

Gesünder @arbeiten



Tipps für den Arbeitsplatz | Nr. 29

Altersstrukturwandel ernst nehmen und aktiv werden Gesund die Rente erreichen

Belegschaften altern. Doch in den Köpfen der meisten Manager ist der Altersstrukturwandel noch nicht angekommen. Wenn Beschäftigte jedoch länger arbeiten sollen, dann müssen sich die Arbeitsbedingungen für alle ändern, müssen Belastungen reduziert und darf niemand mehr bei Qualifizierung übergangen werden. Was Älteren hilft, kommt allen zu Gute.

Eine Katastrophenmeldung jagt die nächste: „Die Deutschen sterben aus“, „Die Gesellschaft vergeht“, von „Senienschwemmen“ und „Rentnerbergen“ ist die Rede. Die Botschaft neoliberaler Politiker und Wirtschaftssexperten ist klar: Zu viele Alte leben auf Kosten von Jungen. Das ist nicht mehr zu finanzieren. Deshalb müssen alle verzichten.

Tatsächlich heißt das: Junge sollen sich privat absichern, also mehr zahlen. Alte sollen der Rentenkasse nicht zur Last fallen, also Nullrunden hinnehmen. Keiner soll mehr vom Interessengegensatz Kapital und Arbeit reden, jetzt werden Alte gegen Junge ausgespielt.

Die Bundesregierung missbraucht den demografischen Wandel, um damit die „Rente mit 67“ zu begründen. Tatsächlich handelt es sich hier um eine versteckte Renten Kürzung, denn

immer weniger Erwerbstätige sind angesichts verschleißender Arbeitsbedingungen in der Lage, regulär in Rente zu gehen. Die „Rente mit 67“ ist die Fortführung einer Politik, die Alte und Junge besonders hart treffen.



Was diese Gesellschaft braucht, ist

- eine Rente ab 65 Jahren
- eine Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes
- eine abschlagsfreie Rente nach 40 Versicherungsjahren
- alters- und altersgerechte Arbeit
- und Ausbildungsplätze und Übernahmegarantien für junge Leute

➤ ein Bündnis für Generationensolidarität statt Rente mit 67.

Nur wenige Unternehmen packen das Thema Altersstrukturwandel an. Hier sind die Betriebsräte gefragt, Vorschläge zu machen, wie langfristig gesichert werden kann, dass Beschäftigte gesund die Rente erreichen, bei Qualifizierungen im Betrieb nicht übergangen und Arbeitsorganisation so verändert werden, dass sie über ein gesamtes Erwerbsleben hinweg gesundheitsverträglich sind. Davon profitieren auch junge Beschäftigte. Denn sie haben ihr Erwerbsleben noch vor sich und müssen mit ihrer Gesundheit schonend umgehen, um auch im Alter noch leistungsfähig zu sein.

Altersstrukturwandel ist kein Rand-, sondern ein Kernthema, das alle angeht, den gesamten Betriebsrat, ebenso wie die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, Schwerbehinderten- und Jugendvertretungen. Damit Junge und Alte nicht länger gegeneinander ausgespielt werden, sondern generationenübergreifend Gute Arbeit zum Mittelpunkt der Interessenvertretungsarbeit wird.

Von Mythen und Halbwahrheiten

Mythos 1: Uns gehen die Arbeitskräfte aus.

Kistler: Die Behauptung der Hartz-Kommission, 2015 würden bis zu sieben Millionen Arbeitskräfte fehlen, ist Unsinn. Es ist falsch zu glauben, über Demografie löse sich das Problem der Massenarbeitslosigkeit von selbst. Bis mindestens 2020 ist nicht mit einem Fachkräftemangel zu rechnen.

Mythos 2: Die Deutschen gehen zu früh in Rente.

Kistler: Ältere Arbeitnehmer sind für Arbeitgeber eine Manövriermasse, derer sie sich bei Umstrukturierungen oder Personalabbau, oft auf Kosten der Sozialkassen, entledigen. Betriebe verschleudern Erfahrungswissen. Darüber hinaus stellt sich die Frage nach den Arbeitsbedingungen. Je körperlich anstrengender die Arbeit, je weniger Qualifizierungsmöglichkeiten und Entscheidungsspielräume im Beruf, desto größer ist das Risiko, Frührentner oder arbeitslos zu werden.

Mythos 3: Der Altersstrukturwandel ist kein akutes Problem.

Kistler: Doch. Die Belegschaften altern, alle sollen arbeiten bis 67, doch die Arbeitsbedingungen machen weiterhin krank und der Weg in den vorzeitigen Ruhestand wird versperrt. Viele werden trotz hoher Rentenabschläge aus Gesundheitsgründen früher ausscheiden müssen. Wenn nichts passiert, kehrt eine große Altersarmut zurück.



Professor Dr. Ernst Kistler, Direktor am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie INIFES, Stadtbergen.
www.smartregion.net

Zahlen und Fakten

- ▶ Mehr als die Hälfte der Maurer muss vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, bei Ärzten sind es nur sechs Prozent.
- ▶ Rund 40 Prozent aller 50- bis 64-Jährigen sind in Deutschland erwerbstätig.

- ▶ 54 Prozent der Betriebe sagen, sie würden offene Stellen mit älteren Arbeitnehmern besetzen. 15 Prozent geben zu, grundsätzlich keine Älteren beschäftigen zu wollen.
- ▶ Jeder Vierte fürchtet, die Arbeit nicht bis zum Rentenalter auszuhalten.

Entlastung durch altersgemischte Teams

Wer sich mit dem Altersstrukturwandel im Betrieb beschäftigt, braucht einen langen Atem. Es ist kein Thema für schnelle Erfolge. Zudem gibt es nur wenig Erfahrungen, wie andere Betriebsräte den Wandel immer älter werdenden Belegschaften gemeistert haben. In einigen Betrieben gibt es dennoch Ideen und erste Maßnahmen, um Ältere vor weiteren Gesundheitsschäden zu bewahren und die Jungen nicht ebenso zu verschleifen.

Lernpatenschaften

„Wir haben mit Hilfe von externen Sachverständigen die Altersstruktur für den gesamten Betrieb und einzelne Bereiche analysiert und eine Prognose für 2011 erstellt. Teilweise sind die Ergebnisse alarmierend. In wenigen Jahren werden, beispielsweise im Formenbau, die meisten Kollegen ausscheiden. Nachwuchs gibt es keinen, weil die Firma zwar ausbildet, die Jungfacharbeiter jedoch nicht übernimmt. Damit uns das Wissen der älteren Beschäftigten nicht verloren geht, gibt es seit

kurzem so genannte Lernpatenschaften. Dabei übertragen die berufserfahrenen Kollegen ihr Knowhow an junge Mitarbeiter. Darüber hinaus wird dieses Wissen dokumentiert. Wir testen das Modell zunächst an sechs Schlüsselpositionen, etwa in Forschung und Entwicklung, im Marketing und der Betriebswirtschaft. Ein weiteres Projekt befasst sich damit, Arbeitsplätze in der Produktion alternsgerecht zu gestalten.“

■ *Walther Beißer, Betriebsrat, Staedtler Mars, Nürnberg*

Für Nachwuchs sorgen

Ein gesunder Altersmix hängt im wesentlichen davon ab, ob genügend qualifizierter Nachwuchs ausgebildet und übernommen wird. Der Gesamtbetriebsrat der Ford-Werke hat eine Beschäftigungssicherung bis 2011 vereinbart. Darin ist unter anderem festgelegt, dass während der Laufzeit der Vereinbarung 150

von 270 Jungfacharbeitern pro Jahr in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Damit ist auch ein Beitrag zur Verjüngung der Belegschaft geleistet. Voraussetzung ist, dass die Jungfacharbeiter bereit sind, gegebenenfalls in Werke anderer Standorte des Konzerns zu wechseln.

Teams aus Jung und Alt

„Jung ist bei Otis allein die Führungsmannschaft, die Belegschaft ist in die Jahre gekommen. Die Arbeit ist jedoch härter geworden: Scheidet ein Kollege aus, werden die Aufzugsanlagen, die er bislang betreute, auf die restlichen Mitarbeiter verteilt. Ist einer nicht kerngesund, packt er das kaum: Bleibt ein Lift stecken, muss der Monteur mitunter 14 Stockwerke nach oben steigen, über Steigleitern klettern und in Maschinenräume kriechen. Eine vom Betriebsrat angeregte Umfrage hat ergeben, dass 75 Prozent aller Befragten sich nicht vorstellen kann, die Arbeit bis zur Rente durchzuhalten.“

Aber mit altersgemischten Teams könnte man durchaus für Entlastung sorgen, so dass die Knochenarbeit nicht an einem hängen bleibt. Zudem könnten junge und ältere Kollegen voneinander profitieren: Die jungen kennen sich an den modernen Aufzugsanlagen aus, scheitern jedoch oft an den Tücken alter Fahrstühle und umgekehrt. Der Betriebsrat in Mannheim will eine Gefährdungsanalyse auf den Weg bringen, um die ganze Palette der Belastungen aufzuspüren, einschließlich der Gefahrstoffe.“

■ *Stefan Hoock, Betriebsratsvorsitzender, Otis, Mannheim*

Jobrotation

„Am meisten Sorgen machen mir die Arbeitsplätze am Fließband. Dort werden Einzelteile von Schlafzimmern automatisch in Folie geschweißt. Die Kollegen müssen die 40 bis 50 Kilogramm schweren Einzelstücke vom Band heben, sich drehen und sie in einen Wagen hineinsortieren. In dieser Abteilung gibt es die meisten Gesundheitsprobleme. Die Beschäftigten klagen über Rückenschmerzen. Schon jetzt ist absehbar, dass die körperlich belastende Arbeit von älteren Kollegen nicht weitere Jahre zu

leisten ist. Ab 50 Jahre wird es kritisch, ab 55 fast unmöglich. Hier muss sich dringend etwas ändern, beispielsweise durch den Einsatz technischer Hilfsmittel oder Jobrotation, so dass jemand nur für eine begrenzte Zeit am Band arbeiten muss. Inzwischen ist der Altersstrukturwandel ein Thema im Betrieb. Es hat jedoch fünf Jahre Überzeugungsarbeit gebraucht, bis wir die technische Leitung der Firma ebenso auf unserer Seite hatten wie die Krankenkassen.“

■ *Eckhard Redlich, Betriebsratsvorsitzender Lodenkemper, Oelde*

Happy Seat bei Ford in Köln

Brems-, Kupplungs- und Gaspedal mussten früher mühsam – halb im Liegen, gebückt und verdreht – im Fußraum der Karosserie eingebaut werden. Das ist vorbei. Heute setzt sich der Ford-Arbeiter auf den „Happy-Seat“, eine Art schwenkbaren Lift, gleitet durch die Seitentür in die

Karosserie und montiert dort die Pedale. Damit gelingt es, auch Leistungsgewandelte weiterhin in der Montage einzusetzen. „Happy Seat“ ist im **Arbeitskreis Ergonomie** bei Ford entwickelt worden. Das Bild rechts zeigt Heinz Breidenbach, erster Disability-Manager in Europa.



Auf der Höhe der Zeit bleiben

Weiterbildung zahlt sich aus. Für die Unternehmen, weil sie mit qualifizierten Mitarbeitern gegen die Konkurrenz punkten können. Und für die Beschäftigten, weil gute Bildung am besten vor Arbeitslosigkeit schützt. Die IG Metall hat mit dem Arbeitgeberverband bereits 2001 einen Qualifizierungs-Tarifvertrag für Baden-Württemberg vereinbart. Kürzlich hat sie den Durchbruch für das gesamte Bundesgebiet geschafft. Der Bezirk Nordrhein-Westfalen war in der jüngsten Tarifrunde federführend. Detlef Wetzel, Leiter des IG Metall Bezirks Nordrhein-Westfalen:

Kann der Qualifizierungs-Tarifvertrag nützlich sein, um das Thema Altersstrukturwandel in Betrieben anzupacken?

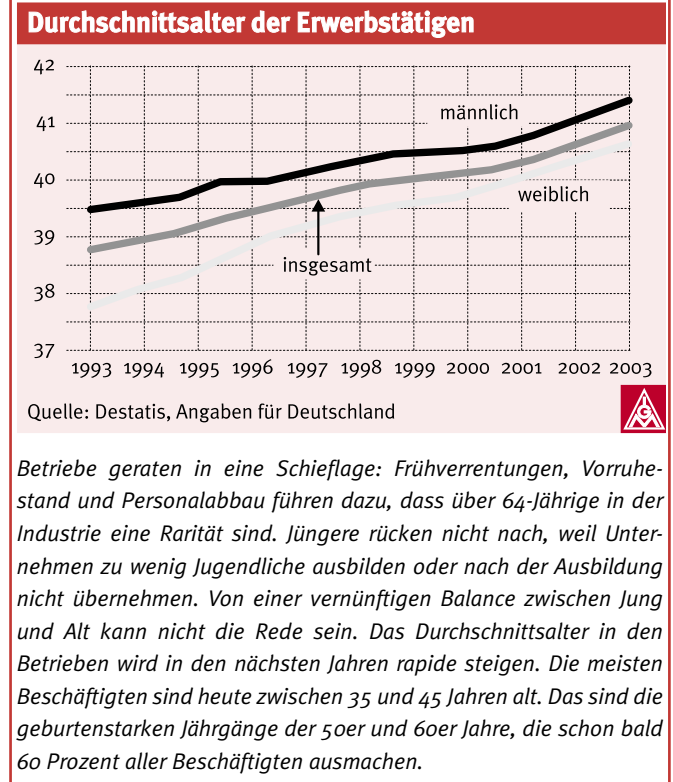
Wetzel: Auf jeden Fall. Belegschaften werden älter und die Möglichkeiten, vor dem regulären Rentenalter aus dem Erwerbsleben auszusteigen, verschlechtern sich zusehends. Die bisherige Strategie, ältere Arbeitnehmer aus dem Betrieb zu schieben und sich jungen Nachwuchs zu holen, wird auf Dauer nicht funktionieren. Unternehmen müssen mit älter werdenden Belegschaften klar kommen, die Menschen mit den Arbeitsanforderungen. Es geht darum, die Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmer zu erhalten und allen die Chance zu geben, sich weiterzubilden. Das ist erstmals mit dem Qualifizierungs-Tarifvertrag möglich.

Berufliche Weiterbildung gibt es schon lang.

Wetzel: Das ist richtig. In vielen Untersuchungen wurde jedoch festgestellt, dass vor allem die Mitarbeiter davon profitieren, die ohnehin schon gut qualifiziert sind. Dagegen sind immer dieselben Beschäftigtengruppen leer ausgegangen: Frauen, An- und Ungelernte und ältere Arbeitnehmer. Eine systematische Weiterbildung hat es in den wenigsten Betrieben gegeben. Der Qualifizierungs-Tarifvertrag kommt nun vor allem jenen zu Gute, denen Weiterbildung bislang verwehrt wurde.

Wie sieht das in der Praxis aus?

Wetzel: Durch den Tarifvertrag haben alle Beschäftigten ihren Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch. Sie müssen sich ein Bild davon machen können, welche Maßnahmen ihnen nutzen, um die Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz auch künftig zu bewältigen. Bei diesem Gespräch können die Beschäftigten zudem ihre Vorstellungen und Erwartungen



Betriebe geraten in eine Schieflage: Frühverrentungen, Vorruhestand und Personalabbau führen dazu, dass über 64-Jährige in der Industrie eine Rarität sind. Jüngere rücken nicht nach, weil Unternehmen zu wenig Jugendliche ausbilden oder nach der Ausbildung nicht übernehmen. Von einer vernünftigen Balance zwischen Jung und Alt kann nicht die Rede sein. Das Durchschnittsalter in den Betrieben wird in den nächsten Jahren rapide steigen. Die meisten Beschäftigten sind heute zwischen 35 und 45 Jahren alt. Das sind die geburtenstarken Jahrgänge der 50er und 60er Jahre, die schon bald 60 Prozent aller Beschäftigten ausmachen.

formulieren. Wenn Qualifizierungsbedarf besteht, wird eine entsprechende Maßnahme vereinbart. Im Tarifvertrag sind ausdrücklich ältere Arbeitnehmer genannt. Ziel ist, besonders deren Qualifikation auf dem jeweils erforderlichen Stand zu halten.

Eine Aufforderung an ältere Beschäftigte, sich um die eigene berufliche Weiterbildung zu kümmern?

Wetzel: Ja, es muss im Interesse jedes Einzelnen liegen, sein Wissen und Können ständig fortzuentwickeln. Der Tarifvertrag ist eine Aufforderung an Betriebe und Beschäftigte, Qualifizierung und Altersstrukturwandel anzupacken. Mit Checklisten für Mitglieder und Betriebsräte organisieren wir beispielsweise die dafür notwendige Unterstützung.

Betriebe gesucht

BIT sucht für ein wissenschaftlich begleitetes Projekt Betriebe, die bereit sind, sich dem Thema Altersstrukturwandel zu stellen. Das Institut führt im Betrieb beispielsweise eine Altersstrukturanalyse und alterssensitive Gefährdungsbeurteilung durch, hilft dabei, Risiken bei der Personalentwicklung zu erkennen und die richtigen Maßnahmen zu ergreifen.

Träger des Projekts ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA), Partner sind die IG Metall sowie das niederländische Institut VHP Ergonomie. Interessenten melden sich bei BIT e.V. (Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung), Unterstraße 51, 44892 Bochum, hans.szymanski@bit-bochum.de.

Angebote der IG Metall

Ein Schwerpunkt des Projekts „Gute Arbeit“ der IG Metall ist altersgerechte und lernförderliche Gestaltung der Arbeit.

...❖ Alternsgerechte Arbeitspolitik

Was bedeutet demographischer Wandel in der Arbeitswelt? Wie können die ersten Schritte eines betrieblichen Altersmanagements aussehen? Welche Möglichkeiten gibt es, um Gesundheitsverschleiß zu verhindern? Wie gelingt es, dass auch ältere Arbeitnehmer von Weiterbildung profitieren?

Mehr dazu in: „Materialien zu einer altersgerechten und lernförderlichen Arbeitspolitik“. Qualität der Arbeit – Gesund in die Rente. Workshopkonzept, Juli 2005



...❖ Demografie-Check: Betriebliche Altersstruktur



Wichtig ist, die Altersstruktur im Betrieb zu kennen. Wie viele An- und Ungelernte gibt es? Konzentriert sich

die Zahl der Facharbeiter auf die 40 bis 55-Jährigen? Wie hoch ist der Anteil der Frauen unter den Angestellten? Um das herauszufinden, hat das Projekt „Gute Arbeit“ ein Untersuchungstool zur Altersstrukturanalyse entwickelt. Erst auf dieser Datenbasis lässt sich ein Zukunftsszenario

entwickeln und für das Unternehmen passende Maßnahmen, etwa zu Qualifizierung, Ausbildungsquote oder altersgerechten Schichtmodellen ableiten. Das Analyse-Tool ist mit PC-Kenntnissen zu bedienen und eignet sich für jeden Betrieb. Voraussetzung sind verlässliche Daten aus der Personalabteilung, auf die der Betriebsrat nach § 80 Betriebsverfassungsgesetz Anspruch hat. Mehr zu Arbeitsmappe und zum Tool ab Juli im Extranet unter → Themen → Gesundheit → Projekt „Gute Arbeit“ → Material

...❖ Eingliedern statt kündigen

Kündigen wegen Krankheit? Das ist nur schwer möglich. Nach der Novellierung des § 84 Sozialgesetzbuch IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein so genanntes „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ durchzuführen, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als

sechs Wochen arbeitsunfähig ist. Mehr dazu in: Das betriebliche Eingliederungsmanagement. Neue Wege der Gesundheits- und Beschäftigungssicherung älterer Arbeitnehmer/innen, Dokumentation zum Workshop 2004. Und in der Handlungshilfe des Projekts Gute Arbeit mit dem Titel „Eingliedern statt kündigen. Gesundheit und demografischer Wandel im Betrieb“.

...❖ Weitere Informationen zum Thema

■ www.inqa.de → Themen → Demographischer Wandel. Initiative für eine neue Qualität der Arbeit. Mit Fakten, Umfragen, Studien und guten Beispielen zur Bewältigung des Altersstrukturwandels

■ www.gutearbeit-online.de, Fachzeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, Heft 5/2006

■ Buchtipp: Ernst Kistler: Die Methusalem Lüge. Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird, Hanser, ab Oktober 2006

...❖ Psychische Belastungen ermitteln

Der Krankenstand geht zurück, die Belastungen nehmen jedoch zu. Vor allem Stress und Arbeits-hetze machen Beschäftigten zu schaffen. Die Gefährdungsbeurteilung (Arbeitsschutzgesetz, § 5) ist das zentrale Instrument, um insbesondere alterskritische Belastungen aufzuspüren und langfristig zu minimieren. Mehr dazu in: Psychische Belas-

tungen beurteilen – aber wie? Eine betriebliche Handlungshilfe für Gefährdungsbeurteilungen. Alle Materialien zum Herunterladen unter www.igmetall.de → Themen → Projekt Gute Arbeit → Material.



Projekt „Gute Arbeit“

Gute Arbeit heißt, jeder kann seine Fähigkeiten einbringen und weiter entwickeln, Arbeitsbedingungen sind so, dass sich Familie und Beruf vereinbaren lassen, und Beschäftigte erreichen gesund die Rente. Das Projekt „Gute Arbeit“ ist eine neue Initiative zur Humanisierung der Arbeitswelt.

Im Extranet der IG Metall unter → Themen → Gesundheit



→ Projekt „Gute Arbeit“ gibt es Infos zu gesundheitsverträglichen Arbeitsbedingungen, Buchtipps zur guten Arbeit, Logos und Plakate zum Herunterladen, Material und Projektrundbriefe, Reden und Termine sowie gute Beispiele aus Pilotbetrieben.

...❖ Arbeitnehmerbegehren: Generationensolidarität gegen Rente mit 67

Die IG Metall hat ein Arbeitnehmerbegehren ins Leben gerufen als Regel-Altersgrenze 67 Jahre gelten. Die IG Metall wird eigene Vorschläge einer solidarischen Reform der Alterssicherung in die gesellschaftliche Debatte einbringen. Dabei geht es nicht allein um die Altersgrenze in der Rentenversicherung, sondern auch um den Einstieg ins Berufsleben, „Gute Arbeit“ und Möglichkeiten eines sozialverträglichen Ausstiegs. Umfangreiche Aktivitäten sind nach der Sommerpause geplant.

Hintergrund ist die im Februar beschlossene Einführung der Rente mit 67. Ab dem Jahr 2012 soll das Renteneintrittsalter schrittweise angehoben werden. Ab 2029 soll

