

LIA.fakten

Chefsache Gesundheit!? – Arbeitssituation von Führungskräften in gastgewerblichen Kleinbetrieben

Hintergrund

Deutschlandweit arbeiten im Gastgewerbe fast zwei Mio. Personen, darunter 212.000 Inhaber/innen, in insgesamt 222.000 Unternehmen. Die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet in Kleinst- und Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Zum Bild der Branche gehören neben abwechslungsreichen Tätigkeiten, vielfältigen Einsatzbereichen und einer Offenheit für Arbeitsplatzbewerber atypische Beschäftigungsverhältnisse, ungünstige Arbeitszeiten, belastende Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne und eine hohe Fluktuation. Ausbaufähig sind zudem Aktivitäten des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung.

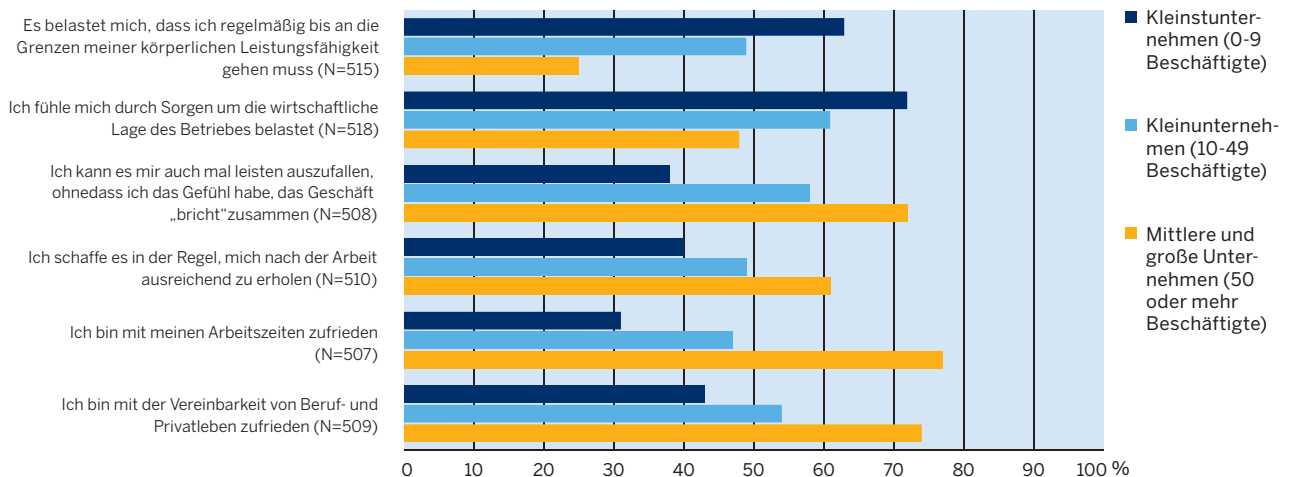
Führungskräfte stellen in kleinbetrieblichen Branchen einen bedeutenden Anteil der Erwerbstätigen. Neben ihren Managementaufgaben haben sie eine wichtige Funktion hinsichtlich der Mitarbeitergesundheit. Sie sind aber auch selbst erheblichen Arbeitsbelastungen ausgesetzt. Aus diesem Grund führte das LIA.nrw im Rahmen des Projekts INDIGHO im Herbst 2013 eine Befragung¹ von Führungskräften im Hotel- und Gaststättengewerbe durch.

Führungskräfte sind oft Mehrfachbelastungen ausgesetzt

Betrachtet man die Ergebnisse nach Betriebsgrößen, zeigt sich: Je kleiner das Unternehmen, desto öfter haben die Führungskräfte das Gefühl, sich regelmäßig bis an die Grenzen der körperlichen

Leistungsfähigkeit verausgaben zu müssen, und desto mehr belasten sie Sorgen um die wirtschaftliche Lage des Betriebes. Auch Stress durch nicht planbare Kundenströme tritt in Klein- und Kleinstunternehmen häufiger als in größeren auf. Zudem führen knappe Ressourcen und organisatorische Defizite zu eingeschränkten Delegationsmöglichkeiten. Weniger als die Hälfte der Führungskräfte in Kleinstunternehmen kann bei Überlastung Aufgaben abgeben und nur 38 % glauben, sich Ausfälle leisten zu können. Verzichten Führungskräfte auf Pausen, begründen sie dies in kleineren Unternehmen besonders häufig mit Arbeitsüberlastung. Die ohnehin sehr langen Arbeitszeiten von Führungskräften im Gastgewerbe weiten sich mit sinkender Betriebsgröße aus. Nur ein Drittel glaubt, außerhalb der Arbeit genügend Zeit für Freunde, Familie und

Zustimmung der Führungskräfte zu ausgewählten Aspekten ihrer Arbeitssituation



¹ Befragt wurden mit Unterstützung des DEHOGA in einer standardisierten Online-Befragung 530 Inhaberinnen und Inhaber und andere leitende Führungskräfte

LIA.fakten

Freizeit zu haben. Nur jeweils die Hälfte schafft es, Zeiten der Nichterreichbarkeit für Arbeitsbelange zu sichern und nach der Arbeit gedanklich abzuschalten. Auch hier gilt: Je kleiner die Betriebe, desto schwieriger ist es für die Führungskräfte, sich nach der Arbeit ausreichend zu erholen, und desto unzufriedener sind sie mit den Arbeitszeiten sowie den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Glücklich im Job, jedoch gefährdete Gesundheit

Bemerkenswert ist, dass die Befragten dennoch über alle Betriebsgrößen hinweg eine hohe Arbeitszufriedenheit aufweisen. Gerade auch für Führungsarbeit in kleinen Betrieben sind das „Chefsein“ und die Autonomie, der Abwechslungsreichtum der Tätigkeit, die Teamarbeit und das Aufgehen in der Gastgeberrolle wichtige Motivationsquellen. Dennoch bleiben die Arbeitsbelastungen nicht ohne Folgen. Ein Drittel der Befragten bewertet den eigenen Gesundheitszustand als „mittelmäßig“ oder „schlecht“. Unter den Führungskräften in Kleinst- und in Kleinbetrieben sind diese Anteile mit 39 % bzw. 34 % höher als in Unternehmen mit über 50 Beschäftigten (21 %). Auch die wahrgenommene körperliche und psychische Arbeitsfähigkeit sinkt mit der Betriebsgröße. 60 % der Führungskräfte in Kleinst- und 52 % in Kleinunternehmen halten es für „unwahrscheinlich“ oder „nicht sicher“, die Arbeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.

Ihren „Wunschberuf“ können also vor allem Führungskräfte in Kleinst- und Kleinunternehmen vielfach nur um den Preis einer hohen Arbeitsbelastung und Selbstausschöpfung ausüben. Sie müssen jedoch darauf achten, die hohen Erwartungen an sich selbst nicht ohne weiteres auf die Belegschaft zu übertragen. Führungskräfte bei der Sorge um ihre Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen, ist auch deshalb wichtig, weil gesundheitsbewusste Führungskräfte nachweislich mehr Wert auf die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten legen.

Was ist zu tun?

- Kompetenzen der Führungskräfte zum gesundheitsförderlichen Selbstmanagement und zur Bewältigung flexibler Dienstleistungsarbeit fördern
- Konzepte eines pragmatischen Gesundheitsmanagements entwickeln, die Betriebs- und Führungskräftegesundheit als Einheit sehen
- Verknüpfung des Gesundheitsmanagements mit Organisations- und Prozessoptimierung
- Führungskräfte bei der Bearbeitung personalpolitischer Zukunftsaufgaben (z. B. Fachkräftesicherung) unterstützen, um langfristig Belastungen zu vermeiden
- Überbetriebliche Hilfen und branchenbezogene Netzwerke ausbauen

Mehr Informationen unter www.indigho.de

Das Projekt indigho

Innovation und demografischer Wandel im Gaststätten- und Hotelgewerbe (INDIGHO) ist ein Forschungs- und Transferprojekt des LIA.nrw, der Sozialforschungsstelle Dortmund (ZWE der TU Dortmund) und der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit im Gastgewerbe. INDIGHO verfolgt einen lebensphasenorientierten Ansatz (www.indigho.de).

INDIGHO wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.



Impressum

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW)

Telefon 02 11 31 01 - 0
Telefax 02 11 31 01 - 11 89

Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ulenbergstraße 127-131
40225 Düsseldorf

www.lia.nrw.de
poststelle@lia.nrw.de