

Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg



Demografie-Veranstaltung der IG Metall Ba-Wü:

„Weniger Alte, zu wenig Junge!?“

14. März 2017 / Mercedes-Benz Museum Stuttgart

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrter Herr Schäfer,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
verehrte Gäste,

vor ein paar Wochen bin ich über ein Interview in der „FAZ“ gestolpert. Überschrift: „Reisen ist wichtiger als Essen“. Im Bild: Eine ältere Dame in Blumenkleid und Strohhut vor dem Golf von Thailand. Interviewt wurde die Dame aufgrund ihres Alters – nämlich 89 – und der Tatsache, dass sie auch noch mit fast 90 die Welt bereist.

Eine Frage lautete, woher sie die Energie dafür nimmt. Antwort, ich zitiere: „Die Energie bekomme ich gerade von den Reisen. Reisen hält mich Jung, ich fühle mich ganz ausgezeichnet, körperlich und geistig. Besonders wertvoll ist der Kontakt zu neuen Menschen und die Wertschätzung, die man dabei erfährt.“

Warum habe ich dieses Interview als Einstieg gewählt? Weil es symptomatisch für eine Denkweise steht, die unsere Gesellschaft und auch die Arbeitswelt nach wie vor prägt. Dass jemand mit 89 auf Weltreise geht, erscheint uns ungewöhnlich, besonders gar.

Nach wie vor ist Alter und Altern eher negativ belegt, die Zeit nach dem Arbeitsleben weckt Assoziationen eines „Abstellgleises“. Dazu haben nicht zuletzt auch Frühverrentungswellen in der Vergangenheit beigetragen.

Kurzum: Viele von uns – und damit meine ich jetzt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenso wie Manager und Unternehmer - verschließen vor der Zukunft und den Folgen des Alterns die Augen. Warum dies grundsätzlich falsch ist und welche Chancen man sich damit vergibt, können Sie in dem Buch auf ihrem Sitz nachlesen.

Worauf *ich* hinauswill: Wir dürfen nicht länger zuschauen, sondern müssen auf die Trends unserer Zeit reagieren und diese mitgestalten. Damit es nichts Besonderes mehr ist, dass eine 89-Jährige auf Reisen geht.

Oder dass Beschäftigte auch jenseits der 60 eine interessante Arbeit haben, den Leistungsanforderungen gewachsen sind und dabei gesund bleiben. Beide Beispiele hängen stark von den äußeren Rahmenbedingungen ab, darauf komme ich später zurück.

Der demografische Wandel lässt uns gar keine andere Wahl, als zu handeln: Bis 2030 gehen die sogenannten Babyboomer in den Ruhestand, dann vollendet der Jahrgang 1965 sein 65. Lebensjahr.

Zwar kommen junge Beschäftigte nach, aber deutlich weniger. Nachwuchsmangel gilt als eine Bedrohung des Wirtschaftsstandorts, trotzdem verschieben viele Unternehmen das Thema immer noch als „zu abstrakt“ in die Zukunft.

Die IG Metall Baden-Württemberg hat den demografischen Wandel sowie weitere Megatrends wie die Digitalisierung und den technologischen Umbruch in der Automobilindustrie zum Anlass genommen, um sich über die Auswirkungen dieser Trends auf ihre Arbeit klar zu werden. Aktuell erarbeiten wir im Bezirk eine Strategie für die nächsten zehn Jahre.

Lassen Sie mich das an einem konkreten Beispiel deutlich machen: Wie Markus Schäfer in seiner Rede gesagt hat, ist der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg 2016 zum sechsten Mal in Folge gewachsen.

Und dennoch: Wenn es mit der Mitgliederentwicklung in Baden-Württemberg so weiter geht wie von 2004 bis 2014, also vergleichbare Zahlen an Neuaufnahmen und Abgängen erreicht werden wie in diesen zehn Jahren, werden mehrere Zehntausend unserer heutigen Mitglieder aufgrund des demografischen Wandels 2025 nicht mehr in den Betrieben sein.

Zudem sind unter den heutigen über 55-Jährigen überproportional viele Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter, ihr Ausscheiden bedeutet einen Verlust an Erfahrung bei Tarifaueinandersetzungen und an Wissen um betriebliche Regelungen.

Für uns heißt das: Wir müssen uns bei der Mitgliedergewinnung und -bindung noch mehr anstrengen und neue Angebote entwickeln, die den Bedürfnissen jüngerer Beschäftigter gerecht werden. Dass wir hierbei schon sehr erfolgreich sind, zeigt auch, dass von den jährlich fast 27.000 neuen Mitgliedern im Bezirk fast die Hälfte 27 Jahre und jünger sind.

Hinzu kommen Veränderungen durch den technologischen Wandel in der Automobilindustrie und den Einzug der Digitalisierung in den Produktionshallen. Die genauen Auswirkungen dieser Trends auf Beschäftigung und Standorte können wir heute allenfalls erahnen.

In jedem Fall wandeln sich die Arbeitsprozesse und -inhalte in unseren Branchen in den nächsten Jahrzehnten massiv. Damit verändern sich auch Zahl und Qualität der Arbeitsplätze.

Diesem Wandel kann sich weder Jung noch Alt entziehen: Ausbildungsinhalte werden komplexer, das Arbeiten in vernetzten Produktionen und Hand in Hand mit dem Kollegen Roboter wird eher die Regel denn die Ausnahme.

Das stellt insbesondere viele ältere Beschäftigte vor Herausforderungen: Sie verfügen zwar über reichhaltiges Erfahrungswissen. Es sind aber leider nicht alle auch lern- und weiterbildungserfahren.

Für uns stellen sich deshalb **zwei Kernfragen:**

- Wie kann es gelingen kann, die fachlichen Erfahrungen und besonderen Fähigkeiten langjähriger Beschäftigter im Prozess des Wandels positiv zu nutzen?
- Und wie schaffen wir es gleichzeitig, den Menschen Mut zu machen, sich auf die Veränderungen einzulassen und diese mitzugestalten?

Aus Sicht der IG Metall sind dafür drei Dinge nötig:

Erstens: Mitbestimmung und Beteiligung

Wir müssen die Beschäftigten an ihren heutigen Arbeitsplätzen abholen und konkret aufzeigen, was sich in der Zukunft ändert. Dafür ist eine enge Zusammenarbeit von Betriebsräten und Vertrauensleuten mit der Unternehmenseite unerlässlich. Die Arbeitnehmervertreter kennen die Sorgen und Nöte, aber auch die Stärken und speziellen Kenntnisse der Beschäftigten.

Zweitens: Eine lernförderliche Arbeitsorganisation

Viele Unternehmen betonen gern, wie viel sie in Weiterbildung investieren. Angebote nützen aber nichts, wenn davon nur bestimmte Gruppen profitieren – und beispielsweise ungelernete oder ältere Beschäftigte ausgenommen werden.

Stattdessen brauchen wir eine lernförderliche Arbeitsorganisation für Alle, in der zum Beispiel Tablets zum Einsatz kommen, über die Informationen zu einem Assistenzsystem abgerufen werden können. So kann ein Beschäftigter Dinge hinzulernen und sich weiterqualifizieren.

Ein weiteres Beispiel für ein solch lernförderliches Umfeld hat Markus Schäfer vorhin mit den Lernplattformen genannt, an denen Daimler-Beschäftigte ergonomisches Verhalten trainieren können.

Darüber hinaus muss es arbeitsplatzunabhängige Weiterbildungen geben, die individuelle Bedürfnisse berücksichtigen. Und damit meine ich jetzt keinen halbjährlichen Schulbesuch, sondern Angebote, die Lust auf Lernen machen und nicht abschreckend wirken.

Drittens: Eine moderne Form der Arbeits(zeit)gestaltung

Jahrzehntelang wurde in vielen Unternehmen vor allem *eine* Kultur gelebt: Arbeiten bis zum Anschlag und so früh wie möglich raus. Debatten um den demografischen Wandel und den drohenden Fachkräftemangel haben mittlerweile vielerorts zum Umdenken geführt.

Zumindest das Thema Ergonomie, also die Idee, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass auch noch mit über 60 ein gesundes Arbeiten möglich ist, ist im Großteil der Betriebe angekommen.

Bei Arbeitszeiten und Arbeitsorganisationen gibt es hingegen noch zu wenige Veränderungen. Nehmen Sie zum Beispiel den Beschäftigten, der 40 Jahre in der Montage eines Autoherstellers tätig war: In dieser Zeit hat er fünf- bis sechsmal den Hochlauf neuer Produkte erlebt, er weiß genau, was wann passiert und - vor allem – was dabei schiefgehen kann. Das ist Erfahrungswissen von unschätzbarem Wert!

Was spricht dagegen, Beschäftigte mit einer solchen Erfahrung von ihrer ursprünglichen Tätigkeit teilweise freizustellen? Als eine Art „Veränderungsmanager“ könnten Sie ihre Erfahrung an jüngere Kollegen weitergeben. Ich bin sicher, dabei lernen beide Seiten etwas voneinander!

Und denken Sie an die Worte der alten Dame zu Beginn meiner Rede: Den Kontakt zu (neuen) Menschen und die dabei erfahrene Wertschätzung empfindet sie als besonderen Jungbrunnen.

Wo Alt und Jung zusammenarbeiten, werden die besten Arbeitsergebnisse erzielt – das ist keine Binsenweisheit, sondern wissenschaftlich belegt und wird zum Beispiel bei Daimler längst praktiziert.

Außerdem müssen Beschäftigte, die lange Jahre in besonders belastenden Situationen wie Schichtsystemen, in Taktarbeit oder fortlaufender Projektarbeit mit hohem Termindruck tätig waren, die Möglichkeit haben, eine gewisse Zeit kürzer treten zu können.

Denkbar ist etwa eine Vier-Tage-Woche für einen Zeitraum von zwei Jahren. Danach entscheidet der Beschäftigte, ob er zur 35-Stunden-Woche zurückkehren oder weitere zwei Jahre verkürzen will.

Solche Modelle diskutiert die IG Metall gerade mit Hinblick auf die Tarifrunde 2018 in der Metall- und Elektroindustrie. Dabei muss für bestimmte Lebenslagen aus unserer Sicht auch ein Entgeltausgleich gewährt werden, den es mit den Arbeitgebern zu vereinbaren gilt.

über Demografie gibt es noch viel zu sagen – beginnend bei der Gewinnung von Nachwuchs und ungenutzten Potenzialen von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund bis zu flexibleren Wegen in die Rente. Vielleicht kommt das ein oder andere ja später noch zur Sprache.

Fest steht: Die IG Metall Baden-Württemberg sieht den unterschiedlichen Herausforderungen der Zukunft – sei es Demografie, technologischer Wandel, Digitalisierung oder andere – nicht wie das sinnbildliche „Kaninchen vor der Schlange“ entgegen. Ganz im Gegenteil!

Wir sind auf die Veränderungen vorbereitet und selbstverständlich auch bereit, uns selbst zu verändern - und haben auch schon damit begonnen. Nicht zuletzt die heutige Veranstaltung zeigt, dass wir uns mit Zukunftstrends auseinandersetzen.

Ich bedanke mich herzlich bei Daimler und den Initiatoren der Ausstellung, bei meinen Mitstreitern auf dem Podium und allen anderen, die zu diesem spannenden Abend rund um Demografie beitragen.

Jetzt freue ich mich auf die Podiumsdiskussion und bedanke mich für Ihre und Eure Aufmerksamkeit.