

– Fachbeitrag D22-2020 –

27.10.2020

Web-Seminar-Bericht zum 138. Sozialmedizinischen Kolloquium „Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken – Das Projekt TErrA“ am 17. Juni 2020¹

Von Linda Albersmann und Philipp Jahn, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Am 17. Juni 2020 fand das von der Deutschen Rentenversicherung Nord organisierte 138. Sozialmedizinische Kolloquium erstmals als sozialmedizinisches Web-Seminar über die Online-Plattform „Webex“ statt. Dr. Susanne Bartel, Leiterin des Bereichs Forschung und Entwicklung im Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke, referierte zum Thema „Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken – das Projekt TErrA“. In ihrem Vortrag stellte sie den erarbeiteten Tätigkeitswechselprozess vor und reflektierte die sozialpolitischen Rahmenbedingungen, die notwendig sind, um Tätigkeitswechsel² in regionalen Unternehmensnetzwerken durchführen zu können.

I. Das Projekt TErrA

Mit „TErrA“³ ein aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördertes Projekt – wurde ein innovatives, in Regionalnetzwerken verankertes, erwerbsbiografisches Arbeits- und Gesundheitsschutzinstrument für die zukünftige Arbeitswelt erprobt. Nach Auffassung der Referentin stellt es einen Paradigmenwechsel in der Personalentwicklung dar, Erwerbsbiografien präventiv teilhabesichernd durch Arbeitgeber und Beschäftigte in regionalen Unternehmensnetzwerken zu gestalten. Die Prävention beziehe sich dabei nicht nur auf die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, sondern auch auf

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D22-2020 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Albersmann, Jahn: Web-Seminar-Bericht zum 138. Sozialmedizinischen Kolloquium „Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken – Das Projekt TErrA“ am 17. Juni 2020; Beitrag D22-2020 unter www.reha-recht.de; 27.10.2020.

² Dazu zählen Job Rotation, Job Enlargement und Job Enrichment.

³ Nähere Informationen zum Projekt sind abrufbar unter <https://taetigkeitswechsel.de/>, zuletzt abgerufen am 26.10.2020.

Arbeitsbedingungen und die Arbeitskultur in den Unternehmen. Das Projekt sei eine soziale Innovation mit gravierenden Auswirkungen und verändere die betriebliche Personalpolitik.

Den Kern des Verbundprojektes bilde die vorausschauende Gestaltung von Erwerbsverläufen in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer,⁴ wie sie beispielsweise im Entsorgungsservice oder auch in Dachdeckerbetrieben zu finden sind.

Unternehmen hätten heute eine Vielzahl von unterschiedlichen Herausforderungen zu meistern, seien es der demografische Wandel, die Digitalisierung und Wissensgesellschaft oder auch die Internationalisierung der Produktionsprozesse und des Arbeitsmarkts. Die klassischen Instrumente und Methoden stießen dabei an ihre Grenzen. Umso wichtiger sei es daher für Unternehmen und Beschäftigte, neue Ziele und Wege einzuschlagen, um langfristig gesund, leistungsfähig und erfolgreich am (Arbeits-)Markt agieren zu können.

Maßnahmen zur Unterstützung alternder und älterer Beschäftigter bzw. zur Sicherung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit dürften dabei nicht erst am Ende, sondern müssten während der gesamten Erwerbsbiografie zum Einsatz kommen.⁵ Eine präventiv orientierte, die gesamte Erwerbsbiografie und damit alle Altersgruppen einbeziehende Perspektive sei hierbei erforderlich. Das Präventionskonzept umfasse dabei die Aspekte Gesundheit, Motivation, Qualifikation und Unternehmenskultur.

II. Zehn Thesen zur präventiven Gestaltung von Erwerbsverläufen

Aufgrund der mit dem Projekt erlangten Erkenntnisse stellte Dr. Bartel sodann die Herausforderungen für Politik, Sozialversicherungsträger, Unternehmen sowie Beschäftigte in Form von zehn Thesen zur präventiven Gestaltung von Erwerbsverläufen vor.⁶

⁴ Berufe mit kritischen Arbeitsanforderungen, die erfahrungsgemäß von der Mehrzahl der Beschäftigten aus hauptsächlich gesundheitlichen Gründen nicht bis ins gesetzliche Rentenalter bewältigt werden können.

⁵ Anmerkung der Redaktion: Für eine möglichst lange Erhaltung der Beschäftigung im erlernten Beruf sollten jedoch weder die Präventionspflichten des Arbeitsschutzes (ArbSchG) noch die Betriebliche Gesundheitsförderung (§ 20b SGB V) als wichtige Stellschrauben vernachlässigt werden. Zu den Fragen der Gesundheitsprävention, speziell des BEM wird auf folgende Beiträge verwiesen: Nebe: Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens; Forum B, Beitrag B18-2011 unter www.reha-recht.de; 08.11.2011; Leuchter: Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in kleinen und mittleren Betrieben – ein Praxisbericht; Beitrag B1-2018 unter www.reha-recht.de; 25.01.2018; Kohte: Das BEM als Suchprozess – Anmerkung zu LAG Niedersachsen, Urteil vom 13.09.2018 – 6 Sa 180/18; Beitrag B3-2019 unter www.reha-recht.de; 26.06.2019.

⁶ Eine ausführliche Darstellung dieser Thesen veröffentlicht in: RP Reha 2019, Heft 2, S. 57–64.

Dabei unterteilte sie die Thesen in die folgenden vier Gruppen.

1. Bewusstseinswandel

Die drei Thesen „Frühzeitige Gesundheits- und Qualifizierungsmaßnahmen“, die „Sensibilisierung für Beschäftigungsrisiken und Chancen“ sowie die „Förderung zwischenbetrieblicher Mobilität“ seien Aspekte des Bewusstseinswandels.

Insbesondere sei von Bedeutung, Beschäftigte frühzeitig für Beschäftigungsrisiken und Chancen im geplanten Erwerbsverlauf zu sensibilisieren, damit diese sich auf Tätigkeitswechsel vorbereiten können. Dafür brauche es Angebote von Seiten der Unternehmen, um auf die Beschäftigten und besonders die Risikogruppen in Tätigkeiten mit begrenzter Ausführungsdauer aktiv zuzugehen.

2. Strukturen und Verantwortung

Unter dem Aspekt „Strukturen und Verantwortung“ seien die Thesen „Systematische Entwicklung präventiver Personalpolitik“ und „Sozialpartnerschaftlich getragene Verantwortung für Erwerbsbiografien“ zu fassen.

Beschäftigte, Unternehmen, Sozialpartner und Sozialversicherungsträger seien mit der Herausforderung konfrontiert, speziell den überbetrieblichen Tätigkeitswechsel als Instrument einer präventiven Personalpolitik systematischer als bisher zu entwickeln und zu nutzen.

Die Gestaltung von Erwerbsverläufen durch präventive Tätigkeitswechsel erfordere weiterhin eine Unternehmenskultur, in der Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemeinsam die Verantwortung für die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit tragen.

3. Vertrauensvolle Netzwerkarbeit

Vertrauensvolle Netzwerkarbeit umfasse neben der „Neuen arbeitsmarktpolitischen Alternative“ die „Stärkung von Beschäftigungsfähigkeit, Handlungsalternativen und Flexibilität“ sowie „Soziale Innovation durch regionale Netzwerkarbeit“.

Hierunter seien präventive Tätigkeitswechsel, die in regionalen Netzwerken organisiert werden, zu zählen. Durch die Schaffung einer neuen arbeitsmarktpolitischen Alternative böten diese eine gute Chance für eine nachhaltige Gestaltung von Erwerbsverläufen.

Darüber hinaus seien Netzwerke geeignet, Investitionen in Gesundheit, Qualifikation und Motivation der Beschäftigten zielgerichteter zu steuern und gemeinsam günstiger zu finanzieren. Bereits in den berufsbiografischen Interviews sowie in den Beratungsgesprächen sei deutlich geworden, dass neben der Gesundheit eben auch die Qualifikation und Motivation wesentlichen Einfluss darauf haben, wie Beschäftigte ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit einschätzen. Die angesprochenen Netzwerke böten die Möglichkeit, wesentlich zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten

beizutragen. Dabei geht es vor allem um den Abbau von arbeitsbedingten Belastungen und die Ausschöpfung aller Möglichkeiten einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung.

4. Rahmenbedingungen einer lebenslaufforientierten Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

Zu den Rahmenbedingungen einer lebenslaufforientierten Sozial- und Arbeitsmarktpolitik gehöre zum einen die Notwendigkeit eines leistungsauslösenden Anspruchs in der Sozialversicherung. In die Sozialgesetzgebung sei ein leistungsauslösender Anspruch auf präventiven Tätigkeitswechsel zu integrieren. Damit ließen sich bestehende Widersprüche zwischen Rehabilitations- und Präventionsleistungen vermindern.

Zum anderen bedürfe es sowohl auf Unternehmens- wie auch auf Beschäftigtenseite einer neutralen Beratung. Der Aufbau von Beratungsangeboten sowie die Entwicklung und Koordination von Netzwerken zur Unterstützung überbetrieblicher Tätigkeitswechsel müssten staatlicherseits gefördert werden. Als Strukturmerkmale einer lebenslaufforientierten Sozial- und Arbeitsmarktpolitik seien diese Angebote unverzichtbar.

II. Diskussionsrunde

In der anschließenden Diskussion ging Dr. Bartel gemeinsam mit den Teilnehmenden auf die Chancen und Risiken ein.

Dabei wurde unter anderem die Beteiligung der Berufsförderungswerke an der Netzwerkbildung angesprochen. Berufsförderungswerke verfügten über bereits bestehende Netzwerke, auf die im Rahmen des Projekts zurückgegriffen werden konnte. Nach Ansicht der Referentin sollten diese Netzwerke auch weiterhin gestärkt und ausgebaut werden.

Moniert wurde jedoch eine fehlende Institutionalisierung. Sämtliche Leistungen, wie beispielsweise Umschulungen, Weiterbildungen, aber auch Beratungsleistungen sollten aus einer Hand erbracht werden können.

Dr. Bartel betonte zudem, dass das Projekt „TErrA“ keine abschließende Lösung für bestehende Interessenkonflikte darstelle. Nichtsdestotrotz könne durchaus die Kommunikation angeregt und ein neues Denken angestoßen werden, sodass in der Folge die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig gefördert werden könnten.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
