

iga.Report 17



„Mein nächster Beruf“ – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer

Teil 3: Modellprojekt Reinigungsberufe

Marlen Rahnfeld und Frauke Jahn

Die Initiative Gesundheit und Arbeit

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) kooperieren gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung, um arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Gemeinsam werden Präventionsansätze für die Arbeitswelt weiterentwickelt und vorhandene Methoden oder Erkenntnisse für die Praxis nutzbar gemacht.

iga wird getragen vom BKK Bundesverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK-Bundesverband und dem Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek).

www.iga-info.de

iga-Report 17

**„Mein nächster Beruf“ –
Personalentwicklung für Berufe
mit begrenzter Tätigkeitsdauer**
Teil 3: Modellprojekt Reinigungsberufe

Marlen Rahnfeld und Frauke Jahn

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	7
1 Hintergrund	7
1.1. Ziele des Projekts „Mein nächster Beruf“	7
1.2. Nutzen des Projekts „Mein nächster Beruf“	8
1.3. Erkenntnisse aus den vorangegangenen Modellprojekten	9
1.4. Der dritte Modellberuf	11
1.5. Fragestellungen und Vorgehen	12
2 Methodische Vorgehensweise	13
3 Ergebnisse	14
3.1. (A) Risikoanalyse für die ausgewählte Berufsgruppe der Reinigungsberufe: Reinigungsberufe als Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer	14
3.1.1 Besondere Unfall- und Gesundheitsgefährdungen im Reinigungsberuf	14
3.1.2 Erkrankungen	18
3.1.2.1 Statistiken der Krankenversicherung	18
3.1.2.2 Zahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung	19
3.1.2.3 Häufigste Erkrankungen	19
3.1.3 Arbeitsunfälle	22
3.1.4 Leistungen der Deutschen Rentenversicherung	23
3.1.5 Kritische Stellungnahme zur Risikoanalyse	23
3.1.6 Positive Aspekte in Reinigungsberufen	23
3.1.7 Praxishilfen	25
3.2. (B) Analyse von gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an Berufsbilder der Reinigungsberufe	26
3.2.1 Gegenwärtige Anforderungen	26
3.2.2 Änderungen der Anforderungen	26
3.3. (C) Analyse von Anforderungen an Auszubildende und Bewerber	27
3.3.1 Anforderungen an Auszubildende zum/zur Gebäudereiniger/in	27
3.3.2 Praxishilfe: Berufliche Eignung prüfen	28

3.4. (D) Beschreibung von Veränderungsbedarf in der beruflichen Erstausbildung	28
3.4.1 Die Ausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in	28
3.4.2 Veränderungsbedarf der Ausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in	29
3.5. (E) Identifikation von Frühwarnindikatoren	30
3.5.1 Mögliche Anzeichen und Risikofaktoren der häufigsten Erkrankungen in Reinigungsberufen	30
3.5.2 Praxishilfen zur Erkennung von Frühwarnindikatoren	32
3.6. (F) Wege der Verlängerung der Verweildauer im Beruf	32
3.6.1 Verhältnisprävention	33
3.6.2 Verhaltensprävention	35
3.6.3 Führungsverantwortung oder „Was macht für Sie einen guten Vorgesetzten aus?“	38
3.6.4 Praxishilfen	39
3.7. (G) Wege in den nächsten Beruf	39
3.7.1 Entwicklung von altersgerechten Laufbahnmodellen für die ausgewählte Berufsgruppe anhand der Karrierematrix	39
3.7.1.1 Welche Wege sind Berufswechsler gegangen?	40
3.7.1.2 Karrierematrix	45
3.7.2 Entwicklung eines Beratungskonzepts für die strategische Personalentwicklung und Berufsberatung	47
3.8. (H) Umsetzung des Beratungskonzepts in der Praxis	52
4 Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick	56
Anlage 1	59
Anlage 2: Praxishilfen für Beschäftigte und Betriebe	66
Literatur	77
Abbildungsverzeichnis	80
Tabellenverzeichnis	80

Zusammenfassung

Nach den Modellprojekten für den Beruf der Krankenpflege und des Straßen- und Tiefbauers wurde das Projekt „Mein nächster Beruf – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ nun für eine weitere Berufsgruppe von der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) durchgeführt: die Reinigungsberufe (Glas- und Gebäudereiniger/in sowie Raum- und Hausratreiniger/in). Das dritte Modellprojekt wurde im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und fachlich durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) begleitet.

Beschäftigte in Reinigungsberufen sind vielfältigen Belastungen ausgesetzt, die die Verweildauer in dem Beruf begrenzen können. Diese entstehen sowohl aufgrund der körperlich anstrengenden Arbeit als auch durch psychische Faktoren, z. B. zunehmender Zeitdruck, fehlende Wertschätzung und das negative Image von Reinigungstätigkeiten in der Gesellschaft. Im Gegensatz zu den ersten beiden Modellberufen stellt der Reinigungsberuf häufig bereits einen „nächsten Beruf“ dar. Meistens haben die Personen vorher einen anderen Beruf gelernt und in diesem gearbeitet, konnten aber nach einer Unterbrechung, z. B. wegen Elternzeit, Krankheit oder Arbeitslosigkeit, nicht mehr dahin zurückkehren. Viele Beschäftigte besitzen für die Reinigungstätigkeit keine Qualifikation, sondern wurden im Unternehmen angelernt. Für die Personalentwicklung stellt das eine besondere Herausforderung dar.

Die in den vorangegangenen Modellprojekten entwickelten Maßnahmen und Konzepte wurden auf die neue Berufsgruppe übertragen und weiterentwickelt. So wurden erneut ein Anforderungsprofil für Auszubildende und Bewerber, der Veränderungsbedarf für die berufliche Erstausbildung, Frühwarnindikatoren der häufigsten Erkrankungen in Reinigungsberufen, Wege der Verlängerung der Verweildauer im Beruf durch umfangreiche Verhältnis- und Verhaltensprävention sowie Wege in den nächsten Beruf beschrieben. Außerdem wurden leicht verständliche und einfach zu handhabende Praxishilfen für den betrieblichen Einsatz erstellt sowie Hinweise für die Umsetzung in die Praxis gegeben.

1 Hintergrund

1.1. Ziele des Projekts „Mein nächster Beruf“

Das Projekt „Mein nächster Beruf – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ beschäftigt sich mit Berufen, die besonders hohen physischen und/oder psychischen Belastungen ausgesetzt sind und daher oft nicht bis zur Rente ausgeübt werden können (JAHN & ULBRICHT, 2011). Laut BEHRENS (1999) sind Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer dadurch gekennzeichnet, dass sie von etwa 50 Prozent der Beschäftigten nicht bis zum Rentenalter ausgeführt werden.

Dabei sind es vor allem die Tätigkeiten und nicht der Beruf an sich, die eine begrenzte Verweildauer implizieren. Hohe physische und psychische Belastungen können langfristig unter ungünstigen Bedingungen, wie unzureichender Arbeitsgestaltung in Wechselwirkung mit individuellen Faktoren, die Gesundheit beeinträchtigen. Mögliche Folgen sind verminderte Leistungsfähigkeit, gehäufte Erkrankungen, krankheitsbedingte Fehlzeiten, Berufs- und Arbeitsunfähigkeit und dadurch vorzeitige Berufsaufgabe, Arbeitslosigkeit und Frühverrentung. Neben persönlichem Leid und finanziellen Einbußen für die Betroffenen sowie dem möglichen Verlust von erfahrenen Arbeitskräften für die Unternehmen entstehen hohe Kosten für die Sozialversicherungsträger.

ELKELES et al. (2000) identifizierten als Prädiktoren für die Berufsaufgabe aus gesundheitlichen Gründen hohe Arbeitsbelastungen in der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation, mentale und soziale Belastungen sowie einen niedrigen sozialen Status, eine niedrige berufliche Position, ein hohes Arbeitstempo bzw. Zeitdruck und eine starke Konkurrenz durch Kollegen. KÖCHLING (2000) nennt als Determinanten von begrenzter Tätigkeitsdauer u. a. schweres Heben und Tragen, Zwangshaltungen, Nacht- und Schichtarbeit, häufige Ortswechsel, negative Arbeitsumgebungseinflüsse, eine hohe Anzahl an Überstunden, konstante Überforderung durch Zeitdruck, Taktzeiten, geringe Autonomie sowie hohe Konzentrationsanforderungen. Das zeigt, dass manche Berufe offenbar stärker von einer begrenzten Tätigkeitsdauer betroffen sind als andere.

Ziel des Projekts „Mein nächster Beruf“ ist es, Strategien und Maßnahmen zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln, um die Folgen von hohen Belastungen zu reduzieren und die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen langfristig zu erhalten. Dafür sollen Alternativen für einen unfreiwilligen, vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben entwickelt und die damit verbundenen Folgen sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch der Unternehmen sowie der Sozialversicherungsträger vermieden oder wenigstens vermindert werden. Bereits vorhandene Lösungsansätze setzen an der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, berufsbegleitenden Qualifizierung, Gesundheitsvorsorge oder Laufbahngestaltung im gleichen Beruf (z. B. ein vertikaler Aufstieg) an (z. B. BEHRENS, 1999, 2001; MORSCHHÄUSER, 1999, 2005). Die flächendeckende Umsetzung in die Praxis ist bislang aber noch nicht gelungen (MORSCHHÄUSER, 1999, 2002). Es können auch nicht alle Folgen von Belastungen so abgefangen werden. Neben traditionellen Ansätzen der Prävention und Gesundheitsförderung sollen im Rahmen des Projekts daher zusätzlich Maßnahmen der Personalentwicklung genutzt, weiterentwickelt und systematisiert werden. Nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung versucht dieses Projekt für die Betroffenen alternative Berufswege aufzuzeigen, die unter anderem darin bestehen, rechtzeitig in andere Tätigkeits- oder sogar Berufsfelder zu wechseln, bevor die Berufsaufgabe aus gesundheitlichen Gründen unumgänglich ist. Konkrete Maßnahmen im Rahmen eines umfangreichen, ganzheitlichen Konzepts sollen die Personalauswahl, Ausbildung, Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie Personalentwicklung in Unternehmen unterstützen, die Erwerbstätige in Berufen mit einer begrenzten Tätigkeitsdauer beschäftigen.

Dabei wird die gesamte Berufsbiografie mit allen Weichenstellungen, von der Wahl des Berufs bis zum Renteneintritt, einbezogen. Dazu gehört, bereits frühzeitig die Berufsbiografie aktiv zu gestalten und von Anfang an Tätigkeits- oder sogar Berufswechsel als Alternative in Betracht zu ziehen. An folgenden Schwerpunkten wird daher angesetzt:

- Berufsberatung und Bewerberauswahl
- Berufsausbildung
- Identifikation von „Frühwarnindikatoren“ bei drohender Berufsaufgabe
- Verlängerung der Verweildauer im Beruf durch Verhaltens- und Verhältnisprävention
- Berufsberatung und Karriereplanung für einen alternativen Beruf
- Berufsbegleitende Qualifizierung
- Erschließung neuer Geschäftsfelder für Unternehmen

In zwei Berufen wurde das Projekt bereits modellhaft erprobt: dem Beruf der Krankenpflege sowie des Straßen- und Tiefbauers (JAHN & ULBRICHT, 2009a, 2009b, 2011; ULBRICHT & JAHN, 2010; siehe auch Abschnitt 1.3). Dafür sind im Rahmen der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) die Projektmethodik und ein Personalentwicklungsansatz entwickelt worden. Zentrales Merkmal des Projekts ist das Einbeziehen verschiedener Perspektiven auf das Problem. So stehen neben der Analyse von Literatur und Statistiken Befragungen sowohl von Unternehmern und Arbeitnehmern, Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit als auch von Personen, die einen Tätigkeits- oder Berufswechsel bewältigt haben, im Fokus.

Um die Übertragbarkeit auf weitere Berufsgruppen prüfen und das Personalentwicklungskonzept weiterentwickeln zu können, wurde das Projekt nun in einem dritten Modellberuf durchgeführt, und zwar für die Reinigungsberufe. Die Schwerpunkte lagen dabei auf der Generalisierung der Projektmethodik, der Übertragbarkeit des Personalentwicklungskonzepts und auf dem Transfer in die Praxis.

1.2. Nutzen des Projekts „Mein nächster Beruf“

Das Projekt soll in erster Linie einen Beitrag leisten,

- abgebrochene Ausbildungen sowie Fluktuationen ausgebildeter Fachkräfte zu reduzieren
- Fehlzeiten und Produktivitätsverluste aufgrund von Gesundheitsbeeinträchtigungen zu verringern, die durch die Arbeit mitbedingt sind
- Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten
- Folgekosten gesundheitlicher Beeinträchtigungen für die Betroffenen, für die Unternehmen und die verschiedenen Träger der Sozialversicherung zu verringern und
- verallgemeinerbare Strategien der Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung für andere Risikoberufsgruppen abzuleiten (JAHN & ULBRICHT, 2011).

Individuelle Laufbahnberatung

Berufliche Laufbahnen von Personen sind heute stärker von Veränderungsprozessen betroffen als früher (ALLMENDINGER &

EBNER, 2006). Das liegt an Veränderungen in der modernen Arbeitswelt, wie dem demografischen Wandel und der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen (z. B. Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Befristung von Arbeitsverträgen, Freiberuflichkeit). Dadurch findet eine allmähliche „Auflösung der Normalerwerbsbiografie“, im Sinne von langfristiger Anstellung mit Sozialabsicherung in einem Beruf, statt. Berufliche Neuorientierungen häufen sich auch nach langjähriger Arbeitslosigkeit oder durch die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen, die z. B. nach Auszeiten durch Kindererziehung wieder in das Arbeitsleben einsteigen möchten, aber in ihren ursprünglichen Beruf nicht zurückkehren können oder möchten. Es ist damit zu rechnen, dass der Bedarf nach individueller Beratung für Bildung und Beruf in Zukunft allgemein zunehmen wird (MÖRTH & SÖLLER, 2005). Hier kann das Projekt einen wichtigen Beitrag leisten anhand von Erkenntnissen über Erwerbsverläufe, über unterstützende und hemmende Faktoren für berufliche Wechsel sowie alternative Berufs- und Tätigkeitsfelder.

Bewältigung des demografischen Wandels

Auch für Betriebe wird es zukünftig wichtiger werden, ihre Beschäftigten lange gesund im Beruf zu halten. Durch den demografischen Wandel altern die Beschäftigten in den Betrieben, gleichzeitig rücken weniger Jüngere nach. Obwohl die begrenzte Tätigkeitsdauer von Berufen nicht direkt mit dem Älterwerden an sich zu tun hat – man denke an klassische Beispiele, wie Balletttänzer oder Profifußballer, die bei ihrer Berufsaufgabe noch lange nicht als „alt“ im üblichen Sinne gelten – nimmt mit dem Alter die Wahrscheinlichkeit für Erkrankungen aufgrund von kumulativen Belastungen zu. Bisherige „Lösungen“ für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer setzen im Rahmen einer kurzfristigen Personalplanung meistens auf die Externalisierung gesundheitsbeeinträchtigter Mitarbeiter, wie die Entlassung in den überbetrieblichen Arbeitsmarkt bzw. in die Arbeitslosigkeit oder die Frühverrentung (z. B. BEHRENS, 1999; ELKELES et al., 2000; KILLIUS & SUDER, 2011). In Zukunft werden das aber keine attraktiven Lösungen für die Unternehmen mehr sein. Betriebe werden es sich nicht mehr lange „leisten“ können, auf ältere Arbeitsnehmer zu verzichten (ALLMENDINGER & EBNER, 2006; KLIEGEL & ABERLE, 2010). Damit ergibt sich insbesondere für körperlich und psychisch stark belastende Arbeitstätigkeiten, bei denen ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Beschäftigten vor Erreichen des regulären Renteneintrittsalters aus dem Beruf ausscheidet, die Frage, inwieweit dem durch die demografische Entwicklung nahe gelegten Fachkräftemangel effektiv begegnet werden kann. Der Bedarf an Beratung für langfristige Personalplanung wird folglich zunehmen. Diese sieht unter anderem vor, durch Maßnahmen der Personalentwicklung, insbesondere der Karriereplanung, qualifizierte Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhalten bzw. ältere Arbeitnehmer für neue Tätigkeitsfelder zu qualifizieren.

Einsparung von Kosten

Nicht zuletzt soll das Projekt dazu beitragen, Kosten zu sparen. Kosten entstehen auf unterschiedlichen Ebenen:

- für den Arbeitnehmer: Indirekte Kosten durch Verdienstverringerung oder -ausfall bestehen für die Betroffenen, indem

sie durch krankheitsbedingte Einschränkungen bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausführen können. So können Zuschläge wegfallen (z. B. für Nachtschichten) oder weniger Stunden gearbeitet werden als vor der Erkrankung. Bei Arbeitsunfähigkeit wird (in Deutschland) nach sechs Wochen das Krankengeld als Ersatz für das Gehalt gezahlt, welches aber geringer als das normale Gehalt ausfällt. Auch Arbeitslosigkeit, Frühverrentung und die seit 2010 von der Agentur für Arbeit nicht mehr finanziell geförderten Altersteilzeitmodelle (AltTZG, 1996) sind mit einer Verringerung des Einkommens verbunden. Wechsel der (Berufs-)Tätigkeit gehen nicht selten mit geringerem Einkommen einher, vor allem wenn man aus gesundheitlichen Gründen die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann und aufgrund mangelnder Qualifikationen höherwertige und finanziell besser vergütete Tätigkeiten nicht ausführen kann (ELKELES et al., 2000). Das Kostenargument für den einzelnen Arbeitnehmer ist nicht zu unterschätzen. Die Bedrohung eines finanziellen Abstiegs kann dazu führen, dass Beschäftigte trotz gesundheitlicher Einschränkungen an einer ihre Gesundheit gefährdenden Tätigkeit festhalten (MORSCHHÄUSER, 1999).

- für die Unternehmen: Erkrankte Arbeitnehmer sind häufig nur eingeschränkt leistungsfähig. So verursacht insbesondere das Phänomen des Präsentismus (trotz Erkrankung zur Arbeit gehen) den Betrieben hohe Kosten durch verminderte Produktivität (JAHN, 2010). Im Falle krankheitsbedingter Fehlzeiten und damit verbundener Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (gesetzlich sechs Wochen) entstehen dem Unternehmen ebenfalls direkte Kosten. Die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter kostet das Unternehmen Zeit und Geld. Zudem verliert ein Unternehmen durch den Ausfall und den Weggang von Beschäftigten ggf. wichtige Expertise und somit möglicherweise Wettbewerbsvorteile.
- für die Sozialversicherung: Nahezu alle Säulen der Sozialversicherung sind von den Folgen arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren betroffen: die Krankenversicherung durch Behandlungskosten und Krankengeld bei Langzeit-Arbeitsunfähigkeit; die gesetzliche Unfallversicherung durch Behandlungskosten bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Rentenzahlungen bei bestätigten Berufskrankheiten oder dauerhaften Einschränkungen in Folge eines Arbeitsunfalls sowie alle Kosten im Zusammenhang mit Rehabilitation; die Rentenversicherung durch Leistungen zur Teilhabe am Erwerbsleben bzw. Renten bei verminderter Erwerbsfähigkeit.

Schließlich betreffen diese Kosten auch die Gesellschaft, da die steigenden Kosten für die Sozialversicherung schließlich von allen Erwerbstätigen und den Unternehmen getragen werden. Diese Tatsache erscheint vor dem Hintergrund des demografischen Wandels besonders brisant.

1.3. Erkenntnisse aus den vorangegangenen Modellprojekten

Die entwickelten Lösungsansätze sollen für möglichst viele Berufe gültig sein, aber nicht immer sind alle Maßnahmen für jede betroffene Berufsgruppe gleichsam angebracht bzw. sind an

manchen Stellen berufsspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. Die Strategien und Maßnahmen zur Lösung der „begrenzten Tätigkeitsdauer“ werden daher am Beispiel von bestimmten Berufen entwickelt und anschließend versuchsweise auf weitere Berufsgruppen übertragen. Die Auswahl der Modellberufe basierte vor allem auf Statistiken, die belegen, dass bestimmte Berufsgruppen gesundheitlich stärker betroffen sind als andere (ULBRICHT, 2010; siehe auch Abschnitt 2.1 in diesem Bericht). Des Weiteren wurden vorrangig Berufe ausgewählt, die weitere Berufe repräsentieren (z. B. Berufe mit überwiegend körperlichen Belastungen vs. überwiegend psychischen Belastungen), die gesellschaftliche Relevanz haben, da sie von vielen Personen ausgeübt werden, oder weil die Folgen der Berufsaufgabe besonders schwer wiegen (z. B. bei niedrig qualifizierten Berufen).

Als Beispielberufe standen bisher zum einen das Berufsbild der stationären Gesundheits- und Krankenpflege und zum anderen der Beruf des Straßen- und Tiefbauers im Fokus. Der Krankenpflegeberuf zeichnet sich durch einen hohen Anteil von Frauen und durch eine sehr kurze Verweildauer im Beruf aus (durchschnittlich vier bis zehn Jahre). Zudem ist er durch gleichermaßen starke körperliche und psychische Belastungen gekennzeichnet. Hinzu kommen Veränderungen in den Anforderungen an Stelleninhaber durch einen tiefgreifenden Strukturwandel im Gesundheitssektor, die mit weiteren Belastungen verbunden sind (JAHN & ULBRICHT, 2011).

Der zweite Modellberuf, der Beruf des Straßen- und Tiefbauers, ist ebenfalls durch hohe körperliche Belastungen, insbesondere durch Arbeiten im Stehen oder unter Zwangshaltungen, durch Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeiten bei widrigen Witterungsbedingungen und Lärmbelastungen, und eine dadurch resultierende geringe Verweildauer im Beruf gekennzeichnet. Auch Krankenstände, anerkannte Berufskrankheiten und Arbeitsunfallquoten liegen bei diesem Beruf, der überwiegend von Männern ausgeübt wird, über dem Durchschnitt (ULBRICHT & JAHN, 2010).

Durch die Analyse von vorhandener Literatur und Statistiken zu den Berufsgruppen sowie Befragungen von Personal- und Ausbildungsverantwortlichen, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Reha-Managern der zuständigen Berufsgenossenschaften, Stelleninhabern und Berufsweschlern entstanden bereits viele wichtige Hinweise für Determinanten erfolgreicher Berufswechsel, aber auch für erfolgreiches Verweilen im „alten“ Beruf bis zur Rente. Die Ergebnisse sind detailliert für den Beruf der stationären Krankenpflege im iga-Report 17, Teil 1 (JAHN & ULBRICHT, 2011) sowie in der Zeitschrift Prävention (JAHN & ULBRICHT, 2009a) dargelegt. Der Bauberuf ist im iga-Report 17, Teil 2 dokumentiert (ULBRICHT & JAHN, 2010) und die wichtigsten Ergebnisse sind in der Zeitschrift Wirtschaftspsychologie veröffentlicht (JAHN & ULBRICHT, 2009b). Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der beiden Modellprojekte anhand der einzelnen Ansatzpunkte vorgestellt.

Berufsberatung und Bewerberauswahl

Hinsichtlich der Berufsberatung und der Bewerberauswahl wurden für die beiden Modellberufe jeweils Anforderungsprofile erstellt,

die als Grundlage für den Personalauswahlprozess, aber auch für die Personalentwicklung, z. B. für die Festlegung von Weiterbildungsbedarf, entwickelt wurden. Eine inhaltliche Anpassung für den Beruf des/der Krankenpfleger/in erfolgte vor allem für die durch den Strukturwandel im Gesundheitswesen verursachten Änderungen der Anforderungen an Pflegekräfte. Für die Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung wurde deutlich, dass gesundheitliche Aspekte stärker berücksichtigt werden müssen, z. B. bei der Feststellung der Eignung für einen bestimmten Beruf.

Berufsausbildung

Auch bei der Auswahl von Auszubildenden für den Zielberuf sollten Gesundheitsaspekte stärker in die Auswahlkriterien einbezogen werden, so ein wichtiges Ergebnis der Befragungen. In den Ausbildungsplan gehören Inhalte des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung stärker verankert. Schon in der Lehre sollten junge Menschen auf selbstgesteuertes lebenslanges Lernen im Beruf und darauf, später eventuell ihren Beruf wechseln zu müssen, vorbereitet werden. Eine inhaltlich eher breit angelegte Ausbildung und regelmäßiges Weiterlernen ermöglichen es einem Beschäftigten, später leichter in neue Tätigkeiten zu wechseln.

Identifikation von „Frühwarnindikatoren“ bei drohender Berufsaufgabe

Mit Hilfe von Betriebsärzten wurden so genannte „Frühwarnindikatoren“ identifiziert, die rechtzeitig Hinweise auf mögliche Fehlbeanspruchungen vor dem Auftreten von gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder gar manifesten Erkrankungen geben sollen, um durch geeignete Präventionsmaßnahmen einer vorzeitigen Berufsaufgabe entgegenwirken zu können.

In der Krankenpflege waren es häufig eher unspezifische Symptome, wie Schlafstörungen, allgemeine Erschöpfung, allgemeines Unwohlsein, unklare Herz-Kreislauf-Beschwerden, Spannungszustände, allgemeine Rückenbeschwerden und depressive Symptome.

Die Feststellung von Frühwarnindikatoren stellt einen festen Bestandteil im entwickelten Gesamtkonzept dar und setzt regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen der Beschäftigten, aber auch das Ansprechen durch die Beschäftigten im Gespräch mit dem Betriebsarzt voraus. Bislang sind die Untersuchungen der oben genannten Symptome nicht in allen gesetzlich festgelegten Vorsorgeuntersuchungen vorgesehen. Stellt ein Betriebsarzt bei einer Untersuchung bestimmte Symptome fest, können weitere Maßnahmen ergriffen werden, um so frühzeitig Erkrankungen, Fehlzeiten und die Berufsaufgabe zu vermeiden. Neben Präventionsmaßnahmen können dann in einem Gespräch, z. B. mit dem Vorgesetzten, geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen für alternative Einsatz- und ggf. Weiterbildungsmöglichkeiten exploriert und festgelegt werden.

Verlängerung der Verweildauer im alten Beruf

Im Rahmen der Interviews mit Stelleninhabern in den Modellberufen wurden auch so genannte „erfolgreiche Verweiler“ identifiziert. Das sind Personen, die ihre Tätigkeit schon seit mehreren Jahren gesund und erfolgreich ausführen und sich den

Verbleib in diesem Beruf bis zum Eintritt in den Ruhestand sehr gut vorstellen können. Aus den Erfahrungen dieser Personen ließen sich viele Hinweise ableiten, wie man mithilfe von gezielter Prävention gesund und erfolgreich im ursprünglichen Beruf verbleiben kann. Ihre Arbeitsplätze zeichneten sich unter anderem durch Misch Tätigkeiten und Abwechslung in den Anforderungen und Belastungen aus. Häufig wurde in altersgemischten Teams gearbeitet und es fanden innerhalb des Betriebs mehr Tätigkeitswechsel statt. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nutzten sie bereitwilliger und klagten seltener über gesundheitliche Beschwerden als ihre Kollegen, die sich den Verbleib im Beruf eher nicht vorstellen konnten. Es gilt daher, die Umsetzung von Prävention und Gesundheitsförderung in den Betrieben zu stärken und dabei insbesondere Lösungen für kleine und mittlere Unternehmen zu finden.

Des Weiteren wurde deutlich, dass zwar wirksame Präventionskonzepte, inklusive technischer Hilfsmittel, existieren, aber auch entsprechende Rahmenbedingungen dafür sorgen müssen, dass diese zielführend eingesetzt werden.

Auch für die „erfolgreichen Verweiler“ lohnt es sich, sich berufsbegleitend zu qualifizieren, um Änderungen in den Anforderungen an bestimmte Tätigkeiten, wie technische Neuerungen, auch mit steigendem Alter gut bewältigen zu können und beim Auftreten von Erkrankungen, einen Berufs- oder Tätigkeitswechsel zu unterstützen.

Berufsberatung und Karriereplanung für einen alternativen Beruf

Kann der ursprüngliche Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausgeübt werden, gilt es, bei der Suche nach einem alternativen Beruf kritische Belastungen auszuschließen und so eine aktive Teilhabe am Erwerbsleben bis zum Rentenalter zu ermöglichen. Es wurden beispielhaft Anforderungen alternativer Berufe beschrieben und es wurde der Frage nachgegangen, welche Kompetenzen für einen Tätigkeits- oder Berufswechsel neu erworben werden müssen bzw. auf welche Erfahrungen zurückgegriffen werden kann. So übten viele Wechsler aus der Krankenpflege ihre „neue“ Tätigkeit bzw. ihren „neuen“ Beruf ebenfalls im Gesundheitssektor aus und konnten Kompetenzen aus dem „alten“ Beruf, sowohl Fachkenntnisse als auch Erfahrungen, nutzen. Es fanden sich auch Beispiele, bei denen ein langjähriges Hobby zum Beruf gemacht wurde.

Beispielhaft wurden Laufbahnen abgebildet von „typischen“ Verläufen von Wechslern aus Eigeninitiative und Wechslern, die aus gesundheitlichen Gründen gezwungen waren, ihren Beruf vorzeitig aufzugeben. Diese unterschieden sich hauptsächlich darin, dass Berufswechsler aus Eigeninitiative schon sehr früh erkannt haben, dass sie ihren aktuellen Beruf nicht länger ausüben wollen und können und oft mehrere Wechsel, sowohl der Tätigkeit als auch des Unternehmens, aktiv gesucht und bewältigt haben. Personen, die aufgrund von Gesundheitseinschränkungen gezwungen waren, ihren Beruf aufzugeben, zeichneten sich typischerweise durch ein langes Verharren im Beruf bei zunehmenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus. Die Verweildauer im alten Beruf war im Schnitt für die aktiven Wechsler deutlich kürzer als für die in einer Umschulungsmaßnahme.

Für die Beratung wurde eine „Karrierematrix“ mit typischen Beispielen erfolgreicher Wechsel erstellt. Danach kann ein Berufswechsel auf vier Wegen erfolgen: (1) Wechsel in eine – bezogen auf die bisherigen kritischen beruflichen Belastungen – belastungsärmere Tätigkeit im erlernten Beruf im Unternehmen, (2) Berufswechsel im Unternehmen über die berufsbegleitende Qualifizierung in einen neuen Beruf, (3) Wechsel in eine – bezogen auf die bisherigen kritischen beruflichen Belastungen – belastungsärmere Tätigkeit im erlernten Beruf außerhalb des Unternehmens und (4) Berufswechsel in ein anderes Unternehmen über die berufsbegleitende Qualifizierung in einen neuen Beruf. Des Weiteren wurden Modelle einer altersgerechten Laufbahngestaltung, z. B. horizontale Fachkarrieren, Generalisten- und Spezialistenkarrieren sowie „Mischkarrieren“, beschrieben. Um die empfohlenen Maßnahmen bei Betroffenen frühzeitig, d. h. bei Auftreten der sogenannten „Frühwarnindikatoren“, anzuwenden, wurde ein Beratungskonzept entwickelt, welches vier Stufen vorsieht. Nach der Feststellung von Frühwarnindikatoren im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge oder des Jahresmitarbeitergesprächs werden Risikofaktoren im aktuellen Beruf und Anforderungen an einen nächsten Beruf erörtert. Anschließend erfolgt eine Beratung für einen Tätigkeits- bzw. Berufswechsel mit entsprechender Qualifizierungsplanung.

Berufsbegleitende Qualifizierung

Sowohl freiwillige Berufswechsler als auch Teilnehmer einer Umschulungsmaßnahme berichteten, dass sie bei der Qualifizierung für ihren neuen Beruf „das Lernen erst wieder lernen“ mussten. Andererseits fiel den Personen der Erwerb von Fachwissen für die neue Tätigkeit entschieden leichter, denen sich schon im alten Beruf Lernchancen ergaben oder die diese aktiv suchten. Das zeigt, wie wichtig eine frühzeitige und regelmäßige berufsbegleitende Weiterbildung ist. Derzeit sind diese noch viel zu selten in ein Gesamtkonzept integriert. Aus den Modellprojekten wurden Empfehlungen für integrierte Weiterbildungskonzepte abgeleitet, die gezielt den Risiken berufsbedingter Belastungen entgegenwirken und Chancen für die Aufnahme einer neuen Tätigkeit bzw. eines neuen Berufs eröffnen.

So sorgen frühzeitige und regelmäßige Lernangebote nicht nur dafür, dass berufsrelevantes Wissen aktuell bleibt, Überforderung vermieden wird und Unternehmen auf dem neuesten Stand sind, sondern auch dass Hindernisse für Wechsel in neue Berufs- und Tätigkeitsfelder abgebaut werden können.

Erschließung neuer Geschäftsfelder für Unternehmen

Durch den Strukturwandel in vielen Branchen entsteht eine Vielzahl neuer Tätigkeits- und Berufsbilder, die als Dienstleistungen die eigentlichen Kerntätigkeiten von nicht berufsspezifischen Aufgaben entlasten können. Zudem erschließen sich dadurch für Unternehmen neue Geschäftsfelder.

Im Modellberuf der stationären Krankenpflege entstanden in den letzten Jahren einige neue Tätigkeitsfelder, wie z. B. die medizinische Dokumentationsassistentin und das Berufsbild der Kodierfachkraft, sowie neue Geschäftsfelder, wie z. B. die Präventionsberatung. In diesen Berufsbildern können ehemalige Krankenpfleger/innen ihr Wissen aus dem alten Beruf anwenden und sind nicht mehr so stark von den berufsspezifischen körperlichen

und psychischen Belastungen ihres erlernten Berufes betroffen. Besondere Herausforderungen bestehen für kleine und mittlere Unternehmen, die häufig nicht die Möglichkeiten haben, ihren Beschäftigten neue Tätigkeiten anzubieten. Eine Möglichkeit ist das Tätigwerden eines Beschäftigten, der seine frühere Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr fortführen kann, für ein oder mehrere Unternehmen, z. B. in Form eines Kundenberaters. Unter dem Motto „Die Kunden kaufen keine Produkte, sondern Lösungen für ein Problem“ berät diese Person einen Kunden, der ein neues Bad möchte und organisiert Aufträge für unterschiedliche Kleinunternehmen (Fliesenleger, Klempner, Maler etc.). Hier kann er sein in langjähriger Tätigkeit erworbenes Fachwissen einsetzen und ist gleichermaßen von den die Gesundheit beeinträchtigenden Arbeitsbedingungen entlastet.

1.4. Der dritte Modellberuf

Für das dritte Projekt wurden die Reinigungsberufe als Modellberuf ausgewählt. Neben Abfallbeseitiger/innen und Straßeneiniger/innen, Glas- und Gebäudereiniger/innen, Raum- und Hausratreiniger/innen gehören laut Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamts (1992) noch Textilreiniger/innen, Wäscher/innen, Fahrzeugreiniger/innen sowie Maschinen- und Behälterreiniger/innen dazu. Daher war es zunächst notwendig, das ausgewählte Berufsbild für die weiteren Analysen einzugrenzen. Der Fokus des dritten Modellprojekts sollte die „klassischen“ bzw. allgemeinen Reinigungsarbeiten beinhalten, welche von Glas- und Gebäudereiniger/innen sowie Raum- und Hausratreiniger/innen ausgeführt werden¹. Häufig sind beide Berufstypen bei Gebäudereinigungsunternehmen angestellt. Diese sind handwerklich organisiert als Glas- und Gebäudereiniger, gliedern sich aber in viele Teil- und Spezialbereiche, nehmen sehr unterschiedliche Tätigkeiten und Aufgaben wahr und sind dadurch in nahezu allen Branchen vertreten. Manche Betriebe beschäftigen auch firmeneigene Reinigungskräfte. Glas- und Gebäudereiniger/innen reinigen überwiegend den Innen- und Außenbereich von Gebäuden aller Art und sind darüber hinaus auch für die Reinigung von Verkehrsmitteln, für Desinfektion und Schädlingsbekämpfung zuständig. „Gebäudereinigerin/Gebäudereiniger“ ist ein anerkannter Ausbildungsberuf im Handwerk mit Handwerksordnung und einer Ausbildungsdauer von drei Jahren. Die Hauptaufgabe von Raum- und Hausratreiniger/innen ist die Reinigung und Pflege von Privat-, Büro- und Geschäftsräumen. Im Gegensatz zu den Gebäudereiniger/innen erledigen Raum- und Hausratreiniger/innen meist einfachere oder zuarbeitende Tätigkeiten und müssen nicht unbedingt eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen, sondern werden im Betrieb angelernt. (Quelle: BERUFENET, 2011)

Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen in den klassischen Reinigungsberufen zeichnen sich u. a. aus durch Arbeit im Gehen und Stehen, Arbeit

¹ Wenn fortan im Bericht von „Reinigungsberufen“ oder „Reinigungskräften“ die Rede ist, beziehen sich die Aussagen – sofern nicht anders vermerkt – sowohl auf die Glas- und Gebäudereiniger/innen als auch die Raum- und Hausratreiniger/innen.

in größeren Höhen mit Absturzgefährdung (z. B. Hausfassaden, Fenster in großen Höhen reinigen), Arbeit unter Zwangshaltungen (z. B. Bücken, Hocken, Knien und über Kopf), durch wechselnde Arbeitsorte (beim Kunden vor Ort), Arbeit bei Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft (z. B. Witterungseinflüsse beim Arbeiten im Freien), Arbeit mit Auftreten von Rauch, Staub, Gasen, Aerosolen, Schmutzarbeit (z. B. Müll entsorgen, stark verschmutzte Flächen reinigen), Handarbeit (z. B. Reinigung von Fußböden, Verglasungen, Mobiliar, Heizkörpern, Türen und sanitären Anlagen, Entleeren von Aschenbechern oder Papierkörben, Trennung und Entsorgung von Müll), den Umgang mit Chemikalien (z. B. Reinigungsmittel, Desinfektionsmittel), Tragen von Schutzkleidung und -ausrüstung (z. B. Handschuhe, Masken, Schutzanzüge), Gruppen-, Team-, aber auch Alleinarbeit, Akkordarbeit mit Leistungsvorgaben sowie unregelmäßige und atypische Arbeitszeiten (z. B. Spätnachmittags, Abends, in den frühen Morgenstunden, an Wochenenden) (Quelle: BERUFENET, 2011).

Arbeitsmarktsituation der Reinigungsberufe

Laut Bundesinnungsverband (BIV) des Gebäudereinigungs-Handwerks gilt die Berufsgruppe als das beschäftigungsstärkste Handwerk Deutschlands (GRÖMLING, o. J.). Seit 2003 liegen, neben den Zahlen zu den Betrieben, auch Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zu den Beschäftigten vor. Durch den Wegfall des Meisterzwangs bei der Gründung eines Betriebs hat sich die Anzahl der Gebäudereinigerfirmen im Jahr 2004 mit 13.143 Betrieben im Vergleich zu 6.874 Betrieben im Jahr 2003 in etwa verdoppelt. Dagegen sind die Beschäftigten „nur“ von 840.867 im Jahr 2003 auf 850.602 im Jahr 2004 gestiegen. Bis zum Jahr 2010 ist die Beschäftigtenzahl weiter leicht gestiegen auf nunmehr 893.743 bei einer gleichzeitig rasanten Entwicklung der Anzahl der Betriebe, die im gleichen Jahr bei 37.636 Betrieben lag. Die starke Zunahme der Anzahl der Betriebe bei einem vergleichsweise geringeren Anstieg der Beschäftigtenzahlen lässt darauf schließen, dass vor allem die Anzahl der sehr kleinen Unternehmen, insbesondere die der „Ein-Mann-Betriebe“ stark zugenommen hat. Eine Tabelle mit allen Zahlen zur Entwicklung der Anzahl der Betriebe, der Beschäftigten sowie des Umsatzes von 1949 bis 2010 findet sich auf der Website der Gebäudereiniger-Innung „www.gebaeudereiniger.de“ (BIV, 2011a).

Tabelle 1.1 zeigt ausgewählte Statistiken zu beiden Berufen. Die Zahlen stammen vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, 2010) und gelten für die im Jahr 2009 in diesen Berufen Beschäftigten in Deutschland. Die Raum- und Hausratreiniger/innen (> 500.000 Beschäftigte) übersteigen zahlenmäßig die Gebäudereiniger (ca. 60.000 Beschäftigte) um etwa das Neunfache. Auffallend ist, dass der Anteil Frauen bei den Raum- und Hausratreiniger/innen deutlich höher ist als bei den Glas- und Gebäudereiniger/innen und bei allen Beschäftigten in Deutschland insgesamt. Damit einher geht ein größerer Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Einen vergleichsweise hohen Anteil nehmen in beiden Berufen die Personen ein, die über keine bzw. eine nicht bekannte Berufsausbildung verfügen. Die Ursache dafür liegt vermutlich auch in der allgemein gestiegenen Erwerbsarbeit von Frauen, die nach längerer Unterbrechung, z. B. durch Kindererziehung, nicht in ihren ursprünglichen Beruf zurückkehren

können oder wollen und sich stattdessen bevorzugt eine Tätigkeit in Teilzeit und ohne erneutes Qualifikationserfordernis suchen (MORSCHHÄUSER, 2005). Der Anteil der Ausländer in Reinigungsberufen liegt deutlich über ihrem Anteil an allen Beschäftigten in Deutschland, ist aber in beiden Berufsgruppen in etwa gleich hoch. Weiterhin fällt auf, dass unter den Raum- und Hausratreiniger/innen mehr Beschäftigte über 50 Jahre alt sind als bei den Gebäudereiniger/innen bzw. allen Beschäftigten. Die Arbeitslosenquote ist in beiden Berufsgruppen ähnlich und liegt deutlich über der Gesamtquote.

Im Anhang 1 sind zwei ausführliche Tabellen mit Statistiken des IAB zu beiden Berufsgruppen über die letzten zehn Jahre abgebildet.

Tabelle 1.1: Ausgewählte Statistiken zu Reinigungsberufen im Vergleich zu allen Berufen im Jahr 2009

	Glas-, Gebäudereiniger/innen (934)	Raum-, Hausratreiniger/innen (933)	Alle Berufe in Deutschland
Beschäftigte	61.070	534.648	25.590.964
Teilzeitbeschäftigung	35.6 %	72.2 %	19.7 %
Frauen	50.5 %	87.9 %	45.9 %
Ausländer	22.9 %	22.1 %	6.9 %
50 Jahre und älter	30.4 %	43.0 %	27.6 %
Ohne Berufsausbildung bzw. unbekannt	69.2 %	81.2 %	27.1 %
Arbeitslosenquote	23.5 %	25.0 %	10.9%

1.5. Fragestellungen und Vorgehen

Die übergeordnete Frage lautet, welchen Anforderungen sich Bewerberauswahl, berufliche Ausbildung und Betriebliches Gesundheitsmanagement einschließlich Personalentwicklung stellen müssen, um Risiken verminderter Leistungsfähigkeit, Berufsaufgabe, Frühverrentung und Arbeitslosigkeit vorzubeugen (JAHN & ULBRICHT, 2011). Dabei werden zwei zentrale Fragestellungen in den Mittelpunkt gestellt:

1. Wie kann die Verweildauer im Beruf verlängert werden?
2. Wie kann rechtzeitige Beratung und Qualifizierung für einen Tätigkeits-/Berufswechsel im Rahmen einer alternsgerechten Laufbahngestaltung bei drohender Berufsaufgabe erfolgen?

Die Ergebnisse aus den Modellprojekten sind bereits wertvolle Hinweise, wie das Problem der begrenzten Tätigkeitsdauer bewältigt werden kann. Die Schwerpunkte des dritten Modellberufs zielen nun darauf ab, die bisher entwickelte Projektmethodik zu generalisieren, die entwickelten Strategien und Maßnahmen, insbesondere das Personalentwicklungskonzept, auf eine weitere Berufsgruppe zu übertragen und die Ergebnisse in die betriebliche Praxis umzusetzen.

Die Untersuchung einer weiteren Berufsgruppe liefert außerdem wichtige Informationen für Beratungen. Das erhaltene Wissen über Erwerbsverläufe, die erforderlichen Qualifikationen und Belastungen in den Berufen, alten wie neuen, ermöglicht eine Klassifikation von alternativen Berufsbildern (z. B. nach Qualifika-

tionsanforderungen, Tätigkeiten, Lernchancen sowie gesundheitlichen Belastungen und Belastungsfolgen). So soll erneut die Karrierematrix mit Beispielen für alternative Berufs- und Tätigkeitsfelder gefüllt werden, um als Grundlage in der Berufsberatung zu dienen, indem mögliche und zumutbare Alternativen sowie Erfolgsbedingungen für Betroffene aufgezeigt werden können.

Folgendes Vorgehen ist geplant:

- A. Risikoanalyse für die ausgewählte Berufsgruppe der Reinigungsberufe
- B. Analyse von gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an Berufsbilder der Reinigungsberufe
- C. Analyse von Anforderungen an Auszubildende/Bewerber
- D. Beschreibung von Veränderungsbedarf in der beruflichen Erstausbildung
- E. Identifikation von Frühwarnindikatoren
- F. Wege der Verlängerung der Verweildauer im Reinigungsberuf und alternativ
- G. Wege in den nächsten Beruf
 - a. Entwicklung von altersgerechten Laufbahnmodellen für die ausgewählte Berufsgruppe anhand der Karrierematrix
 - b. Entwicklung eines Beratungskonzeptes für die strategische Personalentwicklung und Berufsberatung
- H. Umsetzung des Beratungskonzeptes in der Praxis

2 Methodische Vorgehensweise

Die methodische Vorgehensweise lehnte sich eng an die Vorgängerprojekte an (siehe ULBRICHT, 2009) und basierte somit ebenfalls auf dem Ansatz der „Perspektiventriangulation“ (DENZIN, 1978), d. h., es sollten möglichst viele Perspektiven und unterschiedliche Datenquellen einbezogen werden. Tabelle 2.1 zeigt die Datenerhebung im Überblick, gegliedert nach den einzelnen Analyseschritten und den dazugehörigen Datenquellen. Objektive Daten wurden in Form von Literaturrecherchen und Statistiken gewonnen. Befragungen von Stelleninhabern, von Personalverantwortlichen, Ausbildungsverantwortlichen, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Rehabilitations-Managern und Berufswechslern lieferten subjektive Daten. Im Anhang 2 wird die methodische Vorgehensweise detailliert beschrieben.

Tabelle 2.1: Die Datenerhebung im Überblick

Analyseschritt	Datenquellen
(A) Risikoanalyse für die ausgewählte Berufsgruppe der Reinigungsberufe	<ul style="list-style-type: none"> • Indikatoren und Datenquellen für die Risikoanalyse (u. a. Statistiken der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung) • Literaturrecherche • Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Experten • Befragung von Betriebsärzten • Interviews mit Stelleninhabern 45+ • Interviews mit Berufswechslern
(B) Analyse von gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an Berufsbilder der Reinigungsberufe	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse von Stellenanzeigen (N=200) • Literaturrecherche • Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Experten • Befragung von Betriebsärzten • Interviews mit Stelleninhabern 45+ • Interviews mit Berufswechslern
(C) Analyse von Anforderungen an Auszubildende/Bewerber	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse von Ausbildungskonzepten • Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Experten • Befragung von Betriebsärzten • Interviews mit Stelleninhabern 45+ • Interviews mit Berufswechslern
(D) Beschreibung von Veränderungsbedarf in der beruflichen Erstausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Experten • Befragung von Betriebsärzten • Workshops mit Rehabilitations-Managern der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) • Interviews mit Stelleninhabern 45+ • Interviews mit Berufswechslern
(E) Identifikation von Frühwarnindikatoren für berufsbedingte Erkrankungen	<ul style="list-style-type: none"> • Befragung von Betriebsärzten
(F) Wege der Verlängerung der Verweildauer im Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Experten • Interviews mit Stelleninhabern 45+ • Workshops mit Rehabilitations-Managern der BG BAU • Literaturrecherche zur Arbeitsplatzgestaltung
(G) Wege in den nächsten Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Experten • Interviews mit Berufswechslern • Workshops mit Rehabilitations-Managern der BG BAU • Recherche neuer/alternativer Berufsbilder über Fortbildungscurricula und Stellenanzeigen

3 Ergebnisse

3.1. (A) Risikoanalyse für die ausgewählte Berufsgruppe der Reinigungsberufe: Reinigungsberufe als Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer

Das erste Kapitel des Ergebnisteils beschreibt, warum es sich bei den Reinigungsberufen um einen Beruf mit einer „begrenzten Tätigkeitsdauer“ handelt. Die unterschiedlichen gesundheitlichen Belastungen und Gefährdungen werden zunächst dargestellt. Dabei muss beachtet werden, dass Anforderungen und Belastungen stets von der konkreten Tätigkeit und den Umweltbedingungen abhängig sind, stark individuell wirken und nicht automatisch zu Erkrankungen, Unfällen oder sonstigen Gesundheitsbeeinträchtigungen führen müssen. Aktuelle Statistiken der Kranken-, Unfall- bzw. Rentenversicherung, die im Anschluss dargelegt werden, weisen allerdings darauf hin, dass Personen in Reinigungsberufen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen stärker gesundheitlich beeinträchtigt sind. Es werden in diesem Kapitel aber auch positive Aspekte im subjektiven Erleben von Stelleninhabern in Verbindung mit der Reinigungstätigkeit vorgestellt.

Am Ende des Kapitels sind vorhandene Praxishilfen beschrieben, die Betrieben helfen sollen, Belastungen und Gefährdungen in eigenen Unternehmen zu erkennen, um entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

3.1.1 Besondere Unfall- und Gesundheitsgefährdungen im Reinigungsberuf

Der Abschnitt 3.1.1 gibt einen Überblick über die häufigsten Unfall- und Gesundheitsgefährdungen in Reinigungsberufen. Die Angaben stammen aus einer Literaturübersicht der Europäischen Arbeitsschutzagentur (EU-OSHA) (BRUN, 2009), die sich 2009 schwerpunktmäßig dem Reinigungsgewerbe zugewandt haben, sowie aus den Befragungen der Stelleninhaber und Berufswechsler, der betrieblichen und überbetrieblichen Experten sowie des AMD der BG BAU.

Die Belastungen, die in Reinigungsberufen häufig vorkommen, lassen sich zunächst grob einteilen in physische und psychische Belastungen. Die physischen Belastungen lassen sich nochmals in chemische und biologische Gefährdungen sowie physikalische Belastungen gliedern. Psychische Belastungen entstehen vor allem durch unzureichende Arbeitsorganisation und psychosoziale Faktoren.

Physische Belastungen

Chemische Gefährdungen resultieren entweder aus dem Umgang mit Reinigungs- und Desinfektionsmitteln (Kontakt zu reizenden, ätzenden Substanzen mit Hautschädigungen bzw. Atemwegsreizungen durch Inhalieren von Aerosolen) oder ergeben sich aus der Umgebungssituation im Reinigungsobjekt. Durch Feuchtarbeit, hautreizende bzw. hautschädigende Reinigungs- und Desinfektionsmittel oder das Erfordernis des längeren Tragens von Schutz-

handschuhen ist die Haut, speziell an den Händen, bei Beschäftigten in Reinigungsberufen besonders gefährdet. Biologische Gefährdungen der Gesundheit bestehen z. B. durch Bakterien, Viren, Pilze und andere Mikroorganismen. Vor allem bei einer Tätigkeit in medizinischen Einrichtungen besteht eine erhöhte Infektionsgefährdung (z. B. durch Krankheitserreger). Physikalische Belastungen zeichnen sich dadurch aus, dass es sich bei Reinigungsarbeiten meist um körperlich anstrengende Tätigkeiten handelt. Es sind häufig wiederkehrende Tätigkeiten zu erledigen, schwere Lasten müssen täglich gehoben und getragen werden, die Arbeit erfolgt fast ausschließlich im Stehen oder Gehen und zum Teil unter Zwangshaltungen (insbesondere des Rückens und der Arme). Sind Arbeitsmittel unzureichend ergonomisch gestaltet, kann das die Belastungen verstärken. Sowohl Stelleninhaber als auch Berufswechsler berichteten in den Interviews von der körperlichen Belastung des Berufs.

Stelleninhaber:

„Es ist ja schon eine körperlich schwere Arbeit und das merkt man schon. [...] Ich geh schon Abends heim und bin fix und fertig.“ (Stelleninhaber 1)

„Ich wollte wirklich hier hin, habe mir aber eine andere Tätigkeit vorgestellt, nicht so eine körperlich schwere.“ (Stelleninhaber 2)“

Weitere physikalische Belastungen ergeben sich durch Hand-Arm-Vibrationen (z. B. durch Bodenreinigungsmaschinen), durch Lärm, durch Elektrounfälle (z. B. defekte Geräte oder Steckdosen), durch Strahlung (z. B. in nuklearmedizinischen Bereichen in Krankenhäusern) sowie klimatische Einwirkungen, wie Kälte, Hitze, Feuchtigkeit (z. B. bei Reinigung von Küchen oder Waschräumen). Aufgrund von Schmutz, feucht gewischten Fußböden, Kabeln, Leitern und Arbeiten in Höhen (z. B. bei der Glasreinigung) kommt es unter den Beschäftigten im Reinigungsgewerbe vergleichsweise häufig zu Unfällen durch Stolpern, Rutschen oder Stürzen.

Eine Besonderheit im Vergleich zu anderen Berufsgruppen besteht darin, dass Reinigungskräfte nicht im eigenen Betrieb, sondern in der Regel außerhalb eingesetzt werden, nämlich beim Kunden vor Ort. Dadurch können Gefährdungen „in beide Richtungen“ entstehen, so sind z. B. Reinigungskräfte über Gefährdungen vor Ort nicht aufgeklärt, andererseits sind den Kunden mögliche Risiken durch Reinigungsmittel nicht bekannt (z. B. Alkohol und Explosionsgefahr, ätzende Wirkungen). Hinzu kommt, dass Beschäftigte mit mehreren Einsatzorten viel unterwegs sind und somit den Gefährdungen im Straßenverkehr ausgesetzt sind.

Psychische Belastungen Arbeitszeiten

An die Flexibilität der Beschäftigten in Reinigungsberufen werden zum Teil hohe Anforderungen gestellt. Das trifft einerseits auf ihre Beschäftigungssituation zu (z. B. befristete Verträge, Zeitarbeit), andererseits auf die Arbeitszeiten (z. B. Teilzeit, Überstunden, kurzfristiger Schichtwechsel), aber auch auf einzelne Tätigkeiten, vor allem wenn diese häufig und/oder kurzfristig wechseln (z. B. um den Anforderungen und Wünschen des Kunden zu genügen) (BRUN, 2009). Die Arbeitszeiten von Reinigungskräften liegen

meistens Frühmorgens, Spätabends oder Nachts (GRÖMLING, o. J.), so dass Arbeitsabläufe in den Objekten durch die Reinigung nicht gestört werden, wodurch sich aber für die Beschäftigten im Reinigungsberuf Belastungsfaktoren ergeben können (BRUN, 2009). So fehlt oft der Kontakt zu Bürohhabern, Kunden oder Vorgesetzten, was unter anderem bedeutet, dass sie keine Warnung vor Gefahren oder die Wertschätzung ihrer Arbeit erfahren können. Des Weiteren wird für die Beschäftigten durch die ungewöhnlichen Arbeitszeiten eine ausgeglichene Work-Life-Balance erschwert. Familie und Freunde haben oft einen anderen Tagesrhythmus. Insbesondere (alleinerziehende) Mütter oder Väter mit kleinen Kindern haben Schwierigkeiten zu „atypischen“ Arbeitszeiten eine Betreuung für ihre Kinder zu finden. Die Arbeitszeiten beeinträchtigen unter Umständen die Ernährung, den Schlaf oder Gelegenheiten, Sport zu treiben. Der Weg zur Arbeit ist erschwert, da öffentliche Verkehrsmittel seltener fahren oder Anschlüsse ungünstig liegen. Straßen, Bahnhöfe und öffentliche Verkehrsmittel sind weniger sicher, genauso wie die Arbeitsorte, die gewöhnlich leer sind, wenn die Reinigungskräfte dort arbeiten. Somit besteht eine erhöhte Gefahr für Gewaltverbrechen, Notausgänge sind eventuell verschlossen und Lüftungsanlagen ausgeschaltet. Hinzu kommt eine verstärkte Müdigkeit bei den Beschäftigten. Nicht selten arbeiten Reinigungskräfte in geteilten Diensten, d. h., die Arbeitszeit wird auf verschiedene Tageszeiten aufgeteilt. So entstehen lange, teils ungewollte Pausen und der Weg zur Arbeit fällt am Tag mehrmals an.

Eine Stelleninhaberin berichtet:

„Das zehrt an den Nerven, wenn man Früh Viertel vier aufsteht. Und dann kommt man heim und hat ja noch die ganze Wirtschaft Zuhause. Und Nachmittags wieder gehen. Das ist eben jetzt so gestückelt und das war anders, als wir noch zu zweit waren.“ (Stelleninhaber 4)

Auch für die Berufswechler stellen die atypischen Arbeitszeiten und geteilten Dienste eine Belastung dar:

„Frühmorgens um 6.00 Uhr da sein, Mittags um 13.00 Uhr und Abends um 20.00 Uhr noch mal hin... Man kann da am Tag nichts machen und erreicht einfach nichts.“ (Berufswechler 3)

„Auch Arbeitsplätze, zu denen man ohne PKW schwer hinkommt oder schon Nachts um 3.00 Uhr anfängt. Da muss man sehr flexibel sein und diese Flexibilität fällt mir schwer. Das macht man nur eine Weile mit. In Spitzenzeiten, wenn sehr viele Aufträge waren, wusste ich nicht mehr, welcher Tag war. Da war ich völlig durcheinander. Früh um 3.00 Uhr angefangen bis 14.00 Uhr, dann eine Pause gehabt und dann 18.00 Uhr noch mal irgendwo sauber machen. Das war dann sehr heftig, hat den biologischen Rhythmus durcheinander gebracht.“ (Berufswechler 4)

Arbeitsorte

Im Vergleich zu den meisten anderen Berufen haben Personen in Reinigungsberufen ihren Arbeitsplatz außerhalb, nämlich beim Kunden vor Ort. Viele Reinigungskräfte haben mehrere Einsatzorte, d. h., sie sind am Tag in mehreren Objekten tätig. Dadurch kann es zu psychischen Belastungen durch den Straßenverkehr

kommen, z. B. durch Zeitdruck und hohes Verkehrsaufkommen. Durch das Arbeiten beim Kunden vor Ort, insbesondere wenn die Einsatzorte häufig wechseln, können weitere Belastungen durch die fehlende Identifikation mit dem Arbeitsplatz, dem Reinigungsbetrieb und der Arbeitsaufgabe entstehen, was durch unzureichende Arbeitsorganisation häufig noch verstärkt wird.

Ein Stelleninhaber beschreibt es so:

„Ich bin jetzt in einem Objekt, da kommt ein Anruf: ‚Komm mal dort hin.‘ Ich muss dann hin, auch wenn es für mich nicht immer nachvollziehbar ist. Die wissen genau, ich bin da Montag bis Freitag. Und nur wegen Regen, Wassereinbruch fährt man zu bestimmten Objekten, nur weil der große Chef, für den wir arbeiten, angerufen hat. Da kommt man hin und dann ist das pillepalle. Die andere Arbeit aber liegt flach. Wer macht die? Da steht man da und wird gezwungen, länger zu machen.“ (Stelleninhaber 2)

Arbeitsvolumen und -intensität

In der Reinigungsbranche ist das Arbeitsvolumen vergleichsweise hoch und in den letzten Jahren aufgrund des verstärkten Zeit- und Kostendrucks sogar noch gestiegen (BRUN, 2009). Vor allem in medizinischen Einrichtungen oder im Lebensmittelbereich werden sehr hohe Anforderungen an Sauberkeit und Hygiene gestellt. In der Regel werden für die Objekte Kataloge erstellt, in denen die zu erledigenden Reinigungstätigkeiten mit Zeitvorgaben aufgelistet sind. Sowohl Stelleninhaber als auch Berufswechler berichteten in den Interviews davon, dass sich die Zeitvorgaben bei gleichbleibenden Reinigungsaufgaben in den letzten Jahren oft stark verringert haben. Der steigende Druck und die fehlende Zeit stellen für den Großteil der befragten Stelleninhaber eine besonders große Belastung dar:

„Wir haben Zeiten für die Objekte, die selten machbar sind. Wenn man die Objekte so machen soll, wie es unsere Chefs verlangen, vorher fegen, danach wischen und schauen, wo noch etwas zu machen ist, dann ist die Zeit, die laut Katalog oder Norm angesetzt ist, überhaupt nicht machbar.“ (Stelleninhaber 2)

„Belastend ist der Stress. Er wird immer höher und ein richtiges Saubermachen ist eigentlich gar nicht mehr möglich. Man merkt es, je mehr Jahre vergehen, desto mehr wird gekürzt, obwohl die gleiche Arbeit da ist.“ (Stelleninhaber 7)

„Wenn die Schulen ausgeschrieben werden, hast du ja ein dickes Ding, so einen Katalog, und da stehen so viele Sachen drin, die eigentlich in der Zeit gemacht werden müssen, aber das packst du nicht. [...] Normalerweise ist ja ein Quadratmeter in soundso viel Minuten zu wischen, aber das schaffst du ganz einfach nicht.“ (Stelleninhaber 8)

Den Berufswechlern ging es ähnlich:

„Wir sind schon im Dauerlauf, im Laufschrift durch die Gegend gelaufen. Wir haben immer gesagt, Arme und Beine bilden eine rotierende Scheibe, weil anders ist das nicht zu machen.“ (Berufswechler 6)

„Der Arbeitsumfang, was gefordert wird und die Zeit, die man zur Verfügung hat, stehen in keinem Verhältnis. Wie man eine Schule mit drei Etagen in zwei Stunden alleine fertig haben soll, wie soll das gehen?“ (Berufswechsler 6)

Einkommen

Nach einem Bericht über verschiedene Berufe im Niedriglohnbereich des Instituts Arbeit und Technik (IAT), u. a. auch Reinigungsberufe, zeichnen sich diese durch einen hohen Anteil gering Qualifizierter aus, in denen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs weit verbreitet sind (KALINA & VOSS-DAHM, 2005). Manchmal sind die Arbeitnehmer mehrfach beschäftigt, d. h., sie üben neben der Reinigungstätigkeit, die vor allem Frühmorgens und Abends ausgeführt wird, tagsüber noch eine weitere Beschäftigung aus.

Hinzu kommt eine geringe Bezahlung: Laut Statistischem Bundesamt (2009) standen 2006 die Glas- und Gebäudereiniger/innen auf Platz 3 (ca. 21.400 Euro brutto pro Jahr) und die Raumpfleger/innen auf Platz 4 (ca. 21.800 Euro brutto pro Jahr) der in Deutschland am schlechtesten bezahlten Berufe. Seit 1. Januar 2010 gibt es für die Gebäudereinigung wieder einen per Tarifvertrag festgelegten Mindestlohn. Dieser steigt in zwei Stufen und beträgt ab 1. Januar 2011 für die Lohngruppe 1 (u. a. Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten) 8,55 Euro pro Stunde für die alten Bundesländer und sieben Euro pro Stunde für die neuen Bundesländer (BMAS, 2011). Einer Pressemitteilung des Bundesinnungsverbands des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt vom 2. Februar 2011 zufolge zahlen rund 90 Prozent der Betriebe im Gebäudereiniger-Handwerk den vereinbarten Mindestlohn.

Dennoch herrschte unter den Stelleninhabern große Unzufriedenheit über die Bezahlung. Denn selbst wenn Betriebe den Mindestlohn zahlen, heißt das nicht, dass Reinigungskräfte gut verdienen. Viele sind nur in Teilzeit beschäftigt oder die Höhe des monatlichen Einkommens schwankt, z. B. wenn in Schulen in den Ferien nicht gereinigt und folglich auch nicht bezahlt wird.

„Jetzt im Januar bekommen wir Geld und ich gehe vielleicht mit 500 Euro heim. Was kannst du denn mit 500 Euro machen? Gar nichts. Da kannst du gerade mal deine Miete zahlen, das reicht ja nicht einmal. Der Lohn, 6,83 Euro, das ist nichts. Ab Januar gibt's, glaube ich, 7 Euro, aber das kannst du vergessen. Und gerade für die Arbeit, die du machst, ist der Lohn wirklich nicht angemessen.“ (Stelleninhaber 8)

„Was mich auch immer stört, ist dass im Osten immer noch, 20 Jahre nach der Wende, weniger bezahlt wird. Aber wir machen die gleiche Arbeit.“ (Stelleninhaber 9)

„Alleine kann man ja von dem Lohn nicht leben und es kann nicht sein, dass, wenn ich schwer arbeite, meine Gesundheit kaputt mache, aufs Arbeitsamt renne und mir noch einen Zuschuss holen muss. Das ist etwas, das mich wirklich wahnsinnig ärgert.“ (Stelleninhaber 7)

Als sehr ärgerlich empfinden es manche Stelleninhaber, wenn viele Überstunden geleistet werden müssen und diese nicht

bezahlt werden oder wenn Fahrzeiten zwischen den einzelnen Objekten nicht als Arbeitszeit gelten und demzufolge nicht entlohnt werden:

„Die Belastung ist zu stark. Auch diesen Monat kommen wieder über 200 Stunden zusammen. Das lohnt sich finanziell gar nicht mehr. Freinehmen ist nicht. Ich würde ja gerne sammeln und dann mal freinehmen. Die Arbeit ist da und es fehlen definitiv Leute.“ (Stelleninhaber 2)

„Wir arbeiten fast täglich eine Stunde länger, ohne Bezahlung, das ist dann unsere Freizeit. Und das ärgert mich, das ist nicht in Ordnung.“ (Stelleninhaber 7)

„Was uns als Kollegen überhaupt nicht passt, ist dass die Fahrzeit zwischen den Objekten nicht bezahlt wird. Wenn ich aber einen Unfall habe, bin ich versichert. Das ist das Paradoxe. An manchen Tagen fahre ich 120 Kilometer innerhalb der Stadt. Das sind dann zwölf Stunden, wo ich unterwegs bin, und komme gerade mal auf acht Leistungsstunden.“ (Stelleninhaber 2)

Minijobs, geringer Verdienst, befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit können dazu führen, dass das Beschäftigungsverhältnis als „prekär“ empfunden wird. Das ist dann der Fall, wenn Merkmale der Arbeits- und der Lebenssituation von Unsicherheit (z. B. finanzielle Unsicherheit, unsichere soziale Absicherung) geprägt sind (MÜMKEN & KIESELBACH, 2009). Eine „atypische“ Beschäftigung, wie z. B. ein Minijob, ist zwar noch nicht gleich ein „prekäres“ Arbeitsverhältnis, allerdings treffen auf Beschäftigte in Reinigungsberufen häufig mindestens ein oder mehrere Merkmale dafür zu.

Arbeitsplatzunsicherheit

Sowohl die subjektiv wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, den Job zu verlieren, als auch der emotionale Aspekt (z. B. die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust) ist relevant bei Reinigungskräften (BRUN, 2009). MÜMKEN und KIESELBACH (2009) konnten zeigen, dass die subjektiv empfundene Gesundheit von Raumpflegerinnen schlechter ist, je unsicherer sie ihren Arbeitsplatz einschätzten.

Die aktuelle und zukünftige ökonomische Situation von Gebäudereinigungsbetrieben ist meist unsicher, Arbeitsverträge sind häufig nur befristet oder es besteht ein Zeitarbeitsverhältnis. Wenn Qualifikationen oder aufgrund von hoher Arbeitslosigkeit in der Region geeignete Alternativen fehlen, erschwert das einen schnellen Berufswechsel sowie die Forderung nach mehr Lohn und besseren Arbeitsbedingungen. Zu möglichen Belastungsfaktoren gehören außerdem die fehlende (ausreichende) Vertretung ihrer Interessen (durch Betriebsrat, Gewerkschaften) und Verwaltungsfehler, z. B. Fehler bei Gehaltsabrechnungen, keine Kostenübernahme von Arbeitskleidung oder verschlechterte Bedingungen bei Anschluss-Arbeitsverträgen, wie eine Stelleninhaberin berichtet:

„Mit jeder Firma, die uns übernommen hat, haben sich die Konditionen geändert, obwohl es hieß, dass wir zu den gleichen Konditionen übernommen werden sollten. Aber das ist dann nicht der Fall gewesen. Das fing mit dem Urlaub an, da hatten wir 30 Tage, und jeden Monat denselben Lohn. Jetzt haben wir

das nicht mehr, jetzt haben wir das so, wie man arbeitet. Und wenn das nicht reicht, macht man unbezahlten Urlaub, sprich weniger Geld.“ (Stelleninhaber 4)

Soziale Beziehungen und soziale Unterstützung

Während manche Reinigungskräfte im Team oder in der Kolonne unterwegs sind, arbeiten nicht wenige Reiniger/innen allein (BRUN, 2009). In solchen Fällen fehlt der Kontakt, der Austausch, aber auch die Unterstützung von Kollegen. Beschäftigte, die eher in Einzelarbeit tätig sind, können belastet sein durch Isolation und fehlende Vertrauensbeziehungen zu Kollegen. Das kann auch durch die hohe Fluktuation in der Branche mitbedingt sein, die bei manchen Beschäftigten zu einer fehlenden Identifikation mit der Reinigungsfirma führt. Wenn eher allein gearbeitet wird, kann selten Hilfe oder Rat von Kollegen herangezogen werden:

„Früher waren wir zu zweit, hatten zwar auch mehrere Objekte, aber wir waren auch zu zweit. Da hatte man es auch leichter. So buckelt man alles alleine, treppauf, treppab, bis man dann alles oben hat, läuft man mehrmals.“ (Stelleninhaber 4)

Sowohl einige Stelleninhaber als auch Berufswechsler fühlten sich durch Mehrarbeit belastet, wenn viele Kollegen krank waren. Der hohe Anteil an ausländischen Beschäftigten im Reinigungsgewerbe und die damit verbundenen verschiedenen ethnischen aber auch sozialen Gruppen begünstigen Solidarität, aber auch Konflikte zwischen den Gruppen (BRUN, 2009). Nicht selten ist in Reinigungsfirmen der Vorarbeiter sowohl Ansprechpartner, aber auch „Kontrollleur“ und wird daher häufig als autoritär erlebt. Die Hierarchien im Reinigungsgewerbe sind oft noch sehr stark ausgeprägt. Eine fehlende oder unzureichende Unterstützung durch die Firma, insbesondere den Vorgesetzten bis zum Misstrauen gaben die Stelleninhaber und Berufswechsler als frustrierend an. Besondere Belastungen entstehen zudem, wenn es Informations- und Abstimmungsprobleme zwischen den Beteiligten (Auftraggebern, Reinigungsbetrieb und Beschäftigten) gibt.

„Der Teamleiter ist für mich eher ein Kumpel, aber zu jung und ein Mann, der für die Firma alles macht. Der aber nicht dran denkt, dass die Kollegen älter sind und irgendwann mal Ruhe brauchen.“ (Stelleninhaber 2)

„Ärgern tut mich, dass wir kaum Hilfe kriegen. Gerade wenn jetzt Urlaubszeit ist, wenn wir viel zu wenig sind. Und wenn von den Objektleitern gar nichts kommt.“ (Stelleninhaber 12)

Berufswechsler:

„Der Chef war meistens nie erreichbar, die Sekretärin auch nicht. Ich dachte mir immer, ja die sitzen in ihrem Büro auf ihrem Stuhl und denen ist egal, was man hier macht. Hauptsache, man macht seine Arbeit und es kommt keine Beschwerde.“ (Berufswechsler 3)

„Wobei in dieser Firma, muss ich noch dazu sagen, was Schikane war, also das war wirklich Schikane. Wir mussten einmal die Woche in die Firma kommen, zum Möpfe tauschen. Da haben wir dann neue Chemie bekommen, der wöchentliche Rapport oder wir haben es ‚Märchenstunde‘ genannt. Da mussten wir uns

alle aufstellen, so im Gang. Links und rechts haben wir gestanden, durften uns nicht anlehnen, obwohl wir ja alle schon acht Stunden gearbeitet hatten. Wer sich angelehnt hat, konnte irgendwann streichen und dann wurde man so wöchentlich erstmal niedergemacht. Da wurden dann die ganzen Beschwerden vorgetragen und wenn es jetzt Änderungen gab, wenn jemand Urlaub hatte oder so, wurde das natürlich auch abgesprochen, wer denn welche Tour übernimmt.“ (Berufswechsler 6)

Fehlende Wertschätzung und Anerkennung

Die fehlende öffentliche Anerkennung von Reinigungstätigkeiten kann sich negativ auf die Motivation auswirken und Stress auslösen (BRUN, 2009). Unangemessenes Verhalten durch Kunden gegenüber Reinigungskräften reicht von Ignorieren, fehlender Wertschätzung, ungerechtfertigten Beschwerden bis hin zu offenen, teilweise rassistischen Anfeindungen.

In den Interviews kristallisierten sich die oftmals fehlende Wertschätzung der Tätigkeit und das negative Image des Berufs bei Kunden und allgemein in der Gesellschaft als zentrale Belastungsfaktoren, sowohl unter den Stelleninhabern als auch den Berufswechslern, heraus.

Stelleninhaber:

„Es ist ja so, es ist ein undankbarer Job. Du machst das vier, fünf Stunden, machst den Dreck weg, bist froh, dass du es weghast und eine Stunde später sieht es wieder so aus.“ (Stelleninhaber 1)

„Es ist nicht leicht, überhaupt nicht, weil jeder denkt, ‚der blöde Hausmeister‘ oder ‚die Putzen‘. So werden sie angesprochen. Und meistens werden wir dargestellt als dumme Leute. Obwohl ich sagen muss, ich habe einen Meister. Aber auch meine Kollegen haben eigentlich eine gute Bildung, aber für manche Leute sind wir nur ‚die Putzen‘, so von oben herab.“ (Stelleninhaber 2)

„Es ist schwer, nicht sozial ausgegrenzt zu werden.“ (Stelleninhaber 6)

„Das ärgert mich, dass wenn man die Tätigkeit macht, dass man da schnell degradiert wird. So nach dem Motto, die haben nichts gelernt, die sind so doof, dass die putzen müssen. [...] Man möchte nicht sagen, was man arbeitet. Da wird man erst mal komisch angekuckt. Wenn mich jemand fragt, was ich arbeite, da sage ich immer: ‚Ich arbeite im Servicebereich im Hotel.‘“ (Stelleninhaber 12)

Berufswechsler:

„An sich habe ich mich mit allen gut verstanden die ganze Zeit. Aber es war immer der Abstand da: Du bist ja die Putze. Und du kannst ja nicht bis drei zählen. Das hat mich ziemlich gewurmt.“ (Berufswechsler 1)

„Es kamen schon blöde Bemerkungen, wo wir dann schon gegen gehalten haben, auch von den Mitarbeitern. Das war zum Teil sehr herablassend.“ (Berufswechsler 3)

Lern- und Aufstiegsmöglichkeiten

Bei Aufnahme der Tätigkeit verfügen Reinigungskräfte teilweise über ein niedriges Bildungsniveau und/oder haben für die Reinigungstätigkeit keine entsprechende Ausbildung. Fort- und Weiterbildungen sind selten wegen der hohen Fluktuation (Investition lohnt sich aus Sicht der Arbeitgeber nicht) und dem hohem Migrantenanteil (fehlende Sprachkenntnisse). Umfangreiche Trainings hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt es meist nur in Großbetrieben und für Festangestellte (BRUN, 2009). Selten werden neue Fähigkeiten/Fertigkeiten erworben, die einen Aufstieg, Tätigkeits- oder Berufswechsel ermöglichen.

Von den 16 im Interview befragten Stelleninhabern gaben nur zwei Personen an, an Schulungen oder Weiterbildungen im Rahmen ihrer Tätigkeit im Reinigungsgewerbe teilgenommen zu haben. Eine nahm durch ihre Funktion als Vorarbeiterin regelmäßig an Qualifizierungen teil. Eine andere nannte eine Schulung durch den Hersteller der Reinigungschemie. Auf die Frage, ob sie sich für ihre Tätigkeit eine Schulung oder Weiterbildung wünschen würden, antworteten allerdings auch die meisten mit „Nein, wozu?“. Dagegen gaben alle Stelleninhaber an, Arbeitsschutzunterweisungen erhalten zu haben, meistens in regelmäßigen Abständen (z. B. jährlich) und überwiegend in schriftlicher Form.

Arbeitstätigkeit

Zu weiteren psychischen Belastungen im Reinigungsberuf zählen die häufig wiederkehrenden, monotonen Tätigkeiten, die starken externen Vorgaben über die Art und Dauer der Reinigungsarbeiten, fremdbestimmte Pausen, wenig Information und Mitsprache und unklare Anweisungen (BRUN, 2009). Außerdem wird von Reinigungspersonal nur selten Rat eingeholt bzw. das Reinigungserfordernis in die Überlegungen einbezogen, wenn neue Möbel oder Gegenstände gekauft oder Räume eingerichtet werden. Das BGW-DAK Stress-Monitoring (NOLTING et al., 2001) zählt die Raumpfleger/innen bei der quantitativen Arbeitsbelastung zu den eher durchschnittlich belasteten Berufsgruppen. Hinsichtlich der qualitativen Belastung und den Arbeitsunterbrechungen wiesen sie von 23 Berufsgruppen sogar den günstigsten Wert auf. Bei den Ressourcenfaktoren „Vielseitigkeit“, „soziale Rückendeckung“ und „Information und Mitsprache“ schnitten die Raumpfleger/innen von allen untersuchten Berufsgruppen dagegen am schlechtesten ab. Für den Aspekt „Handlungsspielraum“ erreichten sie ein unter dem Durchschnitt liegendes Ergebnis. Von den interviewten Stelleninhabern fühlten sich fünf Befragte etwas und vier Befragte zum Teil stark über- oder unterfordert. Meistens fühlten sie sich quantitativ über- und/oder qualitativ unterfordert.

Individuelle Faktoren

Weitere Faktoren auf der individuellen Ebene können manche Belastungen noch verstärken, dazu gehören u. a. Rauchen, Übergewicht, fehlende Deutschkenntnisse oder familiäre Belastungen (z. B. Pflege von Angehörigen) (BRUN, 2009).

3.1.2 Erkrankungen

3.1.2.1 Statistiken der Krankenversicherung

AOK

In verschiedenen Statistiken der Krankenkassen zeigen sich erhöhte Krankenstände der Reinigungsberufe. Beispielhaft werden die Daten der AOK und der IKK dargestellt. Im Fehlzeiten-Report der AOK (MACCO & STALLAUKE, 2010) werden die Raum- und Hausratreiniger/innen in mehreren Branchen aufgeführt. Die Glas- und Gebäudereiniger/innen sind hingegen nur in der Branche „Dienstleistungen“ zu finden. Eine Übersicht mit den Krankenständen der Reinigungsberufe im Vergleich zu den jeweiligen Durchschnittswerten der Branchen zeigt Tabelle 3.1.

Auffallend ist, dass die Werte für den Krankenstand und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit (AU) durchweg höher sind als der Durchschnitt in der jeweiligen Branche und im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt aller Versicherten der AOK im Jahr 2009. Zum Beispiel liegen in der Branche „Dienstleistungen“ sowohl die Raum- und Hausratreiniger/innen mit 5.7 Prozent und 14.0 Tagen je Fall (Platz 4) als auch die Glas- und Gebäudereiniger/innen mit 5.3 Prozent und 12.8 Tagen je Fall (Platz 6) über dem Durchschnitt der Branche (4.5 Prozent, 11.0 Tage je Fall) und dem aller Branchen (4.8 Prozent, 11.5 Tage je Fall). Einen besonders hohen Wert weisen die Raum- und Hausratreiniger/innen mit 7.3 Prozent und 15.9 Tagen je Fall in der Branche „öffentliche Verwaltung“ auf (Durchschnitt: 5.4 Prozent und 11.8 Tage je Fall).

Tabelle 3.1: Krankenstand und Dauer der Arbeitsunfähigkeit der Reinigungsberufe laut Fehlzeiten-Report 2010 der AOK (MACCO & STALLAUKE, 2010)

Branche	Durchschnitt der Branche	Raum- und Hausratreiniger/innen	Glas- und Gebäudereiniger/innen
Banken und Versicherungen	3.3%; 8.8 Tage je Fall	5.6%; 14.9 Tage je Fall (Platz 1)	k. A.
Dienstleistungen	4.5%; 11.0 Tage je Fall	5.7%; 14.0 Tage je Fall (Platz 4)	5.3%; 12.8 Tage je Fall (Platz 6)
Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau	5.7%; 13.1 Tage je Fall	6.7%; 14.7 Tage je Fall (Platz 4)	k. A.
Erziehung und Unterricht	5.6%; 6.9 Tage je Fall	6.3%; 14.9 Tage je Fall (Platz 11)	k. A.
Öffentliche Verwaltung	5.4%; 11.8 Tage je Fall	7.3%; 15.9 Tage je Fall (Platz 5)	k. A.
AOK: alle Versicherte	4.8%; 11.5 Tage je Fall		

IKK

Laut Berufsreport Glas- und Gebäudereiniger vom IKK-Bundesverband (IKK, o. J.) betrug für das Jahr 2006 der Krankenstand der Glas- und Gebäudereiniger/innen 5.1 Prozent und lag somit sowohl über dem Gesamtdurchschnitt der IKK (3.8 Prozent) als auch dem des Gesundheits- und Reinigungsgewerbes (3.9 Prozent). Zwar ist

der Krankenstand in den letzten Jahren (seit 2001) kontinuierlich gesunken, das trifft aber auch auf den IKK-Durchschnitt zu. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte im Schnitt 18.5 Tage. Im Vergleich zu 14.0 Tagen aller IKK-Versicherten ist das ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Auch pro Fall sind die Werte erhöht: 15.5 Tage im Vergleich zu 11.8 Tagen aller Versicherten. Die Anzahl der Krankheitsfälle bei den Glas- und Gebäudereiniger/innen entsprach mit 119.8 AU-Fällen je 100 Beschäftigten in etwa dem Durchschnitt aller IKK-Versicherten (119.3). 54.5 Prozent der Glas- und Gebäudereiniger waren 2006 mindestens einmal arbeitsunfähig gemeldet (IKK-Durchschnitt: 54.6 Prozent). 6.4 Prozent aller Krankheitsfälle waren bei den Glas- und Gebäudereiniger/innen Langzeiterkrankungen, d. h. Erkrankungen von über sechs Wochen Dauer. Diese Langzeitfälle verursachten 45.9 Prozent aller Fehltag. Im IKK-Durchschnitt entfielen 41.7 Prozent aller Krankheitstage auf Langzeiterkrankungen

3.1.2.2 Zahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Berufskrankheiten

Wird eine Erkrankung als Berufskrankheit (BK) anerkannt, so ist die Verursachung durch die berufliche Tätigkeit erwiesen (DGUV, 2009). Berufskrankheiten führen in der Regel zur Aufgabe der beruflichen Tätigkeit und weisen damit auf eine begrenzte Tätigkeitsdauer hin.

In Tabelle 3.2 sind die absoluten Häufigkeiten von Berufskrankheiten für Reinigungsberufe für 2007 und 2008 dargestellt. Die Zahlen wurden von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zur Verfügung gestellt (DGUV Referat BK-Statistik). Zu beachten ist, dass den Statistiken andere Berufseinteilungen zu Grunde liegen als die unter Abschnitt 1.4 genannte Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes, auf die sich z. B. Kranken- und Rentenversicherung beziehen. Die Einteilung erfolgt nach der international verwendeten Berufsklassifikation ISCO („International Standard Classification of Occupations“, 1988). Die Berufsgruppe „Gebäudereiniger/in“ nach ISCO entspricht in etwa der Berufsgruppe „934“ (Glas- und Gebäudereiniger/innen). „Haushaltshilfen und Reinigungspersonal („Putzfrau“) in Privathaushalten“ sowie „Hilfskräfte und Reinigungspersonal („Putzfrau“) in Büros, Hotels und sonstigen Einrichtungen“ sind zusammengefasst der Berufsgruppe „933“ (Raum- und Hausratreiniger/innen) am ehesten gleichzusetzen.

Tabelle 3.2 listet für die ausgewählten Berufsgruppen „neue BK-Rente“, „anerkannte BKen ohne Rente“, „nicht bestätigte BK-Verdachtsfälle“ sowie „bestätigte BKen“, die aber kein Versicherungsfall sind, für die Jahre 2007 und 2008 auf. „Kein Versicherungsfall“ bedeutet, dass die besonderen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Anerkennung als Berufskrankheit im juristischen Sinne nicht erfüllt sind. Das ist z. B. dann der Fall, wenn bei einer Erkrankung die gefährdende Tätigkeit nicht aufgegeben

wird, was bei Hauterkrankungen häufig zutrifft. Dennoch werden in diesen Fällen ggf. im Rahmen von §3 BKV Leistungen zur Individualprävention bzw. zur medizinischen Rehabilitation erbracht (DGUV, 2009). Die Darstellung von berufsspezifischen Zahlen für die Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit ist nicht möglich, da die Erfassung nach Berufen erst nach der versicherungsrechtlichen Entscheidung erfolgt.

Die Berechnung von Quoten ist aus verschiedenen Gründen ebenfalls nicht möglich. Für einzelne Berufsgruppen werden von der DGUV keine Vollarbeiterzahlen² erfasst. Da Reinigungstätigkeiten nahezu in allen Branchen erfolgen und die Beschäftigten bei verschiedenen Unfallversicherungsträgern versichert sind, kann kein Vergleich im Rahmen einer Branche erfolgen. Die DGUV selbst berechnet generell keine „Erkrankungsquoten“, da sie diese für problematisch und wenig aussagekräftig hält (DGUV, 2009).

2007

Im Jahr 2007 haben sich bei den Gebäudereiniger/innen 127 Verdachtsanzeigen als beruflich verursacht erwiesen (siehe Tabelle 3.2: Summe aus den Spalten „Neue BK-Renten“, „Anerkannte BK ohne Renten“ und „Bestätigt, kein Versicherungsfall“). Bei den Raum- und Hausratreiniger/innen wurden 634 Berufskrankheiten bestätigt. Davon wurden 2007 fünf Raum- und Hausratreiniger/innen sowie drei Gebäudereiniger/innen eine BK-Rente gewährt. Bei den Gebäudereiniger/innen hat sich 2007 in 48 Fällen und bei den Raum- und Hausratreiniger/innen in 118 Fällen der Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit nicht bestätigt, weil entweder keine entsprechende Gefährdung am Arbeitsplatz nachgewiesen oder kein Zusammenhang zwischen einer solchen Schädigung und der Erkrankung festgestellt werden konnten.

2008

Von den Gebäudereiniger/innen wurden 80 Fälle als Berufskrankheit anerkannt, davon drei BK-Renten. In 53 Fällen hat sich der Verdacht nicht bestätigt. Bei 594 Raum- und Hausratreiniger/innen hat sich im Jahr 2008 der Verdacht auf eine Berufskrankheit bestätigt. Davon erhielten acht eine BK-Rente gewährt, 168 Fälle haben sich nicht bestätigt.

3.1.2.3 Häufigste Erkrankungen

Berufskrankheiten

Seit vielen Jahren führen die Hautkrankheiten (BK 5101) in beiden Berufsgruppen (Glas- und Gebäudereiniger/in, Raum- und Hausratreiniger/in) die Liste der häufigsten Berufskrankheiten mit Abstand an. Bei den Raum- und Hausratreiniger/innen folgen Infektionskrankheiten (BK 3102) und obstruktive Atemwegserkrankungen (BK 4301, 4302) auf den weiteren Plätzen der häufigsten Berufskrankheiten. Bei den Glas- und Gebäudereiniger/innen ist die Lärmschwerhörigkeit (BK 2301) an zweiter Stelle, gefolgt von Infektionskrankheiten und obstruktiven Atemwegserkrankungen.

Berichte der Krankenkassen

Tabelle 3.3 zeigt die jeweils drei häufigsten Krankheitsarten von Raum- und Hausratreiniger/innen und Glas- und Gebäudereiniger/-

² Ein Vollarbeiter entspricht der durchschnittlich von einer vollbeschäftigten Person im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich tatsächlich geleisteten – nicht der tariflichen – Arbeitsstundenzahl.

Tabelle 3.2: Dokumentation der Berufskrankheiten für die Reinigungsberufe für 2007 und 2008

Berufskrankheiten-Dokumentation (BK-DOK) - Gewerbliche Wirtschaft und Öffentlicher Dienst Entschiedene Fälle mit Einwirkung beim genannten Beruf (© DGUV Referat BK-Statistik/ZIGUV D-53757 Sankt Augustin)						
Jahr	Beruf	Neue BK-Renten	Anerkannte BK ohne Rente	BK-Verdacht nicht bestätigt	Bestätigt, kein Versicherungsfall	Zusammen
2007	Gebäudereiniger	3	4	48	120	175
	Haushaltshilfen und Reinigungs- personal in Privat- haushalten	1	1	7	18	27
	Hilfskräfte und Rei- nigungspersonal in Büros, Hotels und sonstigen Einrich- tungen	4	17	111	593	725
	Summe	8	22	166	731	927
2008	Gebäudereiniger	3	3	53	74	133
	Haushaltshilfen und Reinigungs- personal in Privat- haushalten	1	2	27	22	52
	Hilfskräfte und Rei- nigungspersonal in Büros, Hotels und sonstigen Einrich- tungen	7	11	141	551	710
	Summe	11	16	221	647	895

Tabelle 3.3: Tage und Fälle der Arbeitsunfähigkeit je 100 AOK-Mitglieder nach den drei häufigsten Krankheitsarten in Reinigungsberufen in den einzelnen Branchen (Fehlzeiten-Report der AOK; MACCO & STALLAUKE, 2010)

Branche	Sonstige Erkrankungen		Muskel-Skelett-Erkrankungen		Erkrankungen der Atemwege	
	AU-Tage in %	AU-Fälle in %	AU-Tage in %	AU-Fälle in %	AU-Tage in %	AU-Fälle in %
Banken und Versicherungen (Raum-, Hausratreiniger/ innen)	32.9	33.2	26.0	18.9	11.2	20.3
Dienstleistungen (Raum-, Hausratreiniger/innen)	31.1	31.9	26.4	20.2	12.2	21.0
Dienstleistungen (Glas- und Gebäudereiniger/innen)	28.6	29.3	26.7	21.2	12.9	21.5
Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau (Raum-, Haus- ratreiniger/innen)	32.9	31.9	24.9	19.9	12.9	21.0
Erziehung und Unterricht (Raum-, Hausratreiniger/ innen)	31.6	31.7	25.8	20.0	12.5	21.7
Öffentliche Verwaltung (Raum-, Hausratreiniger/ innen)	31.0	31.4	27.9	21.2	11.7	20.7
AOK: Alle Branchen	29.1	30.5	23.0	16.4	14.0	24.7

innen, unterteilt in AU-Tage und AU-Fälle nach Branchen gegliedert (Fehlzeiten-Report der AOK; MACCO & STALLAUKE, 2010).

Nahezu in allen Branchen ergab sich die gleiche Reihenfolge mit ähnlichen Häufigkeiten: Etwa ein Drittel der AU-Tage und AU-Fälle entfiel auf sonstige Erkrankungen, ca. ein Viertel der AU-Tage und ein Fünftel der AU-Fälle auf Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie rund ein Achtel der AU-Tage und ein Fünftel der AU-Fälle auf Erkrankungen der Atemwege. Im Vergleich zu allen Versicherten der AOK wiesen die Reinigungsberufe ähnliche Werte bei den sonstigen Erkrankungen, aber höhere Werte bei den Muskel-Skelett-Erkrankungen und etwas niedrigere bei den Atemwegserkrankungen auf. Erkrankungen der Atemwege wiesen in den Reinigungsberufen einen vergleichsweise niedrigeren Anteil an den AU-Tagen auf.

Abbildung 3.1 aus dem IKK-Berufsreport für die Glas- und Gebäudereiniger zeigt die Diagnosen von Glas-/Gebäudereiniger/innen über dem IKK-Durchschnitt. Am deutlichsten fällt der Unterschied bei den Muskel-Skelett-Erkrankungen auf. Darauf entfielen bei den Gebäudereiniger/innen 599 AU-Tage pro 100 VJ³, im Gesamtdurchschnitt waren es 365. An zweiter und dritter Stelle folgen Verletzungen (324 vs. 267 AU-Tage/100 VJ) und Atemwegserkrankungen (199 vs. 179). Außerdem lagen Erkrankungen des Kreislaufs (116 vs. 68), der Verdauung (109 vs. 96) sowie der Psyche (105 vs. 89) über dem IKK-Durchschnitt.

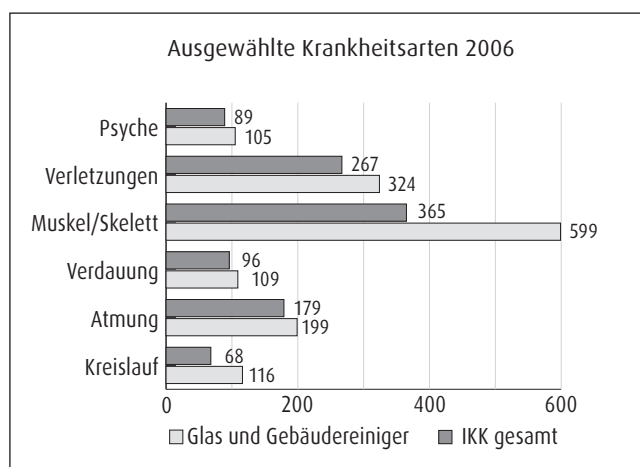


Abb. 3.1: Ausgewählte Krankheitsarten 2006 von Glas- und Gebäudereinigern im Vergleich zu allen Versicherten der IKK (Quelle: IKK-Berufsreport Glas- und Gebäudereiniger, o. J.)

Muskel-Skelett-Erkrankungen

Ursachen von Muskel-Skelett-Erkrankungen liegen in der körperlich oftmals schweren Arbeit, z. B. durch Heben, Tragen, Ziehen oder Schieben, in häufig wiederkehrenden Tätigkeiten und Bewegungen, in Zwangshaltungen über einen längeren Zeitraum, z. B. Bücken,

Knien oder über Kopf, in beengtem Raum, z. B. bei der Reinigung von öffentlichen Verkehrsmitteln, in Vibrationen und in unzureichend ergonomisch gestalteten Arbeitsmitteln, z. B. in Form, Größe oder fehlenden Anpassungsmöglichkeiten. Verstärkt werden diese Belastungen durch fehlende Erholungsphasen und unzureichende Arbeitsorganisation. Das hat zur Folge, dass Körperstrukturen, wie Muskeln, Gelenke, Sehnen, Bänder, Nerven, Knochen und die (lokale) Durchblutung, beeinträchtigt sein können. Insbesondere Rücken, Nacken, Schultern, Ellbogen, Hände und die unteren Gliedmaßen sind betroffen. Die Beschwerden äußern sich in Form von Schmerzen, Taubheit und Kribbeln in den betroffenen Körperteilen. Zu den häufigsten Krankheitsbildern gehören die Sehnen-scheidenentzündung, das Karpaltunnelsyndrom (beschädigter Nerv im Bereich Handgelenk-Hand), das Hand-Arm-Vibrations-syndrom (Taubheit, Kribbeln der Finger aufgrund Schädigung der Nerven und der Durchblutung) und das Thoracic-Outlet-Syndrom (TOS) (verringerte Blutzufuhr in Arm und Schulter) (BRUN, 2009).

Hauterkrankungen

Ebenfalls eine bedeutende Rolle bei den häufigsten Erkrankungen von Reinigungskräften spielen die Hauterkrankungen (BRUN, 2009). Die typischen Ursachen liegen in der Feuchtarbeit, d. h. mehr als zwei Stunden täglicher Kontakt mit Wasser. Wasser, Seife und Reinigungsmittel trocknen die Haut aus und zerstören die natürlichen Schutzmechanismen der Haut. Auch zu langes Tragen von Handschuhen und allergische Reaktionen auf Chemikalien, z. B. Reinigungsmittel, begünstigen Hautprobleme. Die Folgen sind Ekzeme und Dermatitis, vor allem an den Händen. Diese Krankheitsbilder äußern sich durch Rötung, Ausschlag, Schwellung, Jucken, Verkrustung, Schuppung, Bläschenbildung, Geschwüre, Rhagaden und Fissuren (Einrisse) sowie Nässen der Haut.

Atemwegserkrankungen

Die Ursachen von Atemwegserkrankungen in den Reinigungsberufen können durch die verwendeten Reinigungs- und Desinfektionsmittel bedingt sein oder auch durch Schmutz, Staub, Schimmel, Pilze, Keime etc., die inhaliert werden (BRUN, 2009). Auch Zigarettenrauchen trägt maßgeblich zur Entstehung von Atemwegserkrankungen bei (AMD der BG BAU, o. J.). Aktuelle Arbeitsunfähigkeitsdaten zufolge (Fehlzeiten-Report der AOK; MACCO & STALLAUKE, 2010) liegt die Fallzahl der Raum- und Hausratreiniger/innen bei den Daten zur Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Atemwegserkrankungen mit 44.9 Fällen je 100 AOK-Mitglieder leicht unter dem Durchschnitt von 47.6 Fällen, aber bei der Anzahl der Fehltage je Fall mit 8.1 Tagen leicht darüber (Durchschnitt Gesamt: 6.5 Tage).

Psychische Erkrankungen

Psychische Erkrankungen sind unter den Reinigungsberufen häufiger als in anderen Berufen zu finden (BRUN, 2009). Als Risikofaktoren kommen u. a. steigende (vor allem quantitative) Arbeitsbelastung, fehlende soziale Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten (insbesondere bei Alleinarbeit), geringe Information und Mitsprache, ein geringer Handlungsspielraum, Einseitigkeit der Tätigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit sowie weitere Belastungen durch die Umgebungsbedingungen in Frage. Fast immer wirken mehrere Faktoren zusammen. Folgen zeigen sich

³ Versichertenjahr (VJ): Da nicht alle Beschäftigten das ganze Jahr über bei einem Unternehmen beschäftigt oder nicht ganzjährig bei einer Krankenkasse versichert sind, werden AU-Tage häufig in „Versichertenjahren“ dargestellt, d. h., die tatsächlichen Versicherungszeiten werden auf volle Jahre umgerechnet.

vor allem in psychosomatischen Beschwerden, z. B. Rückenschmerzen, „schweren Beinen“, einem erhöhten Schlafbedürfnis oder innerer Unruhe (NOLTING et al., 2001). Studien zeigen, dass Reinigungskräfte ein vierfach erhöhtes Risiko haben, an Schizophrenie zu erkranken (BRUN, 2009). Von den psychischen Erkrankungen in Reinigungsberufen sind ältere Frauen (50-59 Jahre) und Migranten vergleichsweise stärker betroffen. Aktuelle Zahlen laut AOK-Fehlzeiten-Report (MACCO & STALLAUKE, 2010) belegen für die Raum- und Hausratreiniger/innen mit 12.7 Fällen je 100 AOK-Mitgliedern und 23.9 Tagen je Fall ein überdurchschnittlich hohes Auftreten psychischer Erkrankungen. Der Durchschnitt lag bei 8.5 Fällen je 100 AOK-Mitglieder und 22.7 Tagen je Fall.

Infektionen

Vor allem Beschäftigte, die in Krankenhäusern reinigen, sind einer erhöhten Gefahr für Infektionen durch Krankheitserreger in der Luft oder durch Stich- und Schnittverletzungen, z. B. an benutzten Nadeln und Spritzen, im Müll ausgesetzt (BRUN, 2009). Die Folgen können Infektionskrankheiten sein, z. B. Hepatitis B oder C.

Weitere Erkrankungen

Weiterhin häufiger als in anderen Berufsgruppen sind Verdauungsstörungen und Kreislauf-Erkrankungen zu beobachten (AMD der BG BAU, o. J.). Erkrankungen des Kreislaufsystems resultierten 2009 in einer Arbeitsunfähigkeit der Raum- und Hausratreiniger/-innen von im Durchschnitt 12.2 Fällen je 100 AOK-Mitglieder und 18.5 Tagen je Fall. Der Durchschnitt aller AOK-Mitglieder lag bei 8.1 Fällen und 18.6 Tagen (MACCO & STALLAUKE, 2010). Erkrankungen des Verdauungssystems betrafen die Arbeitsunfähigkeit der Raum- und Hausratreiniger/innen mit 21.3 Fälle je 100 AOK-Mitgliedern und 7.6 Tage je Fall laut AOK-Fehlzeiten-Report (MACCO & STALLAUKE, 2010). Der Durchschnitt war 21.4 Fälle und 6.4 Tage.

3.1.3 Arbeitsunfälle

Wenn sich im Reinigungsgewerbe Arbeitsunfälle ereignen, sind das in den meisten Fällen Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle (BRUN, 2009). Stolpern geschieht z. B. über Kabel oder Putzeimer, Rutschen, z. B. aufgrund von glatten und feuchten oder verschmutzten Böden, und Stürze ereignen sich von Leitern, Tritten, Gerüsten oder durch Stolpern und Rutschen. Weitere Ursachen sind ungeeignetes Schuhwerk, z. B. glatte Sohlen, schlechte Beleuchtung aufgrund der frühen bzw. späten Arbeitszeit, aber auch Müdigkeit und Stress, indem sie die Aufmerksamkeit der Person verringern. Die Folgen können schwerwiegend sein und reichen von Zerrungen, Verrenkungen über Knochenbrüche bis zu Gehirnerschütterungen. Weitere Verletzungen bei Reinigungskräften passieren z. B. an gebrauchten Kanülen in Krankenhäusern. Vor allem wenn Unfälle schwere Verletzungen

und dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigungen nach sich ziehen, kann dies das Risiko der vorzeitigen Berufsaufgabe erhöhen (BRUN, 2009).

In Tabelle 3.4 sind die Häufigkeiten von Arbeitsunfällen von Beschäftigten in Reinigungsberufen für 2007 und 2008 dargestellt. Die Zahlen wurden von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zur Verfügung gestellt, die sich – wie oben erwähnt – nicht an der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamts orientieren, sondern an der international gebräuchlichen International Standard Classification of Occupations (ISCO, 1988).

Im Jahr 2007 erlitten 19.636 Raum- und Hausratreiniger/innen einen meldepflichtigen Unfall. Bezogen auf die 519.119 in diesem Beruf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten laut IAB sind das 3.8 Prozent (eigene Berechnungen⁴). Bei den Glas- und Gebäudereiniger/innen hatten 4.981 einen meldepflichtigen Arbeitsunfall, was einer Quote von 9.2 Prozent (eigene Berechnungen⁴) entspricht. Führt man diese Art von Berechnung für alle Arbeitsunfälle und die Anzahl aller sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter 2007 durch, ergibt sich eine Durchschnittsquote von 3.8 Prozent (eigene Berechnungen⁴).

In 2008 ereigneten sich 18.939 Arbeitsunfälle, bei denen ein/e Raum- und Hausratreiniger/in betroffen war, was einen Anteil von 3.6 Prozent (eigene Berechnungen⁴) an den in diesem Beruf Beschäftigten ausmacht. Bei den Glas- und Gebäudereinigern/-innen erlitten 4.700 einen Arbeitsunfall, was einer Quote von 8.0 Prozent (eigene Berechnungen⁴) entspricht. Der Gesamtdurchschnitt beträgt 3.8 Prozent (eigene Berechnungen⁴).

Es ist allgemein schwierig, Aussagen und Vergleiche zu anderen Berufsgruppen zu ziehen, was verschiedene Gründe hat: Erstens liegen den Zahlen des IAB und der DGUV unterschiedliche Berufsklassifikationen zugrunde. Es stehen zweitens keine Vollarbeiterzahlen für einzelne Berufsgruppen zur Verfügung und somit kann keine „Tausend-Mann-Quote“ berechnet und verglichen werden. Drittens kann ein Vergleich mit einer Branche oder den Zahlen des Unfallversicherungsträgers nicht erfolgen, da Reinigungstätigkeiten wie erwähnt in nahezu allen Branchen erforderlich und die Beschäftigten unterschiedlich versichert sind.

Auch wenn Vergleiche kaum möglich sind, scheint das Unfallrisiko der Raum- und Hausratreiniger/innen in etwa dem Durchschnitt aller Beschäftigten zu entsprechen. Die Glas- und Gebäudereiniger/innen haben dagegen ein deutlich höheres Arbeitsunfallrisiko.

Die Unfalldaten wurden bis 2009 für die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand getrennt erfasst. Sie sind für die Darstellung hier also eigens berechnet worden. Die Zahlen für neue Unfallrenten wurden ebenfalls bis 2009 nur für die gewerbliche Wirtschaft erfasst und sind auch nur zu diesen absoluten Unfallzahlen in Bezug gesetzt. Insgesamt führten 2007 1.47 Prozent der Unfälle von Beschäftigten in Reinigungstätigkeiten zu einer Rente. In 2008 betrug die Unfallrentenquote 1.43 Prozent. Auch hier stehen leider keine Vergleichszahlen zur Verfügung.

Sowohl 2007 als auch 2008 ereigneten sich jeweils fünf tödliche Unfälle.

4 Da für einzelne Berufsgruppen keine Vollarbeiterzahlen vorliegen, wurden die relativen Häufigkeiten anhand der Absolutzahlen und der Anzahl aller Beschäftigten berechnet. Vergleiche zur gängigen „Tausend-Mann-Quote“ sind dadurch nicht möglich.

Tabelle 3.4: Meldepflichtige Arbeitsunfälle in den Jahren 2007 und 2008 (Da es sich hierbei um eine hochgerechnete Stichprobenstatistik handelt, können geringfügige Hochrechnungsunsicherheiten und Rundungsfehler auftreten. Quelle: Referat „Statistik - Makrodaten, Arbeits- und Schülerunfälle“, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV))

Jahr	Beruf	Meldepflichtige Unfälle	Neue Unfallrenten (nur gewerbliche Wirtschaft)	Tödliche Unfälle
2007	Gebäudereiniger	4.771	71 (1.5 %)	3 (0.06 %)
	Fensterputzer	178	4 (2.5 %)	
	Fassadenreiniger	32		
	Summe	4.981	75 (1.5 %)	3 (0.06 %)
	Haushaltshilfen und Reinigungspersonal ("Putzfrau") in Privathaushalten	1.479	13 (1.3 %)	1 (0.07 %)
	Hilfskräfte und Reinigungspersonal ("Putzfrau") in Büros, Hotels und sonstigen Einrichtungen	16.050	191 (1.4 %)	1 (0.006 %)
	Sonstiges Reinigungspersonal	2.107	33 (2.1 %)	
	Summe	19.636	237 (1.6 %)	2 (0.01 %)
2008	Gebäudereiniger	4.570	78 (1.7 %)	
	Fensterputzer	116	2 (1.7 %)	1 (0.9 %)
	Fassadenreiniger	14		
	Summe	4.700	80 (1.7 %)	1 (0.02 %)
	Haushaltshilfen und Reinigungspersonal ("Putzfrau") in Privathaushalten	1195	14 (1.9 %)	1 (0.08 %)
	Hilfskräfte und Reinigungspersonal ("Putzfrau") in Büros, Hotels und sonstigen Einrichtungen	15.644	181 (1.3 %)	3 (0.02 %)
	Sonstiges Reinigungspersonal	2.100	25 (1.2 %)	
	Summe	18.939	220 (1.3 %)	4 (0.02 %)

Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Arbeitsunfällen

Die Arbeitsunfähigkeitstage durch Arbeitsunfälle im Jahr 2009 laut aktuellem Fehlzeiten-Report der AOK (MACCO & STALLAUKE, 2010), geordnet nach besonders häufig betroffenen Berufsgruppen, betragen für Raum-, Hausratereiniger 3.785 AU-Tage (je 1.000 AOK-Mitglieder), was Platz 11 entspricht. Insgesamt lagen die Raum- und Hausratereiniger bei dem Anteil der Arbeitsunfälle an den Verletzungen mit 14.9 Fällen je 100 AOK-Mitglieder unter dem bundesweiten Durchschnitt von 16.8 Fällen, aber mit 18.5 Tagen etwas über dem Schnitt von 16.3 Tagen je Fall.

3.1.4 Leistungen der Deutschen Rentenversicherung

Die Statistiken der Rentenversicherung liefern wichtige Hinweise auf ein möglicherweise erhöhtes Risiko der vorzeitigen Berufsaufgabe. Bei den Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und sonstigen Leistungen zur Teilhabe am Erwerbsleben nahmen 2007 die sonstigen Dienstleistungen, zu denen u. a. Reinigungsberufe gezählt werden, mit 3.7 Prozent Platz 3 ein (ULBRICHT, 2010). 2008 waren es bereits 3.9 Prozent (Statistik der Deutschen Rentenversicherung, 2009a – eigene Berechnungen). Die Quote der Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit betrug 2008 für die Raum- und Hausratereiniger/innen 1.5 Prozent (Statistik der Deutschen Rentenversicherung, 2009b – eigene Berechnungen). 2007 lag der Wert bei 1.6 Prozent und damit im Vergleich zu anderen Berufsgruppen auf Platz 2 (ULBRICHT, 2010). Die Glas- und Gebäudereiniger/innen wiesen mit 1.4 Prozent

einen ähnlich hohen Wert auf. Der Durchschnitt über alle Berufe betrug 0.6 Prozent.

Auf der Rangliste der Leistungen zur Teilhabe am Erwerbsleben wegen psychischer Krankheit, geordnet nach Berufsgruppen, nahmen 2007 die sonstigen Dienstleistungen mit 0.6 Prozent Leistungen bezogen auf die Fallhäufigkeit Platz 3 ein (ebd.). Der Wert hat sich 2008 nicht verändert (Statistiken der Deutschen Rentenversicherung, 2009a – eigene Berechnungen).

3.1.5 Kritische Stellungnahme zur Risikoanalyse

An dieser Stelle soll auf ein paar Probleme der Risikoanalyse hingewiesen werden. So liegen den Statistiken der Sozialversicherungen keine einheitlichen Zuordnungen zu Branchen, Wirtschaftszweigen, Berufsfeldern oder Berufsgruppen zugrunde. Aussagen für Reinigungsberufe sind besonders schwierig, da es sich hier nicht um eine eigenständige Branche handelt, sondern sich diese Berufe eher über die Tätigkeit definieren. Zum Teil werden die Reinigungsberufe, vor allem die Glas- und Gebäudereiniger/innen, zu den (sonstigen) Dienstleistungen gezählt und/oder zur Baubranche, dort sind aber viele andere, verschiedene Berufe inbegriffen. Hinzu kommt, dass bei den hier vorgestellten Statistiken der unternehmensspezifische Kontext fehlt. Die berichteten Daten dienen somit allenfalls als Hinweise auf Risiken in der betroffenen Berufsgruppe. Eine ausführliche kritische Stellungnahme zur Risikoanalyse findet sich bei ULBRICHT (2010).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die meisten Prädiktoren für eine begrenzte Tätigkeitsdauer (siehe Abschnitt 1.1) auf die Reinigungsberufe zutreffen. Verschiedene Statistiken weisen auf ein erhöhtes Risiko für die vorzeitige Berufsaufgabe durch arbeitsbedingte Gesundheitsbeeinträchtigungen hin.

3.1.6 Positive Aspekte in Reinigungsberufen

Dass Beschäftigte in Reinigungsberufen vielfältigen gesundheitlichen Gefährdungen und Belastungen im Rahmen ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind, wurde ausführlich dargestellt. An dieser Stelle soll nun der Fokus auf die positiven Aspekte des Reinigungsberufs aus Sicht der Beschäftigten gelenkt werden. Einer Befragung der AOK Berlin zufolge empfindet die Mehrheit der Beschäftigten (63 Prozent) Freude an der Arbeit, sie halten die Reinigungsleistungen, die sie erbringen, für attraktiv (80 Prozent) und sind von der Dienstleistung überzeugt (80 Prozent) (TABBARA & WOHLFEIL, 2007).

In den Interviews nannten die Stelleninhaber das selbständige Arbeiten und dass sie sich die Arbeit frei einteilen können als etwas, das ihnen an ihrem Beruf besonders Spaß macht:

„Das ist etwas, wo ich sage, es muss nicht stumpfsinnig sein, ich kann mir ja jeden Tag einen anderen Plan machen und das macht die Arbeit interessant. Zimmer nacheinander durchwischen ist anstrengend. Da kannst du dann mal was anderes machen und das entlastet. Es ist nicht wie am Band, Fließbandarbeit, und du musst immer dieselben Bewegungen machen. Das geht auf die Knochen. Hier kann ich es mir einteilen und das ist ein Vorteil dieser Arbeit.“ (Stelleninhaber 13)

„Ich kann mir das auch einteilen. Die machen ja auch mal einen Tag zu oder Urlaub, wo ich keinen Urlaub mache und dann kann ich dann mal Sachen machen, die sonst liegengeblieben sind. Das ist schon okay. Das ist schon alles so gut.“ (Stelleninhaber 1)

Angenehm empfinden es die Stelleninhaber, wenn sie ein gutes Verhältnis zu Kollegen, Vorgesetzten bzw. zu Personen in der Firma haben oder sogar von diesen Personen Unterstützung bekommen. Auch zu Kunden bzw. Personen, die in den Objekten arbeiten, in denen sie reinigen, bestehen häufig positive Beziehungen. Sie freuen sich, wenn sie anerkannt und akzeptiert werden und ihnen gelegentlich geholfen wird. Fast alle Befragten bekommen im privaten Umfeld Unterstützung vom Partner, von der Familie und/oder von Freunden.

„Ich habe eine super Chefin, die auch familienorientiert ist.“ (Stelleninhaber 10)

„Es gibt den Teamleiter und dann noch den großen Chef. Ich habe zu beiden einen guten Draht.“ (Stelleninhaber 2)

„Ich habe sagenhaftes Glück mit den Kollegen hier. Wir verstehen uns wirklich gut, ich sag mal, zu 95 Prozent. Es gibt immer welche, mit denen man nicht so gut kann, aber die Masse, wir verstehen uns super. Mir persönlich, auch wenn ich sage, dass die Arbeit hier nun nicht die Erfüllung ist, aber ich komme trotzdem gerne

auf Arbeit, weil wir eben so eine gute Truppe sind. Das würde mir unheimlich fehlen.“ (Stelleninhaber 12)

Eine weitere wichtige Ressource für die Stelleninhaber ist, dass ihnen die Tätigkeit an sich Spaß macht:

„Mir macht es Spaß, weil ich mag das, reinzukommen und dann rauszugehen und es ist sauber.“ (Stelleninhaber 13)

„Wenn ich merke, ich schaffe meine Arbeit, dann macht das auch Spaß.“ (Stelleninhaber 11)

„Saubermachen tue ich auch gern.“ (Stelleninhaber 8)

Dankbarkeit, Lob und Wertschätzung zu erfahren und das Gefühl zu bekommen, gebraucht zu werden, wird ebenfalls von vielen Stelleninhabern im Interview als „schön“ und „wichtig“ bezeichnet.

„Ich habe Objekte, da werde ich richtig begrüßt, ob schwarz oder weiß, was schön ist. Oder es gibt mal eine Tasse Kaffee oder eine Kleinigkeit.“ (Stelleninhaber 2)

„Mir macht daran Spaß, wenn ich den Leuten helfen kann.“ (Stelleninhaber 9)

„Wenn man auch mal gelobt wird, wenn gesagt wird, dass man sieht, dass das ordentlich gemacht wurde.“ (Stelleninhaber 11)

Als Vorteil ihrer Arbeit empfinden manche Befragte ihre Arbeitszeiten, insbesondere wenn sie in Teilzeit tätig sind und ihnen somit ausreichend Freizeit zur Verfügung steht, oder auch ein früher Feierabend, wenn sie ihre Arbeit sehr früh anfangen:

„Ich stehe eben zeitig auf und habe noch was vom Tag. Wenn ich erst um 9 oder um 10 beginne, das bringt mir auch nicht viel.“ (Stelleninhaber 11)

„Das ist auch ein Vorteil, dass ich ab Mittag Zuhause bin und Zeit für die Familie habe.“ (Stelleninhaber 5)

Mit den Kunden reden zu können, z. B. wenn viele Kollegen krank sind, und Absprachen zu treffen, nennen ebenfalls einige Befragte als Ressource:

„Wenn man mit den großen Chefs redet und sich normal unterhält, dann kommt man weit.“ (Stelleninhaber 2)

„Wenn der Kunde anruft und sagt: ‚Es ist heute keiner gekommen.‘ Dann sage ich: ‚Ja, wir machen das morgen, weil heute die Kollegin krank geworden ist.‘ Dann ist das gut, aber es muss dann auch am nächsten Tag gemacht werden.“ (Stelleninhaber 3)

Vor allem die Personen, die den Reinigungsberuf schon seit mehreren Jahren ausüben, gaben an, dass ihnen die Erfahrung bei der Ausübung der Tätigkeit sehr hilfreich ist:

„Eigentlich ist es nicht belastend, vor allem wenn man das schon jahrelang macht.“ (Stelleninhaber 3)

„Man kennt jeden Handgriff im Laufe der Zeit und weiß, was man machen muss.“ (Stelleninhaber 4)

Weitere Nennungen zielten darauf ab, dass überhaupt eine Arbeit zu haben, unter Menschen zu kommen und der Arbeit, so schwer sie manchmal sein mag, positiv gegenüber eingestellt zu sein, als förderliche Faktoren wirken. Vereinzelt wurden die Bewegung, die Erleichterung der Arbeit durch Maschinen, dass es sich um eine sehr abwechslungsreiche Tätigkeit handelt, dass ein Dienstwagen zur Verfügung steht und dass die Zeit bei dieser Arbeit sehr schnell vergeht, als positiv angegeben:

„Die Stunden vergehen ja auch schnell. Das ist auch noch etwas Positives. Obwohl wir den Stress haben, ist es so besser als wenn ich in einer Verkaufsstelle wäre oder im Karstadt-Kaufhaus. Die sind zwar auch schick, aber da muss ich sagen, die Arbeit wäre auch nichts für mich. Das wäre mir zu langweilig. Man schaut auf die Uhr und denkt: ‚Noch so viele Stunden.‘ Wenn wir auf die Uhr schauen, ist es eher: ‚Oh Gott, nur noch so wenig Zeit und wir müssen noch so viel machen.‘ Dann beeilen wir uns und die Zeit vergeht rasend schnell.“ (Stelleninhaber 7)

Der eigene Arbeitsplatz wurde von zehn Befragten als sicher eingeschätzt. Acht der befragten Personen waren überzeugt, bei einem Arbeitsplatzverlust, schnell wieder einen Job im Reinigungsgewerbe zu finden.

3.1.7 Praxishilfen

Es existieren bereits mehrere Instrumente, meist in Kombination mit einer Software, die Betriebe dabei unterstützen können, Anforderungen und Belastungen von Reinigungstätigkeiten zu erfassen und entsprechende Maßnahmen zu planen. Es gibt allgemeine, d. h. berufs-, und branchenunabhängige, Instrumente (z. B. den igaCheck 2011) und solche, die speziell für das Gebäudereiniger-Handwerk entwickelt worden sind (z. B. AOK, BG BAU). Weitere Differenzierungen bestehen darin, dass sie objektive vs. subjektive Daten (z. B. durch Befragung der Beschäftigten) einbeziehen und auf welchen thematischen Schwerpunkt (Gefährdungsbeurteilung oder Betriebliches Gesundheitsmanagement) sie abzielen. Im Folgenden werden der igaCheck 2011 der Initiative Gesundheit und Arbeit, die CD-ROM der BG BAU für Dienstleistungsunternehmen und die CD-ROM der AOK Berlin für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement für die Gebäudereinigerbranche kurz vorgestellt.

igaCheck 2011

Der igaCheck 2011 ist eine überarbeitete Version des 2004 erstmals erschienenen igaCheck und dient der Erfassung tätigkeitsbezogener Anforderungen, Belastungen und Gefährdungen (HANSEN-PANNHAUSEN, STAMM & TASKAN-KARAMÜRSEL, 2011). Er kann berufs- und branchenübergreifend eingesetzt werden und ist sowohl als Kurz- als auch als Langversion (Software) vorhanden. Die Software erleichtert die Eingabe und Verwaltung und hält viele wichtige Informationen zu Gefährdungen und Maßnahmen bereit. Die Kurzversion dagegen ist vor allem geeignet, um schnell

einen Überblick über die jeweilige Tätigkeit zu gewinnen. Als Ergebnis erhält man für jede Tätigkeit ein Profil, um Schwerpunkte schnell erkennen zu können, aber auch um Anforderungen der Tätigkeit mit dem Fähigkeitsprofil der Beschäftigten abgleichen zu können. Die Anwendung ist kurz und verständlich erklärt. Die Unterstützung durch einen Arbeitsschutzexperten, z. B. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt oder einen Präventionsexperten der Berufsgenossenschaft, ist jedoch ratsam. Der igaCheck kann eine systematische Gefährdungsbeurteilung nicht ersetzen, bildet aber eine gute Grundlage bzw. Ergänzung. Auch gehört der igaCheck zu den objektiven Instrumenten, d. h., Beschäftigte werden nicht befragt, können aber in die Beantwortung der Fragen einbezogen werden.

Der igaCheck mit seinen Versionen ist kostenlos im Internet verfügbar unter „www.iga-info.de“ – „Veröffentlichungen“ – „iga.Report 19“.

„Dienstleistungsunternehmen CD-ROM“ der BG BAU

Mit der CD-ROM für Dienstleistungsunternehmen, dazu zählen die Unternehmen der Gebäudereinigung, stellt die BG BAU ihren Mitgliedsbetrieben eine kostenlose, umfassende und branchenspezifische Unterstützung für die Gefährdungsanalyse und der Umsetzung von Maßnahmen zur Verfügung. Schritt für Schritt leitet die CD-ROM durch die Gefährdungsbeurteilung, die durch Freifelder an die betrieblichen Gegebenheiten maßgeschneidert angepasst werden kann, und unterstützt bei der Festlegung, Umsetzung und Kontrolle von Maßnahmen. Weiterhin sind auf der CD-ROM Informationen, Vorschriften, Gesetzestexte und Medien der BG BAU enthalten.

Die CD-ROM ist bei der BG BAU, z. B. im Internet unter „www.bgbau-medien.de“ oder „www.infopool-bau.de“ (für Mitgliedsbetriebe kostenlos) erhältlich.

Betriebliches Gesundheitsmanagement für die Gebäudereinigerbranche der AOK

Speziell für die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) hat die AOK eine CD-ROM für Unternehmen der Gebäudereinigung entwickelt. Hintergrund ist ein gemeinsames Projekt in Berlin von Industrie- und Handelskammer, der Gebäudereiniger-Innung Berlin, der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft und der Handwerkskammer unter Leitung der BGF-Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung mbH, eines Kooperationspartners der AOK Berlin, „um die Gebäudereiniger in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aktiv zu unterstützen“ (Innentext des CD-Booklets; AOK Berlin). Im Rahmen des Projekts wurde eine Befragung von Beschäftigten in Gebäudereinigungsbetrieben durchgeführt. Aus den Ergebnissen sind u. a. ein Selbstcheck und ein Branchenprofil (für die Region Berlin) entstanden.

Mithilfe der CD-ROM, die bei der AOK Berlin kostenlos erhältlich ist, können Betriebe ein eigenes BGM-Projekt planen, indem sie zunächst eine Mitarbeiterbefragung durchführen, die Ergebnisse mit dem Branchenprofil vergleichen und daraufhin Verbesserungsvorschläge für das BGM erhalten. Die Befragung kann am PC oder als Papiervariante erfolgen. Zudem ist der Fragebogen in sechs Sprachen verfügbar. Schließlich erhalten Betriebe Tipps, um Maßnahmen umzusetzen sowie deren Erfolg, z. B. im Rahmen einer Folgebefragung, zu überprüfen.

3.2. (B) Analyse von gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an Berufsbilder der Reinigungsberufe

„Putzen? Das kann doch jeder!“ – Nicht selten sehen sich Personen in Reinigungsberufen mit Vorurteilen wie diesem konfrontiert. Wie das vorliegende Kapitel zu gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an Berufsbilder der Reinigungsberufe aufzeigen will, werden an diese Berufe zum Teil sehr hohe und vor allem vielfältige Anforderungen gestellt. Dazu wurden 200 aktuelle Stellenanzeigen analysiert sowie betriebliche und überbetriebliche Experten, Betriebsärzte und Stelleninhaber befragt. In die Analyse wurden zwar nur die Annoncen aufgenommen, die mindestens eine Anforderung gelistet hatten, auffallend war aber, dass es durchaus viele Stellenangebote, insbesondere in Tageszeitungen, gab, in denen kein einziges Einstellungskriterium genannt wurde. Also doch ein Beruf für Jedermann? In den Befragungen herrschte Einigkeit darüber, dass es ein breites Spektrum an Reinigungstätigkeiten gibt, von sehr einfachen Tätigkeiten in der Unterhaltsreinigung bis hin zu sehr anspruchsvollen Aufgaben in der Krankenhaus- oder Industriereinigung. Dabei wurde vor allem betont, dass durch unsachgemäße Reinigung sehr hoher Schaden entstehen kann und Reinigungstätigkeiten weitaus mehr Sachverstand und Verantwortung erfordern, als allgemein angenommen wird. Auch in „herkömmlichen“ Tätigkeitsfeldern, wie den Reinigungsberufen, sind Veränderungen in den Anforderungen zu beobachten. Auch dies haben wir in den Befragungen thematisiert und die Antworten in diesem Kapitel zusammengefasst.

3.2.1 Gegenwärtige Anforderungen

Analyse von Stellenanzeigen

Für die Analyse von gegenwärtigen Anforderungen an Berufsbilder der Reinigungsberufe wurden 200 aktuelle Stellenanzeigen gesammelt und ausgewertet. Es wurden die genannten Anforderungen zahlenmäßig erfasst und nach Gruppen aufgelistet (siehe Anhang 3). Die meisten Anforderungen gehören zu den Kategorien „Intellektuelle Anforderungen/Anforderungen an die Arbeitsweise“ (256 Nennungen, am häufigsten „Flexibilität“), „Anforderungen an das soziale Verhalten“ (227 Nennungen, am häufigsten „Zuverlässigkeit“) und „Fachliche Anforderungen“ (197 Nennungen, am häufigsten „Berufserfahrung“). Die drei häufigsten Einzelnennungen waren „Berufserfahrung“ (125 Nennungen), „Zuverlässigkeit“ (106 Nennungen) und ein „Führerschein“ bzw. ein „eigener PKW“ (91 Nennungen), wobei die letzten bei den meistens nur als wünschenswert, aber nicht zwingend erforderlich für die Stelle genannt wurden. Die besonders häufige Nennung von Berufserfahrung überrascht nicht, da diese in nahezu jedem Beruf von großer Bedeutung ist und somit wohl auch in Stellenanzeigen für andere Berufe eine der am häufigsten vorkommenden Anforderungen wäre. Zuverlässigkeit ist im Reinigungsberuf oft unerlässlich, da fast immer im Auftrag von Kunden gearbeitet wird und das nicht in der eigenen Firma, sondern beim Kunden vor Ort. Dadurch ist eine ständige Kontrolle durch den Arbeitge-

ber nur eingeschränkt möglich. Die Unternehmen sind daher auf Beschäftigte angewiesen, auf die sie sich verlassen können. Da Reinigungskräfte häufig in mehreren Objekten am Tag tätig sind und diese erreichen müssen, verlangen Unternehmen nicht selten den Führerschein bzw. ein eigenes Auto, wenn kein Firmenfahrzeug zur Verfügung gestellt werden kann. Eine ebenfalls in den Stellenanzeigen häufig genannte Anforderung war Flexibilität, was aber selten näher ausgeführt wurde. Vermutlich benötigen Betriebe flexible Arbeitskräfte, um schnell auf Kundenwünsche reagieren zu können. Auffallend war, dass zwar häufig, aber nicht immer fachliche Anforderungen genannt waren. Insbesondere wurde selten nach Fachkenntnissen gefragt. Eine besonders häufige Formulierung in den Annoncen war, dass „eine Ausbildung nicht zwingend erforderlich [ist], wenn entsprechende Berufserfahrung nachgewiesen werden kann“.

Ein großer Teil der Anforderungen war der Kategorie „Anforderungen an das soziale Verhalten“ zuzuordnen. Auch wenn kein Vergleich zu Anforderungen aus früheren Analysen möglich ist (z. B. Anforderungen vor zehn oder zwanzig Jahren), haben die so genannten weichen Faktoren („soft skills“) in den letzten Jahren vermutlich an Bedeutung gewonnen. Aufgrund der vermehrten Ausgliederung („Outsourcing“) von Reinigungstätigkeiten an externe Dienstleister orientiert sich das Berufsbild weiterhin stark in Richtung Dienstleistung, was sich in den Anforderungen widerspiegelt. Aufgrund des vergleichsweise hohen Ausländeranteils in diesen Berufen war in fast jeder dritten Annonce die Anforderung der Deutschkenntnisse zu finden. Stelleninhaber repräsentieren das Unternehmen nach außen, da sie nicht in einem Betrieb „versteckt“ sitzen, sondern außerhalb beim Kunden vor Ort arbeiten, daher haben sowohl Anforderungen an die Kundenorientierung, aber auch Deutschkenntnisse bei ausländischen Arbeitnehmern sowie ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild eine große Bedeutung. Die Bedingung eines eintragungsfreien polizeilichen Führungszeugnisses spielt vor allem bei der Suche nach Reinigungskräften für Privathaushalte oder für Arztpraxen eine Rolle.

3.2.2 Änderungen der Anforderungen

Befragung der betrieblichen und überbetrieblichen Experten

Welche Veränderungen in den Anforderungen in Reinigungsberufen in der Vergangenheit stattgefunden haben und wahrscheinlich noch stattfinden werden, war im Rahmen der Befragung der betrieblichen und überbetrieblichen Experten ein besonderes Thema. Es wurde von den Befragten betont, dass es natürlich stark von der Tätigkeit und vom Betrieb abhängt, ob und welche Änderungen in den Anforderungen erfolgt sind und erfolgen werden.

Verbesserungen, z. B. die Verringerung von körperlichen Anforderungen, ließen sich durch technische Neuerungen erreichen. So ließen sich große Flächen mittlerweile gut maschinell reinigen. Viele Arbeitsmittel wurden ergonomisch verbessert durch Teleskopstiele, Moppsysteme, Wannensysteme oder Reinigungswagen. Leitern seien immer häufiger mit rutschfesten Füßen ausgestattet und ließen sich leichter tragen, da sie aus Aluminium gefertigt werden. Gleichzeitig wurde angemerkt, dass sich wenig verändert

hat hinsichtlich der manuellen Tätigkeiten. Insbesondere die Reinigung von kleinen bis mittleren Flächen ist nach wie vor eine Handarbeit und wird das auch bleiben.

Bereits seit längerem ist die Reinigungsbranche sehr stark durch das „Outsourcing“ geprägt, d. h., Reinigungstätigkeiten werden an externe Dienstleister ausgelagert. Das hat zur Folge, dass Reinigungskräfte nicht mehr Beschäftigte im Betrieb sind, sondern von Fremdunternehmen kommen, die möglicherweise häufig wechseln, und somit nicht mehr „dazugehören“. Damit verbunden ist ein Anstieg der Ansprüche auf Seiten der Auftraggeber, was nicht nur die Sauberkeit und Hygiene betrifft, sondern oft auch einen Anstieg im Arbeitsvolumen bedeutet. Da sich die Firmen mit der Auslagerung von Reinigungstätigkeiten in der Regel eine Senkung von Kosten erwarten, habe folglich der Zeit- und Kostendruck in der Reinigungsbranche zugenommen, was zu den eher negativen Veränderungen gehört. Gleichzeitig verstärken die Reinigungsbetriebe selbst die Dienstleistungsorientierung, um im Konkurrenzkampf einen Wettbewerbsvorteil zu gewinnen. All dies kann aber zur Folge haben, dass insbesondere für angelernte Beschäftigte in Reinigungsberufen die Anforderungen sehr hoch sind.

Zur Zukunft befragt, erwarten die Experten vereinzelt Verbesserungen, z. B. die Erleichterung von Arbeiten durch Reinigungsmaschinen oder die Entwicklung von Schmutz abweisenden Oberflächen. Sofern Reinigungsmittel verträglicher werden, bedeutet das einen besseren Hautschutz für die Beschäftigten. Die Anforderungen werden aber vermutlich noch weiter steigen, sowohl quantitativ als auch qualitativ, denn die Dienstleistungsorientierung nimmt zu und auch die Aufgabenvielfalt wird steigen. Schon jetzt ist zu beobachten, dass Betriebe nicht nur Reinigungstätigkeiten ausführen, sondern ihr Angebot verbreitern und zusätzlich u. a. Hygienearbeiten, Wartung von Klima- und Lüftungsanlagen, Reinigung von Reinnräumen, Winterdienst oder Hausmeisterservice anbieten. Auch der Zeit- und Kostendruck wird vermutlich weiter zunehmen und das Durchschnittsalter in diesen Berufen wird steigen, da junge Leute aufgrund des geringen Ansehens wenig Interesse an diesen Berufen zeigen.

3.3. (C) Analyse von Anforderungen an Auszubildende und Bewerber

Mit der Wahl des Berufs und dem Beginn einer Ausbildung werden wichtige Weichen im Erwerbsleben einer Person gestellt. Neben dem Interesse für ein bestimmtes Berufs- und Tätigkeitsfeld bestimmt vor allem die Eignung der Person über beruflichen Erfolg, Zufriedenheit und Gesundheit (z. B. SCHULER & HÖFT, 2001). In der Regel treten diese ein, wenn Fähigkeiten und Fertigkeiten der Person zu den Anforderungen des Berufs passen, und zwar möglichst auf kognitiver, sozialer, emotionaler, motivationaler und körperlicher Ebene (WESTHOFF, 2004). Weisen Auszubildende/r und Ausbildungsplatz zu hohe Diskrepanzen auf und können diese nicht durch Aneignung von Fähigkeiten und bestimmten Verhaltensweisen beseitigt werden, entstehen meistens noch während der Ausbildung Arbeitsunzufriedenheit und ggf. gesundheitliche Probleme, die ein Ausüben des Berufs gefährden können.

Wird noch vor Ausbildungsende die Ausbildung abgebrochen, ist dies nicht nur für den Auszubildenden, sondern genauso für den Betrieb häufig mit negativen Folgen verbunden (KERSTING, 2004). Folgen finanzieller oder gesundheitlicher Art könnten vermieden werden, wenn vor der Berufswahl auf die Passung von Beruf und Person geachtet wird. Diese muss nicht hundertprozentig sein, sondern geht davon aus, dass es so genannte „Muss“- und „Wunsch“- bzw. „Kann“-Kriterien gibt (REIMANN, 2004). Dazu gehört auch, bei bekannten Defiziten mit entsprechenden Maßnahmen entgegenzusteuern, um eine Ausübung des Berufs dennoch zu ermöglichen. Nicht zu vernachlässigen ist zudem, Auszubildende entsprechend auf den Berufsalltag vorzubereiten, ihnen beizubringen, was der Beruf erfordert und was sie nach der Ausbildung im Beruf erwartet.

Das vorliegende Kapitel beschäftigt sich daher mit den Anforderungen an Auszubildende und Bewerber in Reinigungsberufen. Zunächst werden im Rahmen der Ergebnisse der Literaturanalyse (u. a. der aktuell geltenden Ausbildungskonzepte zum/zur Gebäudereiniger/in) die darin gestellten Anforderungen vorgestellt. Im Anschluss werden aus den Befragungen Anforderungen an Azubis/Bewerber plus Anregungen für berufliche Eignungsprüfungen beschrieben, die laut überbetrieblichen Ausbildern, Betriebsärzten, Stelleninhabern und Berufswechslern für die Auswahl von Auszubildenden und Bewerbern gelten sollten. Zum Schluss des Kapitels soll eine Praxishilfe Betriebe unterstützen, Anforderungen für ihre spezielle betriebliche Situation festzuhalten, und Ideen an die Hand zu geben, wie diese im Auswahlverfahren überprüft werden können.

3.3.1 Anforderungen an Auszubildende zum/zur Gebäudereiniger/in

Literaturanalyse

Laut Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger/zur Gebäudereinigerin (GebReinigAusv 1999) gelten als Anforderungen an Auszubildende der Hauptschulabschluss sowie gutes technisches, mathematisches, chemisches sowie physikalisches Verständnis und Interesse. Weiterhin werden Flexibilität, Freude am Umgang mit Menschen und körperliche Fitness erwartet. Die Gebäudereiniger-Innung empfiehlt darüber hinaus in ihrer „Broschüre Nachwuchswerbung“ (BIV, 2011b) ein gewisses Interesse am Bedienen von Maschinen, Freude an Teamarbeit sowie gute Umgangsformen und Zuverlässigkeit, da das Gebäudereiniger-Handwerk immer mehr ein Dienstleistungshandwerk und stark am Kunden orientiert ist. Außerdem sollten Jugendliche sich darüber im Klaren sein, dass der Beruf mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten einhergeht, ergänzt das Berufsbildungswerk Hamburg auf seiner Website. So müssen diese „bereit sein zu arbeiten, wenn andere Feierabend haben“, also teilweise auch am Wochenende. Auch absolute Ehrlichkeit ist unabdingbar. Nicht zuletzt die Fähigkeit, schwindelfrei Arbeiten auf hohen Gerüsten und Leitern durchzuführen, muss bei der Aufnahme der Ausbildung oder der Arbeitstätigkeit gegeben sein.

Befragungen

Die Befragungen ergaben, dass Auszubildende Eigeninitiative, selbständiges Arbeiten und Teamfähigkeit mitbringen sollten. Für den Kundenkontakt empfehlen die Befragten eine gute Kommunikationsfähigkeit, d. h. keine „Jugendsprache“. Geht es nicht nur um Auszubildende, sollte auch geprüft werden, inwiefern Erfahrungen in dem Beruf vorliegen. Bei Azubis könnte man schauen, ob diese vielleicht bereits ein betriebliches Praktikum absolviert haben.

Bewerbern ist außerdem geraten, sich vorher genau über den Beruf zu informieren, zu wissen, was auf einen zukommt und was der Beruf bedeutet. Das war insbesondere den Stelleninhabern wichtig, da immer noch zu sehr die Meinung bestünde, die Gebäudereinigung sei mit der Haushaltsreinigung vergleichbar, was aber keineswegs der Fall sei. Des Weiteren ergänzten die Stelleninhaber, dass im Beruf eine qualitativ hohe Arbeitsweise gefordert wird, also Sorgfältigkeit, Gründlichkeit und Gewissenhaftigkeit erwartet werden. Aus ihren Erfahrungen konnten sie auch berichten, dass ein gewisser Pragmatismus und selbständig zu arbeiten helfen, die Anforderungen gut zu bewältigen. Die Vorgabe schnell, aber auch sehr gründlich zu arbeiten, mache ein „Mitdenken“ unverzichtbar. Speziell Auszubildenden rieten sie, Ausdauer und Durchhaltevermögen sowie Aufnahmefähigkeit und Lernbereitschaft mitzubringen.

3.3.2 Praxishilfe: Berufliche Eignung prüfen

Die in Literatur und Befragungen genannten Anforderungen an Auszubildende und Bewerber entsprechen in etwa dem Ergebnis der Analyse der Stellenausschreibungen (siehe Kapitel 3.2). Die gesammelten Anforderungen an Auszubildende in Reinigungsberufen fallen sehr umfangreich aus. Selbstverständlich wird kaum ein Bewerber alle Anforderungen erfüllen, dennoch zeigt das, dass diese Tätigkeiten weitaus mehr erfordern als zunächst vermutet, und stark von der jeweiligen Tätigkeit abhängen. Je nachdem sind manche Anforderungen mehr gefordert als andere.

Aus den Ergebnissen haben wir eine Praxishilfe für Betriebe erstellt. Sie soll dabei unterstützen, ein Anforderungsprofil für die spezifische betriebliche Situation zu erstellen, um so geeignete Bewerber leichter ausfindig zu machen. Der Ablauf ist folgendermaßen: In einer Tabelle sind häufige Anforderungen an Reinigungsberufe aufgelistet. Zunächst entscheidet der Arbeitgeber, der direkte Vorgesetzte oder ein Personalverantwortlicher, inwiefern die Anforderung für eine erfolgreiche Ausübung der jeweiligen Tätigkeit erfüllt sein muss, kann oder überhaupt nicht erforderlich ist. In Freifeldern können weitere Anforderungen, z. B. zu betriebspezifischen Besonderheiten, ergänzt werden. In einer weiteren Spalte wird festgelegt, wie die Anforderung bei den Bewerbern überprüft werden soll. Mögliche Auswahlinstrumente sind die Analyse der Bewerbungsunterlagen mit Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen, konkrete Fragen im Bewerbungsgespräch sowie Probearbeiten. Im Rahmen von gebäudereinigerspezifischen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen können insbesondere die Haut (G24), das Muskel-Skelett-System, das Sehvermögen sowie das Herz-Kreislauf-System untersucht werden (siehe auch Kapitel 3.6).

Die Praxishilfe und Tabelle mit Anforderungen aus der Analyse der Stellenausschreibungen kann außerdem für die Berufsberatung genutzt werden, indem geprüft wird, ob eine Tätigkeit im Reinigungsgewerbe für eine Person überhaupt in Frage kommt.

3.4. (D) Beschreibung von Veränderungsbedarf in der beruflichen Erstausbildung

In diesem Kapitel geht es darum, welche Änderungen in der Ausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in erforderlich sind, um auf die beruflichen Anforderungen angemessen vorzubereiten, um die Auszubildenden zu lebenslangem Lernen anzuleiten und um ein gesundes und leistungsfähiges Arbeiten bis zum Rentenalter zu ermöglichen – sei es im aktuellen oder in einem anderen Beruf. Zu letzterem gehört insbesondere die Vermittlung allgemeiner Fähigkeiten und Fertigkeiten, um den Einstieg in einen anderen Beruf zu erleichtern. Aber auch um ein erfolgreiches Verweilen zu fördern, ist es wichtig, die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in die Ausbildung stärker zu integrieren, so dass die Jugendlichen von Anfang an Arbeitsschutzmaßnahmen einhalten, gesundheitsschädliches Verhalten vermeiden und gesundheitsförderliche Verhaltensweisen ausüben. Frühzeitig sollten sie Verantwortung für die eigene Gesundheit übernehmen, auch wenn das Bewusstsein unter jungen Menschen dafür oftmals eher gering ausgeprägt ist.

Die genannten Vorschläge sollten vor den Ausbildungsplänen anderer Berufe nicht Halt machen. Die Hinweise sollen ebenso hilfreich für andere Berufe sein, die ein erhöhtes Risiko von einer begrenzten Tätigkeitsdauer vorweisen. Des Weiteren durchläuft nur ein kleiner Teil der Beschäftigten in Reinigungsberufen überhaupt die Ausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in und viele Beschäftigte wechseln aus anderen Berufen in die Reinigungsbranche.

3.4.1 Die Ausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in

Der Beruf des/der Gebäudereinigers/in ist ein staatlich anerkannter Ausbildungsberuf. Grundlage für die duale Ausbildung ist die Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin vom 21. April 1999 (GebReinigAusv 1999) und der Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Gebäudereiniger/in (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 25. März 1999). Weitere allgemeine rechtliche Bestimmungen zur Ausbildung sind im Berufsbildungsgesetz (BBiG) enthalten. Über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg erwirbt die/der Auszubildende Kenntnisse in den Bereichen Berufsbildungsrecht, Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie Umweltschutz. Das bedeutet, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kein in sich geschlossenes Thema im Lehrplan darstellen, sondern jeweils als ein Teil in jedem Themenblock behandelt werden.

Die Verordnung enthält darüber hinaus Empfehlungen für die betriebliche Ausbildung. Hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden hierzu folgende Themen empfohlen:

a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

- b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden
- c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten sowie
- d) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen.

3.4.2 Veränderungsbedarf der Ausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in

Gespräch mit überbetrieblichen Ausbildern

Um zu erfahren, wie die theoretischen Vorgaben letztendlich in der Praxis umgesetzt werden, erfolgte ein Gruppeninterview mit drei Lehrern einer Berufsschule, die Auszubildende zum/zur Gebäudereiniger/in unterrichten. Die überbetriebliche Ausbildung an der Berufsschule besteht aus einem allgemeinen, einem fachtheoretischen und einem fachpraktischen Teil. Seit wenigen Jahren ist der Lehrstoff nicht mehr in Fächer, sondern in Lernfelder aufgeteilt, z. B. in die Grundreinigung, Unterhaltsreinigung, Glas-/ Fassadenreinigung oder Sanitärbereiche. In den Gebäudereinigerklassen dieser Schule sind die Jungen mit etwa 90 Prozent in der Mehrheit vertreten. Von den etwa 50 bis 60 Jugendlichen, die pro Jahr die Ausbildung beginnen, brechen etwa zehn bis 15 Jugendliche die Ausbildung ab, zum Teil aus gesundheitlichen Gründen. Im dritten Lehrjahr sind folglich noch etwa 40 bis 45 Jugendliche dabei. Etwas weniger als zehn Prozent bestehen die Abschlussprüfung nicht.

Die überbetrieblichen Ausbilder waren sich einig, dass Auszubildende durchaus viel für die eigene Gesundheit tun können und sollten, aber einerseits es oft am Interesse mangelt, andererseits in den meisten Ausbildungsbetrieben die Vorbilder und auch die Möglichkeiten fehlen (z. B. keine Atemschutzmasken vorhanden sind). Vor allem die männlichen Azubis kümmern sich wenig um ihre Gesundheit. Hier merken die Lehrer einen deutlichen Unterschied z. B. zu den Friseurinnen und Frisuren, welche fast nur Mädchen sind, die sich vor allem sehr um ihre Haut kümmern. Sie fänden es wünschenswert, wenn Azubis mehr Aufmerksamkeit von Behörden und Institutionen, z. B. Berufsgenossenschaften, erhalten würden, die auf Einhaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen achten und an die sich die Azubis wiederum wenden könnten. Die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in der theoretischen Ausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in bereits gut verankert. Behandelt wird vor allem das Thema Arbeitssicherheit, darüber werden Bezüge zur Gesundheit hergestellt. Der Arbeitsschutz wird nicht als abgeschlossenes Thema bearbeitet, sondern im Rahmen jedes Themenfelds werden die jeweiligen Arbeitsschutzmaßnahmen besprochen. Aber auch das geschieht überwiegend theoretisch, selten praktisch. Auf die Frage, welche Sicherheits- und Gesundheitsthemen möglicherweise fehlen, gaben die Lehrer an, dass dem Thema Hautschutz mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden könnte. Das käme im Lehrplan etwas zu kurz. Aus diesem Grund haben sie es organisiert, dass eine Vertreterin, die sie auf einer Messe kennenlernten, den Schülern Cremes und Handschuhe vorgestellt hat. Außerdem sollten den

Jugendlichen stärker die Folgen verdeutlicht werden, wenn der Arbeitsschutz nicht eingehalten wird.

Ein weiteres Problem sei das geringe Ansehen des Berufs. So versuchten sie ihren Schülern eine Art Berufsstolz zu vermitteln, sie zu ermutigen, selbstbewusst ihre Arbeit auszuführen und zu zeigen, dass die Gesellschaft auf die Gebäudereiniger/innen angewiesen und wie wichtig ihre Arbeit ist (z. B. für Krankenhäuser). Geringem Ansehen könnte nach Vorschlag der überbetrieblichen Ausbilder auch dadurch entgegnet werden, dass dem Beruf oder der gesamten Branche ein neuer Name gegeben wird. Seitdem ein Lagerist „Fachkraft für Lagerlogistik“ heißt, gab es ein verstärktes Interesse für den Ausbildungsberuf. Es gibt zwar bereits den Begriff „Facility Management“, aber der sei noch nicht ganz treffend.

Befragung von betrieblichen und überbetrieblichen Experten

Auch die betrieblichen und überbetrieblichen Experten empfehlen die stärkere Gewichtung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Ausbildung. Dies sollte vor allem durch die Vermittlung von Kenntnissen im Arbeitsschutz erfolgen, u. a. der Umgang mit Gefahrstoffen (z. B. Mischen von Reinigungsmitteln, Verdünnen von Konzentraten, alkoholische Flüssigkeiten und Brandgefahr), Hautschutz, Infektionsgefährdung, Umgang mit technischen Geräten, Leitern und Hubarbeitsbühnen, Absturzgefährdung, Ergonomie, rückengerechtes Arbeiten und psychische Belastungen. Aber auch die Verantwortung für die Sicherheit anderer Personen sollte Thema in diesem Zusammenhang werden, z. B. die Verkehrssicherungspflicht (Aufstellen von Warnschildern, wenn nass gewischt wurde) oder dass gesundheitsgefährdende Reinigungsmittel z. B. nicht in Schulen oder Altenheimen angewendet werden sollten. Mehrere Experten schlugen vor, dass Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte in die Schulen eingeladen werden.

Nicht alle Anforderungen muss ein Auszubildender bereits zu Beginn der Lehre mitbringen, aber spätestens bis zum Ausbildungsende sollten sie auf möglichst viele Anforderungen der späteren Berufstätigkeit vorbereitet werden. So sollten Azubis befähigt werden, Eigeninitiative zu zeigen, „mitzudenken“ und es sollte ihnen Organisationsfähigkeit und Führungsqualitäten vermittelt werden. Im Rahmen der zunehmenden Dienstleistungsorientierung sollten Jugendliche besonders gut auf die Kommunikation mit Kunden vorbereitet werden, wozu Koordination, Absprachen, Umgangsformen und äußere Erscheinung zählen. Nicht zuletzt soll die Ausbildung natürlich vor allem fachliche Inhalte vermitteln, nämlich welche Reinigungsmittel und -methoden wofür verwendet werden sollen, welche Flächen mit welcher Technik gereinigt werden und welche Anforderungen Kunden stellen, z. B. Hygienestandards im Lebensmittelbereich.

Workshops mit Reha-Managern der BG BAU

Die Reha-Manager äußerten zum Thema Ausbildung ähnliche Vorschläge, um ein gesundes und leistungsfähiges Arbeiten bis zur Rente zu gewährleisten. Wichtig sei dabei vor allem, von Anfang an die Azubis für die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit zu sensibilisieren und ihnen ein gesundheitsförderliches Verhalten zu lehren, z. B. rückengerechtes Verhalten, gesunde Ernährung, Suchtprävention, Raucherentwöhnung,

Maßnahmen gegen Lärm, Unfallvermeidung und die Nutzung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA). Einigkeit herrschte auch darüber, dass alle Belehrungen nichts nützen, wenn die betrieblichen Vorbilder fehlen oder Vorgesetzte und Kollegen im Betrieb das Gegenteil vorleben. Positive Beispiele kannten sie aus der Baubranche, wo Meister mit langjähriger Berufserfahrung mit den Azubis anhand eines Musterhauses gesundheitsförderliches Verhalten einüben, z. B. rückengerechtes Arbeiten und Unfallvermeidung. Des Weiteren wurden Trainings zu sozialen Umgangsformen, Sauberkeit und Hygiene – Themen bei denen wiederum die Vorbildwirkung eine große Rolle spielt – sowie Rechen- und Sprachkurse vorgeschlagen.

Um vorzeitige Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, schlugen sie vor, vor Ausbildungsbeginn die körperliche Eignung, insbesondere zum Muskel-Skelett-Apparat oder zu Allergien, im Rahmen von (arbeits-)medizinischen Untersuchungen feststellen zu lassen. Allerdings wurde dieses Thema auch kontrovers diskutiert.

Tipps für Betriebe für die innerbetriebliche Ausbildung

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Ausbildung vermitteln
 - Auszubildende zu allen sicherheits- und gesundheitsrelevanten Themen im Betrieb unterweisen
 - Verantwortung für die Sicherheit anderer vermitteln
 - Eigene Vorbildwirkung wahrnehmen
 - Persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen, Anwendung trainieren
 - Von Beginn an unterstützende Begleitung und Beratung durch den Betriebsarzt ermöglichen
 - Ansprechpartner benennen, sowohl intern (z. B. Betriebsrat, Auszubildendenvertretung) als auch extern (z. B. Betriebsarzt, Berufsgenossenschaft)
- Auszubildende auf Anforderungen der späteren Arbeitstätigkeit vorbereiten
 - Fachliche Kenntnisse vermitteln
 - Auszubildende in verschiedenen Arbeitsbereichen einsetzen
 - Schrittweise den Auszubildenden verantwortungsvolle Aufgaben übertragen, z. B. zu Kundengesprächen mitnehmen
- Selbstvertrauen der Auszubildenden stärken, Freude am Beruf und „Berufsstolz“ vermitteln
- Frühzeitig die berufliche Entwicklung nach der Ausbildung thematisieren, z. B. Weiterbildungen

3.5. (E) Identifikation von Frühwarnindikatoren

Erkrankungen frühzeitig zu erkennen, erhöht oft nicht nur die Chancen auf Heilung, sondern senkt die Wahrscheinlichkeit, dass diese chronifizieren und eine vollständige Genesung nicht mehr erfolgen kann. In solchen Fällen kann eine weitere Ausübung des Berufs gefährdet sein. Daher gilt es, bei den ersten Anzeichen so früh wie möglich durch entsprechende verhältnis- oder verhaltenspräventive Maßnahmen zu reagieren, um dem Beschäftigten die weitere Ausübung der Tätigkeit zu ermöglichen, ansonsten durch Qualifizierung und Beratung zu einem geeigneten Tätigkeits- oder Berufswechsel zu verhelfen.

Die im Folgenden aufgeführten Erkrankungen gehören zu den häufigsten Diagnosen bei Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten in Reinigungsberufen (siehe Risikoanalyse in Kapitel 3.1). Zu diesen Erkrankungen wurden mit Unterstützung durch den arbeitsmedizinischen Dienst (AMD, seit 01.01.2011 ASD) der BG BAU nachfolgende Symptome aufgelistet, die frühzeitig auf den Beginn dieser Erkrankungen hinweisen können. Hier muss allerdings unbedingt beachtet werden, dass die genannten Anzeichen und Risikofaktoren allgemein für diese Erkrankungen gelten und nicht nur für die Reinigungsberufe. Sie können erste Anzeichen für bestimmte Erkrankungen sein, müssen aber nicht zwangsläufig dazu führen. Nicht immer handelt es sich bei den genannten Symptomen um ernstzunehmende Erkrankungen. Außerdem können Symptome zusammen auftreten, müssen es aber nicht. Das Auftreten einzelner, aber das gleichzeitige Fehlen anderer Symptome ist durchaus möglich. Es ist in jedem Fall ratsam, die Symptome schnellstmöglich durch einen Arzt (z. B. den Betriebsarzt) abklären zu lassen.

Für manche Krankheitsbilder sind Reinigungsberufe durch die Tätigkeit (z. B. Feuchtarbeit, körperlich anstrengende Arbeiten) stärker betroffen als andere, es sind aber immer mehrere Faktoren beteiligt, z. B. Umgebungsbedingungen und individuelle Risikofaktoren (z. B. genetische Veranlagung, Verhalten). Es kann jedoch nicht immer davon ausgegangen werden, dass die Tätigkeit ursächlich für diese Krankheiten ist. Das gilt insbesondere für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen und Verdauungsstörungen.

3.5.1 Mögliche Anzeichen und Risikofaktoren der häufigsten Erkrankungen in Reinigungsberufen

Hauterkrankungen

Folgende Anzeichen können auf Hauterkrankungen hinweisen:

- Trockene, gerötete und raue Haut
- Ekzeme
- Juckreiz
- Schuppung
- Schwielen
- Einrisse
- Schwitzen, Nässen
- Reliefvergrößerung der Haut

Durch den häufigen Kontakt mit Wasser und Chemikalien ist die Haut an den Händen besonders betroffen, aber auch andere Körperstellen können die oben genannten Symptome aufweisen. Generell gilt es, schnell zu handeln, wenn sich die beanspruchte, abgenutzte Haut in der arbeitsfreien Zeit auch unter Pflege nur unzureichend erholt. Hauterkrankungen lassen sich durch den korrekten Einsatz von Hautschutz und -pflege gut vorbeugen. Bei frühzeitiger Behandlung bestehen günstige Heilungsaussichten. Bleiben Hautprobleme aber unbehandelt, können diese chronifizieren und im schlimmsten Fall zur Berufsaufgabe zwingen. An dieser Stelle soll außerdem das Augenmerk auf die so genannte „Atopie“ gelenkt werden. Die Atopie ist eine angeborene Veranlagung mit Überempfindlichkeit der Haut. Betroffene haben ein hohes Risiko bestimmte Hautkrankheiten zu entwickeln.

Bestehende oder frühere Erkrankungen bzw. Beschwerden, wie Neurodermitis, Handekzeme, Allergien oder eine generelle Empfindlichkeit (z. B. Juckreiz beim Tragen von Wolle), können auf eine Atopie hinweisen. Bei Vorliegen einer Atopie sind bei hautbelastenden Tätigkeiten besondere Schutzmaßnahmen erforderlich.

Muskel-Skelett-Erkrankungen

Muskel-Skelett-Erkrankungen, kurz MSE, gehören zu den häufigsten Erkrankungen von Beschäftigten in Reinigungsberufen und sind ein häufiger Grund für Arbeitsunfähigkeit. Folgende Anzeichen weisen auf MSE hin:

- Schmerzen und Verspannungen, vor allem im Rücken, in den Gelenken, im Hals-Wirbelsäulen-Bereich und im Bereich Hand-Arm-Schulter
- Muskelverhärtungen
- Bewegungseinschränkungen
- Taubheit, Einschlafen, Kribbeln (z. B. in den Fingern)

Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Zu den Herz-Kreislauf-Erkrankungen zählen u. a. Bluthochdruck (Hypertonie), Herzschwäche (Herzinsuffizienz), Schlaganfall, Hirnschlag und Herzinfarkt. Frühe Hinweise können sein:

- Schwindel, Gleichgewichtsstörungen, Sehstörungen
- Herzbeschwerden, Brustschmerzen, Pulsunregelmäßigkeiten
- Kopfschmerzen
- Schlafstörungen, Schnarchen, Schlafapnoe (= nächtlicher Atemstillstand, der jedoch selten bemerkt wird; die Folgen sind ein nicht erholsamer Schlaf, Tagesmüdigkeit und Sekundenschlaf)
- Schwellungen der Beine, Krampfadern
- Ungewöhnliche Ermüdbarkeit
- Zunehmende Luftnot

Neben den genannten Symptomen gibt es eine Reihe von Risikofaktoren, die zur Entstehung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen beitragen können, und zwar Rauchen, Übergewicht, Bewegungsmangel, hohes Cholesterin, Diabetes mellitus, familiäres Risiko und andere Grunderkrankungen.

Atemwegserkrankungen

Atemwegserkrankungen sind zwar selten direkt durch Reinigungstätigkeiten verursacht, können aber durch das Einatmen von reizenden oder allergisch wirkenden Stoffen bedingt sein, was sich zunächst durch Augentränen und -jucken, Niesreiz, Fließschnupfen, verstopfte Nase sowie Husten äußert und bei schweren Fällen zu Atemnot, Asthma bronchiale, Nesselfieber oder Migräne führen kann.

Atemwegsinfekte reichen von einer einfachen Erkältung über akute Bronchitis bis hin zu Entzündungen von Mittelohr, Nasennebenhöhlen und Mandeln und können sowohl akut (eher kurze Dauer) als auch chronisch (langwierig, dauerhaft) auftreten. Vor allem das Rauchen stellt hier einen besonderen Risikofaktor dar.

Atemwegserkrankungen sind an den folgenden Symptomen zu erkennen:

- Chronischer Husten, Auswurf
- Zunehmende Atemnot, vor allem bei Belastung
- Kurzatmigkeit

- Vermehrte Infektneigung der Luftwege
- Chronische Halsreizungen/Heiserkeit
- Chronisch geschwollene und verstopfte Nase
- Chronischer Reizschnupfen
- Vermindertes Lungenvolumen
- Atemgeräusche: Brummen, Pfeifen, Rasseln der Lunge beim Atmen

Magen-Darm-Erkrankungen

Erkrankungen des Magen-Darm-Systems äußern sich insbesondere durch

- Appetitlosigkeit
- Stuhlunregelmäßigkeiten (Verstopfung, Durchfall)
- Oberbauchschmerzen
- Magenprobleme

Auch psychische Ursachen führen manchmal zu Verdauungsproblemen, denn nicht nur sprichwörtlich können Ärger und Belastungen „auf den Magen schlagen“.

Psychische Erkrankungen

Wichtig ist zu beachten, dass hinter den folgenden Symptomen zu psychischen Erkrankungen verschiedene Krankheitsbilder stecken können. Das Spektrum der psychischen Störungen ist sehr breit und reicht von Angststörungen, Depressionen und somatoformen Störungen (körperliche Symptome ohne organischen Befund) bis hin zu Essstörungen und Psychosen, wie Schizophrenie. Jedes Störungsbild hat eigene Symptome, aber auch Mehrfacherkrankungen (Komorbiditäten) sind bei psychischen Störungen nicht selten. Auch bei den psychischen Erkrankungen sind die Symptome oft unspezifisch. Sie können ein Hinweis sein, stellen aber nicht zwangsläufig den Beginn einer psychischen Erkrankung dar. Entscheidend ist einerseits die Dauer der Symptome (z. B. ist es nicht ungewöhnlich, einen oder mehrere Tage schlecht gelaunt zu sein, eine über mehrere Wochen durchgängig gedrückte Stimmung ohne offensichtlichen Grund, z. B. Trauerfall, sollte dagegen ernst genommen werden), andererseits der Unterschied zu früher (z. B. konnte man früher immer gut schlafen, aber seit einiger Zeit nicht mehr, oder Dinge, die früher immer Spaß gemacht haben, erfreuen einen nicht mehr). Auch hier gilt es, die beobachteten Symptome beim Arzt, z. B. Betriebsarzt, gezielt anzusprechen und die Vermutung auf eine psychische Störung zu äußern. So können körperliche Ursachen abgeklärt werden und entsprechende Therapiemaßnahmen eingeleitet werden. Auch bei psychischen Erkrankungen erhöht die frühzeitige Behandlung die Erfolgchancen für eine schnelle Genesung.

- Schlafstörungen bzw. Veränderungen des Schlafverhaltens, z. B. Probleme beim Einschlafen, frühes Erwachen und nicht wieder einschlafen können oder auch ein stark vermindertes oder sogar aufgehobenes Schlafbedürfnis
- Gefühl der Überforderung bis zum Burnout-Syndrom
- Erhöhte Erschöpfbarkeit und Ermüdbarkeit
- Vermehrter Konsum von Genussmitteln (Alkohol, Tabak) und Medikamenten
- Verminderte Fähigkeit sich zu freuen, Traurigkeit ohne erkennbaren Anlass

- Stimmungsschwankungen
- Angst-, Panikattacken
- Körperliche Symptome, z. B. Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Verdauungsprobleme, Appetitminderung, unbeabsichtigte Gewichts- oder -abnahme (ohne medizinischen Befund)
- Engegefühl in der Brust, Kloßgefühl im Hals, Missempfindungen am Körper (z. B. Kribbeln)
- Verstärkte Müdigkeit, fehlender Antrieb
- Nervosität, Unruhe, Reizbarkeit
- Nicht abschalten können
- Konzentrationsprobleme, Vergesslichkeit
- Niedriges Selbstwertgefühl, Schuldgedanken, Selbstvorwürfe und Gedanken der Sinn- und Hoffnungslosigkeit
- Sozialer Rückzug

3.5.2 Praxishilfen zur Erkennung von Frühwarnindikatoren

Frühwarnzeichen der häufigsten Erkrankungen in Reinigungsberufen

Anhand der oben beschriebenen Frühwarnindikatoren der häufigsten Erkrankungen in Reinigungsberufen haben wir eine Praxishilfe für Beschäftigte erstellt. Die Liste mit den typischen Symptomen soll Beschäftigten und Ärzten helfen, Krankheiten frühzeitig zu erkennen, bevor diese chronisch werden und dauerhaft die Gesundheit und somit die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Die Beschäftigten sollen dabei die Symptome ankreuzen, die sie an sich beobachtet haben, und anschließend die Liste dem Arzt, z. B. dem Betriebsarzt, vorlegen, der die angegebenen Symptome medizinisch abklärt und zum weiteren Vorgehen beraten kann, z. B. der Umsetzung von Maßnahmen (siehe auch Kapitel 3.6) oder der Beratung für die weitere berufliche Entwicklung (siehe Kapitel 3.7.2).

Die Checkliste kann auf unterschiedlichen Wegen zu den Beschäftigten gelangen. Als eine Art „anonymer Selbstcheck“ kann sie in betriebsinternen Medien bereitgestellt werden, zu denen die Beschäftigten leicht Zugang haben, z. B. in der Mitarbeiterzeitung oder im Intranet, je nachdem was im Betrieb verfügbar ist. Hier sollte zusätzlich eine Kontaktmöglichkeit zu einer Ansprechperson bestehen, z. B. zum Betriebsarzt. Denkbar wäre auch die Vorstellung der Praxishilfe im Rahmen einer Unterweisung oder zum Gesundheitstag, z. B. durch den Betriebsarzt, der Sinn und Zweck der Checkliste erläutert sowie Hinweise zum Ausfüllen gibt. Weitere Möglichkeiten bestehen darin, sie mit der Einladung zur betriebsärztlichen Untersuchung zu versenden. Sie kann auch im Rahmen des betriebsärztlichen Gesprächs gemeinsam von Betriebsarzt und Beschäftigten ausgefüllt werden, indem der Betriebsarzt die Symptome abfragt. Bei dieser Gelegenheit kann der Betriebsarzt die Symptome erklären und ggf. Maßnahmen einleiten. Für den erfolgreichen Einsatz der Praxishilfe ist eine enge Kooperation mit dem Betriebsarzt also eine wichtige Voraussetzung.

Work Ability Index

Der Work Ability Index, kurz WAI, auch bekannt als Arbeitsfähigkeitsindex oder Arbeitsbewältigungsindex, ist ein Messinstrument zur Erfassung von Arbeitsfähigkeit und wird in der Regel vom

Beschäftigten selbst ausgefüllt, teilweise auch vom Betriebsarzt. Es gibt ihn als Kurz- und als Langversion. Beide Versionen stehen im Internet kostenlos zur Verfügung unter „www.arbeitsfaehigkeit.net“. Dort finden sich auch viele weitere Informationen. Empfehlenswert für die betriebliche Anwendung ist die Mitgliedschaft im WAI-Netzwerk. Diese ist kostenlos und gewährleistet einen sachgemäßen und zielgerichteten Einsatz des WAI, da die Mitglieder eine Schulung und fachliche Unterstützung erhalten. Des Weiteren steht eine Software zur Verfügung, die Einsatz und Auswertung erheblich vereinfacht. Diese kann allerdings nur genutzt werden, wenn man Mitglied im WAI-Netzwerk ist.

Instrument zur Vorhersage von Langzeit-Arbeitsunfähigkeit

Langzeit-Arbeitsunfähigkeit bedeutet negative Folgen sowohl für Beschäftigte, Arbeitgeber als auch Sozialversicherungsträger. BÖDEKER und ZELEN (2008) haben im Rahmen der „Initiative Gesundheit und Arbeit“ ein Instrument entwickelt, mit dem man anhand geeigneter Indikatoren Langzeit-Arbeitsunfähigkeit frühzeitig erkennen kann. Von Langzeit-Arbeitsunfähigkeit spricht man ab einer Dauer von sechs Wochen (ununterbrochener bzw. wiederholter) krankheitsbedingter Fehlzeit am Arbeitsplatz innerhalb eines Jahres. Sie ist für fünf Prozent der AU-Fälle, aber für 41 Prozent der AU-Tage verantwortlich. Erkrankungen frühzeitig zu erkennen, bevor diese chronifizieren, bildet daher ein wichtiges Ziel im Rahmen der Prävention. Wissenschaftlich entwickelte Vorhersagemodelle wurden in ein Excel-Programm für die betriebliche Anwendung überführt. Anhand relativ leicht verfügbarer Informationen, wie Alter, Geschlecht, Ausbildungsstand und Arbeitsunfähigkeit in den vergangenen Jahren, wird die Wahrscheinlichkeit für künftige Langzeit-Arbeitsunfähigkeit geschätzt. Weitere Informationen sind im iga-Report 14 zusammengefasst. Die Broschüre und das Excel-Programm sind kostenlos im Internet verfügbar unter „www.iga-info.de“ – „Veröffentlichungen“ – „iga-Report 14“.

3.6. (F) Wege der Verlängerung der Verweildauer im Beruf

Die Beschäftigten möglichst lange gesund und leistungsfähig für ihren Beruf zu erhalten, ist oberstes Ziel aller Präventionsmaßnahmen. Dafür sollten beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Sorge tragen. Im folgenden Kapitel sind daher bekannte und bewährte Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention in Reinigungsberufen aufgeführt. Die Empfehlungen sind wiederum das Ergebnis aus Literaturrecherchen (insbesondere BRUN, 2009) sowie den Befragungen von betrieblichen und überbetrieblichen Experten, des arbeitsmedizinischen Dienstes der BG BAU und Stelleninhabern der Generation 45+. Grundlage für alle Präventionsmaßnahmen ist die Gefährdungsbeurteilung, aus der entsprechende Maßnahmen abgeleitet und überprüft werden. Generell sind Maßnahmen, die vielen zugutekommen („Verhältnisprävention“), vor individuellen, verhaltenspräventiven Lösungen zu bevorzugen (§4 ArbSchG). Maßnahmen der Prävention lassen sich weiter unterteilen nach dem so genannten „TOP“-Prinzip: So sind technische den organisatorischen

und organisatorische den personellen Maßnahmen vorzuziehen. Zu den technischen Maßnahmen gehören bei Reinigungstätigkeiten u. a. ergonomische Arbeitsmittel oder lärmarme Reinigungsmaschinen. Als organisatorische Maßnahmen zählen u. a. die Einhaltung von Vorschriften, insbesondere beim Umgang mit Chemikalien, die Organisation der Arbeitszeit oder die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung des Betriebs. Personelle Maßnahmen zielen vor allem ab auf die Schulung und Unterweisung von Beschäftigten und Personen mit Führungsaufgaben, persönliche Schutzausrüstungen (PSA), wie Handschuhe oder Gehörschutz, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bei Umgang mit Gefahrstoffen, gefährdenden Tätigkeiten oder Gesundheitsproblemen (ArbMedVV), sowie das Angebot von Sport oder Entspannungstrainings durch den Betrieb.

3.6.1 Verhältnisprävention

Unfälle durch Stolpern, Rutschen, Stürzen

Um Unfälle durch Stolpern, Rutschen oder Stürzen zu vermeiden, gilt es zunächst, mögliche Gefahrenquellen zu eliminieren, z. B. für rutschfeste Fußböden zu sorgen, die eben sind und keine Löcher aufweisen. Geeignete Schuhe (geschlossen, stabil, flach, mit rutschfester Sohle) verringern die Rutschgefahr zusätzlich. Für die jeweilige Art des Fußbodens sollte die dafür geeignete Reinigungsmethode angewendet werden. Auch der vermehrte Einsatz der „Trockenreinigung“ (Reinigung ohne bzw. mit wenig Wasser durch Mikrofasertechnologie) ist (sofern möglich) zu bevorzugen. Bei Arbeiten in Höhe, z. B. auf Leitern oder bei der Glas- und Fassadenreinigung, sind entsprechende Maßnahmen zur Absturzsicherung anzuwenden (u. a. GummifüÙe an Leitern, Hubarbeitsbühnen, Persönliche Schutzausrüstung; siehe auch „Leitfäden zur Absturzsicherung“ der BG BAU, 2001). Mehr Steckdosen oder kabellose Geräte verringern das Risiko, über Kabel zu stolpern. Für ausreichende Beleuchtung und Warnhinweise, z. B. Schilder, ist zu sorgen. Es sollte auch geprüft werden, ob Reinigungstätigkeiten am Tag durchgeführt werden können. Dann sorgt die bessere Beleuchtung und geringere Müdigkeit der Beschäftigten für ein verringertes Risiko zu stolpern oder zu fallen.

Gefahrstoffe

Hinsichtlich der Verwendung von Gefahrstoffen besteht der erste Schritt darin, so weit wie möglich, gefährliche Substanzen durch weniger gesundheitsschädliche Ersatzstoffe auszutauschen (Substitutionsgebot). Es muss ein Gefahrstoffmanagement etabliert und unterhalten werden. Die rechtlichen Grundlagen sind dabei zu beachten. Unerlässlich sind die Gefährdungsbeurteilung für den Betrieb, Betriebsanweisungen und regelmäßige Unterweisungen der Beschäftigten. Hierzu helfen die BGR 209 („Umgang mit Reinigungs- und Pflegemitteln“ der BG BAU, 2001) und GISBAU (Gefahrstoff-Informationssystem der BG BAU; „www.gisbau.de“). Die Anwendung von Chemikalien sollte nur nach Anleitung auf der Verpackung (Zweck, Dosis) erfolgen, wobei die Sicherheitshinweise beachtet werden müssen. Reinigungsmittel sollten nie vermischt und ausschließlich in der Originalverpackung aufbewahrt werden. Um besondere Belastungen durch Gefahrstoffe zu verringern, z. B. beim Umgang mit konzentrierten

Säuren oder Laugen, sollten Persönliche Schutzausrüstung, z. B. Handschuhe und ggf. eine Schutzbrille, getragen, Räume ausreichend belüftet und Dosiereinrichtungen verwendet werden. Eine besondere Überlegung wert ist die Umstellung von Arbeitsverfahren: Indem z. B. gewischt statt gesprüht wird, werden zusätzlich die Atemwege geschützt.

Muskel-Skelett-Erkrankungen

Technische Maßnahmen zur Vorbeugung von Muskel-Skelett-Erkrankungen bestehen darin, bereits bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln auf Gewicht, Bedienbarkeit, Ergonomie, Sicherheit und individuelle Einstellmöglichkeiten zu achten, z. B. Teleskopstiele, gekrüpfte (= gebogene) Stiele, Hebehilfen oder Abwurfvorrichtungen für Mopps. In organisatorischer Hinsicht ist auf Abwechslung und/oder Ausweitung der Tätigkeiten sowie auf Teamarbeit zu setzen. Auch die Aussagen einiger Stelleninhaber heben die Bedeutung „guter“ Arbeitsmittel hervor:

„Andere Wischer, das wäre schon mal was. Dass man nicht mit so einem Mini-Ding arbeiten muss, sondern eine normale Größe und schon schafft man mehr.“ (Stelleninhaber 4)

„Damals hatten wir die anderen Möpfe zum Einspannen, das war schöner. Da hat man noch weniger Zeit gebraucht, die brauchte man nicht abfusseln.“ (Stelleninhaber 4)

Hauterkrankungen

Hauterkrankungen lassen sich mit relativ geringem Aufwand vorbeugen, vorausgesetzt die Maßnahmen werden frühzeitig, konsequent und regelmäßig angewendet. Die Auswahl der Reinigungsmittel sollte dahingehend überprüft werden, ob sich manche durch hautfreundlichere ersetzen lassen. Dazu existieren bereits PC-Programme, z. B. die CD-ROM „WINGIS“ mit dem Gefahrstoffinformationssystem der BG BAU (siehe auch oben zu „Gefahrstoffe“). Des Weiteren ist ein Hautschutzplan notwendig, in dem je nach Tätigkeit die Vorgaben für Hautreinigung, -schutz und -pflege festgehalten sind. Bei Feuchtarbeit und wenn aggressive Reinigungsmittel verwendet werden, sollten Schutzhandschuhe getragen werden. Hier ist die korrekte Anwendung ausschlaggebend. Bei falscher Anwendung bildet sich unter dem Handschuh ein feucht-warmes Klima, wodurch die Haut aufweicht und anfälliger wird für Krankheitserreger. Gummihandschuhe sollten nur wenn notwendig und nur begrenzt getragen werden. Vorher müssen die Hände gut getrocknet werden. Die Handschuhe sollten außerdem ungepudert sein und kein Latex enthalten. Schutzhandschuhe sind geeignet, wenn sie mechanisch stabil und feuchtigkeitsdicht sowie mit einem langen Schaft zum Stülpen ausgestattet sind, so dass kein Wasser oder Reinigungslösung unter die Handschuhe eindringen kann. Bei längeren Tragezeiten sollten Unterziehhandschuhe aus Baumwolle verwendet werden, um die Hände trocken zu halten. Es ist ratsam, dazu das Personal zu unterweisen und zu trainieren.

Die Maßnahmen sollten durch regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen ergänzt werden. Wenn möglich, sollten alternative Reinigungsmethoden in Betracht gezogen werden, z. B. die Trockenreinigung oder Reinigungsmethoden mit weniger Haut-Wasser-Kontakt.

Infektionen

Zur Vorbeugung von Infektionen gilt es, hinsichtlich der geltenden Vorschriften das Personal zu unterweisen. Für die Entsorgung von Spritzen sind spezielle Behälter zu verwenden. Nach der Arbeit und in den Pausen sollten die Hände gewaschen, ggf. desinfiziert und verschmutzte Kleidung gewechselt werden. Das Tragen von Schutzkleidung und Schutzhandschuhen hilft, den direkten Kontakt mit kontaminierten Gegenständen oder Oberflächen zu vermeiden und somit die Gefahr einer Ansteckung zu verringern. Wiederum ergänzen arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und, wann immer möglich, Impfungen, z. B. nach dem Grundsatz 42 der Verordnung der arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), die Maßnahmen zur Senkung des Infektionsrisikos.

Psychische Erkrankungen

Psychische Belastungen zu reduzieren und Ressourcen zu stärken, hilft psychischen Erkrankungen vorzubeugen. In Reinigungsberufen empfiehlt sich z. B. das Arbeiten in kleinen Teams. Nicht nur die Unterstützung durch Kollegen wird so gewährleistet, sondern auch Monotonie und einseitige Belastungen werden vermieden, wenn sich die Kollegen bei den Tätigkeiten abwechseln. Indem Arbeitsmittel gemeinsam getragen bzw. die Lasten verteilt werden können, beugt das auch Muskel-Skelett-Erkrankungen vor. Wie die folgenden Aussagen belegen, ist es oftmals auch Wunsch der Beschäftigten, mit jemandem zusammenzuarbeiten:

„Man kann sich zwar seine Zeiten selber einteilen, aber zu zweit, mit einem Kollegen oder einer Kollegin, ist das irgendwie geselliger. [...] Allein ist okay, aber irgendwo fehlt was. Team ist besser, am besten zu zweit.“ (Stelleninhaber 2)

„Vielleicht wenn man zu zweit oder zu dritt ist, dass man es dann leichter hat. Da kann man sich reinteilen, da hätte man es leichter, könnte man sich abwechseln, wie wir es früher immer gemacht haben. Auch mit dem Tragen, die Treppe hoch, zu zweit ist das einfacher.“ (Stelleninhaber 4)

Hinsichtlich der Arbeitsorganisation gibt es ebenfalls viele Möglichkeiten, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten. So sollte überlegt werden, ob sich die Tätigkeiten mehr abwechseln lassen und um verantwortungsvolle Aufgaben erweitert werden könnten (z. B. Planung, Absprachen mit Kunden). Auf diesem Weg können zudem einseitige längere Belastungen und Schwerarbeit vermieden werden und durch den Wechsel hautbelastender und hautschonender Tätigkeiten die Tragezeit von Handschuhen begrenzt werden. Es sollte stets auf die Einhaltung der Arbeitszeiten und Gewährung der Pausen geachtet werden. Das Arbeiten der Beschäftigten vor Ort erfordert eine gute Koordination sowie Absprachen zu Gefährdungen und Schutzmaßnahmen zwischen Auftraggeber, Reinigungsbetrieb und Beschäftigten. Insbesondere der Reinigungsbetrieb sollte seine Mittlerfunktion zwischen Auftraggeberinteressen und Bedürfnissen der Beschäftigten wahrnehmen. Bei Teilzeittätigkeiten und „atypischen“ Einsatzzeiten sollten soziale, familiäre und organisatorische Rahmenbedingungen berücksichtigt und mit Auftraggeberinteressen abgestimmt werden. Hier können zudem weitere arbeitsorganisatorische Erleichterungen hilfreich sein, z. B. Mobilität gewährleisten (Firmenwagen, Trans-

portmöglichkeiten zur Verfügung stellen) oder Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder ermöglichen. Da die Stelleninhaber den steigenden Preis- und Kostendruck als besonders belastend empfinden (siehe Kapitel 3.1), wünschten sie sich in den Interviews, dass ihnen mehr Zeit für ihre Aufgaben zur Verfügung gestellt wird: „Es müsste mehr Zeit zur Verfügung gestellt werden. Wenn man das mehr in Ruhe angehen könnte, sagen wir mal eine oder zwei Stunden mehr hätte für das Ganze, könnte man das langsamer machen, hätte man den Stress nicht. Dann wäre das schon besser.“ (Stelleninhaber 5)

„Man müsste auch meiner Meinung nach, [...] die Objektzeiten mal durchgehen und das so machen, wie es verlangt wird. Dann sieht man, hundertprozentig, das ist nicht machbar. Man verlangt Qualität, nicht Quantität, dann muss man die Zeiten verändern.“ (Stelleninhaber 2)

Die Europäische Arbeitsschutzagentur schlägt hinsichtlich der Arbeitsorganisation eine weitere umfassende Maßnahme vor, um speziell den Problemen aus dem Weg zu gehen, die mit atypischen Arbeitszeiten einhergehen: „Daytime cleaning“ = Reinigung am Tag soll für eine höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit sorgen sowie Fluktuation verringern (BRUN, 2009). Reinigungstätigkeiten auszuführen, während in den Objekten das Tagesgeschäft abläuft, erfordert zwar eine Anpassung an die Erfordernisse der Arbeitsplatzinhaber, kann aber gleichzeitig zu einer höheren Wertschätzung der Reinigungsarbeiten führen und somit mehr Rücksicht fördern, etwas nicht gleich erneut zu verschmutzen. Natürlich muss hier stark auf die Akzeptanz auf Seiten der Auftraggeber gesetzt werden. Voraussetzung ist daher eine gute Vorbereitung und Organisation, z. B. indem leisere Staubsauger beschafft werden bzw. nur zu bestimmten Zeiten gewisse Tätigkeiten ausgeführt werden (z. B. nicht dann wischen, wenn kurz danach viele Arbeitnehmer in der Mittagspause zur Kantine über die noch feuchte Fläche laufen).

Den Beschäftigten Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen, sowohl innerbetrieblich als auch in der Interaktion mit den Kunden, ist wichtig für die Arbeitszufriedenheit und das Selbstwertgefühl. Oftmals kann dies bereits mit kleinen Gesten, verbal und nonverbal, gelingen. Von Belobigungen, Anerkennungen über Auszeichnungen und Leistungszulagen gibt es ein breites Spektrum, um die Leistung der Beschäftigten zu würdigen. Wichtige Voraussetzung dafür ist eine ehrliche und offene Kommunikation, die geprägt ist von Transparenz, z. B. über Aufgaben und Probleme. Die Qualität der Kommunikation ist hier weitaus wichtiger als die Quantität. Mitarbeiter und Vorgesetzte sollten ausreichend Gelegenheit für Problembesprechungen erhalten. Zur Wertschätzung der Mitarbeiter gehört aber auch eine leistungsgerechte Bezahlung, die eine sozialversicherungspflichtige Absicherung ermöglicht. Wenn möglich, sollten Vollzeitstellen angeboten werden. Dass der Mindestlohn beachtet wird, sollte selbstverständlich sein. Des Weiteren sollten materielle Anreizsysteme geschaffen und Aufstiegsmöglichkeiten gefördert werden.

Die meisten Stelleninhaber äußerten im Interview den Wunsch nach mehr Anerkennung ihrer Leistung, aber auch ihrer Ideen:

„Man könnte ja auch mal einen Blumenstrauß nehmen und sagen: ‚Hier, das hast du gut gemacht.‘ Auch mit wenigen Mitteln ist heutzutage etwas möglich.“ (Stelleninhaber 15)

„Es müssen auch keine großen Präsente gegeben werden, das muss nicht sein, aber bei einem runden Geburtstag wäre es schon schön, dass man einen Blumenstrauß bekommt oder zumindest mal angerufen wird.“ (Stelleninhaber 7)

„Eigentlich sollte man die Kollegen so motivieren, dass man sagt: ‚Die Meinung höre ich mir vernünftig an‘. Man hört aber nicht nur zu, sondern muss auch eine Reaktion zu zeigen. Die Reaktion muss nicht positiv sein, aber man kann dem Kollegen sagen: ‚Hast du fein gemacht‘ oder eine kleine Prämie. Und wenn ‚s bloß zwanzig Euro sind oder ein Gutschein.“ (Stelleninhaber 2)

Wertschätzung zeigt sich aber auch darin, den Beschäftigten die Identifikation mit dem Arbeitsplatz zu ermöglichen, auch wenn dieser objektiv oft wechselt, z. B. indem der Arbeitnehmer immer den gleichen Reinigungswagen, eigene Arbeitsmittel, Handschuhe etc. verwendet, sowie durch eine „Corporate Identity“ des Betriebs, d. h. einem einheitlichen Bild in Kleidung, Auftreten und Außenkontakten. Einer Stelleninhaberin gefiel dies sehr:

„Wir sind auch schick angezogen, wir haben eine schöne Arbeitskleidung, da kann ich auch nicht meckern. Wir haben weiße Kittel mit dezenten blauen Streifen, was will man da mehr?“ (Stelleninhaber 7)

Speziell für Kunden gilt, trotz „Outsourcing“ organisatorische und räumliche Voraussetzungen für die Reinigungstätigkeiten zu schaffen, z. B. Umkleidemöglichkeiten, Aufenthaltsräume, Waschelegenheiten und Lagerräume für die Reinigungsfirma zur Verfügung zu stellen. Spätere Reinigungsnotwendigkeiten sollten schon bei der Gebäudeplanung berücksichtigt werden, indem reinigungsfreundliche Materialien und Baustoffe verwendet werden. Bei bestehenden Gebäuden sollten in regelmäßigen Abständen Sanierungen, z. B. Versiegelungen von Fußböden, erfolgen.

Nicht nur bei den Kunden, auch in der Gesellschaft gilt es, die Wertschätzung für Reinigungsarbeiten zu fördern. Auch hier können die Reinigungsfirmen etwas dafür tun, indem sie die Bedeutung der Reinigungsleistung zum Werterhalt von Einrichtungen, Gerätschaften oder der Aufrechterhaltung von Arbeitsabläufen in Industrie und öffentlichem Leben stärker kommunizieren. Um vor allem in der Gesellschaft das Bewusstsein für die vermeintlich „unsichtbare“ Berufsgruppe zu fördern und für mehr Wertschätzung dieser wichtigen Tätigkeit zu werben, wäre eine Imagekampagne für Reinigungsberufe zumindest eine Überlegung wert. Als Vorlage könnte die Imagekampagne der Berliner Stadtreinigung dienen, die seit Jahren erfolgreich das öffentliche Bild der Straßenreiniger und Abfallentsorger in Berlin mit originellen Sprüchen (z. B. „We kehrt for you“) zu verbessern versucht. Weitere positive Beispiele gibt es z. B. in Österreich, in der die Wirtschaftskammern Oberösterreich und Salzburg (speziell die Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger) das Image der Reinigungsbranche mit einer Kampagne („Wir

erhalten Österreichs Werte“) und einem Qualitätssiegel verbessern wollen. Sehr engagiert ist in Deutschland bereits die deutsche Gebäudereiniger-Innung (BIV), die sich an einer großen Kampagne für das deutsche Handwerk beteiligt und Kampagnenmaterial für Betriebe auf ihrem Internetauftritt zur Verfügung stellt.

3.6.2 Verhaltensprävention

Neben den genannten Maßnahmen der Verhältnisprävention, die die Arbeitgeber umsetzen können, sind auch die Beschäftigten gefragt, Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen. So sollte es selbstverständlich sein, dass Beschäftigte sich an Regeln und Anweisungen von Arbeit- bzw. Auftraggeber halten (z. B. Umgang mit Reinigungsmitteln, Hautschutz, Sonnenschutz bei Außenarbeiten) sowie Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitshilfen, wenn diese vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, respektieren bzw. konsequent und richtig einsetzen. Ähnliches gilt für bestimmte Verhaltensweisen, z. B. das Heben aus den Knien, die Belastungen reduzieren können, wenn sie richtig und jedes Mal erfolgen. Eigenverantwortung der Beschäftigten besteht auch darin, technische Geräte und Arbeitsmittel vor Gebrauch auf Mängel oder Defekte zu kontrollieren (z. B. prüfen, ob die Leiter fest steht oder ein Gerät defekt ist). Unterweisungen und Schulungen sind jedoch maßgeblich für die korrekte Anwendung bzw. Ausführung und können zudem die Akzeptanz entscheidend erhöhen.

Eine gesunde Lebensweise, insbesondere eine gesunde und ausgewogene Ernährung, sowie eine aktive Freizeitgestaltung, die einen Ausgleich zur Arbeit schafft, fördert maßgeblich die Gesundheit. Vor allem bei einseitigen Belastungen können Arbeitnehmer in ihrer Freizeit für körperlichen Ausgleich durch Bewegung, geeigneten Sport oder Rückenschule sorgen. Viele Krankenkassen bieten ihren Versicherten ein umfangreiches Kursangebot zu verschiedenen Gesundheitsthemen an, von Bewegung, gesunder Ernährung über Stressmanagement und Tabakentwöhnung. Beschäftigte können diese Angebote bei ihrer Krankenkasse oft kostenlos bzw. gegen eine geringe Gebühr nutzen. Auch der Arbeitgeber kann Seminare zu Gesundheitsthemen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung veranstalten. Sowohl Kranken- als auch Unfallversicherungsträger halten hierzu ein umfangreiches Know-how vor und unterstützen mit betriebs-spezifischen Konzepten (siehe auch 3.6.4).

Beschäftigte sollten ein Gesundheitsbewusstsein zu den eigenen Risikofaktoren und zur Vermeidung dieser entwickeln, das Rauchen und anderes Suchtverhalten aufgeben bzw. sich bei Medikamenten-, Alkohol- oder Drogenproblemen Hilfestellung durch den Betriebsarzt einholen. Dieser sollte auch bei den in Kapitel 3.5 aufgelisteten Frühwarnzeichen der häufigsten Erkrankungen in Reinigungsberufen um Rat gefragt werden. Werden durch den Arbeitgeber arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten, sollten Beschäftigte diese in Anspruch nehmen. Betriebsärzte unterliegen wie alle anderen Ärzte der Schweigepflicht, kennen die Arbeitsbedingungen im Betrieb oder zumindest in der Branche sehr gut und können helfen, bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch die Arbeit entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Verhaltensprävention äußert sich aber auch darin, dass Beschäftigte eigene berufliche Ziele entwickeln und verfolgen, indem sie Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung, beruflich wie außerberuflich, wahrnehmen, Arbeitstätigkeiten/Arbeitsverhältnisse ausüben, die den eigenen Fähigkeiten und Neigungen entsprechen, und sich insgesamt nicht zu viel zumuten (z. B. durch mehrere Arbeitsverhältnisse, finanzielle Aufstockung durch nicht gemeldete Tätigkeiten oder zusätzliche Belastungen außerhalb der Arbeit).

Weiterbildung

Qualifizierungsmaßnahmen lassen sich u. a. nach Zielgruppe, Inhalt und Dauer unterteilen. Sie reichen von kurzen Unterweisungen der Beschäftigten über eintägige Schulungen bis hin zu umfangreichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifizierung zum Ziel haben, z. B. zum Meister, Techniker oder einen Fachhochschulabschluss. Unterweisungen sind gesetzlich vorgeschrieben und richten sich in ihrem Inhalt nach dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung. Es ist möglich, diese in schriftlicher Form den Beschäftigten vorzulegen. Um sicherzugehen, dass Inhalte verstanden und umgesetzt werden, empfiehlt sich jedoch ein Vortrag oder ein Gespräch, bei dem z. B. auch Rückfragen gestellt werden können. Schulungen über mehrere Stunden oder sogar Tage sind geeignet, um Verhaltensweisen praktisch einzuüben.

Die Grundlage für Qualifizierungsmaßnahmen ist der Abgleich des Anforderungsprofils der Arbeitsstelle mit dem Bewerberprofil, z. B. geben Trainings mehr Sicherheit im Verhalten im Kundenkontakt. Hier kommt also wiederum die in Kapitel 3.3 vorgestellte Praxishilfe zur Erstellung eines Anforderungsprofils zum Einsatz. Eine besondere Bedeutung kommt der Schulung von Führungspersonal zu, z. B. zu Personalgesprächen oder Konfliktmanagement.

Da viele Beschäftigte im Reinigungsberuf keinen Abschluss für die Tätigkeit haben, ein Abschluss aber in der Regel die Aufstiegs- und Weiterbildungschancen erhöht, besteht die Möglichkeit, auch ohne Ausbildung die Gesellenprüfung zum/zur Gebäudereiniger/in oder auch zum/zur Hauswirtschafter/in abzulegen. Für die Zulassung zur Prüfung muss der zuständigen Handwerkskammer entsprechende Berufserfahrung (in der Regel 4,5 Jahre) nachgewiesen werden. Empfehlenswert sind Vorbereitungskurse für die Prüfung, die z. B. von der Fachakademie für Gebäudemanagement und Dienstleistungen e.V. („www.fachakademie.de“) oder von den regionalen Innungen angeboten werden.

Im Folgenden sind Vorschläge für Schulungen für Beschäftigte in Reinigungsberufen aufgelistet:

- Unterweisungen zum Arbeitsschutz, z. B. Hautschutz, Gehörschutz, Einhalten von Vorschriften
- Alle Neuerungen, die die Tätigkeit betreffen, z. B. neue Arbeitsverfahren, technische Verbesserungen, neue Geräte, neue Reinigungsmittel
- Neue Regeln und Gesetze, z. B. neue Gefahrstoffkennzeichnung, Hygienevorschriften
- „Mit Kräften haushalten“, z. B. richtiges Heben und Tragen üben, rückschonendes Arbeiten

- Trainings zum Stressmanagement, z. B. wie man mit Zeitdruck umgeht
- Umgang mit Gefahrstoffen, z. B. Dosierung von Reinigungsmitteln
- Gesundheitsförderung, z. B. Raucherentwöhnung, gesunde Ernährung, Bewegung, Entspannung
- Kundenspezifische Gegebenheiten, z. B. Hygiene bei Reinigung in Krankenhäusern

Von erfolgreichen Verweilern lernen

Bereits in den vorangegangenen Modellprojekten konnten so genannte „erfolgreiche Verweiler“ identifiziert werden. Dabei handelt es sich um Beschäftigte, die schon seit Jahren den Beruf ausüben, keine oder kaum gesundheitliche Beschwerden aufweisen und sich das Ausüben des Berufs bis zum Rentenalter gut vorstellen können. Sie unterscheiden sich von den Personen, die sich das Arbeiten im aktuellen Beruf bis zur Rente eher nicht oder nur eingeschränkt vorstellen können, u. a. durch eine höhere Akzeptanz von Arbeitsschutzmaßnahmen, einer aktiven Freizeitgestaltung und der Freude am Beruf (ULBRICHT & JAHN, 2010).

Auch unter den befragten Stelleninhabern im Reinigungsberuf gab es sieben Personen, die optimistisch waren, bis zur Rente im Reinigungsberuf bleiben zu können. Sie zeichneten sich aus durch eine positive Einstellung zur Arbeit und dadurch, dass sie aktiv etwas für die eigene Gesundheit tun, z. B. durch Sport, bewusstes Abschalten von der Arbeit und eine vermehrte Abwechslung der Tätigkeiten.

Folgende Dinge wurden auf die Frage „Was tun Sie gegen gesundheitliche Beschwerden?“ genannt:

- Sport, z. B. Radfahren, Fitnessstudio, Rückenschule
- Bewusst abschalten:

„Früher konnte ich nicht mehr schlafen. Da hatte ich Probleme mit dem Einschlafen. Jetzt habe ich ein neues Rezept. Wenn ich auf Arbeit aus der Tür gehe, schalte ich ab, gehe zur Straßenbahn und dann ist Schluss. So kann ich besser schlafen. Ich gehe auch nicht mehr mit den Problemen ins Bett. Ich kann die nachts auch nicht lösen, deshalb warte ich auf den nächsten Tag. Und das habe ich mir eigentlich angewöhnt.“ (Stelleninhaber 3)

„Ich schalte ab, wenn ich von der Arbeit komme. Ich bin dann weg von der Arbeit und bin Zuhause. Umgedreht auch. [...] Aber da habe ich lange gebraucht, bis das so war. Ich konnte irgendwann nicht mehr schlafen. Das ging mir nachts alles durch den Kopf, die ganze Arbeit, was ich den nächsten Tag machen muss, was da anliegt. Da habe ich mir gedacht, das geht so nicht weiter. Da saß ich dann jeden Mittag Zuhause und sagte mir: ‚Ich bin Zuhause, ich bin Zuhause.‘ Nach vier Wochen hat es dann funktioniert. Jetzt setze ich mich in mein Auto, fahr nach Hause und bin dann Zuhause. Arbeit ist dann nicht mehr.“ (Stelleninhaber 5)

- Mit Kräften haushalten:

„Man merkt schon, dass die Kräfte nachlassen, aber dann sage ich: ‚Fährst du eben nicht mehr mit dem fünften Gang bis zum Schluss, sondern bleibst im dritten.‘ Das kann ich doch. Zwischendurch muss ich aber immer mal probieren, ob der fünfte noch geht.“ (Stelleninhaber 13)

- Sich keinen Stress (mehr) machen:

„Ich mache mir weniger Stress, weil es mir nichts bringt. Man ist dann zu sehr aufgewühlt und dann wird gleich gar nichts. Dann übersieht man was oder denkt, das braucht man nicht machen. Ich bin jetzt auf dem Standpunkt, dass ich vorher überlege: ‚Lohnt sich das oder lohnt es sich nicht?‘ Und so passiert mir das nicht mehr mit dem Stress. Sonst habe ich gerudert, bin dorthin gerannt und dorthin und hab dann auf vier Hochzeiten gearbeitet und das brachte nichts ein. Also gut überlegen und dann eben am nächsten Tag hingehen und das machen.“ (Stelleninhaber 3)

- Bewusste Ruhepausen:

„Ich fahr immer erst nach Hause, mache mir eine Tasse Kaffee, setz mich aufs Sofa, mache manchmal die Kiste an, erstmal runterkommen, abschalten und dann geht’s weiter. Und das klappt eigentlich ganz gut.“ (Stelleninhaber 10)

„Das war auch so eine Phase, wo die Ärztin sagte: ‚Ruhen Sie sich aus, machen Sie sich keinen Stress, lassen Sie alles liegen.‘ Und das habe ich dann wirklich mal gemacht. Richtig Ruhe. Und die zwei Wochen haben mir so gut getan. Danach ging es wieder bergauf und das war gut. Ich denke, so was braucht man dann auch mal.“ (Stelleninhaber 10)

- Musik hören:

„Ich höre gerade im Auto eine Beethoven-CD. Je nach Stimmungslage kommt das rein. Je nach Lage, je nach Stress.“ (Stelleninhaber 2)

- Volkshochschulkurse, z. B. eine Fremdsprache lernen:

„Durch Volkshochschulkurse oder eine andere Sprache zu lernen, kann ich abschalten. Ob ich da soviel lerne, weiß ich nicht, aber zum Abschalten.“ (Stelleninhaber 6)

- Mit Freunden sprechen:

„Wenn ich nach Hause komme, rede ich mit Freunden am Telefon. Ich rede mit Kumpels über den ganzen Scheiß, den man den ganzen Tag erlebt. So versuche ich, das abzubauen.“ (Stelleninhaber 2)

- Gesunde Ernährung

„Bei der Ernährung achte ich schon drauf. Wir leben eigentlich sehr gesund. Fetttes Fleisch gibt es bei uns eigentlich nicht. Viel Geflügel und Obst und Gemüse. Da glaube ich, dass das sehr wichtig ist. Das muss alles in Einklang stehen. Das ist wichtig.“ (Stelleninhaber 9)

- Kurse der Krankenkasse besuchen, z. B. zum Stressmanagement

Auf die Frage „Was raten Sie jungen Kolleg/innen?“ wurden die folgenden Punkte genannt:

- Positive Einstellung zur Arbeit:

„Man muss Interesse zeigen. Wenn man aber jeden Tag nur denkt ‚Ach, muss ich wieder saubermachen? Das gefällt mir nicht‘, dann brauchen sie das gar nicht machen und dann wird das nichts. Man muss auch mit dem Herz dabei sein und sagen: ‚Mensch, ich habe eine Arbeit, da bin ich froh.‘ Da kann man das auch schaffen.“ (Stelleninhaber 3)

„Man muss das alles positiv sehen, dann geht das schon. Ich weiß noch in der Anfangszeit, da habe ich an manchen Tagen geheult. Vor allem der Gedanke, dass du jetzt putzen gehst, war das Schlimme: ‚Wenn dich jemand sieht, der dich kennt.‘ Aber jetzt sehe ich das nicht mehr. Andere sind Zuhause, ich gehe ja wenigstens arbeiten. Ich sehe das jetzt positiv.“ (Stelleninhaber 5)

„Die Arbeit musst du wollen und du musst dir das interessant machen. Du kannst in die Schule gehen und rufen: ‚Wie sieht’s denn hier wieder aus‘, kannst aber auch sagen: ‚Da habe ich ja wieder eine Herausforderung.‘ Die Einstellung ist wesentlich.“ (Stelleninhaber 13)

- Sich die Arbeit interessant machen:

„Es ist zwar eine Arbeit, wo viele sagen, der Verstand hat damit nichts zu tun, aber das hat er. Vorausschauend denken, das macht die Arbeit interessant und nimmt der Arbeit den Stumpfsinn, so anspruchslos ist das gar nicht.“ (Stelleninhaber 13)

- Bei gesundheitlichen Problemen frühzeitig zum Arzt gehen:

„Wenn man manchmal sagt: ‚Ich will da nicht zum Arzt gehen.‘ Aber manchmal wäre es doch günstiger, man würde sich mal durchchecken lassen.“ (Stelleninhaber 3)

- Nicht krank zur Arbeit gehen:

„Auch bei Erkältungen, man kann viel selbst vorbeugen. Grippe-schutzimpfung und wenn man merkt, dass man eine Erkältung kriegt, schon Zuhause etwas unternimmt. Da muss man nicht warten, bis es richtig ausbricht. Und wenn es ausgebrochen ist, dann geht man zum Arzt und sagt: ‚Ich bleibe mal drei oder vier Tage Zuhause.‘ Wenn man arbeiten geht mit Fieber, bringt das nichts ein. Das habe ich einmal gemacht und würde es nie wieder machen. Ich hab eine Lungenentzündung gekriegt und was war’s? Gar nichts. Es hat mir auch kein Dankeschön gegeben. Da schicke ich die Leute auch nach Hause, wenn es denen nicht gut geht. Ich sage dann: ‚Geh nach Hause, das bringt nichts ein, du steckst uns nur alle an.‘“ (Stelleninhaber 3)

- Für sich selbst sorgen: Gesunde Lebensweise, ausreichend Schlaf, Erkältungen vorbeugen

- Sport treiben, Rückenschule, Krankenkassenkurse nutzen

- Geistig fit bleiben

- Handschuhe tragen

- Zukunftspläne nicht aus den Augen verlieren

- Am eigenen Selbstbewusstsein arbeiten

- Mit Firma sprechen, sich nicht unter Druck setzen lassen:

„Mit der Firma absprechen, dass es möglich ist, die Arbeiten ganz normal in der Zeit auszuführen und nicht in Stress ausarten. Dass ich nicht in zehn Minuten durch die Wohnung fleddere. Dass ich da mit dem Arbeitgeber spreche: ‚Das geht nicht, dass ich die große Halle hier in 30 Minuten saubermache.‘ Da muss ich mal reden, die Zeit reicht nicht aus. Die dürfen sich einfach nicht unter Druck setzen lassen. Ich würde mich nie unter Druck setzen lassen. Die Leute werden heute alle unter Druck gesetzt.“ (Stelleninhaber 9)

- Bei gesundheitlichen Problemen sich nach etwas anderem umsehen:

„Wer jetzt Rückenprobleme hat, dem würde ich vielleicht raten, sich was anderes zu suchen.“ (Stelleninhaber 9)

3.6.3 Führungsverantwortung oder „Was macht für Sie einen guten Vorgesetzten aus?“

Wie im Kapitel 3.1 dargestellt, fehlt den Beschäftigten in Reinigungsberufen häufig die Unterstützung durch Vorgesetzte, sei es aufgrund von Alleinarbeit oder dass der Vorgesetzte häufig als autoritär oder kontrollierend erlebt wird. Dabei haben der Arbeitsfähigkeits-Forscher ILMARINEN und seine Kollegen gezeigt, dass Führung und das Verhalten von Vorgesetzten einen bedeutenden Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten haben (siehe TUOMI, ILMARINEN, MARTIKAINEN, AALTO & KLOCKARS, 1997).

Wir haben daher die Stelleninhaber gefragt, was für sie einen guten Vorgesetzten ausmacht.

Ein guter Vorgesetzter...

- ist Ansprechpartner, hört sich Probleme an:
„Das ist eine simple Kleinigkeit: die Bürotür offen lassen.“ (Stelleninhaber 6)

„Wenn man Probleme hat, egal in welcher Art und Weise, dass er ein offenes Ohr für seine Mitarbeiter hat.“ (Stelleninhaber 12)

- setzt sich für die Mitarbeiter ein, sucht nach Lösungen:
„Und dann sollten sie mal überlegen, was man ändern könnte. Und dann müssen sie mit den Kunden reden und sagen, ‚Wenn Sie die und die Leistung haben wollen, müssen wir aber den und den Stundensatz nehmen, anders geht es nicht‘. So würde ich mir einen guten Chef wünschen.“ (Stelleninhaber 7)

- schaut ab und zu nach dem Rechten, auch ohne Anlass:
„Schön wäre ein Chef, der mal kommt und fragt: ‚Haben Sie Probleme?‘, die man dann versucht zu lösen.“ (Stelleninhaber 7)

„Dass er ab und zu mal vorbeikommt, auch wenn es nichts gibt, wie mein früherer Chef, der kam einmal in der Woche.“ (Stelleninhaber 4)

- hat Ahnung und weiß, was die Arbeit bedeutet:
„Dass der sich reinversetzen kann, richtig reinversetzen kann. Der Vorarbeiter arbeitet bei uns ja richtig mit. Das ist ja nicht so, dass der nur Kontrolle macht. Der arbeitet richtig mit uns mit. Und der weiß, was es bedeutet.“ (Stelleninhaber 16)

- nimmt Rücksicht auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:
„[Mein] Teamleiter [...] sagt mir zu oft Ja. Da sage ich manchmal: ‚Wir bringen die Leistung und eigentlich musst du mal sagen, bis hier und nicht weiter.‘ [...] Wenn man mit den großen Chefs redet und sich normal unterhält, dann kommt man weit. Das vermisse ich bei meinen Chefs.“ (Stelleninhaber 2)

- findet die Balance zwischen Vertrauen und Kontrolle:
„Ein guter Vorgesetzter muss ein gutes Vertrauen in seine Mitarbeiter haben, kein Gegeneinander. Und dann muss er seine Leute

auch kontrollieren, ob seine Leute die Arbeit auch wirklich machen. Und er muss auch mal ein strenges Wort sagen, wenn es nicht so ist. Oder zumindest so rüber bringen, dass es so nicht geht. Und wenn alles in Ordnung ist, sollte auch mal ein Lob kommen. Das motiviert ja. Ein guter Vorgesetzter muss sich einfach anpassen an seine Angestellten.“ (Stelleninhaber 9)

- übt Kritik unter vier Augen:
„Ich bin ein Typ, der dann die Kollegen ran nimmt, wenn mir etwas nicht passt. Ich mach das aber nicht vor den anderen Leuten, denn es gibt manche Kollegen, die sind sehr sensibel, und dann gibt’s welche, die sind robuster, aber dennoch muss man das da nicht so machen.“ (Stelleninhaber 3; Aussage einer Vorarbeiterin)

- nimmt Ideen und Vorschläge der Mitarbeiter auf:
„Ich hätte gerne das Gefühl, dass das was ich sage, dass man das ernst nimmt. Oder man auf die Idee oder Gespräche eine Reaktion zeigt.“ (Stelleninhaber 2)

- lobt, zeigt Anerkennung für die geleistete Arbeit:
„Wenn es ein Lob gibt, wenn ein Schreiben an die Firma geht, dass alles läuft, dann können wir wirklich sagen, das ist unser. Aber nicht nur meins, sondern allen Kolleginnen und Kollegen. Das muss man immer wieder sagen. Ich nehme das nicht nur auf meine Kappe, denn wenn ich die Leute nicht hätte, könnte ich ja nichts mit den Leuten machen.“ (Stelleninhaber 3; Aussage einer Vorarbeiterin)

„Wenn ich zufrieden bin oder der Kunde zufrieden ist, dann gebe ich das weiter. [...] Denn einen Tadel kriegen sie schnell hin, ein Lob ist aber gerade in dem Beruf selten.“ (Stelleninhaber 3; Aussage einer Vorarbeiterin)

- verlangt nur das, was er selbst bereit ist zu tun:
„Nur das von seinen Mitarbeitern verlangen, was ich selber bereit bin zu geben.“ (Stelleninhaber 12)

- arbeitet gut mit seinen Mitarbeitern zusammen.
- schafft ein angenehmes Arbeitsklima
- zeigt Feingefühl
- hat Durchsetzungsvermögen
- lässt einen in Ruhe:

„Ich muss ehrlich sagen, wenn ich nichts von ihm höre, ist das gut. Es wäre anders, wenn ich für meine Arbeit den Vorgesetzten pausenlos brauchen würde, wenn ich ohne den Kontakt nicht weitermachen könnte. Aber hier kann ich es mir ja einteilen. Ich brauche den Chef ja nicht und wenn ich nichts von ihm höre, dann ist ja alles gut. Ich habe einen guten Chef, weil ich nichts von ihm höre.“ (Stelleninhaber 13)

Zur Verantwortung auf Seiten des Arbeitgebers gehört auch die Fürsorgepflicht für die Sicherheit und Gesunderhaltung der Beschäftigten. Der Unternehmer ist dazu nicht nur per Gesetz verpflichtet, sondern er zeigt damit auch eine gewisse Wertschätzung für seine Arbeitnehmer.

Vor allem in der Stichprobe der Berufswechsler sorgte ein unzureichender Arbeitsschutz während ihrer Tätigkeit im Reinigungsberuf für Unzufriedenheit:

„Mein Problem war, dass es weder Stiefel noch Arbeitsschuhe gab. Man hätte ja allein wegen der scharfen Messer Arbeitsschutzkleidung tragen müssen.“ (Berufswechsler 3)

„Wir hatten auch keine Einweisung. Es waren eben zwei Gebäudereiniger da, die uns gezeigt haben, wie das geht, und dann war's das. Ich hatte schon gedacht, dass es eine Einweisung gibt, wie so eine Schulung. Es wurde zwar Schulung genannt, aber es gab keine. Man hat die Maschine ausgetestet, es wurde einem gezeigt, wie die Maschine geht, aber wenn mal die Maschine kaputt war, dann keine Ahnung.“ (Berufswechsler 3)

„Du wischst da den Gang durch und putzt undkehrst und machst, brauchst du auch eine Weile, bist lange in dem Feld und merkst dann nebenan ist eine Baustelle, wo die mit Sauerstoffmaske arbeiten. ‚Kann ich hier wischen?‘ – ‚Ach kommen Sie mal in einer Stunde wieder, dann sind wir fertig.‘ Aber nach einer Stunde riecht es da immer noch, aber du musst es machen, es ist ja dann Feierabend oder Schichtwechsel.“ (Berufswechsler 7)

3.6.4 Praxishilfen

Die am Ende von Kapitel 3.1 vorgestellten Praxishilfen sind nicht nur für die Analyse von Belastungen und Gefährdungen geeignet, sondern geben auch konkrete Vorschläge für die Planung, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen.

Empfehlenswert für Betriebe ist es, hierzu kompetente Unterstützung von Fachleuten im Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung hinzuzuziehen. Betriebe finden Ansprechpartner mit Branchenkenntnis bei ihrer zuständigen Berufsgenossenschaft und den Krankenkassen. Für die meisten Gebäudereinigungsunternehmen ist die BG BAU der zuständige Unfallversicherungsträger (Internet: „www.bgbau.de“; E-Mail: „info@bgbau.de“; Präventionshotline 01803/987001). Betriebe, die sich nicht sicher sind, wer für sie zuständig ist, können sich zunächst an die DGUV-Infoline unter der kostenlosen Telefonnummer 0800/6050404 oder per E-Mail an „info@dguv.de“ wenden. Dort wird man bei Bedarf gleich an die jeweilige Berufsgenossenschaft weitergeleitet. Auch bei allgemeinen Fragen zur gesetzlichen Unfallversicherung hilft die Infoline weiter.

Für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Unterstützung stehen der Arbeitsmedizinisch-Sicherheitstechnische Dienst (ASD) der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (seit 01.01.2011, vorher Arbeitsmedizinischer Dienst, AMD, und Sicherheitstechnischer Dienst, STD, der BG BAU) z. B. im Internet unter „www.bgbau.de“ Stichwort „ASD“ zur Verfügung. Dort ist eine Liste mit den regionalen Ansprechpartnern bereitgestellt. Weitere Betriebsärzte, insbesondere nach Region, sind unter „www.vdbw.de“ und „www.gqb.de“ zu finden. Adressen von Fachkräften für Arbeitssicherheit erhält man beim Verein Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI, „www.vdsi.de“) oder unter „www.gqa.de“.

Die Krankenkassen stehen den Betrieben vor allem bei der Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des

Gesundheitsmanagements beratend zur Seite. Sie unterstützen Betriebe u. a. beim Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, führen Seminare und Workshops durch und helfen bei betriebspezifischen arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen. Weitere Informationen und Ansprechpartner gibt es z. B. unter „www.iga-info.de“ – iga-Kontaktstelle.

3.7. (G) Wege in den nächsten Beruf

3.7.1 Entwicklung von altersgerechten Laufbahnmodellen für die ausgewählte Berufsgruppe anhand der Karriere-matrix

Die Tätigkeit oder den Beruf zu wechseln, um ein gesundes und leistungsfähiges Arbeiten bis zur Rente zu ermöglichen, als Ergänzung zu bestehenden Präventionsmaßnahmen, wurde als neuartiger Weg in den vorangegangenen Modellprojekten vorgestellt (JAHN & ULBRICHT, 2011; ULBRICHT & JAHN, 2010). Herausforderung des aktuellen Modellprojekts war es, die Erkenntnisse auf die Berufsgruppe der Reinigungsberufe zu übertragen.

„Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, den Beruf zu wechseln?“ Diese Frage haben wir den Stelleninhabern im Interview gestellt. Zwölf von 16 Befragten sagten „ja“, gefolgt von einem „aber“, denn die Chancen in einem anderen Beruf unterzukommen, schätzten sie als eher gering ein. Hauptsächlich begründeten sie dies mit einem mangelnden Angebot an freien Stellen bzw. dass es sich bei den Stellenangeboten meist um Zeit- oder Leiharbeit handelt. Da wir Stelleninhaber der Generation 45+ befragten, waren die Begründungen „ich bin zu alt“ oder „zu lange raus aus dem alten Beruf“ häufige Antworten. Hinzu kamen bei den meisten fehlende Computerkenntnisse, ein fehlender Führerschein bzw. ein Fahrzeug, um entsprechend mobil und flexibel zu sein, sowie die Bindung an den derzeitigen Wohnort durch Familie und/oder ein eigenes Haus.

„Wie gesagt, es gibt ja nichts anderes. Wäre etwas da, dann würde es da keine Frage geben. Gibt es aber nicht. Von daher müssen wir es bis zur Rente packen, wenn wir es schaffen.“ (Stelleninhaber 4)

„Ich kann auch nicht sagen, ich gehe in einen Supermarkt als Verkäuferin mit 60? Das muss man schon ein bisschen realistisch sehen.“ (Stelleninhaber 13)

„Ich glaube, in meinem Alter bringt das auch nicht mehr viel. Ich wüsste auch gar nicht, wie oder in was ich wechseln soll. Wenn sich mal der Zufall ergibt, dass jemand einen fürs Büro sucht, dann gerne.“ (Stelleninhaber 10)

„Ich wäre wieder in die Textilbranche gegangen, was ich gelernt hatte, aber das ist ja alles hier nicht mehr da, da müsste man weiter fahren.“ (Stelleninhaber 1)

Auch eigene Erfahrungen bei der Jobsuche oder negative Reaktionen von der Arbeitsagentur ließen die Chancen für einen beruflichen Wechsel eher gering erscheinen:

„Ich bin immer offen für Neues und wenn’s Umschulungen für mein Alter geben würde, würde ich noch mal umschulen, aber da hatte meine Beraterin damals auch gelacht: ‚Was? Eine Umschulung? Oder eine Ausbildung in Ihrem Alter? Sie können sich ja gerne mit den Zwanzigjährigen in die Berufsschule setzen.‘ Das wollte ich dann auch nicht. Das ist ja dann auch schwierig. Gerade in unserem Alter nimmt einen ja keiner mehr. Und wenn man da noch einige Jahre aus dem Beruf raus ist, wird das ja sowieso nichts. Aber dass man sich auch Zuhause, gerade mit Computer und so, Internet und dem ganzen Zeug auch weiterbildet und auf dem neuesten Stand ist, auch in unserem Alter, das sehen die meisten nicht.“ (Stelleninhaber 10)

„Ich bin mal aufs Arbeitsamt gegangen und habe gefragt. Das können Sie vergessen. Das erste, was ist: ‚Wie alt sind Sie?‘ Und das war’s. ‚Suchen Sie selbst was.‘“ (Stelleninhaber 3)

Da Stellen im Reinigungsgewerbe aufgrund der anstrengenden Tätigkeit und des negativen Bilds in der Öffentlichkeit nicht sehr begehrt sind, können Stelleninhaber, vor allem wenn sie ihre Arbeit seit Jahren zur Zufriedenheit des Auftraggebers erledigen, auf eine sichere Anstellung zählen:

„Dann war ich auch schon an der Kasse bei Netto, aber da kriegen Sie ja keinen festen Arbeitsvertrag. Ich geb doch nicht meinen sicheren Job auf und setze mich an die Kasse und die sagen nach einem halben Jahr: ‚Sie können gehen, wir nehmen neue rein.‘“ (Stelleninhaber 3)

„Ich wäre schon mal gerne in eine Kantine gegangen und hätte Brötchen zurechtgemacht. Das würde mir auch Spaß machen. Aber das ist eine neue Arbeit und ich weiß nicht, wie lange das geht.“ (Stelleninhaber 7)

Manche Befragten hatten das Gefühl, dass es schwer ist, etwas anderes zu finden, wenn man aus dem Reinigungsberuf kommt. Das negative Image des Reinigungsberufs wertet Erfahrungen und Kompetenzen im Lebenslauf ab:

„Wenn im Lebenslauf Reinigungstätigkeiten und Aushilfstätigkeiten vorkommen, dann ist das schlecht, um noch mal was anderes zu finden. Das klappt nicht. Da gibt es keine Aufstiegschancen auf den ersten Arbeitsmarkt. [...] Denn der Blick auf die Intelligenz einer Reinigungskraft verhindert, dass sich jemand vorstellen kann, dass man etwas anderes machen könnte. Das sind 100-prozentig Vorurteile. Die einen wollen nicht, dass du dich weiterqualifizierst. Ich mache ja auch immer mal wieder Englischkurse in der Volkshochschule. Das kann ich auch privat alles anwenden, aber auf der Arbeit braucht das niemand wissen. Da bin ich Reinigungskraft. Bewerbe ich mich aber irgendwo als Museumsaufsicht, da darf nicht stehen, dass ich Reinigungskraft bin. Das muss man ausklammern und da wärst du dann arbeitslos und das geht auch nicht, denn da hätte man ja keine Referenzen. Es ist schlecht von da wieder weg zu kommen.“ (Stelleninhaber 6)

Im „Altersübergangs-Report“ (BRUSSIG, 2010) wird der Beruf des/der Raum- und Hausratreinigers/-in explizit als ein Beruf genannt, in dem relativ viele ältere Beschäftigte jenseits der 60

erwerbstätig sind. Das liegt laut Autor aber nicht daran, dass dieser Beruf besonders gut für ältere Erwerbstätige geeignet ist, sondern diese hier am ehesten noch eine Anstellung finden, weil ihnen andere Tätigkeitsfelder verwehrt bleiben bzw. in dem Bereich häufig eine Tätigkeit in Teilzeit möglich ist. Auch die betrieblichen und überbetrieblichen Experten (Personalverantwortliche, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärzte) sehen für Personen, die in einem Reinigungsunternehmen tätig sind, wenig Alternativen für einen Berufs- oder Tätigkeitswechsel, vor allem wenn gesundheitliche Einschränkungen vorliegen. Es war also eine besonders große Herausforderung, für Personen in Reinigungsberufen alternative Erwerbsverläufe aufzuzeigen. Andererseits: Es gibt Berufswechsler, die aus dem Reinigungsberuf in einen anderen Beruf gewechselt sind, wie im nächsten Abschnitt näher dargestellt ist.

3.7.1.1 Welche Wege sind Berufswechsler gegangen?

Um näher zu erfahren, welche Möglichkeiten Beschäftigten in Reinigungsberufen offenstehen, wurden Berufswechsler befragt, wie ihr Weg vom alten in den neuen Beruf gestaltet war. Das Ziel war, wie in den Vorgängerprojekten Ideen für alternative Berufs- und Tätigkeitsfelder zu sammeln und Empfehlungen für zukünftige Berufswechsel abzuleiten. Folgende Fragen standen dabei im Fokus: Welche Wege sind Berufswechsler gegangen? Was waren die Gründe für den Berufswechsel? Welche Voraussetzungen mussten erfüllt sein, damit sie den Schritt wagten? Was waren die Konsequenzen des Berufswechsels und wie bewerten sie den Wechsel im Nachhinein? Anhand von vier Fallbeispielen werden anschließend exemplarisch Wege von Berufswechslern veranschaulicht.

Gründe für die berufliche Neuorientierung

Die Ursachen für den beruflichen Wechsel, die von den Berufswechslern genannt wurden, lassen sich grob einteilen in so genannte „Push“- und „Pull“-Faktoren⁵. „Push“-Faktoren, d. h., Gründe, den alten Beruf nicht mehr ausüben zu wollen, waren in erster Linie die Unzufriedenheit mit dem Beruf, insbesondere mit dem Verdienst, der fehlenden Freiheit, fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten und dem sozialen Umfeld.

Auch die Belastungen im „alten“ Beruf zählten zu den häufigsten Gründen für den beruflichen Wechsel, insbesondere psychische Belastungen, z. B. Zeitdruck, Stress, lange Arbeitszeiten, fehlende Anerkennung und mangelnde Unterstützung vom Vorgesetzten, als auch körperliche Belastungen, z. B. unregelmäßige Mahlzeiten und die körperlich schwere Arbeit. Weitere Gründe waren gesundheitliche Probleme durch die Tätigkeit, z. B. Schlafstörungen, sowie ein befristeter Vertrag bzw. der Erhalt der Kündigung: „All diese Sachen, die da drum herum sind, haben mich dann entschließen lassen, das ist einfach nichts, da muss was anderes her.“ (Berufswechsler 4)

5 Nach der Theorie der Migration von Everett Lee (1966)

„Ich habe auch gesehen in meinem Betrieb, ältere Mitarbeiter, dass die eben körperlich so kaputt waren. Wo ich gesagt habe, da will ich eigentlich nicht enden.“ (Berufswechsler 4)

„Ich war nur noch müde, konnte nicht mehr schlafen. Nebenbei hatte ich aber noch andere Jobs gemacht, habe nur noch sehr wenig geschlafen, nur fünf oder vier Stunden. Und dann habe ich irgendwann gesagt: ‚Leute, ich kündige jetzt, ich kann das nicht mehr.‘“ (Berufswechsler 3)

Zu den „Pull“-Faktoren, d. h. von dem anderen Beruf „angezogen“ zu werden, zählten das Gefühl, „mehr“ zu wollen im Beruf oder im Leben. Für die Mehrheit der befragten Berufswechsler war der Reinigungsjob von Beginn an nur eine vorübergehende Lösung. Allerdings war bei Aufnahme der Tätigkeit nur den wenigsten der „nächste“ Beruf schon klar. Die meisten von ihnen haben im Laufe der Reinigungstätigkeit das Interesse für den „neuen“ Beruf entwickelt. Andere hatten dagegen schon seit längerem vor, z. B. wieder in den erlernten Beruf zurückgehen zu wollen:

„Und dass ich jetzt so abgesunken bin, dass ich jetzt Berufe gemacht habe, die mir kein Geld eingebracht haben, nicht so viel Geld, wie ich gebraucht hätte. Dass ich da immer tiefer gesunken bin und nicht wieder weg komme. Das war die Angst, die ich hatte.“ (Berufswechsler 1)

„Mein Problem war auch, dass ich ja noch relativ jung bin, habe Abi und habe mir immer so gedacht: ‚Hey, warum bist du überhaupt hier? Eigentlich könntest du ein Studium machen.‘“ (Berufswechsler 3)

„Und den Bürojob, den hätte ich nicht aufgegeben, weil dort habe ich irgendwo meine Zukunft gesehen.“ (Berufswechsler 6)

Veränderungen durch den Berufswechsel

In den Interviews mit den Berufswechslern wurde deutlich, dass die Arbeitszufriedenheit im Durchschnitt im „alten“ Beruf gering bis mittel war. Im „neuen“ Beruf war sie im Schnitt dagegen hoch. Ihre Arbeitsleistung im neuen Beruf schätzten alle als „hoch“ ein und empfanden weder Über- noch Unterforderung. Fünf Berufswechsler hielten ihren jetzigen Arbeitsplatz für etwas bis sehr unsicher aufgrund eines befristeten Vertrags oder der Lage in der Branche. Auch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt schätzten sie als eher schlecht ein. Die anderen drei dagegen waren sehr optimistisch.

Die deutlichsten Veränderungen, die sich durch den Berufswechsel ergeben haben, waren neben der Arbeitszufriedenheit eine bessere Bezahlung und geringere Belastungen (z. B. weniger Zeitdruck, keine Schichtarbeit mehr oder weniger körperliche Anstrengung):

„Auf jeden Fall glücklicher als vorher.“ (Berufswechsler 3)

„Ich bin jetzt zufriedener, weil ich was mache, was mir gefällt, weil ich dahinter stehe.“ (Berufswechsler 4)

Merklich haben sich auch die Anforderungen geändert, z. B. sind nun eher geistige Tätigkeiten zu erledigen:

„Die Anforderungen waren da nicht hoch, die Belastungen schon eher. Jetzt sind die Anforderungen hoch, aber die Belastung ist mittelmäßig. Also man muss schon mit dem Kopf denken, das ist keine körperliche Arbeit.“ (Berufswechsler 3)

Gesundheitliche Probleme haben sich seit dem Berufswechsel gebessert oder sind sogar ganz verschwunden. Insbesondere wurden seltenere Erkältungen, das Verschwinden von Schlafstörungen und die Besserung psychischer Probleme genannt. Eine Berufswechslerin, die die Belastungen als sehr stark empfunden hat, sprach sogar von einem Gefühl der Erleichterung und Befreiung.

In bestimmten Aspekten gab es für eine Berufswechslerin keine Veränderungen:

„Also es hat sich ja im Prinzip zeitlich nichts geändert. Ich bin deswegen nicht schon eher Zuhause, aber auch nicht weniger Zuhause. Es hat sich nichts geändert.“ (Berufswechsler 6)

Sehnsucht nach dem alten Beruf

Drei Personen konnten es sich vorstellen – unter bestimmten Bedingungen – wieder im Reinigungsberuf zu arbeiten:

„Also für das Geld, was ich da bekommen habe, würde ich das auch weitermachen.“ (Berufswechsler 2)

Zwei Personen arbeiteten zumindest teilweise noch in dem Beruf. Für die anderen kommt eine Rückkehr nicht in Frage. Kein Befragter hat den Wechsel bisher bereut:

„Es gab dazu keine Alternative, keine wirkliche. Das war das einzig Richtige.“ (Berufswechsler 1)

„Das war eine Erfahrung fürs Leben. Ich würde das auch nicht zwingend positiv sehen, weil ich in dieser Zeit nichts gelernt habe. Ich bin nicht vorwärts gekommen. Ich bin in einem Bereich stehen geblieben und habe nur Geld verdient.“ (Berufswechsler 3)

Fallbeispiele

Im nächsten Abschnitt sind vier Fallbeispiele von Berufswechslern mit ihren Erwerbsverläufen und insbesondere dem Wechsel aus dem Reinigungsberuf in einen anderen Beruf dargestellt.

■ Fallbeispiel 1:

Vom Gelegenheitsjob als Reinigungskraft in die Selbständigkeit

„Für mich ist es relativ egal, was ich tue, Hauptsache, ich tue was. Und ich weiß, wenn das mit der Firma, die ich jetzt habe, nicht funktioniert, dann weiß ich, wo ich zurückgehen kann, im Notfall. Es findet sich immer wieder irgendwo eine Reinigungsstelle oder etwas an der Kasse. Es ist egal, irgendetwas findet sich immer. Ich bin da nicht so festgefahren.“

Die Berufswahl – oder: Wie sind Sie zum Reinigungsberuf gekommen?

„Ich habe erstmal falsch angefangen, ich habe mit den Kindern angefangen. [...] Ich habe damals schon versucht, Fachabitur für Wirtschaft zu machen. Ich habe es aber nicht auf die Reihe bekommen, sage ich mal so.“

„Die brauchten von heute auf morgen jemanden und ich hatte ihr wohl mal im Gespräch gesagt, dass ich das auch machen würde, und so bin ich im Prinzip zur Reinigung gekommen. [...] Die Treppenhäuser haben wir saubergemacht, zu zweit 98 Stück in der Woche. [...] Also hoch laufen, runter kehren – hoch laufen, runter wischen. Es war ein ziemlicher Zeitdruck.“

„Man hat ja doch relativ wenig verdient, sehr schwere körperliche Arbeit, zwei Kinder, also musste man unweigerlich noch einen Nebenjob machen. [...] Da ist man dann teilweise acht Stunden in die eine Firma und sechs Stunden in die andere Firma gegangen und war irgendwann früh um zwei Zuhause. Das über einen längeren Zeitraum war körperlich, nervlich recht heftig und dann bin ich krank geworden.“

„Das war der eine Reinigungsjob. Ich bin dann sofort im Prinzip von heute auf morgen in die nächste Firma. Also am 31.12. aufgehört und am 2. Januar in der nächsten Firma angefangen.“

„Mein Mann hatte jemanden kennengelernt, der sich selbständig gemacht hatte und jemandem zum Belege sortieren in seinem neuen Büro brauchte. Da habe ich pauschal angefangen auf 400-Euro-Basis.“

„Dann kamen noch Privathaushalte dazu. Die habe ich aber auch wirklich privat gemacht und ein Gewerbe angemeldet. Da hatte ich dann ein dreiviertel Jahr lang Hauptjob, Nebenjob und Gewerbe.“

Gründe für die berufliche Neuorientierung

„Irgendwann war ich an dem Punkt, wo jeder zerrte. [...] Irgendwann habe ich gesagt, Schluss [...] und habe aus dem Nebenjob einen Hauptjob gemacht. Aber auf selbständiger Basis und habe ein Studium Betriebswirtschaft angefangen.“

„Studieren wollte ich schon immer. Seit ich aus der Schule raus bin. Und irgendwann war ich an dem Punkt, wo ich gesagt habe, das kann jetzt noch nicht alles sein, und habe mich erkundigt, welche Möglichkeiten ich jetzt habe, was das Studium angeht.“

Voraussetzungen für den Berufswechsel

„Allerdings braucht man die Voraussetzung von drei Jahren Berufserfahrung im kaufmännischen Bereich. Und wenn man nur Putzen war, funktioniert das schlecht. Dadurch, dass ich das Jahr vorher schon Ende 2008 durch die Privathäuser einen Gewerbeschein angemeldet habe, [...] waren die Voraussetzungen da.“

Veränderungen durch den Berufswechsel

„Ich finde es sehr positiv und das jetzt nicht unbedingt aus finanzieller Sicht, sondern einfach das ganze Ringsherum. Weil finanziell habe ich das gleiche im Portemonnaie, wie es nach einer Reinigung war, aber die Gesundheit ist jetzt nicht mehr so strapaziert. Und das ist der eigentliche Gewinn. Die Zeit, dass ich doch relativ ruhiger bin und das Studium machen kann. Denn das Finanzielle, das kommt vielleicht irgendwann, dass das besser wird, aber ich denke, so richtig positiv bewerte ich die Zeit, die Ruhe.“

Die berufliche Zukunft

„Wenn ich mit dem Studium fertig bin, habe ich eine Chance. Bis dahin muss ich natürlich sehen, wie ich zurechtkomme. Aber ich denke, dann kann ich auch Buchhaltung machen. Da könnte ich ja viel mehr machen, als ich jetzt machen könnte. Aber das ist noch vier Semester hin, von daher mache ich mir da jetzt noch keine Gedanken.“

„Ich bin ein bisschen hin und her gerissen, ob ich die Selbständigkeit danach behalte.“

Haben Sie manchmal Sehnsucht nach dem alten Beruf?

„Nach der Arbeit an sich. Die körperliche Auslastung. Weil ich die nicht mehr habe. Ich muss jetzt schon Joggen gehen, um mich zu bewegen. Ja, also an Bewegung hat es ja nun wirklich nicht gemangelt. Ich hatte zwar keine Zeit mehr für irgendetwas anderes, aber Bewegung hatte ich definitiv genug.“

Haben Sie den Wechsel jemals bereut?

„Ich würde hin und wieder schon noch mal den Job machen und ich hätte auch kein Problem, wenn das schief geht, wieder zurück zu gehen in die Reinigung. Aber halt dann unter einer anderen Maßgabe. Bisschen mehr Zeit nehmen, vielleicht die Zeit auch ausschöpfen und nur das machen, was auch wirklich gefordert wird. Und wenn ich von vornherein weiß, es ist eine Schule, dann ist weniger mehr. Weil es bringt nichts. Es wird weder geachtet, noch ist es sinnvoll. Aber ich denke, ich würde einiges anders machen. Ich würde mir den Stress nicht mehr machen oder wirklich nur noch das Notwendigste.“

■ Fallbeispiel 2:

Von der Ausbildung zum Gebäudereiniger über eine Umschulung zum Bürokaufmann

„In dem Moment, wo ich das gemacht habe, war ich zufrieden. Im Nachhinein würde ich sagen, es war ein Fehler, die Ausbildung zu machen. Das ist das, was man im Nachhinein erst sieht. Ich hätte mir auch in der Schule mehr Mühe geben können und dann was studieren können. Oder man merkt dann danach, dass die Möglichkeiten, was zu machen, sehr eingeschränkt sind.“

Die Berufswahl – oder: Wie sind Sie zum Reinigungsberuf gekommen?

„Dann lief die Zeit weg, so dass ich mich entscheiden musste; erstmal jetzt einen Ausbildungsplatz, egal was, sonst fährt der Zug irgendwann ab. Ich habe mich dann für den Gebäudereiniger entschieden. Erstmal weil mir durch den Hauptschulabschluss nicht all zu viele Gebiete offen waren, die ich damals hätte machen können als Ausbildung. Das war mehr so eine Verzweiflungstat.“

„Die Ausbildung habe ich durchgezogen mit Abschluss der Handwerkskammer. Ich bin aber nicht übernommen worden. Ich habe dann danach gleich Zivildienst gemacht und habe dort auch gleich saubergemacht. Das hat mir soweit Spaß gemacht. Nach dem Zivildienst merkte ich die ersten gesundheitlichen Probleme.“

Gründe für die berufliche Neuorientierung

„Ja, und dann die Selbständigkeit. Die Idee hatte eine Freundin von mir [...]. Und wir haben zusammen überlegt, was ich machen könnte. Ich wusste zu dem Zeitpunkt aber, dass es Reinigung eigentlich nicht mehr sein kann. Ich wusste aber nicht, was ich sonst hätte machen können. Ja, aber es hat nicht geklappt. Ich habe auch andere Sachen gemerkt: Höhenuntauglichkeit. Da musste ich viele Sachen absagen, da sind viele Aufträge verloren gegangen. Das ging dann einfach nicht. Gesundheitlich nicht und wirtschaftlich hätte es sich auch nicht getragen.“

„Nach dem Zivi habe ich noch ein halbes Jahr in einem Kindergarten gearbeitet, aber nur Abends, anderthalb Stunden. Und dann hatte ich überhaupt keine Motivation mehr. Also dieses Wasser und Wischen. Ich konnte das alles nicht mehr sehen. Wo ich gesagt habe, so jetzt Schluss, aus. Wenn das ausläuft, nie wieder Saubermachen gehen. Da war es dann vorbei.“

„Ich habe dann wegen der gesundheitlichen Gründe die Umschulung bekommen zum Bürokaufmann.“

Voraussetzungen für den Berufswechsel

„Ich war dann auch beim Amtsarzt, bei der Arbeitsagentur. Wo dann festgestellt wurde, Wirbelsäulenschäden und orthopädische Sachen und der psychische Aspekt. Wo dann auch gesagt wurde, den Beruf darf ich nicht mehr ausüben. Was natürlich auch eine Sicherheit gibt. Weil vorher habe ich immer noch Stellenangebote zugeschickt bekommen, wo ich mich bewerben sollte als Reinigungskraft, was dann eben nicht mehr der Fall war. Und wo dann angezeigt war, dass es für eine berufliche Umorientierung losgeht.“

„Ich war dann im Berufsförderungswerk. Ich wollte eigentlich so eine Art Verwaltungsfachangestellter machen, in der Krankenkasse da irgendwo so was machen. Aber da haben meine Fähigkeiten sozusagen nicht so weit gelangt, dass die Agentur gesagt hat, wir fördern das. Ja, und dann bin ich halt beim Bürokaufmann gelandet, das war für mich auch okay. Ich hätte noch Industriekaufmann zur Wahl gehabt. Aber das war mir zu trocken, da war sehr viel Buchhaltung mit dabei. Da habe ich mich für Bürokaufmann entschieden.“

Veränderungen durch den Berufswechsel

„Es ist mehr Kopfarbeit, geistige Arbeit. Während der Gebäudereiniger mehr eine körperliche Arbeit ist.“

„Geregelte Zeiten, was mir sehr wichtig ist. Der Umgangston auf alle Fälle. Die Bezahlung auf alle Fälle auch, und für mich wichtig, der geistige Anspruch auch. Früher hat man da abgeschaltet, wenigstens zum allergrößten Teil, während man ja hier aufpassen muss, was man macht. So einen geistigen Anspruch zu haben, das war mir schon wichtig. Früher war man halt körperlich mehr kaputt, vom Putzen und so, Rücken und so. Heute ist mehr Abends, wo man sagt, Kopf ist irgendwie rüppelvoll und man sagt, man hat keine Nerven mehr, noch zum telefonieren mit Freunden.“

„Ich bin ruhiger geworden, ausgeglichener. Ich habe auch ein bisschen mehr zugenommen. Dass man so vitaler ist, nicht mehr so gehetzt und ausgepowert. Dass man merkt, dass man einen anderen sozialen Status hat. Das läuft ja auch auf die Gesundheit mit ein.“

Die berufliche Zukunft

„Es ist ja auch ein befristeter Arbeitsvertrag. Der geht jetzt noch ein halbes Jahr.“

„Also es ist nicht ganz schlecht, es gibt Leute, die sind wesentlich bescheidener dran. Aber ich denke mal, ich werde schon eine Weile suchen müssen, bis ich wieder etwas Geeignetes hätte.“

„Wenn das so weiter geht wie bisher, wäre das für mich in Ordnung. Ich bin nicht so das Arbeitstier. Ich muss kein Manager werden.“

Haben Sie den Wechsel jemals bereut?

„Es war gut, dass ich das gemacht habe.“

■ Fallbeispiel 3:

Der Reinigungsberuf als Sprungbrett zum Traumberuf

„Weil ich in der bisherigen Berufslaufbahn gemerkt habe, dass ich auf der total falschen Strecke bin. Ich war in der Schule ganz gut, das hat mir Spaß gemacht. Ich wollte gerne etwas arbeiten, was den Geist beansprucht.“

Die Berufswahl – oder: Wie sind Sie zum Reinigungsberuf gekommen?

„Danach bin ich in das Museum gekommen. Und dort bin ich nur reingekommen, in dem ich mich bereit erklärt habe, hauptberuflich als Putzfrau zu arbeiten. Ich hatte natürlich was anderes im Auge, aber der Weg da rein war nur so möglich.“

„Ich bin kein Mensch, der gerne putzt. Aber ich dachte, für einen guten Zweck machst du auch diese Arbeit.“

Gründe für die berufliche Neuorientierung

„Das war nach der Geburt meiner Tochter, wo ich mir gedacht habe: Jetzt muss du mal aus deinem Leben ein bisschen mehr machen, du kannst so nicht weiter machen. Du musst jetzt auch mal was tun, was dich wirklich interessiert.“

„Und das habe ich dann wahrscheinlich gemerkt, dass ich in einer Sackgasse bin und dass ich mich nach etwas anderem umsehen muss.“

„Eben weil es geistig überhaupt nicht anspruchsvoll ist, dann auch keine Anerkennung einbringt, sondern man kriegt nur Prügel, man kann sich Mühe geben, wie man will, das ist nie sauber genug. Und so sein Leben zu verbringen, das ist nicht schön. Und da ich mich eh für andere Sachen interessiere... Ja, also die fehlende Anerkennung, dass die Arbeit an sich nicht so toll ist, dann auch der Verdienst, der ist nicht toll, und die fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten, die fehlende Freiheit.“

Voraussetzungen für den Berufswechsel

„Wobei es eben sehr schwer bis unmöglich war, an diesen Studienplatz zu kommen. Also musste ich erstmal in das Museum rein.“

„Und eine Zulassung zum Studium war nicht so einfach zu bekommen. Das ist nicht wie heute, dass man sich irgendwo anmelden konnte und dann macht man das. Das ging früher nicht, das wurde zentral geleitet.“

„Der Chef musste einen delegieren und dann musste einen die Schule auch noch nehmen. Und dann konnte man dann das Studium machen.“

„Ich habe dann ab 1989 das Fernstudium gemacht in Leipzig, Museologie.“

„Ich habe dann innerhalb dieses Betriebes wechseln können, in dem ich dann ganz normal als Aufsicht, als Führungskraft und dann als Museumspädagoge gearbeitet habe. Und das mache ich heute noch.“

Veränderungen durch den Berufswechsel

„Nur positive. Eine bessere Bezahlung, ein eigener Schreibtisch, mehr Spaß auf Arbeit oder überhaupt, das was Freude macht. Ja, mehr Achtung, die man bekommt. Es hat sich eigentlich alles zum Positiven gedreht.“

„Die Anforderungen sind schon da, aber das sind eben ganz andere Anforderungen. Ich habe nicht das Gefühl, dass, wenn ich die Anforderungen erfülle, dass mir da die Kraft und die Zeit geklaut wird, sondern dass es mir auch was bringt, indem ich ein positives Erlebnis habe und vielleicht auch jedes mal was Positives dabei lerne.“

„Ich denke mal, ich habe ja nicht so lange die Reinigungstätigkeit gemacht, dass da jetzt wirklich irgendwelche Folgen bemerkbar gewesen wären. Auf meine psychische Gesundheit hat es sich auf jeden Fall positiv ausgewirkt.“

Die berufliche Zukunft

„Ich denke mal, ich kann froh sein, wenn es so bleibt, so ähnlich wie jetzt.“

„Also, jetzt irgendwo noch mal wirklich neu anzufangen, hätte ich nicht so sehr Lust. Wenn es den Bedarf in Museumspädagogik gäbe, würde ich das natürlich gerne weiter machen.“

„Aber wenn ich wirklich noch mal neu anfangen müsste, hätte ich eher Lust, mal was ganz anderes auszuprobieren. Aber was weiß ich im Moment nicht.“

Haben Sie den Wechsel jemals bereut?

„Es gab dazu keine Alternative, keine Wirkliche. Das war das einzig Richtige.“

■ Fallbeispiel 4:

Neben dem Reinigungsberuf Schritt für Schritt zurück in den alten Beruf

„Das wäre für mich ein Glücksgefühl und eine Bestätigung, wieder in meinen alten Beruf rein zu gehen. Da ich den ja gelernt habe und den ja doch mit Liebe noch mache.“

Die Berufswahl – oder: Wie sind Sie zum Reinigungsberuf gekommen?

„Ich bin in die Lehre eines Kochs gegangen für zweieinhalb Jahre.“

„Zuletzt war ich in der Sparkasse im Kantinenbereich. Das wurde dann abgeschafft, das wurde privatisiert. Da bin ich gekündigt worden, 1999.“

„Bis mein Mann dann gesagt hat, komm mit, damit ich wieder unter Leute kam, und mich nicht so abschotte. Und ab dieser Zeit habe ich im Reinigungsunternehmen gearbeitet. Teilweise mache ich das bis jetzt, aber teilweise gehe ich auch zurück in meinen alten Beruf.“

Gründe für die berufliche Neuorientierung

„Die Chance jetzt hat sich durchs Arbeitsamt ergeben. Das ist mir zugeschickt worden. Ich habe mich dann beworben. Dann erst mal auf Probe und jetzt richtig.“

„Dass sich eine Möglichkeit ergeben hat, dass ich teilweise wieder einsteigen kann.“

Voraussetzungen für den Berufswechsel

„Ich kann nur 15 Stunden arbeiten, sonst überschreitet das die Geringfügigkeit. Ungefähr die Hälfte ist davon noch Reinigungstätigkeit.“

„Solange dass noch nicht sicher ist, kann ich das andere noch nicht fallen lassen.“

„Ich war zu lange raus aus dem Beruf. Und altersmäßig dann, kriegte ich um die Ohren, dass ich zu alt war, dass ich zu lange raus war, dass ich nur als Küchenhilfe arbeiten konnte.“

„Das ist nicht einfach, aber das fängt langsam wieder an. Mal so als Aushilfe. Ich versuche da Schritt für Schritt wieder reinzukommen und habe das andere noch im Rücken.“

„Ja, mit den Geräten muss ich mich neu einspielen, mit dem Dampfgarer. Und den Ablauf wieder mehr zu erfahren. Und wenn es um Kassen geht, mehr Kassenerfahrung. Das habe ich zwar schon, aber ich bin ja 1999 raus, das ist ja alles anders.“

„Dass ich immer mit drin geblieben bin, dass ich mich selber schlau gemacht habe. Dass ich das verfolgt habe, denn es ist ja vieles anders geworden.“

Veränderungen durch den Berufswechsel

„In der Gebäudereinigung ist es manchmal anstrengender als in

der Küche, denn Sie können in der Küche manchmal doch, wenn da Stress ist, mal ne Pause einlegen. Aber in der Gebäudereinigung, wenn Sie da das Objekt haben, müssen Sie das hintereinander weg machen.“

„Als Koch müssen Sie laufen, als Gebäudereiniger müssen Sie noch mehr laufen.“

Die berufliche Zukunft

„Ich versuche meine Arbeit gut zu machen, ordentlich zu machen. Das ist erstmal befristet. Die Hoffnung, dort zu bleiben, habe ich.“

„Ich würde gerne noch erreichen, dass ich wieder voll in meinem Beruf arbeiten könnte. Dass ich die Gebäudereinigung eigentlich voll abschreiben könnte. Wenn ich das könnte, dass ich mich wieder hocharbeite und wieder rein kommen könnte. Als einfacher Koch wieder gehen, was meinen Möglichkeiten entspricht. Oder im Kantinenbereich.“

Haben Sie manchmal Sehnsucht nach dem alten Beruf?

„Nein, ich bin ja noch gar nicht richtig draußen. Ich mach das ja noch.“

3.7.1.2 Karrierematrix

In den vorangegangenen Modellprojekten wurde als Klassifizierung für berufliche Wechsel die Karrierematrix entwickelt (siehe Tabelle 3.5; JAHN & ULBRICHT, 2011). Demnach unterscheiden sich berufliche Wechsel zum einen danach, ob der Beruf zwar beibehalten, aber eine andere Tätigkeit aufgenommen wird, z. B. die Tätigkeit als Produktberaterin für medizinisch-technische Geräte bei einer ehemaligen Krankenpflegerin, oder der Beruf komplett gewechselt wird, z. B. zur Sachbearbeiterin bei einer Krankenkasse. Zum anderen können Wechsel der Tätigkeit oder des Berufs innerhalb des Unternehmens erfolgen oder außerhalb des Unternehmens bzw. in Unternehmensnetzwerken, z. B. indem man als Kundenberater für verschiedene Handwerksfirmen tätig wird.

Tabelle 3.5: Karrierematrix für berufliche Wechsel

	Tätigkeitswechsel	Berufswechsel
Im Unternehmen		
Außerhalb des Unternehmens		

Im Folgenden sind alternative berufliche Felder beschrieben, in die Personen aus Reinigungsberufen wechseln könnten. Die Vorschläge entstammen Literatur- und Internetrecherchen (z. B. BERUFENET, 2011; Internetauftritt des BIV, insbesondere zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in), der Befragung der betrieblichen und überbetrieblichen Experten („Kennen Sie einen Fall, in dem eine Person im Reinigungsberuf den Beruf gewechselt hat?“), den Reha-Managern der BG BAU („In welche Berufe haben Sie erfolgreich vermittelt?“), den Berufswechslern („In welchen Beruf sind Sie gewechselt?“) sowie den Stelleninhabern („Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, den Beruf zu wechseln? Wenn ja, was wäre in Frage gekommen?“).

Tätigkeits- und Berufswechsel innerhalb des Unternehmens

Berufliche Wechsel innerhalb des Unternehmens unterscheidet man in vertikale Wechsel (Aufstieg in eine – in der Regel – höhere Hierarchieebene des Unternehmens) und horizontale Wechsel (Wechsel innerhalb einer Hierarchieebene).

Horizontal

Da, wie bereits erwähnt, das Spektrum der Reinigungstätigkeiten sehr breit ist, besteht der einfachste Weg für einen Tätigkeitswechsel darin, eine andere Reinigungsaufgabe im Unternehmen zu übernehmen, z. B. Reinigungsmaschine fahren oder in ein anderes Objekt zu wechseln, z. B. mit geringeren körperlichen Anforderungen oder weniger Zeitdruck.

Tätigkeitserweiterungen oder Spezialisierungen sind eine Möglichkeit, nach entsprechender Fort- und Weiterbildung neue Aufgaben zu übernehmen. Grundgedanke ist hier, Kenntnisse und Erfahrungen aus der Reinigungstätigkeit weiter zu nutzen, z. B. als

- Fachberater/in für Reinigung und Hygiene, insbesondere im Außendienst: Sie beraten Kunden vor Ort, erstellen Reinigungskonzepte und Angebote und führen Schulungen u. a. zu Reinigungsprodukten durch.
- Spezialist/in für Teppich-, Polster-, Fußbodenreinigung oder Parkettpflege: Sie sind auf die Reinigung bestimmter, oftmals hochwertiger Materialien spezialisiert, an deren Reinigung besondere Anforderungen gestellt werden.
- Spezialisierungen zum/zur Desinfektor/in, Schädlingsbekämpfer/in, Glasreiniger/in, Fassadenreiniger/in, Baureiniger/in oder Industriereiniger/in.
- Servicemitarbeiter/in für Fußmatten: Sie tauschen in regelmäßigen Abständen verschmutzte Fußmatten gegen neue, saubere.
- Servicetechniker/in für Reinigungsgeräte: Sie sind spezialisiert auf die Wartung und Reparatur von Reinigungsgeräten.
- Hauswirtschafter/in: Neben der Reinigung von Haushalten und Einrichtungen gehören u. a. die Zubereitung von Speisen, Einkauf und Lagerhaltung sowie Textil- und Wäschepflege zum Tätigkeitsfeld.

Erschließung neuer Geschäftsfelder

Des Weiteren ist der Trend zu beobachten, dass Unternehmen der Gebäudereinigung ihr Angebotsspektrum im Sinne von umfassenden Dienstleistungen rund um Gebäudemanagement und -service erweitern (GRÖMLING, o. J.). Hier entsteht neben der Reinigung eine Vielzahl neuer, oftmals spezialisierter Tätigkeitsfelder, die nach entsprechender Fortbildung neue Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Hierzu hat der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks eine Übersicht zu Tätigkeitsfeldern im Bereich des Gebäudemanagements zusammengestellt (BIV, 2011c). Die Leistungen lassen sich in die folgenden drei übergeordneten Felder zusammenfassen:

- Infrastrukturelle Betriebsdienste mit den Aufgaben Reinigung, Catering, Sicherheit und Hausmeisterdienste
- Technische Betriebsdienste mit den Aufgaben Technische Betriebsführung, Instandhaltung und Projektleitung für Baukörper und Gebäudetechnik
- Kaufmännische Bewirtschaftung mit den Aufgaben Vertragsmanagement, Objektbuchhaltung, Nebenkosten, Flächenbewirtschaftung und Sonderdienstleistungen

Vertikal

Neben der Qualifizierung für Führungsaufgaben und dem Aufstieg zum Team- oder Objektleiter stehen verschiedene „klassische“ Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in offen (siehe Abbildung 1 im Anhang 4; siehe auch die Internetseiten des Bundesinnungsverbands: „www.gebaeudereiniger.de/weiterbildung.html“ oder „www.wischen-ist-macht.de“).

- Meister/in: Der Meister im Gebäudereiniger-Handwerk oder in der Hauswirtschaft stellt die traditionelle Weiterbildung dar und ermöglicht zudem ein Studium an der Fachhochschule. Auch wenn für die Führung eines Unternehmens seit 2004 der Meisterbrief nicht mehr zwingend erforderlich ist, vermittelt die Weiterbildung wichtige Kompetenzen in den Bereichen der Unternehmens- und Mitarbeiterführung und ist hilfreich bei der Gründung eines eigenen Unternehmens.
- Staatlich geprüfte/r Techniker/in Reinigungs- und Hygienetechnik: Diese Weiterbildung ermöglicht eine Tätigkeit auf der mittleren Führungsebene u. a. mit den Aufgaben der Planung, Arbeitsvorbereitung, Qualitätssicherung, Service oder auch des Vertriebs von Reinigungsdiensten. Beim Einsatz von Umweltmanagementsystemen und bei der Entwicklung neuer Verfahren in Gebäudereinigungsunternehmen erfüllen sie eine Brückenfunktion zwischen Meister/innen sowie Ingenieur/-innen.
- Staatlich geprüfte/r Oecotrophologe/in: Vor allem ausgebildete Hauswirtschafter/innen können sich zum/zur Oecotrophologe/-in weiterbilden und ihr Wissen im Bereich der gesunden Ernährung vertiefen. Für diese Fachrichtung existiert auch ein Studiengang an der Fachhochschule zum/zur Diplom-Oecotrophologe/in bzw. neuerdings zum Bachelor LEH (= Lebensmittel Ernährung Hygiene) mit Studienrichtung Lebensmittel und Ernährung oder Studienrichtung Hygiene.
- Studium (Wirtschafts-)Ingenieurwesen mit der Fachrichtung Reinigungs- und Hygienemanagement/-technik (FH): Absolventen sind geeignet für „Positionen in Unternehmensleitung, Marketing, Vertrieb, Logistik, Einkauf, Controlling, Qualitätsmanagement und Organisation, bei denen die Verknüpfung von betriebswirtschaftlichem, technischem und informations-technischem Wissen gefragt ist.“ (Quelle: BIV)

Weitere Möglichkeiten für ein Studium bzw. eine Weiterbildung im Bereich der Reinigung sowie des Managements von Einrich-

tungen und Gebäuden (so genanntes „Facility Management“) sind in den letzten Jahren entstanden:

- Facility Management Bachelor und ggf. Master: Ziel des Studiums ist die Vermittlung von Kenntnissen zum Management von in Gebäuden ablaufenden Arbeits-, Wohn-, Geschäfts- oder sonstigen Nutzungsprozessen.
- General Service Manager/in (FHM): Diese berufsbegleitende Weiterbildung eignet sich „sowohl für Neueinsteiger in das Gebäudemanagement-Gewerbe als auch für Teamleiter und Vorarbeiter, die bereits Koordinierungsfunktionen ausführen. Außerdem ist das Studium für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessant, die zukünftig Koordinierungs- und Führungsfunktionen übernehmen wollen.“ (Quelle: Fachhochschule des Mittelstands; FHM)

Karrierematrix für innerbetriebliche Tätigkeits- oder Berufswechsel

Tabelle 3.6 listet die oben genannten alternativen Tätigkeits- und Berufswechsel innerhalb des Unternehmens in der Karrierematrix auf.

Tätigkeits- und Berufswechsel außerhalb des Unternehmens

Für Tätigkeits- und Berufswechsel außerhalb des Unternehmens bieten sich ebenfalls mehrere Möglichkeiten an.

Andere Anlernberufe

Da viele Personen im Reinigungsberuf diesen ohne entsprechende Ausbildung ausüben, bietet sich wiederum als einfachste Möglichkeit an, in einen Beruf zu wechseln, der ebenfalls keine Qualifizierung erfordert, sondern nach einer Anlernphase ausgeübt werden kann. Das wären z. B. Verkäufer/in, Büroassistent/in, Kassierer/in im Supermarkt, Kantinenmitarbeiter/in, Tätigkeiten im Sicherheits- und Wachgewerbe, Botengänge, Lagertätigkeiten, Tätigkeiten am Empfang, Fahrdienste oder in der Industrie der Wechsel in die Verpackung oder Produktion.

Problematisch ist hier allerdings, dass diese Berufe ebenfalls mit verschiedenen Belastungen, ähnlich wie im Reinigungsberuf, einhergehen können (z. B. befristete Arbeitsverträge, körperliche Belastungen, Nacht- und Schichtarbeit), und je nach gesundheitlichen Einschränkungen nicht in Frage kommen.

Umschulung, Weiterbildung, Studium

Um in einen Beruf mit besseren Beschäftigungschancen und geringeren Belastungen wechseln zu können, ist fast immer eine

Tabelle 3.6: Tätigkeits- und Berufswechsel innerhalb des Unternehmens

	Tätigkeitswechsel	Berufswechsel
Im Unternehmen	<p>Horizontal: Wechsel in ein anderes Objekt, Reinigungsmaschine fahren; Spezialistenlaufbahn, z. B. Glasreinigung, Fassadenreinigung, Schädlingsbekämpfung, Desinfektor/in, Servicemitarbeiter/in für Fußmatten, Spezialist/in für Teppich-, Polsterreinigung oder Parkettpflege, Servicetechniker/in für Reinigungsgeräte; Generalistenlaufbahn, z. B. Fachberater/in für Reinigung & Hygiene</p> <p>Vertikal: Meister/in Gebäudereinigung, Techniker/in Reinigungs- und Hygienetechnik, Objekt- oder Bereichsleitung</p>	<p>Horizontal: Catering, Lagertätigkeiten, Grünanlagenpflege, Wach-, Sicherheits-, Empfangs- oder Pförtnerdienst, Büroassistent/in im Rahmen des Gebäudemanagements</p> <p>Vertikal: Wirtschaftsingenieur/in (Fachrichtung Reinigung und Hygiene), Facility Manager/in, General Service Manager/in</p>
Außerhalb des Unternehmens		

Weiterqualifikation in Form einer Umschulung, Weiterbildung oder eines Studiums erforderlich. Je nachdem müssen dafür bestimmte Voraussetzungen vorliegen, z. B. eine abgeschlossene Berufsausbildung (siehe auch Abschnitt 3.6.2 „Weiterbildung“), das Abitur als Schulabschluss für ein Studium oder praktische Erfahrungen, wie entsprechende Berufserfahrung im kaufmännischen Bereich für die Zulassung zum BWL-Studium (siehe Fallbeispiel 1). Sind diese Voraussetzungen erfüllt, stehen verschiedene Möglichkeiten offen. Wie in Kapitel 3.7.2 noch näher erläutert wird, spielen aber auch persönliche Eigenschaften sowie die familiäre und finanzielle Situation der betroffenen Person eine wichtige Rolle.

Zurück in den alten Beruf

Da der Reinigungsberuf für viele Beschäftigte bereits ein „nächster“ Beruf ist, liegt es nahe, als alternative Möglichkeit wieder zurück in den erlernten Beruf zu wechseln. Einige Stelleninhaber äußerten den Wunsch, dass sie gerne wieder im alten Beruf arbeiten würden, da dies meistens der eigentliche Wunschberuf war. Genannt wurden Koch/Köchin, Sachbearbeiter/in im Büro, Verkäufer/in oder Textilreiniger/in. Es kommt hier sehr darauf an, aus welchen Gründen der erlernte Beruf aufgegeben wurde und wie lange der Beruf nicht mehr ausgeübt wurde. Demnach erfordert dies möglicherweise eine erneute Qualifikation.

Das Hobby zum Beruf machen

Ein weiterer, wenn auch bislang eher selten eingeschlagener Weg, ist es, ein langjähriges Hobby zum Beruf zu machen. So überlegte z. B. eine Stelleninhaberin, die sich hobbymäßig gern mit dem PC beschäftigt, an der Volkshochschule Computer-Kurse für Senioren anzubieten. Eine Berufswwechslerin wagte nach dem Reinigungsberuf den Weg in die Selbständigkeit und eröffnete ein eigenes Geschäft, in dem sie für Privatpersonen Dinge im Internet versteigerte, da sie dies vorher jahrelang selbst erst hobbymäßig, dann nebegewerblich, betrieben hatte.

Selbständigkeit

Die Selbständigkeit bietet sich für viele berufliche Felder an. So besteht eine dem Reinigungsberuf ähnliche Tätigkeit darin, als Hauswirtschafter/in Privathaushalte zu reinigen und ggf. weitere Aufgaben im Haushalt zu übernehmen, z. B. Einkäufe für ältere

Personen zu erledigen. Ein eigenes Reinigungsunternehmen zu gründen, ist seit 2004 auch ohne Meisterbrief möglich. Zwei der befragten Berufswwechslerinnen wählten die Selbständigkeit in einem „neuen“ Beruf: Eine Befragte absolvierte eine Weiterbildung zur Ernährungsberaterin und berät seitdem Personen, die sich gesund ernähren wollen. Die im Fallbeispiel 1 vorgestellte Interviewpartnerin ist als Buchhalterin im Auftrag eines ebenfalls selbständigen Ingenieurs tätig. Für den Aufbau einer Selbständigkeit bestehen finanzielle Förderungsmöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit („Gründungszuschuss“) und zahlreiche Beratungsmöglichkeiten und Seminare zur Existenzgründung (z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer).

Karrierematrix für außerbetriebliche Tätigkeits- oder Berufswechsel

Tabelle 3.7 listet die oben genannten alternativen Tätigkeits- und Berufswechsel für berufliche Wechsel außerhalb des Unternehmens in der Karrierematrix auf.

Praxishilfe

Im Anhang 5 ist die komplette Karrierematrix abgebildet. Sie kann als Grundlage im Rahmen eines Beratungsgesprächs genutzt werden, um Anregungen für mögliche berufliche Alternativen zu geben. Selbstverständlich sind die genannten Vorschläge nicht erschöpfend, sondern sollen ermutigen, sich über die eigene bisherige Erwerbsbiografie, Neigungen und Kompetenzen Gedanken zu machen und nach Möglichkeiten für eine neue berufliche Tätigkeit zu suchen.

Weitere Hinweise für ein Beratungsgespräch zur beruflichen Umorientierung sind im Abschnitt 3.7.2 beschrieben.

3.7.2 Entwicklung eines Beratungskonzepts für die strategische Personalentwicklung und Berufsberatung

Wie Kapitel 3.7.1 gezeigt hat, bestehen auch für Personen in Reinigungsberufen alternative Berufs- und Tätigkeitsfelder. Es darf aber nicht aus den Augen verloren werden, dass berufliche Wechsel derzeit noch eher selten erfolgen und Konzepte für

Tabelle 3.7: Tätigkeits- und Berufswechsel außerhalb des Unternehmens

	Tätigkeitswechsel	Berufswechsel
Im Unternehmen		
Außerhalb des Unternehmens	Hauswirtschafter/in (ggf. Meister/in), Reinigung und Dienstleistungen (z. B. Einkäufe) in Privathaushalten auf selbständiger Basis, Hausmeisterservice, Facility Management, Unternehmer/in eines eigenen Reinigungsunternehmens	<p>Andere Anlernberufe, z. B. Lagertätigkeiten, Kassierer/in im Groß- und Einzelhandel, Produktionshelfer/in, Empfangs-/Sicherheits-/Wachdienstleistungen, Kantinenmitarbeiter/in, Call-Center-Tätigkeiten, Fahrdienste, Botengänge etc.</p> <p>Zurück in den alten Beruf, z. B. Koch/Köchin, Sachbearbeiter/in, Textilreiniger/in</p> <p>Weiterbildung, Studium, z. B. Fachverkäufer/in im Groß- und Einzelhandel, kaufmännische Tätigkeiten, Sozialpädagoge/-in</p> <p>Selbständigkeit (z. B. Hobby zum Beruf machen), z. B. Einzelhandel, Ernährungsberatung</p>

systematische Umstiege in der betrieblichen Praxis kaum existieren. Die meisten der befragten betrieblichen und überbetrieblichen Experten kannten keinen Fall eines erfolgreichen Wechslers aus dem Reinigungsberuf heraus, nur wenige Berufswechsler wurden für die Interviews gefunden (z. B. im Vergleich zum Modellberuf der Krankenpflege) und auch die Stelleninhaber schätzten die Möglichkeiten, in einem anderen Beruf unterzukommen, als sehr gering ein (siehe 3.7.1).

Dieses Kapitel will daher zunächst darauf eingehen, welche Handlungen und Voraussetzungen ein beruflicher Wechsel erfordert, welche Faktoren einen Wechsel erleichtern und welche ihn eher schwierig machen, um daraus Empfehlungen für systematisierte Berufswechsel abzuleiten.

Im Anschluss daran, wird das in den Modellprojekten vorgeschlagene Beratungskonzept aufgenommen, um die Erkenntnisse aus dem Reinigungsprojekt erweitert und für die Anwendung in der betrieblichen Praxis in Form einer Praxishilfe konkretisiert.

Handlungen/Voraussetzungen

Bestimmte Handlungen und Voraussetzungen müssen fast immer erfüllt sein, um einen Wechsel erfolgreich vollziehen zu können. Wir haben die Berufswechsler gefragt, welche Voraussetzungen vorliegen mussten, bevor sie den Sprung in den nächsten Beruf wagen konnten. Der wichtigste Punkt war, dass sie eine neue Stelle in Aussicht hatten. Dass ihnen entweder ein konkretes Angebot vorgelegen hat oder die Lage am Arbeitsmarkt günstig war, so dass sie keine Probleme bei der Stellensuche oder dauerhafte Arbeitslosigkeit befürchten mussten.

Damit einher ging auch eine gewisse finanzielle Absicherung für die Zeit des Berufswechsels.

Für fast jeden Beruf waren Qualifikationen erforderlich. Diese mussten vor dem Wechsel erworben werden, z. B. in Form einer Umschulung, einer Weiterbildung, eines Studiums (Voraussetzung dafür ist in der Regel die Allgemeine Hochschulreife) oder spezieller Kenntnisse, oder waren durch die Ausbildung für den vorhergehenden Beruf vorhanden, insbesondere wenn eine Rückkehr in den alten Beruf erfolgte. Auch Berufserfahrung und praktische Kenntnisse wurden oftmals vom neuen Arbeitgeber erwartet. Neben der Qualifikation spielte natürlich die Eignung für den neuen Beruf eine Rolle.

Weitere Handlungen für den beruflichen Neuanfang waren die Kündigung bzw. ein Aufhebungsvertrag durch den vorherigen Arbeitgeber und bei einer Berufswechslerin die Delegation zum Studium durch den Vorgesetzten in der damaligen DDR (siehe Fallbeispiel 3).

Wie im Fallbeispiel 2 beschrieben, konnte ein Berufswechsler sich erst beruflich neu orientieren, nachdem der Amtsarzt eine Rückkehr in den Beruf des Gebäudereinigers aus gesundheitlichen Gründen ausgeschlossen hatte.

Belastungen/Probleme

Nicht immer geht bei einem Berufswechsel alles glatt. Eine so tiefgreifende Veränderung im Leben eines Menschen kann verschiedene Belastungen mit sich bringen. Vor allem wenn für den neuen Beruf Weiterbildungen oder sogar ein Studium absolviert werden mussten, die Schule oder die Ausbildung einige Jahre zurück lag, berichteten Berufswechsler davon, dass

ihnen das Lernen zunächst schwer gefallen sei.

Einige der Berufswechsler wollten sich zwar beruflich verändern, haben aber ihren eigentlichen Wunschberuf oder die gewünschte Tätigkeit nicht bekommen und mussten sich (zumindest vorerst) mit etwas anderem zufrieden geben, weil eine entsprechende Stelle nicht vorhanden war (z. B. örtlich gebunden, Anforderungen durch die Familie, Gesundheit) oder Bewerbungen erfolglos blieben. So sagte eine Berufswechslerin, die sich selbständig machte: „Ich würde natürlich lieber in so einer Firma arbeiten. Du gehst früh auf Arbeit, hast keine Sorgen, kommst Abends nach Hause und hast am Ende gutes Geld. Das wäre mir schon lieber.“ (Berufswechsler 2)

Auch ab einem bestimmten Alter eine neue Stelle zu finden, war für eine Berufswechslerin problematisch:

„Wenn man über 50 ist, da werden Sie nur noch nach dem Alter abgeschätzt, nicht mehr nach dem, was Sie können. Ein Mensch mit 50 Jahren bringt manchmal noch mehr zustande als einer mit 20.“ (Berufswechsler 8)

Nach wie vor ist es eher unüblich den Beruf zu wechseln und die Akzeptanz auf Seiten der Arbeitgeber könnte höher sein, wie ein Berufswechsler aus seiner Erfahrung berichtet:

„Ich habe dann auch schon nach anderen Sachen gesucht, aber habe gemerkt, dass Quereinsteiger nicht so gewünscht sind. Man ist eben schwer in die anderen Berufe reingekommen.“ (Berufswechsler 4)

Als weitere Belastungen während des Berufswechsels wurden gesundheitliche und persönliche Probleme genannt, z. B. die Angst vor Veränderungen oder mangelndes Durchhaltevermögen:

„Das gebe ich auf, um etwas komplett Neues anzufangen, ohne zu wissen, was passiert. Der Sprung war richtig schwer.“ (Berufswechsler 6)

Vereinzelte finanzielle Einbußen während der Zeit der beruflichen Veränderung, die Organisation der Kinderbetreuung und die fehlende Unterstützung durch die Arbeitsagentur genannt.

Hindernisse aus den Erfahrungen der Reha-Manager

Die Reha-Manager der BG BAU verfügen über umfangreiche Erfahrungen zur Wiedereingliederung am bisherigen Arbeitsplatz sowie bei der beruflichen Neuorientierung und konnten so Hemmfaktoren und Stolperstellen beim Weg zurück in den alten oder in einen neuen Beruf nennen.

Allgemein spielt das Alter eine große Rolle. Insbesondere Personen ab 50 sind schwierig zu vermitteln oder neu zu qualifizieren. Gesundheitliche Beeinträchtigungen, sei es durch den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit, aber auch durch Verschleiß, z. B. an Rücken oder Gelenken, schränken die Einsetzbarkeit am alten Arbeitsplatz oder die beruflichen Alternativen oftmals erheblich ein. Problematisch sind zudem ein schwieriges privates Umfeld, z. B. Schulden und hoher finanzieller Druck, und wenn das Vertrauensverhältnis zur Berufsgenossenschaft, z. B. bei rechtlichen Auseinandersetzungen, bereits von Beginn an gestört ist. Speziell für die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz bzw. ins alte Unternehmen spielt die Betriebsgröße eine entscheidende

Rolle. Vor allem große Unternehmen haben viele Teilaufgaben häufig ausgegliedert und keine alternativen Arbeitsplätze für gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter/innen. Häufiger als in kleinen oder mittleren Unternehmen beobachteten die Reha-Manager eine geringere Bereitschaft, die/den Mitarbeiter/in wieder aufzunehmen. Das ist umso mehr der Fall, wenn die/der Beschäftigte nur einen befristeten oder einen Zeitarbeitsvertrag hatte. Den kleinen Betrieben mangelt es dagegen häufiger an Alternativen für gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte. Auch wenn sich in dem Betrieb kein Ansprechpartner findet (z. B. ein Disability Manager), erschwert dies die Beratung.

Ist die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich und steht eine berufliche Veränderung an, zeigen sich ein geringes Qualifikationsniveau, mangelnde Deutschkenntnisse bei Ausländern oder Deutschen mit Migrationshintergrund sowie Analphabetismus als große Hemmfaktoren, die sowohl in der Bau- als auch in der Gebäudereinigungsbranche keine so unbedeutende Rolle spielen. Wenn die Bereitschaft zur Mobilität gering ist (z. B. durch Wohneigentum, kein Führerschein oder nur ein Auto in der Familie vorhanden ist, welches aber die/der Ehepartner/in braucht), wird die Vermittlung vor allem in strukturschwachen Gegenden zur Herausforderung. Auch das übrige soziale Umfeld ist für einen beruflichen Wechsel sehr entscheidend, z. B. wenn die/der Ehepartner/in in der Zwischenzeit zum „Hauptverdiener“ geworden ist und Kinderbetreuung oder die Pflege Angehöriger gewährleistet werden muss.

Auf der motivationalen Ebene spielen ebenfalls viele Faktoren eine Rolle, die den beruflichen Wechsel behindern können. Schwierig wird es zum Beispiel, wenn die Einsicht fehlt, dass der alte Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann, die/der Betroffene keine Motivation hat oder sogar Ängste zeigt, sich neu zu orientieren („Ich will auf keinen Fall an den Schreibtisch“). Dazu gehört auch die Angst vor finanziellen Einschnitten, was jedoch während einer Qualifizierung und beim Einstieg in einen neuen Beruf häufig der Fall ist. Insbesondere wenn Personen jahrelang im selben Beruf und beim gleichen Arbeitgeber angestellt waren, fehlen ihnen Erfahrungen mit Bewerbungen. Aber auch auf der „anderen“ Seite kann es Hindernisse geben, z. B. wenn Arbeitgeber Vorbehalte haben oder aufgrund einer schlechten Lage am Arbeitsmarkt keine geeigneten Stellen frei sind. Die Reha-Manager haben nicht selten die Erfahrung gemacht, dass eine aufgebaute Selbständigkeit als neuer Beruf aufgegeben werden musste, nachdem die Fördermittel weggefallen sind, und raten, sich den Gang in die Selbständigkeit gut zu überlegen und gründlich vorzubereiten.

Unterstützende Faktoren beim Berufswechsel

Die Berufswechsler nannten im Interview zahlreiche Faktoren, die den Berufswechsel unterstützt und erleichtert haben. Fast alle Befragten erhielten Unterstützung von anderen Personen, vor allem vom Partner, von der Familie, aber auch von Vorgesetzten: „Familie und Freunde auf alle Fälle. Die fanden gut, dass ich was anderes mache und eigentlich auch das, was ich gut kann.“ (Berufswechsler 4)

„Das Gute war, dass ich die zwei Tage im Monat, die ich in Leipzig war, frei bekommen habe. Da gab es noch andere, die mussten

das immer nacharbeiten. Das war bei mir anders. Von daher haben die mich schon unterstützt. Da habe ich diese Tage freibekommen.“ (Berufswechsler 1)

„Der Ingenieur, für den ich damals pauschal gearbeitet habe, dem habe ich meinen Wunsch vorgetragen, dass ich das vorhabe, und er meinte, er unterstützt mich voll und ganz.“ (Berufswechsler 6)

Institutionelle Hilfe in Form von finanzieller Unterstützung für den Aufbau einer Selbständigkeit oder durch die Zusendung von Stellenangeboten bekamen ein paar Berufswechsler von der Agentur für Arbeit.

Nicht zuletzt haben persönliche Eigenschaften, wie Wille, Ehrgeiz, Durchhaltevermögen, oder eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten zum erfolgreichen Berufswechsel beigetragen:

„Dass ich immer mit drin geblieben bin, dass ich mich selber schlau gemacht habe. Dass ich das verfolgt habe, denn es ist ja vieles anders geworden.“ (Berufswechsler 8)

„Aber je mehr man drin war, umso besser ging das dann. Einfach nur durchgebissen und gelesen, was ging.“ (Berufswechsler 8)

Unterstützende Faktoren aus Sicht der Reha-Manager

Die Reha-Manager konnten selbstverständlich auch Faktoren benennen, die einen Wechsel in einen neuen Beruf begünstigen. Oft handelt es sich dabei um das „Gegenteil“ der oben genannten Hemmfaktoren, d. h., eine Sache ist ein Vorteil, wenn sie vorhanden ist, und ein Nachteil, wenn sie fehlt (oder umgekehrt). Beispiele sind der Führerschein und die Bereitschaft zur Mobilität. Ein unterstützendes soziales Umfeld des Versicherten, insbesondere eine günstige familiäre Situation, Vorbildung, Qualifikationen und eine hohe Motivation fördern ebenfalls die Rückkehr in das Berufsleben. Für den Wiedereinstieg am bisherigen Arbeitsplatz wurde bei den Hemmfaktoren die Betriebsgröße bereits genannt. Sofern große Firmen über mehr Teilbereiche verfügen, in die eine Versetzung erfolgen kann, ist das ein Vorteil gegenüber kleinen Unternehmen. Manchmal bestehen Kooperationen mit anderen Unternehmen, die eine berufliche Alternative anbieten können. Dagegen existiert in kleinen und mittleren Betrieben eher ein persönliches Verhältnis, was die Bereitschaft erhöht, die/den Beschäftigte/n wieder aufzunehmen. Qualifikation, Betriebszugehörigkeit und Motivation der/des Versicherten spielen hier ebenso mit hinein.

Für die Vermittlung in einen neuen Beruf ist vorhandenes Wissen und Können von Vorteil, auf das aufgebaut werden kann. EDV-(Grund-)Kenntnisse sind in allen Altersgruppen ein Vorteil. Hat die/der Betroffene in der Vergangenheit öfters Schulungen besucht, so hat keine „Lernentwöhnung“ stattgefunden und das Lernen für einen neuen Beruf fällt in der Regel leichter. Ähnliches gilt für Wechsel und Brüche in der bisherigen Erwerbsbiografie. Diese Personen zeigen sich eher flexibel und bereit für eine berufliche Neuorientierung. Als günstig hat sich erwiesen, wenn die/der Versicherte eigene Ideen für die berufliche Neuorientierung einbringt oder sogar das Hobby zum Beruf gemacht wurde. Wenn eine Person über viele soziale Kontakte verfügt, ergeben sich daraus nicht selten Ideen und teilweise Angebote für freie Stellen.

Beratungskonzept

Gehen wir davon aus, dass der Verbleib einer Person im aktuellen Beruf gefährdet ist, sei es aus gesundheitlichen Gründen, die eine Weiterbeschäftigung im aktuellen Beruf ausschließen, oder die betroffene Person äußert selbst den Wunsch nach einer beruflichen Veränderung. Im Folgenden wird eine mögliche Vorgehensweise vorgestellt, wie im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung oder der überbetrieblichen Berufs- und Laufbahnberatung vorgegangen werden könnte, um entweder den Verbleib im Beruf zu gewährleisten oder alternativ einen Berufs- oder Tätigkeitswechsel zu erleichtern.

Grundlage des Beratungskonzepts, insbesondere im Rahmen der betrieblichen Anwendung, ist eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur, in der die Gesundheit der Beschäftigten als hohes Gut angesehen ist. Die Beschäftigten, vor allem die älteren, sollten das Gefühl haben, dass ihre Arbeitskraft gebraucht und ihr Verbleib im Betrieb gewünscht ist. Das Bekenntnis der Unternehmensleitung, nicht nur in Worten, sondern auch in Taten, bildet die Basis für die erfolgreiche Umsetzung des Beratungskonzepts. Das folgende Konzept ist angelehnt an den in den Modellprojekten von „Mein nächster Beruf“ vorgestellten Beratungsansatz und gliedert sich in vier Schritte (JAHN & ULBRICHT, 2011; ULBRICHT & JAHN, 2010):

1. Bedarf erkennen: Um Handlungsbedarf zu erkennen, bieten sich verschiedene Möglichkeiten an:
 - a. Im Rahmen der regelmäßigen betriebsärztlichen Vorsorgeuntersuchung fragt und klärt der Betriebsarzt die in Kapitel 3.5 vorgestellten Frühwarnzeichen der häufigsten Erkrankungen im Reinigungsberuf anhand der Praxishilfe ab und weist den Beschäftigten auf das Beratungsangebot hin.
 - b. In der Regel steht der direkte Vorgesetzte in mehr oder weniger engem Kontakt mit dem Mitarbeiter. Zumindest einmal im Jahr sollte ein Gespräch stattfinden, in dem der Beschäftigte Probleme und Wünsche äußern kann. Aber auch wenn der Vorgesetzte eine Zunahme von gesundheitlichen Beschwerden, die Abnahme der Leistungsfähigkeit oder die Häufung von Fehltagen beobachtet, liegt ihre/seine Verantwortung darin, den Beschäftigten die Berufs- und Laufbahnberatung zu empfehlen.
 - c. Der Betroffene meldet selbst den Bedarf für eine Berufs- oder Laufbahnberatung an. Initiative durch die Beschäftigten kann durch Information und Aufklärung über das Angebot und den Nutzen erhöht werden, z. B. in der Betriebszeitung, zum Gesundheitstag, als persönliches Schreiben oder im Intranet.
 - d. Durch den regelmäßigen Einsatz von Instrumenten zur Früherkennung, die von den Beschäftigten ausgefüllt werden, können vor allem Veränderungen schnell erkannt werden. Es bieten sich die Praxishilfe für die Frühwarnzeichen, der Work Ability Index (WAI; HASSELHORN & FREUDE, 2007) oder das Instrument zur Früherkennung von Langzeit-Arbeitsunfähigkeit (BÖDEKER & ZELEN, 2008) an (siehe Kap. 3.5.2). Die Auswertung könnte durch den Betriebsarzt, den Beauftragten für das Eingliederungsmanagement oder einen Psychologen erfolgen, die den Beschäftigten bei einem kritischen Ergebnis auf die Möglichkeit des Beratungsgesprächs hinweisen.

2. Bestandsaufnahme: Im Beratungsgespräch sollte dem Betroffenen zunächst nochmals das Ziel, der Ablauf, der Nutzen und die Wichtigkeit, frühzeitig zu handeln, erklärt werden. Es sollte zwar eine Selbstverständlichkeit sein, aber es kann nicht oft genug darauf hingewiesen werden, dass das Gespräch auf einer Grundlage der Vertraulichkeit und der Verschwiegenheit gegenüber Dritten geführt wird. Vor allem in Berufen mit niedriger Qualifikation und bei schlechter Arbeitsmarktlage ist damit zu rechnen, dass Betroffene Angst vor dem Arbeitsplatzverlust haben und sich ggf. dem Gespräch verweigern. Hier muss besonders sensibel, aber auch nachdrücklich darauf hingewirkt werden, dass es um die Sicherung der persönlichen Beschäftigungsfähigkeit geht, dass nur so der Arbeitsplatz langfristig erhalten werden kann und letztendlich Arbeitnehmer wie Arbeitgeber nur dann profitieren werden, wenn die/der Beschäftigte gesund und leistungsfähig bleibt.

Als Gesprächspartner bieten sich demnach vor allem innerbetriebliche Vertrauenspersonen an, wie die/der Beauftragte für das Eingliederungsmanagement oder für das betriebliche Gesundheitsmanagement, ein vorher geschultes Mitglied des Betriebsrats oder der Personalabteilung, die/der Vorgesetzte oder andere Personen im Unternehmen, aber auch externe, unabhängige Berufsberater. Empfehlenswert ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt.

Zu Beginn erfolgt eine Bestandsaufnahme zur aktuellen Tätigkeit, inklusive Anforderungen, Belastungen und Ressourcen sowie gesundheitliche Probleme, die insbesondere durch die Tätigkeit (mit-)verursacht sind.

Aus einer Analyse der bisherigen beruflichen Laufbahn mit Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten (auch praktische), Neigungen und Interessen, aber auch Einschränkungen (körperlich, psychisch, sozial) wird ein individuelles Kompetenzprofil der/des Beschäftigten erstellt.

Die/der Beschäftigte sollte außerdem die Möglichkeit erhalten, Wünsche über die weitere berufliche Entwicklung sowie eigene berufliche Ziele zu äußern und sich ggf. über mögliche alternative Tätigkeits- und Berufsfelder Gedanken zu machen. An dieser Stelle bietet es sich an, das Gespräch zunächst zu unterbrechen, eventuell mit der/dem Beschäftigten „Hausaufgaben“ bis zum nächsten Termin zu vereinbaren, z. B. zum Fertigstellen des Kompetenzprofils und zum Klarwerden über berufliche Ziele.

Exkurs: Die Kompetenzenbilanz

Die Kompetenzenbilanz ist ein Vorgehen um zentrale Fähigkeiten und Potenziale einer Person sichtbar zu machen und als Grundlage für die weitere berufliche Entwicklung zu nutzen (LANG-VON WINS & TRIEBEL, 2005). Es wurde gemeinsam vom Zukunftszentrum Tirol und dem Lehrstuhl für Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Universität der Bundeswehr München entwickelt und evaluiert. Der Ablauf erfolgt nach dem Prinzip eines Trichtermodells: In mehreren Schritten werden nach und nach die Kompetenzen der Person, sowohl kognitiver, motivationaler, sozialer, aber auch moralisch-ethischer Art, erarbeitet. Die Kompetenzenbilanz ist vor allem geeignet, wenn die eigenen Kompetenzen unklar sind und sich ein größerer beruflicher Wechsel abzeichnet, z. B. wenn

nach einem (Arbeits-)Unfall oder bei einer (Berufs-)Krankheit die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann. Die Kompetenzenbilanz erstreckt sich in der Regel über vier Termine zu je zwei Stunden innerhalb von etwa vier Wochen. Nach der Vorstellung des Verfahrens, das in der Regel in der Gruppe stattfindet, erfolgen drei Einzelsitzungen mit dem Coach, in denen die eigenen Stärken schrittweise erarbeitet werden. Das erfolgt durch die Beschäftigung mit der eigenen Biografie, beruflich wie außerberuflich, anhand von Leitfragen. Zwischendurch bearbeitet der Klient bestimmte Aufgaben und setzt sich systematisch mit dem eigenen Lebenslauf auseinander. Um als Coach die Kompetenzenbilanz mit Klienten durchzuführen, werden Fortbildungen durch die Firma Perform Partner angeboten („www.kompetenzenbilanz.de“).

3. Konkrete Handlungsschritte festlegen: Anhand der gesundheitlichen Situation, der Wünsche und beruflichen Ziele der/des Beschäftigten wird im dritten Schritt das Vorgehen festgelegt, woran sich die weitere Beratung orientiert. Generell bieten sich drei Möglichkeiten an:
 - a. Vorrangiges Ziel sollte der Verbleib in der aktuellen Tätigkeit sein – mit Umsetzung von Präventionsmaßnahmen, unterstützt durch die in Kapitel 3.1 vorgestellten Praxishilfen. Die Maßnahmen hängen ab von den Belastungen und gesundheitlichen Problemen. Auch hier sollten die Wünsche des Betroffenen berücksichtigt werden, z. B. nach geeigneten Arbeitsgeräten oder der Arbeit im Team.
 - b. Die zweite Möglichkeit ist der Verbleib im Beruf, aber mit Wechsel der Tätigkeit (siehe z. B. Karrierematrix im Kapitel 3.7.1 und Anhang 5). Hier wird in den meisten Fällen eine Qualifizierung (z. B. Schulung, Fortbildung) erforderlich sein. Ein Abgleich des Fähigkeits- und Anforderungsprofils kann die Auswahl der passenden Fortbildungsmaßnahmen erleichtern.
 - c. Als dritte Möglichkeit bietet sich der Wechsel des Berufs an (siehe Karrierematrix). Das ist dann der Fall, wenn gesundheitliche Einschränkungen auch den Wechsel der Tätigkeit ausschließen oder die/der Beschäftigte dies wünscht, z. B. weil diese/r schon länger ein anderes berufliches Ziel im Auge hatte. Hier ist fast immer eine weitere Qualifizierung (Weiterbildung, Studium, Praktika) erforderlich.

Für Möglichkeit 3b und 3c wird ein Anforderungsprofil der alternativen Tätigkeit bzw. des alternativen Berufs erstellt. Im Idealfall werden bisherige Belastungen ausgeschlossen und vorhandene Kompetenzen genutzt.

Steht die Entscheidung fest, werden die nächsten konkreten Schritte geplant und ein Zeitplan erstellt.

Folgende Fragen sollten dazu beantwortet werden:

- Welche Qualifizierungsmaßnahmen sind erforderlich? Welche sind geeignet für die betroffene Person, aber auch für die zukünftige Tätigkeit bzw. den neuen Beruf?
- Welche Voraussetzungen müssen für die neue Tätigkeit/den neuen Beruf und die damit verbundenen Bildungsmaßnahmen erfüllt sein? (z. B. bestimmter Schulabschluss, praktische Erfahrungen, Aussicht auf Arbeitsplatz, Eignung für die Tätigkeit bzw. den Beruf)

- Was sind Ressourcen bzw. unterstützende Faktoren, die für den beruflichen Wechsel genutzt werden können?
 - Persönliche Stärken werden im Kompetenzprofil deutlich, dazu gehören auch außerberuflich erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten (z. B. durch Elternzeit, Hobbys, Ehrenamt), die für den beruflichen Wechsel genutzt werden können.
 - Von großer Bedeutung ist die Unterstützung von Partner und Familie, aber auch von Vorgesetzten bzw. der Firma, die deutlich machen können, dass sie einen guten Mitarbeiter nicht verlieren wollen und innerbetrieblich eine neue Beschäftigungsmöglichkeit zu bieten versuchen. Dazu bietet sich an, dass der Berater mit dem Vorgesetzten bzw. der Firma Gespräche über die berufliche Zukunft der/des Betroffenen führt, um als oberstes Ziel den Verbleib des Beschäftigten im Unternehmen, sofern diese/r das wünscht, zu sichern.
 - Auch die Unterstützung von Institutionen, z. B. des Reha-Managements der Berufsgenossenschaft (bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit) oder der Agentur für Arbeit, können von großer Bedeutung sein, da diese in der Regel über umfangreiche Erfahrungen in der Vermittlung in neue Tätigkeiten und Berufe, finanzielle Möglichkeiten sowie über verschiedene hilfreiche Kontakte und Netzwerke verfügen.
 - Eine weitere wichtige Ressource lässt sich vor allem bei Personen in Reinigungsberufen in ihren Lebensläufen finden. Das öffentliche Bild, dass Personen in Reinigungsberufen eine niedrige Bildung haben und in der Reinigungsbranche arbeiten, weil sie nichts anderes können, hat sich in den Interviews nicht bestätigt. Es handelt sich zwar durch die qualitative Vorgehensweise um eine kleine und nicht repräsentative Stichprobe, aber wiesen doch alle Befragten mindestens eine Ausbildung auf und hatten in ihrer Laufbahn schon mehrere Tätigkeits- bzw. Berufswechsel (im Schnitt sechs bis sieben!) bewältigt. Eine große Chance ist hier, die erworbenen, berufsübergreifenden Kompetenzen in der Berufsbiografie aufzudecken und auf die Erfahrung, schon einmal einen beruflichen Umbruch bewältigt zu haben, zu setzen. Auch betonten die Stelleninhaber in den Interviews die hohe Bedeutung der Berufstätigkeit, bringen also eine hohe Motivation mit, sich eher nochmals beruflich zu verändern als arbeitslos zu werden.
- Wo könnte es möglicherweise Probleme bei der beruflichen Veränderung geben? Wie könnten diese gelöst werden?
 - Einer der wichtigsten Punkte bei einem beruflichen Wechsel ist es, die finanzielle Absicherung zu gewährleisten, z. B. die Förderung der Weiterbildungskosten durch Meister-BAföG, Leistungen der Berufsgenossenschaft im Rahmen des Reha-Managements nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, aber auch die Gewährleistung eines angemessenen Gehalts im neuen Beruf.
 - Das familiäre und soziale Umfeld muss beachtet werden, z. B. ist die betroffene Person durch Familie oder

Wohneigentum örtlich gebunden, sind Führerschein und ggf. ein eigenes Fahrzeug vorhanden, sind die Kinder noch klein und müssen betreut werden, ist der Ehepartner erwerbstätig, müssen Familienangehörige betreut oder gepflegt werden?

- Es gilt außerdem, einen Beruf zu finden, der sowohl Eignung und Interesse der Person entspricht als auch gute Beschäftigungschancen mit sich bringt, d. h., eine Vermittlung in „Modeberufe“ (z. B. eine Tätigkeit am PC, wenn die Person damit noch nie gearbeitet hat) ist nicht sinnvoll.

4. Umsetzung und Evaluation: Vor allem bei umfassenden beruflichen Veränderungen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, sind begleitende Gespräche empfehlenswert, um die Motivation der/des Betroffenen aufrecht zu erhalten, Belastungen/Probleme zu thematisieren und Ressourcen zu aktivieren. Zeitnahe Nachgespräche zum empfundenen Erfolg der Maßnahmen, zu den Veränderungen (positiv wie negativ), Arbeitszufriedenheit und Besserung der gesundheitlichen Beschwerden lassen einzelne Korrekturen zu und liefern Hinweise für zukünftige Beratungsgespräche. Bestehen trotz Maßnahmen weiterhin gesundheitliche Probleme oder treten neue Beeinträchtigungen der Gesundheit, aber auch der beruflichen Leistungen und der Arbeitszufriedenheit auf, empfiehlt sich, den Beratungsprozess ab Punkt 2 erneut zu durchlaufen.

Praxishilfe: Leitfaden für das Beratungsgespräch

Die im Rahmen des Projekts entwickelte Praxishilfe soll helfen, Gespräche über die weitere Laufbahnentwicklung zu strukturieren und systematisieren. Das Dokument soll als Leitfaden dienen und Grundlage für das Gespräch bilden. Vor allem in den hinteren Teilen ist es eher modular aufgebaut, so dass Teile je nach Vorgehen weggelassen oder hinzugenommen werden können. An den jeweiligen Stellen wird auf die Verwendung der anderen Praxishilfen verwiesen (z. B. Anforderungsprofil, um Qualifizierungsbedarf zu erkennen, Belastungen und Maßnahmen feststellen).

3.8. (H) Umsetzung des Beratungskonzepts in der Praxis

Immer mehr Betrieben wird bewusst, dass sie handeln müssen, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen, dabei stehen sie aber oft vor vielen Fragen, vor allem vor dem „Wie und wo fangen wir an?“. Ein besonderes Anliegen des dritten Modellprojekts von „Mein nächster Beruf“ ist die Anwendung der vorgestellten Konzepte in der Praxis. Die gefundenen Erkenntnisse sollten für den Einsatz in Unternehmen verständlich und leicht handhabbar aufbereitet werden, so dass Betriebe das Personalentwicklungskonzept einfacher umsetzen und auf die spezifischen Gegebenheiten vor Ort anpassen können. Zu den meisten Kapiteln sind bereits Praxishilfen vorgestellt worden, die im Rahmen der Personalauswahl und -entwicklung von Gebäudereinigungsunternehmen eingesetzt werden können.

In diesem Kapitel soll es noch einmal darum gehen, wie diese miteinander kombiniert werden können und was für den Praxiseinsatz berücksichtigt werden muss. Bereits in den vorangegangenen Modellprojekten wurde betont, dass Einzelmaßnahmen wahrscheinlich wenig Erfolg zeigen werden, sondern im Rahmen eines umfassenden, ganzheitlichen Ansatzes verschiedene Maßnahmen ineinander greifen und sich ergänzen müssen (z. B. JAHN & ULBRICHT, 2011). Auch sollten die Maßnahmen nicht nur auf die älteren Arbeitnehmer, sondern auf alle Altersgruppen und alle Arbeitsbereiche abzielen. Wie bereits mehrfach erwähnt wurde, liegt der Schlüssel zum Erfolg des Konzepts darin, frühzeitig zu handeln.

Abbildung 3.2 zeigt schematisch die in den Modellprojekten von „Mein nächster Beruf“ entwickelten Handlungsfelder, um Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter zu fördern. Die Basis für die verschiedenen Maßnahmen ist eine alle Altersgruppen wertschätzende Unternehmenskultur, in der die Gesundheit der Beschäftigten einen hohen Stellenwert einnimmt. Alle Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit erfolgen auf diesem Grundsatz.

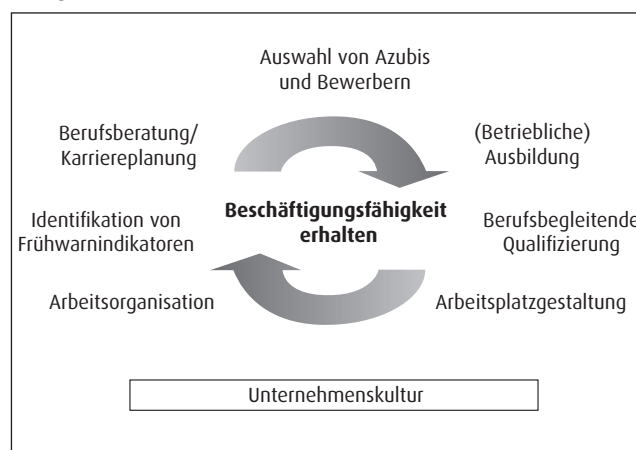


Abb. 3.2: Handlungsansätze, um Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten (angelehnt an eine Abbildung aus dem BKK Report „Beschäftigungsfähigkeit erhalten“, siehe unten)

Mögliches Vorgehen bei der praktischen Umsetzung im Betrieb

Es bestehen bereits verschiedene Konzepte, wie eine altersgerechte Personalpolitik funktionieren kann. Beispielhaft soll an dieser Stelle ein Vorgehen vorgestellt werden, das sich am Konzept aus dem Report „Beschäftigungsfähigkeit erhalten“ des BKK Bundesverbands (MORSCHHÄUSER & SOCHERT, 2007) orientiert. Darin werden die im Projekt „Mein nächster Beruf“ entwickelten Lösungsansätze eingebettet. Es ist ein Vorschlag für Betriebe, um systematisch und Schritt für Schritt Maßnahmen im Betrieb zu ergreifen und so ein umfassendes Gesundheitsmanagement aufzubauen, das idealerweise allen Altersgruppen gerecht wird. Selbstverständlich geht das nicht von einem Tag auf den nächsten. Die Konzepte benötigen eine gründliche Vorbereitung und Planung sowie die Mitarbeit verschiedener Akteure im Betrieb. Die Umsetzung wird sich über einen längeren Zeitraum hinziehen und Geduld von allen Beteiligten erfordern. Doch nur so können langfristige und nachhaltige Erfolge erzielt werden.

Für die Umsetzung von Maßnahmen empfiehlt sich, einen Arbeitskreis aus Unternehmensleitung bzw. Personalverantwortlichen, Betriebsrat, Beauftragtem für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (sofern vorhanden) und Beschäftigten (insbesondere ältere Arbeitnehmer bzw. eine Mischung verschiedener Alters-, aber auch Hierarchiestufen) zu bilden. Unterstützend, zumindest bei bestimmten Punkten, sollten auch Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit oder weitere (externe) Experten, z. B. ein Demografie-Berater oder Reha-Manager der Berufsgenossenschaft, mitarbeiten. Wie die genaue Zusammensetzung und die Zusammenarbeit konkret aussehen, sollte jeder Betrieb individuell entscheiden. Im Rahmen des Modellprojekts zum Beruf des Straßen- und Tiefbauers wurde bereits ein Vorschlag für das Zusammenwirken der Akteure im Rahmen eines betrieblichen und überbetrieblichen Eingliederungsmanagements vorgestellt (siehe Abbildung 14 in ULBRICHT & JAHN, 2010). Daran orientiert sich Abbildung 3.3, die ein mögliches Zusammenwirken aller Beteiligten skizziert.

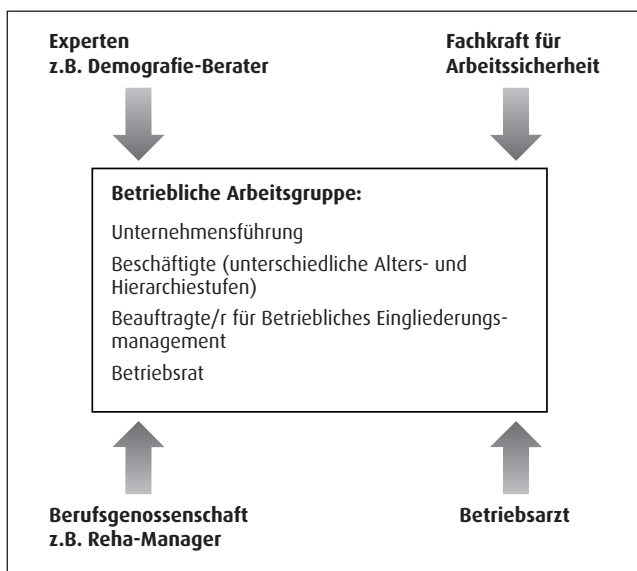


Abb. 3.3: Mögliche Zusammenarbeit der Beteiligten bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen im Betrieb zum Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit

Folgende vier Schritte sollen helfen, das Vorgehen der praktischen Umsetzung im Betrieb zu systematisieren:

Schritt 1: Die betriebliche Situation analysieren

Im ersten Schritt geht es zunächst darum, den Handlungsbedarf im Betrieb zu erkennen. Folgende Punkte könnten dazu näher analysiert werden. Die Liste ist ein Vorschlag und somit nicht erschöpfend. Sie kann abhängig von den betrieblichen Besonderheiten weiter ergänzt werden.

- **Altersstrukturanalyse des Betriebs:** Welche Altersgruppen arbeiten in welchen Tätigkeitsfeldern (ggf. prozentual abbilden)? Wie wird das Bild in fünf oder zehn Jahren aussehen (Prognose)? Wer wird wann in Rente gehen? Sind vorzeitige Renteneintritte zu erwarten? Wie steht es um den betrieblichen „Nachwuchs“ (Auszubildende)? Das Vorgehen bei der Altersstrukturanalyse ist sehr ausführlich

ab Seite 17 im oben genannten BKK Report beschrieben. Empfehlenswert im gleichen Heft ist außerdem die „Checkliste zum Erkennen altersstrukturellen Handlungsbedarfs“. Des Weiteren wird auf diverse Checks verwiesen, die online verfügbar sind.

- **Entwicklung der Beschäftigtenzahlen:** Haben in letzter Zeit auffällig viele Mitarbeiter das Unternehmen bzw. bestimmte Bereiche/Abteilungen verlassen (Fluktuation)? Wo gab es Neueinstellungen? Sind weitere Abgänge bzw. Neueinstellungen zu erwarten? Wie wird der Personalbedarf in den nächsten Jahren aussehen (z. B. hinsichtlich der Erschließung neuer Geschäftsfelder durch das Unternehmen)?
- **Gefährdungsanalyse:** Was sind die bedeutendsten Belastungen und Probleme der einzelnen Tätigkeitsfelder? Antworten liefert der Einsatz der in Kapitel 3.1 vorgestellten Praxishilfen, z. B. die erstellbaren Belastungsprofile aus dem igaCheck 2011.
- **Analyse von krankheitsbedingten Fehlzeiten:** Wie haben sich die Arbeitsunfähigkeitstage in den letzten Jahren entwickelt? Sind Häufungen oder Anstiege erkennbar? Was könnten die Ursachen dafür sein?
- **Mitarbeiterbefragungen durchführen** (Datenschutz und ggf. Mitbestimmungspflichten des Betriebsrates beachten!): Lassen sich häufig genannte Belastungen, Probleme und Wünsche erkennen? Sind besondere Probleme in der Zukunft zu erwarten?
- **Bestand der bereits vorhandenen Maßnahmen:** Welche Angebote und Maßnahmen sind im Betrieb bereits vorhanden? Bsp. sind Arbeitszeitmodelle, Angebote der Gesundheitsförderung oder Qualifizierungsaktivitäten.

Schritt 1 kann außerdem dazu dienen, die Unternehmensführung vom Handlungsbedarf zu überzeugen, falls dies noch nicht erfolgt ist. Belegbare Zahlen und Fakten, die die zukünftige betriebliche Entwicklung verdeutlichen, falls keine Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit erfolgen, besitzen in der Regel die höchste Überzeugungskraft. Es gilt zu unterstreichen, dass sich langfristig der Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs sichern lassen, wenn Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten und gefördert werden, auch wenn dies zunächst mit einem Aufwand für die Betriebe verbunden ist. Wichtig ist außerdem, dass konkrete Vorschläge für Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels präsentiert werden (siehe Schritt 2).

Schritt 2: Ziele festlegen und Umsetzung planen

Ausgehend von der Analyse des Ist-Stands handelt der zweite Schritt davon, den Handlungsbedarf in Form von Zielen zu formulieren. Diese leiten sich unmittelbar aus Schritt 1 ab. Ziele sollten möglichst konkret, messbar und realistisch sein. Möglich ist auch die Benennung von Oberzielen, die in Teilzielen konkretisiert werden. Ergänzend sollte für jedes Ziel ein Zeitplan für die Umsetzung aufgestellt werden. Auch hier sollte möglichst realistisch geschätzt werden. Ziele könnten z. B. auch aufeinander aufbauen. So könnte Ziel 2 erst angegangen werden, wenn Ziel 1 erreicht wurde, sofern dies inhaltlich sinnvoll ist. In den meisten Fällen hängen die Maßnahmen aber untrennbar zusammen und sind nur im Gesamtkonzept wirksam.

Ausgehend von Abbildung 3.2 ergeben sich Maßnahmen in den Bereichen Auswahl von Azubis und Bewerbern, betriebliche Ausbildung, berufsbegleitende Qualifizierung, Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation, Identifikation von Frühwarnindikatoren sowie Berufsberatung/Karriereplanung.

Auswahl von Azubis und Bewerbern

Eine entscheidende Weiche wird ganz zu Beginn gestellt, und zwar bei der Auswahl von geeigneten Azubis und Bewerbern. Mangelnde Passung kann auf beiden Seiten zu Unmut, Unzufriedenheit und mitunter gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, aber auch zu unnötigen Kosten (KERSTING, 2004). Der gründlichen Analyse der Anforderungen kommt daher ein großer Stellenwert zu. Viele Betriebe scheuen jedoch den Aufwand und sind der Meinung, durch ihre Erfahrungen schon zu erkennen, wer der passende Bewerber ist. Die Erstellung von Anforderungsprofilen zahlt sich aber langfristig aus. Sie dienen nämlich nicht nur als Grundlage für den Personalauswahlprozess, sondern auch um Qualifizierungsbedarf festzustellen (siehe Punkt „Berufsbegleitende Qualifizierung“) sowie um die Berufs- und Laufbahnberatung zu unterstützen (siehe Punkt „Berufsberatung/Karriereplanung“). Mit der Praxishilfe zur Festlegung der Anforderungen wurde versucht, den Aufwand für Reinigungsunternehmen gering zu halten, indem häufig gestellte Anforderungen an Azubis und Bewerber gesammelt wurden. Je nach den tatsächlichen Anforderungen im Betrieb müssen diese „nur“ noch ausgewählt und gewichtet werden. Auch im Rahmen der Modellprojekte zur Krankenpflege und zum Straßen- und Tiefbauer sind Anforderungen an die Berufsbilder aufgelistet worden (siehe JAHN & ULBRICHT, 2011; ULBRICHT & JAHN, 2010).

Für die Personalauswahl ist es wichtig zu wissen, dass es nicht das Ziel ist, die oder den „Beste/n“ zu finden, sondern die Person, die am besten für die Anforderungen am Arbeitsplatz geeignet ist. Auch Unterforderung oder Langeweile können zu Arbeitsunzufriedenheit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Die Anforderungen für den Arbeitsplatz festzulegen, erfüllt auch den Zweck, aussagekräftige Informationen für potentielle Bewerber im Vorfeld zur Verfügung zu stellen, z. B. in Form eines Flyers, auf der Website des Unternehmens, bei Messeauftritten und in Stellenanzeigen. So können sich diejenigen, die sich für das Berufsbild und das Unternehmen interessieren, bereits selbst fragen, ob sie für den Beruf geeignet sind. Sie wissen somit bereits vor Aufnahme der Tätigkeit, was der Beruf bedeutet, worauf sie sich einstellen und was sie dafür mitbringen müssen. Das Anforderungsprofil dient außerdem dazu, den Auswahlprozess zu strukturieren und die Entscheidung bei der Stellenbesetzung auf sichere Füße zu stellen. Denn mit der Auswahl der Anforderungen sollte gleich festgelegt werden, wie deren Erfüllung überprüft werden soll. Gängige Instrumente sind die Bewerbungsunterlagen und das Auswahlgespräch. Ein sehr zuverlässiges Mittel sind aber auch Arbeitsproben. So kann ein Probearbeiten für wenige Tage sowohl dem Bewerber als auch dem Unternehmen viel mehr Informationen bieten als jedes Zeugnis bzw. jeder Internetauftritt. Das trifft für Berufe, die eher praktische Fertigkeiten erfordern, wie im Fall der Reinigungsberufe, ganz besonders zu.

Betriebliche Ausbildung

Ist der Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz besetzt, folgt schnell die zweite wichtige Weiche auf dem Weg zum erfolgreichen Arbeiten bis zur Rente, nämlich die frühzeitige und konsequente Anwendung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb. Vor allem bei Auszubildenden gilt es von Beginn an, in diesem Bereich den Grundstein zu legen, auch wenn der Weg bis zum Renteneintritt sehr lang erscheint, doch sind einmal „falsch“ angeeignete Verhaltensweisen später schwer zu ändern.

Hier helfen klare Regeln und Anweisungen für den betrieblichen Arbeitsschutz auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung, die zunächst in Form der Erstunterweisung übermittelt und in regelmäßigen Abständen wiederholt werden sollten. Es empfiehlt sich dafür eine Kombination von theoretischen und praktischen Methoden einzusetzen, z. B. den Hautschutzplan vorzustellen und anschließend die richtige Anwendung von Hautschutz- und -pflegemitteln einzuüben. Eine ebenfalls bedeutende Rolle spielt die Vorbildwirkung, nicht nur der Vorgesetzten und Ausbildungsverantwortlichen, sondern aller Kollegen, mit denen die/der Auszubildende zusammenarbeitet.

Sinn der Ausbildung ist es, Kenntnisse des Berufs zu vermitteln und auf den späteren Berufsalltag vorzubereiten. Dazu gehört, die Azubis in verschiedenen Bereichen einzusetzen und ihnen bei Gelegenheit eine verantwortungsvolle Aufgabe zu übertragen. Auch darin spiegelt sich Wertschätzung wider. Des Weiteren sollte bereits in der Ausbildung die Weiterqualifizierung und die Perspektive nach der Gesellenprüfung thematisiert werden. Für Auszubildende sollte eine Person ernannt werden, an die sich diese vertrauensvoll wenden können, insbesondere zu Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Diese Funktion könnte z. B. ein Mitglied des Betriebsrats übernehmen.

Berufsbegleitende Qualifizierung

Qualifizierung hat sich als einer der wichtigsten Faktoren für den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit herausgestellt, sowohl für den erfolgreichen Verbleib im Beruf als auch für den erfolgreichen Tätigkeits- oder Berufswechsel (siehe Kap. 3.6. und 3.7). Andererseits ist diese in der Praxis bislang oft nur unzureichend umgesetzt. Es muss nicht immer eine teure, aufwändige Weiterbildung sein (siehe z. B. Kapitel 3.6 für unterschiedliche Arten von Schulungsmaßnahmen in Reinigungsberufen). Viel wichtiger ist es, von Anfang an und in regelmäßigen Abständen Lerngelegenheiten zu ermöglichen, so dass das Wissen immer auf dem aktuellen Stand ist und eine Lernentwöhnung vermieden wird. Eine große Bedeutung kommt auch der Qualifizierung von Führungskräften zu, insbesondere zu den Themen Mitarbeiterführung (u. a. Wertschätzung, Unterstützung) und Arbeitsorganisation (u. a. für Abwechslung von Tätigkeiten sorgen, Absprachen mit Kunden treffen). Für die Planung von Qualifizierungsmaßnahmen stellen wiederum die Anforderungsprofile für jeden Arbeitsplatz die Grundlage dar (siehe Punkt „Auswahl von Azubis und Bewerbern“). Die Anforderungen, die in Zukunft auf den Beschäftigten zukommen, nehmen hier einen besonders hohen Stellenwert ein, z. B. in welche Richtung entwickelt sich das Unternehmen (z. B. Erschließung neuer Geschäftsfelder) und wo werden Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt? Es besteht hier also wiederum ein sehr enger Zusammenhang zum Punkt „Berufsberatung/Karriereplanung“.

Für die Praxis muss außerdem berücksichtigt werden, dass Qualifizierungen innerhalb der Arbeitszeit mit entsprechender Bezahlung durchgeführt werden. Die/der Beschäftigte sollte es nicht als Belastung oder Mehraufwand empfinden, weil sie/er dafür die eigene Freizeit opfern muss. Außerdem muss den Beschäftigten verdeutlicht werden, wozu die Schulung dient. Einer größeren Akzeptanz dient es auch, die/den Beschäftigte/n eigene Wünsche für Schulungen äußern zu lassen, z. B. im Rahmen des Beratungsgesprächs (siehe Abschnitt 3.7.2 und Praxishilfe Beratungsgespräch).

Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation

Den Verbleib im Beruf sichern, ist und bleibt das primäre Ziel aller Präventionsbemühungen, deshalb stellen Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation zwei sehr bedeutende Punkte im Gesamtkonzept dar. Die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen ist dabei der erste Schritt und die entscheidende Grundlage für alle weiteren Maßnahmen. Wenn möglich sollten hierzu der Sachverstand der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder des Betriebsarztes einbezogen werden. Für fast jede Branche gibt es Hilfen zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung, meistens von der jeweils zuständigen Berufsgenossenschaft, die für deren Mitgliedsbetriebe in der Regel kostenlos sind, so auch von der Berufsgenossenschaft für Bauwirtschaft. Unterstützend kann der iga.Check 2011 verwendet werden (siehe Kapitel 3.1 oder www.iga-info.de). Seine Vorteile sind neben der kostenlosen Verfügbarkeit und einfachen Anwendung, dass er für alle Branchen und Berufe geeignet ist sowie dass in einem Lexikon Maßnahmen vorgeschlagen werden. Die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung und die Durchführung des iga.Check erfolgen meist objektiv, d. h. ohne die Beschäftigten einzubeziehen. Wenn auch die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigt werden, kann das maßgeblich die Akzeptanz der umgesetzten Maßnahmen erhöhen. Auch hier gibt es Hilfsmittel auf dem Markt, z. B. für die Gebäudereinigerbranche eine CD-ROM der AOK Berlin zum Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (siehe Kapitel 3.1). Durch Nutzung von Hilfsmitteln für die Gefährdungsbeurteilung oder die Anwendung des iga.Check 2011 werden dem Unternehmer geeignete Maßnahmen empfohlen. Und auch Arbeitsschutzexperten, wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt oder die Aufsichtsperson der Berufsgenossenschaft, stehen beratend zur Seite. Zunächst gilt es, bestehende Maßnahmen kritisch zu prüfen und ggf. zu ergänzen. Arbeitsunfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen lassen sich in Reinigungsberufen z. B. mittels der in Kapitel 3.6 genannten Maßnahmen vorbeugen. Wie erwähnt sind Maßnahmen, die vielen zugute kommen zu bevorzugen, aber auch individuelle Lösungen helfen, die Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen zu sichern. Daher sind diese auch in das Beratungsgespräch integriert (siehe Kap. 3.7.2 und Praxishilfe Beratungsgespräch).

Identifikation von Frühwarnindikatoren

Für die Identifikation von Frühwarnindikatoren ist die enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt die wichtigste Voraussetzung. Der Betriebsarzt muss im Unternehmen bei Arbeitgebern und bei Arbeitnehmern als Vertrauensperson akzeptiert sein. Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen sollten angeboten werden, wobei auch

hier Angebot und Nutzen klar kommuniziert werden müssen. Das könnte z. B. dadurch erfolgen, dass sich der Betriebsarzt mit seinen Angeboten den Beschäftigten vorstellt oder indem er/sie Unterweisungen vornimmt, z. B. zum Hautschutz oder rücken-gerechten Arbeiten. Beschäftigte sollten die Möglichkeit haben, ohne großen Umweg, d. h. ohne erst den Vorgesetzten zu fragen, den Betriebsarzt für eine Beratung aufzusuchen.

Um frühe Anzeichen von Erkrankungen zu erkennen, bevor diese chronisch werden und im äußersten Fall zur Berufsaufgabe führen, sollten auch die Betriebsärzte für diese Frühwarnzeichen sensibilisiert werden. Hierzu hilft z. B. die Praxishilfe für die Reinigungsberufe in diesem Bericht, aber auch für die vorangegangenen Modellberufe sind Frühwarnindikatoren gesammelt worden. In regelmäßigen Abständen, z. B. einmal im Jahr, sollten diese überprüft werden, entweder indem die Beschäftigten den Bogen selbst ausfüllen oder der Betriebsarzt die Symptome abfragt. Doch auch die Führungskräfte sind gefragt, indem sie bei offensichtlichen gesundheitlichen Problemen ihrer Mitarbeiter, z. B. bei einer Häufung von krankheitsbedingten Fehlzeiten, handeln sollten. Nicht nur sollten sie einen offensichtlich akut erkrankten Mitarbeiter nach Hause oder zum Arzt schicken, es geht auch darum, die Ursachen abzuklären, wenn möglich abzustellen und im Rahmen eines Beratungsgesprächs nach Lösungen zu suchen (siehe Kapitel 3.7.2).

Berufsberatung/Karriereplanung

Wie bei den vorangegangenen Punkten ist es auch hier wichtig, frühzeitig anzusetzen. So gilt es von Beginn an, am besten einmal im Jahr, die Laufbahnplanung des einzelnen Beschäftigten zu besprechen, und nicht erst wenn sich gesundheitliche Probleme abzeichnen. Durch die frühe zumindest gedankliche Auseinandersetzung mit einer späteren beruflichen Veränderung senkt das die spätere Hürde eines tatsächlichen Wechsels und ermöglicht eine langfristige Vorbereitung.

Auf Grundlage der Wünsche der/des Beschäftigten werden möglichst langfristige Ziele festgelegt und Qualifizierungsmaßnahmen danach ausgerichtet. Es geht dabei nicht vorrangig um die vertikale Laufbahn. Der berufliche Aufstieg kann nicht jedem offenstehen und von vielen Beschäftigten wird er auch nicht gewünscht. Es bestehen aber in fast jedem Berufsfeld horizontale Alternativen, wie die Generalisten-, Spezialisten- oder Mischlaufbahnen. Die bisherigen Modellprojekte haben bereits für die Berufe der Krankenpflege, des Straßen- und Tiefbauers sowie mit dem vorliegenden Projekt für die Reinigungsberufe jeweils eine Karrierematrix erarbeitet mit einer Vielzahl an alternativen Berufs- und Tätigkeitsfeldern. Alternativen ergeben sich vor allem mit dem Wandel der Berufsbilder in der Arbeitswelt, der Erschließung neuer Geschäftsfelder für Unternehmen und der Kooperation von Unternehmen in Unternehmensnetzwerken. Letzteres gilt vor allem für kleine und mittlere Betriebe als aussichtsreiche Option. Jedes Unternehmen sollte eine eigene Karrierematrix erstellen und darin die beruflichen Alternativen auflisten, die sie ihren Beschäftigten anbieten können, z. B. indem überlegt wird, welche Tätigkeitsfelder im Unternehmen vorhanden sind, in welche Bereiche das Unternehmen möglicherweise expandieren möchte und zu welchen Unternehmen Kooperationen bestehen, die berufliche Alternativen bieten.

Schritt 3: Umsetzung durchführen

Sind die Maßnahmen geplant, geht es an die Umsetzung. Diese sollte sorgfältig und behutsam erfolgen und erfordert eine gute Kommunikation von Management und Betriebsleitung, u. a. folgende Punkte sollten transparent gemacht werden:

- Was beabsichtigen Sie mit den Maßnahmen?
- Warum setzen Sie die Maßnahmen ein?
- Wer wird besonders von den Maßnahmen betroffen sein?
- Was bringt es den Beschäftigten, an den Maßnahmen teilzunehmen?
- Wie wird die Umsetzung ablaufen?

Es stellt sich zudem die Frage, welche Kommunikationswege genutzt werden sollten. Hier gibt es mehrere Möglichkeiten. Es sollten diejenigen gewählt werden, die je nach Größe des Betriebs und Erfahrungen in der Vergangenheit am besten geeignet sind. Insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben erfolgt die Informationsweitergabe über Vorgesetzte, in persönlichen Gesprächen oder durch einen Vortrag. So besteht die Möglichkeit, direkt Fragen zu beantworten. In größeren Unternehmen kann zusätzlich mit Flyern/Broschüren, einem Artikel in der Betriebszeitung oder im Intranet gearbeitet werden.

Folgende Schritte empfiehlt Walker (2000; S. 8f.) für eine erfolgreiche Umsetzung der Initiativen und Maßnahmen:

- Eine sorgfältige Vorbereitung, die Untersuchungen zu Einstellungstendenzen und Altersprofilen der Erwerbsbevölkerung und zu Arbeitsmarktprognosen einschließt
- Die offene Kommunikation mit den Mitarbeitern im Allgemeinen und der Zielgruppe im Besonderen über die Ziele der Initiative, im Bedarfsfall unter Einbeziehung von Seminaren, Workshops und Rundschreiben
- Frühzeitige Einbeziehung von Gewerkschaften, Betriebsräten und Personalvertretungen
- Frühzeitige Einbeziehung der älteren Mitarbeiter selbst
- Information und Sensibilisierung der Fachbereichsleiter
- Stufenweise Umsetzung einschließlich einer Pilotphase, in der die Initiative getestet und Zweifler von deren Wirksamkeit überzeugt werden können (dies kann in einem Teilbereich des Unternehmens erfolgen, der bereits über bestimmte Voraussetzungen zur Umsetzung der Initiative verfügt und einen Multiplikatoreffekt auslösen kann), regelmäßige Kontrolle und Rückmeldungen, wobei die Maßnahme ggf. entsprechend abgeändert werden kann
- Regelmäßige Erfolgskontrolle und Bewertung der über die Rückmeldungen gesammelten Informationen
- Ständige Kommunikation mit allen Mitarbeitern, um eine Stigmatisierung oder Minderwertigkeitsgefühle von älteren Arbeitnehmern auszuschließen und um Meinungsverschiedenheiten und Auseinandersetzungen vorzubeugen
- Beachtung anderer Aspekte des Arbeitsumfeldes, wie z. B. belastende Tätigkeiten, die verhindern könnten, das gestellte Ziel zu erreichen.

Schritt 4: Erfolg überprüfen – Evaluation

Im Laufe der Umsetzung sollten Ziele regelmäßig überprüft und ggf. angepasst werden. Die genaue Formulierung von Zielen trägt auch dazu bei, den Erfolg der Maßnahmen im Rahmen einer Evaluation zu prüfen. Auch wenn die Evaluation hier als

letzter Schritt genannt wird, spielt sie doch von Anfang an eine wichtige Rolle. So wird im Rahmen der Evaluation in der Regel die Situation nach Umsetzung der Maßnahmen mit der Ausgangssituation verglichen. Wurden die Maßnahmen also sorgfältig und gründlich geplant und sind Ziele abgeleitet und formuliert worden, sollte die Bewertung der Maßnahmen kein großes Problem darstellen. Bereits am Anfang sollte überlegt werden, inwiefern sich ein Erfolg der Maßnahmen bemerkbar macht, d. h. wie sich dieser messen lassen könnte. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass nicht alle Veränderungen nach Umsetzung der Maßnahmen auf diese zurückzuführen sind. Insbesondere Fehlzeiten unterliegen vielen verschiedenen Faktoren, zwischen denen komplexe Wechselwirkungen bestehen können. Empfehlenswert ist es, die Perspektiven möglichst aller Akteure einzubeziehen (z. B. Unternehmensleitung, Beschäftigte) und anhand verschiedener Methoden zu überprüfen (Analyse von Statistiken, Befragungen). Werden Maßnahmen testweise zunächst nur in einem Teil des Unternehmens umgesetzt, kann eine begleitende Evaluation frühzeitig Empfehlungen für Korrekturen vor der Umsetzung in anderen Unternehmensteilen liefern. Liegen im Betrieb keine Erfahrungen mit Evaluationen vor, ist es ratsam, ggf. externen Sachverstand hinzuzuziehen.

4 Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick

Mit dem Projekt „Mein nächster Beruf“ wird das Ziel verfolgt, Berufsberatung und Personalauswahl sowie Ausbildung und Personalentwicklung in Unternehmen zu unterstützen. Die in den vorangegangenen Modellprojekten entwickelte Methodik sowie die vorgeschlagenen Lösungsansätze, insbesondere das Beratungs- und Personalentwicklungskonzept, sollten auf eine neue Berufsgruppe übertragen und somit weiter generalisiert werden. Im Fokus standen nun die Reinigungsberufe als so genannter „Beruf mit begrenzter Tätigkeitsdauer“. Das Reinigungsgewerbe gilt als das beschäftigungsstärkste in Deutschland. Reinigungstätigkeiten sind in nahezu jeder Branche erforderlich und so überrascht es nicht, dass diese ein sehr breites Spektrum umfassen. Anhand von Recherchen und Statistiken wurde gezeigt, dass Reinigungsberufe vielfältigen Belastungen ausgesetzt sind, sowohl körperlich als auch psychisch. Als besonders bedeutend haben sich die intensive körperliche Arbeit, der starke und zunehmende Zeitdruck, die geringe Bezahlung sowie die oftmals fehlende Wertschätzung und das negative Bild in der Öffentlichkeit herausgestellt. Verstärkend wirkt sich die Ausgliederung von Reinigungstätigkeiten an externe Dienstleistungsunternehmen aus: Reinigungskräfte „gehören nicht (mehr) dazu“ und werden oft nicht „gesehen“, da sie ihre Arbeit verrichten, wenn andere noch nicht oder nicht mehr am Arbeitsplatz sind. Anhand der Statistiken der Sozialversicherungen zeigte sich ein vergleichsweise erhöhtes Risiko für arbeitsbedingte Gesundheitsbeeinträchtigungen und vorzeitige Berufsaufgabe. Im Unterschied zu den Berufen der

ersten beiden Modellprojekte stellt der Reinigungsberuf für die Beschäftigten oftmals bereits einen „nächsten Beruf“ dar. Insbesondere unter den Raum- und Hausratreiniger/innen befinden sich vergleichsweise viele Frauen, viele Personen in Teilzeit, viele Beschäftigte, die für die Tätigkeiten angelernt worden sind, also für den Reinigungsberuf keine entsprechende Qualifikation besitzen, viele Ausländer sowie Personen über 50 Jahre. Der Beruf des Glas- und Gebäudereinigers dagegen ist ein Ausbildungsberuf mit Handwerksordnung, der häufig von Männern ausgeübt wird. Beide Berufsgruppen werden von Gebäudereinigungsunternehmen beschäftigt und weisen ähnliche Arbeitsbedingungen und Belastungen auf, so dass eine Zusammenfassung gerechtfertigt erschien.

Die Projektmethodik aus den Modellprojekten konnte gut auf die neue Berufsgruppe übertragen werden. Etwas mehr Probleme bereitete jedoch die Akquise von Befragungsteilnehmern, insbesondere von Stelleninhabern und Berufswechslern. Das vorgeschlagene „Schneeballsystem“, d. h., ein Interviewpartner wirbt Bekannte für das Interview an, brachte im vorliegenden Projekt nur wenig Erfolg. Die Befragten wurden daher überwiegend im weiteren Bekanntenkreis angeworben. Insgesamt entstand der Eindruck einer – im Vergleich zu den bisherigen Modellprojekten – höheren Verweigerungsquote. Aus diesem Grund sind die tatsächlichen Befragtenzahlen unter den geplanten geblieben. Durch das qualitative Vorgehen, bei dem der Inhalt zählt und nicht der zahlenmäßige Vergleich oder Häufigkeiten, konnten dennoch anhand der vorhandenen Daten Erkenntnisse gewonnen und Lösungen für die Fragestellungen entwickelt werden. Die in den Vorgängerprojekten vorgeschlagenen Lösungsstrategien zur Bewältigung der begrenzten Tätigkeitsdauer waren zum Teil gut übertragbar, allerdings stießen wir auch hier an Grenzen. Der bedeutendste Unterschied bestand darin, dass der Reinigungsberuf – insbesondere bei der zahlenmäßig deutlich größeren Gruppe der Raum- und Hausratreiniger/innen – erst im späteren Erwerbsverlauf aufgenommen wird. Meistens haben die Personen vorher einen anderen Beruf gelernt und in diesem gearbeitet, konnten nach einer Unterbrechung, z. B. wegen Elternzeit, Krankheit oder Arbeitslosigkeit, dahin nicht mehr zurückkehren und haben – um nicht arbeitslos zu sein – den Reinigungsberuf ergriffen, der oftmals keine zusätzliche Qualifikation erfordert. Bis dahin sind jedoch in den Erwerbsverläufen der Personen bereits viele Weichen gestellt. Es gilt daher, die entwickelten Lösungen nicht nur für die jeweiligen Modellberufe anzuwenden, sondern auf weitere Berufsgruppen zu übertragen.

Es wurden förderliche und hemmende Faktoren für den Wechsel in einen neuen Beruf aufgezeigt. Neben anderen gelten insbesondere das Alter, vorhandene Qualifikationen und geeignete Alternativen als ausschlaggebend für einen beruflichen Wechsel. Allerdings sind diese Faktoren bei Personen in Reinigungsberufen häufig eher nachteilig ausgeprägt und der Grund, warum Personen überhaupt den Reinigungsberuf ergriffen haben. Fast alle Befragten im Interview gaben an, dass der Reinigungsberuf kein Wunschberuf war und viele den Beruf wechseln würden, wenn sie die Gelegenheit hätten. Diese Besonderheit kann jedoch für die Berufslaufbahnberatung wiederum als Ressource genutzt werden,

indem auf die Erfahrung, schon mindestens einen beruflichen Wechsel bewältigt zu haben, aufgebaut wird. Dennoch, oder gerade deshalb besteht ein wichtiger Beitrag des Projekts darin, alternative Berufs- und Tätigkeitsfelder auch für Beschäftigte in Reinigungsberufen aufzuzeigen, und die Notwendigkeit, frühzeitig tätig zu werden, zu betonen, also bereits bei der Berufswahl, der Ausbildung oder dem Erkennen von Frühwarnzeichen von Erkrankungen anzusetzen. Auch die andere Säule des Projekts, die Verlängerung der Verweildauer im Beruf, erhält somit eine noch stärkere Bedeutung. Eine umfassende Gefährdungsbeurteilung, die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention, berufsbegleitende Qualifizierung und ein Betriebliches Gesundheitsmanagement können die Wahrscheinlichkeit erhöhen, bis zur Rente gesund und leistungsfähig im Beruf zu bleiben – dass das möglich ist, haben uns die „erfolgreichen Verweiler“ gezeigt. Sicherlich gelten viele der beschriebenen Belastungen, Probleme, aber auch Lösungen, Maßnahmen und berufliche Alternativen speziell für die jeweilige Berufsgruppe. Dennoch können und sollen die Erkenntnisse aus dem Projekt wiederum auf weitere Berufe übertragen werden. In diesem Fall gibt es vor allem Parallelen zu weiteren Berufen im Niedriglohnbereich, in dem niedrig qualifizierte und angelernte Tätigkeiten eine große Rolle spielen. In der Regel wiegt für Menschen in solchen Berufen eine unfreiwillige Berufsaufgabe besonders schwer, da ohne entsprechende Qualifizierungen oder Alternativen der Wechsel in andere Berufe erschwert ist.

Hinsichtlich der eingesetzten Methoden hat sich das Einbeziehen verschiedener Perspektiven, die so genannte „Perspektiventriangulation“, erneut bewährt. Die überwiegend qualitative Vorgehensweise brachte eine große Bandbreite und inhaltliche Fülle an Ergebnissen, hat aber zum Nachteil, dass der Aufwand sehr hoch war und daher nur kleine Stichproben herangezogen werden konnten. Die Ergebnisse geben folglich überwiegend subjektive Aussagen wieder und Pauschalaussagen sind nicht möglich. Das gilt besonders für die Reinigungsbranche, in der es ein sehr breites Spektrum an Tätigkeiten, Anforderungen und Belastungen gibt. Auch sind durch die kleinen Stichproben Verzerrungen nicht auszuschließen, z. B. kommen die im vorliegenden Projekt befragten Stelleninhaber/innen alle aus den neuen Bundesländern. Sie wiesen dadurch ein ähnliches Muster ihrer Erwerbsverläufe auf, nämlich der Verlust des Arbeitsplatzes im erlernten Beruf in Folge der deutschen Wiedervereinigung 1989/1990 mit anschließender Arbeitslosigkeit und schließlich der Aufnahme einer Tätigkeit im Reinigungsgewerbe, da ihnen aufgrund der relativ schlechten Lage am Arbeitsmarkt wenig Alternativen offenstanden. Ausländer sind in der Stichprobe dagegen gar nicht vertreten, was aber vielleicht auch an der Sprachbarriere gescheitert wäre.

Es wäre wünschenswert gewesen, wenn von Anfang an ein Unternehmen das Forschungsvorhaben direkt begleitet hätte. So hätten die Praxishilfen direkt auf „Herz und Nieren“ getestet werden sowie Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge bereits einfließen können. Leider stellte es sich als sehr schwierig heraus, ein Unternehmen in dem geplanten Zeitraum für ein

solch umfangreiches Vorhaben zu gewinnen. Wir haben schnell gemerkt, dass der Reinigungsmarkt stark umkämpft ist und ein enormer Wettbewerbs- und Kostendruck auf den Unternehmen lastet. Die Gespräche mit den inner- und überbetrieblichen Experten, meist Experten aus dem Arbeitsschutz, bestätigten die Besonderheiten der Reinigungsbranche: Die Fluktuation der Beschäftigten ist relativ hoch, Reinigungsobjekte und Arbeitsstätten wechseln häufig und es wird im Gegensatz zu anderen Branchen nicht im eigenen Betrieb, sondern im Bereich des Kunden bzw. Auftraggebers gearbeitet. Diese Umstände schränken die Einflussnahme und Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf das Arbeitsumfeld, die Arbeitsmittel, die Arbeitsabläufe, die Arbeitsorganisation und dadurch auf Gefährdungen, Belastungen und geeignete Schutzmaßnahmen sowohl für die Reinigungsbetriebe als auch für die betrieblichen und überbetrieblichen Akteure oft erheblich ein. Es bestehen somit sehr hohe Anforderungen an die Koordination von Arbeitsschutzexperten und Reinigungsbetrieb. Nicht selten ist die Einflussnahme im Bereich des Kunden oder durch Vorgaben der Auftraggeber mitunter eingeschränkt.

Selbst als wir ein größeres Unternehmen überzeugen konnten, uns zu unterstützen, konnten wir kaum Beschäftigte an der „Basis“ für ein Interview gewinnen. Wir haben Personen in Reinigungsberufen zum Teil direkt oder über deren Vorarbeiter/-innen angesprochen und mithilfe eines Schreibens auf Ziel und Inhalte der Befragung sowie auf die Einhaltung von Anonymität hingewiesen. Dennoch haben sich nur relativ wenige zu einem Interview bereiterklärt. Über die dahinterliegenden Gründe lässt sich nur spekulieren. Möglicherweise sind diese Menschen bislang kaum mit wissenschaftlichen Befragungen in Kontakt gekommen. Dadurch kennen sie ggf. die Vorgehensweise und den Nutzen nicht, den eine Teilnahme mit sich bringen kann (z. B. dass sich Arbeitsbedingungen verbessern lassen), oder verwechseln es mit kommerziellen Umfragen und reagieren mit entsprechender Skepsis. Denkbar ist auch eine Angst vor Arbeitsplatzverlust. Die Personen in der Zielgruppe, wie es auch in den Interviews mit den Stelleninhabern teilweise deutlich wurde, sind meistens froh, überhaupt eine Arbeit zu haben und wollen diese auf keinen Fall in irgendeiner Weise gefährden.

Anhand der vorhandenen Literatur, den Gesprächen mit Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie den Stelleninhabern und Berufswechslern konnten wir dennoch sehr viel über die Reinigungsbranche erfahren. Die gesammelten Erkenntnisse haben wir versucht, einfach, kurz und verständlich für die einzelnen Zielgruppen für den Einsatz im Betrieb aufzubereiten. Wir erhoffen uns von den Unternehmen Rückmeldungen zur Handhabbarkeit der Empfehlungen und Praxishilfen, ihrem Beitrag zum Aufbau eines Gesundheitsmanagements und der Unterstützung der Personalentwicklung im Betrieb sowie möglichen Verbesserungen. Wir hoffen, damit einen Beitrag leisten zu können, um Gesundheit, Leistungsfähigkeit und vor allem Beschäftigungsfähigkeit von Personen in Reinigungsunternehmen sicherzustellen.

Die im Bericht aufgeführten Probleme im Reinigungsgewerbe sollen nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch viele positive Beispiele gibt in Form von meistergeführten Betrieben mit Fachkenntnis und Qualitätsstandards, denen die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter sehr am Herzen liegen. So wurde z. B. der Deutsche Arbeitsschutzpreis im Jahr 2009 an ein seit Generationen familiengeführtes Gebäudereinigungsunternehmen verliehen. Aber auch diese Unternehmen sind darauf angewiesen, dass ihre Auftraggeber erkennen, wie wichtig Wertschätzung der Mitarbeiter und Verantwortung für deren Gesundheit sind und dass Fachwissen und langjährige Erfahrungen einen gewissen Preis erfordern. Die Gebäudereinigerbranche liefert einen für unsere Gesellschaft unverzichtbaren Beitrag, indem sie für Sauberkeit, Hygiene und Werterhaltung von Gebäuden und Gegenständen sorgt. Nicht nur jeder Auftraggeber, sondern auch jeder Einzelne sollte sich bewusst fragen, wie viel ihm diese Leistung wert ist. Es wird höchste Zeit, dass wir alle in der Gesellschaft Reinigungstätigkeiten nicht länger diskriminieren, sondern ihnen die entsprechende Anerkennung und Wertschätzung entgegenbringen.

Anlage 1

Anhang 1

Tabelle A 1.1: Statistiken zum Beruf Glas- und Gebäudereiniger/in (934) (Angaben in Prozent)

Indikator	2001		2003		2005		2007		2009	
	gesamt	Berufsgruppe	gesamt	Berufsgruppe	gesamt	Berufsgruppe	gesamt	Berufsgruppe	gesamt	Berufsgruppe
Index Bestandsentwicklung (2001=100)	100	100	97	95	94	84	97	87	98	98
Beschäftigtengruppen										
Frauen	44.4	50.9	45.1	51.6	45.4	50.7	45.0	49.5	45.9	50.5
Ausländer	7.3	20.2	7.0	20.6	6.8	20.0	6.9	21.2	6.9	22.9
Altersstruktur										
Unter 25 Jahre	7.9	8.3	7.3	7.2	6.8	6.2	6.9	6.5	6.5	6.3
25–35 Jahre	26.0	22.3	23.6	20.2	22.0	18.5	21.2	17.7	21.2	17.9
35–50 Jahre	44.9	47.7	46.6	48.1	47.4	48.5	46.6	47.4	44.7	45.5
50 Jahre und älter	21.2	21.7	22.5	24.5	23.8	26.8	25.3	28.4	27.6	30.4
Qualifikation										
Ohne Berufsausbildung	13.3	27.1	12.4	25.9	11.6	23.7	10.9	20.9	10.0	18.2
Berufsausbildung	65.9	34.2	65.1	32.5	64.7	33.3	63.2	31.7	61.9	30.3
Fachhochschulabschluss	3.4	0.1	3.6	0.1	3.7	0.1	3.8	0.1	4.0	0.2
Universitätsabschluss	5.7	0.1	6.1	0.1	6.3	0.1	6.6	0.1	7.0	0.1
o. n. A.	11.7	38.6	12.9	41.4	13.7	42.8	15.5	47.2	17.1	51.2
Beschäftigungsform										
Teilzeit über 18 Stunden	2.7	7.3	3.2	8.2	3.0	5.0	3.3	5.5	3.7	6.6
Teilzeit unter 18 Stunden	12.5	24.3	13.1	25.3	14.2	27.4	15.0	28.4	16.0	30.4

Tabelle A 1.2: Statistiken zum Beruf Raum- und Hausratreiniger/in (933) (Angaben in Prozent)

Indikator	2001		2003		2005		2007		2009	
	gesamt	Berufsgruppe	gesamt	Berufsgruppe	gesamt	Berufsgruppe	gesamt	Berufsgruppe	gesamt	Berufsgruppe
Index Bestandsentwicklung (2001=100)	100	100	97	100	94	90	97	89	98	92
Beschäftigtengruppen										
Frauen	44.4	89.3	45.1	88.7	45.4	88.7	45.0	88.0	45.9	87.9
Ausländer	7.3	21.6	7.0	22.0	6.8	21.6	6.9	21.9	6.9	22.1
Altersstruktur										
Unter 25 Jahre	7.9	4.2	7.3	3.7	6.8	2.9	6.9	2.7	6.5	2.5
25–35 Jahre	26.0	14.1	23.6	13.0	22.0	11.3	21.2	10.3	21.2	9.9
35–50 Jahre	44.9	48.1	46.6	48.0	47.4	47.8	46.6	46.6	44.7	44.6
50 Jahre und älter	21.2	33.6	22.5	35.4	23.8	38.1	25.3	40.4	27.6	43.0
Qualifikation										
Ohne Berufsausbildung	13.3	41.3	12.4	38.9	11.6	38.8	10.9	36.1	10.0	33.6
Berufsausbildung	65.9	18.2	65.1	17.9	64.7	18.5	63.2	18.6	61.9	18.6
Fachhochschulabschluss	3.4	0.0	3.6	0.0	3.7	0.1	3.8	0.1	4.0	0.1
Universitätsabschluss	5.7	0.1	6.1	0.1	6.3	0.1	6.6	0.1	7.0	0.1
o. n. A.	11.7	40.4	12.9	43.1	13.7	42.6	15.5	45.2	17.1	47.6
Beschäftigungsform										
Teilzeit über 18 Stunden	2.7	19.8	3.2	22.1	3.0	18.4	3.3	20.1	3.7	22.1
Teilzeit unter 18 Stunden	12.5	47.2	13.1	46.1	14.2	50.8	15.0	50.5	16.0	50.1

Anhang 2

Methodische Vorgehensweise

Objektive Daten

Statistiken

Objektive Daten, z. B. Statistiken, dienen der Identifikation von Risikoberufen (ULBRICHT, 2010) und damit der Ableitung der Reinigungsberufe als Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Dabei wurden die Daten einerseits – sofern vorhanden – mit dem Durchschnitt aller Berufe verglichen und andererseits mit subjektiven Daten ergänzt. Folgende Statistiken der Renten-, Unfall- und Krankenversicherung wurden herangezogen:

- Statistiken der Deutschen Rentenversicherung (2009a, b):
 - Leistungen zur Teilhabe am Erwerbsleben
 - Leistungen zur Teilhabe am Erwerbsleben wegen psychischer Krankheit
 - Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- Statistiken der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV, 2009):
 - Meldepflichtige Arbeitsunfälle
 - Neue Unfallrenten

- Tödliche Arbeitsunfälle
- Bestätigte Berufskrankheiten
- Neu bewilligte BK-Renten
- Quote (Krankenstand) und Dauer von Arbeitsunfähigkeit, häufigste Erkrankungen; Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Störungen; Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Arbeitsunfällen:
 - AOK: Fehlzeiten-Report 2010
 - IKK-Bundesverband: IKKimpuls Berufsreport Glas- und Gebäudereiniger

Analyse von Ausbildungskonzepten

Als Untersuchungsmaterial wurden die Verordnung und der Rahmenlehrplan über die Ausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in sowie Broschüren des Bundesinnungsverbands des Gebäudereiniger-Handwerks untersucht. Die inhaltliche Analyse zielte auf die Anforderungen und Voraussetzungen der Ausbildung und Inhalte der Ausbildung sowie inwiefern Sicherheit und Gesundheitsschutz verankert sind.

Analyse von Stellenanzeigen

Für die Analyse von Stellenanzeigen wurden 200 Annoncentexte für Reinigungsberufe gesammelt und anschließend die genann-

ten Anforderungen nach Häufigkeit der Nennung aufgestellt. Gesucht wurde nach den Berufen „Reinigungskraft“, „Gebäudereiniger“ und „Raumpfleger“. Als Quellen dienten Tageszeitungen bzw. deren Online-Ausgaben (z. B. Süddeutsche Zeitung, Frankfurter Rundschau, Sächsische Zeitung), Internetportale (z. B. „handwerkerstellen.de“, „jobs.de“, „stellenmarkt.de“) sowie Internetauftritte von Firmen. Einschlusskriterium für die Aufnahme der Stellenanzeige war, dass mindestens eine Anforderung genannt sein musste. Gesucht wurde vom 20.03.2010 bis 26.07.2010.

Subjektive Daten

Interviews

Für die Befragungen wurden halbstandardisierte Interviews anhand von Leitfäden durchgeführt. „Halbstandardisiert“ bedeutet, dass die Fragen vorher erstellt werden, um alle für die Bearbeitung der Fragestellungen erforderlichen Themenbereiche abzudecken, aber sowohl die genaue Formulierung der Fragen als auch die Reihenfolge dem Interviewer freigestellt sind (BORTZ & DÖRING, 2002). Des Weiteren wurde ein überwiegend qualitatives Vorgehen gewählt, d. h., es ging nicht darum, wie häufig etwas genannt wurde, sondern um die Sammlung von Inhalten, die zu Kategorien zusammengefasst wurden.

In allen Fällen wurden Anonymität und Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zugesichert. Die Teilnahmen basierten auf Freiwilligkeit, so dass es sich bei den Befragungspersonen um Gelegenheitsstichproben handelt. Tabelle A 2.1 zeigt eine Übersicht über die Interviews mit Zielgruppe, Anzahl, Selektionskriterien, Art der Befragung und eventuellen Besonderheiten.

Stelleninhaber (45+)

Zielgruppe waren Stelleninhaber/innen im Reinigungsberuf, d. h., Glas- und Gebäudereiniger/innen bzw. Raum- und Hausratreiniger/innen, die mindestens 45 Jahre alt waren. Die Befragten wurden über Unternehmen, über Annoncen in der Tageszeitung und in lokalen Kleinanzeigenportalen im Internet sowie über persönliche Ansprache geworben. Es haben sich N = 16 Personen an der Befragung beteiligt, davon 14 Frauen und zwei Männer. Ihren Beruf gaben sie als „Reinigungskraft“ (8), „Gebäudereiniger“ (2), „Hauswirtschafterin“ (2), „Raumpflegerin“, „Zimmerfrau“, „Hauswart“ und „Haushälterin“ an. Das Alter der Befragten lag

zwischen 45 und 59 Jahren (MW = 51.8; SD = 4.1). Durchschnittlich übten sie ihren aktuellen Beruf seit 10.4 Jahren (SD = 6.7) aus. Drei Personen befanden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis, 13 Personen waren demzufolge unbefristet beschäftigt. Der Großteil der Beschäftigten (N = 10) gab als höchsten Schulabschluss die Mittlere Reife bzw. den Abschluss der Polytechnischen Oberschule (POS) in der damaligen DDR an, was zehn Schuljahren entspricht. Eine Person verließ die Schule mit dem Abschluss der 8. Klasse, drei Personen nach der 9. Klasse mit dem Hauptschulabschluss. Eine Person erlangte die Allgemeine Hochschulreife. Alle Befragten waren deutscher Herkunft, sprachen Deutsch als Muttersprache und waren zum Zeitpunkt des Interviews wohnhaft in den neuen Bundesländern.

Folgende Inhalte wurden im Rahmen des Interviews thematisiert:

1. Berufsbiografie und Aufnahme einer Tätigkeit in der Reinigungsbranche, z. B. Ausbildung, Gründe für die Berufswahl, Bedeutung der Berufstätigkeit
2. Berufliche Anforderungen, Belastungen und Ressourcen, z. B. Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit und mit der Arbeitsleistung, Vorschläge für Veränderungen, Zusammenarbeit mit Kollegen, Unterstützung durch Vorgesetzte, Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen, aktuelle Situation Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Arbeitsplatzunsicherheit
3. Freizeitgestaltung und Privatleben, z. B. Freizeitaktivitäten, Unterstützung durch Partner, Familie und andere Personen im privaten Umfeld, empfundene Work-Life-Balance
4. Gesund und leistungsfähig bis zur Rente im Beruf, z. B. Absicht den Beruf zu wechseln bzw. bis zur Rente auszuüben
5. Selbst eingeschätzte Gesundheit, gesundheitliche Beschwerden
6. Rückblick auf den beruflichen Werdegang und Entscheidung für den Beruf
7. Demografische Angaben

Betriebliche und überbetriebliche Experten

Teilnehmer waren Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Reinigungsunternehmen betreuen, sowie Personal- und Ausbildungsverantwortliche aus Reinigungsunternehmen, insgesamt 13 Personen. Der Fragenkatalog beinhaltete die Themenbereiche Anforderungen und Belastungen im Reinigungsberuf, Veränderungen in den Arbeitsanforderungen in Vergangenheit und Zukunft,

Tabelle A 2.1: Übersicht über die Interviews

Zielgruppe	Anzahl	Selektionskriterien	Art der Befragung	Bemerkungen
Stelleninhaber	N=16	Mindestalter 45 Jahre, Beruf des Gebäudereinigers oder Raumreinigers	Persönliches Interview	Aufwandsentschädigung wahlweise in Form eines Einkaufsgutscheins oder bar
Betriebliche und überbetriebliche Experten • Personal- und Ausbildungsverantwortliche (betrieblich) • Fachkräfte für Arbeitssicherheit (betrieblich und überbetrieblich)	N=13	Kenntnis der Reinigungsbranche	Telefon-Interview	
Ausbildungsverantwortliche (überbetrieblich)	N=3	Berufsschullehrer für Gebäudereiniger	Gruppen-Interview	
Berufswechsler	N=8	Früherer Beruf des Gebäudereinigers oder Raumreinigers, Berufswechsel abgeschlossen	Persönliches Interview	Aufwandsentschädigung wahlweise in Form eines Einkaufsgutscheins oder bar

Empfehlungen zur Verhältnis- und Verhaltensprävention für die Berufsgruppe der Reinigungsberufe sowie notwendige Bestandteile und Vorgehensweisen im Rahmen der beruflichen Eignungsprüfung. Weiterhin thematisiert wurden Wege in den „nächsten Beruf bzw. die nächste Tätigkeit“ sowie damit verbundene Erfolgs- und Hemmfaktoren.

Ausbildungsverantwortliche (überbetrieblich)

Um die aktuelle Situation in der theoretischen Ausbildung zum Gebäudereiniger bzw. zur Gebäudereinigerin kennenzulernen und um über mögliche Änderungen in Theorie und Praxis der Ausbildung zu diskutieren, fand ein Gespräch mit drei Berufsschullehrern statt, die Gebäudereiniger-Klassen unterrichten. Neben allgemeinen Fragen zum Ablauf der Ausbildung standen Fragen zu Veränderungen in den vergangenen Jahren sowohl in der Berufsausbildung als auch im betrieblichen Alltag, zur Verankerung der Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Ausbildung sowie möglicher Wechsel in andere Berufe im Fokus. Weiterhin thematisiert wurden die Auswahlverfahren der Betriebe, notwendige Anforderungen an Auszubildende sowie Verbesserungsvorschläge für die theoretische und praktische Ausbildung, um ein gesundes Arbeiten bis zur Rente zu ermöglichen.

Berufswechsler

Als Zielgruppe dienten Berufswechsler/innen, die in ihrer Erwerbsbiografie im Reinigungsberuf (Glas- und Gebäudereiniger/in, Raum- und Hausratreiniger/in) tätig waren. Über Annoncen in der Tageszeitung und in lokalen Kleinanzeigenportalen im Internet konnten acht Personen, davon sechs Frauen und zwei Männer zwischen 25 und 54 Jahren (MW = 42.2; SD = 10.6) gewonnen werden. Ihre aktuelle berufliche Tätigkeit gaben sie als „Bürokaufmann“, „Ernährungsberaterin“, „Grafiker“, „Koch“, „Museumsmitarbeiterin“ und „selbständig (Buchhaltung)“ an. Zwei Personen waren zum Zeitpunkt des Interviews ohne Arbeit. Vier Personen befanden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Die Verweildauer im Reinigungsberuf betrug zwischen sechs Monaten und 14 Jahren. Zwei Befragte waren nebenbei noch im Reinigungsgewerbe tätig. Ihren neuen Beruf übten sie im Schnitt seit 6.1 Jahren aus. Wie die Stelleninhaber/innen waren alle befragten Berufswechsler/innen deutscher Herkunft und wohnhaft in den neuen Bundesländern.

Folgende Inhalte wurden im Rahmen der Berufswechsler-Interviews thematisiert:

1. Beruflicher Werdegang einschließlich der Gründe für die Wahl eines Berufs im Reinigungsgewerbe und dem erfolgten Wechsel in eine andere Tätigkeit bzw. einen anderen Beruf
2. Erlebte Anforderungen, Belastungen und Ressourcen im Reinigungsberuf
3. Entscheidung für den Tätigkeits-/Berufswechsel, u. a. Gründe für eine berufliche Neuorientierung, Realisation des Wechsels, unterstützende Faktoren sowie Schwierigkeiten, die Tätigkeit bzw. den Beruf zu wechseln
4. Der Weg in die neue Tätigkeit bzw. den neuen Beruf im Hinblick auf die Nutzung von in der Berufsbiografie erworbener Kompetenzen, auf Lernanforderungen und der Bewältigung dieser Lernanforderungen sowie die erlebte Arbeitssituation einschließ-

lich der Veränderungen von Anforderungen und Belastungen in der neuen Tätigkeit bzw. dem neuen Beruf

5. Freizeitaktivitäten, Lebenssituation und erlebte Work-Life-Balance
6. Rückblick auf den alten Beruf und Bewertung der Wechselentscheidung in eine neue Tätigkeit bzw. einen neuen Beruf
7. Demografische Angaben

Betriebsärzte

Für die Sicht der Betriebsärzte wurde die Expertenmeinung des Arbeitsmedizinischen Dienstes der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (AMD; seit 01.01.2011 ASD der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft) hinzugezogen. Bundesweit gibt es über 60 Zentren des AMD mit insgesamt etwa 180 Betriebsärzten. Der AMD ist ein betriebsärztliches Angebot für die ihm angeschlossenen Mitgliedsbetriebe der BG BAU, wozu auch die gewerblichen Reinigungsunternehmen zählen. Der AMD verfügt über mehr als 30jährige Erfahrungen bei der Betreuung der Reinigungsunternehmen und konnte daraus sowie aus eigenen Studien und Untersuchungen sein Wissen, seine Erkenntnisse, Zahlen und Fakten zum Projekt „Mein nächster Beruf – Reinigungsberufe“ beitragen.

Inhalte der Befragung des AMD waren die (belastungskritischen) Anforderungen des Berufsbildes sowie Wege der Verhältnis- und Verhaltensprävention. Möglichkeiten um die häufigsten Erkrankungen im Reinigungsgewerbe frühzeitig zu erkennen, stellten einen besonderen Schwerpunkt im Expertengespräch dar. Fragen nach Anforderungen an die berufliche Erstausbildung, die betriebliche Weiterbildung und die betriebsärztliche Betreuung in Hinblick auf die Verlängerung der Verweildauer im Beruf wurden ebenfalls thematisiert.

Rehabilitations-Manager der BG BAU

Aufgabe von Rehabilitations-Managern (auch Reha-Manager oder Berufshelfer genannt) ist die Koordination der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation des Versicherten (so genannte Leistungen zur Teilhabe) nach einem Arbeitsunfall oder bei einer Berufskrankheit. Somit können Reha-Manager der BG BAU besonders gut Auskunft nach Erfolgsfaktoren und Hemmnissen bei dem Wechsel in einen „nächsten Beruf“ geben. Die Fragen wurden in vier moderierten Workshops sowie in einem Telefoninterview gestellt und konzentrierten sich in erster Linie auf Erfolgsfaktoren und Hemmnisse sowohl bei der beruflichen Wiedereingliederung in den alten Beruf als auch bei der Suche nach einem und Begleitung in einen neuen Beruf. Des Weiteren wurden alternative Berufs- und Tätigkeitsfelder, Inhalte einer Berufseignungsuntersuchung sowie Anforderungen an die berufliche Erstausbildung in Hinblick auf das Arbeiten bis zum Rentenalter thematisiert. Die Workshops fanden bereits im Rahmen des Modellprojekts zum Straßen- und Tiefbauer statt. Da die meisten Unternehmen der Gebäudereinigung bei der BG BAU gesetzlich unfallversichert sind, wurde auf die in diesem Zusammenhang vorliegenden Daten und Erkenntnisse zurückgegriffen, da viele Überschneidungen vorhanden sind. Die Aussagen der Reha-Manager wurden aber hinsichtlich des dritten Modellprojekts erneut ausgewertet.

Anhang 3

**Tabelle A 3.1: Anforderungen an Bewerber für Reinigungsberufe aus der Perspektive der Arbeitgeber
(Analyse von 200 Stellenanzeigen)**

Anforderungen	Häufigkeit der Nennung	
Fachliche Anforderungen (197 Nennungen)		
Berufserfahrung	125	62.5 %
Abgeschlossene Berufsausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in ⁶	50	25 %
Kenntnisse in der Glas- und Gebäudereinigung, spezielle Kenntnisse (z.B. Krankenhausreinigung)	14	7 %
Erfahrung mit Reinigungsmaschinen	8	4 %
Intellektuelle Anforderungen/Anforderungen an die Arbeitsweise (256 Nennungen)		
Flexibilität	66	33 %
Qualitative Arbeitsweise (z. B. sorgfältig, gründlich, gewissenhaft, genau)	61	30.5 %
Deutschkenntnisse	59	29.5 %
Selbständiges Arbeiten	44	22 %
Quantitative Arbeitsweise (z. B. fleißig, schnell)	19	9.5 %
Lösungsorientierte Arbeitsweise	4	2 %
Qualitäts- und Kostenbewusstsein	3	1.5 %
Anforderungen an das soziale Verhalten (227 Nennungen)		
Zuverlässigkeit	106	53 %
Freundlichkeit, Kundenorientierung, gute Umgangsformen	54	27 %
Teamfähigkeit	40	20 %
Pünktlichkeit	18	9 %
Loyalität, Ehrlichkeit, Vertrauenswürdigkeit	9	4.5 %
Anforderungen an die Motivation (91 Nennungen)		
Motivation	34	17 %
Einsatzbereitschaft	29	14.5 %
Verantwortungsbewusstsein	12	6 %
Lernbereitschaft	10	5 %
Freude am Beruf, positive Arbeitseinstellung	6	3 %
Körperliche Anforderungen (73 Nennungen)		
Körperliche Belastbarkeit	56	28 %
Höhentauglichkeit	11	5.5 %
Sicherer Umgang mit Leitern	3	1.5 %
Handwerkliches Geschick	3	1.5 %
Sonstige Anforderungen (144 Nennungen)		
Mobilität, Führerschein und ggf. eigener PKW	91	45.5 %
Gepflegtes äußeres Erscheinungsbild	29	14.5 %
Bereitschaft zu atypischen Arbeitszeiten, z. B. Schicht- oder Nachtarbeit	15	7.5 %
Eintragungsfreies polizeiliches Führungszeugnis	9	4.5 %

⁶ Häufig zusammen mit Berufserfahrung genannt, z. B. „Berufsausbildung nicht zwingend erforderlich, wenn Sie entsprechende Berufserfahrung vorweisen können.“

Anhang 4

Weiterbildungsmöglichkeiten für Gebäudereiniger/innen und Hauswirtschaftler/innen

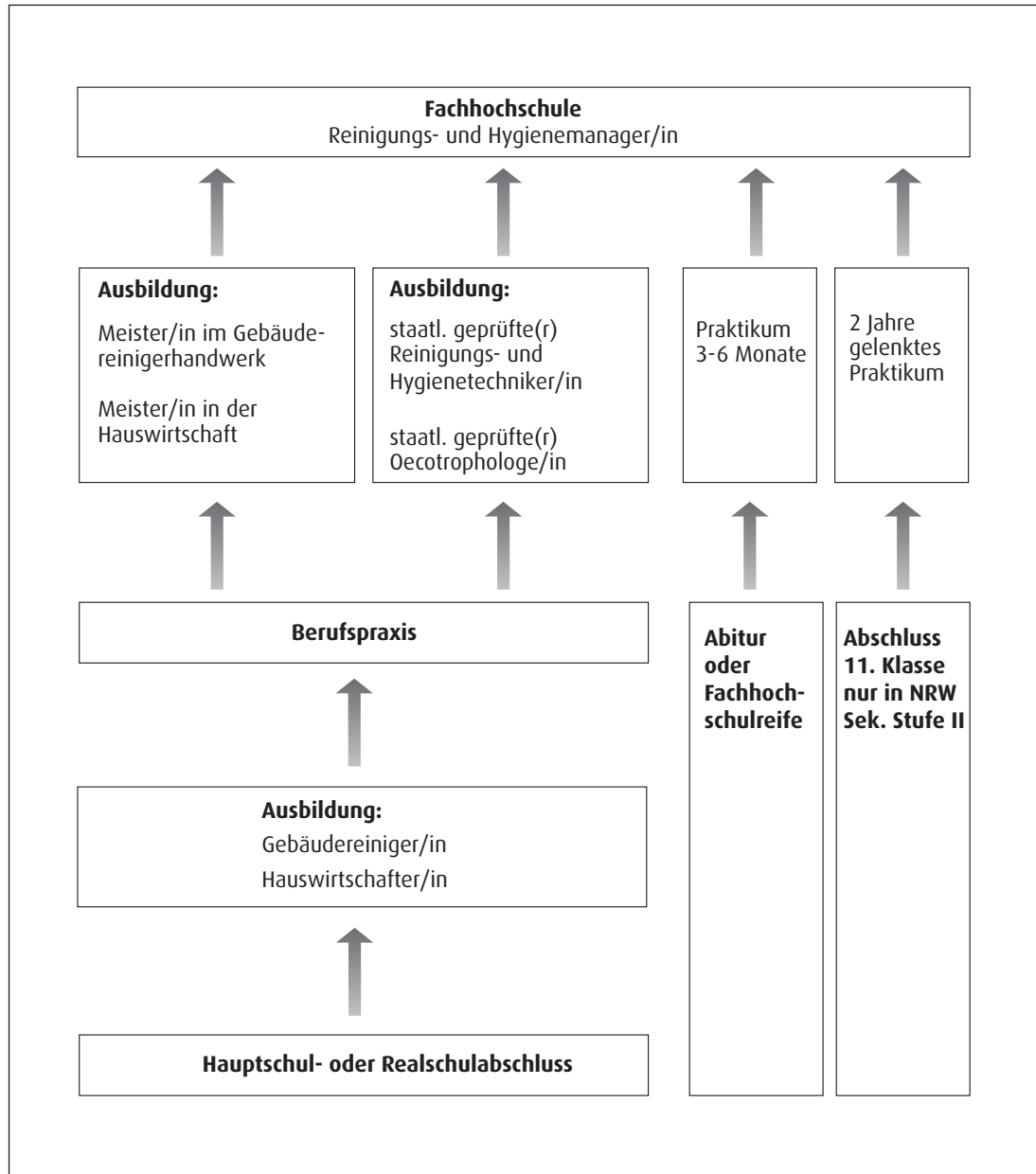


Abb. A 4.1: Möglichkeiten der Weiterqualifikation nach der Ausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in oder zum/zur Hauswirtschaftler/in

Anhang 5

Vollständige Karrierematrix mit alternativen Tätigkeits- und Berufsfeldern für Beschäftigte in Reinigungsberufen

Tabelle A 5.1: Vollständige Karrierematrix für die Berufsgruppe der Reinigungsberufe

	Tätigkeitswechsel	Berufswechsel
Im Unternehmen	<p>Horizontal: Wechsel in ein anderes Objekt, Reinigungsmaschine fahren; Spezialistenlaufbahn, z. B. Glasreinigung, Fassadenreinigung, Schädlingsbekämpfung, Desinfektor/in, Servicemitarbeiter/in für Fußmatten, Spezialist/in für Teppich-, Polsterreinigung oder Parkettpflege, Servicetechniker/in für Reinigungsgeräte; Generalistenlaufbahn, z. B. Fachberater/in für Reinigung & Hygiene</p> <p>Vertikal: Meister/in Gebäudereinigung, Techniker/in Reinigungs- und Hygienetechnik, Objekt- oder Bereichsleitung</p>	<p>Horizontal: Catering, Lagertätigkeiten, Grünanlagenpflege, Wach-, Sicherheits-, Empfangs- oder Pförtnerdienst, Büroassistent/in im Rahmen des Gebäudemanagements</p> <p>Vertikal: Wirtschaftsingenieur/in (Fachrichtung Reinigung und Hygiene), Facility-Manager/in, General-Service-Manager/in</p>
Außerhalb des Unternehmens	<p>Hauswirtschafter/in (ggf. Meister/in), Reinigung und Dienstleistungen (z. B. Einkäufe) in Privathaushalten auf selbständiger Basis, Hausmeisterservice, Facility Management, Unternehmer/in eines eigenen Reinigungsunternehmens</p>	<p>Andere Anlernberufe, z. B. Lagertätigkeiten, Kassierer/in im Groß- und Einzelhandel, Produktionshelfer/in, Empfangs-/Sicherheits-/Wachdienstleistungen, Kantinenmitarbeiter/in, Call-Center-Tätigkeiten, Fahrdienste, Botengänge etc.</p> <p>Zurück in den alten Beruf, z. B. Koch/Köchin, Sachbearbeiter/in, Textilreiniger/in</p> <p>Weiterbildung, Studium, z. B. Fachverkäufer/in im Groß- und Einzelhandel, kaufmännische Tätigkeiten, Sozialpädagoge/-in</p> <p>Selbständigkeit (z. B. Hobby zum Beruf machen), z. B. Einzelhandel, Ernährungsberatung</p>

Anlage 2: Praxishilfen für Beschäftigte und Betriebe

1. Praxishilfe für Beschäftigte in Reinigungsberufen: Frühwarnzeichen häufiger Erkrankungen

Viele Krankheiten können gut behandelt, wenn nicht sogar vermieden werden, wenn sie frühzeitig erkannt werden. Die folgende Liste soll Ihnen und Ihrem Arzt helfen, Krankheiten zu erkennen, bevor diese chronisch werden und dauerhaft Ihre Gesundheit und somit Ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Nehmen Sie sich also kurz Zeit für sich und Ihre Gesundheit und kreuzen Sie die Symptome an, die Sie an sich beobachten. Besprechen Sie die Liste mit Ihrem Arzt oder Ihrer Ärztin (z. B. Hausarzt oder Betriebsarzt). Wie alle anderen Ärzte unterliegt auch der Betriebsarzt der Schweigepflicht. Er bzw. sie kennt die Arbeitsbedingungen im Betrieb oder zumindest in der Branche sehr gut und kann Ihnen helfen, bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Wichtig: Die aufgelisteten Symptome **können** auf eine Krankheit hindeuten, **müssen** aber nicht.

Hauterkrankungen
<input type="checkbox"/> Trockene, gerötete und raue Haut <input type="checkbox"/> Juckreiz <input type="checkbox"/> Schwitzen, Nässen <input type="checkbox"/> Schwielen <input type="checkbox"/> Ausschlag, Ekzeme <input type="checkbox"/> Schuppung <input type="checkbox"/> Einrisse <input type="checkbox"/> Vergrößerung der Haut <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Muskel-Skelett-Erkrankungen
<input type="checkbox"/> Schmerzen und Verspannungen <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> im Rücken <input type="checkbox"/> in den Gelenken <input type="checkbox"/> im Hals-Wirbelsäulen-Bereich <input type="checkbox"/> im Bereich Hand-Arm-Schulter <input type="checkbox"/> Bewegungseinschränkungen <input type="checkbox"/> Muskelverhärtungen <input type="checkbox"/> Taubheit, Einschlafen, Kribbeln (z. B. in den Fingern) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Herz-Kreislauf-Erkrankungen
<input type="checkbox"/> Schwindel <input type="checkbox"/> Gleichgewichtsstörungen <input type="checkbox"/> Sehstörungen <input type="checkbox"/> Kopfschmerzen <input type="checkbox"/> Schnarchen <input type="checkbox"/> Schwellungen der Beine, Krampfadern <input type="checkbox"/> Herzbeschwerden, Brustschmerzen <input type="checkbox"/> Pulsunregelmäßigkeiten <input type="checkbox"/> Schwellungen der Beine, Krampfadern <input type="checkbox"/> Herzbeschwerden, Brustschmerzen <input type="checkbox"/> Pulsunregelmäßigkeiten <input type="checkbox"/> Zunehmende Luftnot <input type="checkbox"/> Schlafstörungen <input type="checkbox"/> Nicht erholsamer Schlaf, Tagesmüdigkeit <input type="checkbox"/> Ungewöhnliche Ermüdbarkeit <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Atemwegserkrankungen
<input type="checkbox"/> Chronischer Husten <input type="checkbox"/> Auswurf <input type="checkbox"/> Häufige Erkältungen <input type="checkbox"/> Chronische Halsreizungen/Heiserkeit

<input type="radio"/> Chronisch laufende Nase <input type="radio"/> Häufiges Niesen <input type="radio"/> Atemgeräusche <input type="radio"/> Kurzatmigkeit <input type="radio"/> Zunehmende Atemnot, vor allem unter Belastung <input type="radio"/> Chronisch geschwollene und verstopfte Nase <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Magen-Darm-Erkrankungen
<input type="radio"/> Appetitlosigkeit <input type="radio"/> Stuhlnunregelmäßigkeiten (Verstopfung, Durchfall) <input type="radio"/> Magenprobleme <input type="radio"/> Oberbauchschmerzen <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Psychische Störungen
<input type="radio"/> Schlafstörungen oder Veränderungen des Schlafverhaltens, z. B. Probleme beim Einschlafen, frühes Erwachen und nicht wieder einschlafen können oder auch ein stark vermindertes oder sogar aufgehobenes Schlafbedürfnis <input type="radio"/> Körperliche Symptome, z. B. Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Verdauungsprobleme, Appetitminderung, unbeabsichtigte Gewichtszu- oder -abnahme <input type="radio"/> Engegefühl in der Brust, Kloßgefühl im Hals, Missempfindungen am Körper (z. B. Kribbeln) <input type="radio"/> Gefühl der Überforderung <input type="radio"/> Erhöhte Erschöpfbarkeit und Ermüdbarkeit <input type="radio"/> Nervosität, Unruhe, Reizbarkeit <input type="radio"/> Nicht mehr freuen können, anhaltende Traurigkeit ohne erkennbaren Anlass <input type="radio"/> Vermehrtes Rauchen <input type="radio"/> Sich wertlos fühlen, Schuldgedanken, Selbstvorwürfe und Gedanken der Sinn- und Hoffnungslosigkeit <input type="radio"/> Angst-, Panikattacken <input type="radio"/> Verstärkte Müdigkeit, fehlender Antrieb <input type="radio"/> Nicht abschalten können <input type="radio"/> Stimmungsschwankungen <input type="radio"/> Vermehrtes Trinken von Alkohol <input type="radio"/> Konzentrationsprobleme, Vergesslichkeit <input type="radio"/> Keine Lust mehr, sich mit Freunden oder Bekannten zu treffen <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Sonstige gesundheitliche Beschwerden
<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

2. Praxishilfe für Betriebe: Anforderungen an Auszubildende und Bewerber

Die vorliegende Praxishilfe soll Ihnen und Ihrem Betrieb helfen, geeignete Kandidaten für eine Ausbildung oder eine Beschäftigung zu finden. Im Folgenden sind verschiedene Anforderungen aufgelistet, die in der Regel an Gebäudereiniger/innen oder Raum- und Hausratreiniger/innen gestellt werden.

- Gehen Sie die Liste durch und überlegen Sie, welche Anforderungen für den Arbeitsplatz unbedingt erforderlich („Muss“-Kriterien), welche wünschenswert („Kann“-Kriterien) und welche nicht erforderlich sind. Bedenken Sie dabei, welche Tätigkeiten ausgeführt werden müssen und welche „typischen“ Situationen im Arbeitsalltag auftreten werden. In den freien Feldern können Sie weitere Anforderungen ergänzen.
- Zu viele „Muss“-Anforderungen erschweren es, eine/n geeignete/n Kandidaten/in zu finden. Überlegen Sie daher, welche Kompetenzen im Rahmen der Ausbildung oder durch Qualifizierungsmaßnahmen erworben werden können.

- Beziehen Sie auch Anforderungen mit ein, die in der Zukunft auf die/den Bewerber/in zukommen werden, z. B. weil Ihr Betrieb das Angebotsspektrum erweitern wird.
- Notieren Sie jeweils in der letzten Spalte, wie Sie überprüfen wollen, ob die/der Bewerber/in diese Anforderung erfüllt. Mögliche Instrumente sind z. B. die Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse), das Bewerbungsgespräch und Probearbeiten.
- Fragen Sie die/den Bewerber/in im Vorstellungsgespräch eher nach Situationen als nach Eigenschaften, z. B. „Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie Teamfähigkeit zeigen mussten.“
- Zu Fragen nach körperlichen und gesundheitlichen Anforderungen kann ein Betriebsarzt Sie am besten unterstützen und beraten.

Sie können das Anforderungsprofil außerdem dazu nutzen, aussagekräftige Stellenanzeigen zu erstellen, indem Sie für Ihren Betrieb oder den jeweiligen Arbeitsplatz wichtige Anforderungen auflisten.

Anforderungen an Auszubildende/Bewerber				
	Muss	Kann	nicht erforderlich	Wie überprüfen?
Fachliche Anforderungen				
Schulabschluss				
Berufserfahrung (bei Bewerbern)				
Mathematische Kenntnisse				
Chemische Kenntnisse				
Ordnungs-, Sauberkeits- und Hygienebewusstsein				
Erfahrungen im Umgang mit Gerüsten (falls erforderlich)				
Intellektuelle Anforderungen/Anforderungen an die Arbeitsweise				
Flexibilität				
Qualitative Arbeitsweise (z. B. sorgfältig, gründlich, gewissenhaft, genau)				
Ausreichende Sprachkenntnisse				
Auffassungsgabe (Anweisungen müssen verstanden werden)				
Selbständiges Arbeiten, „Mitdenken“				
Quantitative Arbeitsweise (z. B. fleißig, schnell)				
Umsichtigkeit				

	Muss	Kann	nicht erforderlich	Wie überprüfen?
Anforderungen an das soziale Verhalten				
Zuverlässigkeit				
Freundlichkeit, Kundenorientierung, gute Umgangsformen				
Kommunikationsfähigkeit				
Teamfähigkeit				
Pünktlichkeit				
Selbstvertrauen, Durchsetzungsvermögen				
Loyalität, Ehrlichkeit, Vertrauenswürdigkeit				
Gepflegtes äußeres Erscheinungsbild				
Anforderungen an die Motivation				
Motivation				
Einsatzbereitschaft, Eigeninitiative				
Verantwortungsbewusstsein				
Lernbereitschaft				
Freude am Beruf, positive Arbeitseinstellung				
Ausdauer, Durchhaltevermögen				
Körperliche Anforderungen				
Körperliche Fitness, Beweglichkeit, Belastbarkeit				
Intakte Schutzfunktion der Haut				
Gute Funktion der Sinnesorgane, normale Seh- und Hörfähigkeit				
Höhentauglichkeit (falls erforderlich)				
Handwerkliches Geschick				

	Muss	Kann	nicht erforderlich	Wie überprüfen?
Sonstige Anforderungen				
Mobilität, Führerschein und ggf. eigener PKW				
Bereitschaft zu atypischen Arbeitszeiten, z. B. Schicht- oder Nachtarbeit, Arbeiten am Wochenende				

3. Praxishilfe für Betriebe: Beratungsgespräch über die zukünftige berufliche Laufbahn

Datum: _____

Name der/des Beschäftigten: _____

Abteilung: _____

Das Gespräch führt: _____

1. Weisen Sie die/den Beschäftigte/n zunächst über Ziel, Nutzen, Ablauf der Beratung und die Wichtigkeit hin, frühzeitig zu handeln.
2. Erklären Sie ihr/ihm die Vertraulichkeit des Gesprächs und die Verschwiegenheit Ihrerseits Dritten gegenüber. Machen Sie deutlich, dass Sie ohne Zustimmung der/des Beschäftigten keine Informationen weitergeben oder Maßnahmen beauftragen.
3. Gehen Sie gemeinsam mit der/dem Beschäftigten die folgenden Fragen durch und notieren Sie wichtige Punkte!

Welche Tätigkeit(en) übt die/der Beschäftigte derzeit im Betrieb aus?

Seit: _____

Anzahl Wochenstunden: _____

I. Analyse der aktuellen Situation

Welche **Anforderungen** werden an die/den Beschäftigte/n im Rahmen der oben genannten Tätigkeit(en) gestellt (Nutzen Sie ggf. als Unterstützung das Anforderungsprofil für Reinigungsberufe)?

Welche **Belastungen** empfindet die/der Beschäftigte im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit (Nutzen Sie ggf. als Unterstützung den igaCheck, um alle Bereiche zu thematisieren)?

Welche **Ressourcen** stehen der/dem Beschäftigten im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit zur Verfügung? Was macht ihr/ihm besonders Spaß? Was erleichtert die Arbeit?

Welche **gesundheitlichen Probleme** liegen vor? Inwiefern sieht die/der Beschäftigte die Ursache in der beruflichen Tätigkeit (Nutzen Sie ggf. die Praxishilfe zur Erkennung von Frühwarnzeichen. Fragen Sie nach krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit im letzten Jahr)?

Welche **Maßnahmen** der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsförderung wurden am Arbeitsplatz bereits umgesetzt? Wie bewertet die/der Beschäftigte die Maßnahmen?

Welche **beruflichen Ziele** verfolgt die/der Beschäftigte? Welche weitere berufliche Entwicklung wünscht die/der Beschäftigte (z. B. Verbleib am jetzigen Arbeitsplatz, Wechsel der Tätigkeit, Wechsel des Berufs, im oder außerhalb des Unternehmens)?

Was tut die/der **Beschäftigte selbst** gegen gesundheitliche Beschwerden?

Erstellen Sie gemeinsam mit der/dem Beschäftigten ein **Fähigkeitsprofil**. Beziehen Sie folgende Punkte dabei mit ein: bisherige berufliche Laufbahn, Qualifikationen (Aus-, Fort- und Weiterbildungen), Neigungen und Interessen (auch außerberufliche Aktivitäten) sowie eventuelle Einschränkungen (Nutzen Sie ggf. hier wiederum die Liste der Anforderungen und beantworten Sie diese nun aus Sicht der/des Beschäftigten).

Hinweis: Beenden Sie ggf. an dieser Stelle das Gespräch. Vereinbaren Sie einen neuen Termin und geben der/dem Beschäftigten die Möglichkeit, über die eigenen beruflichen Ziele nachzudenken.

II. Planung der zukünftigen beruflichen Entwicklung

Gehen Sie ggf. gemeinsam mit der/dem Beschäftigten die bisher zusammengetragenen Angaben durch und ergänzen Sie diese bei Bedarf.

Unterstützen Sie die/den Beschäftigten, eine Entscheidung über die weitere berufliche Laufbahn zu treffen. (Ziehen Sie ggf. die Karrierematrix als Entscheidungshilfe hinzu und verdeutlichen Sie die verschiedenen Alternativen.)

Möglichkeit 1 – Den Verbleib am aktuellen Arbeitsplatz sichern: Abhängig von den aktuellen Anforderungen, Belastungen und gesundheitlichen Beschwerden werden entsprechende Präventionsmaßnahmen umgesetzt.

Möglichkeit 2 – Wechsel der Tätigkeit: Mit dem Wechsel der Tätigkeit sollen belastungskritische Anforderungen der aktuellen Tätigkeit ausgeschlossen werden. Tätigkeitswechsel sind im oder außerhalb des Unternehmens möglich und erfordern häufig eine Weiterqualifizierung.

Möglichkeit 3 – Wechsel des Berufs: Schließen gesundheitliche Einschränkungen den Verbleib im Beruf aus oder wünscht die/der Beschäftigte eine berufliche Neuorientierung, empfiehlt sich der Wechsel des Berufs. Auch hier sollten sowohl inner- als auch außerbetriebliche Alternativen überlegt werden. Eine weitere Qualifizierung ist fast immer Voraussetzung für den beruflichen Wechsel.

Die/der Beschäftigte wünscht folgende weitere berufliche Entwicklung:

Abhängig von der Entscheidung für eine der drei Möglichkeiten, setzen Sie die Planung des weiteren Vorgehens auf den Arbeitsblättern A (Verbleib am aktuellen Arbeitsplatz sichern) oder B (Wechsel der Tätigkeit oder des Berufs) fort.

A. Den Verbleib am aktuellen Arbeitsplatz sichern

Ausgehend von den Anforderungen, Belastungen und gesundheitlichen Einschränkungen werden folgende Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention umgesetzt:

Umsetzung bis: _____

Qualifizierungsmaßnahmen

Umsetzung bis _____

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Umsetzung bis _____

Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, praktische Erfahrungen, die für die neue Tätigkeit/den neuen Beruf erworben werden müssen (Abgleich Anforderungen und Fähigkeitsprofil):

Mögliche Probleme beim Wechsel in die neue Tätigkeit bzw. den neuen Beruf (z. B. Kinderbetreuung gewährleisten, Mobilität, finanzielle Unterstützung) und Lösungsvorschläge:

Erforderliche Qualifikationen (inkl. Voraussetzungen, Dauer, Kosten etc.):

Konkrete nächste Schritte und Zeitplan:

Ressourcen bzw. unterstützende Faktoren, die den beruflichen Wechsel erleichtern sollen:

Um die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen sowie deren Erfolg zu prüfen, wird ein erneutes Gespräch am _____ vereinbart.

Übersicht über vorhandene Hilfsmittel im Arbeits- und Gesundheitsschutz für Betriebe der Gebäudereinigung

Was?	Wozu?	Woher?	Bemerkungen
iga.Check 2011	Erfassung tätigkeitsbezogener Anforderungen, Belastungen und Gefährdungen mit Vorschlägen für Maßnahmen	Im Internet verfügbar unter „www.iga-info.de“ – „Veröffentlichungen“ – „iga.Report 19“	Berufs- und branchenübergreifend; als Kurz- und Langversion vorhanden; kostenlos
CD-ROM für Dienstleistungsunternehmen der BG BAU	Unterstützung für die Gefährdungsanalyse und die Umsetzung von Maßnahmen	Im Internet verfügbar unter „www.bgbau-medien.de“ oder „www.infopool-bau.de“	Für Mitgliedsbetriebe der BG BAU kostenlos
CD-ROM für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement für die Gebäudereinigerbranche der AOK	Unterstützung der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)	Zu erfragen bei der AOK Berlin	Kostenlos
Gefahrstoffinformationssystem der BG BAU (GIS BAU), auch auf CD-ROM als „WINGIS“	Hinweise für die Verwendung von Gefahrstoffen, z. B. für die Gefährdungsbeurteilung oder Betriebsanweisungen	Im Internet verfügbar unter „www.gisbau.de“	Kostenlos im Internet verfügbar; CD-ROM für Mitgliedsbetriebe kostenlos
BGR 209 „Umgang mit Reinigungs- und Pflegemitteln“ der BG BAU	Hinweise für die Verwendung von Reinigungs- und Pflegemitteln, einschließlich Feuchtarbeiten	Im Internet verfügbar unter „www.bgbau-medien.de/zh/z187/titel.htm“	Kostenlos im Internet verfügbar
Work Ability Index (WAI)	Messinstrument zur Erfassung von Arbeitsfähigkeit; Hilfsmittel, um Handlungsbedarf im Betrieb festzustellen	Im Internet verfügbar unter „www.arbeitsfaehigkeit.net“	Berufs- und branchenübergreifend; als Kurz- und Langversion vorhanden; kostenlos; Mitgliedschaft im WAI-Netzwerk empfehlenswert
Excel-Programm zur Vorhersage von Langzeit-Arbeitsunfähigkeit	Langzeit-Arbeitsunfähigkeit frühzeitig erkennen; Hilfsmittel, um Handlungsbedarf im Betrieb festzustellen	Broschüre und Excel-Programm im Internet verfügbar unter „www.iga-info.de“ – „Veröffentlichungen“ – „iga.Report 14“	Berufs- und branchenübergreifend; kostenlos

Literatur

Allmendinger, J. & Ebner, C. (2006).

Arbeitsmarkt und demografischer Wandel. Die Zukunft der Beschäftigung in Deutschland. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 50, 227-239.

Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996.

(BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 28. März 2009 (BGBl. I S. 634) geändert worden ist.

Arbeitsmedizinischer Dienst der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (AMD) (o. J.).

Betriebsärztlicher Gesundheitsbericht für Reinigungsberufe. Verfügbar unter: <http://www.bgbau.de/d/ergonomie/fachinfos/belastungen/gesundheits/pdf-files/reinigungsberufe.pdf> [17.10.2011]

Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996.

(BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 89 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist.

Behrens, J. (1999).

Länger erwerbstätig durch Arbeits- und Laufbahngestaltung: Personal- und Organisationsentwicklung zwischen begrenzter Tätigkeitsdauer und langfristiger Erwerbstätigkeit. In Behrens, J., Morschhäuser, M., Viebrock, H. & Zimmermann, E., Länger erwerbstätig – aber wie? (S. 71-115). Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Behrens, J. (2001).

Handwerkstätigkeiten in kleinen Betrieben: bestandener Härte-test für betriebliche und individuelle Laufbahngestaltung. In Handwerkskammer Hamburg (Hrsg.), Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demografischen Wandels (S. 122-141). Stuttgart.

BERUFENET – ein Angebot der Bundesagentur für Arbeit - Stand: (10/2011).

Verfügbar unter: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp> [17.10.2011]

Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005.

(BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 90 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist.

Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (2001).

BGR 209. Umgang mit Reinigungs- und Pflegemitteln. Verfügbar unter: http://www.bgbau-medien.de/html/pdf/bgr/bgr_209.pdf [17.10.2011]

Bödeker, W. & Zelen, K. (2008).

iga.Report 14. Frühindikatoren für Langzeit-Arbeitsunfähigkeit. Entwicklung eines Vorhersageinstruments für die Praxis in Betrieben und Krankenkassen. Essen: Initiative Gesundheit und

Arbeit. Verfügbar unter: <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-14.html> [17.10.2011]

Bortz, J. & Döring, N. (2002).

Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (3. Auflage). Berlin: Springer.

Brun, E. (Hrsg.) (2009).

Literature Review – The occupational safety and health of cleaning workers. EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. Verfügbar unter: http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/cleaning_workers_and_OSH [17.10.2011]

Brussig, M. (2010).

Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab – Ausdifferenzierung der Erwerbschancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen Berufen aber schon früher. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2010-05. Verfügbar unter: <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/auem2010-05.php> [17.10.2011]

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) (2011a).

Daten und Fakten zum Gebäudereiniger-Handwerk. Stand: 28.07.2011. Verfügbar unter: http://www.gebaeudereiniger.de/daten_fakten.html [03.08.2011]

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) (2011b).

Dein Weg nach oben! Verfügbar unter: <http://www.gebaeudereiniger.de/ausbildung.html> [17.10.2011]

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) (2011c).

Gebäudemanagement. Alle Leistungen auf einen Blick. Verfügbar unter: http://www.gebaeudereiniger.de/uploads/media/Anlage_Gebaeudemanagement_Leistungen.doc [17.10.2011].

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) & Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (2011).

Gebäudereiniger-Handwerk: 90 Prozent der geprüften Betriebe zahlen Mindestlohn. Presse-Information. Verfügbar unter: http://www.gebaeudereiniger.de/uploads/media/20110202_PM_Mindestlohn.doc [17.10.2011]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2011).

Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmerentendegesetzes (AEntG). Stand: 11. Mai 2011. Verfügbar unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile [17.10.2011]

Denzin, N. K. (1978).

The research act: A theoretical introduction to sociological methods. (2nd edition). New York: McGraw-Hill.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2009).

Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand 2008. Paderborn: Bonifatius GmbH.

Deutsche Rentenversicherung Bund (2009a).

Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Rehabilitation 2008. Band 174. Berlin.

Deutsche Rentenversicherung Bund (2009b).

Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Rentenzugang 2008. Band 173. Berlin.

Elkeles, T., Schulz, D., Kolleck, B. & Behrens, J. (2000).

Erwerbsverläufe und gesundheitsbezogene Statuspassagen. Empirische Ergebnisse zu Determinanten begrenzter Tätigkeitsdauer. Arbeit, 9, 306-320.

Grömling, M. (o. J.).

Branchenporträt Gebäudereiniger-Handwerk. Verfügbar unter: <http://www.gebaeudereiniger.de/926.html> [17.10.2011]

Hanßen-Pannhausen, R., Stamm, R. & Taskan-Karamürsel, E. (2011).

iga.Report 19. iga-Check 2011. Kurzversion zur Erfassung beruflicher Anforderungen, Belastungen und Gefährdungen. Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit. Verfügbar unter: <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-19.html> [17.10.2011]

Hasselhorn, H.M. & Freude, G. (2007).

Der Work Ability Index – ein Leitfaden. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Sonderschrift S87. Verfügbar unter: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Sonderschriften/2000-/S87.html> [17.10.2011]

IKK-Bundesverband (o. J.).

Der IKKimpuls Berufsreport Glas- und Gebäudereiniger. Verfügbar unter: <http://www.vereinigte-ikk.de/237642,1031,237903,-1,berufsreport,0,0,0.aspx> [10.06.2011]

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) (2010).

Berufe im Spiegel der Statistik. Verfügbar unter: <http://bisds.infosys.iab.de/> [17.10.2011]

Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (1988).

International Standard Classification of Occupations (ISCO-88). Verfügbar unter: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm> [17.10.2011]

Jahn, F. (2010).

Absentismus und Präsentismus – zwei Seiten einer Medaille. In Windemuth, D., Jung, D. & Petermann, O. (Hrsg.), Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf (S. 355-363). Wiesbaden: Universum.

Jahn, F. & Ulbricht, S. (2009a).

Kurze Verweildauer im Pflegeberuf. Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Prävention, 32, 84-87.

Jahn, F. & Ulbricht, S. (2009b).

Der zweite Beruf – Eine Alternative zur vorzeitigen Berufsaufgabe. Wirtschaftspsychologie, 11, 42-53.

Jahn, F. & Ulbricht, S. (2011).

iga.Report 17. „Mein nächster Beruf“ – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Teil 1: Modellprojekt in der stationären Krankenpflege. 2. überarbeitete und ergänzte Auflage. Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit. Verfügbar unter <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-17.html> [17.10.2011]

Kalina, T. & Voss-Dahm, D. (2005).

Mehr Minijobs = Mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. Verfügbar unter: <http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-07.pdf> [17.10.2011]

Kersting, M. (2004).

Kosten und Nutzen beruflicher Eignungsbeurteilungen. In Hornke, L. & Winterfeld, U. (Hrsg.), Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand: DIN 33430 zur Qualitätssicherung (S. 55-77). Heidelberg, Berlin: Spektrum Akademischer Verlag.

Killius, N. & Suder, K. (2011).

Altersgerechte Arbeit statt Frühverrentung. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 03.06.2011, Nr. 128, S. B2.

Kliegel, M. & Aberle, I. (2010).

Demografischer Wandel. In Windemuth, D., Jung, D. & Petermann, O. (Hrsg.), Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf (S. 44-56). Wiesbaden: Universum.

Köchling, A. (2000).

Leitfaden zur Früherkennung altersstruktureller Probleme im Betrieb. Transferprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“. Unvollständiger Entwurf. Verfügbar unter: http://www.demographie-transfer.iao.fraunhofer.de/teilprojekte/gfah/info_LFAP.html [17.10.2011]

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2005).

Die Kompetenzenbilanz – ein Verfahren zur Förderung eigenverantwortlichen Handelns? Gruppendynamik und Organisationsberatung, 36, 173-188.

Macco, K. & Stallauke, M. (2010).

Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2009. In Badura, B., Schröder, H., Klose, J. & Macco, K. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft (S. 271-431). Berlin: Springer.

Morschhäuser, M. (1999).

Altersgerechte Arbeit. Gestaltungsaufgabe für die Zukunft oder Kampf gegen Windmühlen? In Behrens, J., Morschhäuser, M., Viebrok, H. & Zimmermann, E., Länger erwerbstätig – aber wie? (S. 19-70). Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Morschhäuser, M. (2005).

Berufsbegleitende Weiterbildung und Personalentwicklungsplanung: Zukunftsaufgabe für Betriebe, Beschäftigte und Gesellschaft. Arbeit, 14, 291-304.

Morschhäuser, M. & Sochert, R. (2007).

Beschäftigungsfähigkeit erhalten! Strategien und Instrumente für ein langes gesundes Arbeitsleben. Essen: Woeste GmbH. Verfügbar unter: http://www.lago-projekt.de/medien/Beschaeftigungsfaeahigkeit_erhalten_BKK.pdf [17.10.2011]

Mörth, M. & Söller, I. (2005).

Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Mümken, S. & Kieselbach, T. (2009).

Prekäre Arbeit und Gesundheit in unsicheren Zeiten. Arbeit, 18, 313-326.

Nolting, H.-D., Berger, J., Niemann, D., Schiffhorst, G., Genz, H. O. & Kordt, M. (2001).

Stress bei Raumpfleger/innen. Ergebnisse einer BGW-DAK-Studie über den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Stressbelastung in ausgewählten Berufen. Hamburg: BGW, DAK. Verfügbar unter: <http://www.presse.dak.de/ps.nsf/sbl/536C3204733AC9B4C1256B1800448E30?open> [17.10.2011]

Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 25. März 1999.

Verfügbar unter: <http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/gebaudereiniger.pdf> [17.10.2011]

Reimann, G. (2004).

Arbeits- und Anforderungsanalyse. In Westhoff, K., Hellfritsch, L. J., Hornke, L. F., Kubinger, K. D., Lang, F., Moosbrugger, H., Püschel, A. & Reimann, G. (Hrsg.), Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430. (S. 105-120). Lengerich: Pabst Science Publishers.

Schuler, H. & Höft, S. (2001).

Konstruktorientierte Verfahren der Personalauswahl. In Schuler, H. (Hrsg.), Lehrbuch der Personalpsychologie (S. 93-133). Göttingen: Hogrefe.

Statistisches Bundesamt (1992).

Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Stuttgart: Metzler-Poeschel.

Statistisches Bundesamt (2009).

Verdienste und Arbeitskosten. Verdienststrukturerhebung 2006.

Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Tabbara, N. & Wohlfeil, J. (2007).

Gesundheit in der Gebäudereinigung. Branchenprojekt der AOK-Berlin. AOK Praxis-Aktuell.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Martikainen, R., Aalto, L. & Klockars, M. (1997).

Aging, work, life-style and work-ability among Finnish municipal workers in 1981-1992. Scand J Work Environ Health 23 (1), 58-65.

Ulbricht, S. (2009).

Methoden der Datenerhebung und Analyse. Anlage zum iga-Report 17. „Mein nächster Beruf“ – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit. Verfügbar unter <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-17.html> [17.10.2011].

Ulbricht, S. (2010).

Risikoanalyse zu Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer. 2. Anlage zum iga-Report 17. „Mein nächster Beruf“ – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit. Verfügbar unter <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-17.html> [17.10.2011].

Ulbricht, S. & Jahn, F. (2010).

iga-Report 17. „Mein nächster Beruf“ – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Teil 2: Modellprojekt im Straßen- und Tiefbau. Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit. Verfügbar unter <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-17.html> [17.10.2011]

Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger/zur Gebäudereinigerin vom 21. April 1999.

(BGBl. I S. 797).

Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18. Dezember 2008.

(BGBl. I S. 2768), die zuletzt durch Artikel 5 Absatz 8 der Verordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643) geändert worden ist.

Walker, A. (2000).

Produktiver Umgang mit alternden Belegschaften. Beispiele für erfolgreiche Lösungsansätze. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1998/65/de/1/ef9865de.pdf> [17.10.2011]

Westhoff, K. (2004).

Konstrukte und Operationalisierungen. In Westhoff, K., Hellfritsch, L. J., Hornke, L. F., Kubinger, K. D., Lang, F., Moosbrugger, H., Püschel, A. & Reimann, G. (Hrsg.), Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430. (S. 121-134). Lengerich: Pabst Science Publishers.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 3.1:	Ausgewählte Krankheitsarten 2006 von Glas- und Gebäudereinigern im Vergleich zu allen Versicherten der IKK (Quelle: IKK-Berufsreport Glas- und Gebäudereiniger, o. J.)	21
Abb. 3.2:	Handlungsansätze, um Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten (angelehnt an eine Abbildung aus dem BKK Report „Beschäftigungsfähigkeit erhalten, siehe unten)	52
Abb. 3.3:	Mögliche Zusammenarbeit der Beteiligten bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen im Betrieb zum Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit	53
Abb. A 4.1:	Möglichkeiten der Weiterqualifikation nach der Ausbildung zum/zur Gebäudereiniger/in oder zum/zur Hauswirtschafter/in	64

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.1:	Ausgewählte Statistiken zu Reinigungsberufen im Vergleich zu allen Berufen im Jahr 2009	12
Tabelle 2.1:	Die Datenerhebung im Überblick	13
Tabelle 3.1:	Krankenstand und Dauer der Arbeitsunfähigkeit der Reinigungsberufe laut Fehlzeiten-Report 2010 der AOK (MACCO & STALLAUKE, 2010)	18
Tabelle 3.2:	Dokumentation der Berufskrankheiten für die Reinigungsberufe für 2007 und 2008	20
Tabelle 3.3:	Tage und Fälle der Arbeitsunfähigkeit je 100 AOK-Mitglieder nach den drei häufigsten Krankheitsarten in Reinigungsberufen in den einzelnen Branchen (Fehlzeiten-Report der AOK; MACCO & STALLAUKE, 2010)	20
Tabelle 3.4:	Meldepflichtige Arbeitsunfälle in den Jahren 2007 und 2008	23
Tabelle 3.5:	Karrierematrix für berufliche Wechsel	45
Tabelle 3.6:	Tätigkeits- und Berufswechsel innerhalb des Unternehmens	46
Tabelle 3.7:	Tätigkeits- und Berufswechsel außerhalb des Unternehmens	47
Tabelle A 1.1:	Statistiken zum Beruf Glas- und Gebäudereiniger/in (934)	59
Tabelle A 1.2:	Statistiken zum Beruf Raum- und Hausratreiniger/in (933)	60
Tabelle A 2.1:	Übersicht über die Interviews	61
Tabelle A 3.1:	Anforderungen an Bewerber für Reinigungsberufe aus der Perspektive der Arbeitgeber (Analyse von 200 Stellenanzeigen)	63
Tabelle A 5.1:	Vollständige Karrierematrix für die Berufsgruppe der Reinigungsberufe	65

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit



fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



Projektträger: gsub



IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Mittelstrasse 51, 10117 Berlin

BKK Bundesverband
Kronprinzenstraße 6, 45128 Essen

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)
Askanischer Platz 1, 10963 Berlin

AUTOREN

Marlen Rahnfeld

Frauke Jahn, Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)
der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

LAYOUT

tk-kommunikation

BILD

Fotolia, Cartagena

INITIATIVE GESUNDHEIT UND ARBEIT

iga-Report 17, Teil 3
1. Auflage Januar 2012

ISSN: 1612-1988 (Printausgabe)
ISSN: 1612-1996 (Internetausgabe)

© BKK BV, DGUV, AOK-BV, vdek 2012

iga-Reporte können in kleiner Stückzahl kostenlos über
projektteam@iga-info.de bezogen werden.