



Mensch und Arbeit - Balance ein Leben lang!

Immer häufiger klagen ArbeitnehmerInnen darüber, dass die Arbeit krank macht. Wer nicht mehr leistungsfähig ist oder „zu teuer“ wird, verliert den Job. Auf der anderen Seite fordern PensionsexpertInnen, dass die ArbeitnehmerInnen länger im Arbeitsprozess bleiben sollen. Vor allem die Chancenlosigkeit der 50+ Generation erscheint als vorrangiges Problem.

Es bedarf jedoch einer ganzheitlicheren Betrachtung. Es geht nicht nur um die letzte Phase des Arbeitslebens. Wir müssen die verschiedenen Altersphasen der ArbeitnehmerInnen in ihrem Arbeitsprozess berücksichtigen. Das würde den individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen Rechnung tragen, sowie den gesundheitsschädlichen und demotivierenden Phasen entgegenwirken. Das ist ja schließlich auch im wirtschaftlichen Interesse der Unternehmen.

Aus lebensbezogener Arbeitszeit darf keine arbeitsbezogene Lebenszeit werden

Studien zufolge sind 50-60 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage durch arbeitsbedingten Stress und psychosoziale Risiken bedingt.

Forschungen zeigen, dass psychosoziale Risiken und arbeitsbedingter Stress Unternehmen und Volkswirtschaften gleichermaßen beträchtliche Kosten verursachen.

Die Gesamtkosten, die durch psychische Erkrankungen in Europa verursacht werden (sowohl arbeitsbedingt als auch anderweitig), werden auf jährlich 240 Mrd. EUR geschätzt.

Stress im Betrieb als Bedrohung

Angst um den Arbeitsplatz: 72 Prozent halten Umstrukturierungen am Arbeitsplatz oder drohenden Arbeitsplatzverlust für den häufigsten arbeitsbedingten Stress

Zuviel Arbeit: 66 Prozent sind der Meinung, dass Stress auf Grund der hohen Arbeitsbelastung und zu viel geleisteter Stunden entsteht

Mobbing, Bossing, Belästigung: 59 Prozent sehen die Ursache von Stress in inakzeptablen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz wie Mobbing, Bossing, Belästigung und Diskriminierungen

Stress als ständiger Begleiter: 51 Prozent aller ArbeitnehmerInnen geben an, dass arbeitsbedingter Stress an ihrem Arbeitsplatz häufig auftritt.

Schlechtes Stressmanagement: 25 Prozent der ArbeitnehmerInnen klagen, dass Stress an ihrem Arbeitsplatz nicht gut gehandhabt wird

Arbeit ist LEBEN, aber das Leben ist nicht nur Arbeit!

1. Arbeitszeit: flexible Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Reduktion der Belastungen aus Schichtarbeit für Ältere

2. Lebensphasengerechte Arbeitsplatzgestaltung: jede/r soll entsprechend dem Lebensalter mit seinen/ihren Ressourcen optimal eingesetzt werden

3. Chancengleichheit: sichert das produktive gemeinsame Wirken der Geschlechter und Generationen, Arbeitsplatzchancen, Ausbildung und Weiterbildung



Fraktion Christlicher GewerkschafterInnen
in der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

4. Sicherheits- und Gesundheitsvorsorge: Stärkung der Leistungsfähigkeit aller MitarbeiterInnen bis ins hohe Erwerbsalter durch Betriebliche Gesundheitsförderung

5. Kultur, Führung, Entwicklung: Erhaltung der Innovationsfähigkeit, lebensbegleitendes Lernen und Weitergabe des Wissens von den älteren zu den jüngeren MitarbeiterInnen

6. Neue Mitarbeiter: gute Integration neuer MitarbeiterInnen

Ein motivierendes, positives und gesundes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten wird zur Zukunftsfrage für Mensch, Umwelt und Wirtschaft.

Die Erwerbsarbeit soll das Leben bereichern. Über die Arbeit – aber keinesfalls ausschließlich über sie – findet die Einbeziehung des Menschen in die Gesellschaft statt.

Vor allem bei gutem Arbeitsklima entstehen soziale Kontakte, die tragfähige Beziehungen fürs Leben sein können. Wir wachsen mit anderen Menschen zusammen. Ziel sind die Erhaltung und Schaffung von gesunden Arbeitsplätzen sowie Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Förderung des gemeinsamen Arbeitens.

Daher fordern wir:

- die verpflichtende Einführung eines Generationenmanagements und die Installierung von „Altersbeauftragten“ in Unternehmen unter Einbeziehung des Betriebsrates, mit dem Ziel die MitarbeiterInnen im Unternehmen in ihrer jeweiligen Lebensphase so optimal wie möglich zu unterstützen, und so eine Win-Win Situation für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zu erreichen.
- die begleitende Einführung erzwingbarer Betriebsvereinbarungen, die einerseits den Umgang des Betriebes mit den Bedürfnissen von älteren ArbeitnehmerInnen regeln, aber auch auf individuell verschiedene Lebensphasen der MitarbeiterInnen eingehen (Lernen, Generationskonflikte, angepasste Arbeitszeit und Arbeitsplätze, Entgelt,...).