



| Bezirk
Baden-Württemberg

Altersgerechtes Arbeiten

Arbeitsschutztag
17. April 2008



EU-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) - Präambel:

- Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten am Arbeitsplatz gehört zu **„Zielsetzungen, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.“**



Ziel des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) 1996 Menschengerechte Arbeitsgestaltung und Prävention:

- ist nicht mit dem traditionellen Arbeitsschutz im Sinn technischer Arbeitssicherheit und Unfallverhütung zu verwechseln
- abgesichert durch Vorgaben der EU-Richtlinien und das Arbeitsschutzgesetz geht es um **menschengerechte Arbeitsgestaltung** und die **Prävention sämtlicher arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken**



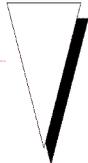
Menschengerechte Arbeitsgestaltung (§ 2 ArbSchG):

- Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinn des Gesetzes umfassen Maßnahmen menschen- gerechter Arbeitsgestaltung (festgelegt in arbeitswissenschaftlichen Leitlinien und Normen)
- Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im weitesten Sinn, d. h. der Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Leistungsbedingungen, Personalbemessung usw. ist somit Bestandteil des Arbeitsschutzgesetzes



Tatort Betrieb

- 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)



TATORT
BETRIEB
Eine Aktion der IG Metall

2007
Tatort Betrieb
Altersgerechtes Arbeiten



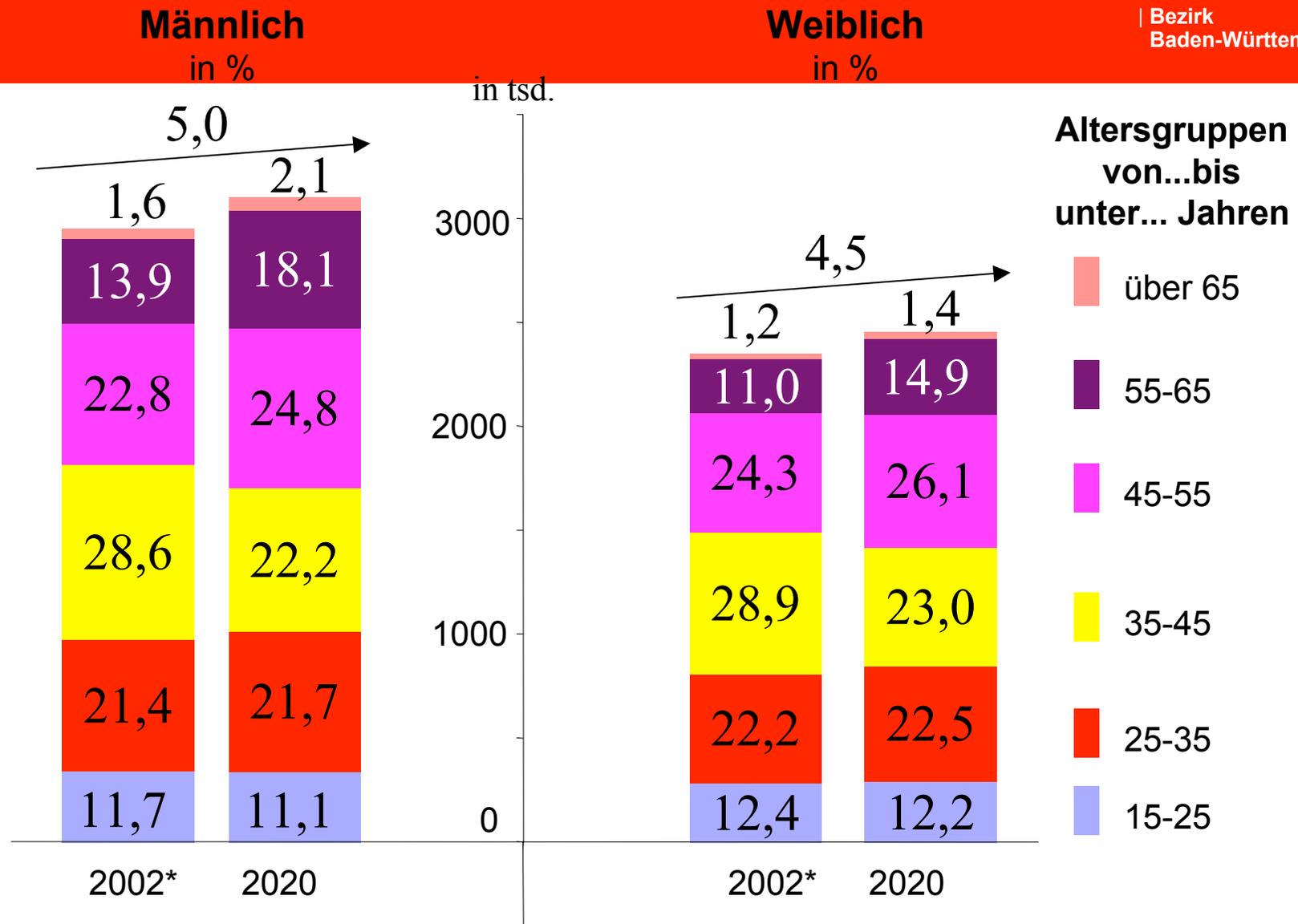
| Bezirk
Baden-Württemberg



Erwerbspersonenvorausrechnung für Baden-Württemberg



Bezirk
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.



- **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 altersgerechter und lernförderlicher Arbeitsgestaltung auf demografischen Wandel antworten**
- **Qualitative Elemente für Tarifverträge herausarbeiten**



Westdeutschland		Gesamt	Männer	Frauen
➔	1996	62,1	61,9	62,3
➔	2004	62,9	62,8	62,9
Baden-Württemb.1996		62,4	62,1	63,4
➔	2004	63,0	63,0	63,6

➔ Quelle: Prof. Kistler, Inifes nach Daten des VDR

Erwerbsminderungsrenten

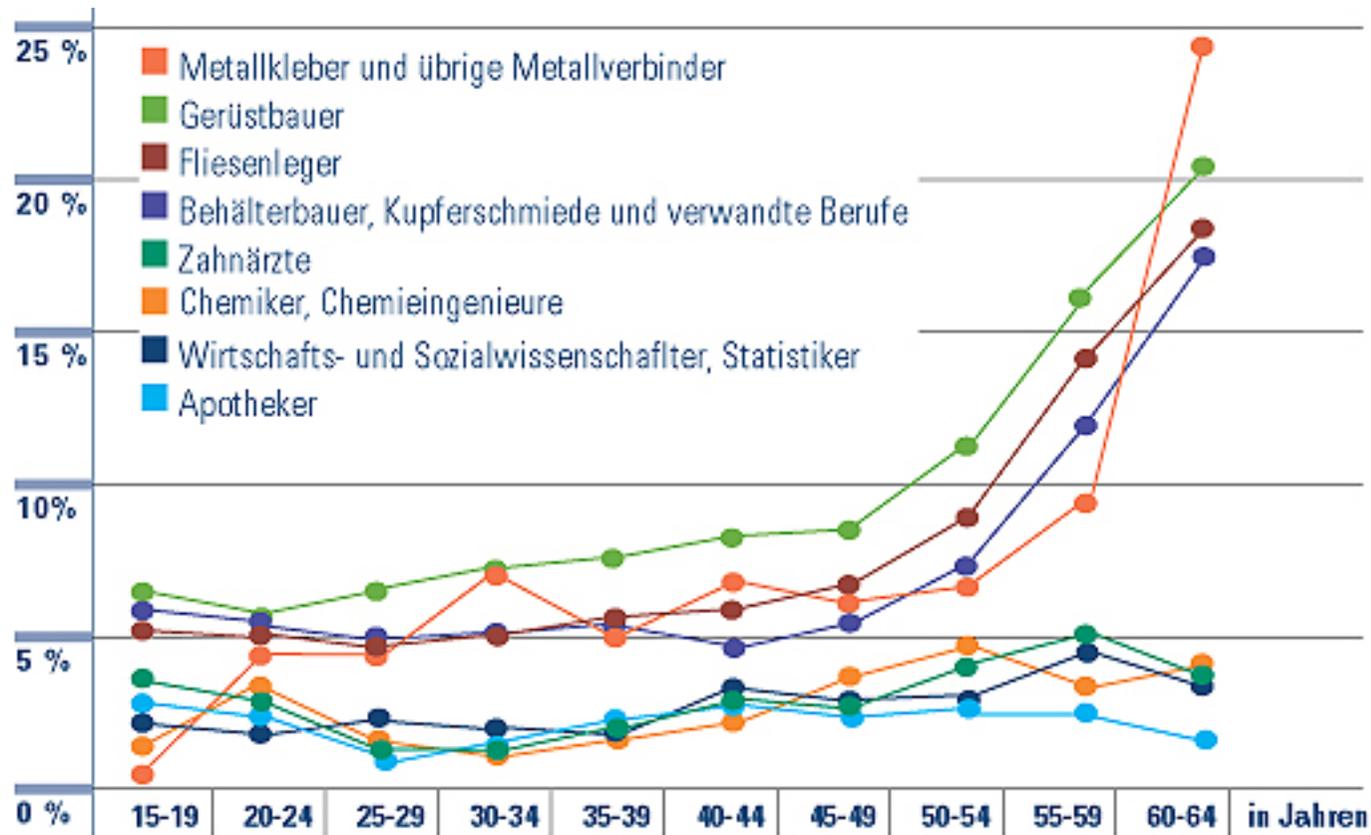
Durchschnittliches Rentenzugangsalter



Bezirk
Baden-Württemberg

		Gesamt	Männer	Frauen
 Westdeutschland	1996	52,0	52,6	51,0
	2004	49,7	50,2	49,1
 Baden-Württemb.	1996	53,0	53,1	51,1
	2004	49,9	50,2	49,1

 Quelle: Prof. Kistler, Inifes nach Daten des VDR



Daten:
Wissenschaftli-
ches Institut
der AOK,
Vetter 2003

Was ist Gute Arbeit aus der Sicht von Beschäftigten?



Bezirk
Baden-Württemberg

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



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%



- **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	Beispiele
Körperliche Fehlbeanspruchungen	Heben und Tragen schwerer Lasten, Zwangshaltungen, einseitig belastende Tätigkeiten, kurzyklische 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- Arbeitszeiten	Lage, Systeme, Dauer

Betriebsrätebefragung 2006

325 Betriebe mit 260000 Beschäftigten



Bezirk
Baden-Württemberg

- 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 haben keine Gefährdungsbeurteilung
- Nur 20% der Betriebe haben eine Gefährdungsbeurteilung mit psychischen Belastungen
- In nur 40% der Betriebe wird beim Personaleinsatz Rücksicht auf die älteren Beschäftigten genommen
- In der Metall- und Elektroindustrie sind nur noch 10,2% der Beschäftigten über 55 Jahre alt
- Nur 20% der Betriebe fördern den Wissenstransfer bzw. eine gezielte Laufbahnförderung ihrer Mitarbeiter

Quelle: Betriebsrätebefragung 2006, Bezirksleitung BaWü





- **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 Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen muss durchgeführt werden (§ 3 ArbSchG)**
- **Mitbestimmung bei der Wiedereingliederung nach SGB IX §84 Abs.2**



- ➔ **Überwiegend (83%) wird Behinderung durch eine Krankheit verursacht, nur 5% der Behinderungen sind angeboren**

- ➔ **Häufigste Diagnosegruppen**
 - Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems
 - innere Organe (insb. Krankheiten des Kreislaufsystems)
 - psychische und Verhaltensstörungen

- ➔ **Diese weit verbreiteten Zivilisationskrankheiten verursachen einen Großteil der Schwerbehinderungen.**

- ➔ **Betriebliches Eingliederungsmanagement soll dazu beitragen, Behinderung oder Krankheit zu vermeiden bzw. eine Verschlimmerung einer Erkrankung zu verhindern**



- **Mit alternsgerechter und lernförderlicher Arbeitsgestaltung auf demografischen Wandel antworten**
 - **Nicht das Alter, sondern der vorzeitige Verschleiß der Arbeitsfähigkeit ist das Problem, deshalb Gefährdungs-beurteilungen 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 und planvoller Arbeitswechsel und Gesundheitsförderung und systematische Personalentwicklung**
- **Integration statt Ausgliederung von Einsetzeingeschränkten**

- ➔ Generationen vor uns haben für die heutigen sozialen Rechte und Errungenschaften gekämpft.
- ➔ Auf jeden Fortschritt, den wir heute gestalten, kann die nächste Generation aufbauen.
- ➔ Jedes Recht, was wir heute aufgeben, muss die nächste Generation wieder mühsam neu erstreiten!
- ➔ Mit Blick auf frühere und folgende Generationen:
Gemeinsam für gute Arbeit!





Zum Weiterlesen

- **Foliensatz eingestellt unter**
www.tatort-betrieb.de
- **Zum DGB-Index Gute Arbeit**
www.dgb-index-gute-arbeit.de
- **Zum Projekt Gute Arbeit der IG Metall**
www.igmetall.de/gutearbeit