

ORIGINAL

Der AOK-Newsletter für Betriebs- und Personalräte

31/01/2020

AOK
Die Gesundheitskasse.



Das Potenzial der Rentner halten

Viele Senioren fühlen sich fit und gesund und wollen weiter einer Arbeit nachgehen. Gerade mit Blick auf den Fachkräftemangel schlummert hier ein riesiges Potenzial.

> Mehr Infos.

DIE GUTE NACHRICHT

Vier von fünf Auszubildenden in Deutschland erlernen ihren Wunschberuf. Wie eine Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) ergab, fanden 83 Prozent (3.652) der 4.400 befragten jungen Menschen eine Lehrstelle, die ihrem Berufswunsch entsprach. Bei den Frauen waren es 79 Prozent und bei den Männern 86 Prozent. Personen, die eine Ausbildung im Wunschberuf absolvierten, gaben zu 77 Prozent an, dass sie mit ihrer beruflichen Situation sehr zufrieden sind. Bei den Frauen und Männern, die nicht im Traumberuf ausgebildet werden, waren es nur 32 Prozent.

INHALT

> Seite 3

Milliarden Stunden ohne Lohn.

Frauen leisten weltweit jeden Tag zwölf Milliarden Stunden unbezahlte Arbeit.

> Seite 4

Starthilfe in den Job.

Für einen gelungenen Einstieg in einen neuen Job ist eine systematische Einarbeitung nötig.

Mit 66 Jahren ist noch lange nicht Schluss

Rund 1,5 Millionen Rentner waren im Jahr 2018 erwerbstätig, mit steigender Tendenz. Arbeitsmarktexperten klagen jedoch, dass es noch immer zu viele Hürden für arbeitswillige Rentner gebe, obwohl ihre Mithilfe angesichts des Mangels an Fachkräften dringend benötigt werde. „Es steckt enorm viel Potenzial in den Älteren, das aber nicht ausreichend ausgeschöpft wird“, moniert die Volkswirtin Margaret Heckel. „Senioren haben sehr viel Erfahrung und sie gehen mit einer anderen Motivation an die Arbeit. Und sie sägen auch nicht mehr am Stuhl von anderen“, betont die Buchautorin und Journalistin.

Noch immer gebe es viele Vorurteile über Ältere, „zum Beispiel, dass sie nicht mehr so gut lernen können oder langsamer sind“. Diese Aussagen stimmten in der Regel allesamt nicht, sagt Heckel im Gespräch mit AOK-Original.

Ältere ließen sich nach Renteneintritt auch kurzfristig gut einsetzen, etwa für Aushilfen, Schwangerschafts- oder Urlaubsvertretungen. „Das bringt mehr, als wenn sie immer wieder Zeitarbeiter einstellen, die keine Ahnung von dem haben, was gefordert ist.“ Ein falscher Weg seien die vielen Frühverrentungsprogramme. Diese seien für den Einzelnen vielleicht attraktiv, für die Gesellschaft aber kontraproduktiv. Die Expertin plädiert dafür, den Rentenübergang stark zu flexibilisieren. „In Nordeuropa ist man uns da weit voraus. Dort können sie sehr flexibel immer wieder von Neuem entscheiden: Arbeite ich noch, arbeite ich halbtags oder ein paar Tage in der Woche, arbeite ich vielleicht sechs oder neun Monate im Jahr.“ Dementsprechend könnten die Senioren eine Teilrente beziehen, aber eben auch noch ein bisschen weiterarbeiten.

Nach Ansicht Heckels müsste die Weiterbeschäftigung von älteren Mitarbeitern über den Renteneintritt hinaus von den Betriebsräten getrieben werden. Viele Arbeitgeber gingen mit den Älteren nicht gut um. „Es bedarf einer anderen wirkmächtigen Organisation, die diesen Wandel treiben kann“, so die Ökonomin.

Auch DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach vertritt die Ansicht, wer länger arbeiten könne und wolle, dem solle dies freigestellt sein. „Das betrifft aber eher Manager und Wissenschaftler, nicht diejenigen, die schwer körperlich oder in sehr anstrengenden Berufen arbeiten wie Pflegekräfte, Handwerker und Schichtarbeiter“, sagt die Gewerkschafterin. Viele von ihnen schafften es nicht mal bis zur regulären Altersrente.

Einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge gehen mehr als ein Viertel aller Rentnerinnen und Rentner in den ersten drei Jahren nach Übergang in die Altersrente einer Arbeit nach. Dabei steht das Geldverdienen nicht an erster Stelle: Rund 90 Prozent der Befragten nannten als Motivation den Spaß an der Arbeit, die Pflege von Kontakten und den Wunsch nach einer Aufgabe.

> AOK-Infos zur Beschäftigung Älterer.





Betriebsumbau belastet

40 Prozent aller Beschäftigten haben in den vergangenen zwei Jahren wesentliche Umstrukturierungen oder Umorganisationen in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld erlebt, wie etwa das Ver- oder Auslagern von Unternehmensteilen. In der Befragung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin berichteten Arbeitnehmer mit diesen Erfahrungen häufiger als andere von erhöhter Arbeitsbelastung wie Termin- oder Leistungsdruck oder neuen Aufgaben.

Beschäftigte, die gravierende Veränderungen erlebt haben, gaben öfters Niedergeschlagenheit (26 zu 18 Prozent) oder Müdigkeit und Erschöpfung (56 zu 44 Prozent) sowie eine geringere Arbeitszufriedenheit an. Durch die Restrukturierung kann es der Studie zufolge zum Beispiel sein, dass mit weniger Personal die gleiche oder sogar mehr und anspruchsvollere Arbeit bewältigt werden muss.

> Weitere Infos und Faktenblatt.

Unbezahlte Arbeit

Frauen und Mädchen leisten laut einer Oxfam-Studie weltweit jeden Tag mehr als zwölf Milliarden Stunden unbezahlter Haus-, Pflege- und Fürsorgearbeit. Unter Mindestlohnbedingungen entspricht dies einem Gegenwert von mehr als elf Billionen US-Dollar pro Jahr – 24 Mal mehr als der Umsatz der Tech-Riesen Apple, Google und Facebook zusammen.

Die unbezahlte Arbeit trage dazu bei, dass Frauen im Schnitt schlechter ausgebildet seien als Männer und weniger verdienen, teilte Oxfam in der Studie mit. Zudem besäßen Männer weltweit 50 Prozent mehr Vermögen als Frauen. Das Fazit: Kinder betreuen, Angehörige pflegen und die Sorge für den Haushalt sei für Frauen häufig eine Armutsfalle.

> Weitere Infos.



§ BETRIEBSRÄTE

Für den Ausschluss von Beschäftigten vom Betriebsrat durch den Arbeitgeber gelten hohe Hürden, wie eine Gerichtsentcheidung deutlich macht. Ein fränkischer Playmobil-Hersteller wollte acht Mitarbeiter aus dem Gremium verbannen, weil sie im heißen Sommer 2018 eigenmächtig zu Hitzeпаusen von jeweils zehn Minuten pro Stunde aufgerufen hatten. Doch daraus wurde nichts. Das Arbeitsgericht Nürnberg sah zwar „die Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit durch die Handlungen und Äußerungen der betroffenen Betriebsräte verletzt“. Die hohen gesetzlichen Anforderungen an eine grobe Pflichtverletzung, die einen Ausschluss von Betriebsräten rechtfertigen könnte, seien jedoch nicht gegeben, urteilten die Richter. Der Versuch der Firma, die der IG Metall angehörenden Arbeitnehmervertreter aus dem Betriebsrat auszuschließen, hatte bundesweit für Schlagzeilen gesorgt.

ArbG Nürnberg
Az.: 10 BV 76/18



Starthilfe in den Job

Um Fachkräfte bei ihrem Einstieg in einen neuen Job gut zu unterstützen ist eine systematische Eingliederung unerlässlich. Einer Studie der Online-Jobplattform StepStone zufolge haben es jedoch mehr als ein Drittel der Fachkräfte in Deutschland schon einmal erlebt, dass an ihrem ersten Arbeitstag im neuen Job weder ein eingerichteter Computer noch ein einsatzbereites Telefon zur Verfügung standen. Auch die Begrüßung durch den Vorgesetzten fiel oft aus. StepStone hat rund 13.000 Fach- und Führungskräfte nach ihren Erfahrungen zum Start im neuen Job befragt. Die Experten beschreiben drei Phasen des „Onboarding“-Prozesses:

Phase 1: Mit der Vertragsunterschrift beginnt der erste Schritt: Arbeitgeber sollten den neuen Kollegen wichtige Informationen wie den Ablauf des ersten Arbeitstages, Kontaktinformationen zu potentiellen Ansprechpartnern für erste Rückfragen oder die Agenda der Einführungs-schulung geben.

Phase 2: Am ersten Tag raten die Experten zu einer gelungenen wie empathischen Begrüßung, damit die Neuen sich direkt als Teil des großen Ganzen und willkommen fühlen können. Wichtig ist darüber hinaus, dass alle internen Prozesse rund um HR und IT vorbereitet sind. Die neuen Mitarbeiter sollten sofort richtig einsteigen können.

Phase 3: Der eigentliche Onboarding-Prozess dauert bis zum Ende der Probezeit oder des ersten Jahres. Auch nach einiger Zeit stellen sich einem neuen Mitarbeiter noch zahlreiche Fragen. Die systematische fachliche und soziale Integration ist eine Grundlage dafür, dass sich ein neuer



Kollege weiterhin wohl fühlt und sich produktiv einbringen kann.

[> Weitere Infos.](#)



FRAGE – ANTWORT

Wie viel Prozent der Beschäftigten haben Umstrukturierungen am Arbeitsplatz erlebt?

[> Hier antworten ...](#)

Die Gewinner werden von der KomPart informiert. Wir verwenden Ihre Daten ausschließlich für die Auslosung des Gewinnspiels. Ihre Daten werden danach vernichtet. Informationen zum Datenschutz finden Sie im Impressum.

**GEWINNEN* SIE EINEN
50-EURO-SCHEIN!**

Zugestellt per Post.

Einsendeschluss: 07.02.2020

Die Gewinner werden informiert.

* Die Gewinne sind gesponsert und stammen nicht aus Beitragseinnahmen.

[> Impressum](#)

Herausgeber:

AOK-Bundesverband GbR

Redaktion und Grafik:

KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG

10178 Berlin, Rosenthaler Str. 31

www.kompart.de

Verantwortlich: Frank Schmidt

Redaktion: Thorsten Severin

Creative Director: Sybilla Weidinger

Fotos: S.1: AOK_Markenportal, S.2: AOK_Markenportal,

S.3: IStock/enisaksoy, AOK_Markenportal, IStock/bortonia,

S.4: AOK_Markenportal.

Informationen zum Datenschutz finden Sie hier:

www.aok-original.de/datenschutz.html

