



2007 Tatort Betrieb Alternsgerechtes Arbeiten



Bisher durchgeführte Tatort Betrieb Aktionen

- 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)



Ziele des neuen Tatortes



- Beschäftigte für das Thema sensibilisieren und beteiligen
- Aktivitäten für eine humane Gestaltung der Arbeitswelt anstoßen
- „Menschengerechte Arbeitsgestaltung“ als Querschnittsaufgabe verankern
- Neue Rechte und Instrumente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nutzen
- Mit alterngerechter und lernförderlicher Arbeitsgestaltung auf demografischen Wandel antworten
- Qualitative Elemente für Tarifverträge herausarbeiten

Ziel des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) 1996 -

Menschengerechte Arbeitsgestaltung + 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**



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.“**

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 ArbSchG

Was ist Gute Arbeit aus der Sicht von Beschäftigten?



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

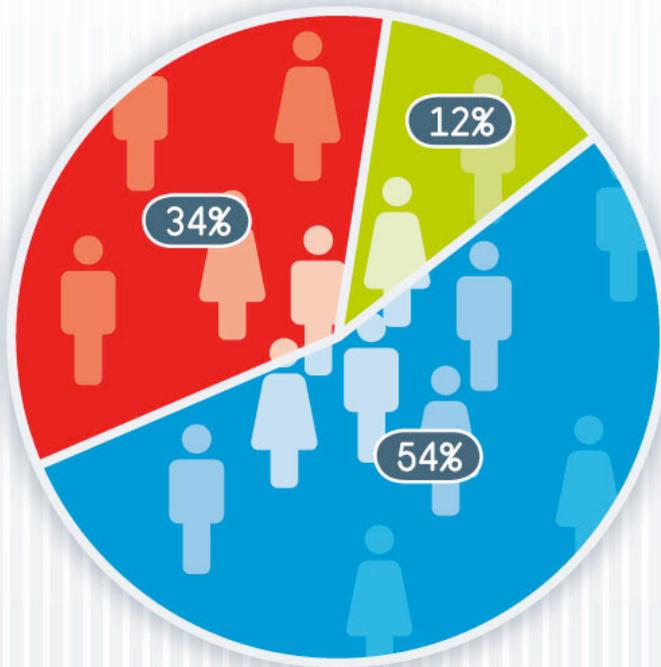
DGB-Index Gute Arbeit 2007



- DGB-Index Gute Arbeit = das menschliche Maß für Arbeit
- Beginn einer kontinuierlichen Sozialberichterstattung
- Erste repräsentative Erhebung in 2007: 6000 Befragte (Infratest und INIFES) – anknüpfend an INQA-Studie „Was ist gute Arbeit?“
- Im Internet: www.dgb-index-gute-arbeit.de

DGB-Index Gute Arbeit 2007: nur wenig gute Arbeit

DGB-Index Gute Arbeit 2007 - Die prozentuale Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen



Gute Arbeit:

DGB-Index mind. 80 Punkte



Mittelmäßige Arbeit:

DGB-Index 50-80 Punkte



Schlechte Arbeit:

DGB-Index weniger als 50 Punkte

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)



Schlechtes Ergebnis für Innovationsfaktoren



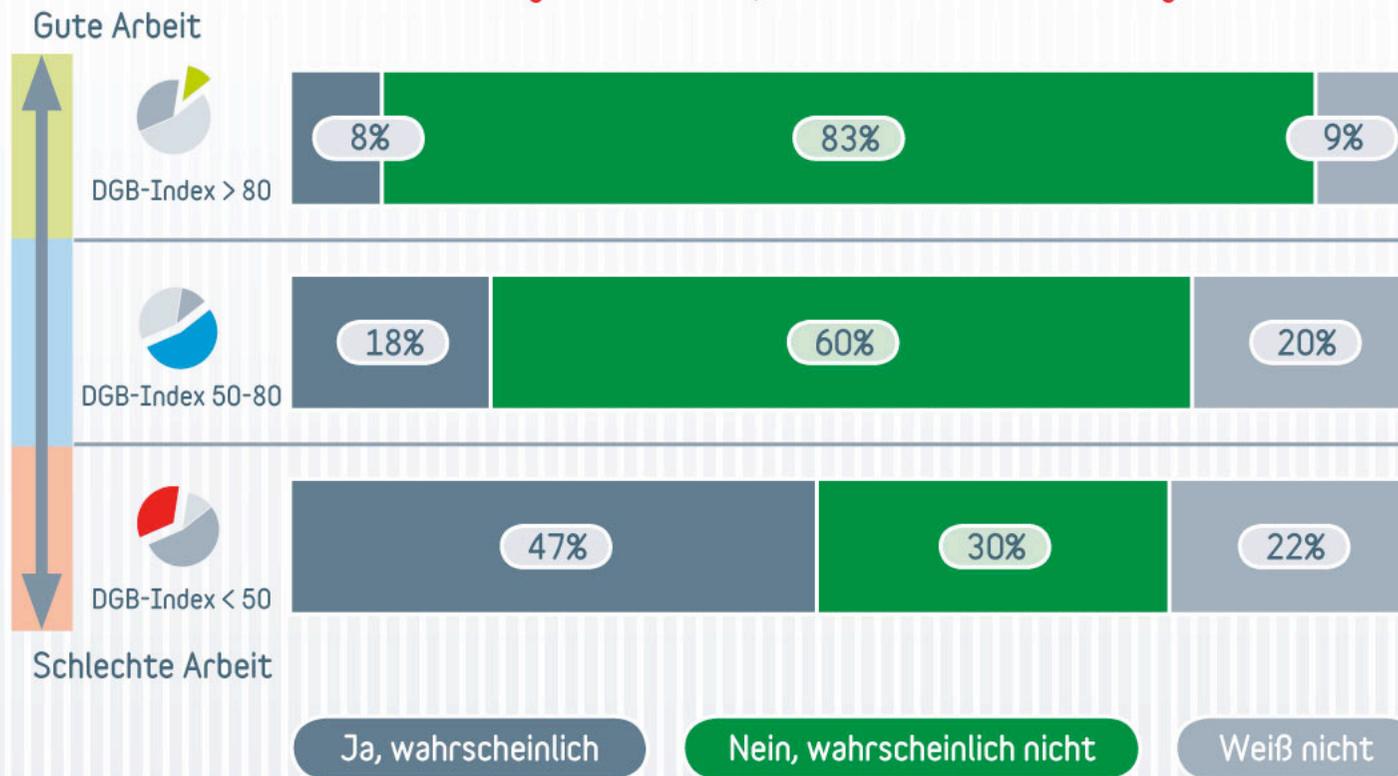
Große Lücken zwischen Anspruch und Realität:

- **Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten**
- **Informationsfluss**
- **Führungsstil**
- **Betriebskultur**
- **Arbeitsintensität**
- **Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit**

Schlechte Arbeit – geringe Unternehmensbindung

Bereitschaft zum Unternehmenswechsel im Kontext der Arbeitsqualität

Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)



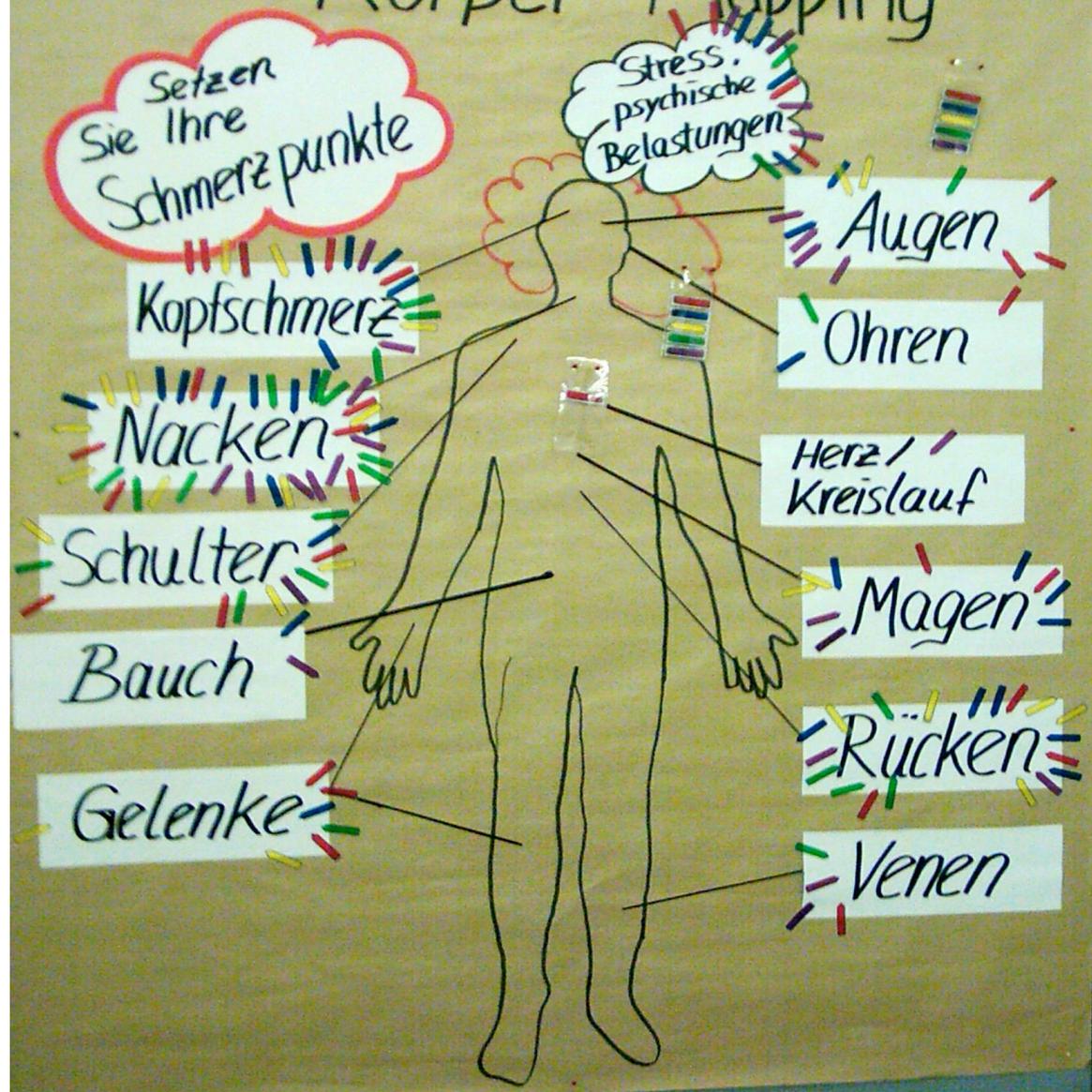
Rangliste von guter Arbeit



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%

Forschungsbericht, INIFES 2006 i. Auft. der BA für Arbeitsschutz + Arbeitsmedizin

Körper-Mapping



Betriebsrätebefragung 2006

325 Betriebe mit 260000 Beschäftigten

- 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

möglicher Ablauf eines Projektes



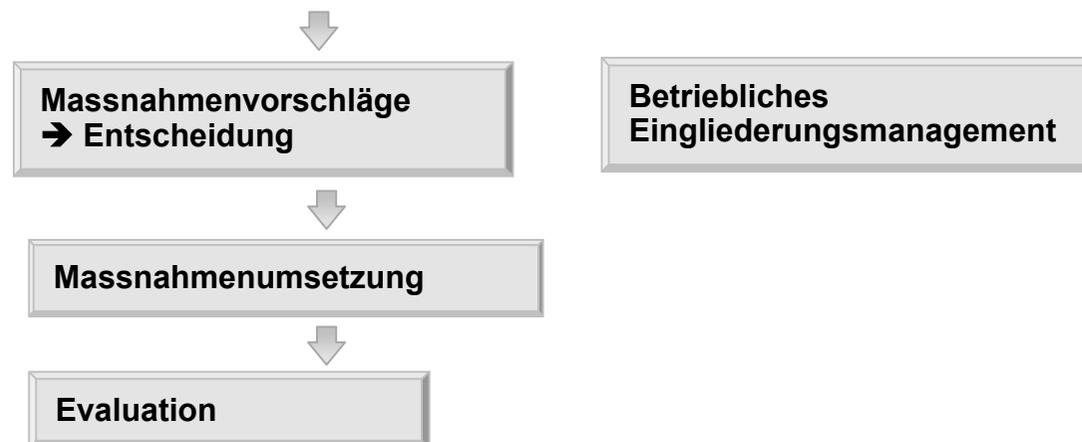
Vorbereitungsphase

Vorabinformationen
Sammlung von Betriebsdaten (Arbeitsbeschreibungen,
Qualifikationsdaten, Leistungskennziffern etc.)
Betriebsbegehung

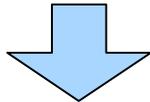
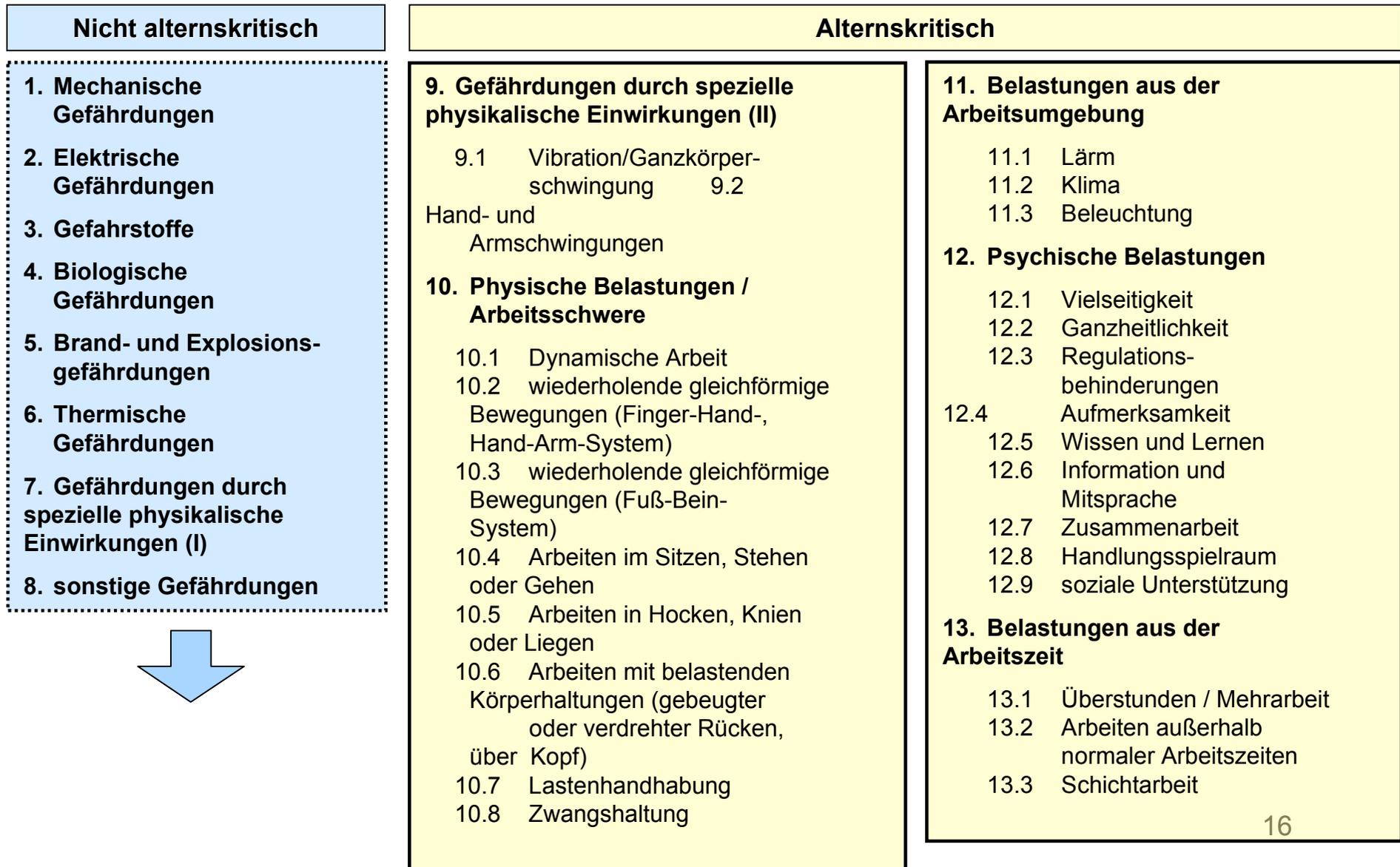
Analysephase



Maßnahmenumsetzung und Evaluation



Gefährdungs- und Belastungsfaktoren einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung



Rechtliche Grundlagen für Betriebsräte und SBV



- 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

Fazit



- Mit altersgerechter und lernförderlicher Arbeitsgestaltung auf demografischen Wandel antworten
- Nicht das Alter, sondern der vorzeitige Verschleiß der Arbeitsfähigkeit ist das Problem, deshalb Gefährdungsbeurteilungen 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 + Planvoller Arbeitswechsel + Gesundheitsförderung + systematische Personalentwicklung
- Integration statt Ausgliederung von Einsetzeingeschränkten

Arbeitsbedingungen waren immer umkämpft!

- **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