sehr) hoch eingeschätzt

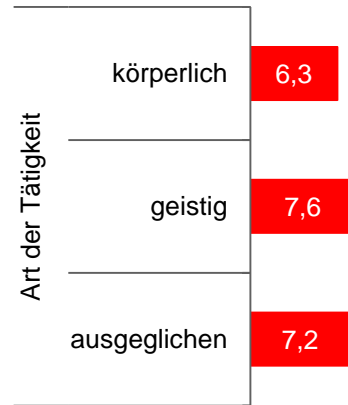
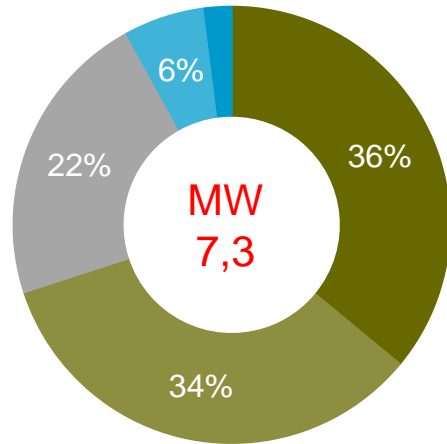
## Gesundheitliche Belastung im Unternehmen



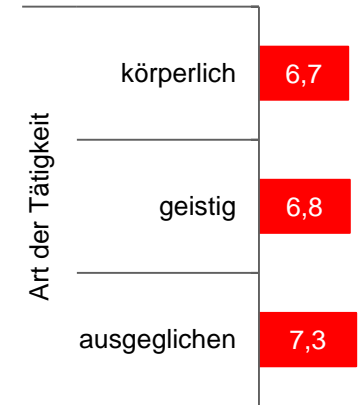
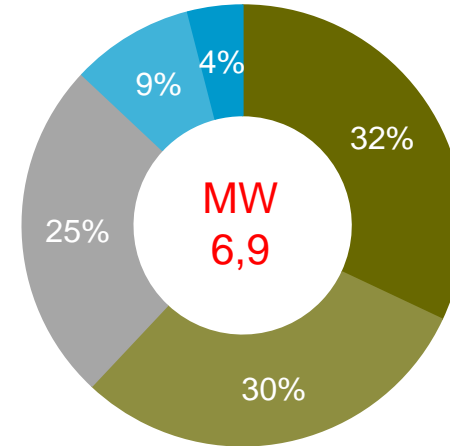
# Psychische Arbeitsfähigkeit wird insgesamt schlechter wahrgenommen als körperliche, aber stark abhängig von Art der Tätigkeit

10er-Skala von 0 = „überhaupt nicht“ bis 10 = „ausgezeichnet“

## Körperliche Arbeitsfähigkeit



## Psychische Arbeitsfähigkeit

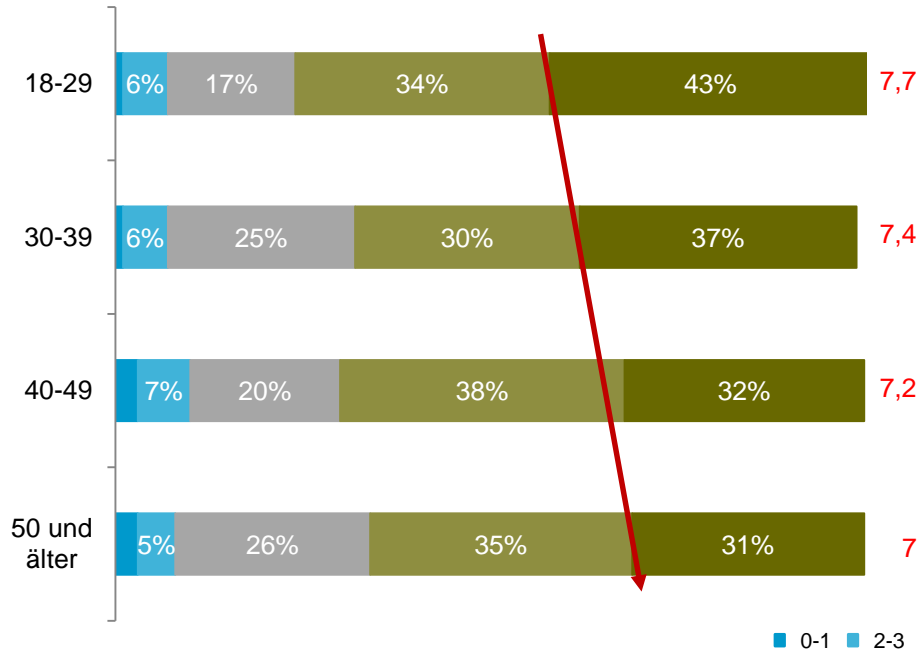


■ 0-1 ■ 2-3 ■ 4-6 ■ 7-8 ■ 9-10 ■ Mittelwert

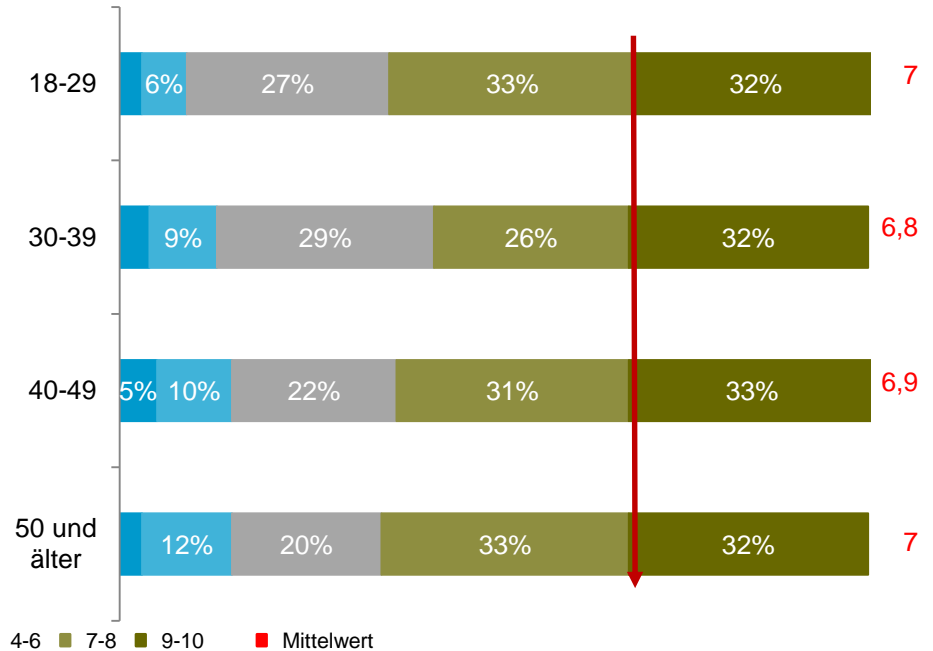
# Körperliche Arbeitsfähigkeit wird im Alter kritischer eingeschätzt, psychische bleibt konstant

10er-Skala von 0 = „überhaupt nicht“ bis 10 = „ausgezeichnet“

## Körperliche Arbeitsfähigkeit



## Psychische Arbeitsfähigkeit



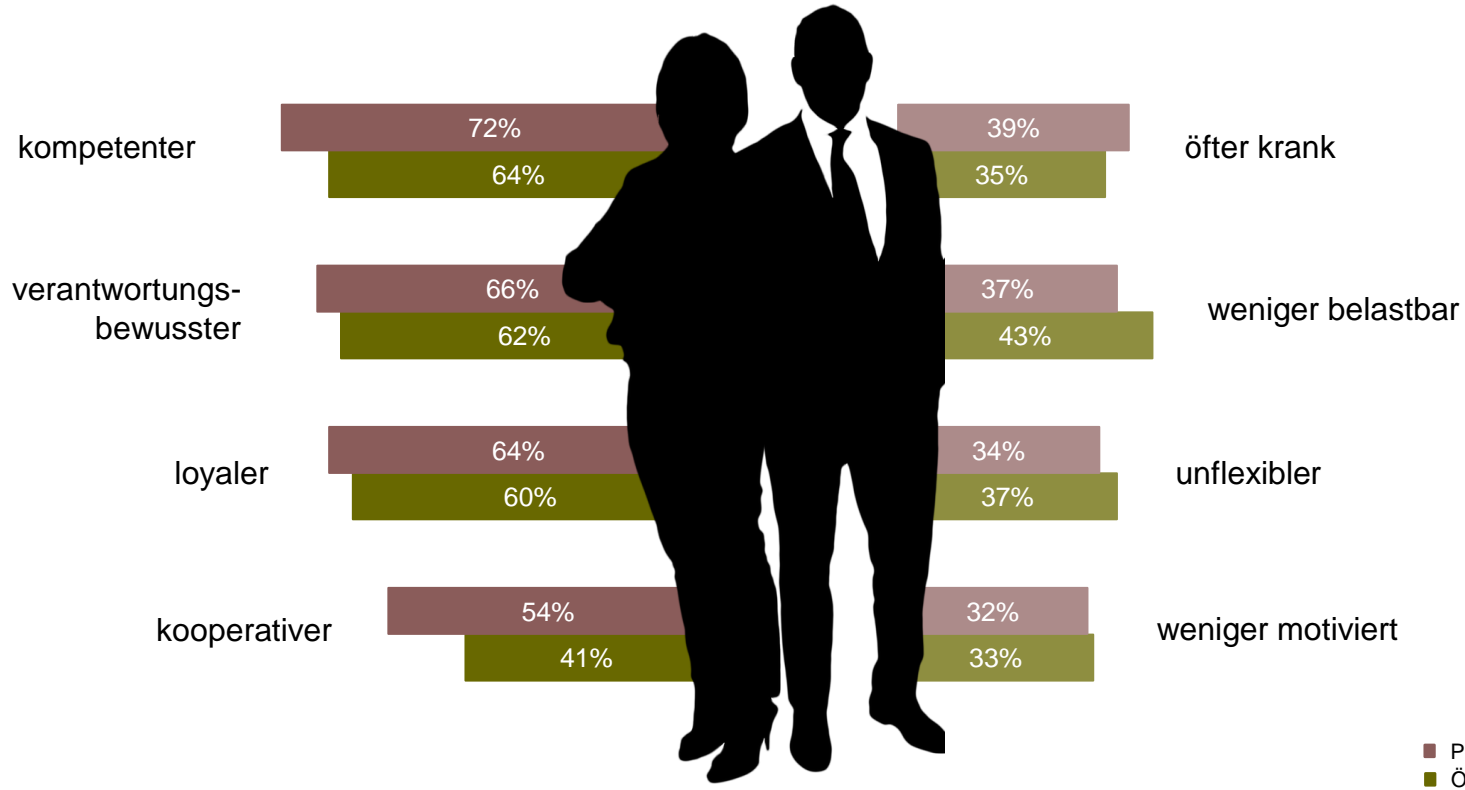
# Veränderungen von Fähigkeiten im Verlauf des Erwerbslebens



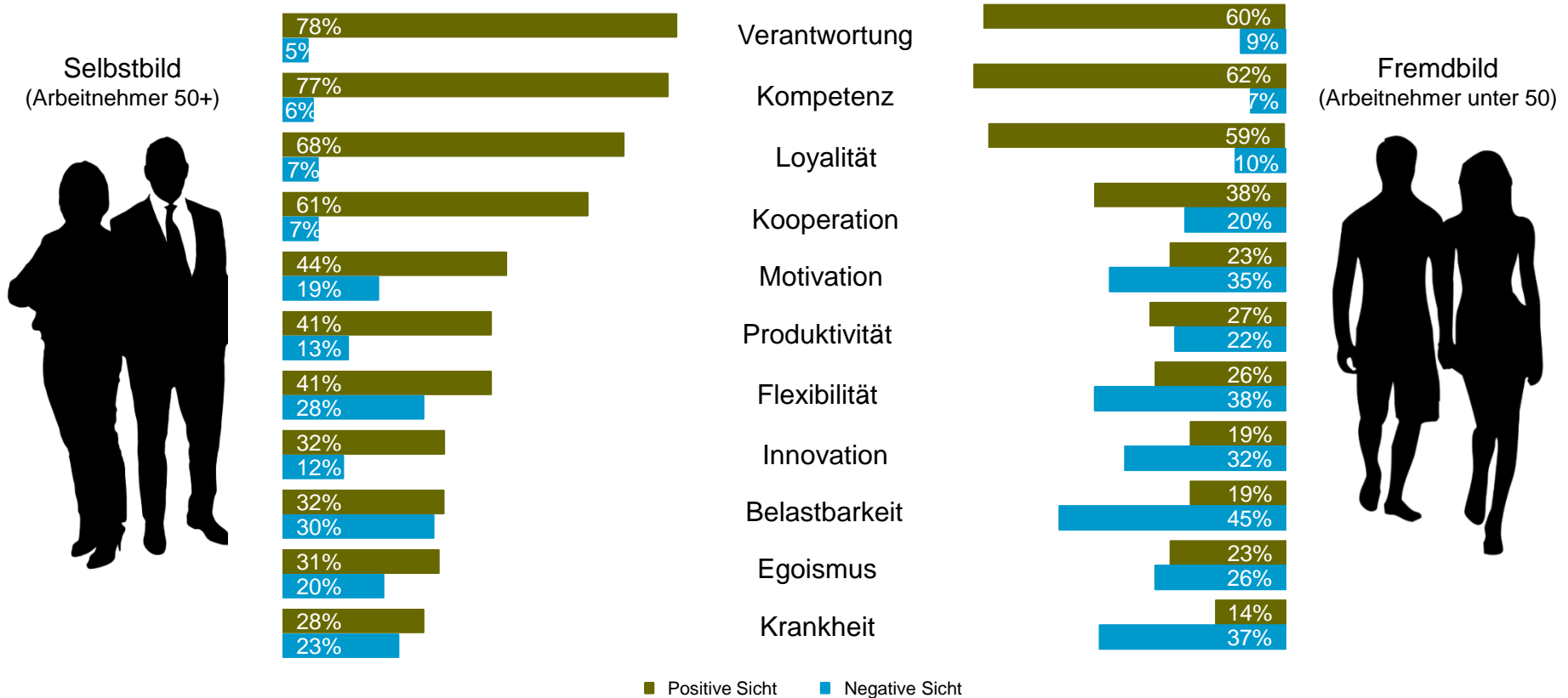
Quelle: Winkler R. et al. (2005): 127-135

## Verbreitung von Vorurteilen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen

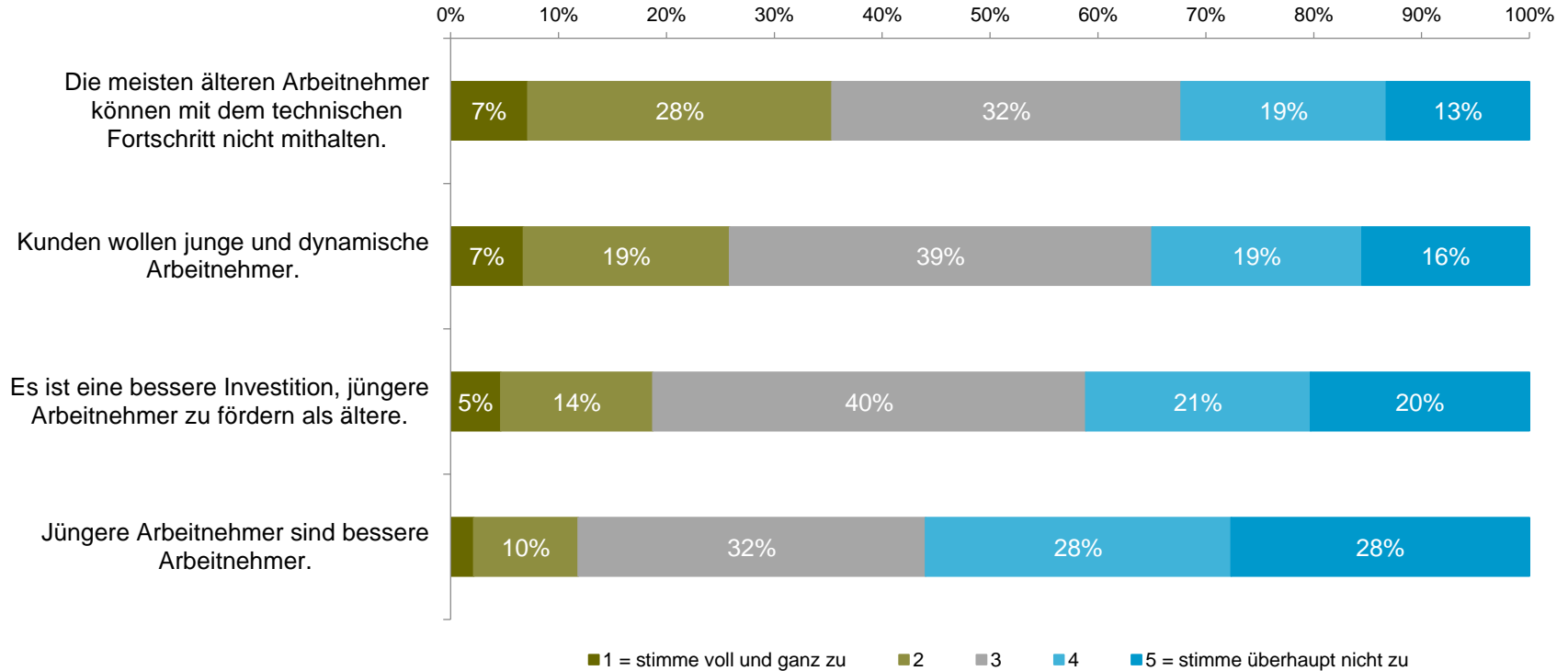
# Arbeitnehmer 50+: „kompetenter“, „verantwortungsbewusster“ und „loyaler“ als jüngere Arbeitnehmer - aber auch „weniger belastbar“, „unflexibler“ und „öfter krank“



# Das Selbstbild der Arbeitnehmer 50+ unterscheidet sich teilweise deutlich vom Bild, das die Arbeitnehmer unter 50 von ihnen haben



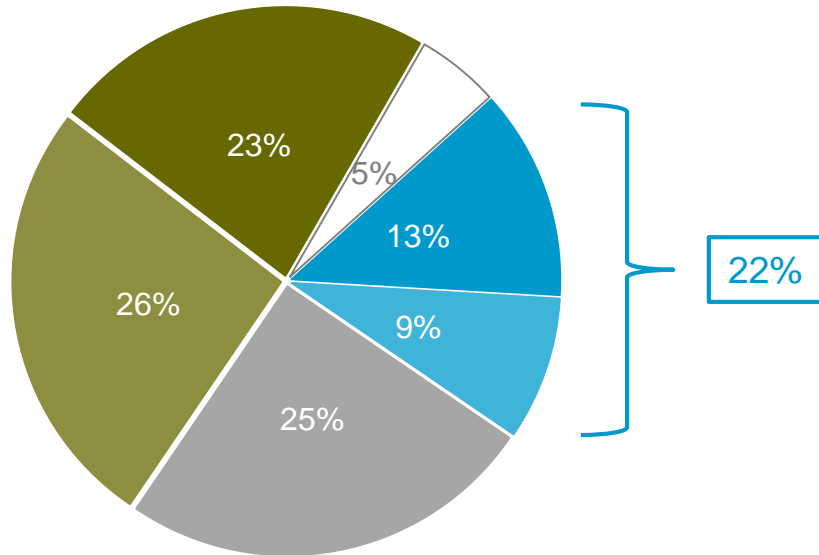
# Ein Viertel der Erwerbstätigen glaubt, dass Kunden „junge und dynamische Arbeitnehmer“ wollen



## Diskriminierung / Benachteiligung von älteren ArbeitnehmerInnen

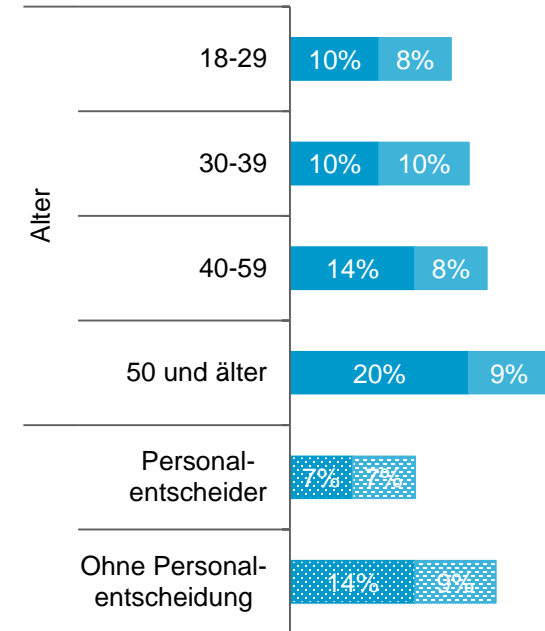
## 22% der Arbeitnehmer finden, dass im eigenen Unternehmen nicht alle Altersgruppen gleichermaßen wertgeschätzt werden, Arbeitnehmer 50+ nehmen dies stärker wahr

In meinem Unternehmen werden alle Altersgruppen gleichermaßen wertgeschätzt.



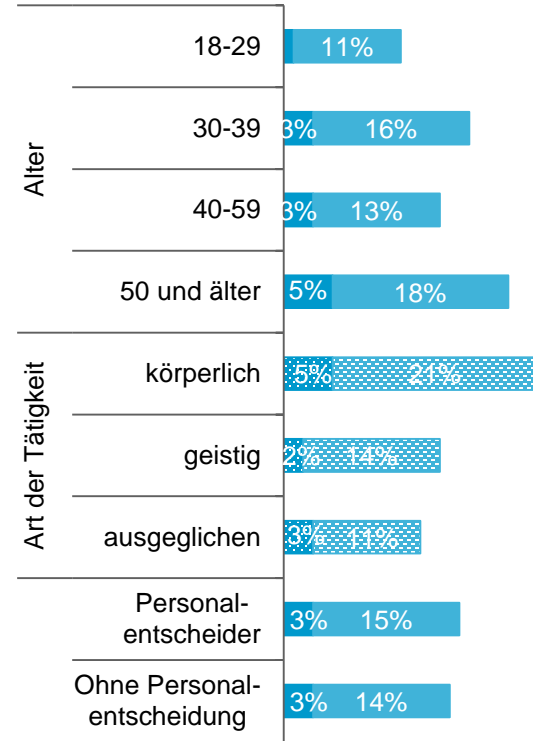
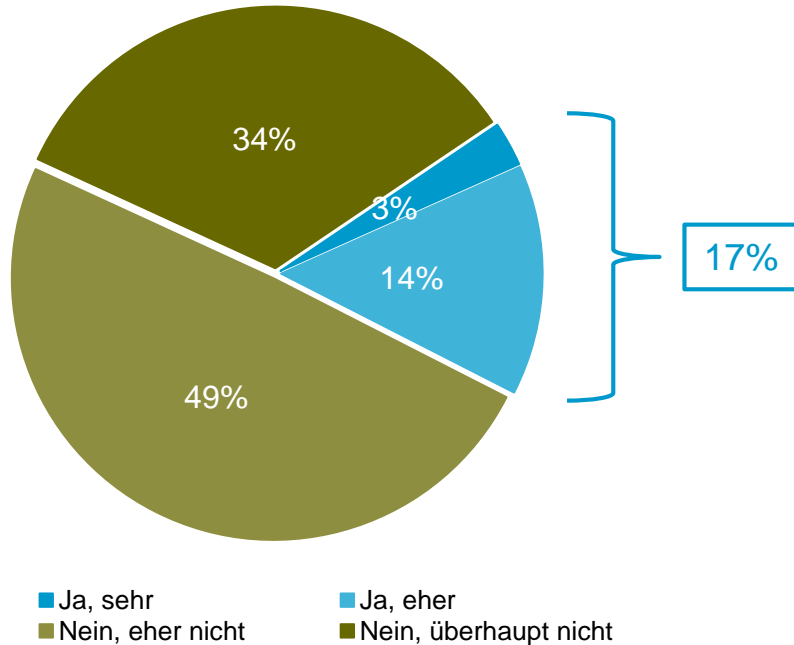
■ 5 = trifft überhaupt nicht zu  
□ keine Angabe/weiß nicht

■ 1 = trifft voll und ganz zu

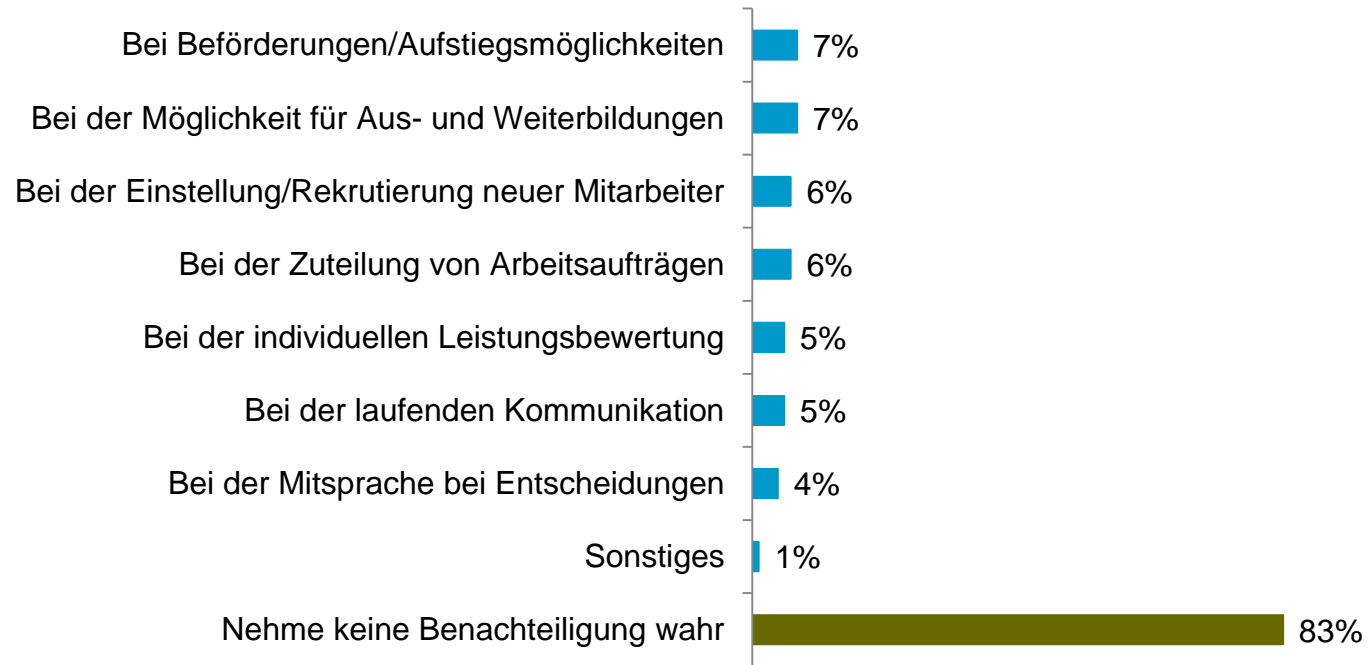


# Fast jede/r fünfte ArbeitnehmerIn hat das Gefühl, dass ältere Arbeitnehmer im eigenen Unternehmen benachteiligt werden

Haben Sie persönlich das Gefühl, dass ältere Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen benachteiligt werden?

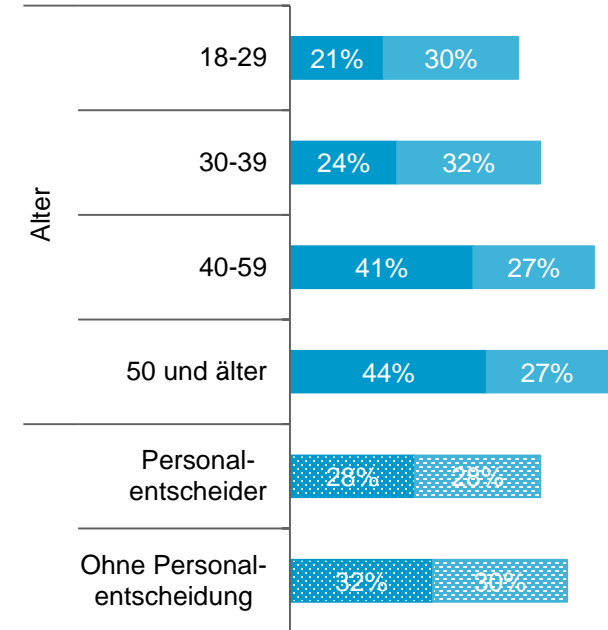
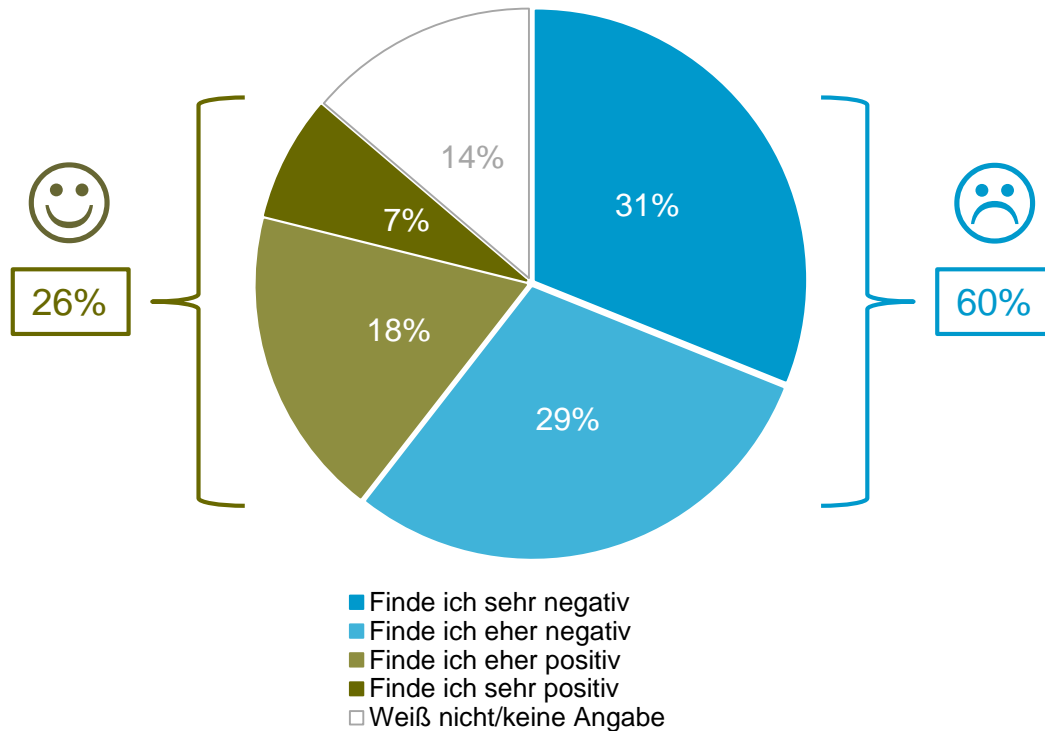


## Benachteiligung von älteren Arbeitnehmern bei „Beförderung“, „Weiterbildungen“ und „Einstellung“ werden am häufigsten wahrgenommen



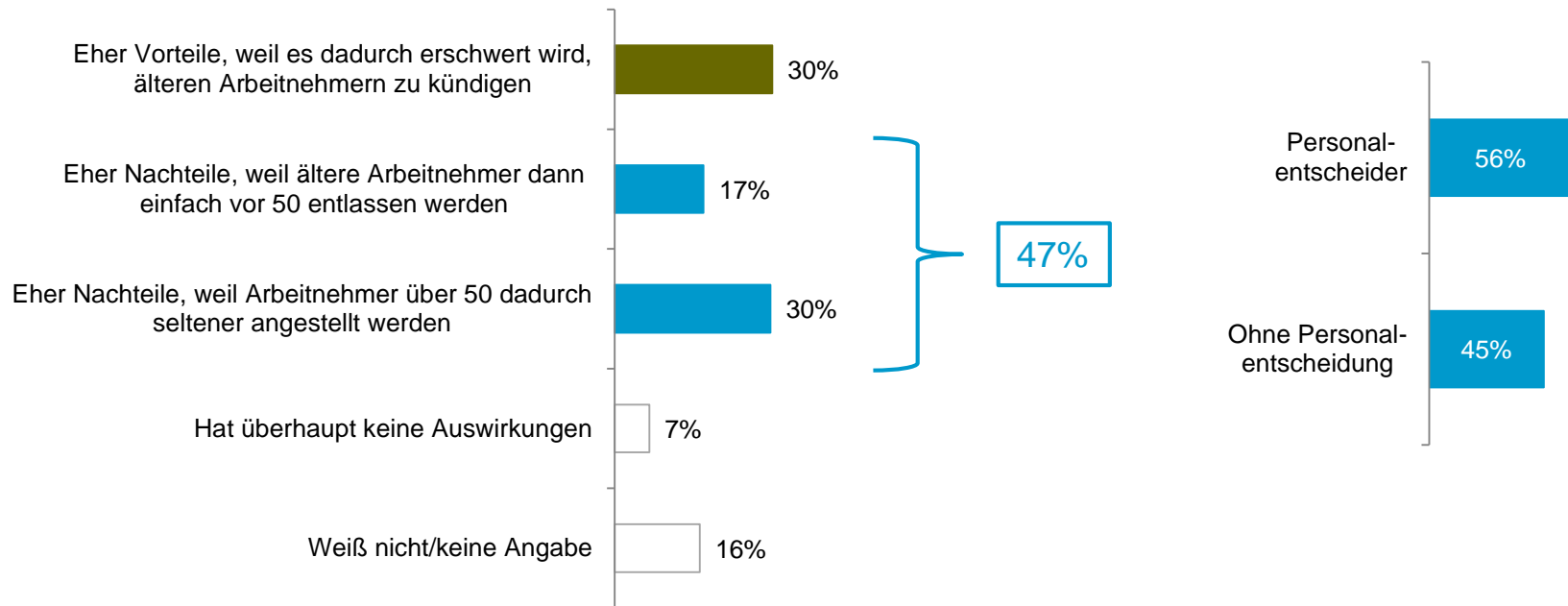
## Einstellung zur Aufhebung des stärkeren Kündigungsschutzes für ältere ArbeitnehmerInnen

# 60% sehen bevorstehende Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer (eher) negativ

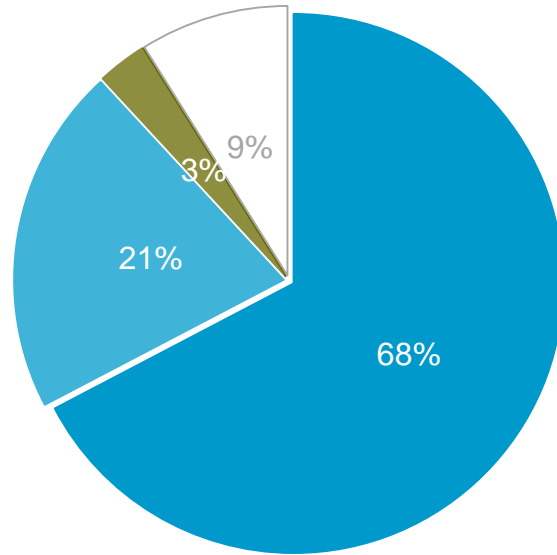


## Aber: Fast jeder zweite Befragte sieht in der Praxis Nachteile des stärkeren Kündigungsschutzes!

Glauben Sie, dass der stärkere Kündigungsschutz in der Praxis eher Vor- oder eher Nachteile für ältere Arbeitnehmer bringt?



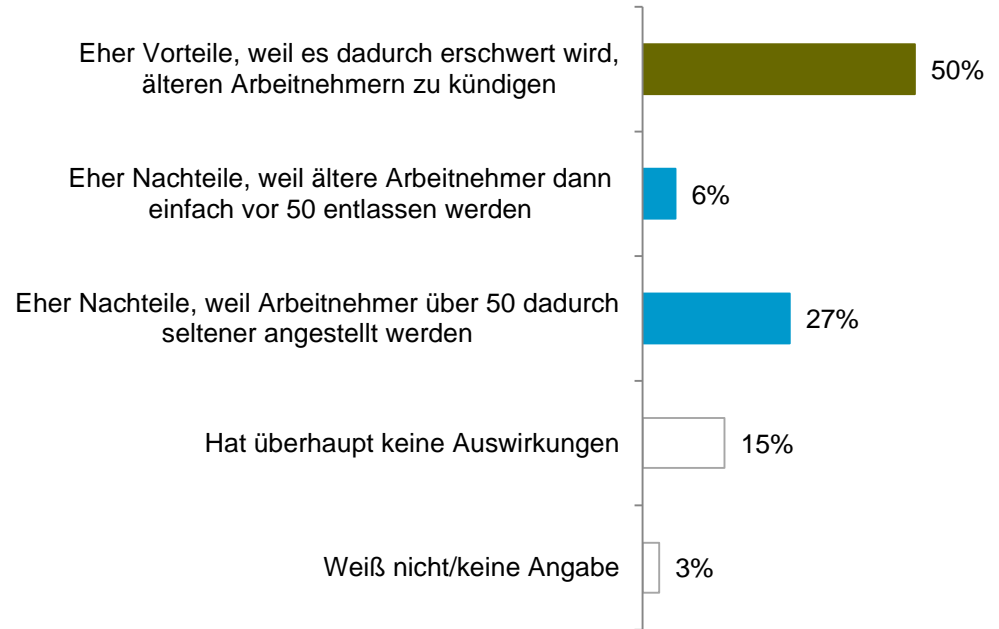
## Studienerganzung: Bei derzeit arbeitslosen Personen ist Einstellung zur Lockerung des Kundigungsschutzes noch negativer – diese Gruppe sieht auch mehr Vorteile\*



- Finde ich sehr negativ
- Finde ich eher negativ
- Finde ich eher positiv
- Finde ich sehr positiv
- Weiß nicht/keine Angabe

\*Quelle: meinungsraum.at Obus KW 10

Glauben Sie, dass der stärkere Kündigungsschutz in der Praxis eher Vor- oder eher Nachteile für ältere Arbeitnehmer bringt?

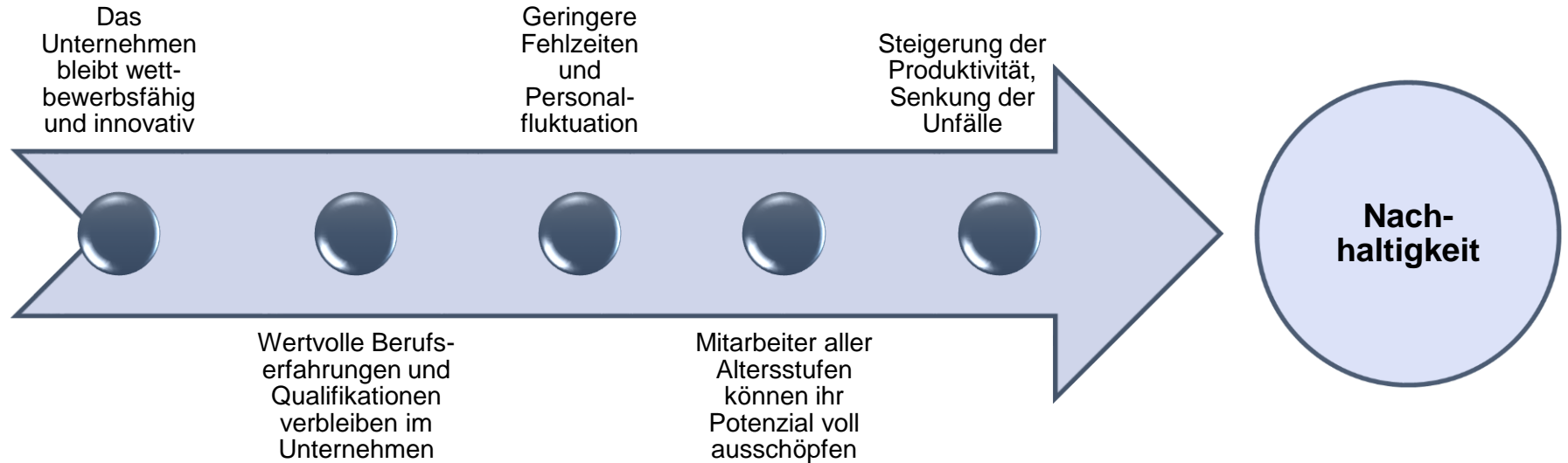


## Fazit

## Summary

- „Mitarbeitergesundheit“ nur in seltenen Fällen auf der Unternehmensagenda: Nur ein Fünftel der Arbeitnehmer nimmt die Gesundheit als „wichtiges strategisches Thema“ im eigenen Unternehmen wahr. Konkrete Maßnahmen sind laut Personalentscheidern noch wenig verbreitet, das Konzept „Altersgerechte Arbeit“ weitgehend unbekannt.
- Belastungen sind hoch und werden im Alter kritischer: Gesundheitliche Belastungen im Unternehmen werden von fast einem Drittel der Erwerbstätigen als (sehr) hoch eingeschätzt. Die eigene körperliche Arbeitsfähigkeit wird im Alter schlechter beurteilt, die psychische bleibt dagegen konstant.
- Altersstereotypen und Benachteiligungen existieren: Arbeitnehmer 50+ werden als „kompetenter“, „verantwortungsbewusster“ und „loyaler“ wahrgenommen – gleichzeitig als „öfter krank“, „weniger belastbar“ und „unflexibler“. 17% sehen im eigenen Unternehmen eine Benachteiligung älterer Mitarbeiter - vor allem in den Bereichen „Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten“.
- Stärkerer Kündigungsschutz bringt eher Nachteile: Für fast die Hälfte der Befragten bringt der stärkere Kündigungsschutz Nachteile in der Praxis (bewirkt vorzeitige Kündigung, erschwert Einstellung ab 50).

## Fazit für Unternehmen: Es braucht gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter



## Fazit für die Politik: Bewusstsein schaffen und Angebote fördern

- **Bewusstsein schaffen, Stereotypen entgegen wirken:** Studien zeigen, dass ältere Mitarbeiter für Unternehmen wertvoll sind. Eine Abnahme der körperlichen Leistungsfähigkeit geht u.a. mit einem Plus an Erfahrung oder sozialer Kompetenz einher – es gilt hier Bewusstsein zu schaffen und mit Öffentlichkeitsarbeit negativen Stereotypen entgegen zu wirken.
- **Maßnahmen setzen, Angebote fördern:** Maßnahmen wie u.a. „fit2work“ oder die „Evaluierung psychischer Belastungen“ sind vielversprechende Ansätze. Es braucht (externe) Angebote, die Unternehmen dabei unterstützen, die Gesundheit der Arbeitnehmer langfristig zu erhalten und einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben entgegen zu wirken.
- **Aufhebung des Kündigungsschutzes für Neueinstellungen:** Studienergebnisse zeigen, dass in der Praxis eher Nachteile des stärkeren Kündigungsschutzes gesehen werden – die Beschäftigung von Arbeitnehmern 50+ wird dadurch erschwert.

## Rückfragen/Kontakt

Studienleitung: Christian Hintermayer  
Tel: +43 (0)1 512 8900 22  
Mobil: +43 (0) 664 518 01 99  
Mail: christian.hintermayer@meinungsraum.at  
Web: www.meinungsraum.at