



Fotos: Graffiti/Rüttgers

Wo **Alt** und **Jung** sich **kennenlernen!**

Demografie. Der demografische Wandel stellt Betriebe vor große Herausforderungen. Trotzdem passiert noch zu wenig. Ergebnisse einer Diskussion im Mercedes-Museum.

Ältere sind langsam, unflexibel und wissen alles besser. Jüngere sind chaotisch, unzuverlässig und haben keine Ahnung. Soweit typische Vorurteile über Alter und Jugend, mit denen die Ausstellung »Ey Alter« im Mercedes-Museum aufräumen möchte. Die IG Metall Baden-Württemberg hat die Wanderausstellung zum Anlass genommen und mit Betriebsräten, Vertrauensleuten und Arbeitgebervertretern über die Folgen des demografischen Wandels diskutiert. Tenor: In vielen Betrieben passiert noch zu wenig – und oft müssen Betriebsräte dem Arbeitgeber erst »auf die Zehen treten«, damit sich etwas bewegt. An Arbeitsplätzen für leistungsgeminderte Beschäftigte herrscht nach wie vor ein Mangel. Es werden aber immer mehr Arbeitsplätze so konzipiert, dass ein gesundes Arbeiten bis ins Alter möglich ist.

Mercedes-Benz hat dem Thema eine Initiative gewidmet, mittels derer an allen deutschen Standorten einheitliche Demografie-Standards etabliert werden sollen. »In unserer Pkw-Produktion sollen erfahrene und junge Mitarbeiter Hand in Hand

arbeiten und gegenseitig von ihren Fähigkeiten profitieren«, sagte Markus Schäfer, Bereichsvorstand Mercedes Benz Cars. Konkret schult der Autobauer etwa seine Führungskräfte, um das Denken in Alt- und Jung-Kategorien zu lösen; ein Demografie-Spiegel zeigt die Altersentwicklung der Belegschaft auf und an Lernplattformen trainieren Beschäftigte ergonomisches Verhalten.

Schäfer weiß aber auch: »Ergonomische Veränderungen sich vergleichsweise schnell umsetzbar, der Kulturwandel in den Köpfen dauert.« Doch auch bei der Ergonomie gibt es noch Nachholbedarf, in der Montage der E- und S-Klasse arbeiten Beschäftigte bis heute teils »über Kopf«. Außerdem mangelt es an taktunabhängigen Arbeitsplätzen für Menschen, die gesundheitlich angeschlagen sind, beklagt Ergun Lümalı, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Daimler. Genau solche Arbeitsplätze würden oftmals fremdvergeben. »Das Demografie-Thema ist aber im Unternehmen angekommen und das ist gut so.«

Die Ausstellung »Ey Alter« ermuntert dazu, sich mit dem eigenen Alter zu beschäftigen. Rund 60 Haupt- und Ehrenamtliche haben es ausprobiert

Den Liebherr-Konzern und seinen Standort Ehingen sieht Betriebsratsvorsitzender Rolf Ebe ebenfalls auf einem guten Weg: Durch den hohen Anteil von Handarbeit anstelle von Automatisierung würde die Erfahrung älterer Beschäftigter geschätzt und das Unternehmen investiere bereitwillig in ergonomische Verbesserungen. Ebe: »Ein Betriebsrat, der dem Arbeitgeber in solchen Fragen immer wieder auf die Zehen tritt, ist dabei von Vorteil.«

In der Fläche der IG Metall-Branche sieht Landeschef Roman Zitzelsberger dagegen noch »Luft nach oben«. Vierorts werde das Knowhow langjähriger Beschäftigter erst nach ihrem Ausscheiden wertgeschätzt. Dann hole man sie stundenweise wieder zurück. Zitzelsberger hingegen plädiert dafür, solche Erfahrungsträger noch während des Arbeitslebens teilweise von ihrer ursprünglichen Tätigkeit freizustellen, damit sie ihre Kenntnisse an Jüngere weitergeben können: »Wir müssen die Erfahrungen und Fähigkeiten älterer Beschäftigter positiv für den demografischen und technologischen Wandel nutzen. Dazu braucht es Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, ein lernförderliches Umfeld, das alle Beschäftigten einschließt und eine moderne Arbeitsgestaltung.«

Petra.Otte@igmetall.de



Ausstellung bis Ende Juni

Die Ausstellung »Ey Alter – Du kannst dich mal kennenlernen« ist noch bis zum 30. Juni im Stuttgarter Mercedes-Museum zu sehen. Sie geht auf eine Initiative von Mercedes-Benz zurück und wird von der IG Metall unterstützt. Besucher erfahren etwas über den demografischen Wandel in der Arbeitswelt und können ihre Fähigkeiten auf verschiedenen Gebieten testen. Weitere Infos:

www.eyalter.com



Neues Leitungsteam der Vertrauensleute

Die Vertrauensleute im IG Metall-Bezirk Baden-Württemberg haben sich ein neues Leitungsteam gewählt. Dem gehören an: Andrea Reith (EvoBus Ulm), Jürgen Zimmermann (GE Mannheim), Erwin Unger (Daimler Sindelfingen), Jürgen Mews (Audi Neckarsulm), Stefan Groch (Coperion Stuttgart), Jürgen Peters (WMF Geislingen), Timo Rauser (Bizerba Meßkirch), Thorsten Dietter (Bosch Reutlingen) sowie Nadine Boguslawski und Kai Burmeister (IG Metall-Bezirksleitung). Für die nächste Zeit

setzt sich das Team diese Schwerpunkte: als erstes eine Bestandsaufnahme, wie es um die zeitlichen Möglichkeiten für die Vertrauensleutearbeit heute aussieht. Ziel ist es, mehr Freiräume dafür zu schaffen, damit Beteiligung in den Betrieben mit Leben erfüllt werden kann. Weiterhin sollen die Arbeitszeitkampagne begleitet und die Forderungen der kommenden Tarifrunden in die Betriebe getragen werden. Auch die Gewinnung und Betreuung von Mitgliedern bleibt als Schwerpunkt im Fokus.



Ein Teil des neuen Vertrauensleute-Leitungsteams der IG Metall Baden-Württemberg: v. l. Erwin Unger, Kai Burmeister, Stefan Groch, Alexander Reinhardt in Vertretung von Jürgen Mews, Andrea Reith und Timo Rauser

Foto: IG Metall Baden-Württemberg

Sozialwahlen: Heiße Phase steht bevor

IG Metall-Kandidaten setzen sich für die Interessen der versicherten Beschäftigten ein

Bei den Sozialwahlen bestimmen die versicherten Beschäftigten ihre Interessenvertreter in Krankenkassen und Rentenversicherung. Die heiße Wahlphase startet bald: Von 10. April bis 11. Mai treffen die Wahlunterlagen ein, bis 31. Mai müssen die Stimmzettel zurückgeschickt werden. Die IG Metall kandidiert in Baden-Württemberg mit eigenen Listen bei den Ersatzkassen und der Rentenversicherung. Bei allen anderen Kassen werden die Vertreter in Friedenswahlen bestimmt.

»Mit unseren Listen wollen wir die Interessen der Beschäftigten besser vertreten können«, sagt IG Metall-Bezirksleiter Roman Zitzelsberger, Kandidat für die Deutsche Rentenversicherung Bund. Diese zahlt nicht nur die Renten. »Die gewerkschaftlichen Selbstverwalter nehmen auch Einfluss auf die Qualität von Rehabilitationsmöglichkeiten«, so Zitzelsberger. Ein weiterer Schwerpunkt sind Präventionsangebote. Mit dem Programm 'Beschäftigungssicherung teilhabeorientiert sicher' (Betsi) wurde ein Instrument geschaffen, das Beschäftigte bei der berufsbegleitenden Gesundheitsvorsorge unter-

stützt. »Sowohl in der Renten- wie in der Krankenversicherung ist die IG Metall ein verlässlicher und starker Partner«, so Zitzelsberger. »Deshalb bei der Rentenversicherung Liste 7 wählen, die IG Metall!«

Kurt Haigis, bis zur Rente Betriebsratsvorsitzender bei Bizerba in Balingen, war in der ablaufenden Wahlperiode bereits Mitglied des Verwaltungsrats der DAK Gesundheit

Großes bewegen.

Sozialwahl 2017

IG METALL

und kandidiert erneut auf der IG Metall-Liste. »Wir als Verwaltungsräte gestalten und bestimmen mit. So konnten wir in den letzten Jahren erfolgreich zu besseren Leistungen der Krankenkasse beitragen.« Die Verwaltungsräte halten auch Kontakt zur Politik. Haigis ist es ein großes Anliegen, zur paritätischen Finanzierung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zurückzukehren. »Diese Ungerechtigkeit muss behoben werden.« Auch eine versicherten-nahe Betreuung steht für ihn im Fokus. »Wer krank ist oder pflegebedürftig, braucht Unterstützung und keine Bürokratie.«

Michael Foest, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Albstadt, kandidiert ebenfalls für die Versicherten der DAK. Er sagt: »Durch die Beratung der Menschen vor Ort kenne ich die Nöte, Wünsche und Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen sehr genau und kann die Anliegen qualifiziert in die Gremien weitergeben.« Die Probleme, die sich in den Einzelfällen offenbaren, müssten umgekehrt wieder in die Politik zurückgetragen werden, also an Gewerkschaften und den Gesetzgeber. »In der Selbstverwaltung kontrollieren und gestalten wir im Interesse der IG Metall-Mitglieder die generellen Angelegenheiten der Versicherten gegenüber der DAK Gesundheit.«

Die IG Metall-Liste bei der DAK hat Nummer 5, bei der Techniker Krankenkasse die 3. Bei der Barmer, wo im September und Oktober gewählt wird, stand die Listennummer bei Redaktionsschluss noch nicht fest. Bei allen anderen Ersatzkassen gibt es gemeinsame DGB-Listen mit Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall.

igmetall.de/sozialwahl

LuK behindert die IG Metall

Bei LuK in Bühl behindert die Geschäftsleitung Gespräche zwischen Vertretern der IG Metall und Beschäftigten und verwehrt ihnen zudem ihr gesetzliches Zugangsrecht. Mit den Betriebsräten kann Betreuungsekretär Norbert Göbelsmann zwar sprechen, aber nur in deren Büro. Gesprächsrunden mit Beschäftigten im Betriebsratsbüro sind ebenfalls nicht gerne gesehen. Der Automobilzulieferer LuK gehört mit 5400 Beschäftigten zum Schaeffler-Konzern und ist bisher nicht tarifgebunden. Die IG Metall Offenburg startete im November 2016 zusammen mit LuK-Beschäftigten eine Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Damals begannen die Behinderungen. »Mit diesen Einschränkungen stellt sich LuK gegen geltendes Recht«, sagt Lea Marquardt, Zweite Bevollmächtigte der IG Metall. In mehreren Gesprächen seien zwar Lösungen gefunden worden, allein die Geschäftsleitung halte sich bisher nicht daran. In einer Protestaktion Mitte März formulierten deshalb Metalloberinnen und Metallober von LuK und anderen Betrieben öffentlich vor dem Werkstor, was sie darüber denken. »Mündige Beschäftigte können selbst entscheiden, mit wem sie sprechen wollen«, so Marquardt.