



# 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 alterungsgerechter 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 menschengerechter 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

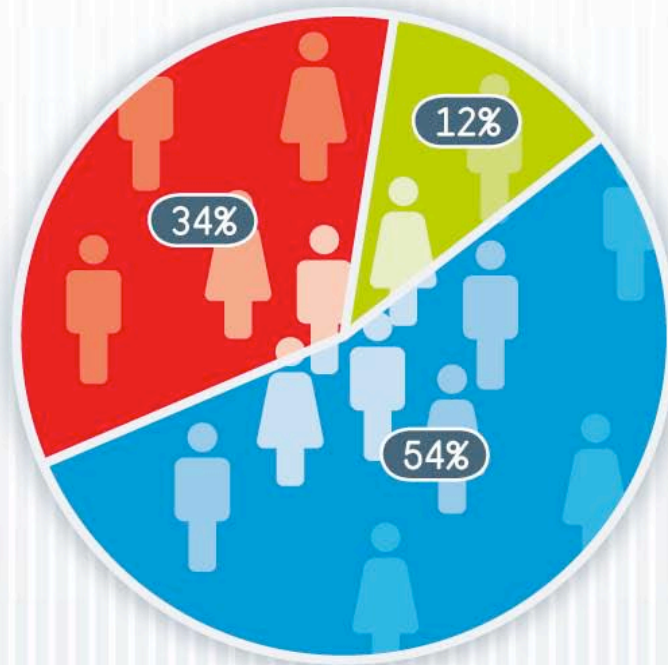


- DGB-Index Gute Arbeit = das menschliche Maß für Arbeit
- Beginn einer kontinuierlichen Sozialberichterstattung
- Erste repräsentative Erhebung in 2007: 6000 Befragte (Infratest und INIFES) – anknüpfend an INQA-Studie „Was ist gute Arbeit?“
- Im Internet: **[www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)**



# 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)



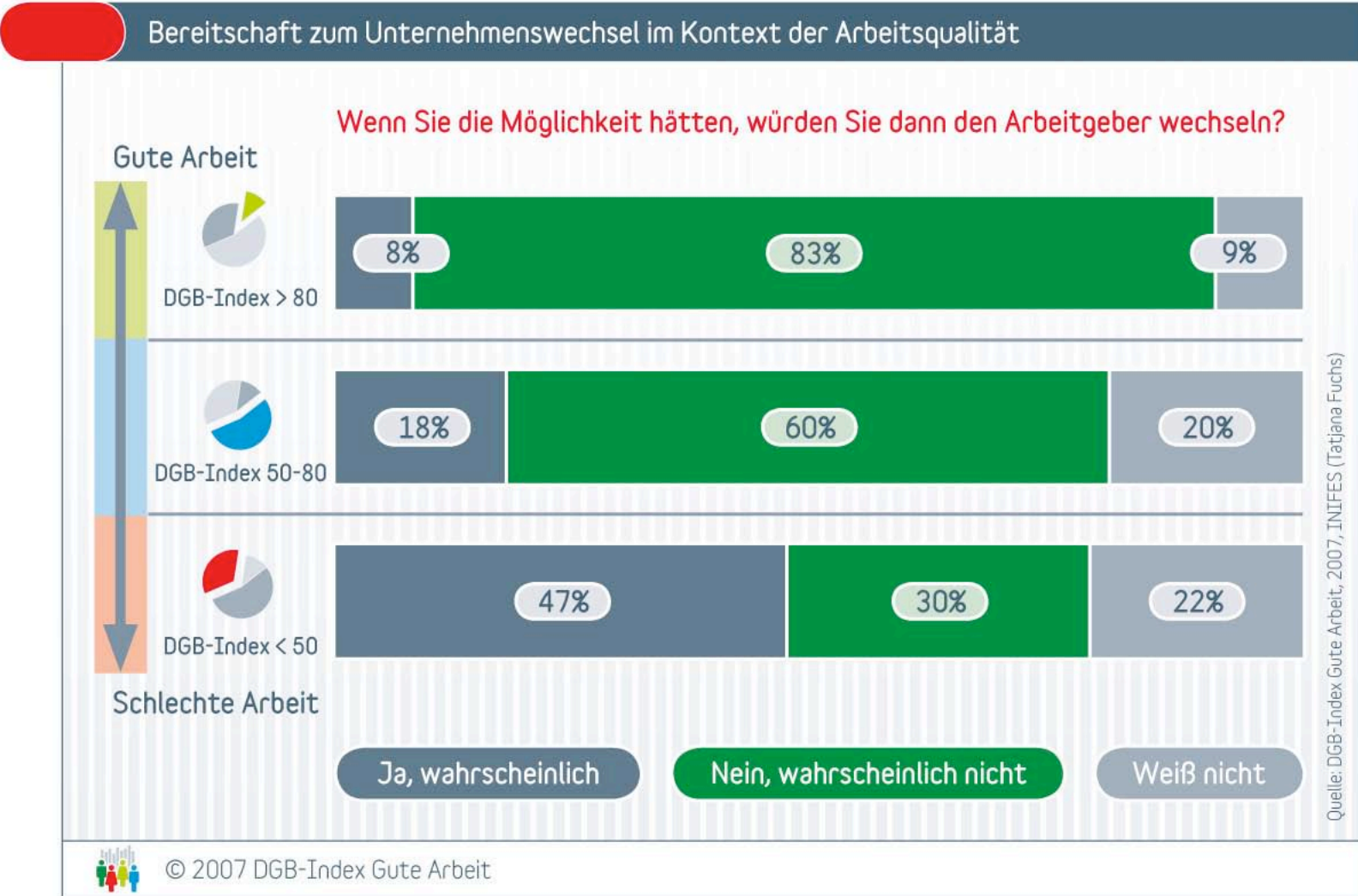
# Schlechtes Ergebnis für Innovationsfaktoren



**Große Lücken zwischen Anspruch und Realität:**

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

# Schlechte Arbeit – geringe Unternehmensbindung



# Rangliste von guter Arbeit

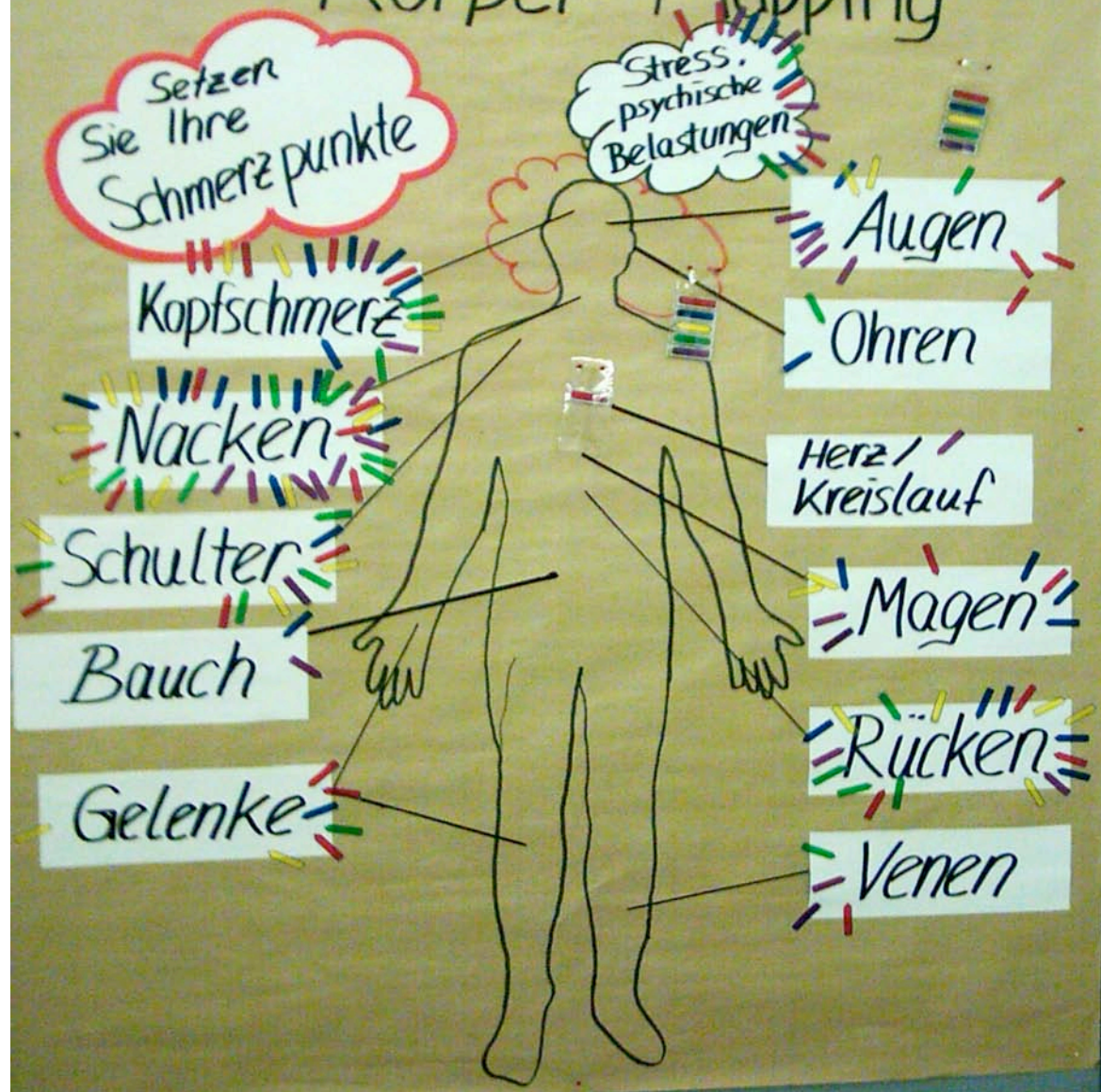


1.	Festes, verlässliches Einkommen	92%
2.	Sicherheit des Arbeitsplatzes	88%
3.	Arbeit soll Spaß machen	85%
4.	Behandlung „als Mensch“ durch Vorgesetzten	84%
5.	Unbefristetes Arbeitsverhältnis	83%
6.	Förderung der Kollegialität	76%
7.	Gesundheitsschutz bei Arbeitsplatzgestaltung	74%
8.	Arbeit soll sinnvoll 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

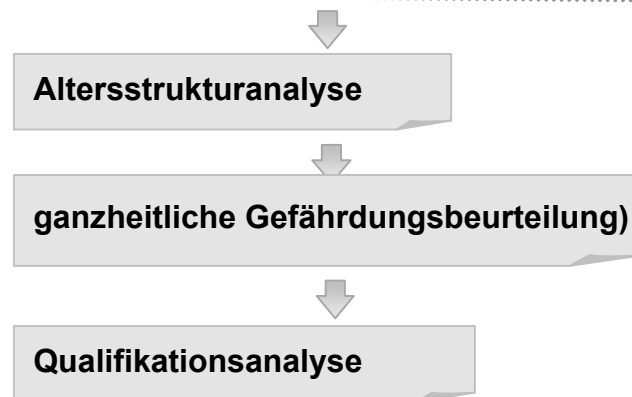
# möglicher Ablauf eines Projektes



## Vorbereitungsphase

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

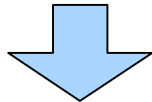
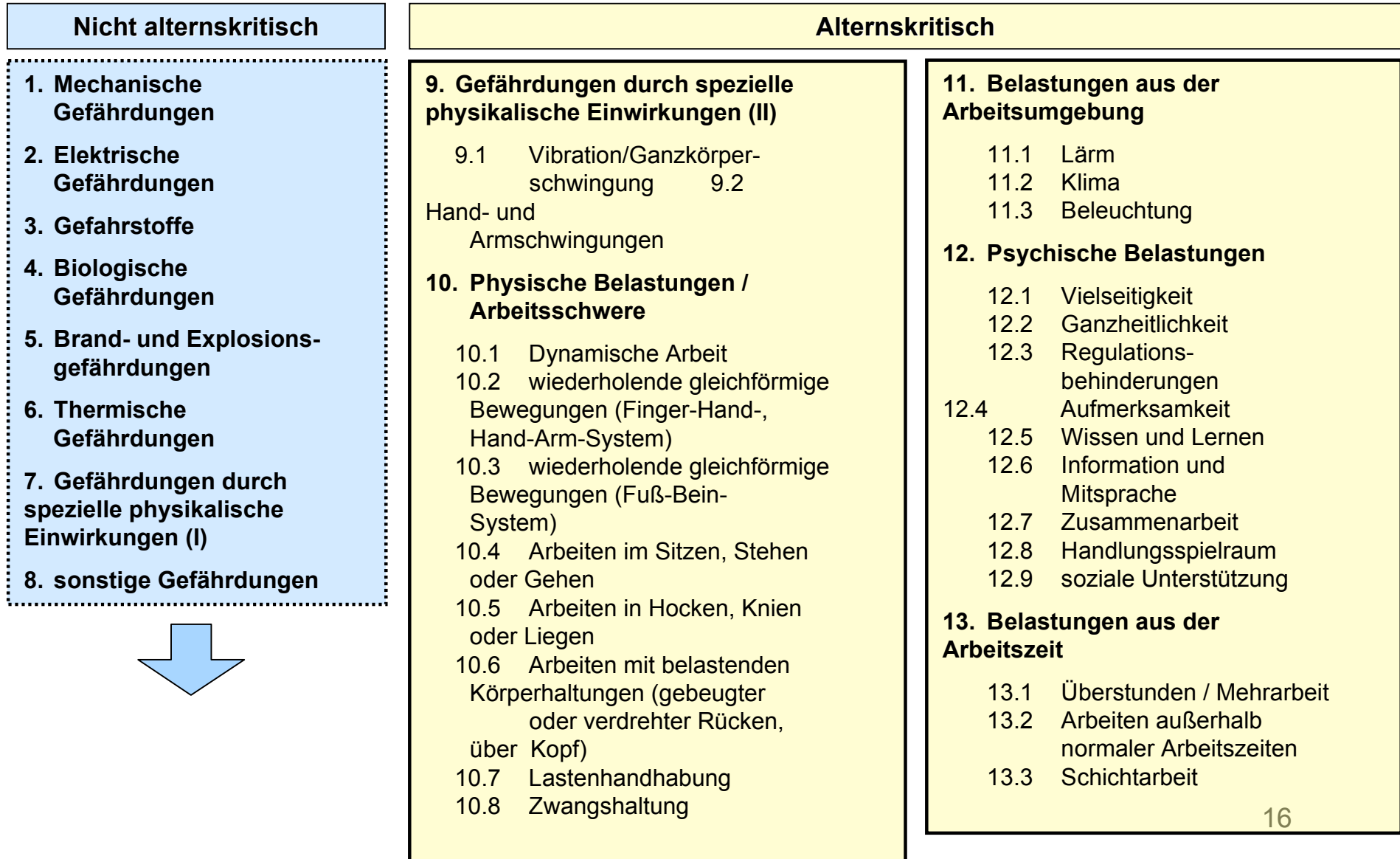
## Analysephase



## 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 alterngerechter 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](http://www.tatort-betrieb.de)
- Zum DGB-Index Gute Arbeit [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)
- Zum Projekt Gute Arbeit der IG Metall [www.igmetall.de/gutearbeit](http://www.igmetall.de/gutearbeit)