

gute ARBEIT.

7/8
2012

Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung



ANTI-STRESS-VERORDNUNG VORGELEGT

Die Diskussion ist jetzt eröffnet. Die IG Metall hat einen Verordnungstext veröffentlicht, der auch auf prominente Gegenliebe stößt.

POTENZIALE BEHINDERTER MENSCHEN

Zeit zum Umdenken: Menschen mit Behinderungen haben dem Arbeitsmarkt etwas zu bieten, wenn die Arbeitgeber nur wollen.

GUTE ARBEIT FÜR BERUFSEINSTEIGER

Schon die jungen Arbeitskräfte sind hohen körperlichen und seelischen Belastungen ausgesetzt. Der DGB fordert Abhilfe.

Gesund arbeiten bis zur Rente?

Noch ist das Zukunftsmusik. Das geht nur mit guter, lernförderlicher Arbeit für Jung und Alt

| | |
|----------------------------------|---|
| Trends | 2 Magazin |
| | 4 DGUV: Weniger tödliche Arbeitsunfälle 2011 |
| | 4 EU-OSHA-Kampagne: Partnerschaft für Prävention in Unternehmen |
| | 5 JÜRGEN REUSCH: IG Metall hat eine <u>Anti-Stress-Verordnung vorgelegt</u> |
| | 8 DGB-Untersuchung: Wochenend-Arbeit als Normalfall |
| | 9 INQA neu aufgestellt – mit Themenbotschaftern und Steuerkreis |
| | 10 Teilzeitkräfte voll mitzählen: Gutachten zur Auslegung der DGUV V 2 |
| Thema des Monats | 13 EDITORIAL: Gute Arbeit für Jung und Alt, gesund in die Rente |
| | 13 <u>Alter(n)sgerechte Arbeitswelt – Anspruch und Wirklichkeit</u> |
| | 18 MALU DREYER: Gesund und qualifiziert arbeiten, den demografischen Wandel sozial gestalten |
| | 20 Interview: Für die altersgerechte Arbeitswelt ist ein Kulturwandel nötig |
| | 23 IG Metall: Gute Arbeit und gut in die Rente – zwei Seiten einer Medaille |
| | 26 Interview: Rente mit 67: Missstände aufzeigen und Initiative ergreifen |
| | 27 ARNO GEORG, KERSTIN GUHLEMANN, OLAF KATENKAMP: Den demografischen Wandel mit betrieblichen Innovationen verknüpfen |
| | 29 HELMA NEHRLICH: Besser fit als fertig: Demografieprojekt der Dienstleistungsbranchen ist gestartet |
| Betriebliche Praxis | 32 Feierabend: Es geht nicht nur um ein Smartphoneverbot, aber wenn, dann richtig! |
| | 34 IRMGARD VOGT: Viel Stress, kaum Anerkennung: Trotz aufgewerteter Pflegeberufe arbeiten viele Frauen prekär |
| | 36 Post-Betriebsrat: Arbeitszeiterfassung in der Zustellung als Baustein zum altersgerechten Arbeiten |
| | 39 RALF KRONIG: SAP: Viele Burnout-Fälle, der Arbeitsdruck belastet immer mehr Beschäftigte |
| | 42 MARLEN RAHNFIELD: Berufswechsel als Alternative zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben |
| Prävention & Teilhabe | 46 Beate Eberhardt, Werner Feldes: Endlich umdenken! <u>Beschäftigungspotenziale behinderter Menschen</u> |
| Hintergrund | 50 Bernhard Pfitzner: Psyche und Gesundheit – Handlungsbedarf für Politik und Unfallversicherung |
| | 52 DGB-Index Gute Arbeit: Schon die <u>jungen Beschäftigten sind hoch belastet</u> |
| Vorschau | Thema des Monats in der Ausgabe 9/2012: »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege« |

Stress als Folge psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist längst eines der zentralen Probleme in der Arbeitswelt. Die IG Metall will sich nicht länger damit abfinden, dass der Gesetzgeber die Lösung des Problems nahezu unreguliert den betrieblichen Akteuren überlässt. Mit einem Entwurf zu einer Anti-Stress-Verordnung hat die Gewerkschaft jetzt gezeigt: Es geht, wenn der politische Wille da ist.

Erfolgsmeldungen, kaum Ergebnisse: Die altersgerechte Arbeitswelt ist noch fern. Viel zu gering fällt bisher die Erwerbsbeteiligung der Älteren aus. Nur rund 8% der Arbeitgeber stellen gezielt (auch) ältere Arbeitskräfte ein. Verschleißende Arbeitsbedingungen machen schon vor dem Rentenalter krank, führen nicht selten in die Arbeitslosigkeit, Frührente und Altersarmut. In »jungen« Branchen wie dem Handel und dem Gastgewerbe herrscht Fachkräftemangel! Die Personalfuktuation ist aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten groß. Der altersgerechte Umbau der Betriebe, den die Politik herbeireden will, fällt aus. Dabei ist ein Kulturwandel längst überfällig. Taten statt schöner Worte sind gefragt: gesundheitsförderliche, motivierende Arbeitsplätze, mehr Qualifizierung und ein rentenpolitisches Umsteuern mit flexiblen Ausstiegsoptionen.

Beschäftigungspotenziale behinderter Menschen – ein absurder Gedanke? Die scheiden doch vorzeitig aus dem Beruf und leisten weniger?! – Ein weit verbreiteter Irrglaube und die Begründung für viele Diskriminierungen in der Arbeitswelt. Rund 900 000 schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte unterstreichen täglich, dass Behindertsein, Leistungsfähigkeit und berufliche Teilhabe eine schlüssige Einheit sind.

Auch die Jungen brauchen gute Arbeit. Sie müssen sich eine berufliche und soziale Existenz aufbauen, während die Erwartungen hoch sind. Zum Beispiel setzt die Politik darauf, dass sie bis 67 erwerbstätig sind. Doch für viele ist das nicht zu schaffen. Besonders im Verkauf, im Baugewerbe, in der Pflege und im Bereich Bildung und Erziehung ergeben sich von Anfang an körperliche und psychische Spitzenbelastungen. Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit bietet darüber Aufschluss.

ARNO GEORG, KERSTIN GUHLEMANN, OLAF KATENKAMP

Den demografischen Wandel mit betrieblichen Innovationen verknüpfen

Ein neues Forschungsprojekt sucht Lösungen für eine lebensphasenbezogene Arbeitsgestaltung im Gaststätten- und Hotelgewerbe. Zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit in einer Arbeitsgesellschaft im Umbruch bedarf es neuer Herangehensweisen und Konzepte. Es sollen tragfähige Veränderungsprozesse ermöglicht und politische Entscheidungen sachgerecht unterstützt werden, damit die Debatte um den demografischen Wandel nicht als eine um die »Probleme älterer Menschen« missverstanden wird.

Das Verbundprojekt »Innovation und demografischer Wandel im Gaststätten- und Hotelgewerbe« (INDIGHO) verfolgt das Ziel, die Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit von Erwerbstätigen und Unternehmen im Gastgewerbe zu fördern. Es richtet sich dabei am Verlauf des Berufslebens von Beschäftigten aus, will Wissenslücken zu demografischen Veränderungen in der Branche schließen und gemeinsam mit Unternehmen und Beschäftigten alltagstaugliche Lösungen zur »lebensphasenorientierten Arbeitsgestaltung« entwickeln und praktisch erproben. Diese Arbeiten werden gemeinsam vom Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW), der Sozialforschungsstelle der Technischen Universität Dortmund (sfs) und der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) in Mannheim durchgeführt. Gefördert wird INDIGHO im Rahmen des Förderschwerpunktes »Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel« aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds der EU (Projektträger DLR).

Viele Junge, trotzdem Nachwuchssorgen

Die zunehmende Alterung der erwerbsfähigen Bevölkerung und die Verschiebung des Renteneintrittsalters stellen neue Herausforderungen besonders an jene Branchen, die ohnehin mit Fachkräftemangel und Nachwuchsproblemen zu kämpfen haben. Das Gastgewerbe gehört zu den wichtigsten Wirtschaftszweigen Deutschlands und ist neben einigen umsatzstarken Ketten wesentlich von Klein- und Kleinstbetrieben geprägt. Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten ist niedrig, der Anteil der Auszubildenden hoch, darüber hinaus bestimmen viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund das Bild der Branche. Dass dennoch jährlich Meldungen von anhaltendem Fachkräftemangel publiziert werden, liegt unter anderem an der hohen Fluktuation von Beschäftigten und der hohen Quote von gelösten Ausbildungsverhältnissen. Schlagzeilen machen in diesem Zusammenhang belastende Arbeitsbedingungen, doch die Berufe der Branche bieten auch vielfältige Potenziale und Ressourcen, die es zu mobilisieren gilt.

Wie geht INDIGHO vor?

Um die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen zu sichern oder zu verbessern, gibt es kein »onesizefits all« – keine Patentlösung. Die INDIGHO-Leitidee ist die Orientierung an den Lebensphasen in den Berufsverläufen des Gastgewerbes. Phasen können sein: zum Beispiel der Übergang von der Ausbildung in den Beruf, die Vorbereitung auf die Selbstständigkeit oder auch der Wiedereintritt nach einer Erwerbspause. Mit

dieser Perspektive werden umfassende Präventionskonzepte weiterentwickelt und Möglichkeiten und Grenzen lebenslangen Lernens untersucht.

Erwerbsbiografien und Weiterbildung

Die Sozialforschungsstelle Dortmund untersucht in ihrem Teilvorhaben die Grundlagen für eine lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung mittels ausführlicher persönlicher Interviews. Sie lässt sich dabei auf die persönliche Lebenssituation der Befragten ein, setzt an scheinbaren Widersprüchen an – z. B. zwischen hohen Belastungen und Zufriedenheit – und geht den vorhandenen lebensgeschichtlichen Verzweigungen nach: der Laufbahnentwicklung, den Ressourcen und Potenzialen, aber auch den enttäuschten Erwartungen. Die Jobmerkmale und Bewältigungsmuster der in der Branche verbliebenen Älteren können Aufschluss geben über deren Gründe für die »Branchentreue«. Diese Befunde werden mit den Ausstiegsmotiven befragter »Wechsler« abgeglichen.

Durch die Identifikation typischer Erwerbsbiografien in der Gastronomie sollen Möglichkeiten und Grenzen aktiver und beteiligungsorientierter Gestaltung aufgezeigt werden. Schwerpunkt der Aktivitäten liegt auf der Förderung der Gesundheitskompetenz (z. B. von Auszubildenden und jüngeren Beschäftigten) sowie auf der Ausschöpfung des Innovationspotenzials von (z. B. älteren) Erwerbstätigen. Dazu braucht es geeignete Instrumente zur Personal- und Organisationsentwicklung.

Beschäftigungsfähigkeit und Prävention

Die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) unternimmt in einer größeren Erhebung die empirische Analyse von Arbeitsbedingungen sowie von Treibern und Hemmnissen einer alter(n)sgerechten und innovationsförderlichen Arbeitsgestaltung. Mit Transferpartnern werden anschlussfähige Modelle für die Unterstützung beruflicher Übergänge und Wiedereinstiege entwickelt und erprobt.

Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW) stellt die Phasen der Betriebsübergabe und des Übergangs in die Selbstständigkeit sowie

DIE AUTOREN

Arno Georg



Kerstin Guhlemann



Olaf Katenkamp

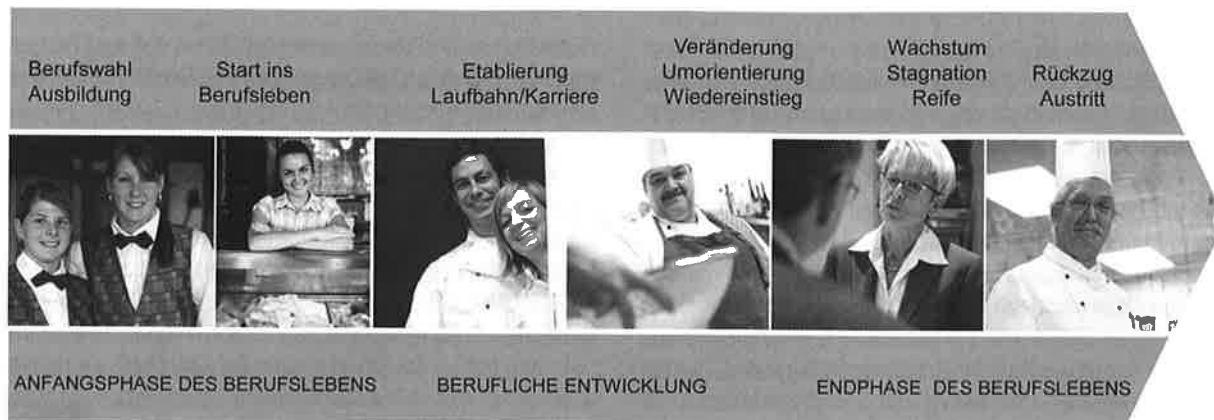


sind in der Sozialforschungsstelle Dortmund (ZWE der TU Dortmund) im Forschungsbereich »Arbeitspolitik und Gesundheit« tätig. Sie arbeiten am INDIGHO-Projekt mit. Kontakt: georg@sfs-dortmund.de oder guhlemann@sfs-dortmund.de.

indigho

**Innovation und demografischer Wandel im Gaststätten- und Hotelgewerbe (INDIGHO)
LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSGESTALTUNG**

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, damit mehr Azubis ihre Ausbildung abschließen? | Welche Potenziale bringen Beschäftigte mit Migrationshintergrund für die Branche mit? | Wie können junge Führungskräfte und Selbstständige die Arbeit innovativ und alter(n)sgerecht gestalten? | Wie kann man die Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen ganzheitlich fördern? | Welche Faktoren begünstigen einen Verbleib im Gastgewerbe? Wie können Wiedereinsteiger/innen am besten beraten werden? | Unter welchen Bedingungen arbeiten Ältere? Welches Innovationspotenzial haben sie? |
|---|---|---|---|--|--|



die Situation junger Führungskräfte in den Vordergrund. Außerdem werden die Arbeitsbedingungen, die beruflichen Orientierungen, Handlungspraxen und Potentiale von Beschäftigten mit Migrationshintergrund genauer untersucht.

Was will INDIGHO?

Zunächst werden Erkenntnislücken zu Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen, deren Voraussetzungen sowie zu Erwerbsbiografien geschlossen. In einem Branchendiskurs »Demografie und Innovation« werden die gewonnenen Erkenntnisse mit Wissenschaftler/innen und Akteuren der Branche in regionalen Workshops diskutiert. Darauf aufbauend werden gemeinsam mit Unternehmen und Beschäftigten alltagstaugliche Konzepte entwickelt und neue (über-)betriebliche Gestaltungsansätze in der Praxis erprobt. Ziele sind:

- ▶ den Verbleib von Fachkräften im gelernten Beruf des Gaststätten- und Hotelgewerbes zu fördern,
- ▶ die Innovationsfähigkeit von Betrieben und Beschäftigten zu stärken sowie
- ▶ Beschäftigten und ihren Führungskräften langfristig und über das gesamte Berufsleben hinweg ein gesundes und motiviertes Arbeiten im Gaststätten- und Hotelgewerbe zu ermöglichen.

Das Projekt richtet sich an alle Beschäftigten des Gastgewerbes, Auszubildende und junge Beschäftigte, ältere Beschäftigte, junge Führungskräfte und Selbstständige, Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie Aus-, Um- und Einsteiger/innen. Eine Auswahl der geplanten Ergebnisse und Instrumente, die erarbeitet werden:

- ▶ Qualifizierungsbausteine zu Gesundheitskompetenz, Personalentwicklung und lebensphasenorientierter Arbeitsgestaltung für zukünftige Führungskräfte

- ▶ Beratung für Aus-, Um- und Wiedereinsteiger/innen
- ▶ Handlungshilfe zur Gestaltung demografiegerechter Arbeitsstrukturen
- ▶ Handlungskonzept zu Arbeit, Gesundheit und Innovation im Migrationskontext
- ▶ Schulische Berufsberatung mit Arbeitsagenturen, Kammern und anderen außerschulischen Institutionen
- ▶ »Gesunde Berufsschule« – Integration gesundheitsfördernder Bildungsbausteine in Unterrichtsmodule
- ▶ E-Learning-Tool für Hotelfachschüler/innen

Erwartungen und Ziele

Der Nutzen für Beschäftigte liegt in neu entwickelten Maßnahmen zur lebensphasenspezifischen Förderung von Gesundheit und beruflicher Qualifikation sowie in der Gestaltung von Lern- und Arbeitssituationen, die den Verbleib im Beruf fördern und ermöglichen. Für Unternehmen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, werden Handlungshilfen und Instrumente zur Förderung der Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit angeboten sowie Unterstützung bei der Bewältigung demografisch bedingter Veränderungsprozesse.

Weitere Informationen

Mehr über das Verbundprojekt erfahren Interessierte unter www.indigho.de. Kontakt: Koordinator Forschungsbereich »Arbeitspolitik und Gesundheit«, Sozialforschungsstelle Dortmund, Arno Georg, ZWE der TU Dortmund (Evinger Platz 17, 44339 Dortmund), Telefon: 0231/85 96 240, E-Mail: georg@sfs-dortmund.de oder Kerstin Guhleemann, Telefon: 0231/85 96 235, E-Mail: guhlemann@sfs-dortmund.de, Homepage www.sfs-dortmund.de.