

Another one bites the dust – Ursachen geringer Lebenserwartung in der Arbeitswelt

Univ. Doz. Dr. Johannes Gärtner
TU Wien, XIMES GmbH

Abstract

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der geringeren Lebenserwartung von Männern gegenüber Frauen, genauer mit der erheblich geringeren Lebenserwartung von Männern mit niedrigem Bildungsgrad / in bestimmten Branchen. Im Gegensatz zu einer individualisierenden Ursachenzuschreibung („Lifestyle choices“) oder ahistorischen Geschlechterperspektive („Männer ...“), werden strukturelle Faktoren KV-Politik, Steuer- und Sozialversicherungspolitik) beschrieben, die aus unserer Sicht klar den Verkauf von Gesundheit und das Risiko eines früheren Todes begünstigen. Eine alternative Organisation der Arbeitszeit wird zum Abschluss skizziert.

Lebenserwartung und Arbeitswelt

Zahlreiche Forschungsarbeiten zeigen starke Zusammenhänge zwischen sozioökonomischer Position und Gesundheit in der Arbeitswelt. Luy et al. (2015)¹ demonstrieren etwa das Zusammenspiel von Qualifikation und Lebenserwartung: Die Wahrscheinlichkeit, 65 Jahre alt zu werden, liegt für 40-jährige Männer mit niedrigem Bildungsgrad bei 72,5% gegenüber 87% mit hohem Bildungsgrad. Die Wahrscheinlichkeit für 40-jährige Frauen mit niedrigem Bildungsgrad liegt dagegen bei 90,3% (92,3% mit hohem Bildungsgrad). Bei den Männern stechen dabei bestimmte Branchen besonders negativ hervor, z.B. der Hoch- und Tiefbau (69,3%) und der Bergbau (54,1%).

Offenbar wirken jedoch auch die Arbeitsbedingungen unterschiedlich in Abhängigkeit vom sozioökonomischen Status auf die Gesundheit. Kivimäki et al. (2015)² zeigen etwa ein erhöhtes Risiko für Diabetes bei Beschäftigten mit einer Kombination aus langen Arbeitszeiten über 55 Std/Woche und niedrigem sozioökonomischen Status (Risk Ratio (RR) 1,29; 95% Konfidenzintervall (KI) 1,06-1,57). Für Beschäftigte mit einem hohen sozioökonomischen Status hingegen bleibt das Risiko auch bei langen Arbeitszeiten unverändert (RR 1; 95% KI 0,8-1,25).

Gleichzeitig verstärken belastende Arbeitsbedingungen wie Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit die Unterschiede zwischen Erwerbstätigen: Die einfache und kostengünstige Verfügbarkeit gesunden Essens ist zu Arbeitszeiten außerhalb der „normalen“ Tagarbeitszeit schwieriger. Das kann zu Übergewicht und Stoffwechselproblemen führen³. Oft nehmen Beschäftigte zudem ungesunde Verhaltensweisen wie Rauchen oder Alkohol an, um die belastenden Arbeitszeiten durchzuhalten und auch danach einschlafen zu können.

KV-Politik und Gesundheit

Ein zentrales Element von Arbeit und Gesundheit sind Arbeitszeiten. Sie beeinflussen Risiken, Belastungen aber auch Erholungsmöglichkeiten und soziale Teilhabe.

Das österreichische Arbeitszeitrecht sieht zahlreiche Regelungen zu täglichen und wöchentlichen Höchst- arbeitszeiten, Ruhezeiten und Pausen, die als „schützende“ Regulatorien gedacht sind und dennoch viele Arbeitszeitformen zulassen, die nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen sehr belastend sein können oder gesundheitliche Risiken nach sich ziehen können. Verstärkt wird das noch zusätzlich dadurch, dass das geltende Recht eine große Zahl an Möglichkeiten enthält, auf überbetrieblicher und betrieblicher Ebene Schutzmechanismen aufzuweichen. Besonders belastende/ungesunde Zeiten werden dabei typisch mit finanziellen Abgeltungen für Abend- und Nachtarbeit, Wochenendarbeit, Gefahren und Überstunden abgegolten. Es gibt zwar z.T. Regelungen, die einen Belastungsausgleich in Form zusätzlicher Zeit vorsehen (z.B. 2 Stunden Zeitgutschrift pro Nachtschicht in der Krankenhauspflege), aber kaum in oben genannten Branchen mit niedriger Lebenserwartung.

¹ <https://www.comparativepopulationstudies.de/index.php/CPoS/article/view/203/217>

² [Lancet Diabetes Endocrinol: 2015 Jan;3\(1\):27-34. - doi: 10.1016/S2213-8587\(14\)70178-0](https://doi.org/10.1016/S2213-8587(14)70178-0)

³ [Am J Prev Med: 2016 May;50\(5\):e147-e157. doi: 10.1016](https://doi.org/10.1016)

Z.T. sind die Zuschläge für ungesunde Arbeit hoch (z.B. Überstunden mindestens 50%, z.T. über 100%, Deutschland typisch ‚nur‘ 25%) und machen die Zeiten für viele (nicht alle) Beschäftigte attraktiv und den Wechsel zurück in gesündere Zeiten finanziell schwierig. Eine Reduktion von Überstunden, Belastungen, langen Arbeitszeiten trifft daher oft auf Widerstand durch Beschäftigte.

Hohe Zuschläge sind aus betriebswirtschaftlicher Sicht nur manchmal ein Hindernis für Betriebe, solche ungesunden Zeiten einzuführen. In vielen Situationen werden sie aber als das geringere Übel gesehen (z.B. bei Personalknappheit, geringer Personalkostenanteil), sodass für Organisationen nicht generell hohe Zuschläge ungesunde Zeiten unattraktiv machen.

Diese Zuschläge und Regelungen bieten nieder qualifizierten Personen eine Möglichkeit, relativ hohe Einkommen zu erzielen. Teilweise verdecken die hohen Nebenkosten vergleichsweise niedrigere Lohnniveaus in manchen Branchen. Die damit einhergehenden Gefahren sind jedoch individuell kaum sicht- oder spürbar und oft erst mittel bis langfristig wirksam. Auch in der Politik scheint ein „Corona-Bonus“ leichter zu kommunizieren zu sein als eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Steuer- und Sozialversicherungspolitik und Gesundheit

Die Attraktivität ungesunder Arbeit wird durch teilweise Lohnsteuerfreiheit für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie einen Teil der Überstunden verstärkt. Eine Schätzung 2014 von Gärtner⁴ et al ergab rund 300 Mio. € zur Förderung ungesunder Arbeit.

Historisch interessant: Die Einführung der entsprechenden Regelung 1940 in Deutschland mitten im Krieg war – folgt man Götz⁵ (2011) – populistisch motiviert. S70: *Auf Vorschlag von Rüstungsminister Fritz Todt wurde vom Dezember 1940 an jegliches Einkommen, das aus den Zuschlägen für Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit herrührte, von Steuern und Sozialabgaben befreit. Damit stiegen die Löhne (gemeint sind Nettolöhne, d.V.) deutlich, ohne die Arbeitgeberkosten für die Rüstungsbetriebe zu erhöhen.*

Eine alternative Arbeitszeitorganisation

Eine kurzfristige Veränderung der Arbeitszeitorganisation hin zu gesünderen Arbeitszeitmodellen würde den Betroffenen vielfach sehr schwerfallen. Dies hat sowohl finanzielle Gründe als auch die menschliche Abneigung gegenüber großen Veränderungen in der Organisation und dem Privatleben. Längerfristig sollte aber ein Übergang (insbesondere, weil es ja dann auch staatliche Förderung spart) finanzierbar sein. Aus volkswirtschaftlicher Sicht sollte jedenfalls auch mitbedacht werden, dass die langfristigen Folgen gesundheitlicher Beeinträchtigungen (bis hin zu chronischen Erkrankungen und dem Risiko vorzeitiger Berufsunfähigkeit) die Allgemeinheit mit steigenden Kosten des Gesundheits- und Sozialsystems belasten.

Kernansatz der hier vorgeschlagenen neuen Arbeitszeitorganisation ist es, „gute“, d.h. gesunde und sozial verträgliche Arbeitszeiten als Ausgangsbasis zu nehmen – das beste bekannte Modell ist Montag – Donnerstag/Freitag untertags, am besten in Gleitzeit. Wenn andere davon abweichende Arbeitszeiten erforderlich sind, sollten Unfallrisiken, Belastungen und Behinderungen der sozialen Teilhabe durch zusätzliche Zeitgutschriften kompensiert werden. Arbeiten, die von der Belastung / vom Risiko über das Basisniveau hinausgehen, sollten steuerlich / sozialversicherungsrechtlich unattraktiver gemacht werden. Umgekehrt sollten Verbesserungen und gute Modelle gefördert werden.

Ob/wo die absoluten Risikogrenzen gesetzt werden sollen (z.B. Arbeit darf nicht gefährlicher als alkoholisiertes Autofahren sein) oder Haftung entsteht, weil Fürsorge vernachlässigt wurde, sollte diskutiert werden.

⁴ Gärtner, J., P. Döller, et al. (2014). "Das Steuer- und Sozialversicherungsrecht behindert gute Arbeitszeitgestaltung." Zeitschrift für Arbeitswissenschaften 68(2): 116-18.

⁵ Götz, A.: Hitlers Volksstaat. 2. Aufl., Fischer TB Verlag, Frankfurt am Main, 2011.