

2006



Tatort Betrieb

Alternsgerechtes Arbeiten



Bisher durchgeführte Tatort Betrieb Aktionen



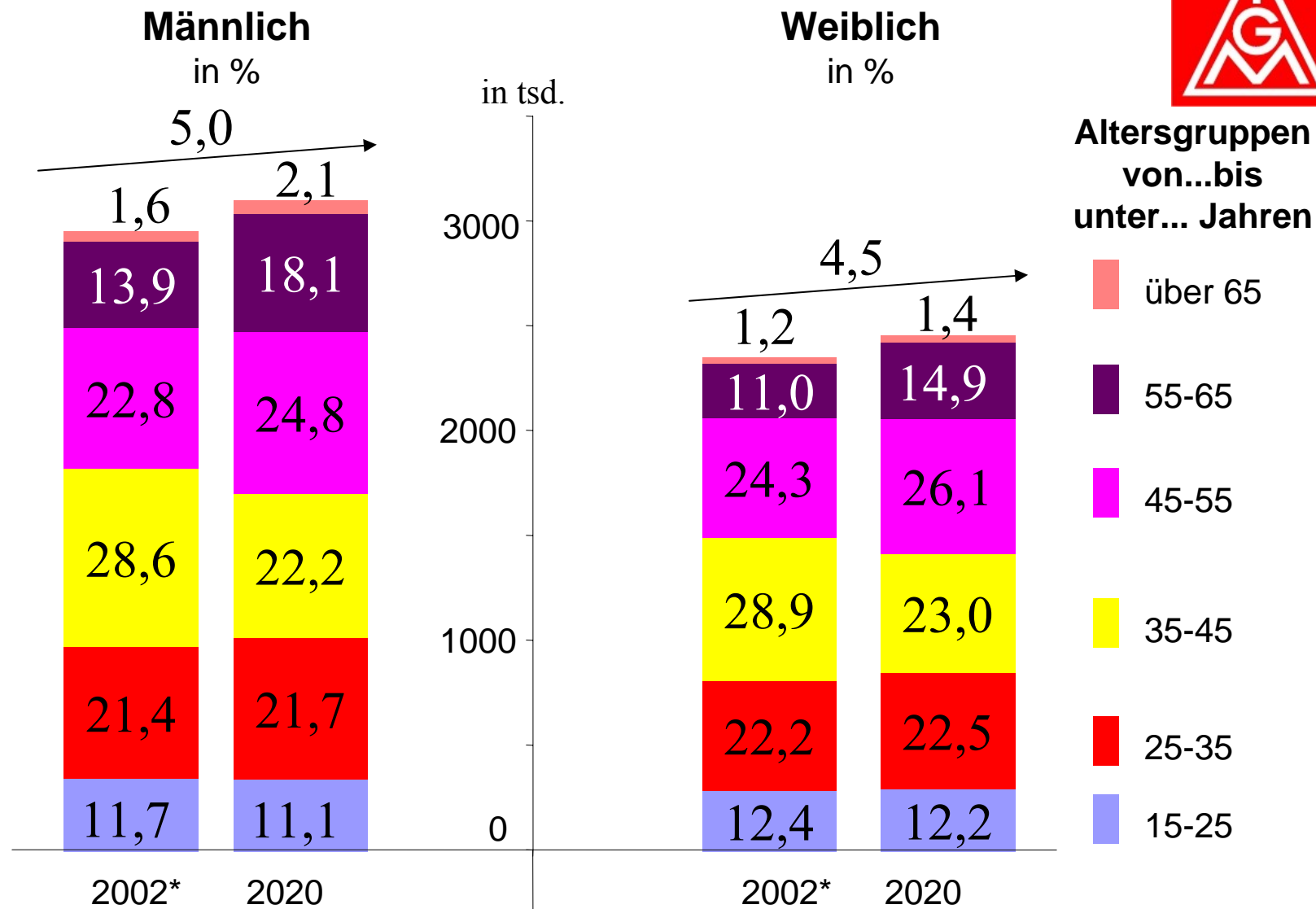
- Per und Tri - raus aus den Betrieben (1988)
- Giftcocktail Kühlschmierstoffe (1989)
- Tückisches Gift - Lösemittel (1992-1993)
- Arbeitsplatzgrenzwerte (1994)
- Lärm am Arbeitsplatz (1995)
- Arbeitsschutz an Bildschirmarbeitsplätzen und beim Heben und Tragen (1997)
- Kühlschmierstoffe – hautnah (1999)
- Terror für die Seele – Psychische Belastungen (2001-2005)

Ziele des neuen Tatortes



- Beschäftigte für das Thema sensibilisieren
- Aktivitäten für eine humane Gestaltung der Arbeitswelt anstoßen
- „Menschengerechte Arbeitsgestaltung“ als Querschnittsaufgabe verankern
- Neue Rechte und Instrumente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nutzen
- Mit alterngerechter und lernförderlicher Arbeitsgestaltung auf demografischen Wandel antworten
- Qualitative Elemente für Tarifverträge herausarbeiten

Erwerbspersonenvorausrechnung für Baden-Württemberg



Quelle: Schmidt, S. (2003), Erwerbspersonenvorausrechnung für Baden-Württemberg für die Jahre 2020 bis 2040, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 11/2003, S. 6 sowie eigene Berechnungen und Darstellungen.

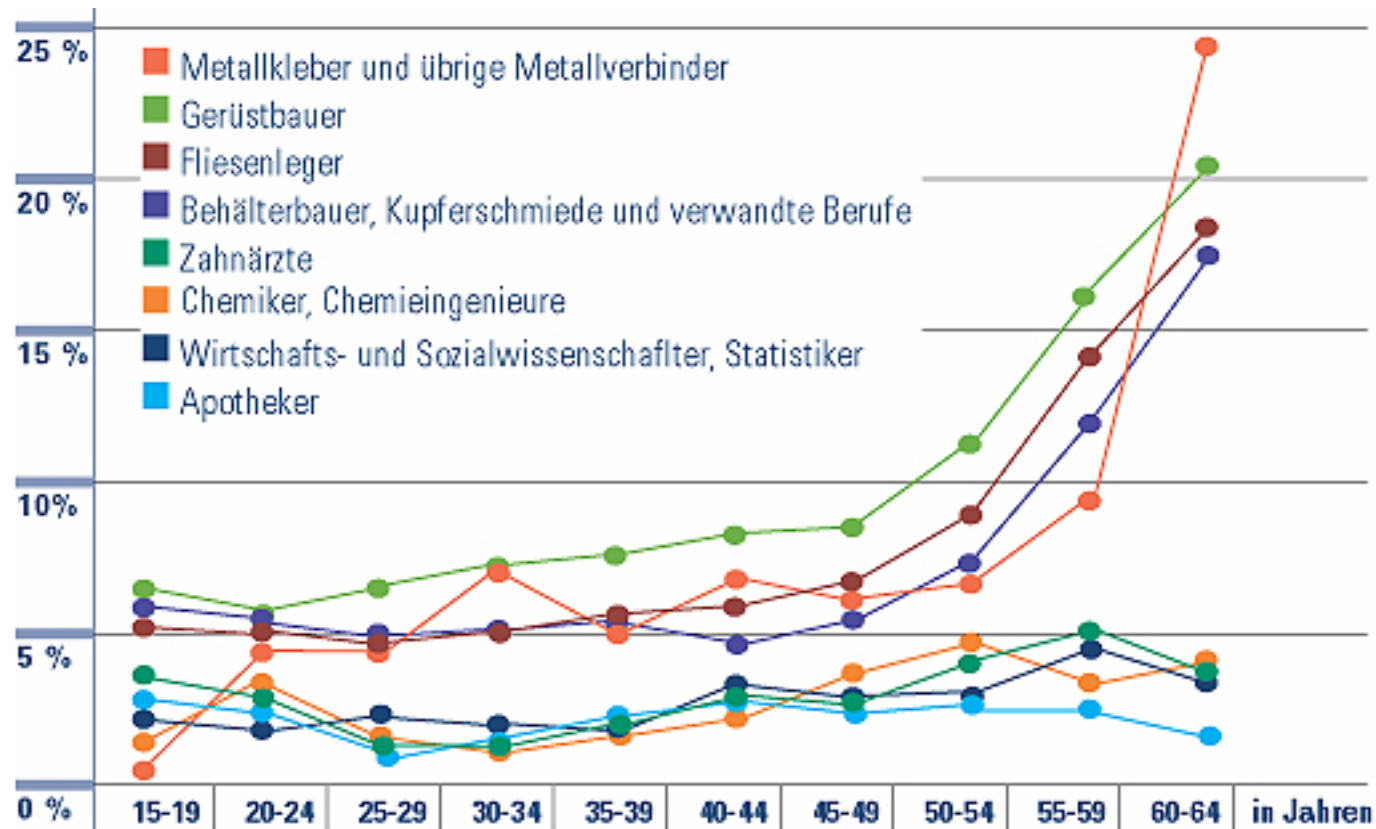
Anteil Erwerbsminderungsrenten an allen neuen Versichertenrenten



		Gesamt	Männer	Frauen
• Westdeutschland	1996	25,3%	32,6%	17,6%
•	2004	17,5%	20,9%	14,4%
• Baden-Württemb.	1996	23,5%	30,6%	16,4%
•	2004	15,8%	18,2%	13,5%

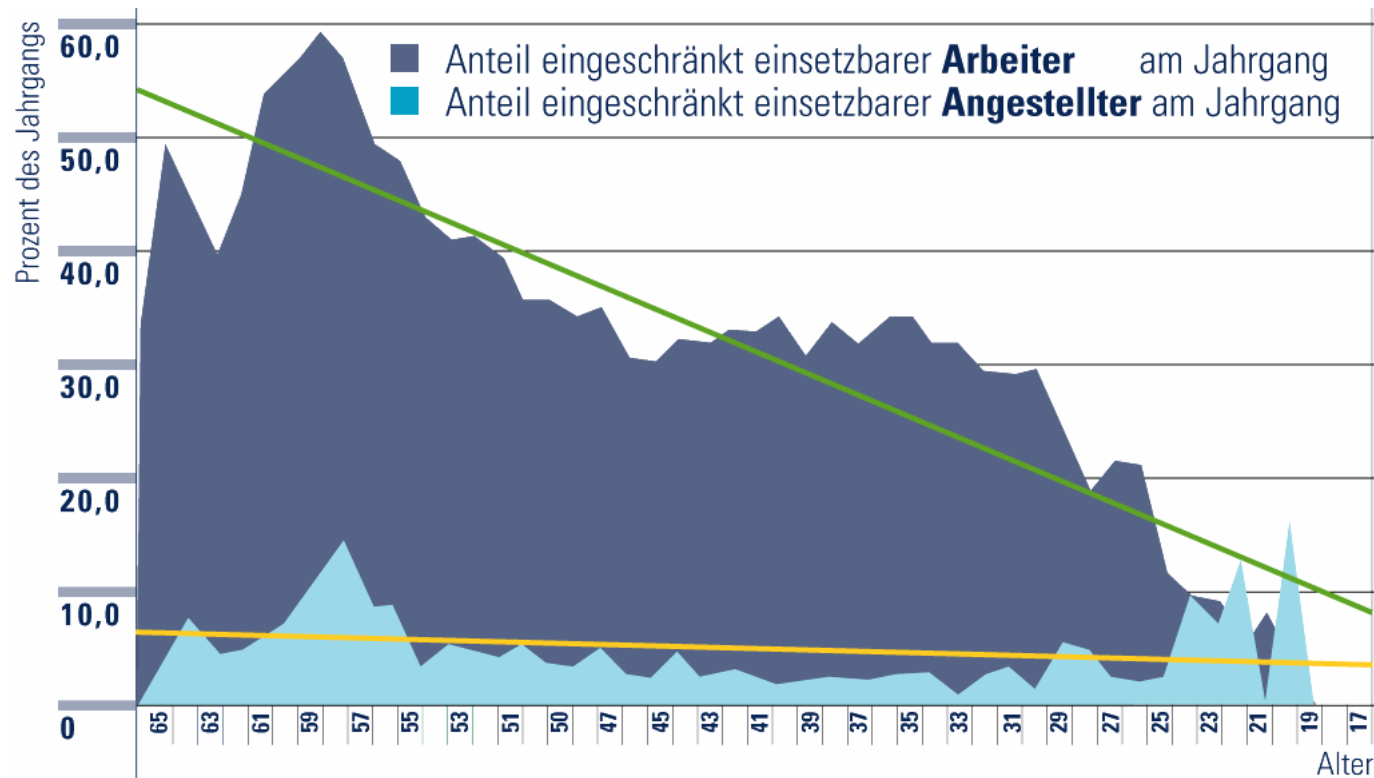
Quelle: Prof. Kistler, Inifes nach Daten des VDR

Krankenstand nach Alter für ausgewählte Berufsgruppen



Daten:
Wissenschaftliches Institut
der AOK,
Vetter 2003

Beschäftigte mit ärztlich bescheinigten Einsatzbeschränkungen im Vergleich



Quelle: Betriebsrat VW-Nutzfahrzeuge, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V.

Was ist Gute Arbeit aus der Sicht von Beschäftigten?



GUTE Arbeit

..... bedeutet aus der Sicht von ArbeitnehmerInnen

- ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten,
- unbefristet beschäftigt zu sein,
- die fachlichen und kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können,
- Anerkennung zu bekommen und soziale Beziehungen zu entwickeln.

Quelle, INIFES A&A 2006

Rangliste von guter Arbeit



1.	Festes, verlässliches Einkommen	92%
2.	Sicherheit des Arbeitsplatzes	88%
3.	Arbeit soll Spaß machen	85%
4.	Behandlung „als Mensch“ durch Vorgesetzten	84%
5.	Unbefristetes Arbeitsverhältnis	83%
6.	Förderung der Kollegialität	76%
7.	Gesundheitsschutz bei Arbeitsplatzgestaltung	74%
8.	Arbeit soll sinnvoll empfunden werden	73%
9.	Auf Arbeit stolz sein können	73%
10.	Vielseitige/abwechslungsreiche Arbeit	72%

Forschungsbericht, INIFES 2006 i. Auft. der BA für Arbeitsschutz + Arbeitsmedizin

Alterskritische Arbeitsanforderungen als Hauptproblem bearbeiten



- Nicht vorrangig das Altern oder das kalendarische Alter selbst ist das Problem, sondern der vorzeitige Verschleiß der Arbeitsfähigkeit, verursacht durch lange belastungsintensive Tätigkeiten im Erwerbsverlauf.
- Alterskritische Arbeitsanforderungen überfordern dauerhaft die Beschäftigten physisch, psychisch, mental und emotional.
- Es kommt darauf an, solche Arbeitsanforderungen systematisch zu identifizieren und - in Verbindung mit den ebenfalls sichtbaren Qualifikationserfordernissen - in einem Gesamtkonzept lernförderlicher Arbeitsgestaltung zu optimieren

Alterskritische Arbeitsanforderungen



Alterskritische Arbeitsanforderungen	Beispiele
Körperliche Fehlbeanspruchungen	Heben und Tragen schwerer Lasten, Zwangshaltungen, einseitig belastende Tätigkeiten, kurzzyklische Tätigkeiten
Arbeitsbelastungen	Hitze, Lärm, schlechte Beleuchtungsverhältnisse
Hohe bzw. starre Leistungsvorgaben	Taktgebundene Arbeit, hoher Zeitdruck
Hohe psychische Belastungen	Soziale Isolation, schlechtes Arbeitsklima, hohe räumliche Mobilität, Daueraufmerksamkeit
Schicht und Nachtarbeit	

Anforderungen an altersgerechte Arbeitsgestaltung



- Eine alters(n)gerechte Arbeitsgestaltung hat das Ziel, Beschäftigung für die Dauer des Erwerbslebens zu sichern und die Gesundheit bis ins Rentenalter zu erhalten.
- Um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten nachhaltig zu verbessern, müssen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsprechend alters- und altersgerecht gestaltet werden.
- Alters(n)gerechte Arbeit verhindert vorzeitigen Verschleiß derzeitiger jüngerer und der Beschäftigten im mittleren Alter und ermöglicht die aktive und geplante Einbeziehung älterer Beschäftigter.

Einige Grundsätze altersgerechter Arbeitsgestaltung



- Arbeitsplätze sind präventiv alters- und altersgerecht (gesundheitsschonend) zu gestalten z.B. durch die Anwendung ergonomischer Erkenntnisse.
- Die Leistungsabforderung ist gesundheitsverträglich zu regulieren: z.B. Begrenzung der Verweildauer an hochbelasteten Arbeitsplätzen durch Tätigkeitswechsel (Rotation).
- Eine Weiterbeschäftigung und Lernförderung in der Arbeit ist durch Tätigkeitswechsel und Mischarbeit zu ermöglichen.
- Eine Generationenübergreifende Qualifizierung und Weiterbildung ist erheblich auszubauen.
- Wertschätzung statt Stigmatisierung von altersgerechtem Arbeitseinsatz schafft das notwendig Klima für effizientes Arbeiten von Jungen und Alten.

Betriebsrätebefragung 2006

325 Betriebe mit 260000 Beschäftigten



- Nur 19% der Betriebe haben eine Personalplanung bezogen auf die Altersstruktur
- In fast der Hälfte der Betriebe ist in den letzten 5-10 Jahren das Durchschnittsalter gestiegen
- Immer noch 30% der Betriebe hat **keine** Gefährdungsbeurteilung
- Nur 20% der Betriebe hat eine Gefährdungsbeurteilung mit psychischen Belastungen
- In nur 40% der Betriebe wird beim Personaleinsatz Rücksicht auf die älteren Beschäftigten genommen
- In der M&E Industrie sind nur noch 10,2% der Beschäftigten über 55 Jahre alt
- Nur 20% der Betriebe fördert den Wissenstransfer bzw. eine gezielte Laufbahnförderung ihrer Mitarbeiter

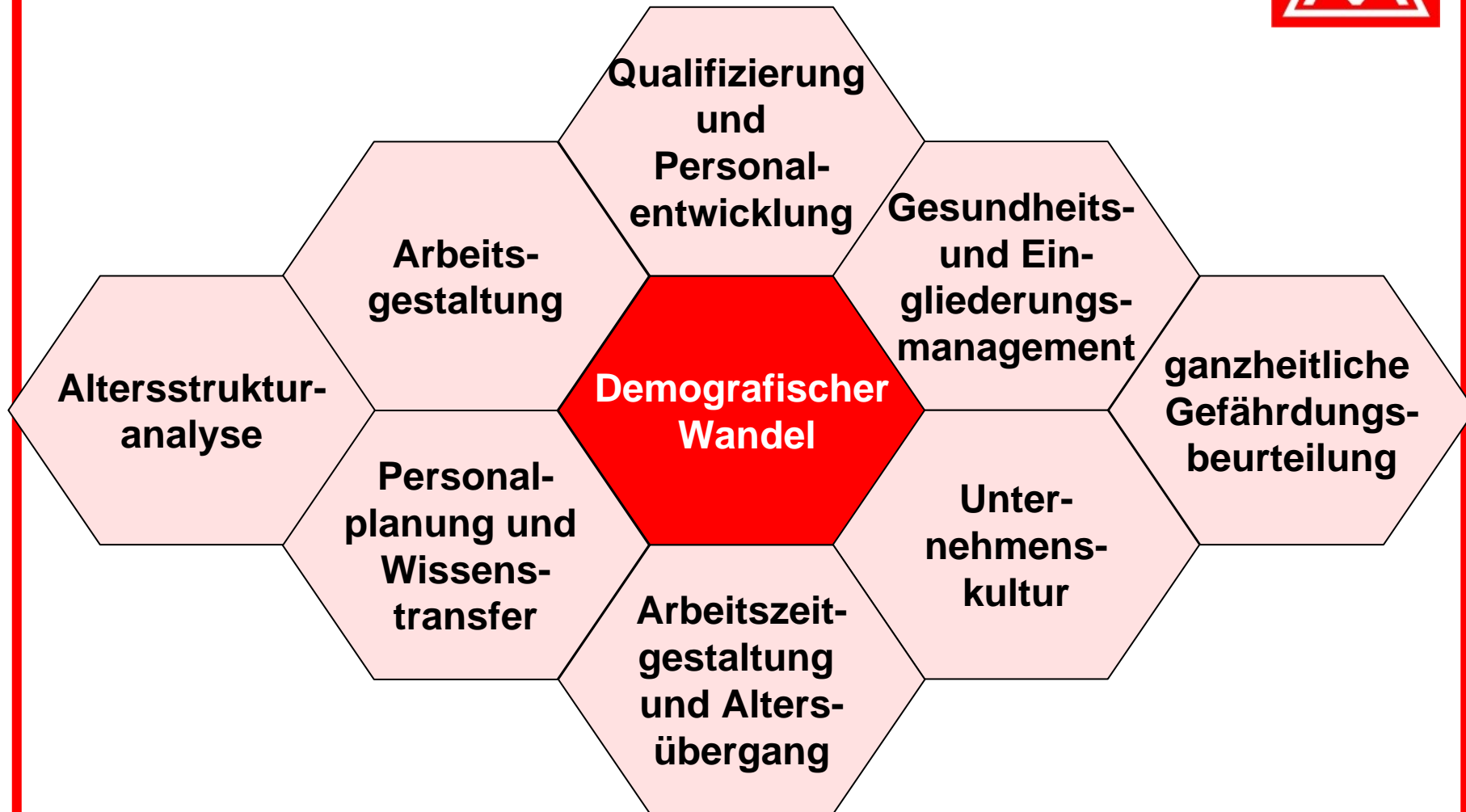
Quelle: Betriebsrätebefragung 2006, Bezirksleitung BaWü

Zwischenfazit



- Die Belastungen in der modernen Arbeitswelt haben deutlich zugenommen und erzeugen vielfach Gesundheitsschäden
- In dieser Situation die Arbeitszeit verlängern oder Rente mit 67 ist das Gegenteil von dem was Beschäftigte - ältere oder jüngere - brauchen.
- Die Beschäftigten wollen eine sichere Arbeit, die vielseitig und abwechslungsreich ist. Sie wollen ihre Kompetenz einbringen und sie erwarten, dass ihre Leistung wertgeschätzt wird. Sie wollen gesund arbeiten bis ins Alter
- Wir wollen, dass Arbeit für Jung und Alt human gestaltet wird

Handlungsfelder für Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretung



Rechtliche Grundlagen für Betriebsräte und SBV



- Der Arbeitgeber muss nach § 5 ArbSchG die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung an allen Arbeitsplätzen durchführen
- Der Betriebsrat hat zu Überwachen (§ 80 BetrVG) dass die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird
- Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben den Arbeitgeber bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu beraten (§§ 3 und 6 ASiG)
- Die Wirksamkeit der Maßnahmen muss überprüft werden (§ 3 ArbSchG)
- Mitbestimmung bei der Wiedereingliederung nach SGB IX §84 Abs.2

Kein Betrieb fängt bei Null an



- In den Unternehmen (Branchen) stellt sich die Problematik alternder Belegschaften jedoch sehr unterschiedlich dar.
- Jeder Betrieb hat eigene Altersstrukturen und Ausgangsbedingungen, Prioritäten und Strategien und unterschiedlichste Erfahrungen mit der Umsetzung bisheriger Maßnahmen
- Die innerbetrieblichen Strukturen und die Prozesse sind neu zu justieren zu prüfen und an die Anforderungen des demografischen Wandels anzupassen.
- Eine erfolgreiche altersgerechte Arbeitsgestaltung setzt darauf die jeweils Betroffenen einzubeziehen als Experten in eigener Sache.

1

Ausgangssituation und Zukunftsszenario: Alterstruktur und Handlungsbedarf ermitteln



- Alterskritische Bestandsaufnahme (Grobanalyse)
- Ermittlung der Altersstruktur und der Personalstrategie
 - Derzeitige Altersverteilung im Betrieb und einzelnen Abteilungen
 - Szenarien: Alterverteilung und Besetzung in der Prognose fünf und in zehn Jahren
 - Überprüfung der derzeitigen Einstellungspraktiken und Grundsätze
 - Ermittlung des Handlungsbedarfs

2

Gegenwärtige und zukünftige Probleme der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erkennen



- Gefährdungsermittlung von alterskritischen Tätigkeiten: Auflistung und Bewertung aller derzeitigen Arbeitsplätze des Betriebes - Ampelmodell
 - Auflistung aller altersgerechten Arbeitsplätze
 - Auflistung der Arbeitsplätze die kurzfristig altersgerecht zu machen sind
 - Auflistung aller derzeit sicher nicht altersgerechten Arbeitsplätze

- Analyse und Bestandsaufnahme
 - der Qualifikationen und des Weiterbildungsbedarfs
 - der Gesundheitssituation und des Gesundheitsförderungsbedarfs
 - Auswertung von Analysen und Daten zum Wissenstransfer
 - Eventuelle Umbesetzungen prüfen

3

Handlungsstrategien zur Bewältigung des demografischen Wandels entwickeln



- Aktuell erfolgreiche Maßnahmen fortsetzen/intensivieren
- Veränderungs- und Erweiterungsbedarf feststellen
- (Neue) konkrete betriebspezifische Konzepte und Projekte entwickeln
- Beteiligung im Rahmen des Projekts Gute Arbeit

4

Prozessbegleitende Sensibilisierung, Information und Beteiligung



- Bewusstsein für die Folgen des Altersstrukturwandels schaffen
- Betriebliche Problemstellungen und Analysedaten präsentieren
- Die Befürchtungen der Belegschaft beachten und einbeziehen
- Belegschaftsinteressen und Nutzen geplanter Maßnahmen verdeutlichen
- Funktionsträger, Schlüsselpersonen, Schlüsselgremien auf allen Seiten beteiligen
- Gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung der Konzepte
- Gesamtbetriebliche Vernetzung und Handlungsgrundlage herstellen

Alternsgerechte Qualifizierung

heißt ...



- Qualifizierungsmöglichkeiten während des gesamten Erwerbsverlaufs
- Gesundheitsprävention und Qualifikationserhalt durch rechtzeitigen Arbeitsplatzwechsel
- Belastungsabbau durch Rotation zwischen Arbeitsplätzen und Tätigkeiten
- Alternsgerechte Berufswege gestalten
- Altersgemischte Gruppen
- Lernen und Wissenstransfer zwischen den Generationen
- Betriebliche Qualifizierungs- und Entwicklungsplanung (→ Q-Tarifvertrag)

Fazit



- Mit altersgerechter und lernförderlicher Arbeitsgestaltung auf demografischen Wandel antworten
- Nicht das Alter, sondern der vorzeitige Verschleiß der Arbeitsfähigkeit ist das Problem, deshalb Gefährdungsbeurteilungen durchführen
- „Schonarbeit“ für gesundheitlich Eingeschränkte wird knapp - der Bedarf steigt
- Prävention vor Nachsorge: Über die Leistungsfähigkeit der Belegschaften im Alter wird in den 30 Jahren davor entschieden.
- Belastungsabbau + Planvoller Arbeitswechsel + Gesundheitsförderung + systematische Personalentwicklung
- Integration statt Ausgliederung von Einsetzeingeschränkten

Tatort Betrieb: Erst ausgepresst – dann abserviert



Die Ausgangssituation

Seit 18 Jahren führt der Bezirk der IG Metall in Baden-Württemberg den „Tatort Betrieb“ durch. Aufhänger für die neueste Kampagne mit dem Titel „Erst ausgepresst – dann abserviert! Humane Arbeit für Jung und Alt“ ist die aktuelle Diskussion um den demografischen Wandel. Während Politik und Wirtschaft jedoch versuchen, mit der Alterung der Gesellschaft unpopuläre Maßnahmen zu begründen, will die IG Metall die Arbeitsbedingungen unter die Lupe nehmen. Ist Arbeit so beschaffen, dass sie ein älterer Kollege leisten kann? Mehr noch: Wie muss ein Arbeit verändert werden, dass sie über viele Jahre ausgeübt werden kann, ohne zu verschleifen?

„Wir möchten mit dem »Tatort Betrieb« dazu beitragen, dass sich Arbeitsbedingungen nach den Menschen ausrichten und nicht umgekehrt.“

Monika Lersmacher,
IG Metall Baden-
Württemberg

Das Vorgehen

Der „Tatort Betrieb“ wird systematisch geplant und über einen Zeitraum von drei bis vier Jahren durchgeführt. Feste Bestandteile sind die wissenschaftliche Begleitung, die Schulung künftiger Referenten, die Erarbeitung von Material, eine Auftaktveranstaltung und regionale Seminare, bevor Aktionen in den Betrieben starten.



Die Umfrage

Um betriebliche Akteure auf das Thema aufmerksam zu machen, ist eine Umfrage gemacht worden, an der sich 325 Betriebe beteiligt haben. Wie steht es aktuell um Gefährdungsbeurteilung, Weiterbildung und altersgerechtes Arbeiten? Wichtigste Ergebnisse: In nur jedem fünften

Betrieb wird eine vorausschauende Personalplanung betrieben. Lediglich in 16 Prozent der Unternehmen wird eine Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen durchgeführt, ähnlich schlecht sieht es bei der Weiterbildung und beim Wissenstransfer zwischen erfahrenen und jungen Kräften aus. Immerhin fast die Hälfte aller befragten Betriebe gestaltet die Arbeitsbedingungen so, dass die Beschäftigten tatsächlich bis zum 65. Lebensjahr dort arbeiten können.

Die Themen

Die Kampagne hat sich mehrere Handlungsfelder vorgenommen: Arbeitsgestaltung, Qualifizierung und Personalentwicklung, Gesundheits- und Eingliederungsmanagement, Unternehmenskultur, Arbeitszeitgestaltung und Altersübergang sowie Personalplanung und Wissenstransfer.

Die Aktionen

An Instrumenten fehlt es nicht. Basis für ein betriebliches Projekt ist eine Altersstrukturanalyse. Erst sie lässt erkennen, wie sich die Belegschaft zusammensetzt, wie sich der Altersmix in fünf und zehn Jahren verändert und wie jetzt schon mit Gesundheitsförderung, Weiterbildung, Arbeitsgestaltung und Personaleinsatz Einfluss genommen werden kann. Ein weiteres Instrument ist die Gefährdungsbeurteilung: Gibt es eine? Ist sie tauglich? Berücksichtigt sie psychische Belastungen und welche Maßnahmen müssen ergriffen werden.

Das Ziel

Ziel der Kampagne ist es, Arbeit so zu verändern, dass sie tatsächlich ein Arbeits-



Ablauf der Kampagne

2005	Frühjahr Beratung des Themas im betrieblichen Arbeitsschutzausschuss
	Sommer Planung und Vorbereitung in der AG Altersgerechtes Arbeiten mit wissenschaftlicher Begleitung
2006	ab Jan Materialien erstellen
	Mai/Jun Betriebsräte-Befragung
	Jul Schulung künftiger Referenten
	21. Sep. Auftaktveranstaltung in Stuttgart
	Dez Journalistenreise im Bezirk
2007	Jan Weitere Schulungen
	ab Jan Sieben Arbeitsschutztage in den Verwaltungsstellen/Regionen
	ab Jan Regionale Seminare der Verwaltungsstellen für Betriebsräte und Vertrauensleute
bis 2009	Betriebliche Aktionen

leben lang ausgeführt werden kann. Arbeits- und Gesundheitsschutz bekommt dadurch einen anderen Stellenwert: nicht mehr Nische für Experten, sondern Steuerung und Mittelpunkt für eine Kampagne zur Humanisierung von Arbeit.

Kontakt

www.bw.igm.de,
monika.lersmacher@igm.de



ICH WAR SCHON ZWEIMAL
FAST IM RENTENALTER -
DANN WURDE ES WIEDER
ANGEHOHEN !

