



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Gute Arbeit für Jung und Alt

Das Konzept der IG Metall zu altersngerechtem Arbeiten



Öhringen, 17. April 2008

Klaus Pickshaus

www.igmetall.de/gutearbeit



Problemszenario

1

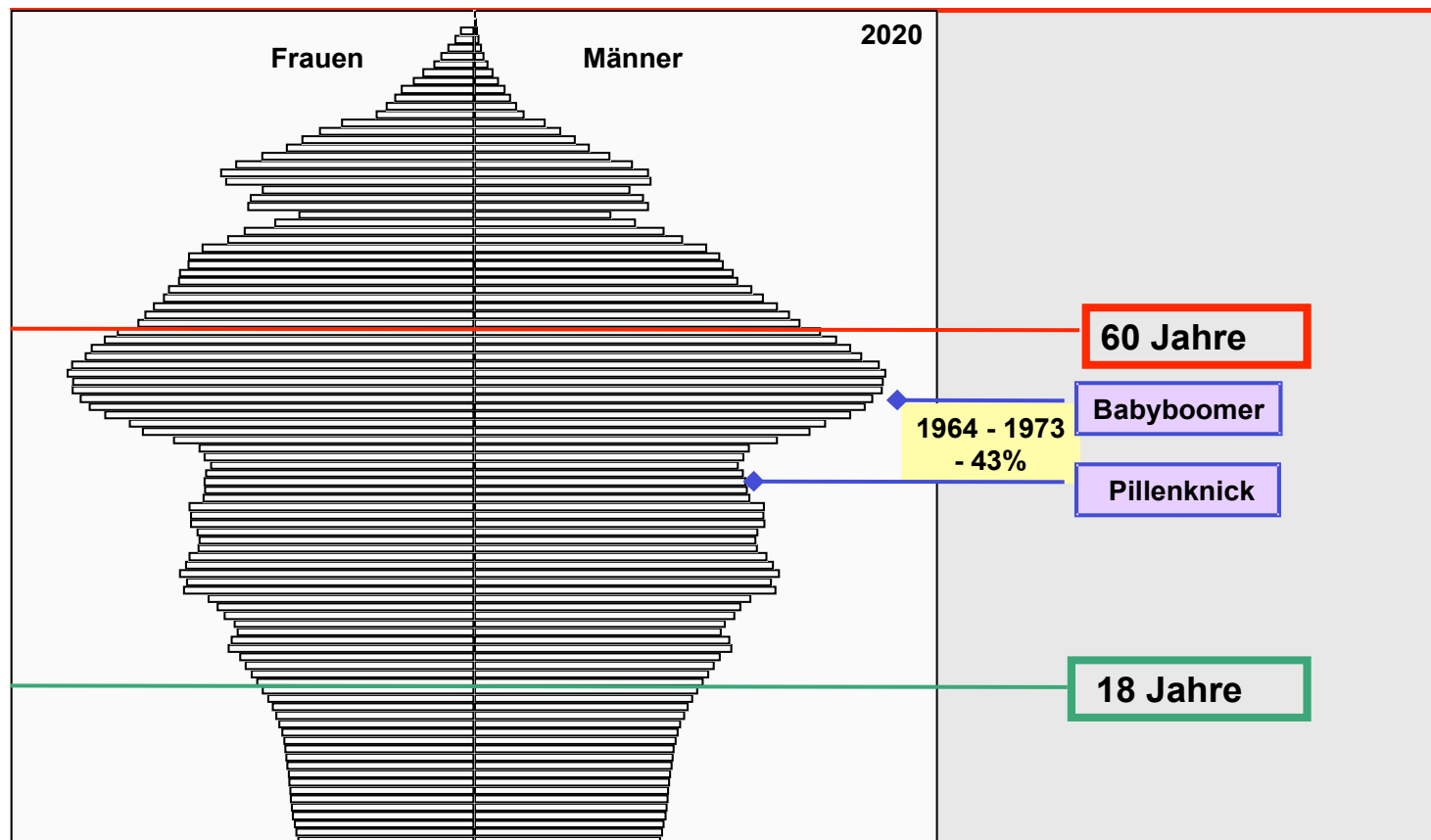


Demografischer Wandel



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Altersentwicklung - immer weniger Junge, mehr Alte



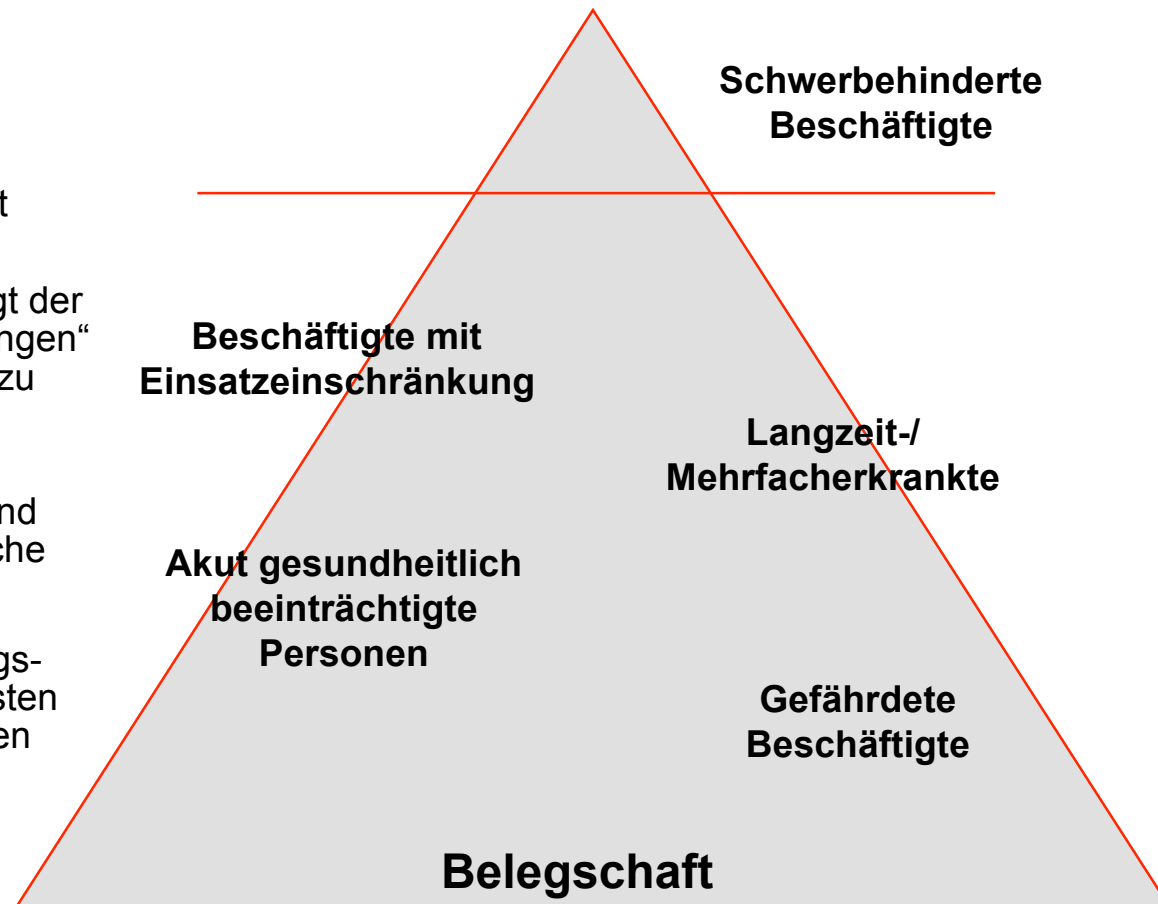


Gesundheit und Alter



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ▶ Chronische Erkrankungen haben eine „Inkubationszeit“ von 5 bis 15 Jahren. Das Erkrankungsrisiko wächst mit dem Alter.
- ▶ Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil an „Mehrfacherkrankungen“ und damit das Risiko länger zu erkranken.
- ▶ Hauptursache für Erwerbsminderungsrenten sind Muskel-Skelett- und psychische Erkrankungen.
- ▶ Prävention und Eingliederungsmanagement können die Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen senken.



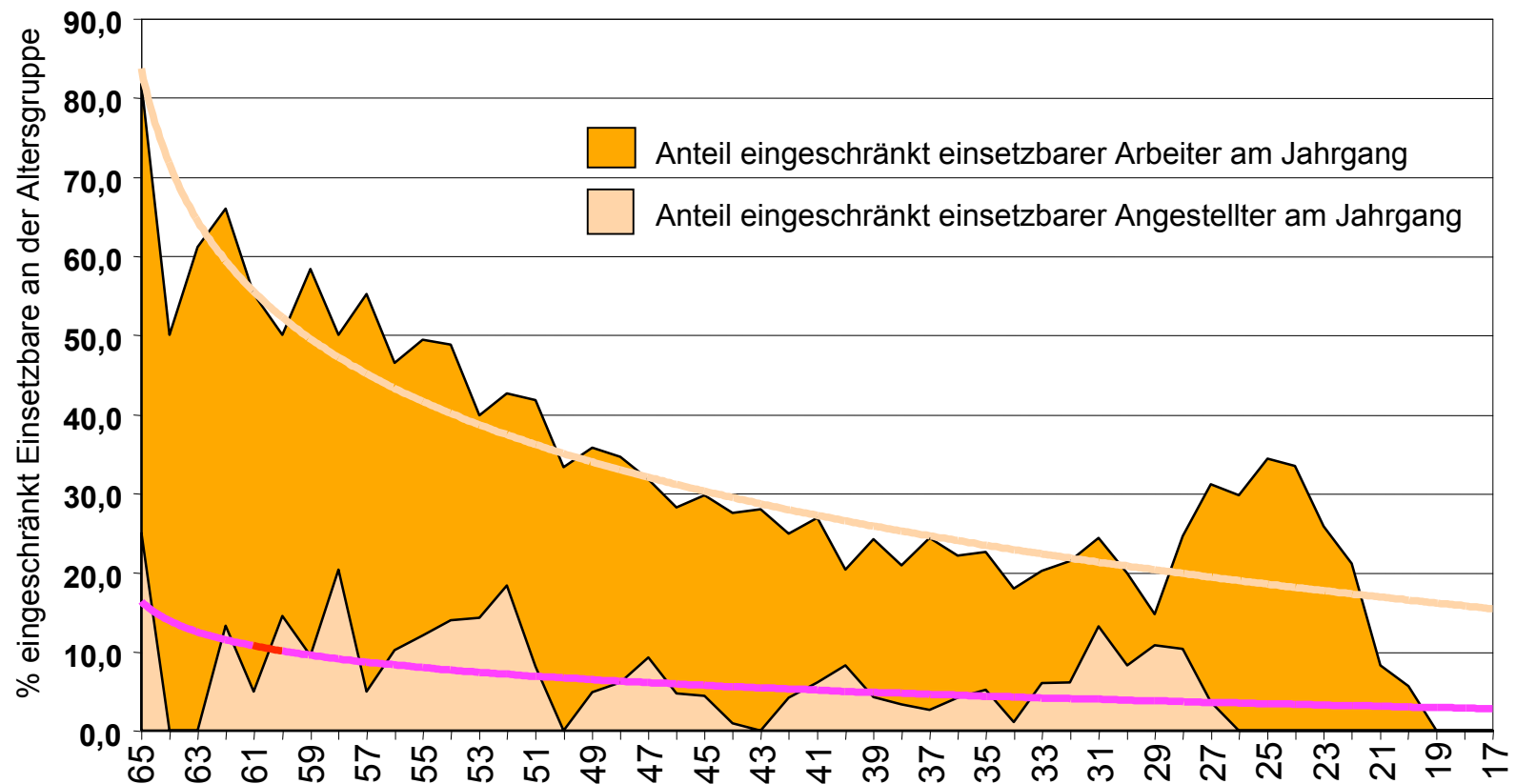


Alternde Belegschaften



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Einsatz einschränkungen (Bsp. VW Hannover)



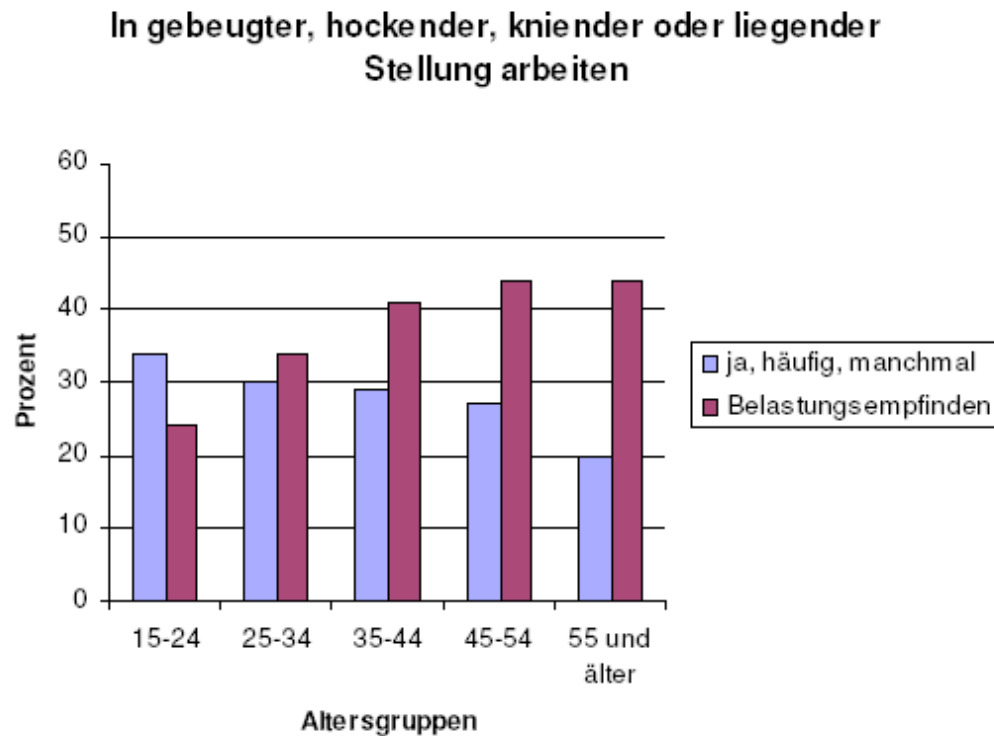


Rollback in der Arbeitspolitik



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Wiederkehr unergonomischer Tätigkeiten – im Alter besonders drastische Belastungen



BIBB/BAuA-Erwerbstätigen-
befragung 2005/2006

Verlegen des
Kabelbaums auf
der Hutablage



Resumee



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ▶ **Verschiebung des Altersaufbaus der Belegschaften**
- ▶ **Auslaufen der gesetzlichen Altersteilzeit –
Erhöhung des Renteneintrittsalters**
- ▶ **Veränderungen des Leistungsvermögens der
Belegschaften**
- ▶ **Zunahme von Beschäftigten mit eingeschränktem
Einsatzspektrum («Leistungsgewandelte»)**



Handlungsbedingungen im entfesselten Kapitalismus



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ▶ **Rollback in der Arbeitspolitik: Re-Taylorisierung, Verkürzung von Taktzeiten, unergonomische Tätigkeiten usw.**
- ▶ **Neue Maßlosigkeit: Renditeerwartungen der Shareholder führen zur Maßlosigkeit der Arbeitsanforderungen**
- ▶ **Cost Cutting als „Innovationsfaulheit“:**
„Das Band kann schneller laufen, die Leute können länger arbeiten oder die Löhne sinken. Mehr Möglichkeiten sehe ich nicht.“
Anton Weinmann (Vorstandsvorsitzender von MAN Nutzfahrzeuge)
- ▶ **Schwindende Win-win-Situationen**
- ▶ **Qualität der Arbeit wird zur Restgröße aufgrund Kurzfristökonomie sowie Standort- und Kostensenkungswettbewerb.**



Arbeitsfähig bis zur Rente? Was sagen die Beschäftigten ...

2



Nur jeder Zweite arbeitsfähig bis zur Rente

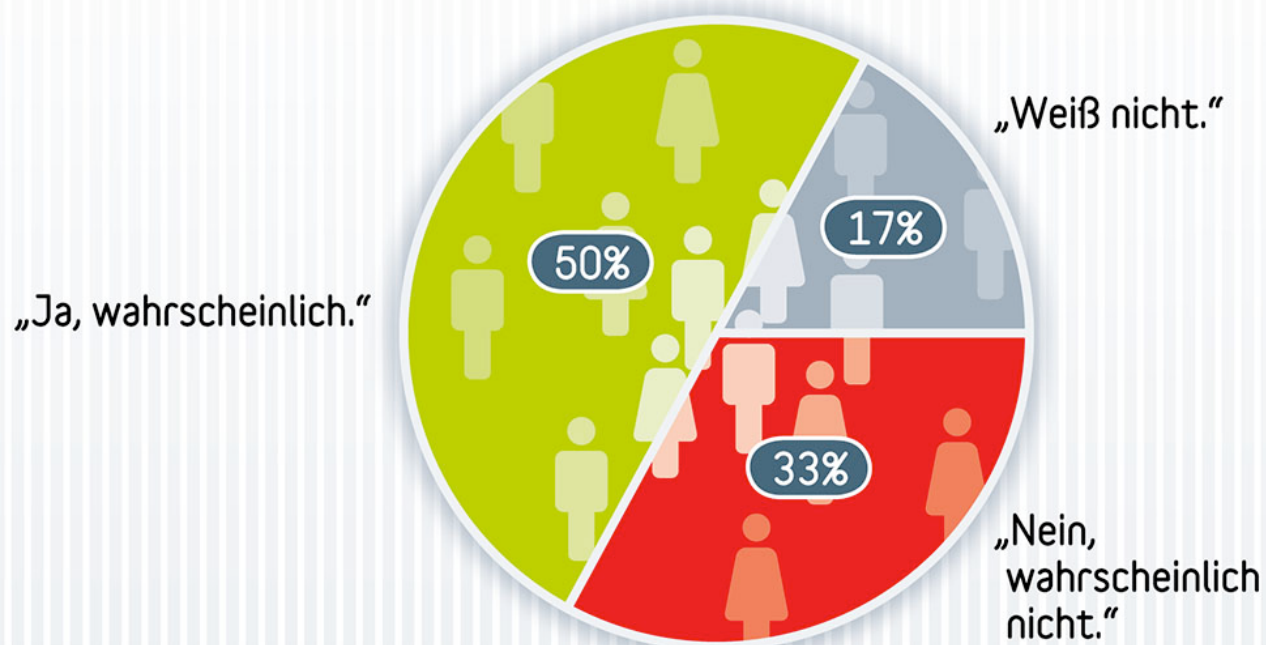


FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Nur jeder Zweite erwartet, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen seine Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.

So schätzen die Beschäftigten ihre zukünftige Arbeitsfähigkeit ein

Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre
jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit



Selbsteinschätzung in den letzten drei Jahren deutlich verschlechtert



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Erwartung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter in der gegenwärtigen Tätigkeit

Die Selbsteinschätzung hat sich in den letzten drei Jahren deutlich verschlechtert.



Quelle: Werte 2004: INQA-Erhebung „Was ist gute Arbeit?“, Werte 2007: DGB-Index Gute Arbeit



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit



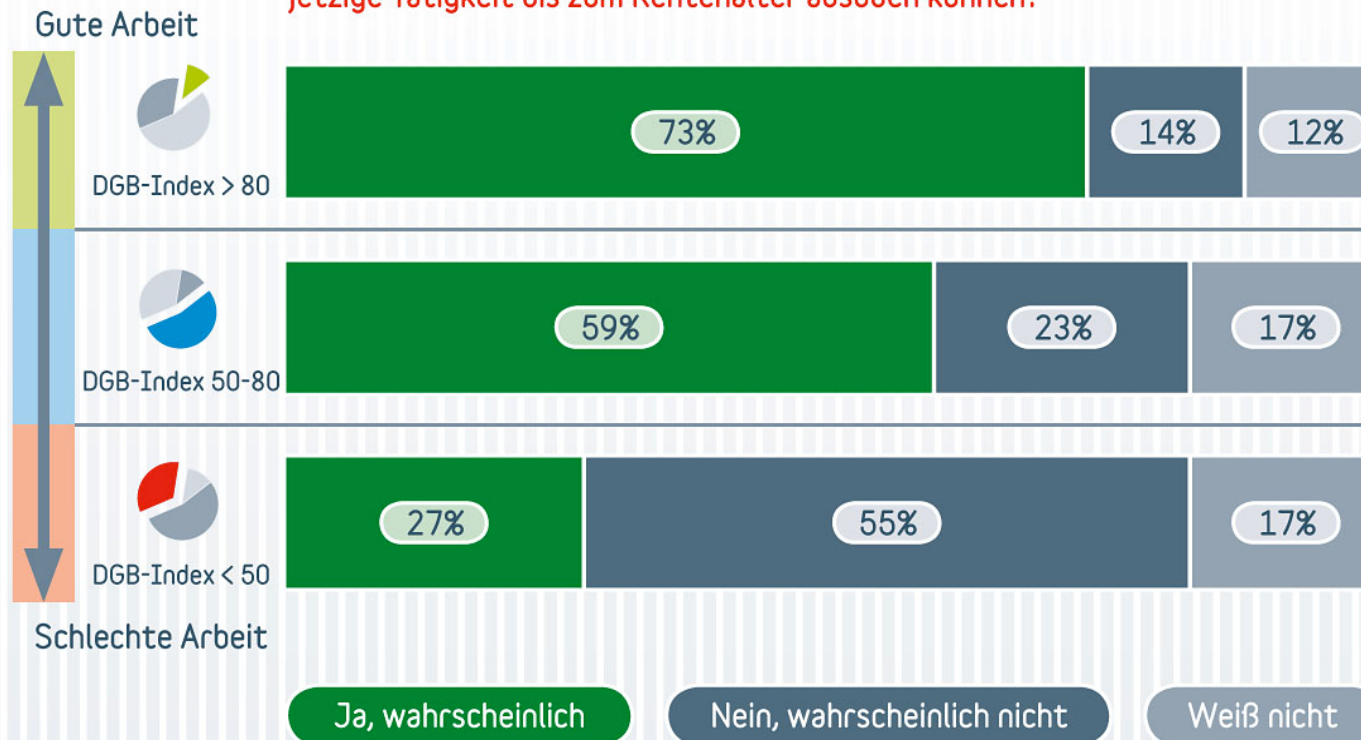
Je schlechter die Arbeit – desto geringer die Prognose zur Arbeitsfähigkeit



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Zukünftige Arbeitsfähigkeit im Kontext der Arbeitsqualität

Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre
jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



► betrifft
34 % der
Beschäftigten



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit



Einflussfaktoren auf Arbeitsfähigkeit

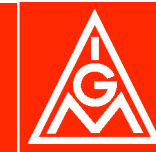


FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ▶ Besonders negative Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit aus den verschiedenen Dimensionen der Arbeit, die diese Befragtengruppen auch als subjektiv belastend empfinden:
- ▶ bei körperlicher Schwerarbeit: 68% „Nein, wahrscheinlich nicht“
- ▶ bei Arbeitshetze/Zeitdruck: 63% „Nein, wahrscheinlich nicht“
- ▶ bei unwürdiger Behandlung : 67% „Nein, wahrscheinlich nicht“

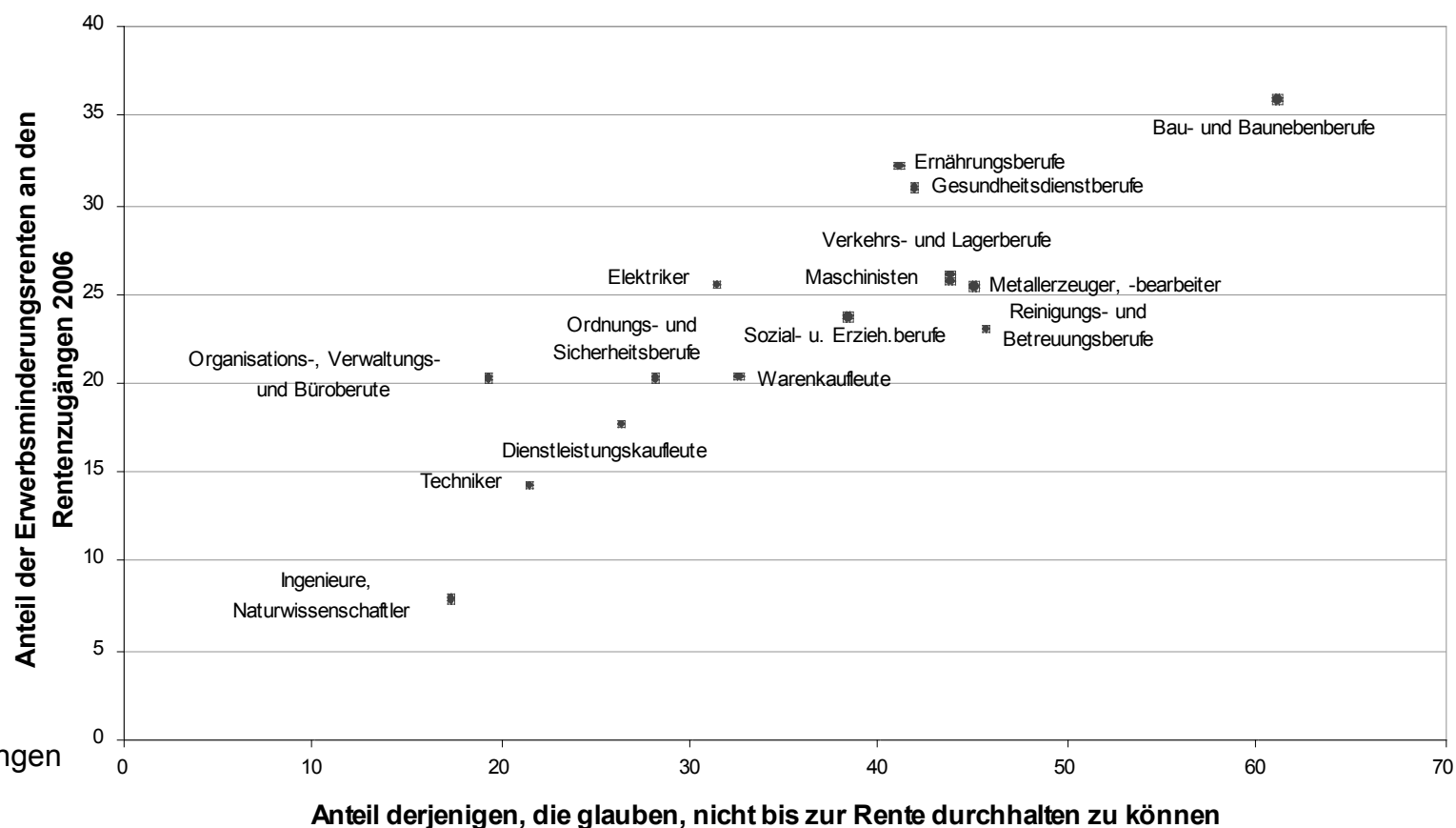


Subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit entspricht Verrentungsgeschehen



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Subjektive Erwartung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente und Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen neuen Versichertenrenten nach Berufsgruppen, Deutschland 2006 (Angaben in Prozent)



Quelle:
INIFES, Berechnungen
nach DGB Index
Gute Arbeit 2007.



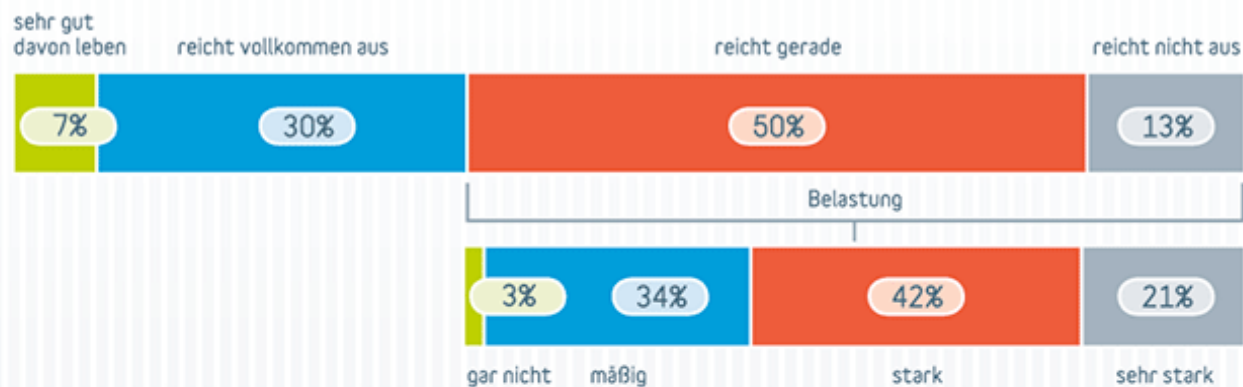
Einschätzung eigenes Arbeits- und künftiges Renteneinkommen



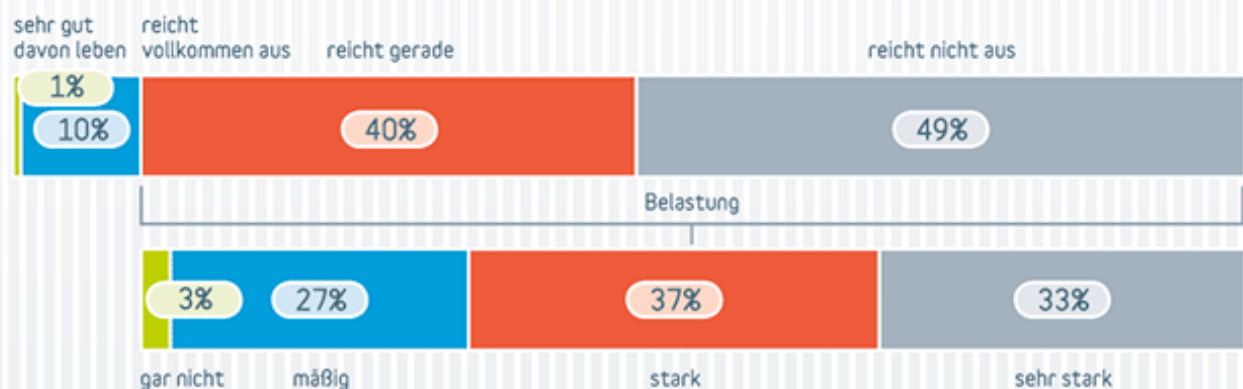
FB Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Einschätzung zu aktuellem Arbeitseinkommen, zukünftiger Rentenerwartung und Belastung

Aktuelles Arbeitseinkommen



Künftiges Renteneinkommen



Quelle: INIFES/InfraTest DGB-Index Gute Arbeit, 2007



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit

Fast jeder
Zweite
erwartet
Altersarmut



DGB-Index Gute Arbeit zeigt Verbesserungspotentiale



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ▶ Gestaltungsspielräume für Verbesserung der Arbeit sind vorhanden.
- ▶ Gute Arbeit befördert Innovationsfähigkeit, Unternehmensbindung und Wirtschaftlichkeit.
- ▶ Im großen Feld „mittelmäßige Arbeit“ liegen besonders viele Potentiale zur Stärkung der Ressourcen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- ▶ Politik muss Rahmenbedingungen für gute Arbeit verbessern.



Handlungsansätze für altersgerechte Arbeitsgestaltung

3



Bestandsaufnahme: Gibt es Handlungsbedarf?



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Die Zusammensetzung der Altersgruppen ist im Unternehmen bekannt und diese Kenntnisse fließen in die Personalpolitik ein.

☐ Ja ☐ Nein

Die Belegschaft besteht zu gleichen Teilen aus jungen, mittelalten und älteren Beschäftigten.

☐ Ja ☐ Nein

Die Tätigkeitsbereiche im Unternehmen sind so gestaltet, dass die Beschäftigten diese bis zum Renteneintrittsalter tatsächlich ausüben können.

☐ Ja ☐ Nein

Die Beschäftigten werden aktiv bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen beteiligt

☐ Ja ☐ Nein

Es gelingt problemlos den Bedarf an jungen Fachkräften auszubilden oder einzustellen.

☐ Ja ☐ Nein

Alle auch ältere Beschäftigte erhalten die Chance sich zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu erweitern

☐ Ja ☐ Nein

Es gibt eine gezielte Förderung des Wissenstransfers zwischen Älteren und Nachwuchskräften.

☐ Ja ☐ Nein

Allen Beschäftigten im Unternehmen wird eine berufliche Entwicklungsperspektive geboten.

☐ Ja ☐ Nein



Ältere sind nicht weniger sondern anders leistungsfähig



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Faktoren menschlicher Leistungsfähigkeit, die ...

... im Alter eher abnehmen	... im Alter eher konstant bleiben	... im Alter eher zunehmen
u.a. • Muskelstärke/ -kraft • Bewegungs- geschwindigkeit • 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 Perspektivenwechsel • Fähigkeit zu einer realistischen Selbsteinschätzung • Beurteilungsvermögen



Neue Antworten suchen



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

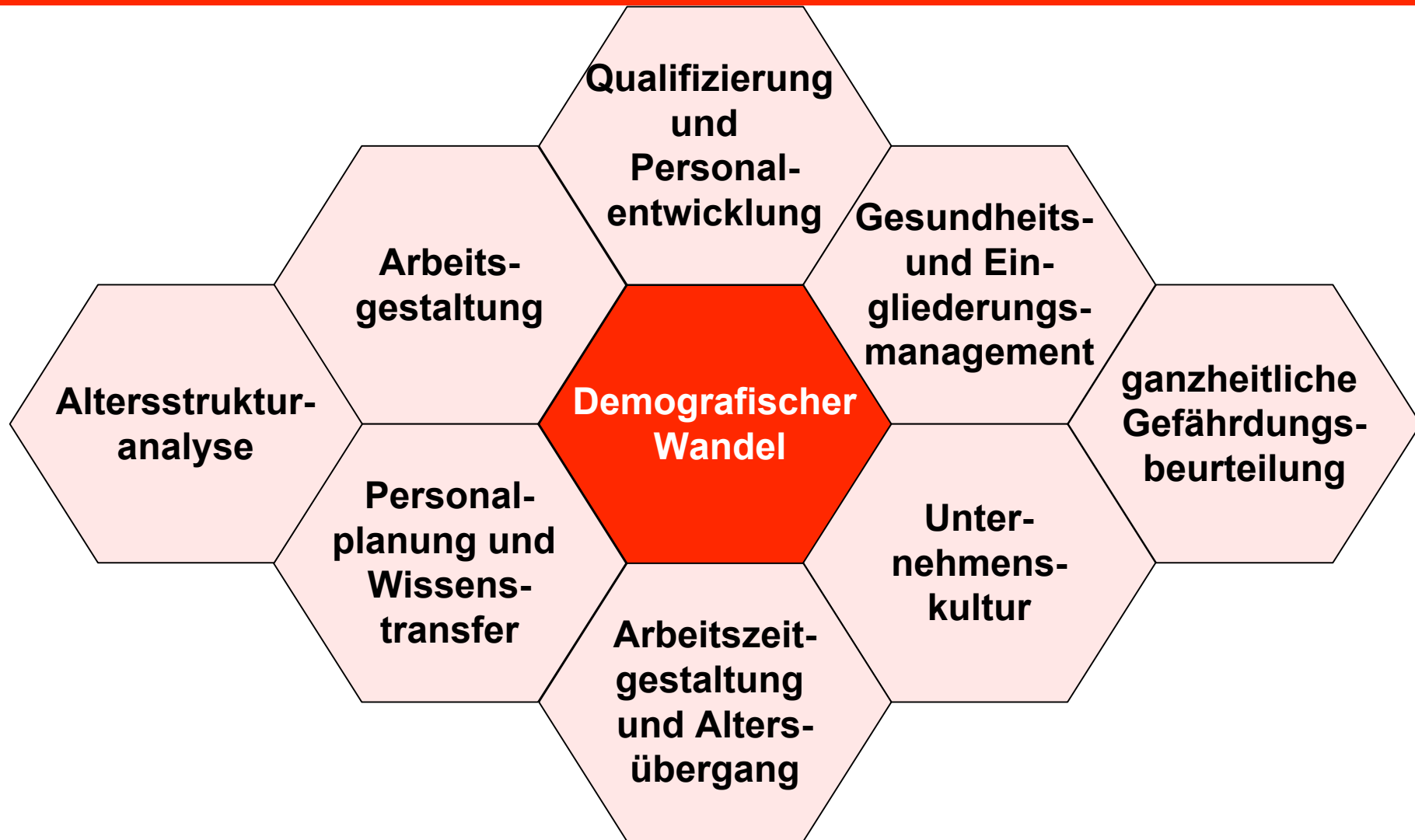
- ▶ **Nicht das Alter, sondern der vorzeitige Verschleiß der Arbeitsfähigkeit ist das Problem.**
- ▶ **„Schonarbeit“ für gesundheitlich Eingeschränkte wird knapp - der Bedarf steigt**
- ➡ **Prävention vor Nachsorge: Über die Leistungsfähigkeit der Belegschaften im Alter wird in den 30 Jahren davor entschieden.**
- ➡ **Belastungsabbau + Planvoller Arbeitswechsel + Gesundheitsförderung + systematische Personalentwicklung**
- ➡ **Integration statt Ausgliederung**



Handlungsfelder für Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

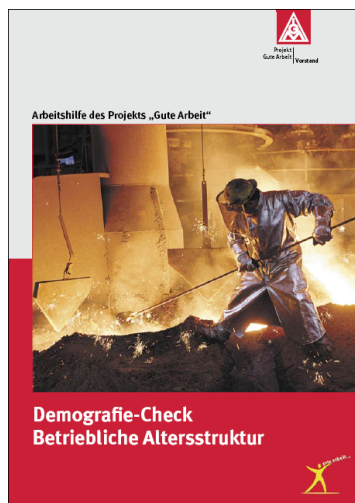




Kernfelder für betriebliche Interessenvertretung



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand



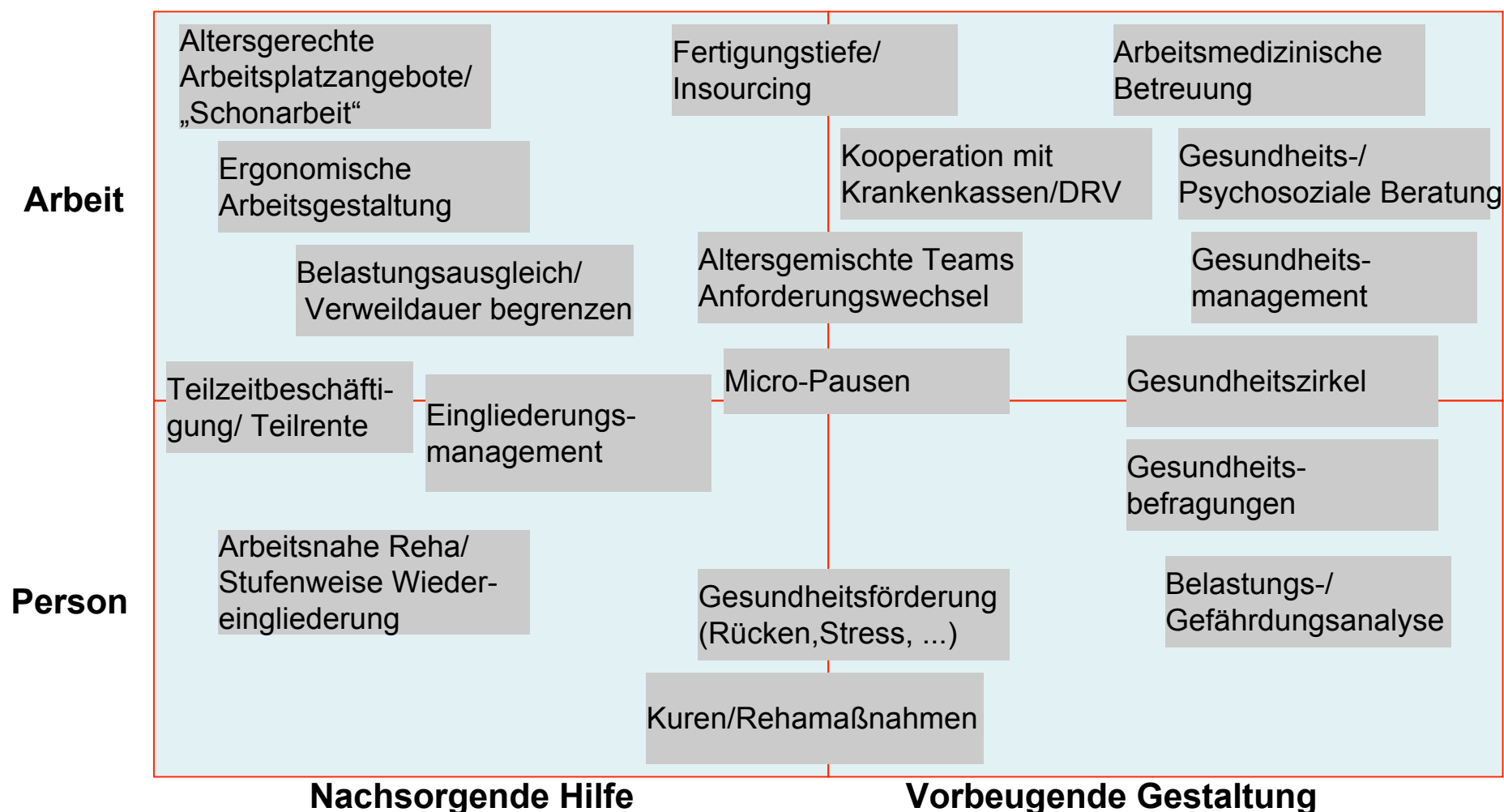
- ▶ **Ziel: Alternsgerechte Gestaltung der Arbeit = „Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ (§ 2 ArbSchG) für Jung und Alt**
- ▶ **Basisinstrument: Ganzheitliche Gefährdungsanalyse und Maßnahmenentwicklung (§ 5 ArbSchG)**
- ▶ **Zusatzinstrument: Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX (betriebliche Integration von Gesundheitsbeeinträchtigten und Präventionsauftrag)**
- ▶ **Zusatzinstrument: Altersstrukturanalyse**



Matrix: Demografiesensible Gesundheitsmaßnahmen



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand





Gute Arbeit: Erprobte Praxisinstrumente



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

IG Metall Projekt Gute Arbeit

Handbuch »Gute Arbeit«

Handlungshilfen und Materialien
für die betriebliche Praxis



VSA

- * alle Tools beschrieben und auf Begleit-CD zum Downloaden
- * über 20 Best-Practice-Berichte

Eine bessere Arbeitswelt ist machbar

Alter ist keine Krankheit

Die Ausgangssituation
Für viele Menschen ist das Alter mit einer Reihe von Einschränkungen verbunden. Die meisten Menschen sind jedoch in der Lage, ein aktives und erfüllendes Leben zu führen. Es ist wichtig, die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse jedes Menschen zu berücksichtigen und die Arbeitsbedingungen entsprechend anzupassen.

Altenstruktur Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenanteilen 2005
Diagramm zur Altersstruktur der Beschäftigten in der Kraftwagenherstellung im Jahr 2005. Die Y-Achse zeigt die Anzahl der Beschäftigten in Tausenden, die X-Achse die Altersgruppen. Die Kurve zeigt einen deutlichen Anstieg in den Altersgruppen ab 50 Jahren.

Das Ziel
Die Zielsetzung des Projekts ist es, die Arbeitsbedingungen für ältere Mitarbeiter zu verbessern und die Produktivität zu steigern. Dies wird durch die Implementierung von Maßnahmen erreicht, die die körperliche Belastung reduzieren und die Arbeitszeiten anpassen.

Das Integrationstool
Das Integrationstool ist ein Instrument zur Analyse und Bewertung von Arbeitsbedingungen. Es ermöglicht die Identifizierung von Risiken und die Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Der Betrieb
Der Betrieb ist ein Unternehmen, das sich auf die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenanteilen spezialisiert hat. Es hat eine lange Tradition und ist bekannt für seine hohe Qualität und innovative Produkte.

Eine bessere Arbeitswelt ist machbar

Lernpatenschaften – Damit das Knowhow nicht in Rente geht

Die Ausgangssituation
In vielen Unternehmen geht wertvolles Knowhow verloren, wenn erfahrene Mitarbeiter in den Ruhestand gehen. Durch Lernpatenschaften kann dieses Wissen an jüngere Mitarbeiter weitergegeben werden, was die Produktivität und Innovation des Unternehmens fördert.

Das Vorgehen
Das Vorgehen bei der Implementierung von Lernpatenschaften umfasst die Identifizierung von Paten und Lernenden, die Festlegung von Zielen und die Regelmäßige Kommunikation zwischen den Beteiligten.

Das Ergebnis
Die Ergebnisse der Lernpatenschaften sind eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, eine Steigerung der Produktivität und eine Stärkung des Teamgeistes. Die Mitarbeiter fühlen sich wertgeschätzt und motiviert.

Der Betrieb
Der Betrieb ist ein Unternehmen, das sich auf die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenanteilen spezialisiert hat. Es hat eine lange Tradition und ist bekannt für seine hohe Qualität und innovative Produkte.



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

IG Metall-Initiative Gute Arbeit

4



Gute Arbeit als Daueraufgabe der IG Metall



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

▶ Auftrag des 21. o. Gewerkschaftstages der IG Metall:

„Die Handlungsansätze des Projekts „Gute Arbeit“ wird die IG Metall künftig als festes Arbeitsfeld fortführen. ...

Für das betriebspolitische Handlungsfeld gute Arbeit sind auch die Präventionsansätze und Instrumente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, insbesondere die Gefährdungsbeurteilung auszunutzen, zumal die Rechtsprechung die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nachdrücklich bestätigt hat.“ (E 5

▶ Ziele der IG Metall-Initiative Gute Arbeit:

- Arbeitsgestaltung in der IG Metall verankern
- Die Initiative Gute Arbeit gesellschaftspolitisch weiter profilieren



Aufgabenfelder



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand



Ausbau arbeitspolitischer Kompetenz

- Aufbau AK Arbeitsgestaltung und Berater-Netzwerk
- Arbeitshilfe Basiswissen Arbeitsgestaltung



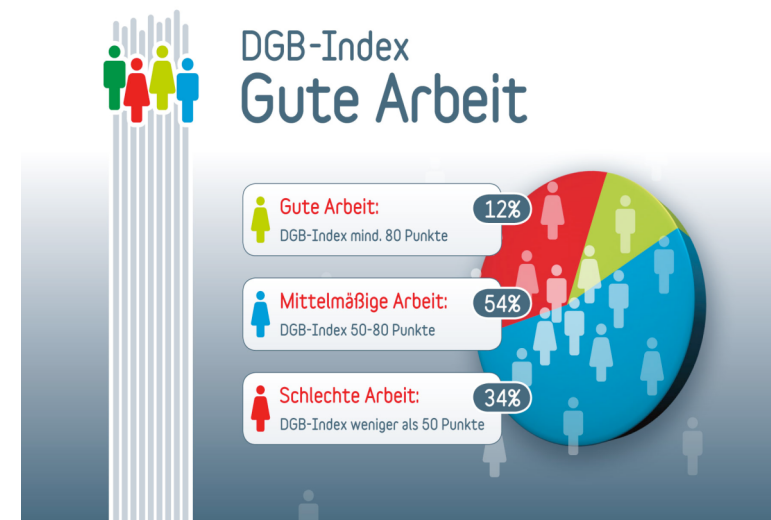
Themenfelder aus dem Projekt weiter bearbeiten

- Arbeitszeit und Leistungsdruck begrenzen
- Alternsgerechte Gestaltung der Arbeit
- Prekäre Beschäftigung eindämmen



Begleitung des DGB-Index Gute Arbeit

- Nutzung der jährlichen Ergebnisse
- Nutzung der Sonderauswertungen
(z. B. Leiharbeit, Rente 67)
- Betrieblicher Einsatz





Politik muss Rahmenbedingungen für Gute Arbeit verbessern



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ▶ Gesund bis ins Rentenalter:
 - Rente mit 67 führt zu Altersarmut - Korrektur erforderlich!
 - Sozialverträglichen Altersausstieg ermöglichen
- ▶ Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung erforderlich
- ▶ Alternsgerechtes Arbeiten fördern (beginnt schon früh im Erwerbsleben)
- ▶ Neues Humanisierungsprogramm ist überfällig!



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



- ▶ zum Weiterlesen: Zeitschrift Gute Arbeit

www.gutearbeit-online.de

- ▶ bei der IG Metall:

www.igmetall.de/gutearbeit

- ▶ DGB-Index Gute Arbeit

www.dgb-index-gute-arbeit.de