

Vorwort

Gesundheit im Arbeitskontext

Das Thema Gesundheit im Arbeitskontext wird seit etlicher Zeit in den Medien sowie auch der Wissenschaft und Forschung diskutiert. Nicht zuletzt, weil die Lebenserwartung der Menschen aufgrund des medizinischen Fortschritts steigt und weil sich die Arbeitswelt im Zuge der Technologisierung und Digitalisierung verändert. Stichworte sind hier insbesondere „Arbeitswelt 4.0“, „Industrie 4.0“. Damit die Arbeitsbedingungen gesundheitsgerecht sind, ist eine Ausrichtung der Unternehmenskultur und auch der Führungskultur auf das Thema Gesundheit in den Blick zu nehmen (Krüger 2016, Beck et al. 2016). Ferner lässt sich laut Eurostat seit dem Jahr 2000 für alle EU 15 Länder eine Zunahme der Erwerbsbevölkerung in der Gruppe der 55 - 64-Jährigen nachweisen. Deren Anteil stieg von 2000 bis 2007 von 37,6% auf 51,5%. So konstatierte die OECD bereits in 2008 die Bedeutung einer Reihe von Arbeitsmarktreformen insbesondere in Bezug auf Frauen, Jugendliche, Ältere und Menschen mit Behinderung, deren Erwerbsbeteiligung in vielen Ländern nach wie vor niedrig ist (OECD, 2008). Mit diesen gesellschaftlichen Veränderungen ist sicherlich auch die „Arbeit“ an sich neu zu denken. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales behandelt im Grünbuch Arbeit 4.0 – Arbeit weiter denken – genau diese Themen. So heißt es hier:

Aus Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen bedeutet „gute Arbeit“ weiterhin vor allem ein sicheres und auskömmliches Einkommen zu haben, unbefristet beschäftigt zu sein, soziale Beziehungen zu entwickeln und die eigenen Fähigkeiten in die Arbeit – auch durch eine gute Führungskultur in den Betrieben – einbringen sowie entwickeln zu können. Wissenschaftler stellen an ein „Normalarbeitsverhältnis“ ähnliche, aber nicht gleich hohe Anforderungen. Aufgrund der breiten Akzeptanz des Normalarbeitsverhältnisses in der Bevölkerung gilt es als Norm für reguläre Arbeitsverhältnisse. Wenn sich die Politik auch zukünftig bei der Gestaltung der sozialen Sicherungssysteme daran orientieren soll, muss ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“ entwickelt werden (BMAS, S. 22).

Wie in dem Zitat deutlich wird, werden mit der gesellschaftlichen Entwicklung nicht nur neue Fragen an das Sozialsystem und die Politik gestellt, sondern auch an die Gestaltung von Arbeit. So gibt es immer wieder Aussagen und Behauptungen: „Die Burn-Out-Raten steigen“, „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz nehmen zu“, „Der Krankenstand in der Belegschaft wächst“.

Es ist demnach ein deutlicher Zusammenhang zwischen Gesundheit und Arbeit erkennbar. D.h. die Gesundheit scheint einen Einfluss auf unsere Arbeitsleistung und umgekehrt zu haben (Illmarinen/Tempel 2002). Des Weiteren müssen wir von einer Veränderung des bisherigen Normalarbeitsverhältnisses ausgehen.

„ ... so erscheint das Normalarbeitsverhältnis heute längst nicht mehr so normal, wie es einmal war. Die Grenzen zwischen „typisch“ und „atypisch“ verschwimmen zunehmend. Allerdings lässt sich der Wandel der Arbeitswelt auch an nachweisbaren Entwicklungen festmachen: vor allem am Rückgang der Tarifbindung, der Ausbreitung des Niedriglohnssektors, dem Anstieg sogenannter atypischer Beschäftigung (Teilzeit unter 20 Wochenstunden, Leiharbeit, Befristung), der Zunahme instabilerer Erwerbsverläufe sowie in jüngster Zeit an dem vermehrten Ausweichen auf Werkverträge (BMAS, S. 24).

Diese Beobachtungen haben laut Kruse/Wahl (2010) spezielle Konsequenzen für Individuum, Unternehmen, Betrieb und Gesellschaft. Dazu zählen ihrer Meinung nach, personelle

Entwicklungsaufgaben entlang verschiedener Lebensphasen. Unternehmen sind gut beraten, die Förderung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über die gesamte Zeitspanne ihrer Berufstätigkeit als eine strategische Aufgabe zu begreifen. Zu alledem sind die Ebenen Individuum/Organisation/Gesellschaft in den Blick zu nehmen. In diesem Zusammenhang gilt es auf betrieblicher Ebene auch eine sogenannte „gesundheitsförderliche Organisation“ zu schaffen. Laut einer Schrift der Hans-Böckler-Stiftung (2004) bildet folgende Aussage den Kern:

„Die Vision betrieblicher Gesundheitspolitik ist gesunde Arbeit in gesunden Organisationen. Gesunde Organisationen fördern beide: Wohlbefinden und Produktivität ihrer Mitglieder“ (S.21).

Das Leitbild kann ergänzend wie folgt zitiert werden:

„Gesundheitliche Probleme müssen an ihrer Quelle bekämpft werden. Der Arbeitswelt kommt dabei – auch wegen ihrer Rückwirkung auf Privatleben und Freizeit – herausragende Bedeutung zu. Das Hauptaugenmerk sollte bei der Verhütung gesundheitlicher Probleme liegen und nicht bei ihrer nachgehenden Bewältigung. Gesundheitsförderung und Prävention müssen dabei als Führungsaufgabe wahrgenommen und nicht nur von nachgelagerten Fachabteilungen bearbeitet werden. Betriebe, die so verfahren, fördern die Gesundheit ihrer Mitarbeiter und verbessern ihre Wettbewerbsfähigkeit (HBS, 2004, S.21).

Auch wenn veränderte Normalarbeitsverhältnisse in der Praxis vielfach anzutreffen sind, so scheint deren Wertschätzung in unserer Gesellschaft häufig hinterherzuhinken. Brüche, Auszeiten, Veränderungen werden kritisch beäugt, von Personalverantwortlichen wie von Kollegen oder auch im privaten Umfeld.

Obwohl viele Unternehmen den Zusammenhang von Leistungsfähigkeit; Gesundheit und Arbeit erkannt und ein sogenanntes „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ etabliert haben, werden in diesem Zusammenhang vielfach lediglich Facetten einer guten Work-Life-Balance, präventive Maßnahmen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, etc. diskutiert und in den Blick genommen. Dabei reichen diese wohl kaum aus, um alle gesundheitsgefährdenden Parameter in der Arbeitswelt zu berücksichtigen.

So stellt die europäische Beobachtungsstelle für berufsbedingte Risiken (2008) folgende gesundheitliche Risiken im Arbeitskontext in den Mittelpunkt:

- Unsichere Arbeitsverhältnisse
- Unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gewalt, Mobbing, Diskriminierung
- Älter werdende Erwerbsbevölkerung
- Zunehmende Emotionalisierung
- Unsichere Arbeitsverhältnisse.

Zudem weisen zahlreiche Studien darauf hin, dass psychische Belastungen und hohe Krankenstände auch mit der jeweiligen Führungs- und Unternehmenskultur zusammenhängen können (Illmarinen in Giesert 2011, S. 20 ff., Kloimüller in ders., S.45 ff.).

So können z.B. schlechte Arbeitsbedingungen und Mobbing zu deutlichen Gesundheitseinbußen führen. Dieses geht häufig mit einer Leistungsminderung einher. Ferner zeigen Beobachtungen aus der Praxis, dass Betriebe mit dem Thema Krankheit nicht immer offen umgehen. Vielmehr scheint

das Thema negativ konnotiert zu sein. Häufig bleibt es bei den rein betrieblich zur Verfügung gestellten Maßnahmen – wie flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten etc.. Was steckt also hinter diesen Themen und deren Bedeutung für das Human Resource Management? Wie zielgerichtet sind in diesem Zusammenhang die bereitgestellten Programme und Maßnahmen?

Was wissen Betriebe wirklich über den Gesundheitszustand ihrer Mitarbeiter? Wie gehen sie im Einzelnen mit den Themen um? Wie hängt die Unternehmens- und Führungskultur mit dem jeweiligen Umgang zusammen?

Dies alles sind aktuelle Fragen des Human Resource Managements, denen sich studentische Projektgruppen in einem einjährigen Lehr- und Forschungsprojekt gewidmet haben. In diesem Zusammenhang sind wertvolle und spannende Forschungsberichte entstanden, von denen wir Ihnen gerne auf den nachfolgenden Seiten einige besonders interessante zur Verfügung stellen möchten.

Sie können die einzelnen Berichte als PDF-Datei herunterladen.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

Anne Rosken

Daniela Rastetter

Anna Mucha

Florian Schramm

Hamburg, 20. Dezember 2016

Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Abteilung Grundsatzfragen des Sozialstaats, der Arbeitswelt und der sozialen Marktwirtschaft (Hrsg.) (2016): Grünbuch Arbeiten 4.0. Arbeit weiter denken. Berlin.

Beck D., Lenhardt U. (2016): Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland: Verbreitung und Inanspruchnahme. Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006 und 2012. Berlin.

Europäische Beobachtungsstelle für berufsbedingte Risiken 2008.

Link: <https://osha.europa.eu/de/about-eu-osha/what-we-do/european-risk-observatory>.

Hans Böckler Stiftung, Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.) (2004): Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik. Vorschläge der Expertenkommission. 4. Auflage. Gütersloh.

Illmarinen J. (2011), Arbeitsfähigkeit in die Zukunft. In: Giesert M. (Hrsg.), Arbeitsfähigkeit in die Zukunft. Willkommen im Haus der Arbeitsfähigkeit. Hamburg. S.20-29.

Kloimüller I. (2011): Fit für die Zukunft. Arbeitsfähigkeit erhalten. Ein Programm von Allgemeiner Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und Pensionsversicherungsanstalt (PVA) Österreich. In: Giesert M. (Hrsg.), Arbeitsfähigkeit in die Zukunft. Willkommen im Haus der Arbeitsfähigkeit. Hamburg. S.45-51.

Kruse J., Wahl H.-W. (2010): Zukunft Altern. Individuelle und gesellschaftliche Weichenstellungen. Heidelberg.

Krüger A. (2016): DGUV. Arbeit & Gesundheit. Arbeit 4.0. Wie arbeiten wir morgen? Wiesbaden.

OECD (2008): OECD Annual Report 2008. Paris.