



Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit und Biographie  
Am Speicher XI 9, 28217 Bremen  
kontakt@wolfgang-hien.de  
www.wolfgang-hien.de

## **Der Mensch in der Zerreißprobe – lter- werden in der flexibilisierten Arbeitswelt und die ungenutzten Möglichkeiten des Arbeitsschutzgesetzes**

Vortrag im Rahmen der Veranstaltung „15 Jahre Arbeitsschutzgesetz“  
am 26. Mai 2011 in Hamburg

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 1

---

---

## Gliederung

- Einige Grundüberlegungen zur neuen Kultur der Arbeit und zu den Schwierigkeiten älterer, damit fertig zu werden
- Einige Ergebnisse aus eigenen Studien zur Werftarbeit, IT-Arbeit und Pflegearbeit (Hien et al. 2002, 2007; Hien 2008, 2009, 2010)
- Ein Gesamtmodell und die Notwendigkeit der Prävention auf individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 2

Alte und neue „Kultur der Arbeit“  
(nach Sennett, Gorz, Negt, Zoll u.a.)

- Früher: Normalarbeitsbiographie, lebenslange berufliche Identität, feste und planbare Zeitstrukturen, kollektive Eingebundenheit und Sicherheit  
↳ Heute: **Zwang zur Flexibilisierung** (Inhalte, Orte, Zeiten), Wechsel beruflicher Identitäten, Entwurzelung, Unsicherheit
- Früher: hohes Maß an sozialer Kontrolle, Inkaufnahme extremer körperlicher, aber auch psychischer Belastungen (Maschinenmodell des Körpers)  
↳ Heute: **Hohe Freiheitsgrade**, Eigenentscheidungen über das Maß an Belastungen (Frage: Maschinenmodell überwunden?)
- Früher: Anerkennung der gesundheitlichen Opfer, Orientierung auf Frührente, ein Sich-Einrichten in tradierten Strukturen und Denkweisen  
↳ Heute: Wegbrechen materieller und kultureller Traditionen, Kampf um Einkommen und **„Kampf um Anerkennung“** auch im Alter

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 3

Die neue Arbeitswelt im Rahmen globalisierter  
neoliberaler Verhältnisse

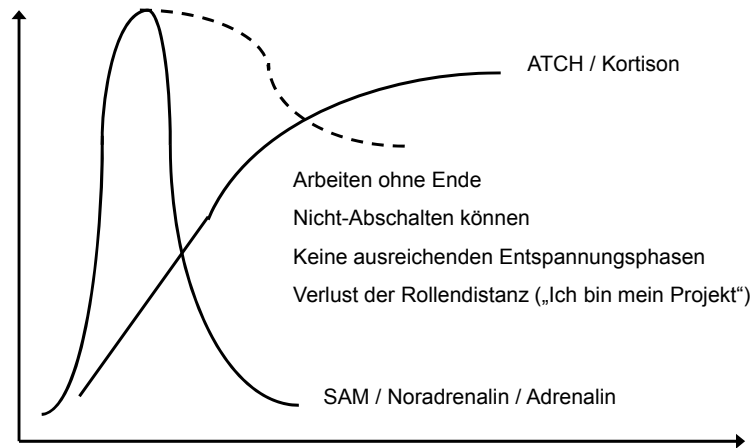
- **„Neue Autonomie“ (Handlungsfreiheit) bei gleichzeitiger Re-Taylorisierung und Zwangs-Flexibilisierung**
- **Aufgabenvielfalt = Parallelarbeit und Arbeitsverdichtung**
- **Zunahme von Unsicherheit und Existenzangst**
- **Konkurrenz als Management-Technik und „Korrosion des Charakters“ (Sennett)**
- **Inkaufnahme extremer psychischer Belastungen**
- **Betriebliche Gesundheitsförderung = Verhaltensprävention und Fitnesstraining**
- **Keine Rücksicht auf die „Langsamkeit“ der Älteren und gesundheitlich Beeinträchtigten**

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 4

## (Neuro-)Physiologie des Dauer-Stresses

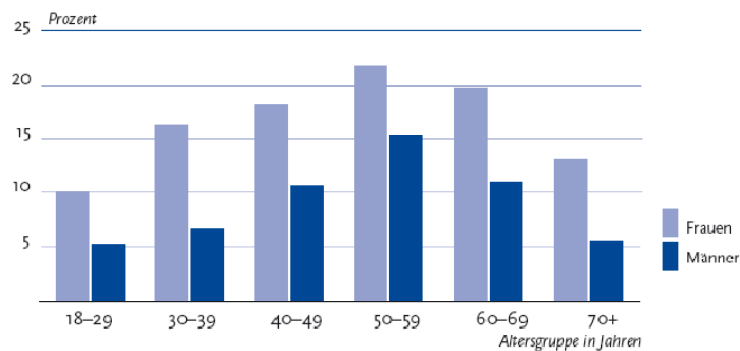


Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 5

Abbildung 7  
Anteil der jemals ärztlich oder therapeutisch festgestellten Depression in der ab 18-jährigen Bevölkerung  
Quelle: GEDA09



Mindestens jeder dritte psychische Erkrankung ursprünglich  
Gesunder ist arbeitsbedingt (Bödeker et al. 2002, 2006; Hien 2006)

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 6

Süddeutsche Zeitung 28. April 2011

## Selbstverbrennung bei France Télécom

Die Suizidserie bei France Telecom setzt sich auf schreckliche Art fort:  
Ein Angestellter des französischen Telekommunikationskonzerns verbrannte sich in der Nähe von Bordeaux selbst.



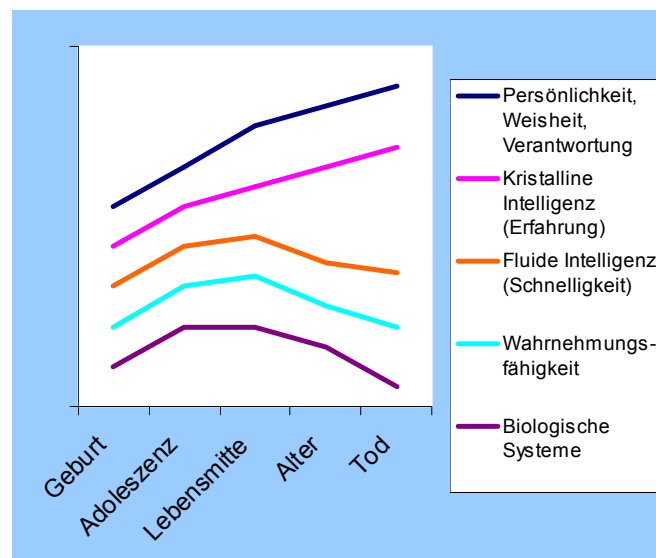
Trauermarsch von France-Télécom-Beschäftigten

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 7

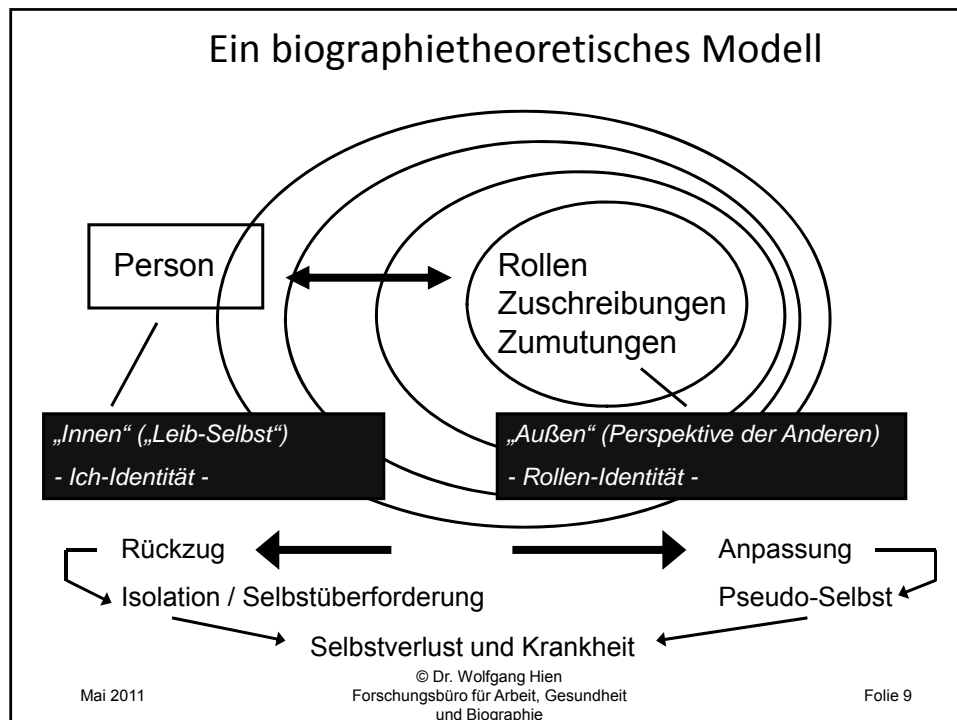
## Dimensionen des Alters



Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 8



## Erfahrung, Emotionalität, Verantwortung

Übereinstimmend mit der Literatur konnten wir in unserer Studie feststellen, dass Ältere ein hohes Interesse daran haben, ihr/e

- Erfahrungswissen,
- Erinnerungswissen,
- Emotionalität und
- Verantwortungsbewusstsein

in ihr weiteres Tun und Wirken einzubringen. Sie wünschen sich, dass dies auch in der Arbeitswelt erkannt wird. Ältere wollen sinnvolle, sozial und persönlich angemessene und moralisch vertretbare Arbeit leisten. Dies aber konfliktiert häufig mit den Vorstellungen der Arbeitgeber und Vorgesetzten.

## Ergebnisse aus den Vulkan-Studien (Hien et al. 2002, 2007): Die Härte der Werftarbeiter

- Schriftliche Befragung von 1900 (in 1998/99) bzw. 1300 (in 2007) ehemaligen Vulkan-Beschäftigten; insgesamt wurde 87 offene Interviews durchgeführt
- Bekannt war die Inkaufnahme teilweise extremer Arbeitsbedingungen und hohem Gesundheitsverschleiß; Kollektivität als Schutz bzw. Schutzmechanismus
- Nach der Werftschließung 1997: Erfahrungen mit Arbeitsvermittlung und Sozialversicherungsträgern fast durchgehend negativ
- Typisierung: (a) Durchhaltesyndrom (vor allem bei den unter 50-Jährigen)
  - (b) Verbitterung und Resignation (vor allem bei den über 50-Jährigen)
  - (c) Kreativität und Konturen alternativer Lebenspläne, auch bei sehr kranken Arbeitern

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 11

---

---

## An der extrem arbeitsorientierten Arbeits- und Lebenshaltung hat sich nach 1997 nichts Wesentliches geändert!

- Die bei der Werftschließung unter 50-Jährigen kamen teilweise bei Mercedes und in der regionalen mittelständischen Werft- und Bootsbauproduktion unter.
- Die Arbeitsbedingungen dort waren und sind ähnliche wie beim Vulkan, körperlich nicht ganz so hart, aber hinsichtlich Flexibilitätsanforderungen extrem, dies alles bei einem um 30 bis 40 % geringeren Verdienst.
- Viele der damals über 50-Jährigen bekamen aufgrund ihrer körperlichen Gebrechen keine Arbeit mehr und kämpften seither um BK-Rente oder EU-Rente.

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 12

## Durchhalten und „Sich-Durchbeißen“

*„Körperlich ist es das gleiche geblieben, oder es ist anders körperlich, ja, man muss damit leben, ja. Ich bin eigentlich soweit zufrieden, allgemein, weil mir eigentlich nichts Besseres in mein' Alter, sag' ich mal, widerfahren kann oder konnte, und ich weiß, dass viele Kollegen, die ich auch kenn', die sind überall raus oder waren nur bei Verleihern und so weiter, oder dass Leute nur noch kurzfristig eingestellt wurden, und ich hatte eigentlich das Glück, so sag ich mal, diese Stelle zu kriegen. (...) Bin mit 10 Mark weniger damals angefangen. Von 33 oder 34 Mark, da bin ich mit 23 Mark unten wieder angefangen. Ja gut, da bin ich wieder höher gekommen. (...) Ich hätte jetzt auch schon wieder einen Job höher haben können, hab ich aber abgelehnt, weil Vorarbeiter oder ... Gruppenleiter, sag ich mal, das ist 'ne kleine Firma, und ich kenn unsere Gruppenleiter, die sind schon nervlich viel mehr kaputt. Da muss man Tag und Nacht da sein. (...) Man kann sich eigentlich nur so mit durchbeißen, kann ich eigentlich nur so sagen, wie man ist, und wenn's nicht geht, dann immer so n büschen mit Schulter rein, Dampf dahinter, sag ich mal, halt durchbeißen“ (15/2-3, 10-11).*

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 13

## Einige Ergebnisse aus der Studie „Älterwerden und Gesundheit im IT-Beruf“ (Hien 2008)

### **Fragestellung und Methode:**

- Wie gehen Ältere IT-ler mit ihrem Älterwerden um?
- 12 Interviews (nicht repräsentativ, aber problemtypisch), inhaltsanalytische Auswertung

### **Einige Ergebnisse:**

- Extremer Zeit- und Qualitätsdruck, ständig „am Ball bleiben“ müssen, Selbstdisziplinierung
- Konkurrenz untereinander, Machtspiele, Marktdruck wird nach unten durchgereicht
- Entfremdete Leiblichkeit, Verdrängungen, Durchhalte-syndrom, permanente Überforderung, Struktur-Homologie von Branche und Individuen
- Krankheit als Schranke: Ab dem 50. Lebensjahr sprunghafter Anstieg von Erschöpfungs-Depressionen, neurologische Symptomen, Bandscheibenvorfällen, Asthma, Krebs u.a.m.

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 14

*„Ich habe im Laufe meines Lebens ab und zu Probleme, die sich manchmal bis hin zur tiefen Depression entladen haben (...). Ich habe so eine Bitterkeit, eine Verbissenheit, völlig überarbeitet, dass eigentlich nichts mehr beruflich oder privat genießbar ist. So, immer wieder diese Phase durchzumachen, auch schon mal so etwas wie eine heftige Phase eines Mobbing erlebt zu haben. Es war einfach eine ... Konkurrenzsituation, wo ich dann auch mal das Feld geräumt habe oder so, das hat schon zu ziemlich tiefen Einschnitten geführt (...). Wenn sich so was über Phasen, wochenweise, auch jede Nacht, jeden Tag noch die Arbeit mit nach Hause schleppt, denn beginnen solche Ausbrenn-Phänomene. So, und dieses Aushalten von diesem Druck, den ich jetzt ja schon relativ lange habe, nicht weil mich jemand zwingt nicht nur, sondern weil ich auch so ein Typ bin, (...) Ich glaube nicht, dass ich da wirklich rauskomme ... Viel zu oft bringe ich mich sehr aktionistisch ein, und der Job, den ich heute habe, der bringt mich da auch hin, heißt eigentlich, ständig am Ball sein ....“  
(in: Hien 2008, S. 63).*

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 15

**Auch in den anderen Interviews (aus ganz verschiedenen Bereichen: Großbetrieb wie Mittel- und Kleinbetrieb) wurde deutlich, dass**

- Führung, die nicht wirklich am Menschen interessiert ist,
- Machtpolitik, Sicherung von Macht- und Einflussphären,
- Konkurrenzprozesse, das Gegeneinander-Auspielen,
- Arbeitsvorgaben mit völlig unrealistischen Zeitbudgets und das
- „Zuschancen“weiterer Projekte („Multitasking“)

**fast notgedrungen zur Vergiftung des Arbeits- und Betriebsklimas und so auch zu team- und gesundheitszerstörenden Prozessen führt, d.h. zu**

- Rücksichtslosigkeit,
- Misstrauen und Rückzug,
- Verbissenheit und Verbitterung und schließlich zu
- Erschöpfungssyndromen, Burnout und Depression.

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 16

## Einige Ergebnisse aus dem Projekt

„Pflegen bis 67?“ (Hien 2009) - gefördert von der BGW –

### Ausgangssituation:

- Die gesundheitliche Situation älterer Pflegekräfte ist sehr schlecht – national wie international.
- Die Frühberentungen bei Krankenschwestern und –pflegern sind von 36 % (in 2000) auf 39 % (in 2007) angestiegen.
- Die Frühberentungsquote beim Altenpflegepersonal bewegt sich im gleichen Zeitraum bei etwa 35 %.

### Methoden:

- 20 offene Betroffeneninterviews (Raum Bremen; 50 % Krankenpflege, 50 % Altenpflege; alle Pflegekräfte über 50 Jahre alt; 5 Männer; Voll- und Teilzeit; alle Trägertypen)
- 8 offene Experteninterviews (Raum Bremen)
- Sekundärdatenanalyse

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 17

## Ergebnisse im Überblick

- **Wandel der Pflegearbeit seit etwa 1960; Verberuflichung, Taylorisierung, Industrialisierung**
- **Wandel der Pflegearbeit zwischen etwa 1975 bis 1995: Hinwendung zur Bezugs- und Bereichspflege**
- **Erneuter Wandel seit etwa 1995: Re-Taylorisierung und umfassende Ökonomisierung**
- **Unterschiedliche persönliche Umgangsweisen älterer Pflegekräfte mit diesen Wandlungen**
- **Konflikte zwischen eigenen berufsethischen Ansprüchen und Organisationszielen (Gewissens-Stress)**
- **Entwicklung und Ausprägung einer spezifischen Altersdiskriminierung gegenüber älteren Pflegekräften**
- **Dennoch viele persönliche Visionen der Betroffenen, z.B. hinsichtlich ehrenamtlichen Aktivitäten**

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 18

## Diskriminierung älterer Pflegekräfte und organisiertes Mobbing gegen Ältere

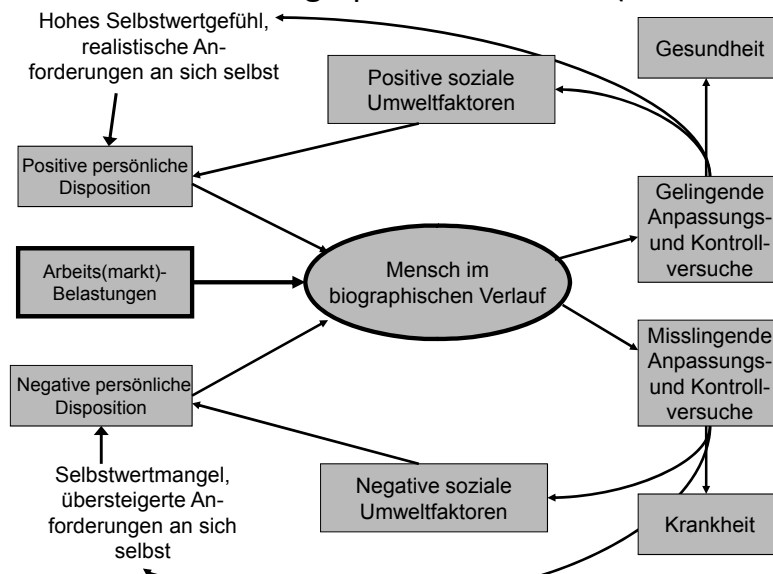
„... unser Geschäftsführer ... ,Es ist ganz klar, Sie wissen ja, das geht schon durch die Medien, man muss sich, wenn man in der Pflege arbeitet, Gedanken machen, dass man so ab Mitte 40, Anfang 50 sich mal was Neues sucht, dass man einen neuen Pfad beschreiten muss, und wir können dann hier nicht jeden mehr durchziehen.' Ja, genau so hat er's gesagt. (...) Da sind immer nur Leute eingestellt worden, die frisch von der Schule gekommen sind. (...) die 3 oder 2 älteren Mitarbeiter, die da sind, die werden dann auch nicht mehr ernst genommen von den jungen Leuten. (...) Die Älteren machen dann ihre Pflege, die Dokumentation, denn übersehen sie natürlich irgendwas noch einzutragen (...). Und denn gibt es Druck, immer wieder Druck, und dann werden sie systematisch verunsichert, ... und das ist psychisch nachher letztendlich nicht auszuhalten, ... und dann ist das Burnout-Syndrom nicht mehr weit“ (Int. 22, in: 5, S. 9, 12 und 30; im Buch S. 136 f.).

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 19

## Der Mensch im biographischen Verlauf (Hien 2006)



Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 20

Aus einem Poster der Arbeiterkammer Oberösterreich



**Nehmen Sie sich Zeit  
für persönliche Dinge!**

Schaffen Sie sich arbeitsfreie Inseln,  
um Abstand zu gewinnen.

**Sagen Sie NEIN!**

Reduzieren Sie Arbeits-  
pensum und Überstunden.



Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 21

## Möglichkeiten der Prävention auf betrieblicher Ebene

- **Systematische ergonomische Verbesserungen realisieren; z.B. Hebe- und Tragehilfen, Beleuchtungsverhältnisse usw.**
- **Arbeitsmenge und Arbeitsintensität reduzieren; Schutzstrukturen schaffen gegen überzogene Verausgabung (z.B. Pausen)**
- **Handlungsspielräume erhöhen und Angebot anforderungsmäßig verschiedener Arbeitsinhalte entwickeln**
- **Altersgerechte Arbeitsgestaltung: Kultur der gegenseitigen Wertschätzung schaffen, Bildung altersgemischter Teams**
- **Altersgerechte Laufbahngestaltung und Schaffung neuer Arbeitsbereiche (z.B. Kundenservice)**
- **Möglichkeiten der sozialen Unterstützung aufbauen; die private Sphäre der Mitarbeiter/innen respektieren**

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 22

## Es gibt viele Anknüpfungspunkte im Arbeitsschutzgesetz!

- Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen und menschengerechte Arbeitsgestaltung (§ 2, Abs. 1)
- Bei Gefährdungsbeurteilung Arbeitsorganisation und soziale Beziehungen berücksichtigen (§ 4, Satz 4)
- Besonders schutzbedürftige Beschäftigte sind auch Ältere; sie entsprechen nicht dem jungen Norm-Mann (§ 4, Satz 6)
- Gestaltung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken (§ 5, Abs. 3, Satz 4)
- Es gibt eine breite Palette bislang viel zu wenig genutzter Mitwirkungsrechte der Beschäftigten (§§ 15 bis 17)

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 23

Zusammenfassend kann mit Abbildung 10 drastisch vor Augen geführt werden, dass es mit zunehmendem Alter mit dem Sehen schlecht bestellt ist, wenn nicht in Licht investiert wird. Geht man von 40-Jährigen als dem Durchschnittsalter der arbeitenden Bevölkerung aus, dann ist für 50-Jährige bereits das Doppelte und für 60-Jährige sogar das 5-fache an Licht nötig, um gleiche visuelle Leistungen erbringen zu können. Der Bezug auf die 20-Jährigen, die mit der Hälfte des Lichtes dessen auskommen, was die 40-Jährigen benötigen, lässt noch einmal deutlich werden, dass sogar der Faktor 10 zwischen den 20- und 60-Jährigen im Lichtbedarf von Nöten ist, um für eine altersadäquate Beleuchtung zu sorgen. Die Spanne liegt also in der gleichen Größenordnung wie bei der Akkommodationskraft.

aus:  
Strasser  
2007  
GfA-  
Herbst-  
Konferenz

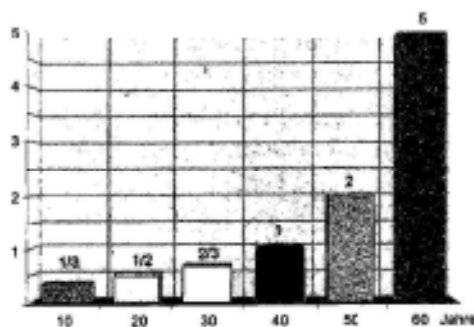


Abbildung 10: Lebensalter und Lichtbedarf in Vielfachen des Bedarfs der 40-Jährigen, um konstante visuelle Leistungen zu ermöglichen (nach Dail, aus Strasser 1993)

Mai 2

und Biographie

## Möglichkeiten der Prävention

### individuelle Ebene

Achtsamkeit

### betriebliche Ebene

menschengerechte  
Arbeitsgestaltung

### gesellschaftliche Ebene

Entschleunigung

Solidarität

- übersteigerte  
Arbeitsorientierung  
abbauen
- Lebenswelten  
außerhalb der Arbeit  
pflegen
- die Vielfalt  
menschlichen Lebens  
respektieren

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 25

### Literaturhinweise:

Hien, W. Et al. (2002): Am Ende ein neuer Anfang? Arbeit, Gesundheit und Leben der Werftarbeiter des Bremer Vulkan. Hamburg: VSA.

Hien, W. (2006): Arbeitsbedingte Risiken der Frühberentung. Eine arbeitswissenschaftlich-medizinsoziologische Interpretation des Forschungsstandes. Bremerhaven: NW-Verlag.

Hien, W. u.a. (2007): Ein neuer Anfang war's am Ende nicht. Zehn Jahre Vulkan-Pleite: Was ist aus den Menschen geworden? Hamburg: VSA.

Hien, W. (2008): „Irgendwann geht es nicht mehr.“ Älter werden und Gesundheit im IT-Beruf. Hamburg: VSA.

Hien, W. (2009): „Pflegen bis 67?“ Die gesundheitliche Situation älterer Pflegekräfte. Frankfurt am Main: Mabuse.

Hien, W. (2010): Empfindung, Verantwortung, Erinnerung - Potenziale Älterer im Miteinander der Arbeitswelt. In: Richter, G. (Hg.): Generationen gemeinsam im Betrieb. Bielefeld: Bertelsmann, S. 185-200.

Mai 2011

© Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit  
und Biographie

Folie 26