

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit 18 Jahren eine Erfolgsgeschichte: „Aktion *Tatort Betrieb*“.

In den sieben verschiedenen Themen der *Tatorte* wurden von „Kühlschmierstoffe“ über „Heben und Tragen“ bis hin zum letzten „*Tatort Stress- Terror für die Seele*“, immer wieder wichtige Bereiche des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aufgegriffen.

*Tatort Betrieb* hat immer skandalisiert, angeprangert und somit die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben unter die Lupe genommen, damit sich diese für die Beschäftigten verbessern.

Heute ist der Startschuss eines neuen *Tatortes*.

Die Täter sind schon kräftig am Wirken:

- es sind die Arbeitgeber, die durch immer höheren Leistungsdruck die Gesundheit gefährden
- es sind dieselben, die Ältere ausgrenzen, nicht nur in der Einstellungspolitik, sondern auch in der notwendigen Qualifizierung

und es ist die Politik, die frei von jedem Praxisbezug mit den Plänen zur Verlängerung des Rentenzugangsalters und dem Schließen von Ausstiegsmodellen, die Folgewirkungen von Massenarbeitslosigkeit und demographischem Wandel auf die betroffenen Arbeitnehmer abwälzt.

Kolleginnen und Kollegen, wenn wir vom *Tatort Betrieb* sprechen müssen, was alternsgerechtes Arbeiten angeht, dann heißt dies im Umkehrschluss: Alle Versuche das Rentenalter nach oben zu setzen, Ausstiegsmodelle zu schließen, macht die Politik zum Mitschuldigen, wenn in dieser Gesellschaft sozialer Zusammenhalt und Stabilität verloren geht, wenn nur zu Lasten der abhängig Beschäftigten gehandelt wird. Und daher sagen wir klar und deutlich:  
Lasst diesen Unsinn mit einer faktisch weiteren Rentenkürzung durch die Erhöhung des Rentenzugangsalters. Die Rente mit 67 ist und bleibt ein Irrweg.

Und wir sagen weiter: Solange in den Betrieben alternsgerechtes Arbeiten eben nicht selbstverständlich ist, brauchen wir auch in Zukunft Ausstiegsmodelle vor der gesetzlichen Rente. Wir können das Auslaufen der Altersteilzeit 2009 nicht akzeptieren, wenn kein wertgleicher Ersatz auf den Tisch kommt.

Und ich sage dies mit einem Blick auf die aktuellen Ausbildungszahlen: Diese Gesellschaft lebt von der Generationensolidarität. Wer versucht Alt gegen Jung zu stellen, wer sozialen Zusammenhalt gefährdet, indem er keinen Platz für Ausbildungs- und Beschäftigungschancen Jüngerer schafft, der spielt mit dem Feuer. Auch der Arbeitsmarkt zeigt all den Befürwortern einer Verlängerung des Rentenzugangsalter die rote Karte.

Und daher werden wir nicht nur einen langen Atem brauchen, um im Betrieb die Voraussetzungen für alternsgerechtes Arbeiten durchzusetzen, wir brauchen auch den politischen Protest gegen eine Politik zu Lasten jüngerer und älterer

Beschäftigter. Auch den Protest auf der Straße. Der 21. Oktober ist hierfür ein wichtiger Auftakt.

Dass die Beschäftigten in den Betrieben das Thema Demografie als Bedrohung und nicht als Chance wahrnehmen, ist aber vor allem den heute herrschenden Arbeits- und Leistungsbedingungen mitgeschuldet.

Alternsgerechtes Arbeiten - heißt für die IG Metall humane Arbeitsbedingungen.

Die IG Metall versteht alternsgerechtes Arbeiten nicht als Projekt für ältere Arbeitnehmer. Einerseits bedarf es Lösungen, also neue Altersübergangsregelungen für das auslaufende Altersteilzeitgesetz und eine vor Armut schützende Altersvorsorge. Andererseits müssen grundlegend die Arbeitsbedingungen in den Betrieben auf den Prüfstand gestellt werden.

Aktuell erleben die Beschäftigten in den Betrieben, dass Arbeitsbedingungen weiter verschlechtert werden, kürzere Taktzeiten zunehmen, Gruppenarbeit aufgegeben wird usw. Anstatt der Angriffe der Arbeitgeberseite - wie in der diesjährigen Tarifrunde mit der Aufkündigung des Lohnrahmens II - bedarf es Wiederbelebung der Humanisierungsprojekte der 80er Jahre. Die Würde der Arbeitnehmer muss in den Mittelpunkt der Unternehmen gestellt werden. Nicht Kostensenkung und Erpressung unter dem Deckmantel der Standortsicherung.

Arbeitspolitik und Arbeitsorganisation müssen auf die Tagesordnung von Betriebsräten und Unternehmensleitungen gesetzt werden.

Wir haben die Betriebe befragt:

Beteiligung von 325 Betrieben in allen Größenordnungen.

Knapp 20 % der Unternehmen kennen die Altersstrukturen und können bei der Personalpolitik vorausschauend Personalentwicklungen beachten. Ähnlich sieht es bei der Gesundheitsprävention und gezielten Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer aus. Dies heißt im Umkehrschluss aber auch: 80 % der Unternehmen machen sich keine Gedanken, haben nicht einmal die Übersicht über die demographische Entwicklung ihrer Belegschaften und daraus abzuleitender Maßnahmen.

Im Rahmen des letzten Tatortes wurde ein Startverfahren für psychische Belastungen für die Betriebe erarbeitet. In Baden-Württemberg ist das Thema Gefährdungsbeurteilung überproportional stark thematisiert worden, trotzdem gibt es die klassische Gefährdungsbeurteilung trotz zwingender gesetzlicher Vorgaben nur in 70 % der Betriebe und mit der psychischen Belastungsbeurteilung davon nur bei 20 %. Wer in den Unternehmen nicht feststellt wie Arbeitnehmer durch Arbeitsbedingungen belastet werden, wer will dann auf Erhaltung der Erwerbsfähigkeit der Menschen in der Arbeitswelt positiv Einfluss nehmen? Wie will man in den Unternehmen feststellen, ob Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisationen Auswirkungen auf die älteren Arbeitnehmer haben?

Ich will hier nur daran erinnern, dass in den Betrieben die ERA einführen, auch die Bestimmungen für Arbeitsorganisation und Arbeitseinsatz einsatzeingeschränkter Kolleginnen und Kollegen zur Geltung kommen. Auch hier darf nicht allein gut

geschriebenes Papier im Raum stehen, sondern hier muss betriebliche Praxis verbessert werden.

Qualifizierung ist eins der wesentlichen Elemente für die Zukunft und den sich verändernden Anforderungen an die Arbeitnehmer. Der Qualifizierungstarifvertrag in Baden-Württemberg ist hierzu ein wesentlicher Beitrag. Aber: Auch hier können wir uns nur mühsam gegen einen rein kurzfristigen verwertungsbezogenen Qualifizierungsbegriff der Arbeitgeber durchsetzen. Eine systematische Weiterbildung, gerade auch für ältere Arbeitnehmer bleibt die seltene Ausnahme.

Wenn wir alterngerechtes Arbeiten bei den Arbeitgebern einfordern, haben wir dann starke Karten, wenn sie sich nicht aus der Verantwortung für ältere Beschäftigte flüchten können. Ankerpunkt und damit aber auch zentraler Angriffspunkt ist hierfür unsere tarifliche Alterssicherung. Ich sage: Es gibt keine Alternative für diesen Schutz älterer Arbeitnehmer. Eine weitere Lockerung des Kündigungsschutzes ist der Weg in die vollkommen falsche Richtung. Wir müssen und werden den heutigen Alterssicherungsschutz mit aller Kraft verteidigen.

Wir müssen und werden uns mit den Arbeitgebern über Nachfolgemodelle zur Altersteilzeit, aber auch zur Sicherung eines auskömmlichen Rentenniveaus auseinandersetzen müssen. Wir dürfen sie hier nicht aus der Verantwortung lassen. Wir haben hierzu letztes Jahr eine Gesprächsverpflichtung mit Südwestmetall geschlossen und wir werden versuchen hieraus eine konkrete Verhandlungspflichtung zu machen, die darauf zielt, bis spätestens Mitte 2008 zu Ergebnissen zu kommen.

Kolleginnen und Kollegen,

der *Tatort Betrieb* hat immer aufgerüttelt, Initiativen und Engagement geweckt. Der nun startende neue *Tatort* greift eines der zentralen gesellschaftspolitischen Themen von heute auf. Er stellt den *Tatort Betrieb* noch mehr als vielleicht vergangene Themen in den Kontext aktueller politischer und tarifpolitischer Auseinandersetzung. Das ist gut so, weil wir unsere Kräfte bündeln müssen.

Für mehr Generationensolidarität, für humane und alterngerechte Arbeitsbedingungen vom Beginn bis zum Ende des Berufslebens.

In diesem Sinne wünsche ich mir, dass diese Konferenz kräftige Impulse setzt und Initiativen weckt.