

Wiederholte Restrukturierungen im Betrieb: Auswirkungen auf die Erwerbsperspektive von älteren Beschäftigten

Unternehmen stehen unter ständigem Druck, ihre Strukturen an Markt und Wettbewerb anzupassen. Neben der Umorganisation interner Prozesse werden im Zuge solcher Maßnahmen oft auch Stellen abgebaut [1]. lidA-Factsheet 2021/04 zeigte bereits, dass ältere Beschäftigte belastende Arbeitsanforderungen bei Restrukturierungen häufiger berichten und diese Maßnahmen in bestimmten Berufsbereichen häufiger vorkommen [2]. Bei wiederholten Restrukturierungen wurde gezeigt, dass diese mit einer höheren Arbeitsplatzunsicherheit, Gesundheitsverschlechterungen und Frühverrentung verbunden sind [1]. Was kann es nun für die Erwerbsperspektive älterer Beschäftigter bedeuten, wenn das Arbeitsumfeld häufig umorganisiert wird oder dauerhaft der Verlust der eigenen Arbeitsstelle droht? Dieses lidA-Factsheet untersucht, wie sich wiederholt erlebte Restrukturierungen auf die Einschätzung älterer Beschäftigter auswirken, bis zu welchem Alter sie erwerbstätig bleiben wollen.

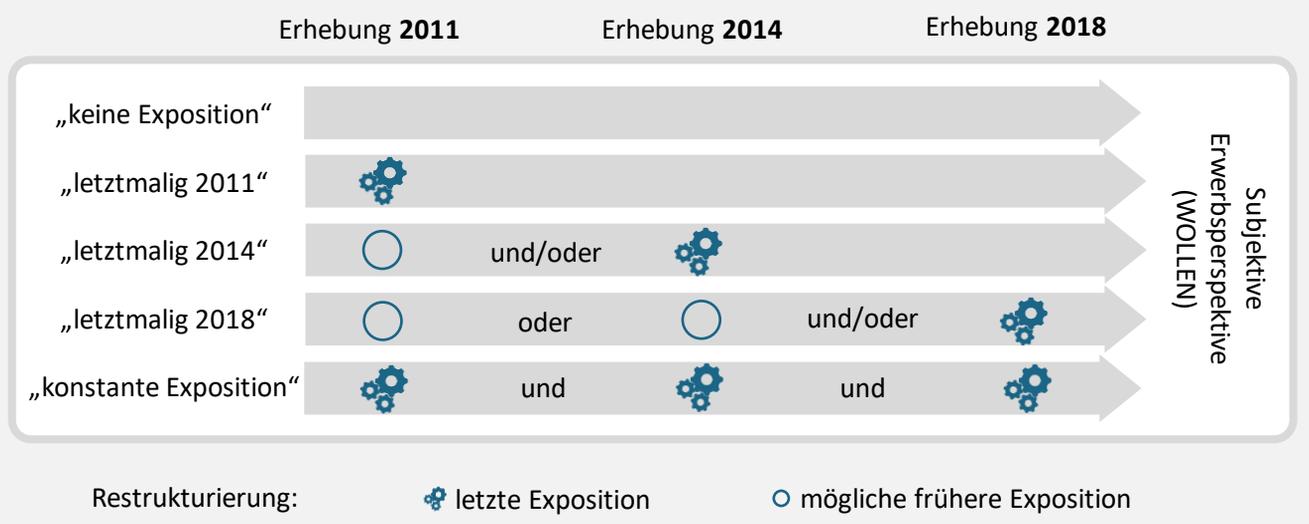


Wie wurde untersucht?

Es wurden Daten von insgesamt 2.733 Beschäftigten der lidA-Studie verwendet. Diese wurden per computer-assistiertem Interview in den Jahren 2011, 2014 und 2018 erhoben. Die Befragten gehören den Geburtsjahrgängen 1959 und 1965 an und waren zu allen drei Erhebungen mindestens eine Stunde pro Woche sozialversicherungspflichtig tätig. Um die Auswirkungen wiederholter Exposition an Restrukturierungen untersuchen zu können, mussten je Person gültige Daten für alle drei Zeitpunkte vorliegen. Diese Daten sind repräsentativ für beide Beschäftigtenjahrgänge in Deutschland.

Restrukturierungen wurden als Veränderungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld in der letzten zwei Jahren erfragt. Die Befragten sollten angeben, ob a) wesentliche Umstrukturierungen / Umorganisationen (**Umorganisation**), sowie b) Stellen hierbei abgebaut wurden (**Stellenabbau**). Für jede Maßnahme wurden sie anschließend gemäß ihrer Exposition zu den Erhebungszeitpunkten kategorisiert (Abb. 1). Die oberste Gruppe war niemals exponiert, jene darunter nur 2011. Zwei weitere letztmalig in 2014 bzw. 2018. Bei diesen beiden Gruppen kann eine weitere, frühere Einzelexposition vorgelegen haben. Die letzte Gruppe war konstant zu allen drei Zeitpunkten exponiert.

Abb. 1: Schema der untersuchten Exposition an Restrukturierungen in lidA





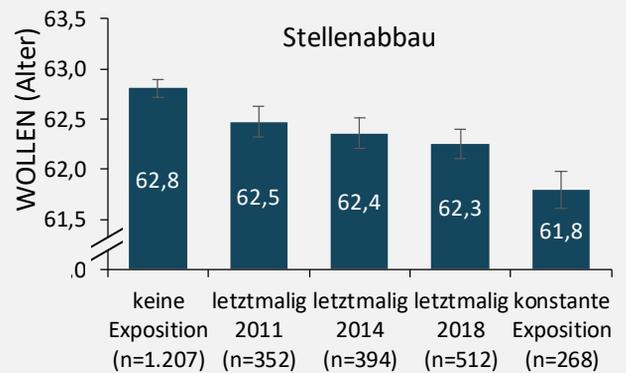
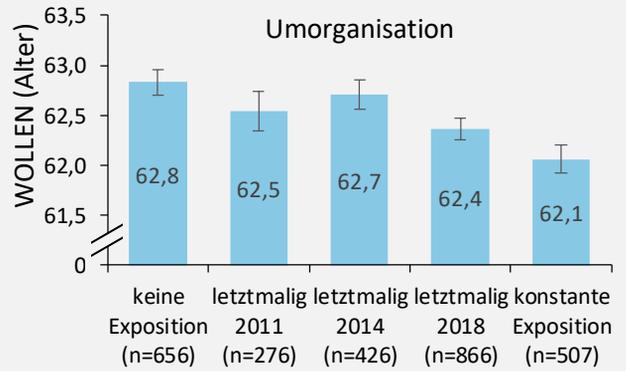
Restrukturierungsfolgen

Für diese Gruppen wurde mit Varianzanalysen untersucht, ob sie sich darin unterscheiden, bis zu welchem Alter sie gerne arbeiten würden (WOLLEN).

Abb. 2 zeigt die mittlere Einschätzung für WOLLEN bei Umorganisation und Stellenabbau. Bei beiden Maßnahmen sinkt die Erwerbsperspektive, je aktueller und konstanter sie erlebt wurden. Im Gruppenvergleich zeigte sich: wer letztmalig 2018 (jeweils $p < ,05$) oder dauerhaft (jeweils $p < ,001$) Umorganisation oder Stellenabbau erlebte, wollte kürzer im Erwerbsleben bleiben als jene, die die Maßnahmen nie erlebten. Bei dauerhafter Umorganisation, wollten die Befragten zudem kürzer als jene im Erwerbsleben bleiben, die die Maßnahme letztmalig 2014 erlebten. Im Fall von Stellenabbau galt dies im Vergleich zu jenen, die die Maßnahme letztmalig 2011 erlebten (jeweils $p < ,05$).

Die Effektstärken zwischen den Gruppen waren höchstens moderat. Dennoch bedeutet dies, dass erlebte Umorganisation über einen Zeitraum von bis zu neun Jahren die subjektive Erwerbsperspektive um rund acht Monate reduzieren kann. Sind ältere Beschäftigte in diesem Zeitraum Stellenabbau ausgesetzt, reduziert sie sich sogar um ein ganzes Jahr.

Abb. 2: Mittlere Erwerbsperspektive (und Standardfehler) nach Exposition an Restrukturierungen; Zielalter: Wie lange würden Sie gerne erwerbstätig sein?



Schlussfolgerungen

Wer Restrukturierungen dauerhaft oder kürzlich erlebt, möchte weniger lange erwerbstätig sein. Dies gilt insbesondere für Formen des Stellenabbaus in Unternehmen.

Gerade ältere Beschäftigte könnten nach solchen Maßnahmen die daraus folgenden Gesundheitsbeeinträchtigungen [1] besonders stark gegen einen Erwerbsverbleib gewichten, da ihre körperliche Verfassung und ihr Wohlbefinden im nahenden Ruhestand zunehmend an persönlicher Relevanz gewinnen.

Damit Ältere nicht unerwartet in den Belegschaften wegfallen, müssen gerade Organisationen mit häufigen Veränderungen die individuelle Bedeutung dieser Auswirkungen rechtzeitig erkennen.

Durch eine ressourcenorientierte Perspektive können aktuelle Veränderungsprozesse nachhaltiger gestaltet werden. Zudem liegt hierin die Chance, die sozialen Beziehungen mit und zwischen Beschäftigten vorausschauend für Folgemaßnahmen zu stärken. Zusammen mit einer vertrauensvollen Kommunikation kann so die Bindung der Mitarbeitenden an den Betrieb langfristig gestärkt werden.

Referenzen

- [1] Rigotti, T., Otto, K. & Köper, B. (2014). *Herausforderung Restrukturierung. Bedeutung, Auswirkungen, Gestaltungsoptionen*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- [2] Stiller, M. & Ebener, M. (2021). *Restrukturierungen im Unternehmen: Wie sind ältere Beschäftigte hiervon betroffen?* (lidA-Factsheet 2021/04). Wuppertal: Bergische Universität Wuppertal.

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



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