

## Restrukturierungen im Unternehmen: Wie sehr betreffen sie ältere Beschäftigte?

In einer globalisierten Arbeitswelt verändern sich Unternehmen durch interne Maßnahmen wie Umorganisation und Stellenabbau, um wettbewerbsfähig bleiben zu können [1]. Nach solchen Veränderungen können jedoch Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen der Beschäftigten mittelfristig zunehmen, wodurch angestrebte Gewinne in großen Teilen langfristig ausbleiben [1]. Gleichzeitig steigt durch den demografischen Wandel der Anteil älterer Beschäftigter in den Belegschaften [2], die den negativen Auswirkungen solcher Restrukturierungen ausgesetzt sein können. Dieses lidA-Factsheet zeigt für die wachsende Gruppe älterer Beschäftigter, mit welchen Anforderungen Restrukturierungen im Unternehmen einhergehen können und wie sich solche Maßnahmen in den Berufsbereichen verteilen.



### Wer wurde befragt?

Es wurden Befragungsdaten von 3.298 Erwerbstätigen (53 und 59-jährig) der dritten Welle der lidA-Studie verwendet. Als erwerbstätig galt, wer mindestens eine Stunde pro Woche sozialversicherungspflichtig tätig war. Die Daten wurden per computer-assistiertem Interview im Jahr 2018 erhoben und sind repräsentativ für diese Beschäftigtenjahrgänge in Deutschland.

Restrukturierungen wurden als Veränderungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld in der letzten zwei Jahren erfragt. Die Befragten sollten angeben, ob in dem Zusammenhang a) wesentliche Umstrukturierungen oder Umorganisationen (**Umorganisation**), sowie b) Stellen abgebaut oder Entlassungen vorgenommen wurden (**Stellenabbau**). Anschließend wurde betrachtet, wie sich Arbeitsanforderungen bei Restrukturierungen verteilen (Abb. 1, rechts) und wie häufig sie in verschiedenen Berufsbereichen sind (Abb. 2, S. 2). Die Bereiche wurden gemäß der „Klassifikation der Berufe 2010“ gebildet.



### Was kam heraus?

Insgesamt berichteten 29 % der Befragten ausschließlich von der Maßnahme Umorganisation und weitere 8 % ausschließlich von Stellenabbau im Unternehmen. Auf eine\*n von fünf (20 %) traf beides zu. Somit erlebte deutlich mehr als die Hälfte der älteren Beschäftigten in Deutschland Restrukturierungen des Arbeitsumfeldes innerhalb der letzten zwei Jahren.

Abb. 1 zeigt, dass bei Restrukturierungen häufiger höhere Arbeitsanforderungen berichtet wurden. Ohne Maßnahmen gaben rund 50 % eine Zunahme von Arbeitsmenge und Zeitdruck an. Wurden beide Maßnahmen gleichzeitig erlebt, lag der Anteil bei über 75 %. Zudem berichteten Beschäftigte mit beiden Maßnahmen 3,5-mal häufiger (40 %) als jene ohne (12 %), dass ihre Arbeitssituation sich verschlechterte oder sie dies befürchteten. Sie gaben auch 6-mal häufiger (19 %) an, ihr Arbeitsplatz sei gefährdet. Ohne erlebte Maßnahmen waren es 3 %.

Abb. 1: Belastungen nach Veränderungen im Unternehmen (erfragt in 2018; n=3,233)

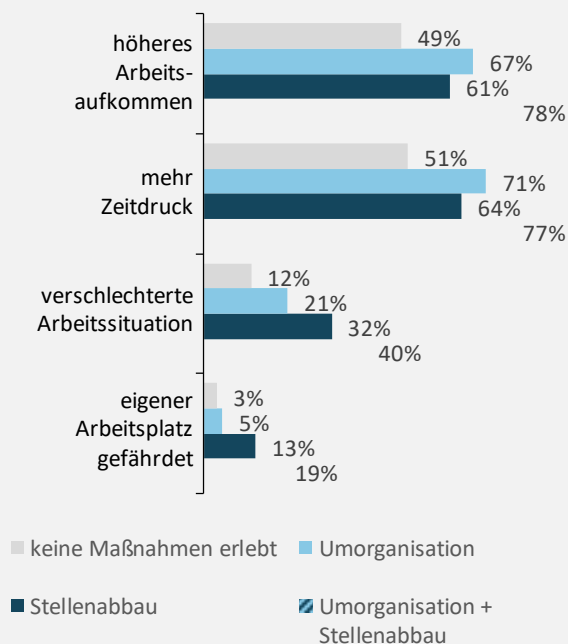
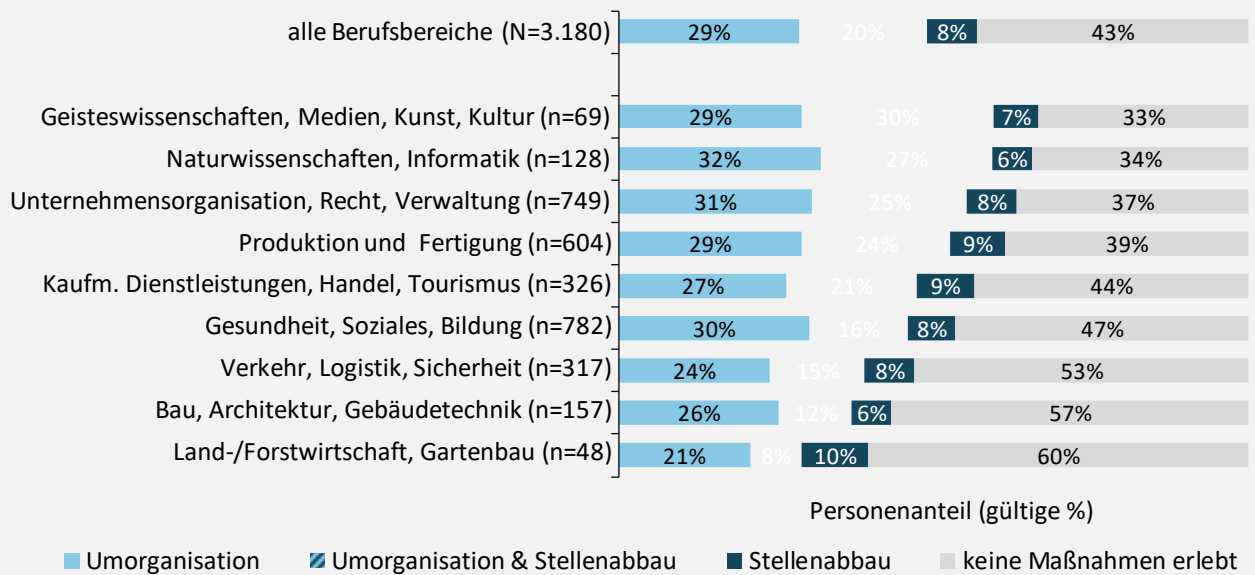


Abb. 2: Verteilung von Restrukturierungsmaßnahmen in den Berufsbereichen (jeweils gültige Prozent)



Anmerkung. Verkürzte Bereichsbezeichnungen; Bereich „Militär“ wegen fehlender Zellbesetzungen nicht abgebildet.

Abb. 2 zeigt die Verteilung von Restrukturierungen in den Berufsbereichen. Mit rund zwei Dritteln waren besonders Beschäftigte im Medien-, Kunst- und Kulturbetrieb, in Naturwissenschaft und Informatik, in Organisation, Recht und Verwaltung sowie in der Produktion betroffen (insgesamt 61 bis 67 %).

Umorganisation und Stellenabbau verteilten sich jeweils ähnlich in den Bereichen. Beide Maßnahmen gingen dabei häufiger miteinander einher,  $\phi = ,29$ ,  $p < ,001$  (siehe Abb. 2), bedingten sich jedoch unterschiedlich stark. Der Anteil abgebauter Stellen an allen durchgeführten Umorganisationen (hellblauer und schraffierter Balken) war in den Bereichen ähnlich hoch. Im Gesundheits- und Bildungsbereich sowie in Logistik und Bau war er unter dieser Bedingung hingegen niedriger. Der Anteil von Umorganisation an allen abgebauten Stellen (schraffierter und dunkelblauer Balken) war 2- bis 4-mal höher und Stellenabbau unter dieser Bedingung viel wahrscheinlicher.

## Fazit

Restrukturierungen sind weit verbreitet.

Umorganisationen können die Arbeit unmittelbar durch quantitative Veränderungen beeinträchtigen. Eine verschlechterte Gesamtsituation und ein drohender Arbeitsplatzverlust stellen dagegen längerfristige psychische Gefährdungen dar.

Da bei Umorganisation nicht zwingend Arbeitsplätze reduziert werden, ein Stellenabbau jedoch meist im Rahmen von Umorganisationen stattfindet, ist eine transparente Kommunikation und größtmögliche Beteiligung der Belegschaft im Informationsprozess wichtig, um unbegründete Ängste abzubauen.

Gerade ältere Beschäftigte sind altersbedingt einem höheren Gesundheitsrisiko durch unmittelbare und langfristige Gefährdungen ausgesetzt. Deswegen sollten deren körperliche Verfassung und Bedürfnislagen bei der Umsetzung solcher Maßnahmen gezielt berücksichtigt werden.

## Referenzen

- [1] Rigotti, T., Otto, K. & Köper, B. (2014). *Herausforderung Restrukturierung. Bedeutung, Auswirkungen, Gestaltungsoptionen*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- [2] Hasselhorn, H. M. & Ebener, M. (2014). Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Motivation bei älter werdenden Belegschaften. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2014* (S. 75-84). Heidelberg: Springer.

## Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft

Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik

Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal

Gefördert mit Mitteln der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. (DGUV).

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren: M Stiller, M Ebener

lidA  
leben in der Arbeit



www.lidA-studie.de  
www.arbwiss.uni-wuppertal.de