

DGB⁷
profil'04



Demografischer Wandel
Schritte zu einer
Altersgerechten Arbeitswelt

profil'04 – Die Zukunftsprojekte des DGB

Schon jetzt die Debatten von morgen gestalten – unter diesem Motto arbeiten drei Projekte des DGB an der sozialen Modernisierung der Gesellschaft. Die profil'04-Projekte: „Innovation für eine moderne Industrie- und Dienstleistungspolitik“; „Bürgerversicherung“ und „Demografischer Wandel und altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt“.

Diese Broschüre ist im Rahmen des Projekts „Demografischer Wandel und altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt“ entstanden. Sie fasst die in dem Projekt entwickelten Vorschläge für eine bessere altersgerechte Arbeitsgestaltung zusammen.

Am Projekt sind beteiligt: Wilhelm Adamy (Leitung), Brigitte Johst (Projektbegleitung), Sigrid Bartholomy, Egbert Biermann, Christa Dahme, Christel Degen, Ralf Peter Hayen, Wolfgang Hien, Joachim Koch-Bantz, Ingo Kolf und Carola Parniske-Kunz.

Impressum:

DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz Platz 2
10178 Berlin

Projektgruppe „profil'04: Demografischer Wandel und altersgerechte Arbeitsgestaltung“

Redaktion: Wilhelm Adamy, Markus Franz, Ingo Kolf, Carola Parniske-Kunz

Stand: November 2004

Layout: Berliner Botschaft, Berlin
Druck: Toennes Druck+Medien GmbH, Erkrath
Titelfoto: getty images

Weitere Informationen und ergänzende Texte zum Thema gibt es im Internet unter: www.dgb.de

Inhalt

I. Einleitung	4
II. Situationsanalyse	5
1. Aktuelle Entwicklung von Beschäftigung und Rentenzugang	5
2. Zur gesundheitlichen Situation von Arbeitnehmer/innen	9
3. Defizite betrieblicher Personalpolitik	10
III. Gewerkschaftliches Leitbild einer altersgerechten Arbeitsgestaltung	11
IV. Reformansätze	12
1. Betriebliche Umorientierung notwendig	13
1.1. Präventiven betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz ausbauen	
1.2. Weiterbildung als Zukunftsaufgabe von Betrieben und Verwaltungen	14
1.3. Beitrag der betrieblichen Mitbestimmung zu einer altersgerechten Politik	15
1.4. Arbeitszeitpolitik für Frauen und Männer	17
2. Gesetzlicher Änderungsbedarf	18
2.1. Perspektiven in der Arbeitsmarktpolitik	18
2.2. Weiterbildung: Auch Gesetzgeber gefordert	19
2.3. Gesetzlicher Handlungsbedarf bei der Mitbestimmung	20
2.4. Anforderungen an den gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz	21
V. Fazit	24
VI. Anhang	25
Betriebsverfassungsrechtliche Rechtsgrundlagen zur Umsetzung einer altersgerechten Politik im Betrieb	25

I. Einleitung

Unsere Gesellschaft wird immer älter. Die demografische Entwicklung verlangt nach neuen Antworten auf die Frage, wie Menschen heute und in Zukunft „gut“ arbeiten und leben können.

Von dem lange Zeit geltenden Konsens, der demografische Wandel sei eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung kann keine Rede mehr sein. Insbesondere die Arbeitgeberverbände instrumentalisieren das Thema für die Durchsetzung ihrer Interessen, verlangen längere Arbeitszeiten, niedrigere Löhne für Ältere, Einschnitte beim Kündigungsschutz und höhere Rentenabschläge.

Die Debatte um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit blendet nachhaltige und sozialverträgliche Gestaltungsmöglichkeiten des demografischen Wandels weitgehend aus. Der Stellenwert des Faktors Arbeit steigt. Innovative Arbeitsformen, eine vorausschauende betriebliche Personalpolitik, Weiterbildung, Gesundheitsförderung sowie eine ausgewogene und flexible Balance von Arbeit und Leben sind gefragt. Die Gewerkschaften können hierbei an ihre Konzepte unter dem Stichwort „Humanisierung der Arbeitswelt“ anknüpfen. Die demografische Entwicklung eröffnet zudem eine Chance zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit und zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Bislang werden die Auswirkungen der demografischen Veränderungen weitgehend unter dem Aspekt der Belastung der Sozialsysteme gesehen. Insbesondere die Frühverrentungspraxis steht auf dem Prüfstand. Oftmals ausgeblendet werden dabei belastende Arbeitsbedingungen, die das Erreichen der Regelaltersgrenze erschweren, wie körperlicher oder psychischer Verschleiß, Mängel in der Arbeitsorganisation, steigende Intensität der Arbeit, überlange Arbeitszeiten

Der notwendige Paradigmenwechsel in der Beschäftigungspraxis von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss in den Betrieben mit Leben erfüllt werden. Die betrieblichen Möglichkeiten einer über die gesamte Erwerbsbiographie gestreckten präventiv ausgerichteten Personal- und Unternehmenspolitik werden bislang wenig genutzt. Gleichzeitig werden auch die Innovationschancen einer alternden Gesellschaft verspielt, wenn sich die jugendzentrierte Personalpolitik der Unternehmen weiterhin ungehindert fortsetzt. Gute und gesunde Arbeit ist Voraussetzung für Produktqualität, Innovationen und nachhaltige Entwicklung.

Eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt ist unerlässliche Voraussetzung für eine Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels. Gesunde, qualifizierte, motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind im globalen Wettbewerb mehr denn je entscheidend. Statt kurzfristiger ökonomischer Interessen muss der Mensch mit seinen Bedürfnissen im Mittelpunkt stehen.



DGB

profil'04

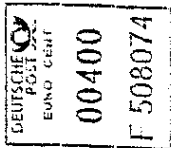
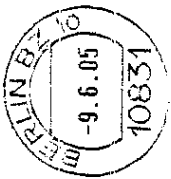
profil'04 – Die Zukunftsprojekte des DGB

Schon jetzt die Debatten von morgen gestalten – unter diesem Motto arbeiten drei Projekte des DGB an der sozialen Modernisierung der Gesellschaft. Die profil'04-Projekte: „Demografischer Wandel und altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt“, „Innovation für eine moderne Industrie- und Dienstleistungspolitik“ und „Bürgerversicherung“. Dieser Broschüre ist im Rahmen des Projektes „Demografischer Wandel und altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt“ entstanden.



Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Postfach 11 03 72 • 10833 Berlin



Eu-Kommission
Generaldirektion EMPL/E/A
J-2701/122
B 1049 Brüssel

26356 10 004