

Der Demograph



Arbeitsgruppe
Demografischer
Wandel
Gestalten

Eine Zeitung der Arbeitsgruppe „Demografischen Wandel gestalten“
für die Kollegen des Mercedes-Benz-Werkes Bremen



30. November 2010

Ein Interview mit dem Werksarzt, der
Schwerbehindertenvertretung und der
Sozialberatung.

Seite 6

Wir haben gefragt - Ergebnisse der Um-
frageaktion zur alternden Belegschaft.

Seite 3

Die Sünden der Vergangenheit. Stellung-
nahme des Betriebsrates des Mercedes-
Benz-Werkes Bremen zur Personal-
politik.

Seite 8

DU BIST ALT? Dein Problem!

Auch Daimler reagiert nur unzureichend auf das Problem älter werdender Belegschaften.

Längst ist der Begriff „demografischer Wandel“ und älter werdende Belegschaften in aller Munde und wird auch in unserem Betrieb breit diskutiert. So muss es doch wundern, dass unser Unternehmen aktuell auf das Thema älter werdende Belegschaften unzureichend reagiert. Bisher hat es jedenfalls kaum Eingang in die betriebliche Personalpolitik gefunden. Die Frage, wie man die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten kann, wird im wesentlichen ignoriert.

Die Belegschaft wird sich zunehmend des Problems der demografischen Entwicklung bewusst und wird sich ihm stellen müssen. Wird die Belegschaft jedoch weiterhin ignoriert, demotiviert und verschlissen, lässt sich diese betriebliche Herausforderung nicht meistern!

Auch von Unternehmensseite ist es zwingend erforderlich, das Problem zu erkennen und sich ihm zu stellen. Nur gemeinsam ist es möglich, dieses zu lösen. Leistungsfähigkeit wird immer noch nur mit jungen oder höchstens mittelalten, mit bis maximal 35jährigen Beschäftigten verbunden. Doch das Angebot gerade junger, gut qualifizierter Nachwuchskräfte nimmt nachweisbar ab. Der anstehende Fachkräftemangel ist mit höchster Sorge zu betrachten.

Aber auch im Bewusstsein vieler Beschäftigter ist die Herausforderung, länger im Beruf und leistungsfähig bleiben zu müssen, noch nicht überall angekommen. Erst langsam

kommen Diskussionen auf, und die Beschäftigten stellen sich vermehrt Fragen nach der altersgerechten Gestaltung ihrer Arbeitsplätze.

Die bisherige Praxis, das vorzeitige Ausscheiden von Beschäftigten aus dem Erwerbsleben zu erleichtern, hat auch dazu geführt, dass die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze kaum auf die Bedürfnisse Älterer ausgerichtet sind. Durch eine wenig altersgerechte Gestaltung der Arbeit werden aber viele betriebliche Probleme aufgeworfen.

Gerade die Altersgruppe der heute 35-50jährigen Beschäf-

Die zentrale Frage ist also: Wie kann es uns gelingen, die Beschäftigungsfähigkeit und Motivation der Kollegen zu erhalten? Bisher scheint es so, dass die Werkführung die Sorge um die eigene Gesundheit wie auch die Bereitschaft der Kollegen, sich weiterzubilden und die Lernfähigkeit zu erhalten, weitestgehend ignoriert.

Die Interessen der Belegschaft dienen nicht dem Profitinteresse. Ausgerichtet auf kurzfristige Unternehmensziele, berücksichtigt die Werkführung das langfristige Interesse der Belegschaft für ihre Gesundheit und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit kaum. Bis heute hat sie nicht verstanden, dass durch den demografischen Wandel und alternde Belegschaften Herausforderungen entstehen, die nur gemeinsam bewältigt werden können. Es geht dabei ja auch um das Interesse des Unternehmens. Es ist auch in deren Interesse, gerade mit einer alternden Belegschaft und ihrem Potenzial, innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben!

Die Altersstruktur in unserem Betrieb hat sich so dramatisch verändert, dass Maßnahmen jetzt dringend nötig, sogar schon überfällig sind.

Schon jetzt müsste also eine Vielzahl von Maßnahmen durchgeführt werden, die im Umgang mit der demografischen Entwicklung hilfreich sein kann. „Ergonomische Arbeitsplätze“ und „Verringerung der körperlichen und psychischen Belastungen“ sind nur kurze Stichworte, die hier zu nennen sind, die aber bei weitem nicht genügen. „Altersmanagement“ ist also keine Zukunftsaufgabe mehr, sondern als integratives Gesamtkonzept ein

Gebot der Gegenwart. Wer das heute nicht begreift, kann das Morgen nicht bewältigen. Die Werkführung muss sich dem Problem stellen und die Herausforderungen annehmen.

Die Verantwortung kann nur gemeinsam übernommen werden; eine Antwort auf den demografischen Wandel kann nur gemeinsam gefunden werden.



tigen ist die Generation, die sich vermehrt die Frage stellt: Wie können wir unter den heutigen Arbeitsbedingungen gesund das Rentenalter erreichen? Unsere Umfrage im Jahr 2009 kam zu dem erschreckenden Ergebnis: 75% der Kollegen können sich unter den jetzigen Bedingungen nicht vorstellen, gesund „in Rente“ zu gehen und bis dahin leistungsfähig zu bleiben.



Michael Tiedemann, Halle 9 Band 3, B-Schicht

Der demografische Wandel ist eines der wichtigsten Themen, die jetzt und in der näheren Zukunft bei Daimler in Bremen anstehen. Mitarbeiter bei der Gestaltung ihrer Arbeitsplätze mit einzubeziehen und somit altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen, ist für mich ein wichtiger Baustein, um den demografischen Wandel bewältigen zu können.



Ulrich Hedtke, Halle 9 Band 47, DNS

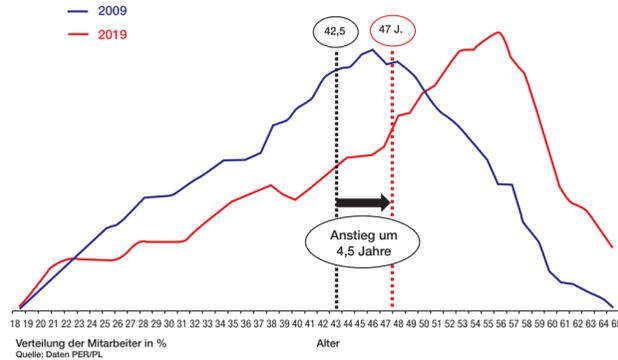
Das Problem des demografischen Wandels allgemein, und im speziellen in unserem Betrieb, muss erst einmal im Kopf aller ankommen. Nicht das Beharren auf eigenen Standpunkten führt zur Lösung des Problems, sondern nur das Finden gemeinsamer Lösungen ist zielführend.



Lutz Böhme, Halle 8, DNS

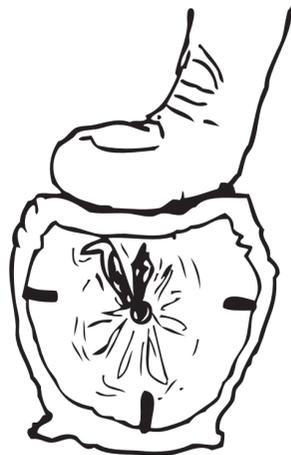
Allen Kollegen die glauben, dass die Arbeitsgruppe in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat das Problem unserer älter werdenden Belegschaft alleine lösen kann, muss ich sagen: das wird nicht klappen. wir werden zum Durchsetzen unserer aller Interessen, der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in unserem Betrieb eine Auseinandersetzung führen müssen, die an Deinem Arbeitsplatz beginnt und über die Meisterei und Abteilung führt. Dabei wollen wir euch unterstützen, Argumentationshilfen und Möglichkeiten aufzeigen, unsere Forderungen einzubringen und dann auch durchzusetzen, bis wir gemeinsam mit allen Beteiligten eine tragfähige Lösung gefunden haben.

Was tut die Werkleitung?



Die nächsten Stichworte sind:
Fit-Shop (Kraftgeräte, Fitnessstudio)
Fit-Mobil (Sprinter mit Kraftgeräten zur Stärkung der Rücken- und Schultermuskulatur)

Natürlich sind dies ganz nützliche Einrichtungen. Sie dienen in erster Linie zur Vorsorge für die Gesunderhaltung der Mitarbeiter. Aber dies hat nichts mit dem grundlegenden Problem des demografischen Wandels zu tun und greift nicht bei Älteren oder Mitarbeitern mit Einschränkungen. Das Problem des demografischen Wandels nur mit Ergonomie und körperlicher Gesunderhaltung angehen zu wollen ist viel zu verkürzt gedacht und hat keine Bedeutung für die tägliche Arbeit.



Der Altersberg und die Probleme des demografischen Wandels sind der Werkleitung ja durchaus bekannt. Wir möchten nicht in Abrede stellen, dass sie sich ihre Gedanken darüber macht. Aber immer wieder stellen wir fest, dass die Beschäftigten nichts davon mitbekommen.

Selbstverständlich gibt es von Seiten der Werkleitung nette Schaubilder, die niemandem erläutert werden. Wer kann sich eigentlich vorstellen, was unter folgenden Begriffen zu verstehen ist? Unter dem Dach „Verankerung „Demografie“ in der HR-Strategie“ werden Human Resource Management und Handlungsfelder aufgelistet

- Arbeitsorganisation / Personaleinsatz
- Gesundheitsmanagement und Ergonomie
- Personalentwicklung / Qualifizierung
- Know how-Sicherung /Resource Management
- Arbeitsplatzgestaltung
- Ausscheidungsmodelle

Mit diesen theoretischen Begriffen kann zwar die Werkleitung für sich etwas anfangen, und sie mag ihre Vorstellungen ja auf ihrer Ebene diskutieren. Aber sie kann sich auf diese Art und Weise der Belegschaft nicht verständlich machen. Sie macht so eher deutlich, dass es ihr nur um ihr Interesse geht und sie die Beschäftigten aus den Augen verliert. Die Beschäftigten werden nur dann angesprochen, wenn auf deren Eigenverantwortung gesetzt wird. Es muss dann nicht wundern, dass der Eindruck entsteht, dass der Betrieb ausschließlich daran interessiert ist die Beschäftigten so lange wie möglich wertschöpfend einsetzen zu können. Es gibt keine langfristige Planung, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten und die Arbeitsplätze entsprechend altersgerecht zu gestalten. Alle aufgeführten Maßnahmen seitens der Werkleitung dienen nur den Firmeninteressen und sind den meisten Beschäftigten weder bekannt noch kommen sie in der Praxis an.



ALTERSGERECHT oder ALTERNSGERECHT

In dieser Zeitung ist immer wieder die Rede von alters- und alternsgerecht. Doch was ist der Unterschied? Was ist mit diesen Begriffen eigentlich gemeint?

Altersgerecht bedeutet für uns, den nicht mehr so leistungsfähigen Kollegen/innen einen Arbeitsplatz zu suchen, auf dem sie „die restlichen Monate/Jahre“ noch arbeiten/durchhalten können – entsprechend ihrem jeweiligen Alter.

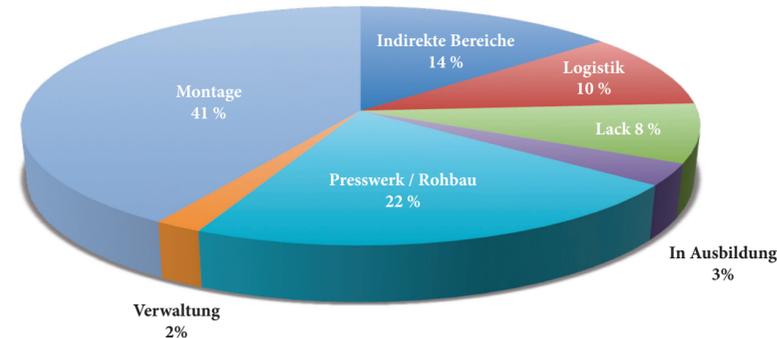
Alternsgerecht bezieht sich nicht auf ein bestimmtes Alter, sondern auf den Prozess des Alterwerdens mit seinen Begleiterscheinungen.

Diese Bedeutung muss beinhalten, dass für die Kollegen/innen von der Einstellung an die Arbeitsplätze so gestaltet werden, dass sie in jeder Phase ihres Arbeitslebens, egal ob jung oder alt, optimal dort arbeiten können (ohne natürliche Verschleißerscheinungen zu verstärken).

WIR HABEN GEFRAGT, IHR HABT GEANTWORTET



Verteilung Fragebögen



Wir bekamen aus allen Bereichen (siehe Grafik oben) ausgefüllte Fragebögen zurück, unterteilt in 3 Altersgruppen (bis 35 Jahre / 36-50 Jahre / über 50 Jahre). Damit können wir Euch ein repräsentatives Ergebnis vorstellen.

Unser Anspruch war und ist es, von Euch zu erfahren, was sich aus Eurer Sicht an Eurem Arbeitsplatz ändern muss, um gesund die Rente erreichen zu können.

Zur Frage „Kannst Du Dir vorstellen, unter den jetzigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente zu arbeiten“ antworteten 74% aller Befragten mit NEIN (s.o.). Anmerkung dazu: 90% aller Befragten aus der Montage antworteten mit NEIN. Selbst bei der Verwaltung antworteten 67% mit NEIN - d.h. auch hier ist eine Leistungsverdichtung deutlich spürbar.

Als nächstes fragten wir Euch „Was sich vorrangig ändern muss, damit Ihr gesund die Rente erreichen könnt“. Auffallend war für uns die große Anzahl an Antworten zu dieser Frage. Dies zeigte uns, dass das für viele von Euch nicht selbstverständlich ist. Hier die Top 3:

- Leistungsforderung (Stress)
- Die körperliche Belastung
- Inhalt und Umfang der Arbeit

Bei der Möglichkeit, selber Stichwörter zu benennen, nanntet ihr oft die **psychische Belastung**. Auf die Frage „Was ihr als am meisten belastend empfindet“ nanntet ihr, wieder nach Häufigkeit: Termin- und Zeitdruck, taktgebundene Arbeit, einseitige Körperhaltung, die Arbeitszeit und dass während der Pausen weiter gearbeitet werden muss.

Nun wollten wir von Euch wissen: „Welche Maßnahmen der Arbeitszeitgestaltung sind aus Deiner Sicht am besten zur Reduzierung von Arbeitsbelastungen geeignet?“

An erster Stelle wurde von Euch „mehr Pausen (mehr Kurzpausen, längere Mittagspausen)“ genannt. Dicht gefolgt von: „Verkürzung der täglichen Arbeitszeit“ bis hin zu „weniger Schichtarbeit“.

Als „Arbeitsgruppe demographischer Wandel“ war unsere nächste Frage ein Schwerpunkt und Auslöser für viele von uns, sich an der Arbeitsgruppe zu beteiligen.

Wir wollten wissen, auch vor dem geplanten Übergang in die Rente mit 67 Jahren, wie ihr den Übergang in die Rente seht.

Welche Form des „Kürzertretens“ im höheren Alter würdest Du bevorzugen?

An erster Stelle kam von Euch:

- Altersteilzeit, dann
- vorzeitiger Ruhestand, gefolgt von
- Reduzierung der Wochenarbeitszeit.

Zu diesem Thema haben viele von Euch die Möglichkeit genutzt, weitere Ideen einzubringen. Hier ein Auszug der am häufigsten genannten:

- für ältere Arbeitnehmer mehr Urlaub
- 30. Std. Woche Mo-Fr bei vollem Lohnausgleich
- volle Rente mit 60 Jahren, nach 40 Jahren durchgängige Arbeit
- ATZ nicht nur im Block, sondern langsame Reduzierung der AZ
- weg mit der „Rente mit 67 Jahren“; ...

Im Vergleich des direkten mit dem indirekten Bereich sind uns bei den von Euch genannten weiteren Ideen folgende Unterschiede aufgefallen:

Bei den **indirekten Bereichen** war oftmals von der Verteilung der Aufgaben und Verbesserung der Arbeitszeiten die Rede. Ebenso von der Möglichkeit, die AZ langsam reduzieren zu können, anstatt nur im Block. Anders im **direkten Bereich**: Dort war neben Änderung

der Taktgebundenheit, andere Arbeitsplatztätigkeit, die Gesundheitsförderung ein Thema.

Was wieder in **allen Bereichen** übereinstimmend genannt wurde: die Erhöhung der Urlaubstage für ältere MA. Abgesehen von den detaillierten Einzelergebnissen, die wir Euch auszugsweise auf der nächsten Doppelseite präsentieren, hier noch ein paar Ergebnisse von den Fragen zur Qualifizierung:

„Qualifiziert Dich Dein Arbeitgeber ausreichend für Deine Arbeit?“

65% von Euch (Durchschnittswert aus allen Bereichen, außer der „in Ausbildung“) sind der Meinung: **NEIN**.

Auf die Frage „Wärs Du bereit, in den letzten Jahren Deines Berufslebens in einen anderen Arbeitsbereich zu wechseln und Dich entsprechend zu qualifizieren?“ antworteten 76% von Euch mit JA.

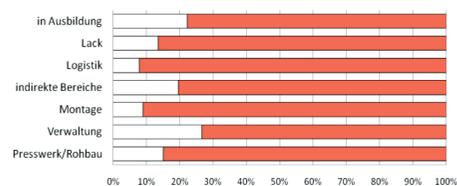
Fazit:

Zusammenfassend stellen wir fest, dass es zwingend erforderlich ist, die Mitarbeiter zu qualifizieren. Nur so sind wir zukünftig in der Lage, die auf uns zukommenden Aufgaben zu bewältigen.

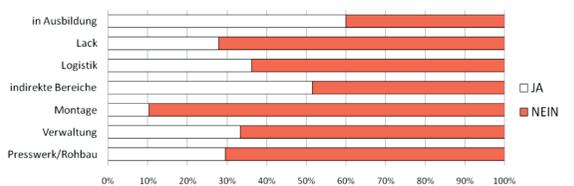
Auch wenn wir uns wiederholen: es haben 76% die Frage „Wärs Du bereit, in den letzten Jahren Deines Berufslebens in einen anderen Arbeitsbereich zu wechseln und Dich entsprechend zu qualifizieren?“ mit „JA“ beantwortet. Dies bedeutet, die Kollegen sind dazu bereit. Auf die Behauptung unseres Arbeitgebers von „ungenügender Flexibilität“ geben uns unsere Kollegen eine klare Antwort.

Der Fragebogen jedenfalls war und ist eine Hilfe, die Probleme der Kollegen aufzuzeigen - ebenso auch Lösungen daraus abzuleiten und etwas zu tun.

Werden Deine Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?



Kannst Du Dir vorstellen, unter Deinen jetzigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente zu arbeiten?



DEMO - BOARD

grafie

Findest Du die Gruppenarbeit in der jetzigen Form erhaltenswert?
 70 % sagen **Ja**
 Mit **Nein** antworteten 30 %

Wer mit Nein geantwortet hat, war der Meinung das sich an der:
 - Leistungsanforderung (Stress)
 - körperlichen Belastung
 - Inhalt und Umfang der Arbeit etwas ändern muss!

Kannst Du dir vorstellen, unter Deinen jetzigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente zu arbeiten?
 Mit **Ja** antworteten 26 %
 Mit **Nein** 74 % sagen

Qualifiziert Dich dein Arbeitgeber ausreichend für Deine Arbeit?
 Ja sagen 35 %
 65 % antworteten mit **Nein**

Entspricht Deine berufliche Tätigkeit der erworbenen Qualifikation?
 Mit **Ja** antworteten 43 %
Nein sagen 57 %

Bleibt Dir bei Deiner gegenwärtigen Arbeitszeitregelung genügend Zeit für Familie, Freunde und Freizeit?
 Mit **Ja** antworteten 51 %
 49 % mit **Nein**

Werden unterschiedliche Leistungsfähigkeiten von den Führungskräften berücksichtigt?
 Ja sagen 26 %
 74 % antworteten mit **Nein**

Welche Qualifizierungsangebote fehlen Deiner Meinung nach?
 - PC-Kenntnisse
 - Berufliche Weiterbildung
 - Information und Einweisung bei Neuerungen

Werden Deine Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?
 13 % sagen **Ja**
 Mit **Nein** antworteten 87 %

Erfährst Du Wertschätzung durch deine(n) Vorgesetzte(n)?
 37 % sagen **Ja**
Nein sagen 63 %

Welche Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung sind aus Deiner Sicht am besten zur Reduzierung von Arbeitsbelastungen geeignet?
 - mehr Pausen (mehr Kurzpausen, längere Mittagspause)
 - Verkürzung der täglichen Arbeitszeit
 - Weniger Schichtarbeit

Hast Du das Gefühl, Deine Qualifikationen und Fähigkeiten in der Arbeit weiterentwickeln zu können?
 Ja sagen 34 %
 mit **Nein** antworteten 66 %

Welche Themen findest Du besonders wichtig ?
 - Lebensarbeitszeit / Frührente
 - Arbeitsbelastung
 - Gesundheitsförderung
 - Qualifizierung

Wie erlebst du die Zusammenarbeit mit Kollegen/Innen?
 68 % sagen gut
 24 % meinen weniger gut
 8 % sagen nicht gut

Wärst du bereit, in den letzten Jahren Deines Berufslebens in einem anderen Arbeitsbereich zu wechseln und Dich entsprechend zu qualifizieren?
 Mit **Ja** antworteten 76 %
 24% mit **Nein**

Wie zufrieden bist Du mit dem Weiterbildungsangebot des Unternehmens?
 Weniger zufrieden sind 75 %
 noch zufrieden sind 24 %
 und sehr zufrieden sind 1%

Welche Elemente der Gruppenarbeit findest Du wichtig?
 - Integration von älteren und ME-MA
 - Rotation über möglichst viele Arbeitsplätze
 - Gruppengespräch
 - Eigene Festlegung der Taktlinie
 - Gewählter Gruppensprecher/in
 - Umfeldaufgaben in der Gruppe integrieren

Welche Form des „kürzer Tretenens“ im höheren Alter würdest du bevorzugen ?
 - Altersteilzeit
 - Vorzeitiger Ruhestand
 - Reduzierung der Wochenarbeitszeit

Sind die Entscheidungen Deines/r Vorgesetzten für Dich nachvollziehbar?
 Ja sagen 26 %
 74 % antworteten mit **Nein**



Sabine Brandt,
Halle 8 /KfI/A-Schicht

Ich freue mich, dass wir als Arbeitsgruppe das Problem Altersstruktur, die Auswirkungen auf unsere Arbeitsplätze, verschiedene Meinungen dazu und Auswirkungen auf unser soziales Umfeld in unserem Werk darstellen und darüber informieren. Ich freue mich auch, wenn es bewirkt, dass Werkleitung und Arbeitnehmer gemeinsam in einen Dialog treten und dadurch endlich konstruktive Maßnahmen erarbeiten und umsetzen.



Sascha Schäfer,
PW/Halle 4, 5,6 QS, A- Schicht

Die älter werdende Belegschaft, alterns- und altersgerechte Arbeitsplätze: das geht uns alle an. Nichts tun, sich nicht bewegen, Aussitzen, das ist der falsche Weg. Es ist nicht 5 vor 12 sondern 5 nach 12. Keiner kann sich der Problematik entziehen. Nur gemeinsam können wir Lösungswege finden.



Ralf Wilke,
Betriebsrat, VK-Leitung

Den Demografischen Wandel gestalten: Die Regierung redet von Rente mit 67, die Firmen sparen wo sie können. Wo bleiben dann wir, die Kollegen/innen? Ich arbeite in der Arbeitsgruppe, weil es mir nicht egal ist, wie wir die Rente erreichen. Außerdem will ich nicht, dass alle nur noch schnell „raus wollen“ und hohe Abschläge in Kauf nehmen müssen. Ich möchte gern erreichen, dass wir in Zukunft unter solchen Bedingungen arbeiten, dass wir wirklich frei entscheiden können, wann wir in Rente gehen wollen.

Wie ist die Lage? Was ist zu tun?

Alternde Belegschaft im Daimler Werk Bremen. Ein Interview mit Dr. Hans-Peter Mnich, Werksarzt, Paul Schlüter, Sozialberatung und Alfons Adam, Schwerbehindertenvertretung

Die Arbeitnehmer im Betrieb werden immer älter. Welche Herausforderungen und/oder Probleme sind im Zusammenhang mit der alternden Belegschaft im Daimler Werk Bremen jetzt schon bei den Produktionsmitarbeitern in Instandhaltung und Büro zu erkennen?

Werksarzt: Das Thema „älter werdende Belegschaft“ ist Teil einer Entwicklung, die unsere gesamte Gesellschaft betrifft: Unsere Lebenserwartung nimmt zu, die Menschen werden älter. Das ist zunächst einmal nicht negativ. Aber: Die sich daraus ergebende Altersverteilung in unserer Belegschaft mit einem Altersdurchschnitt von etwa 45 Jahren stellt auch für unser Werk eine große Herausforderung dar. Hinzu kommen veränderte Anforderungen an Flexibilität, Veränderungsbereitschaft, Lernbereitschaft und die Notwendigkeit, selbst regelmäßig etwas für die eigene Gesundheit zu tun.

Sozialberatung: Ob ich es nun mit jungen oder mit älteren Menschen hier zu tun habe, Herausforderungen sehe ich mit jeder Altersstufe. Das hat in der Tat etwas zu tun mit den veränderten Bedingungen insbesondere der letzten fünf Jahre. Es sind besondere Herausforderungen dazugekommen wie Arbeitsverdichtung, Personalabbau und Anforderungen an eine höhere Flexibilität.

Schwerbehindertenvertretung: Die Veränderung der Arbeitsbedingungen, die Austaktung der Montagen: Das sind ziemlich hohe Anforderungen. Wir sehen oftmals im Montagetagebereich kaum die Chance, ältere Kollegen und Kranke einzusetzen. In Instandhaltungsbereichen sehen wir das nicht so. Im Angestelltenbereich sind die Anforderungen auch sehr hoch geworden. Egal in welchem Bereich leiden die Menschen auch unter der Bereitschaft, alles umzusetzen, was man ihnen vorgibt.

Es ist bekannt, dass in den letzten Jahren die körperlichen Belastungen in den Unternehmen in vielen Bereichen abgenommen, in einigen aber auch stark zugenommen haben. Die psychischen Belastungen sind

dagegen an fast allen Arbeitsplätzen für die Menschen stark gestiegen. Gibt es dazu Auffälligkeiten in Bezug auf bestimmte Altersgruppen und Arbeitsplätze?

Schwerbehindertenvertretung: Von der körperlichen Arbeit und der Ergonomie her sind wir besser geworden. Aber die Anspannung und die Taktung sind sehr hoch geworden. Die Arbeitszeit und diese häufigen Wechsel spielen natürlich auch eine große Rolle. Ich glaube, insgesamt spielen diese Hektik und dieser Stress auf der Arbeit und im Privatleben eine große Rolle. Viele verlieren auch den Mut und die Energie für die Arbeit, wenn sie älter werden.

Sozialberatung: Aus meiner Sicht nein. Wir beraten in vier großen Themenbereichen: 1.) betriebliche Konflikte, 2.) psychosoziale private Belastungen, die im Betrieb auffallen, 3.) unser uraltes Thema Suchtmittelgebrauch und 4.) psychische Störungen und Krankheiten. Im Rahmen unserer Statistik ist Punkt 4 in den letzten Jahren auf knapp 30% unserer Beratungsfälle gestiegen. Vor zehn bis zwölf Jahren lag das konstant bei ca. 10%. Bei genauer Betrachtung spielen veränderte Arbeitsanforderungen eine ebenso erhebliche Bedeutung, wie die Belastungen im Privatleben und durch gesellschaftliche Veränderungen.

Werksarzt: In den vergangenen 25 Jahren haben sich die äußeren Einwirkungen auf die Mitarbeiter – das versteht der Werksarzt unter „Belastungen“ – spürbar verändert. Stand früher die Schwere der Arbeit im Vordergrund, waren es später Zwangshaltungen und dann die Belastungen des Finger-Hand-Arm-Systems. Die Veränderungen der letzten Jahre zeigen eher Auswirkungen im psychosozialen und psychomentalen Bereich: Die Welt und auch die Arbeitswelt „dreht sich schneller!“ Die Einflussfaktoren und Wechselwirkungen auf diesem Feld sind sehr vielfältig und komplex, und so finden sich Menschen mit psychischen und psychosozialen Problemen ohne auffällige Häufung in allen Bereichen, Altersgruppen und Hierarchieebenen der Belegschaft. Hier ist künftig

besondere Aufmerksamkeit und Sensibilität gefordert.

Wie viele andere Unternehmen nimmt auch Daimler die Herausforderung, Arbeit altersgerecht zu gestalten, ernst. Gibt es so etwas wie einen altersgerechten Arbeitsplatz überhaupt und wie sollte der idealerweise aussehen?

Werksarzt: Einen altersgerechten Arbeitsplatz gibt es so sicher nicht – die Leistungskurven des Menschen z.B. für Kraft, Ausdauer, Merkfähigkeit usw. laufen bekanntlich nicht parallel und haben in unterschiedlichen Lebensaltern sehr unterschiedliche Ausprägungen. Von einem altersgerechten Arbeitsplatz kann man aber durchaus sprechen, wenn die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die jeweils altersabhängigen Fähigkeiten gut übereinstimmen. Das zu erreichen ist nicht unmöglich.

Sozialberatung: Ich würde jedem Beschäftigten in diesem Land wünschen, dass er sich in einer Arbeitsorganisation befindet, die sich permanent mit diesem Thema beschäftigt. Und dass er es mit Führungskräften zu tun hat, die genügend Sozialkompetenz und Fingerspitzengefühl haben, diese Fragen auch gut anzugehen und eine notwendige Eigenverantwortung und Kompetenz bei Mitarbeitern fördern. Da braucht es noch viele Anstöße. In unserem Konzern, so glaube ich, sind wir da auf einem guten Weg. Gleichzeitig dürfen wir nicht aufhören, Kollegen und Mitarbeitern deutlich zu machen, dass wachsende Herausforderungen in der Arbeit und im zunehmenden Alter nur mit einer gesunden Lebensweise zu schaffen sind.

Schwerbehindertenvertretung: Die Kollegen der Instandhaltung haben nicht die Probleme, die Menschen am Band haben. Denn die sind wirklich selbstständig in ihrer Arbeit und können sich entfalten, die können sich entwickeln, auch bis 65, ohne Probleme. Angenommen einer wird nach der Ausbildung mit 22 ans Band gestellt, bekommt dann keine Chance mehr, sich woanders hinzuentwickeln und ihm wird auch gar nicht großartig etwas angeboten. Der kann flexibel sein



wie er will, er schafft es nicht mit 65 in Rente zu gehen. Wir erwarten Flexibilität von den Menschen, aber wir selbst erkennen viel zu langsam solche Prozesse, um früh genug was unternehmen zu können. Paul Schlüter, der weiß das auch, dass wir mit vielen manchmal Tacheles reden müssen, auch mit dem Unternehmen.

Laut unserer Umfrage vom Frühjahr 2009 fühlen sich 75% der Belegschaft mit dem Problem altersgerechter Arbeit allein gelassen und können sich nicht vorstellen, gesund die Rente zu erreichen. Offensichtlich klafft die Wahrnehmung der Betriebsleitung und der Belegschaft bei der Frage um eine altersgerechte Arbeit deutlich auseinander. Wo sehen Sie die Ursachen? Schwerbehindertenvertretung: Dass unser Unternehmen wettbewerbsfähig sein muss, weswegen man sich ja auch solche Montagen, wie man sie heute durchzieht, ausgedacht hat. Wir hätten von den Japanern auch viele gesunde Dinge lernen können, aber wir haben von ihnen nur die Standardmontage übernommen. Das Altersproblem gab es auch schon früher, aber nicht unter diesen zugespitzten Bedingungen! Hier sind alle Seiten gefragt: ob Gewerkschaften, Arbeitnehmervertreter und Arbeitgeber.

Sozialberatung: Der gesellschaftliche Wandel in den Arbeitsbedingungen der letzten zehn Jahre hat in den Belegschaften weniger Erleichterung gebracht, sondern eher Ängste geschürt. Wenn sich 75% nicht vorstellen können, gesund in die Rente zu gehen, steckt noch viel mehr dahinter als nur der Begriff der Gesundheit. Das Thema scheint eher zu lauten: werde ich das Rentenalter annähernd gesund erreichen und wie sicher ist mein Arbeitsplatz bis dahin?

Werksarzt: Ich will diese Zahlen nicht noch einmal kommentieren. Aus medizinischer Sicht ist es aber sicher eine unrealistische Erwartung, bis zum 65. Lebensjahr völlig gesund zu bleiben. Die statistische Wahrscheinlichkeit ist nicht gering, bereits im mittleren Lebensalter gesundheitliche Probleme zu entwickeln, die oft durch eine ungesunde Lebensweise ausgelöst oder verstärkt werden. Hier ist nachhaltige Gesundheitsfürsorge und Vorbeugung sehr wichtig. Genau so wichtig sind aber Themen wie Qualifizierung und die Schaffung neuer Tätigkeitsfelder. Und natürlich müssen alle Partner auf dem Feld noch engagierter und nachhaltiger zusammenarbeiten!

Schwerbehindertenvertretung: Es glaubt keiner mehr, dass er bis 65 arbeiten muss. Aber wenn du als 35-jähriger damit anfängst darüber nachzudenken, ob du in 20 Jahren vielleicht schon gehen kannst, da ist doch was falsch.

Alter beginnt ja nicht erst mit 50. Sollte nicht schon in und nach der Ausbildung der Arbeitsplatz sorgfältig gestaltet werden, z. B. hinsichtlich der Ergonomie? Gibt es altersmäßig gesehen einen Punkt, ab dem sich entscheidet, ob man gesund alt wird?

Werksarzt: Zunächst einmal: Ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze und das Wissen um ergonomisch richtiges Arbeiten sind wichtig für alle Beschäftigten, ob jung oder alt. Auch auf ergonomisch gut gestalteten

Arbeitsplätzen kann sich aber Monotonie einschleichen, wenn die Arbeitsorganisation, d. h. die Rotation nicht genügend beachtet wird. Das gilt gerade auch für ältere Mitarbeiter.

Gesund alt zu werden ist keine Frage des Schicksals, sondern hängt von vielen Faktoren ab. Eine gesunde Lebensweise, regelmäßiger Ausgleichssport, aber auch arbeitsplatzbezogene Gesundheitsprogramme tragen dazu bei.

Sozialberatung: Natürlich muss man sich mit Ergonomie und Gesundheit beschäftigen und das ist unabhängig vom Alter. Heute haben wir alle Möglichkeiten im Sinne der Salutogenese, also das Beschäftigten und Verhalten mit Gesundheit: gute Aufklärung, gute Ernährung, viele gute Ansätze über Sport, Entspannung und Bewegung. Das ist ein Teil unserer eigenen Verantwortung, positiven Einfluss auf unsere Gesundheit zu nehmen.

Schwerbehindertenvertreter: Den Ausbildungsplatz schon nach der Ausbildung so zu gestalten, dass man da auch altersgerecht, bis zur Rente kommen kann: da muss man arbeitspolitisch einiges bewegen, man muss sehr viel Druck und Anspannung rausnehmen. Also nicht so ausgetaktet sein und wieder Spaß finden. In solchen Themen liegt eine Chance für viele Vorgesetzte, wenn sie dann auch richtig geschult und vorbereitet werden.

Die demografische Herausforderung kann nur gemeinsam, d. h. mit der Belegschaft und der Betriebsleitung, gestaltet werden. Was sind Ihrer Vorstellung nach zurzeit die drei drängendsten Probleme, die gelöst werden müssen?



(Die Fragen stellen Lutz Böhme, Ralf Wilke und Joachim Kammlott)

Werksarzt: Ich halte es für sehr wichtig, lebenslanges Lernen wie auch Erfahrungswissen als Werte zu fördern und zu schätzen. Wir werden in absehbarer Zeit einen Mangel an Arbeitskräften haben und auf ältere Mitarbeiter gar nicht verzichten können. Umso wichtiger ist es, Arbeitssysteme zu fördern, die den Verbleib von älteren Menschen im Erwerbsleben unterstützen.

Außerdem brauchen wir mehr und intelligentere Alters-Teilzeit-Systeme: Viele ältere Menschen haben ja durchaus noch Lust zu arbeiten! Und nicht zuletzt brauchen wir auch in Zukunft genügend qualifizierte, gesunde und hoch motivierte junge Mitarbeiter!

Sozialberatung: Heute steht die Frage, dass die Alten gebraucht werden und ein Facharbeitermangel vorhanden ist, plötzlich wieder im Vordergrund. Es ist aber noch nicht en vogue, dass man eben auch als 63 bis 65-jähriger arbeiten kann, wenn man denn gesund ist und mit Lebens- und Berufserfahrung den Anforderungen gerecht wird. Wir benötigen nicht nur einen „Gesinnungswechsel“, sondern auch die Bedingungen für altersgerechte Tätigkeiten. Insbesondere in der Produktion.

Aktuell steckt das Modell „Rente mit 67“ noch in einer verlogenen Diskussion. M. E. sind es monetäre Gründe zur Entlastung der Sozialversicherungen.

Schwerbehindertenvertreter: Man muss soviel wie möglich leichtere Tätigkeiten wieder reinholen. Wir können die Situation in den Montagen nicht entschärfen, weil in der Gruppe einfach zu viele Mitarbeiter sind, die die Tätigkeiten nicht mehr können und keine Rotation stattfindet. Damit habe ich auch keine Chance, die Gruppe in sich gesund zu halten. Arbeiten reinholen, die Leute wieder in einer vernünftigen Rotation beschäftigen. Wir müssen während der Arbeitszeit, so ähnlich wie das Kraftwerk mobil, Möglichkeiten schaffen, dass die Menschen irgendwas tun können für ihre körperliche Erhaltung. Weiter müssen wir noch ein Instrument schaffen, das den psychischen Bereich angeht.

Wie muss es weitergehen?

Perspektiven der Arbeitsgruppe „Den demografischen Wandel gestalten“

- die bestehenden Instrumente der Arbeitsgestaltung müssen transparenter und für alle verständlicher kommuniziert werden.
- Einführung und Veröffentlichung des Pilotprojekts „Gestaltung der Arbeitsplätze unter Berücksichtigung des demografischen Wandels“
- Die Sichtweise älterer Kollegen bei zukünftigen NLEB / NAVI Vereinbarungen und Gestaltung von Arbeitsplätzen mit einzubeziehen
- Generell sollen bei Planung der Arbeitsplätze die Mitarbeiter einbezogen werden
- Umsetzung des Tarifvertrages Qualifizierung
- Sensibilisierung der Führungskräfte für den Umgang mit der älter werdenden Belegschaft
- Die Übernahme aller Auszubildenden
- Outsourcing forcieren
- 30 Std. Woche bei vollem Lohnausgleich ab dem 56. Lebensjahr
- MPS, Shopfloor Management darf nicht über die Gesundheit der Mitarbeiter gehen
- altersgerechte Arbeitszeitmodelle
- Neugestaltung der Altersteilzeit, z.B. 6 Jahre freie Gestaltung der Ruhephasen, 1 Jahr arbeiten 1 Jahr frei, über die gesamte Phase einen Vierstundentag, 4 Jahre 6 Stunden 2 Jahre Ruhephase,
- flexiblere Übertragung der Arbeitszeitmodelle auf altersgerechte Bedürfnisse

Für weitere Anregungen und Fragen wendet euch an die Kollegen der Arbeitsgruppe den „Demografischen Wandel Gestalten“



Lutz Karting,
Halle 7, KF/RR

Die älter werdende Belegschaft und das alter(n)sgerechte Arbeiten wird in den nächsten Jahren das Thema bei uns im Betrieb sein. Nur scheint es bei uns im Betrieb noch in den Kinderschuhen zu stecken. Da werden wir noch alle gefordert!



Thomas Katzmarski,
Halle 7, Abtlg. KF/RR-E/P, N-Schicht

Mir kam es bisher so vor, als spräche man von einem Übel, einer Krankheit, die bekämpft werden muss. Dabei ist es das natürlichste überhaupt: das Altern. Wir als Arbeitsgruppe sehen das Thema „demografischer Wandel“ nicht als Problem, sondern als Herausforderung an. Wir müssen lernen, aufeinander zuzugehen und die anstehenden Aufgaben gemeinsam lösen. Wir können uns nicht darauf verlassen, dass das andere für uns tun.



Joachim Kammlott,
Betriebsrat

Meiner Meinung nach brauchen wir:

1. In den Akkordbereichen 5 Minuten bezahlte Pause je Stunde.
2. Für alle die 30 Std.-Woche von Montag - Freitag bei vollem Lohnausgleich
3. Rente mit 55 Jahren auch für alle bei vollen Bezügen.
4. Eine 10% Ausbildungsquote in Großbetrieben und die Festübernahme im erlernten Beruf. Dies ist natürlich nur auf Kosten der Profite zu erreichen. Letztendlich müssen wir die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen abschaffen, um gesund arbeiten und leben zu können.

Stellungnahme des Betriebsrates:

Die Sünden der Vergangenheit?

Die desolante Personalpolitik der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts erzeugen die Probleme von heute.

Als das Daimler Werk in Bremen in den 80er Jahren in sehr kurzer Zeit Personal benötigte haben die Verantwortlichen alles vergessen was zu einer ausgewogenen Belegschaft notwendig ist. Es herrschte nur der Jugendwahn. D.h. es wurden nur 25- bis 28-jährige Mitarbeiter gesucht und eingestellt. Die Folge: 25 Jahre später ist das Durchschnittsalter dieses Werkes um die 45 Jahre. Dieser Jugendwahn setzte sich dann in den folgenden Jahren auch in der Arbeitsplatzgestaltung und in der Auslastung der Mitarbeiter fort. Frei nach dem Gedanken „Schneller und noch Effektiver“ wurden die Produktionsabläufe geplant. Jetzt 25 Jahre später sind die von damals jungen Belast-



baren aber um die 50 Jahre alt. Eine Consultinguntersuchung hat herausgefunden, dass in knapp 10 Jahren 70% dieser Belegschaft nicht mehr in der Produktion arbeiten kann! Eine Erkenntnis, die wir den Unternehmern schon oft mitgeteilt haben.

Eine gut durchdachte Personalpolitik hätte so einen Zustand gar nicht erst entstehen lassen dürfen. Das Ziel eines jeden Unternehmens muss und soll eine ausgewogene Altersstruktur in der Belegschaft sein. Wie gesagt soll!

Wie lösen wir das Problem?

Eine generelle Lösung bei einer solchen Größenordnung wird uns wohl auch bei gutem Willen aller Beteiligten nicht gelingen.

Hierzu werden viele Lösungen notwendig sein, die jetzt kontinuierlich erarbeitet werden müssen.

Dazu sind alle Ebenen von den betrieblich Verantwortlichen, den Tarifpartnern und der Politik gefordert! Im Werk Bremen hat der Betriebsrat mit der Werkleitung erste Schritte unternommen, um Lösungen zu erarbeiten.

Es gibt ein Projekt, mit etlichen Unterprojekten an denen der Betriebsrat beteiligt ist, um die Forderungen und Notwendigkeiten der älter werdenden Belegschaft einzubringen.

Erste kleine Lösungen konnten schon erreicht werden. So wurden z.B. Fremdvergebene Arbeiten unter den Begriff „alternative Beschäftigung“ wieder ins Werk geholt, um Mitarbeitern mit Einsatzbeschränkungen hier einen

alternativen Arbeitsplatz anzubieten. Hier kämpfen wir zurzeit um eine dauerhafte Einrichtung.

Ein weiteres Beispiel ist die Möglichkeit durch gezielte Qualifizierung Kolleginnen und Kollegen zum Anlagenwart auszubilden. Hierzu sind konkrete Maßnahmen angegangen, die aber weiter ausgebaut werden müssen.

Die hier geschilderten Beispiele sind erste kleine Schritte, um aufzuzeigen, dass es Möglichkeiten gibt, die Herausforderungen des Älterwerdens anzunehmen und es lösen zu wollen. Allerdings kann heute niemand die Lösung für die große Anzahl der gleichzeitig älter werdenden Belegschaft in diesem Werk präsentieren. Diesen Fehler der Personalpolitik der 80er Jahre kann aber auch nicht auf dem Rücken dieser Belegschaft ausgetragen werden.



Uwe Werner
Betriebsratsvorsitzender
Mercedes Benz Werk
Bremen

Stellungnahme der IG Metall:

Demographischer Wandel erfordert BESCHÄFTIGUNGSBRÜCKE

Die IG Metall weiß: Die Altersstruktur vieler Betriebe und gerade auch bei Daimler in Bremen zeigt schon heute eine deutliche Konzentration von MitarbeiterInnen mittlerer Altersgruppen.

Die Altersstruktur an den Bändern und in den Büros passt nicht zum Arbeitsdruck und den Belastungen im täglichen betrieblichen Alltag. Heute schon nicht, und noch weniger in 10 Jahren.

Für die Lösung dieser Probleme gibt es keinen Königsweg, sondern eine Reihe von neuen und alten Aufgaben. Wir müssen die Arbeit altersgerecht und altersgerecht gestalten. Das bedeutet einerseits müssen die Arbeitsplätze so sein, dass ein 20-Jähriger überhaupt eine Chance hat 50 Jahre alt zu werden ohne vorher gesundheitlich kaputt zu sein. Andererseits brauchen wir vermehrt Arbeitsplätze für ältere Beschäftigte, die ihre Gesundheit im Betrieb gelassen haben.

Je mehr ein Unternehmen heute für die Jungen tut, desto weniger Probleme bekommt es morgen mit den „älter werdenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“.

Das alleine würde aber auch nicht reichen.

Es muss weiterhin Möglichkeiten geben vorzeitig aus dem Arbeitsprozess gesund, in Würde und finanziell gesichert aussteigen zu können.

Die Rente mit 67 verschärft das Problem. Denn sie gefährdet Gesundheit und Lebensstandard im Alter ebenso wie die Beschäftigungschancen der Jüngeren.

Deshalb muss die Rente mit 67 weg!

Hier ein paar Daten und Fakten:

- Nur knapp zehn Prozent der 64-Jährigen haben heute noch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Über 90 Prozent sind bereits aus dem Arbeitsleben ausgeschieden. Weil sie nicht mehr können oder weil sie vor der Rente ihren Arbeitsplatz verloren haben und keinen neuen mehr finden.
- Und die zweite Zahl: Bereits heute müssen in den alten Bundesländern 47 Prozent der NeurentnerInnen Abschläge von durchschnittlich 115 Euro hinnehmen, wenn sie in Rente gehen. Im Osten sind es sogar 69 Prozent.

Wenn die Rente mit 67 kommt, heißt das nicht, dass viele Menschen über 65 noch arbeiten. Rente mit 67 heißt, dass die Abschläge zusätzlich um 7,2 Prozent steigen. Weniger Rente und ein niedriger Lebensstandard im Alter: Das ist die Folge von Rente mit 67. Deswegen wollen wir, dass sie wieder zurück genommen wird. Und es gibt einen weiteren Grund: Je länger die Alten arbeiten, desto weniger gibt es Arbeitsplätze für Jüngere. Denn Rente mit 67 schafft keinen einzigen neuen Arbeitsplatz. Rente mit 67 sorgt dafür, dass noch mehr Jüngere auf der Straße landen, während die Alten, selbst wenn sie nicht mehr können, weiter arbeiten müssen, um noch höhere Abschläge zu vermeiden. Vielmehr brauchen wir eine Beschäftigungsbrücke zwischen alt und jung – brauchen wir einen neuen Generationenvertrag. Er ermöglicht den Älteren den Übergang in einen gesicherten Lebensabend. Er gibt den Jüngeren die Chance auf Übernahme nach der Ausbildung und einen festen Arbeitsplatz. Das meint die IG Metall mit Generationengerechtigkeit. Es muss Schluss damit sein, dass die Politiker Jung und Alt gegeneinander ausspielen. Wir sagen: Hört auf die Menschen. Zieht die Rente mit 67 aus dem Verkehr! Und die IG Metall begrüßt es außerordentlich, dass sich Vertrauensleute von Daimler mit dem Thema „Demographischer Wandel“ befassen.

Nicht nur das Bremer Werk kann von diesen Erkenntnissen profitieren. Auch andere Bremer Betriebe oder Daimler Standorte sind in einer ähnlichen Situation.

Belegschaft, Betriebsrat und IG Metall sollten die Arbeitsgruppe nach Kräften unterstützen.



Volker Stahmann
IG Metall Bremen



ARBEIT
UND
LEBEN

Die Arbeitsgruppe wird unterstützt von der:
Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen e.V.

Impressum:

Herausgeber: IG-Metall Bremen
Dieter Reinken, 1. Bevollmächtigter

Redaktion: Arbeitsgruppe „Den demografischen Wandel gestalten“ des Mercedes-Benz Werkes Bremen
Lutz Böhme
Lutz Karting
Sascha Schäfer
Thomas Katzmarski
Michael Tiedemann
Ulrich Hedtke
Sabine Brandt
Ralf Wilke
Joachim Kammlott

(Karikaturen : Lutz Karting)