



Die Politik muss Verantwortung übernehmen - Alters- und altersgerecht gestaltete Arbeitsplätze sind unerlässlich für Gute Arbeit

Arbeit ist immer dann gut, wenn die Arbeitsbedingungen stimmen. Das gilt für junge und alte Beschäftigte gleichermaßen. Doch wie steht es um die Arbeitsbedingungen in Deutschland? Nur knapp 12 Prozent aller Beschäftigten, die im DGB-Index Gute Arbeit Jahr für Jahr befragt werden, gehen davon aus, dass sie Gute Arbeit haben. Und nur die Hälfte von ihnen kann sich vorstellen, unter den jetzigen Arbeitsbedingungen bis zum Rentenalter zu arbeiten. Denn schon heute gehen nur wenige Menschen tatsächlich erst mit 65 Jahren in Rente. Oft sind berufsbedingte Krankheiten der Grund dafür. Und immer häufiger führen psychische Überforderungen dazu. Alle, die früher ihre Rente in Anspruch nehmen, müssen jedoch Abschläge und damit eine niedrigere Rente in Kauf nehmen. Die Sorgen und Ängste der Menschen sind daher berechtigt. Denn mit Blick auf die vorherrschenden Arbeitsbedingungen führt die von der jetzigen Bundesregierung eingeführte Rente ab 67 ohne flankierende Reformen und Maßnahmen für viele von ihnen zu einer Rentenkürzung. Verhindert werden kann das mit Guter Arbeit. Wir brauchen gute Arbeitsbedingungen, die dem jeweiligen Alter der Beschäftigten angemessen sind. Und wir brauchen Arbeitsbedingungen, die perspektivisch das gesamte Arbeitsleben eines Menschen im Blickfeld haben. Denn nur alters- und altersgerechte Arbeitsplätze werden der Erwerbsbiografie der Menschen in Deutschland gerecht.

In einer Kleinen Anfrage mit dem Titel „Alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen“ (Bundestags-Drucksache 17/4922) habe ich als grüne Bundestagsabgeordnete nachgefragt. Ich wollte von der Bundesregierung wissen, wie es um die altersgerechten Arbeitsbedingungen in den Betrieben steht. Ich wollte wissen, welche politischen Maßnahmen geplant sind, um Beschäftigte dabei zu unterstützen, ohne gesundheitliche Schäden länger am Arbeitsleben teilhaben zu können. Die Antworten der Bundesregierung waren ernüchternd. Sie hatte keine Ahnung. In der Drucksache schreibt sie, ihr lägen „keine umfassenden Kenntnisse über die Anzahl der alters- und altersgerecht ausgestalteten Arbeitsplätze“ vor. Die Bundesregierung scheint weder einen Überblick über die betriebliche Situation zu haben, noch kennt sie vorhandene Untersuchungen. Daher verwundert es kaum, dass die Regierungsverantwortlichen auch keine Notwendigkeit sehen, zielgerichtete gesetzliche Maßnahmen zu ergreifen, um längeres Arbeiten zu ermöglichen. Angesichts der physischen und psychischen Anforderungen an die Beschäftigten und mit Blick auf die Rente mit 67 ist das unverantwortlich.

Der technische Arbeitsschutz ist heute zwar relativ hoch. Dennoch leiden zu viele Beschäftigte noch immer unter körperlich belastenden Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus nehmen die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz rapide zu. Die Deutsche Angestellten Krankenkasse

spricht im Gesundheitsreport 2011 von einem Rekordniveau, denn die Krankheitstage durch psychische Erkrankungen haben innerhalb eines Jahres um 13,5 Prozent zugenommen. Arbeit, wie sie heute existiert, macht krank. Fast ein Viertel aller 55- bis 64-jährigen geht heute aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Rente. Viel zu wenige von ihnen erhalten eine Erwerbsminderungsrente, da die Voraussetzungen für diese Rente von der Bundesregierung rigoros verschärft wurden. Und das, obwohl sie zu krank sind, um regulär weiterzuarbeiten.

Arbeit belastet die Menschen heute anders als noch vor 30 Jahren. Die Ansprüche an den Einzelnen sind enorm gestiegen. Der Druck nimmt stetig zu. Neue Steuerungskonzepte und ständige Reorganisationsprozesse in den Betrieben verunsichern die Beschäftigten. Sie werden mit immer neuen Situationen konfrontiert, die zu Stress und psychischen Belastungen führen. Steigende Produktivität führt oft zu steigender Belastung. Die Anforderungen im Arbeitsleben steigen – egal, ob es um Autobauer bei VW oder Daimler geht oder um die Krankenschwester oder Altenpflegerin in einer privaten Einrichtung. In immer weniger Zeit müssen immer mehr Aufgaben erfüllt werden. Mehr als 40 Prozent aller Beschäftigten leiden unter Zeit- oder Leistungsdruck. Hinzu kommt: Auch die zunehmende Flexibilisierung des Arbeitsmarkts führt zu psychischen Belastungen. Die Ausweitung des Niedriglohnssektors, Minijobs, fehlende Mindestlöhne, ausufernde Leiharbeit und immer mehr befristete Beschäftigung führen zu Ängsten und sorgen immer häufiger für Phasen der Erwerbslosigkeit. Gerade die heute Jüngeren werden in ihrem Berufsleben auf eine andere Art noch stärker belastet als die Älteren. Die Generation Probezeit lebt schon heute mit langen prekären Berufseinstiegen. Die Folge sind unweigerlich lückenhafte Rentenversicherungsverläufe. All das belastet die Menschen und führt zur Altersarmut von morgen.

Hinzu kommt der demografische Wandel. Immer weniger Menschen werden dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Außerdem wird das Durchschnittsalter der erwerbsfähigen Bevölkerung deutlich ansteigen. Sprich: Immer weniger junge und mehr ältere Menschen werden künftig arbeiten. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wurde die Rente ab 67 eingeführt. Untersuchungen belegen jedoch, diese Anhebung des Rentenalters ab dem kommenden Jahr wird Einkommenseinbußen für die Rentnerinnen und Rentner von morgen mit sich bringen. Denn das ist schon heute so. Im Schnitt sind die Menschen heute 63 Jahre alt, wenn sie in Rente gehen. Fast die Hälfte aller Frauen und Männer, die 2008 in Rente gingen (insgesamt 46,6 Prozent), mussten monatlich auf rund 115 Euro Rente verzichten. Diese Abschläge summieren sich während der durchschnittlichen Dauer einer Rentenphase auf immerhin 25.000 Euro. Die Rente ab 67 wird also im Jahr 2012, wenn ihre stufenweise Einführung beginnt, für einen großen Teil der älteren Beschäftigten zu noch niedrigeren Renteneinkommen führen.

Der Gesetzgeber in der Pflicht

All diese Fakten sind bekannt. Die Datenlage ist gut. Untersuchungen analysieren die Konsequenzen. Arbeit ist für jeden Menschen eine Lebensnotwendigkeit. Deshalb muss sie so organisiert werden, dass sie nicht als Last empfunden wird. Und: Arbeit sollte zugleich der Persönlichkeitsbildung dienen. Im Idealfall trägt sie zu einem gesunden Selbstwertgefühl bei. Auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) sieht das so. Sie fordert: Die Gesellschaft hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Arbeit „eine Quelle der Gesundheit und nicht der

Krankheit“ ist. Um das zu ermöglichen, müssen neue politische Rahmenbedingungen geschaffen werden, um Beschäftigten mit ihrer Hilfe ein längeres Arbeiten in Betrieben überhaupt zu ermöglichen. Die altersgerechte Gestaltung von Arbeit ist eine sinnvolle und notwendige Voraussetzung, um älteren Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben - möglichst bis zum Rentenalter – zu ermöglichen. Altersgerechte Arbeitsbedingungen müssen zur Selbstverständlichkeit werden. Doch das ist noch nicht alles. Gleichzeitig müssen präventive Maßnahmen ergriffen werden. Die Arbeitsbedingungen müssen den jeweiligen Lebensphasen der Beschäftigten Rechnung tragen. Sie müssen altersgerecht gestaltet werden, sowohl für ältere Beschäftigte als auch für junge oder Menschen, die in der Mitte ihres Lebens stehen. Es gilt, alle Altersgruppen gleichermaßen vor belastenden Arbeitsbedingungen zu schützen.

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für älter werdende Belegschaften ist daher für mich ein Querschnittsthema, das viele betriebliche Funktionen berührt. Vor allem gilt dies für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Arbeitsgestaltung, das Personalmanagement und die Mitarbeiterführung. Die Realität zeigt, dass all diese Bereiche in den Betrieben nur unzureichend thematisiert werden. Alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen finden zu wenig Aufmerksamkeit. Die Arbeitswelt ist nicht auf den demografischen Wandel vorbereitet. In ihrer Antwort auf meine Kleine Anfrage kann die Bundesregierung dies nicht widerlegen. Stattdessen relativiert sie die Fakten und versteckt sich hinter ihrem geringen Kenntnisstand. So bestätigt sie zwar, dass Fördermaßnahmen für über 50-Jährige zurückgehen. In Metallbetrieben sind sie seit 2003 von 24 Prozent auf heute 20 Prozent gesunken. Die Bundesregierung bewertet diesen Umstand mit folgenden Worten: „Aufgrund der Vielfalt der Fördermaßnahmen und der anzunehmenden unterschiedlichen Beweggründe der Unternehmen ist eine gesicherte Einschätzung des Sachverhalts durch die Bundesregierung nicht möglich.“

Gleichzeitig macht die Regierung deutlich, dass das Arbeitsschutzgesetz ihrer Meinung nach völlig ausreichend ist und in vollem Umfang auch älteren Beschäftigten gerecht wird. Ein Umsetzungsdefizit hinsichtlich alters- und altersgerechter Arbeitsplätze sieht sie nicht und begründet dies wiederum mit dem ihrer Meinung nach gut funktionierenden Arbeitsschutzgesetz. Ansonsten verweist sie auf Forschungsprojekte und die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Abschließend kommen die Regierungsverantwortlichen sogar zu dem Schluss, es müsse nun „ein Maßnahmenbündel aus betrieblicher Arbeits- und Aufgabengestaltung, Arbeitszeitorganisation und Qualifizierung zur Erhaltung der beruflichen Leistungsfähigkeit geschnürt werden“. Sie verliert aber kein Wort darüber, wie dieses Maßnahmenbündel aussehen soll und wie sie es auf den Weg bringen will. Immerhin war es eine politische Entscheidung, die Rente ab 67 einzuführen. Die Politik verschärft auf diese Weise die künftige Situation der Beschäftigten. Dennoch sieht sich die Bundesregierung nicht in der Verantwortung, hier neue Rahmenbedingungen zu schaffen. Stattdessen verweist sie auf die Tarifvertragsparteien und Betriebspartner. Die sollen es richten. Verantwortungsbewusst ist das nicht.

Politische Entscheidungen, wie die Rente mit 67, müssen selbstverständlich politisch flankiert werden. Die Bundesregierung muss handeln und die Ausgestaltung von alters- und altersgerechten Arbeitsplätzen in den Mittelpunkt ihrer Politik rücken. Viel zu lange hat sich die Politik auf das Arbeitsschutzgesetz in seiner jetzigen Form verlassen und neue Entwicklungen ignoriert. Sie hat den Umgang mit psychischen Belastungen wie etwa Stress am Arbeitsplatz viel

zu lange ausschließlich den Arbeitgebenden überlassen. Doch die Eigenverantwortung der Arbeitgebenden führt nicht dazu, dass psychische Krankheiten abnehmen. Im Gegenteil: Häufig gerät diese Verantwortung durch kurzfristige Unternehmensstrategien in den Hintergrund. Auch Modellprojekte bleiben meist ohne Wirkung und dienen häufig nur als Feigenblatt. Daher muss die Politik ohne Denkverbote Rahmenbedingungen und Umsetzungsstrategien entwickeln, damit alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen endlich die Regel werden. Denn nur Gute Arbeit kann Beschäftigte motivieren und hilft ihnen, bis zum Rentenalter gesund durchs Arbeitsleben zu kommen. Die Politik muss also handeln. Denn letztlich hat auch der Staat ein Eigeninteresse. Gilt es doch, das Rentensystem stabil zu halten und gleichzeitig übermäßig hohe Transferleistungen gegen Altersarmut zu vermeiden.

Gefahren für die Gesundheit neu beurteilen

Zentrales Instrument des Arbeitsschutzgesetzes ist die Gefährdungsbeurteilung. Das sieht die Bundesregierung in ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage genauso. Sie betont sogar die Beachtung „altersspezifischer Besonderheiten“. Erneut muss sie aber zugeben, dass ihr „tiefer gegliederte Angaben zu speziell auf die Situation älterer Beschäftigter zugeschnittener Gefährdungsbeurteilungen“ nicht vorliegen. Diese Antwort ist ein Armutszeugnis.

Die Gefährdungsbeurteilung ist zweifellos das zentrale Instrument, um alterns- und altersgerechte Arbeitsplätze durchzusetzen. Doch die heutigen Vorschriften zur Gefährdungsbeurteilung sind unzureichend und müssen weiter entwickelt werden. Die Arbeit muss den Menschen angepasst werden und nicht umgekehrt. Nimmt die Politik diesen Grundsatz nach 15 Jahren Arbeitsschutz ernst, dann muss der präventive und ganzheitliche Ansatz dieses Gesetzes endlich konkretisiert werden. Die Gefährdungsbeurteilung muss explizit um psychische Belastungen erweitert werden. Denn psychische Belastungen, Burnout oder Depressionen sind zu einem ernsthaften Problem geworden, das nicht mehr ignoriert werden kann. Insbesondere ältere Beschäftigte leiden unter psychischen Problemen. Manche von ihnen kommen an ihr Ende der seelischen Belastbarkeit. Psychische Erkrankungen dringen zudem weit in das Privatleben ein und mindern die Lebensqualität auf extreme Weise.

Auch wenn die Bundesregierung diese sozialen Auswirkungen von Stress am Arbeitsplatz ignoriert, müssten spätestens bei den volkswirtschaftlichen Zahlen all ihre Alarmglocken läuten. Nach einer Studie der Allianz und des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung liegen die direkten und indirekten Kosten, die allein Depressionen verursachen, zwischen 15,5 und 21,9 Milliarden Euro pro Jahr. Doch selbst diese Fakten ignoriert die Bundesregierung. Sie antwortet auf die Frage, welche psychischen und physischen Belastungen im Erwerbsleben sie als nicht vereinbar mit alterns- und altersgerechten Arbeitsbedingungen erachtet: „Belastungen sind nicht per se negativ zu bewerten. Sie können auch aktivierende, entwicklungs- förderliche und damit positive Effekte bewirken.“ Das ist zynisch. Lapidar ergänzt sie: „Generell gilt, dass Gesundheitsrisiken durch Fehlbelastungen vermieden werden müssen.“ Hier zeigt sich mir ganz offensichtlich: Die Bundesregierung hat die wesentlichen Herausforderungen im Arbeitsschutz nicht im Blick.

Es wird jedoch nicht ausreichen, die Gefährdungsbeurteilung um psychische Belastungen zu ergänzen. Wie in vielen anderen Bereichen sind auch in Bezug auf den Stress am Arbeitsplatz

Verordnungen unerlässlich. Für alle betrieblichen Akteure sind konkrete Ausführungsbestimmungen und verbindliche Maßnahmen notwendig, die aufzeigen, wie Schutzziele bei psychischen Belastungen erreicht werden können. Natürlich wird es nicht einfach sein, dieses Vorhaben umzusetzen. Diese Kraftanstrengung müssen alle betrieblichen Akteure gemeinsam leisten. Umso wichtiger ist es, psychische Belastungen und Stress am Arbeitsplatz zu einem zentralen Thema der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zu machen – auch gegen den Widerstand der Arbeitgeberseite. Es kann nicht angehen, dass Deutschland bei der Umsetzung der europäischen Sozialpartnerschaftsvereinbarung weiterhin Schlusslicht in Europa bleibt.

Eine zentrale Frage bei den Gefährdungsbeurteilungen ist, ob die Arbeitsbedingungen so gestaltet sind, dass die Beschäftigten ihre Tätigkeit auf Dauer ausüben können. Hier brauchen wir mit Blick auf den demografischen Wandel einen Paradigmenwechsel hin zu einem modernen Gesundheitsverständnis. Beschäftigte dürfen im Verlauf ihres Arbeitslebens nicht so stark belastet werden, dass sie im Alter einfach nicht mehr können. Das ist paradox. Die kumulativen Auswirkungen von Arbeitsbelastungen müssen daher im Mittelpunkt stehen. Bei der Antwort der Bundesregierung auf die Frage, wie viele Gefährdungsbeurteilungen altersbezogen durchgeführt werden, zeigt sie erneut erschreckende Unwissenheit. Sie muss wieder zugeben, dass ihr keine Kenntnisse darüber vorliegen. Doch genau hier muss die Politik ansetzen, hier muss sie Fragen stellen und Lösungen finden. Denn Arbeitsbedingungen können nur als altersgerecht bezeichnet werden, wenn die Arbeitsbelastungen allen Beschäftigten, egal welchen Alters, ein Arbeiten bis zum Rentenalter ermöglichen. Deshalb sind Gefährdungsbeurteilungen zukünftig altersbezogen durchzuführen. Ergeben altersbezogene Gefährdungsbeurteilungen, dass gewisse Tätigkeiten die Gesundheit der Beschäftigten zu stark belasten und diese gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht beseitigt werden können, dann muss frühzeitig umgesteuert werden. Hier greifen dann Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen oder vorausschauendes Personalmanagement. Nur mit guten Arbeitsbedingungen für Jung und Alt wird der Anspruch von menschengerechter und altersgerechter Arbeit eingelöst.

Am Ende wird es auch darum gehen, wie durchgesetzt werden kann, dass Gefährdungsbeurteilungen verbindlich realisiert und daraus resultierende Veränderungen am Arbeitsplatz umgesetzt werden. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, nach dem sich Unterweisungen immer konkret auf den jeweiligen Arbeitsplatz auf Grundlage von Gefährdungsbeurteilungen beziehen müssen, ist dabei hilfreich, aber nicht ausreichend. Vor allem in den Ländern ist hier ein Umdenken notwendig. Kürzungen in den Ländern haben den Arbeitsschutz in den letzten Jahren geschwächt. Daher müssen die Landesbehörden personell wieder besser ausgestattet werden. Die Aufsichtsbehörden benötigen aber auch ein breiteres Instrumentarium, um aktiv zu werden. Sie müssen verpflichtend von den Arbeitgebenden über den Stand von Gefährdungsbeurteilungen informiert werden. Und sie müssen Sanktionsmöglichkeiten erhalten. Solche Ideen schmecken der Bundesregierung gar nicht. Sie ist in ihrer Antwort der Auffassung, dass die Zahl der Gefährdungsbeurteilungen „nicht in erster Linie durch hoheitliche Durchsetzungsmaßnahmen, sondern durch gezielte Beratungstätigkeit der Aufsichtsdienste gesteigert werden kann“.

Die Gefährdungsbeurteilung zu erweitern und Instrumente zu schaffen, mit deren Hilfe sie durchgesetzt werden kann, wird seitens der Arbeitgebenden sicher ebenfalls als unliebsame Regulierung angesehen. Abgesehen davon, dass der Geist des Arbeitsschutzgesetzes endlich zum Wohle der Beschäftigten umgesetzt werden muss, liegt darin vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung auch eine große Chance für die Betriebe. Denn in absehbarer Zeit sind sie es, die auf ältere Beschäftigte angewiesen sein werden. Nur mit einer tragfähigen Arbeitskultur, die Jungen und Älteren gerecht wird und die Fähigkeiten von älteren Beschäftigten nicht als defizitär ansieht, wird der demografische Wandel in den Betrieben zu bewältigen sein.

Atypische Arbeitszeiten und prekäre Beschäftigungsformen berücksichtigen

Die Gestaltung der Arbeitszeit hat einen großen Einfluss darauf, wie gesund und leistungsfähig Beschäftigte durch ihr Arbeitsleben kommen. Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit, Wechselschichtmodelle, die zum Teil mit Akkordarbeit verbunden sind, oder Überstunden belasten die Beschäftigten stärker als das Zeitmodell „nine to five“. Fast ein Drittel aller Beschäftigten arbeitet inzwischen am Abend länger. Rund 40 Prozent sind Samstagsarbeit gewöhnt und mehr als ein Fünftel arbeitet auch am Sonntag. Im Zuge wachsender atypischer Beschäftigung haben auch die atypischen Arbeitszeiten zugenommen. Zwar arbeiten vor allem Beschäftigte mit Vollzeitjobs immer noch häufiger zu untypischen Arbeitszeiten. Doch auch bei Minijobbern und Teilzeitkräften nimmt die Arbeit am Wochenende oder am Abend zu.

Es ist fast die Quadratur des Kreises, zu versuchen, Tätigkeiten mit atypischen Arbeitszeiten gesundheitsschonend und alters- bzw. altersgerecht zu gestalten. Dennoch muss diese Aufgabe angepackt werden. Gerade in einer Arbeitswelt, die immer flexibler wird, und bei politischen Rahmenbedingungen, die längeres Arbeiten immer dringlicher einfordern, müssen wir in einem breiten Bündnis – ganz ohne Denkverbote – nach adäquaten Lösungen suchen. Die Politik muss arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse ernst nehmen und den Sachverstand der betrieblichen Akteure einbeziehen. Verbesserte Erholungspausen, Freizeitausgleich, geregelte Schichtmodelle und klare Arbeitszeitregelungen sind wichtig. Doch all dies wird nicht ausreichen. Daher sind unbedingt weitere Exit-Strategien für die Beschäftigten notwendig. Sie müssen die Möglichkeit haben, vor dem Erreichen des 67. Lebensjahres aus ihrem Beruf auszuschneiden, ohne dass dies gleich zu Renteneinbußen führt.

Ein weiteres Problem ist die Situation von Beschäftigten im Niedriglohnsektor. Sie sind aufgrund der niedrigen Löhne oft auf Mehrarbeit angewiesen, wenn sie nicht den unwürdigen Weg der Aufstockung gehen wollen. Die Bundesregierung sieht hier keinen Zusammenhang. In der Kleinen Anfrage führt sie zwar aus: „Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass insbesondere Nachtarbeit gesundheitsgefährdend ist.“ Doch auf die Frage, ob die Bundesregierung der Auffassung ist, dass durch niedrige Löhne Anreize für Überstunden, Mehr- und Nachtarbeit geschaffen werden, und ob dies mit alterns- und altersgerechtem Arbeiten zu vereinbaren sei, lautet die Antwort: „Zum einen ist die Ableistung von Überstunden bzw. von Mehr- und Nachtarbeit nicht per se unvereinbar mit alterns- und altersgerechter Arbeit. Zum anderen zeigen Studien zur Ableistung von Überstunden, dass kein eindeutiger Zusammenhang zwischen niedrigen Löhnen und der Ableistung von Überstunden besteht.“ Diese Antwort ist

ernüchternd und zeigt den unverantwortlichen Umgang der Bundesregierung mit der gesamten Fragestellung.

Natürlich sind Geringverdienende oft auf zusätzliche Arbeit angewiesen. Zudem ist bekannt, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse gerade in gesundheitsbelastenden Branchen zu finden sind. Hinzu kommt, dass allein die prekäre Beschäftigungsform schon zu psychischen Belastungen führt. Geringe Löhne, mangelnde Wertschätzung und die ständige Unsicherheit bei Leiharbeit, Werkverträgen oder befristeten Verträgen beeinträchtigen die Menschen. Die eigene Lebens- und Familienplanung wird unmöglich gemacht. Menschen mit prekären Jobs haben Angst, arbeitslos zu werden, machen sich Sorgen über mögliche Krankheiten und die Armut im Alter. Und dies zu Recht. Prekäre Beschäftigung und alters- und altersgerechtes Arbeiten widersprechen sich. Hier ist einzig und allein die Politik in der Verantwortung. Und die Antworten sind bekannt. Die Leiharbeit muss baldmöglichst umfassend reguliert werden, und auch hier gilt: Ab dem ersten Tag der Beschäftigung der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Minijobs müssen reformiert und die sachgrundlose Befristung von Verträgen muss abgeschafft werden. Wir brauchen klare Definitionen und Abgrenzungen zwischen Leiharbeit und Werkverträgen. Vor allem gilt für mich – jegliche Arbeit hat ihren Wert. Beschäftigte müssen von ihrem Lohn leben können. Deshalb brauchen wir umgehend einen gesetzlichen Mindestlohn als Unterkante und weitere darüber liegende branchenspezifische Mindestlöhne, aber auch mehr allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge. Alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen gibt es nur durch Gute Arbeit.

Betriebsräte stärken

Betriebsräte spielen hier eine große Rolle. Sie müssen bei Gefährdungsbeurteilungen und ebenso bei daraus entstehenden Maßnahmen eingebunden werden. Die Definition von menschengerechten Arbeitsbedingungen darf und kann nicht alleine den Arbeitgebenden und ihren Eigeninteressen überlassen bleiben. Deshalb müssen Betriebsräte maßgeblich die Gefährdungsbeurteilungen beeinflussen können. Betriebsräte sind aber auch gefragt, wenn es darum geht, psychische Belastungen und altersbezogene Kriterien in die Gefährdungsbeurteilungen einzubeziehen. Denn obwohl psychische Beeinträchtigungen immer weiter zunehmen, gehen Beschäftigte häufig noch immer nicht offen damit um. Junge Menschen sehen Stress am Arbeitsplatz eher als Privatsache an und vertrauen auf ihre eigenen Kräfte. Ältere Beschäftigte hingegen fürchten um ihren Arbeitsplatz oder wollen nicht zum „alten Eisen“ gehören. Beschäftigte müssen daher für psychische Belastungen am Arbeitsplatz sensibilisiert werden. Denn Stress und seine seelischen Auswirkungen dürfen kein Tabuthema sein. Gleiches gilt für altersbezogene Beeinträchtigungen. Betriebsräte haben daher eine nicht zu unterschätzende Aufgabe im Prozess einer Gefährdungsanalyse.

Die Bundesregierung bestätigt in meiner Kleinen Anfrage, dass Betriebsräte bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen mitzubestimmen haben. Dennoch und trotz der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Jahre 2004 existieren noch heute rund um die Gefährdungsbeurteilung Unsicherheiten im Betrieb. So ist es beispielsweise nicht akzeptabel, dass Betriebsräte jahrelang für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen kämpfen müssen. Es stellt sich also die Frage, ob die Mitbestimmung in der jetzigen Form ausreicht. Die

Politik sollte den Betriebsräten klar definierte Rechte zubilligen. Existieren diese Rechte in klaren gesetzlichen Regelungen, so wird ihre Umsetzung anschließend in der Verantwortung der betrieblichen Akteure liegen. Hier gilt es, die Arbeit der Betriebsräte zu stärken und sie nicht allein zu lassen.

Resümee: Ansatzpunkte für alters- und altersgerechtes Arbeiten

Heute ist die Arbeitswelt noch weit von alters- und altersgerechten Arbeitsbedingungen entfernt. In einigen Branchen wurden erste wichtige Prozesse angestoßen. Viele Betriebsräte streiten engagiert. Doch es ist die Aufgabe der Politik, die Rahmenbedingungen zu schaffen und Gewerkschaften und Betriebsräte auf diesem langen steinigen Weg zu unterstützen. Hier ist ein breites Bündel an Maßnahmen notwendig. Zentral sind dabei verbindliche Durchsetzungsmöglichkeiten von Gefährdungsbeurteilungen und die Bekämpfung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Zugleich müssen alle Beteiligten darauf achten, dass die Gefährdungsbeurteilung nicht zu einem Feigenblatt im Arbeitsschutz wird. Auf eine solche Beurteilung hin müssen Taten folgen. Dazu ist es erforderlich, dass auch Konsequenzen bei der Betriebsorganisation und der Personalplanung gezogen werden. Zugleich gibt es noch eine ganze Reihe weiterer Ansatzpunkte, die elementar sind, wenn wir von alters- und altersgerechten Arbeitsplätzen sprechen.

Qualifizierung und lebenslanges Lernen sind hier von besonderer Bedeutung. Fatal ist jedoch, dass die berufliche Qualifizierung in den letzten Jahrzehnten viel zu stark vernachlässigt wurde. In den Genuss von Qualifizierungsmaßnahmen kommen meist nur die vermeintlich Leistungsstarken. Ältere, Migrantinnen und Migranten, sogenannte Geringqualifizierte, aber auch Frauen bleiben außen vor. Hier ist ein Umdenken in den Chefetagen dringend geboten. Qualifizierung darf nicht nur unter Effizienzaspekten gesehen werden. Die Beschäftigten müssen im Mittelpunkt der Überlegungen stehen. Qualifizierungsmaßnahmen verbunden mit einem vorausschauenden Personalmanagement sind unerlässlich auf dem Weg hin zu mehr alters- und altersgerechten Arbeitsbedingungen.

Wenn Arbeit die Beschäftigten krank macht, dann leistet inzwischen das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) einen wichtigen Beitrag. Schrittweise wird langfristig erkrankten Beschäftigten mit dem BEM die Möglichkeit gegeben, nach ihrer Genesung wieder im Betrieb Fuß zu fassen. Diese Maßnahme ist für Arbeitgeber verpflichtend, bisher aber mit keinerlei Sanktionsmechanismen verbunden. Bisher haben sanktionsähnliche Maßnahmen nur per Rechtsprechung in die Praxis Einzug gehalten. Kündigungen von kranken Beschäftigten sind nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts nur wirksam, wenn BEM-Maßnahmen durchgeführt wurden. Die Bundesregierung schreibt in ihrer Antwort auf unsere Kleine Anfrage, dass bei der Verbreitung des BEM insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen ein erheblicher Optimierungsbedarf bestehe. Doch warum wird die Regierung nicht tätig?

Die Zahl der älteren Beschäftigten wird durch den demografischen Wandel steigen. Parallel dazu beschleunigt sich das Arbeitsleben. Der Druck nimmt zu. Die Leistungsanforderungen steigen. So genannte ganzheitliche Produktionssysteme kommen in Mode, um die Wettbewerbsfähigkeit weiter zu steigern. Noch heute glauben viele, wer „als Letzter das Licht im Betrieb ausmacht“, sei besonders wertvoll. Beide Entwicklungen sind kontraproduktiv. Denn

der demografische Wandel wird mit immer neuen Leistungssteigerungen zu Lasten der Beschäftigten nicht aufzuhalten sein. In der Zukunft wird dies auch für die Arbeitgebenden spürbar werden. Und auch wenn es angesichts von Globalisierung und Finanzkrisen nicht in die heutige Zeit zu passen scheint, bin ich mir sicher, dass wir irgendwann wieder über das Thema Arbeitszeit diskutieren müssen. Dazu passt, dass die Tarifparteien, beispielsweise in der metallverarbeitenden und der chemischen Industrie, Demografietarifverträge abschließen.

Für die Gestaltung von alters- und altersgerechten Arbeitsplätzen gibt es also vielfältige Ansatzpunkte. Und doch ist Realismus angesagt. Kleine Betriebe verfügen häufig nicht über die Möglichkeiten, alle notwendigen Maßnahmen für alters- und altersgerechte Arbeitsplätze umzusetzen. Gleichzeitig wird es immer Tätigkeiten geben, die zwangsläufig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Menschen sind nicht alle gleich und reagieren unterschiedlich auf die vielfältigen Belastungen eines Erwerbslebens. Ein längeres und gesundes Arbeiten für wirklich alle Beschäftigten wird eine Utopie bleiben. Daher brauchen Beschäftigte weiterhin flexible Übergänge in die Rente. Teilrente, eine verbesserte Erwerbsminderungsrente, abschlagsfreie Rente nach Versichertenjahren, aber auch eine Garantierente für ein Leben im Alter ohne Armut – das sind die rentenpolitischen Baustellen, die von der Politik bearbeitet werden müssen.

Die Politik muss politische Entscheidungen – wie die Rente ab 67 - gesetzgeberisch flankieren und nicht die Verantwortung allein an die Sozialpartner abgeben. Zugleich muss auf Arbeitgeberseite endlich realisiert werden, dass unternehmerische Ziele mit den menschlichen Möglichkeiten und Bedürfnissen abgestimmt werden müssen. Stärken und Fähigkeiten von älteren Beschäftigten müssen im Unternehmen und in der Gesellschaft mehr Wertschätzung erfahren. Zugleich müssen die Arbeitgebenden für möglichst gesunde Arbeitsbedingungen sorgen. Und seitens der Betriebsräte und der Gewerkschaften gilt es weiterhin, sich engagiert und mit langem Atem für alters- und altersgerechte Gute Arbeit einzusetzen. Nötige Unterstützung erhalten wir hier nur, wenn ein gesellschaftlicher Konsens in dieser Frage herrscht und eine kooperative Sozialpartnerschaft – nur so wird aus der heutigen Vision eine menschengerechte und altersgerechte Arbeitswelt.

erschienen in:

„Gute Arbeit Ausgabe 2012“, Bund-Verlag