

Selbst wenn mit dieser Stichprobenziehung nicht von Repräsentativität im statistischen Sinne gesprochen werden kann, so sind die Betriebe doch Branchen entnommen, die ein gutes Drittel der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich beschäftigen. Nicht verschwiegen werden soll allerdings, dass der beschäftigungsintensive öffentliche Bereich und das Unterrichtswesen in die Untersuchung keinen Eingang fanden.

Nimmt man die Verhältnisse in den Betrieben als symptomatisch für die Situation in der jeweiligen Branche, so können folgende Problemschwerpunkte identifiziert werden.

- Wie auch aus anderen Untersuchungen bekannt, zeichnet sich der Handel durch eine hohe Instabilität der Arbeitsverhältnisse aus. Beschäftigt sind überwiegend Frauen, viele in Teilzeit oder in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Hauptproblem älterer ArbeitnehmerInnen im *Handel* (Arbeiter und Angestellte) ist eine Kombination von Überforderung einerseits bei gleichzeitiger Monotonie der Tätigkeit andererseits. Verschärft wird diese Situation durch die Führungskultur in der Branche und, damit verbunden, die mangelnde Anerkennung der Tätigkeit.

Maßnahmen müssen daher bei der Schulung der Führungskräfte und bei abwechslungsreicheren Tätigkeitsprofilen anzusetzen.

- Die Situation der Angestellten im *Bauwesen* kann als durchaus zufrieden stellend bezeichnet werden. Anders verhält es sich mit den Arbeitern. Waren sie schon seit jeher mit hohen gesundheitlichen Belastungen konfrontiert, so hat sich dies in den letzten Jahren durch die Zunahme von Stress und Zeitdruck noch verschärft. Folge ist ein hoher gesundheitlicher Verschleiß. Gleichzeitig besteht die Notwendigkeit, mit den neuen technologischen und organisatorischen Änderungen Schritt halten zu müssen und sich in der (Lohn-)Konkurrenz zu behaupten (Subunternehmen, Leiharbeit...).

Aufgrund der Arbeitsbedingungen im Bauwesen ist davon auszugehen, dass der Großteil der beschäftigten Arbeiter auch in Zukunft vor dem Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters aus dem Erwerbsleben ausscheiden wird. Nichtsdestotrotz müssen gesundheitsfördernde Initiativen verstärkt werden, wobei die Aufzeichnung der Arbeitszeit am Arbeitsort wenigstens eine gewisse Kontrolle ermöglichen würde und zu ausgewogeneren Arbeits- und Regenerationsphasen beitragen könnte. Auch sollten „horizontale Karrieremöglichkeiten“ in weniger gesundheitsbelastende Bereiche entwickelt, erprobt und umgesetzt werden. Ob die von Arbeitgebervertretern geforderte Abflachung der Lohnkurve tatsächlich etwas zur Beschäftigungssicherheit beitragen könnte, ist angesichts der ohnehin schon flachen Einkommenskarrieren bei Arbeitern höchst ungewiss.

Auch im *Gesundheitswesen* lässt sich eine merkliche Belastungszunahme in den letzten Jahren feststellen, nicht zuletzt bedingt durch Reorganisation und Rationalisierung. Folge

- ist eine häufige Überforderung, die sich bei ArbeiterInnen (AbteilungshelferInnen, HausarbeiterInnen, ProfessionistInnen...) in einer resignativen Grundhaltung niederschlägt, und bei den Angestellten (Pflegepersonal, Ärzte, Verwaltungspersonal) in einer Skepsis gegenüber der Führung allgemein und gegenüber dem Management im besonderen.