

## **Praxistagung Arbeit Alter Qualifizierung, Stuttgart 8. Juli 2003**

### **Workshop 2 „Leistungsfähigkeit erhalten“, Zusammenfassung**

Im Workshop 2 standen die von Frank Iwer (IMU-Institut) bereits am Vormittag angesprochenen betrieblichen Handlungsfelder Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz im Mittelpunkt.

**Bert Römer vom IG Metall Vorstand** moderierte den Workshop mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit eines umfassenden Maßnahmenbündels zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten an. Dies gelte v.a. unter den deutlich sich verändernden sozialpolitischen und demographischen Rahmenbedingungen.

“Warum soll man sich angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen überhaupt mit dem Thema ältere Beschäftigte befassen?“, war die provozierende Einstiegsfrage des Impulsreferats von **Dr. Christoph Sommer, Arbeitsmediziner bei Continental Hannover**. Die Antwort ist bestechend einfach: Weil viele ArbeitnehmerInnen unter verschlechterten Rahmenbedingungen weder aus individueller noch aus betrieblicher Sicht (Renteneintrittsalter, Fachkräftemangel) vorzeitig in Rente gehen können. Aus seiner langjährig Erfahrung als Betriebsarzt bedeutet das in der Konsequenz, dass es einer Vielzahl betrieblicher Maßnahmen zur Schaffung altersstabiler Arbeitsplätze bedarf, um die Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter zu erhalten. Die Bandbreite reicht dabei von technisch-gestalterischen Maßnahmen, wie die Anpassung von Arbeitszeit, Arbeitsfelder, Arbeitsbelastung, über organisatorische Maßnahmen in Form von Laufbahnplanung oder altersverträglicher Gruppenarbeit bis hin zu individuellen Maßnahmen, etwa einer gesunden Lebensführung. Sehr deutlich hob Dr. Sommer dabei die zunehmende Belastung durch Schichtarbeit und die kontraproduktiv geblockte Form der Altersteilzeit hervor. Grundlegende Voraussetzung für die Umsetzung konkreter betrieblicher Maßnahmen sind seiner Erfahrung nach eine Altersstrukturanalyse, eine Bestandsaufnahme altersgerechter Arbeitsplätze und die Erstellung eines Katalog kurz-, mittel- und langfristiger Maßnahmen. Dr. Sommer räumte ein, dass hier auch Conti noch ganz am Anfang steht.

Anhand der Alterstrukturen eines „jungen“ und „alten“ Werks zeigte **Erich Klemm, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats DaimlerChrysler**, dass eine Verjüngung der Belegschaft durch die Rekrutierung von mehr Auszubildenden nur begrenzt möglich sein wird. Auch wenn DaimlerChrysler aufgrund attraktiver Bedingungen weniger stark vom demographisch bedingten Fachkräftemangel betroffen ist, wird der Altersdurchschnitt in den Werken bis ins Jahr 2011 von 39 auf 45 Jahre bzw. von 41 auf 46 Jahre ansteigen. Die Geschäftsleitung reagiert darauf mit einem Gesamtkonzept, das zentrale Handlungsbereiche wie Gesundheitsmanagement, Rotation und Senioritätsprinzip enthält. So geht man bspw. weg von „Schichter-Kuren“ und hin zu präventiven Kuren der Gesundheitsförderung oder man ermöglicht älteren Mitarbeitern im körperlich belastenden Montagebereich die Rotation in automatisierte Bereiche. Damit Anforderungen und Qualifikation dann auch zusammen passen, findet – auf der Basis des „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ – die notwendige betriebliche Weiterbildung Anwendung. Das Beispiel der Einsetzeingeschränkten zeigt aber auch deutlich, dass der Integration in die bestehende Arbeitsorganisation der Vorrang vor einer Ghettoisierung geben werden muss. Angesichts der künftigen Altersstrukturentwick-

lung unterstreicht Klemm aus Sicht des Betriebsrat die Bedeutung weitsichtiger Produktionsplanung und Arbeitsorganisation, damit die heute eingerichteten Arbeitsplätze auch noch in 10 Jahren von den Beschäftigten besetzt werden können.

Wie wichtig eine Früherkennung von belastenden Arbeitssituationen und präventives Handeln für die Erhaltung von Leistungsfähigkeit ist, stellt **Wolfgang Alles, Betriebsrat von Alstom Power Mannheim** am Beispiel der Gefährdungsanalyse dar. Einleitend verweist er darauf, dass nur ein Drittel der gewerblich Beschäftigten in der Metallindustrie in ihrem Beruf das Rentenalter erreichen, ein Drittel aufgrund von Berufsunfähigkeit vorzeitig ausscheidet und ein weiteres Drittel vor Eintritt ins Rentenalter stirbt. Als Beispiel verweist er auf die bisher bekannt gewordenen 100 Asbestosefälle alleine am Standort Mannheim-Käfertal. Bereits durch die Ausschöpfung der rechtlichen Instrumente könnte diesem Mißstand wirksam begegnet werden. So schreibt das seit 1996 bestehende Arbeitsschutzgesetz vor, die Arbeit so zu gestalten, „dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden ... wird“. Das bedeutet im Streitfall auch, Sicherheit und Gesundheitsschutz dürfen keine rein wirtschaftlichen Überlegungen übergeordnet werden. Der Betriebsrat von Alstom hat daraus die Gefährdungsanalyse als eine wichtige betriebliche Aufgabe zur Erhaltung von Leistungsfähigkeit abgeleitet. Dabei kommt neben der Bestandsaufnahme gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen auch der Umsetzungskontrolle von vereinbarten Maßnahmen eine wichtige Rolle zu.

**Bert Römer** fasste am Ende des Workshops die Ergebnisse folgendermaßen zusammen:

1. die Arbeits- und Produktionsgestaltung muss schon heute auf die Zukunft gerichtet sein, damit sie ein arbeiten bis zur Rente auch möglich macht; dazu braucht es
2. umfassende Konzepte, die von Arbeits- und Gesundheitsschutz über Arbeitszeit und Arbeitsorganisation bis zu lebenslangem Lernen – auf der Basis eines weiterentwickelten Qualifizierungstarifvertrags – reichen; dabei ist man sich jedoch einig, dass es
3. keine Stigmatisierung oder Ghettoisierung von Älteren geben darf, wenngleich ein differenziertes Ausscheiden aus dem Arbeitsleben – nach Dauer und Schwere der Tätigkeit – möglich sein soll.