



Wolfgang Rhode
Industriegewerkschaft Metall
Vorstand

Alternsgerechtes Arbeiten = menschengerechtes Arbeiten - ein Zukunftsmodell!

Referat

zur Konferenz für Betriebsräte, Jugendvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

„Alternsgerechtes Arbeiten - Humane Arbeit für Jung und Alt“

Leinfelden-Echterdingen, 21. September 2006

Inhalt

1. Demografiedebatte - Missbrauchsdebatte
2. Alternde Gesellschaft und Sozialstaat
3. Alternde Belegschaften - Gesund bis 65?
4. Falsche Beschäftigungsstrategien im Altersstrukturwandel
5. Handlungsbedarf und Gestaltungsfelder
6. Unsere Initiativen und Alternativen

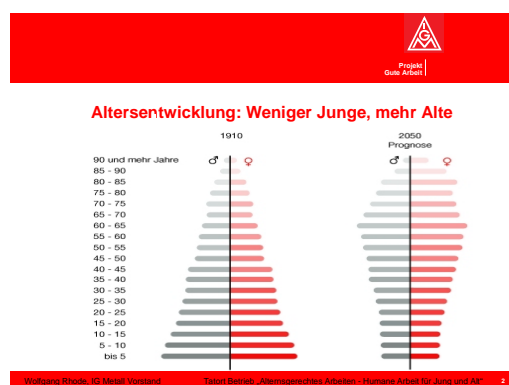
Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

1. Demografiedebatte - Missbrauchsdebatte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist schon paradox: Da heißt die gute Nachricht, dass wir immer älter werden, weil die Lebenserwartung der Menschen in unserem Land steigt. Was wir allerdings in der medialen Öffentlichkeit und in Teilen der Politik dazu erleben ist eine Missbrauchs- und Bedrohungsdebatte.



Unternehmen wird dringend nahe gelegt, die „demografische Bedrohung zu meistern“. Es wird vor dem „Verlust von Wettbewerbsfähigkeit,“ gewarnt. Mit Schlagworten wie „Demographische Zeitbombe“, „Altersfalle“, „Kampf der Generationen“ wird Stimmung gemacht. Das in der Öffentlichkeit existierende Bild einer überalterten Gesellschaft und eines handlungsunfähigen Sozialstaates hinterlässt Ängste bei den Menschen.

Auch die Rente mit 67 gehört zu diesem Katastrophenszenario! Die scheinbare Lösung lautet: „Angesichts des historisch einmaligen Alterungsprozesses sind soziale Einschnitte unvermeidbar“.

Ich sage dagegen: das wichtige Thema „demographischer Wandel“ wird in der öffentlichen Auseinandersetzung missbraucht, um von Fehlentwicklungen am Arbeitsmarkt und in den sozialen Sicherungssystemen abzulenken.

Kolleginnen und Kollegen,

es ist an der Zeit, mit diesen Zerrbildern und Katastrophenszenarien aufzuräumen. Ich betone: Es geht nicht darum die Herausforderungen zu leugnen, die sich aus den demografischen Veränderungen der Gesellschaft ergeben.

Auch wenn die Entwicklung im Einzelnen längst noch nicht feststeht, klar ist: Höhere Lebenserwartung und rückläufige Geburtenraten verändern den Altersaufbau der Gesellschaft.

Wer die damit verbundenen Folgeprobleme lösen will, der muss darüber reden, was älter werden im Betrieb, was älter werden in der Gesellschaft konkret bedeutet. Der muss sich mit den betrieblichen Realitäten beschäftigen und Abschied vom Jugendwahn nehmen. Der muss darüber reden, wie alternative Konzepte aussehen, mit denen sich die Anforderungen des Altersstrukturwandels bewältigen lassen.

Und zwar ohne Jung gegen Alt auszuspielen, ohne sozialen Kahlschlag und ohne Ausgrenzung der Älteren.

Kolleginnen und Kollegen,
wenn ich heute auf das Thema „Demographischer Wandel“ schaue, dann geht es mir im Kern um drei Fragekomplexe:

Wie soll unser Sozialstaat in Zukunft aussehen, wenn die Bevölkerung älter wird?

Wie müssen wir Arbeit verändern, wenn wir es im Schnitt mit älteren Erwerbspersonen und alternden Belegschaften zu tun haben?

Welche besonderen Beiträge können Gewerkschaften und Interessenvertretungen zur Bewältigung dieser Herausforderungen leisten? Was leisten wir bereits? Und wo müssen wir noch zulegen?

2. Alternde Gesellschaft und Sozialstaat

Der demographische Wandel, so heißt es, zwingt den "ausufernden Sozialstaat" in seine Grenzen zurück. Es wird den Menschen eingeredet, alle müssten den Gürtel enger schnallen, noch länger und noch härter arbeiten.

Den alten Menschen wird eingeredet, sie seien verantwortlich für überbordende Rentenausgaben, sie gefährdeten die wirtschaftliche Leistungskraft Deutschlands. Den Jungen wird eingeredet, es sei ihre ureigenste Aufgabe, privat vorzusorgen, weil das gesetzliche Rentensystem nicht mehr ihren Lebensstandard sichern könne.

Tatsächlich geht es jedoch bei der Rente mit 67 um nichts anderes als um Rentenkürzungen durch Abschläge. Im Ergebnis verschlimmert diese Entscheidung die Arbeitslosigkeit und bedeutet noch stärkeren Gesundheitsverschleiß durch eine längere Lebensarbeitszeit.



Die Demografie-Debatte wird missbraucht

- ➔ ... für die Erhöhung des Rentenalters
- ➔ ... für Rentenkürzungen
- ➔ ... für Verschlechterung von Altersübergangsregelungen
- ➔ ... für Leistungsausgrenzungen und Eigenbeteiligung im Gesundheitswesen

Wir lehnen diesen Missbrauch der Debatte um die Alterung der Gesellschaft und die damit verbundenen sozialen Einschnitte entschieden ab. Kombilöhne, eine verkürzte Bezugsdauer von Arbeitslosengeld oder eine erleichterte Kündigung Älterer haben nichts mit Beschäftigungsförderung Älterer zu tun. Menschen am Ende ihres Arbeitslebens über Billigjobs in einen ständig wachsenden Niedriglohnsektor zu verdrängen, ist unwürdig und inhuman.

Das Problem sind nicht fehlende Fördermaßnahmen, sondern das Fehlen von Arbeitsplätzen, der Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und die fehlende Bereitschaft zur Beschäftigung Älterer und zur Gestaltung alternsgerechter Arbeit.

Wir sagen, die drohenden Probleme können durch eine vernünftige Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitspolitik bewältigt werden. Alle Generation haben Anspruch auf soziale Gerechtigkeit. Älteren Arbeitnehmern und Rentnern muss auch in Zukunft Lebensqualität und Sicherheit ermöglicht werden.

Jüngere dürfen nicht durch unmenschliche Anforderungen und geringe Unterstützung frühzeitig verschlissen werden.

3. Alternde Belegschaften - Gesund bis 65?

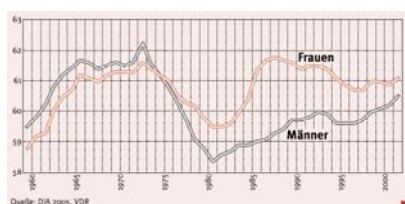
Kolleginnen und Kollegen,
die demographische Entwicklung ist nicht nur eine Herausforderung für die sozialen Sicherungssysteme. Sie hat auch weitreichende Folgen für die Arbeitswelt.

Obwohl Gesellschaft und Belegschaften älter werden, setzen die allermeisten Unternehmen immer noch voll auf eine jugendzentrierte Personalpolitik. In sechs von 10 Betrieben ist heute niemand mehr über 50 Jahre alt!

Sie beklagen den zunehmenden Fachkräftemangel, lassen aber zu, dass in großem Umfang Erfahrung und Wissen die Betriebe verlassen und viele Jungen der „Generation Praktikum“ erst gar nicht den Einstieg ins Erwerbsleben schaffen.



Durchschnittliches Zugangsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung



Hilfgang Rhode, IS Metall Verband | Team Betrieb „Übergeordnetes Arbeiten - Humane Arbeit für Jung und Alt“

Die Politik hat den Ausstieg Älterer aus dem Erwerbsleben systematisch schwer gemacht. Die Menschen gehen später in Rente, wie das Schaubild zeigt. Damit werden zukünftig mehr ältere Menschen länger im Erwerbsleben stehen. Damit ist aber auch klar, dass sich die Unternehmen mit dieser Tatsache auseinandersetzen müssen; schon aus eigenen mittel- und langfristigen wirtschaftlichen Interessen heraus.

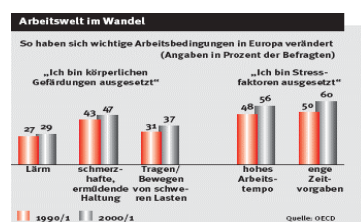
Kolleginnen und Kollegen,
wenn ich aber die Arbeits- und Leistungsanforderungen in vielen Betrieben anschau, dann ist es zurzeit für sehr viele Beschäftigte unrealistisch, ohne Änderung der Arbeitsbedingungen bis 65 zu arbeiten.

In der heutigen Industrie- und Dienstleistungswelt gilt das Prinzip „Arbeiten ohne Ende“ für immer mehr Menschen. Der Zeitdruck, die Arbeitsintensität und der Verantwortungsdruck haben in den Betrieben praktisch flächendeckend zugenommen.

In ganz Europa haben sich zwischen 1990 und 2000 die Arbeitsbedingungen zum Nachteil für die ArbeitnehmerInnen verändert, das zeigt die nächste Folie. Die Beschäftigten sind heute bei körperlichen und psychischen Anforderungen stärker gefährdet als noch vor 10 Jahren.



Arbeitswelt in Europa im Wandel



Wolfgang Rhotok, IG Metall Vorstand

Teodor Berber, „Chemisches Arbeiten - Humane Arbeit für Jung und Alt“


Gesund alt zu werden, ist auf vielen Arbeitsplätzen nicht möglich. Zwei Drittel der unter 30-jährigen arbeiten immer oder häufig im Stehen. Sie bewegen auch deutlich mehr schwere Lasten als Beschäftigte in anderen Altersgruppen. Hier werden ohne Gegenmaßnahmen chronisch-degenerative Verschleißerkrankungen langfristig vorbereitet.

Trotz des technischen und organisatorischen Wandels in der Arbeitswelt sind also die körperlichen Belastungen nicht verschwunden. Dazu breiten sich aber die psychischen Belastungsformen immer weiter aus.

Wo liegen die Ursachen?

In vielen Produktionsbereichen werden die Stückzahlen permanent erhöht. Neue Produktionssysteme geben auf der Basis von vorgegebenen Kennzif-

fern den Markt- und Wettbewerbsdruck direkt an die Beschäftigten weiter. Die Teams sind häufig so schwach besetzt, dass sich die Beschäftigten immer mehr ins Zeug legen müssen, um die Termine und Vorgaben zu schaffen. Wenn dann noch unvorhergesehene Probleme die Arbeit verzögern, dann entsteht gesundheitsschädlicher Stress, wie das ISO-Institut Köln nachgewiesen hat.



Häufigsten Ursachen für Zeit- und Leistungsdruck

- ➔ Überdurchschnittlich hoher Arbeitsanfall
- ➔ Verzögerung in der Arbeit durch unvorhergesehene Probleme
- ➔ Enge Fristen oder Vorgabezeiten

Quelle: Arbeitszeitsstudie, ISO-Institut Köln

Wolfgang Rhotik, IG Metall Vorstand Teodor Berber, „Chemisches Arbeiten - Humane Arbeit für Jung und Alt“

Darauf müssen wir stärker über das gesamte Arbeitsleben hinweg mit Prävention reagieren. Altersgerechte Arbeit darf nicht erst bei 50-jährigen eine Rolle spielen, sondern muss bereits bei der Ausbildung beginnen.

Über die Leistungsfähigkeit der Belegschaften im Alter und über die Beschäftigungsfähigkeit jedes einzelnen wird nicht erst am Ende des Berufslebens entschieden. Entscheidend sind die 30 Jahre davor. Wir setzen uns für mehr Lebensqualität auch am Arbeitsplatz ein, statt ständig der Losung nach immer mehr Wettbewerbsfähigkeit hinter her zu hecheln.

Mit anderen Worten: Die Leistungsbedingungen gehören auf den Prüfstand. Menschen können nicht beliebig ausgepresst werden. Deshalb müssen Leistungsvorgaben, Personalbemessung und ausreichend Zeit für Regeneration so geregelt werden, dass für die Beschäftigten genug Luft zum Atmen bleibt. Den gestiegenen Anforderungen müssen Qualifizierungsangebote vorangehen.

4. Falsche Beschäftigungsstrategien im Altersstrukturwandel

Kolleginnen und Kollegen,

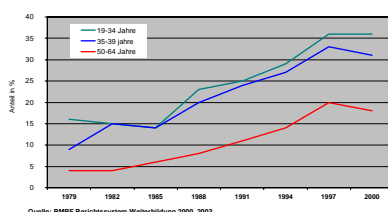
eines steht fest: trotz massivem Personalabbau und Frühverrentung in den 90er Jahren wird sich die Alterung der Belegschaften in den nächsten Jahren beschleunigen. Arbeit ist jedoch in vielen Fällen immer noch so gestaltet, dass sie sich am Leistungsvermögen von 20-30-Jährigen orientiert.

Wie wollen Unternehmen den demografischen Wandel bewältigen, wenn sie den fortdauernden Gesundheitsverschleiß nicht stoppen und sie ihre Personalstrategie nicht ändern?

Die meisten Betriebe haben keine personalstrategischen Konzepte für den Altersstrukturwandel. Unternehmen rekrutieren fast ausschließlich junges Personal. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 40 haben nahezu keine Einstellungschance.



Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen



Quelle: BMBF Berichtssystem Weiterbildung 2000, 2003

Wolfgang Rhode, IG Metall Vorstand

Tutor Betrieb „Altersgerechtes Arbeiten - Humane Arbeit für Jung und Alt“

Besondere Defizite gibt es bei der Weiterbildung. Die Realität des so genannten lebenslangen Lernens ist ernüchternd. Für den größten Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fehlt es entweder an Angeboten oder an entsprechenden Informationen darüber. An Qualifizierungsmaßnahmen nehmen in erster Linie Jüngere, Führungskräfte und die so genannten High-Potentials teil. Dies führt dazu, dass die Älteren vor allem die An- und Ungelernten und Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu geringe Weiterbildungschancen bekommen.

Kolleginnen und Kollegen,

ich betone in aller Deutlichkeit: Personalabteilungen und Vorstände sind dabei, die Entwicklung zu verschlafen. Die Bereitschaft und Fähigkeit sich auf diesen Strukturwandel einzustellen, ist gering entwickelt. Viele können nicht einmal sagen, wie der Altersdurchschnitt der Belegschaft ist. Besonders in Klein- und Mittelunternehmen ist man der Auffassung, dass es auf dem regionalen Arbeitsmarkt keine Probleme bei der Personalbeschaffung geben wird. Man kalkuliert mit einer genügenden Zahl von Arbeitslosen und leistungsfähigen Älteren.

All dies führt dazu, dass drei Viertel aller Beschäftigten den Wunsch äußern, früher als mit 65 Jahren in Rente gehen zu können.



„Raus aus dem Job“- Ergebnisse der INQA-Studie Was ist gute Arbeit?

- ➔ Jede/r Vierte kann sich nicht vorstellen, unter den gegebenen Bedingungen die Arbeit bis zum Erreichen des Rentenalters ausüben zu können.
- ➔ Bei den Jüngeren ist die Einschätzung noch negativer (29%). Gerade mal jede/r zweite unter 30-Jährige hält dies für wahrscheinlich!
- ➔ Nur 10% der Beschäftigten sind an Arbeitstagen beschwerdefrei. 1998/99 waren es noch knapp 30%.
- ➔ Nur 12% haben am Arbeitsplatz Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten.

Wolfgang Rüdiger | INQA | Vorstand | Teambereich „Übergangsbereichs Arbeiten - Humane Arbeit für Jung und Alt“ | 18

Die Ergebnisse der INQA-Studie „Was ist gute Arbeit?“ - die übrigens das Bundesministerium selbst bezahlt hat - sind eindeutig:

- Jeder Vierte kann sich nicht vorstellen, unter den gegebenen Bedingungen bis zum Erreichen des Rentenalters durchzuhalten. Bei den Jüngeren ist die Einschätzung noch negativer.
- Nur 10% der Beschäftigten gibt an, an Arbeitstagen ohne Gesundheitsbeschwerden zu sein. In einer Erhebung von 1998/99 mit ähnlicher Fragestellung waren es noch knapp 30%.
- Nur 12% der ArbeitnehmerInnen haben einen Arbeitsplatz, an denen sie Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten haben.

Wenn die Fakten so eindeutig sind, stellt sich die Frage: Warum ist es so schwierig das Thema der demografischen Herausforderungen im Betrieb zu etablieren?



Verschärfte Rahmenbedingungen für älter werdende Belegschaften

- ➔ Börsengetriebene Kurzfrist-Ökonomie
- ➔ Kostensenkungsprogramme und hohe Renditerwartungen
- ➔ Abfindungsprogramme
- ➔ Krankheitsbedingte Kündigungen
- ➔ Billigstrategien: Befristungen und Leiharbeit

Wolfgang Rhode, IG Metall Vorstand Talori Betrieb „Altersgerechtes Arbeiten - Humane Arbeit für Jung und Alt“ 11

Hintergrund ist eine Unternehmenspolitik, die ihr Handeln mehr und mehr an den Renditeerwartungen internationaler Finanzanleger ausrichtet. Es hat sich eine Art „Kurzfrist-Ökonomie“ herausgebildet, die über Kostensenkungsprogramme die Aktienkurse und hohe Renditen in kürzesten Zeiträumen im Blick hat. Zielgerichtete Personalentwicklung, Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung werden durch kurzfristige Planungsentscheidungen in den Hintergrund gedrängt.

Manche Unternehmen versuchen auch der Entwicklung auszuweichen: sie setzen gezielt auf Abfindungsprogramme, auf Kündigung bei Krankheit oder Leistungseinschränkungen, auf Befristungen und Leiharbeit. Auch das ist ein Grund, warum wir gegen diese Billig-Strategien Mindestlöhne und Mindeststandards brauchen.

Fazit: Die Personal- und Arbeitspolitik der meisten Unternehmen setzt auf Verschleiß und nicht auf den nachhaltigen Umgang mit der Ressource Arbeitskraft. Der Altersstrukturwandel wird nicht oder nicht rechtzeitig zur Kenntnis genommen.

Ich stelle fest: Verbale Bekenntnisse der Arbeitgeberverbände mehr Ältere zu beschäftigen, stehen im Gegensatz zu Forderungen, das Renteneintrittsalter anzuheben und zur Praxis Personal bei Älteren abzubauen.

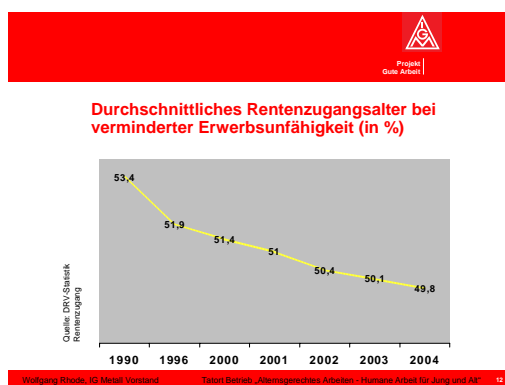
Es gibt prinzipielle Widerstände gegen eine andere Personalstrategie. Aus dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg ist zu hören, dass der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit - Stichwort: Anpassungsqualifizierung - nicht Aufgabe des Arbeitgebers ist, sondern voll auf Kosten der Beschäftigten gehen soll.

Bestehende Entgeltsicherungsregelungen werden infrage gestellt. Ihr Ziel heißt: Flexibilisierung durch Einkommensminderungen, Abbau tarifvertraglicher Schutzrechte und leichtere Kündbarkeit im Alter. Eine ganzheitliche Arbeitsorganisation und humanere Leistungsbedingungen, die auch älteren Beschäftigten entgegenkommt, gelten als nicht mehr „zielführend“, so Stimmen zum Beispiel aus Südwestmetall.

5. Handlungsbedarf und Gestaltungsfelder

Kolleginnen und Kollegen,

Politik und Arbeitgeber handeln verantwortungslos, wenn sie durch die auslaufenden Altersübergangsregelungen massiven Druck erzeugen, sie sich jedoch vor den sozialen Folgen wegduckten. Wer früher aussteigen muss, weil er die verschleißenden Arbeitsbedingungen nicht mehr aushält, wird enorme Rentenabschläge in Kauf nehmen müssen.



Es ist heute schon so, dass viele Erwerbstätige angeschlagen und ausgelugt und immer früher ausscheiden müssen, wie die Grafik zeigt. Auch ihre Zahl wird demografiebedingt zunehmen. Statt der Rente mit 67 brauchen wir daher weiterhin sozialverträgliche Ausstiegsmöglichkeiten - auch noch früher als 65. Ohne Altersteilzeit oder ähnliche Regelungen wird es nicht gehen.

Ich sage eindeutig: Wer kaputt ist, muss auch aus dem Betrieb rauskommen können. Deshalb sind politische Lösungen nötig - genauso wie betriebliche Lösungen.

Akuten betrieblichen Handlungsbedarf gibt es vor allem bei funktionierenden Lösungen für gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte. Denn der Bedarf an Arbeit für Beschäftigte mit einer eingeschränkten Einsatzbandbreite wird ebenfalls höher und „Schonarbeit“ wird knapp. Das gesetzlich vorgeschriebene Eingliederungsmanagement ist ein Anfang aber lange nicht ausreichend.

Unser Hauptaugenmerk muss allerdings auf der Prävention liegen. Es kommt auf eine präventive Arbeitsgestaltung und Personalplanung an, die bereits bei den Jüngeren beginnt. Fest steht: wenn die Beschäftigungsquote Älterer steigen soll, dann muss sich nicht nur die Qualität der Arbeit und der Arbeitsplätze verbessern. Es gilt auch Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit Älterer abzubauen.



Leistungswandel: Ältere sind nicht weniger, sondern anders leistungsfähig

Faktoren menschlicher Leistungsfähigkeit, die ...		
... im Alter eher abnehmen	... im Alter eher konstant bleiben	... im Alter eher zunehmen
u.a. • Muskelstärke/ -kraft • Bewegungsgeschwindigkeit • Seh- und Hörvermögen • Geschwindigkeit der Informationsaufnahme • Reaktionsgeschwindigkeit • Dauer- und Höchstleistungsfähigkeit • Vitalkapazität	u.a. • Konzentrationsfähigkeit • Fähigkeit zur Informationsaufnahme und -verarbeitung • Sprachkompetenz und -wissen • Bearbeitung sprach- und wissensgebundener Aufgaben	u.a. • (Lebens- und Berufs-) Erfahrung • berufliche Routine und Geübtheit • Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein • Genauigkeit und Zuverlässigkeit • Fähigkeit zum Perspektivwechsel • Fähigkeit zu einer realistischen Selbsteinschätzung • Beurteilungsvermögen

Hilfgang Rhode, IG Metall Vorstand Team Betrieb „Berufsgenossenschaftliches Arbeiten - Humane Arbeit für Jung und Alt“

Diejenigen Unternehmen, die ihre Arbeitsorganisation bereits an die demografische Entwicklung anpassen, machen deutlich, worin eine zukunftsorientierte und altersgerechte Personalpolitik bestehen muss. Sie sind sensibel und offen dafür, dass sich Fähigkeiten und Eigenschaften eines Menschen mit dem Alter entwickeln und wandeln. Ältere ArbeitnehmerInnen sind deswegen nicht weniger, sondern anders leistungsfähig als jüngere Beschäftigte. Wie dieser Leistungswandel aus sozialmedizinischer Sicht aussieht, ist in der aktuellen Folie zusammengefasst.

Unsere Erfahrungen aus dem Projekt „Gute Arbeit“ zeigen wiederum, dass Interessenvertretungen vor allem dort erfolgreich sind, wo sie die vorhandenen gesetzlichen, mitbestimmungsrechtlichen und tarifvertraglichen Mittel konsequent ausschöpfen.



- Veränderung schafft man zum Beispiel durch intelligente Konzepte für einen systematischen Arbeitsplatzwechsel in den Gruppen und Fertigungsteams. Damit wird geregelt, dass sich die Älteren an den schlechten Arbeitsplätzen nicht vollends Kaputtschuffen müssen, sondern auch an belastungsärmere Tätigkeiten kommen. Wir können von den Betrieben lernen, in denen zum Beispiel in altersgemischten Teams gearbeitet wird. Wer die Arbeitsbedingungen altersgerecht gestaltet, der produziert keine Frühverrentungskarrieren.

- Zu den entscheidenden Instrumenten zählt ganz klar auch die Weiterbildung. Zur Gestaltung der Qualifizierungschancen der Beschäftigten im Verlauf ihres Erwerbslebens muss es zukünftig überall Qualifizierungspläne für alle Altersgruppen geben. Wir wollen in den Betrieben eine gezielte Fortbildung vor allem für Beschäftigte nach langjähriger Berufstätigkeit. Dringend erforderlich sind auch mehr Angebote für An- und Ungelernte, die sich zum Facharbeiter qualifizieren wollen.

Auch die Älteren in der Belegschaft können durch befristeten Einsatz in Projekten und Stellenwechsel in anderen Fertigungsabteilungen oder in Lerninseln ihre Kompetenzen erweitern und so mit der technologischen Entwicklung mithalten.

Dazu müssen wir die vorhandenen tarifvertraglichen Möglichkeiten besser nutzen, aber auch neue durchsetzen. Zeit zum Lernen haben - also Lernzeiten im Betrieb - ist ein Konzept, damit Beschäftigte in Zukunft besser mit den flexiblen Arbeitsanforderungen umgehen können.

- Das nächste Stichwort ist die Gesundheitsförderung. Dazu zählen sicher auch individuelle Angebote wie Rückenschule und anderes. Ohne gezielte Verhältnisprävention helfen solche Angebote allerdings nicht entscheidend weiter.

Gegen die zunehmende Zahl von Beschäftigten mit Einsatzeinschränkungen und Behinderungen setzen wir die Durchsetzung der vorhandenen gesetzlichen Vorschriften. Mit einer alternskritischen Gefährdungsbeurteilung lassen sich die Verschleißarbeitsplätze kenntlich machen und verhindern, dass am Tatort Betrieb weiterhin Erwerbsminderungen produziert werden. Das wäre ein Gesundheitsmanagement, das seinen Namen auch wirklich verdient.

- Damit das Arbeitsleben gesund bewältigt werden kann, müssen wir auch Grenzen setzen, wie lange jemand an hochbelasteten Arbeitsplätzen tätig ist, sei es in der Schicht, sei es über ein gesamtes Arbeitsleben hinweg. Das geht mit kürzeren Arbeitszeiten, tatsächlicher Teilzeitarbeit und vorzeitigen Ausstiegsmöglichkeiten für Beschäftigte mit langen Versicherungszeiten und in besonders belastenden Tätigkeiten.

6. Unsere Initiativen und Alternativen

Kolleginnen und Kollegen,

wir stehen mit dieser neuen Tatort-Aktion wieder an vorderster Stelle in der politischen Auseinandersetzung gegen die Demografie-Demagogie und für neue Humanisierungschancen für alt und jung. Wir setzen eine humane Gestaltung der Arbeitswelt gegen eine menschenunwürdige Shareholder-Ökonomie.

Der Angriff auf die Erholpausen in der letzten Tarifrunde hat gezeigt, dass die Falken bei den Arbeitgebern Humanisierung in der Arbeitswelt für ein überflüssiges Relikt aus dem letzten Jahrhundert halten. Dieser Konflikt und die Belastungen für ältere Beschäftigte machen deutlich, dass wir keinen Abbau sondern neue und kräftigere Anstrengungen für eine humane Arbeitsgestaltung brauchen.

Insbesondere in einer alternden Arbeitsgesellschaft ist dies eine entscheidende Zukunftsfrage. Zukunftsfähige Konzepte können nicht auf phantasielosen Programmen zur Senkung der Arbeitskosten und einer kurzfristigen börsengetriebenen Politik aufbauen.

Kolleginnen und Kollegen,

fest steht: Unternehmen und Betriebe müssen sich sehr viel mehr als bisher um altersgerechte und um alternsgerechte Arbeit kümmern.

Und: Wir müssen ihnen dabei auf die Sprünge helfen. In den Betrieben, den Unternehmen und in den Verwaltungsstellen geht es darum, stabile und längerfristig arbeitende Koalitionen für „gesundes Älterwerden in der Arbeit“ und für „alternsgerechte Betriebe“ zu bilden.

Weil wir konkrete Antworten auf die demografischen Umbrüche in der Arbeitswelt brauchen, haben wir uns in der IG Metall breit aufgestellt. Wir fangen nicht bei Null an. Worauf können wir bereits zurückgreifen?



Unsere betrieblichen und tarifpolitischen Initiativen

- Projekt „Gute Arbeit“
- Ganzheitliche und alternskritische Gefährdungsbeurteilung
- Ermittlung psychischer Belastungen
- Stahl-Tarifvertrag „Perspektiven für Beschäftigung und alternsgerechtes Arbeiten“
- Innovative Arbeitspolitik bei VW

Zum einen hat die IG Metall im Vorfeld der neuen Tatort-Kampagne einen Schwerpunkt des Projekts „Gute Arbeit“ auf die altersgerechte und lernförderliche Gestaltung von Arbeit gelegt. Von daher bringen wir Instrumente und Materialien zu den Themen Altersstrukturanalyse, alternskritische Gefährdungsbeurteilung, ergonomische Schichtplangestaltung und Eingliederungsmanagement in die aktuelle Kampagne ein. Mit konkreten Beispielen, die in Gute-Arbeit-Projekten entstanden sind, können wir überzeugend belegen, dass Veränderungen möglich sind.

Zweitens dürfen wir nicht die Erfahrungen und Ergebnisse aus früheren Kampagnen vergessen. Wir haben es geschafft das Thema der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung und der Ermittlung psychischer Belastungen gegen größte Widerstände in einer ganzen Reihe von Betrieben auf die Tagesordnung zu setzen. Das müssen wir fortführen und eine ganzheitliche - in diesem Sinne - auch alternskritische Gefährdungsbeurteilung flächendeckend verankern. Gleiches gilt für das betriebliche Eingliederungsmanagement.

Und drittens setzt die Kampagne auch auf einschlägigen Regelungen des Qualifizierungs-Tarifvertrages auf.

Dies alles können wir an wichtigen und wertvollen Ressourcen in der neue Tatort-Kampagne nutzen und bündeln.

Auch in anderen Bezirken kommen wir mit der Thematik in der IG Metall voran. Das Thema Demografie spielt in der aktuellen Stahlrunde eine wichtige Rolle. Wir wollen erstmals für eine Branche Bedingungen altersgerechter Beschäftigung regeln.

Chancen auf einen Tarifabschluss zu einer innovativen Arbeitspolitik gibt es auch bei VW. Hier geht es auch um zukunftstaugliche Regelungen, mit denen wir die Beschäftigungsfähigkeit der Kolleginnen und Kollegen an den Standorten unterstützen.

Dies sind unsere Ansatzpunkte auf der betrieblichen und tariflichen Ebene.

In der gesellschaftlichen Debatte, welche Wege diese alternde Gesellschaft in der Sozial- und Gesellschaftspolitik einschlägt, sind wir und unsere Alternativen nicht weniger gefordert. Deshalb verknüpfen wir diese und andere Initiativen mit unserem Arbeitnehmerbegehren „Generationen-Solidarität“.



Unsere Alternativen
Arbeitnehmerbegehren „Generationen-Solidarität“

- Die Gesellschaft und die Generationen nicht spaltet, sondern solidarisch verbinden
- Flexible Ausstiegswege aus dem Arbeitsleben schaffen
- Abschlagsfreie Rente nach 40 Versicherungsjahren
- Verbesserung der Erwerbsminderungsrente
- Alternsgerechte Arbeitsgestaltung

Wolfgang Rhode, IG Metall Vorstand | Türoler Betrieb „Alternsgerechtes Arbeiten - Humane Arbeit für Jung und Alt“ | 17

Wir halten den Kurs von Rentenkürzungen, Verschlechterung von Gesundheitsversorgung und Förderung eines Niedriglohnssektors für die Verschärfung einer bereits gescheiterten Politik. Die Probleme müssen durch eine Politik gelöst werden, die die Gesellschaft und die Generationen nicht spaltet, sondern solidarisch verbindet.

Flexible Ausstiegswege aus dem Arbeitsleben zu organisieren, um Jüngeren eine Chance zu geben, das ist eines unserer Kernelemente aus dem Arbeitnehmerbegehren „Generationensolidarität“. Ebenso wie eine abschlagsfreie Rente nach 40 Versicherungsjahren und eine Verbesserung der Erwerbsminderungsrente.

Wir brauchen einen fairen Ausgleich zwischen den Generationen, zwischen Jung und Alt. Unsere Anstrengungen zur „Generationen-Solidarität“ und eine humane Arbeitsgestaltung gehören zusammen.

Wir wollen im Oktober, gemeinsam mit anderen, öffentlichkeitswirksam dezentrale Aktionen an vielen Orten und in den Betrieben durchführen. Ich bin sicher, dass eine solche Strategie der öffentlichen und örtlichen Mobilisierung eine ganze Menge an Druck entfalten kann.

Die Herren und Damen Volksvertreter werden sich sehr genau überlegen müssen, wie sie sich in einer solchen Situation verhalten.

Und: Sie werden sehr deutlich spüren, was die Menschen im Land von ihrer Politik halten.

In diesem Sinne wünsche ich der heutigen Konferenz einen guten und erfolgreichen Verlauf.