



Detlef Wetzel

Zweiter Vorsitzender der IG Metall

Betriebsrätekonferenz der SPD Bundestagsfraktion

Leistungsdruck und Arbeitsverdichtung – Was ist notwendig, damit

Arbeitnehmer länger fit am Arbeitsplatz bleiben?

Berlin, 28.11.2012

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist was faul am Standort Deutschland.

Ich rede nicht von Wachstumsraten oder den Sorgen vor einer neuen Krise.

Es geht auch nicht um die Arbeitsmarktzahlen.

Zahlen sind die eine Seite der Medaille.

Es geht mit heute um die andere Seite der Medaille.

Die Qualität der Arbeit und den Wert der Arbeit.

Beides wurde in den in den letzten Jahren fahrlässig oder gar bewusst vernachlässigt.

Ich rede also von einer Arbeitswelt, die immer stärker zu einer physischen und psychischen Gefahrenzone für die Beschäftigten wird.

Und ich rede von einer Welt, die Arbeit durch die Ausweitung des Niedriglohnbereichs und der prekären Beschäftigung so entwertet hat, dass auch das zu einer großen Belastung für immer Menschen geworden ist.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze hat begonnen.

Unsere große Sorge dabei ist:

Es wird nicht mehr ältere Beschäftigte geben, sondern mehr ältere Arbeitslose und gekürzte Renten.

Denn gute Arbeit bis zum Erreichen der Rente, das ist für die meisten Beschäftigten Zukunftsmusik.

Denn bisher haben die schönen Worte aus Politik und Wirtschaft wenig bis nichts gebracht:

Sie beschwört seit Jahren vergeblich eine altersgerechte Arbeitswelt und eine hohe Erwerbsbeteiligung älterer Jahrgänge.

Die Wirklichkeit sieht anders aus:

In der heutigen Arbeitswelt gibt es viel zu wenig Arbeitsplätze, auf denen man gesund alt werden kann.

Und darum gibt es auch kaum ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Diese - für Forscher und Betriebspraktiker bekannte Tatsache – haben wir kürzlich anhand einer Befragung von Betriebsräten in unserem Organisationsbereich bestätigt bekommen.

In den Unternehmen unseres Organisationsbereiches ist die Zahl der Beschäftigten aus rentennahen Jahrgängen äußerst gering.

Nicht einmal vier Prozent der Beschäftigten sind über 60 Jahre alt; und nur knapp ein Prozent der Beschäftigten sind über 63 Jahre.

In rund 44 Prozent der Betriebe gibt es keine Beschäftigten über 63 Jahre.

Beschäftigte über 60 sind rar, über 63-Jährige sind so gut wie gar nicht mehr in den Betrieben zu finden.

Die angeblich so ansehnliche Beschäftigungsquote Älterer ist zumindest mit Blick auf die Metall- und Elektroindustrie eine Legende.

Die Gründe für die niedrige Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im rentennahen Alter liegen nach Einschätzung der Betriebsräte auch und gerade in den Arbeitsbedingungen.

Fast 80 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass die Beschäftigten das gesetzliche Rentenalter nicht gesund erreichen können.

Ausschlaggebend dafür sind die Belastungen der modernen Arbeitswelt, die alle Altersgruppen und damit natürlich auch die der Älteren erfassen.

Es geht nicht um die Frage wie lange wir leben, sondern wie lang man die Anforderungen des Arbeitslebens erfüllen kann.

Auch die zukünftigen Bedingungen werden nicht positiver eingeschätzt.

Nicht einmal jedes dritte Unternehmen betreibt eine mittelfristige Personalplanung, die den demografischen Wandel berücksichtigt.

Kaum ein Unternehmen nimmt Rücksicht auf die Bedürfnisse alternder Belegschaften.

In 92 Prozent der Betriebe gibt es „selten“ oder „nie“ Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung.

Ausreichende Qualifizierungsangebote für Ältere gibt es nur in drei Prozent der Unternehmen.

Zugleich gibt es für diejenigen, die nicht mehr können oder wollen, kaum Möglichkeiten zu fairen Bedingungen aus dem Erwerbsleben auszuscheiden.

Nur in etwa einem Fünftel der Betriebe existieren ausreichend Angebote für einen flexiblen Altersausstieg wie etwa Altersteilzeitmodelle.

Mit Blick auf den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand ist es mit der viel gerühmten Flexibilität in der modernen Wirtschaft nicht weit her.

Insgesamt fühlen sich die befragten Betriebsräte angesichts der Herausforderungen des demografischen Wandels von ihren Unternehmensleitungen in der Regel allein gelassen.

Initiativen, sich mit dem Thema zu beschäftigen, gingen in fast 90 Prozent von den Betriebsräten, den IG Metall-Vertrauensleuten und/oder den Belegschaften aus.

Aktivitäten des Managements sind demnach eine Ausnahme, mitunter gar eine Seltenheit.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Mein Fazit lautet:

Mit Blick auf die Herausforderungen des demografischen Wandels haben wir es mit einer eklatanten Diskrepanz zwischen öffentlicher Debatte und betrieblicher Praxis zu tun.

Viele Unternehmen versagen bei der Bewältigung der demografischen Herausforderungen und der notwendigen Humanisierung der Arbeit.

Altersgerechte Arbeitsplätze und Beschäftigte im rentennahen Alter sind Mangelware.

Und zugleich fehlen Möglichkeiten für gesundheitlich verschlissene Beschäftigte, zu akzeptablen Bedingungen aus dem Erwerbsleben auszuscheiden.

Nicht zuletzt wegen der allgemeinen Anhebung der Altersgrenzen und der Rente ab 67.

Mit anderen Worten:

Arbeitswelt und Arbeitsmarkt sind bis heute auf die demografischen Herausforderungen nicht vorbereitet.

Politik ignoriert bis heute die Lebenswirklichkeit und geht von falschen Voraussetzungen aus.

Die Leidtragenden dieses Versäumnisses sind die Beschäftigten.

Für sie heißt es immer öfter:

„Zu kaputt für die Arbeit – zu jung für die Rente.“

Das geht nicht – und darum muss Entlastung geschaffen werden.

Das gilt sowohl für die Fertigung als auch für die Arbeit im Büro.

Es gilt der Arbeit wieder ein gesundes Maß zu geben.

Kolleginnen und Kollegen,

deshalb hat die IG Metall die Initiative ergriffen und unsere Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ gestartet.

Wir greifen die genannten Missstände auf, machen sie zum Thema und fordern die Arbeitgeber auf, mit den Betriebsräten einen demografischen Interessenausgleich zu vereinbaren, damit die Beschäftigten gesund in Rente gehen können.

Zugleich setzen wir uns für eine Reform des Rentenrechts ein.

Ich möchte nun zunächst auf den Punkt eingehen, was wir bzw. was unsere Betriebsräte tun, damit beschäftigte länger fit am Arbeitsplatz bleiben.

Dann werde ich skizzieren, welche Unterstützung wir von der Politik brauchen.

Denn wir kriegen alleine auch nicht alles geregelt.

Also, zunächst zum demographischen Interessensausgleich.

Es wird jetzt kurz etwas technisch – aber ich denke es macht hier an dieser Stelle durchaus Sinn, einmal aufzuzeigen, das und wie wir unsere Gestaltungsmöglichkeiten nutzen.

Im Kern ist der demographische Interessensausgleich eine betriebliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Die Betriebsparteien sollen vereinbaren, wie sie den demografischen Wandel betrieblich bewältigen.

Sie prüfen und gestalten die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sowie die Arbeitsbedingungen und Leistungsanforderungen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter dem Gesichtspunkt der Alters- und Altersgerechtigkeit.

Begonnen wird mit einer Bestandsaufnahme.

Die Altersstrukturen in den unterschiedlichen Bereichen eines Unternehmens werden analysiert.

Gemeinsam mit den Beschäftigten wird ermittelt, welche aktuellen und zukünftigen Gesundheits- und Qualifizierungsrisiken sich daraus ergeben.

Nach der Analysephase geht es darum, frühzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um sowohl für ältere als auch für jüngere Beschäftigte dauerhaft einseitige und hohe Belastungen zu vermeiden.

Was im Einzelnen zu tun ist, hängt wesentlich von der Betriebsgröße, der konkreten Aufgabenstellung des untersuchten Bereiches und den Besonderheiten der Produktions- und Verwaltungsprozesse ab.

Die einzelnen Maßnahmen beziehen sich auf

- die Gestaltung von Arbeitsplätzen mit Gesundheitsgefährdung,
- Freistellungsrechte,
- den Ausgleich von Rentenabschlägen,
- die Gestaltung von Altersübergängen,
- Personalplanung und Weiterbildung,
- den Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung,
- die Vermeidung von Altersdiskriminierung,
- betriebliche Förder- und Beratungsangebote,
- die Qualifizierung der Führungskräfte.

Ich will an dieser Stelle nicht weiter ins Detail gehen, sondern kurz zwei Beispiele nennen, was geregelt werden kann:

Bei Hydro Aluminium in Hamburg gibt zum Beispiel eine Regelung, die für eine große Entlastung für Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter sorgt.

Wer 55 Jahre alt ist und regelmäßig nachts arbeitet, darf drei Nachtschichten streichen, mit 57 sogar sechs.

Bei der Rasselstein GmbH gibt es eine altersgerechte Arbeitszeitgestaltung.

Dort werden insbesondere für Schichtarbeiter

- Kurzpausen eingeführt,

- Arbeitszeiten verkürzt,
- Schichtpläne ergonomisch gestaltet
- und die Zeitautonomie durch Möglichkeiten individueller Arbeitszeitgestaltung ausgebaut.

Das sind Beispiele und ich bin sicher, dass das nicht flächendeckend von uns durchgesetzt werden kann.

Ich denke, die Grundsatzentscheidung, das Thema alters- und altersngerechte Arbeit zu einem Schwerpunkt unserer Betriebspolitik zu machen und die genannten Beispiele zeigen, dass wir als Gewerkschaft die Beschäftigten nicht im Regen stehen lassen, wenn es darum geht, die Folgen der Rente mit 67 zu bewältigen.

Aber wir brauchen auch die Politik.

Denn die Menschen brauchen gute Arbeit, um es gesund bis zur Rente zu schaffen.

Aber es wird immer Beschäftigte geben, die es trotz aller Bemühungen um „Gute Arbeit“ nicht bis 67 schaffen.

Für die braucht es Wahlmöglichkeiten beim Altersübergang und Renten, von denen sie leben können.

Wir brauchen einen Ausstieg zu fairen Bedingungen statt Rente mit 67.

Die IG Metall will, dass die Voraussetzungen für einen flexiblen Altersausstieg weiterentwickelt und neue Möglichkeiten geschaffen werden.

Der Gesetzgeber stellt die „Instrumente“ bereit – im Betrieb wird über die Anwendung entschieden.

So stellen wir uns das vor.

Statt „Einheitsgrenze für alle“ – „Wahlmöglichkeiten für jeden“.

Besonderen Handlungsbedarf sehen wir bei der Erwerbsminderungsrente.

Wer heute eine volle Erwerbsminderungsrente beziehen will, muss nachweisen, dass er oder sie nicht mehr in der Lage ist, mindestens drei Stunden täglich zu arbeiten.

Dabei wird auf Arbeitsplätze verwiesen, die in der Realität kaum angeboten werden.

Diese Verweisungspraxis soll zukünftig nicht mehr möglich sein

Ältere mit gesundheitlich bedingten Leistungseinschränkungen, die nur noch leichte Tätigkeiten verrichten können, müssen zukünftig eine Erwerbsminderungsrente erhalten.

Es sei denn, ihnen wird konkret ein entsprechender Arbeitsplatz angeboten.

Zudem müssen die Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente gestrichen werden.

Die SPD hat das am Wochenende auf ihrem Parteikonvent beschlossen.

Das ist gut und richtig so.

Denn die offizielle Begründung für die Abschläge, dass ansonsten ein zu hoher Anreiz für diese Rentenart gegeben sei, ist Blödsinn.

Dieses Argument greift bereits deshalb nicht, weil kein Arbeitnehmer und keine Arbeitnehmerin freiwillig die Entscheidung fällt, in Erwerbsminderungsrente zu gehen.

Kolleginnen und Kollegen,

zu einem anderen Thema, wo auch die Politik gefordert ist um dafür zu sorgen, dass die Menschen länger fit am Arbeitsplatzbleiben.

Ich rede von arbeitsbedingtem Stress und der daraus folgenden Zunahme psychischer Fehlbelastungen und Erkrankungen.

Diese Entwicklung kann schnell, so meine Sorge, zu einer ernststen Gefahr nicht nur für die direkt Betroffenen selbst, sondern auch für Wirtschaft und Gesellschaft werden.

Hier tickt nichts geringeres als eine gesellschaftliche Zeitbombe.

Diese Entwicklungen werden wie in einem Brennglas in dem deutlich, was heute gemeinhin als Burnout bezeichnet wird.

Stress und Burnout haben längst auch in Werkstätten, Fabrikhallen und Büros um sich gegriffen.

Und dies in einem Tempo und einem Ausmaß, das es fahrlässig wäre, diese Problem unter ferner liefen zu behandeln.

Was kann Politik hier tun?

Unverzichtbar ist eine verbindliche Regelung, die psychische Belastungen mit anderen Gefährdungen in der Arbeitswelt durch Lärm, unzureichendes Licht oder Toxine gleichstellt.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen müssen an die neuen Probleme und Herausforderungen der Arbeitswelt angepasst werden.

Eine solche Regelung muss arbeitsschutzrechtlichen und arbeitswissenschaftlichen Standards genügen und praxistauglich sein.

Die IG Metall hat den Entwurf einer „Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit“, vorlegt, der auch von der SPD-Bundestagsfraktion unterstützt wird.

Für eine Anti-Stress-Verordnung gibt es unserer Sicht 5 gute Gründe:

Erstens: Sie schafft Rechtssicherheit.

Denn dass auch Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit vermieden werden müssen, erschließt sich aus dem Arbeitsschutzgesetz bisher nur indirekt.

Zweitens: Eine Anti-Stress-Verordnung schafft Verbindlichkeit.

Denn es geht auch darum, heikle betriebliche Themen wie Zeitdruck, hohe Arbeitsintensität, Arbeitszeitgestaltung oder Führungsverhalten flächendeckend in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen.

Drittens: Eine Anti-Stress-Verordnung verringert den Konflikt zwischen den Betriebsparteien.

Manchmal jahrelange Auseinandersetzungen über das Ob und das Wie der Gefährdungsbeurteilung könnten vermieden werden.

Viertens: Eine Anti-Stress-Verordnung stärkt die staatliche Aufsicht.

Arbeitsschutzverwaltung und Berufsgenossenschaften hätten endlich einen verbindlichen Bezugsrahmen, um gegen Arbeitsstress in den Betrieben tätig zu werden.

Fünftens:

Eine Anti-Stress-Verordnung schafft Motivation.

Denn Arbeitgeber werden nach ihren eigenen Aussagen dann im Arbeitsschutz aktiv, wenn sie klare gesetzliche Vorschriften vorfinden.

Der IG Metall-Entwurf berücksichtigt genau das:

Er benennt Regelungsgegenstände, um die sich der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung kümmern muss.

Die Verordnung formuliert Anforderungen an die Gestaltung:

- der Arbeitsaufgabe,
- der Arbeitsorganisation,
- der sozialen Beziehungen,
- der Arbeitsplatz- und Umgebungsbedingungen und
- der Arbeitszeit.

Sie enthält damit die arbeitswissenschaftlich belegten Faktoren und Gestaltungsmaßgaben zur Reduzierung von Gesundheitsgefährdungen durch psychische Belastungen.

Dadurch gäbe es erstmalig konkrete und verbindliche Vorgaben, wie die Beschäftigten vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit geschützt werden müssen.

Kolleginnen und Kollegen,

trotz harten wirtschaftlichen Wettbewerbs darf Gesundheit am Arbeitsplatz nicht zu einer Randgröße verkommen.

Die Gesundheit der Menschen im Betrieb muss mehr wert sein als Höchstrenditen und Aktienkurse.

Aber wir sind auch davon überzeugt, dass gute Arbeit nicht nur für jeden einzelnen Beschäftigten gut.

Auch das Unternehmen profitiert davon.

Wettbewerbsfähigkeit braucht „gute Arbeit“.

Wettbewerbsfähigkeit lässt sich nicht auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichern.

Weil dort wo

- Arbeit wertgeschätzt wird,
- wo gute Arbeitsbedingungen herrschen,
- wo Menschen respektvoll behandelt
- wo sie beteiligt und ausreichend qualifiziert werden

gute Ideen und erfolgreiche Innovationen entstehen.

Und Innovation sind der Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg.

Klar: Betrachtet man die Beschäftigte als reinen Kostenfaktor, lässt sich vielleicht der schnelle Profit machen.

Langfristig werden sich aber nur Investitionen in die eigenen Belegschaften und mehr „gute Arbeit“ auszahlen.

Da gibt es aber Bereiche, wo wir diese Fragen gar nicht diskutieren brauchen.

Oder glaubt jemand über den Niedriglohnbereich würde sich ein Arbeitgeber einen Kopf machen.

In diesem Zusammenhang möchte ich nun noch kurz auf das Thema eingehen, dass ich zu Beginn genannt habe: Den Wert der Arbeit.

Mittlerweile ist die Prekarisierung weiter Teile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Alltag in den Betrieben und Unternehmen.

Das gilt auch in den industriellen Kernen unserer Volkswirtschaft.

Atypische Arbeitsverhältnisse werden zunehmend typisch.

In Deutschland arbeiten mittlerweile knapp zehn Millionen Menschen in befristeten Arbeitsverhältnissen, Leiharbeit oder Minijobs!

Knapp acht Millionen Menschen sind zu einem Niedriglohn beschäftigt.

Und mehr als vier Millionen Menschen erhalten einen Bruttostundenlohn von weniger als sieben Euro.

Mit der Ausweitung dieser prekären Beschäftigungsformen verliert Arbeit zunehmend ihre gesellschaftliche Integrationskraft.

Denn eine eigenständige Existenzsicherung und die Mitfinanzierung des Gemeinwesens über Beiträge und Steuern ist nicht nur eine wichtige Voraussetzung für gesellschaftliche Anerkennung!

Sie ist auch für die selbstbewusste Wahrnehmung gesellschaftlicher Beteiligungsmöglichkeiten im Betrieb, in der Politik oder in der Gesellschaft wichtig.

Transferempfänger sehen sich oft als Kostgänger der Gesellschaft.

Die Folge ist ein Verlust des Selbstbewusstseins – und andere psychische Krankheiten.

Ja, auch prekäre Beschäftigung macht krank.

Das bestätigen mittlerweile viele Untersuchungen.

Auch darum brauchen wir eine neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt!

Nicht alles was Arbeit schafft, ist auch sozial!

Anstatt es sich hinter vermeintlich positiven Arbeitsmarktkennzahlen gemütlich zu machen, brauchen wir einen breiten gesellschaftspolitischen Diskurs über den Wert der Arbeit!

Denn letztlich bleibt das „ob und wie“ des Arbeitsverhältnisses für unsere Gesellschaft prägend.

Es geht um ein gutes Leben von Montag bis Freitag und nicht nur dann wenn man zwei Wochen Urlaub hat.

Arbeit stärkt das Selbstwertgefühl der Menschen.

Sie fördert gesellschaftlichen Fortschritt und ist Basis des sozialen Lebens. Und sie ist die Basis unserer Ökonomie.

Reichtum und Wohlstand unserer Gesellschaft gründen nicht auf spekulativen Blasen an den Finanzmärkten.

Reichtum und Wohlstand in Deutschland basieren auf der Arbeit von Millionen Beschäftigten in den Werkhallen und Büros, in der Produktion wie in den Dienstleistungen.

Damit ist die Ausweitung des prekären- und Niedriglohnsektors ein tiefer Bruch in unserer Arbeitskultur.

Die Unsicherheit wird zur gesellschaftlichen Norm.

Kolleginnen und Kollegen,

Für eine gute Ordnung auf dem Arbeitsmarkt braucht es ein Zusammenwirken vieler Maßnahmen.

Ich will diese Maßnahmen jetzt nicht alle ausformulieren.

Nur kurz die Stichworte nennen.

Wir brauchen Mindestlöhne!

Wir brauchen die Regulierung der Leiharbeit – gleiche Arbeit- Gleiches Geld – gleiches Recht.

Der Missbrauch von Werkverträgen muss gestoppt werden!

Wir brauchen auch angesichts des anstehenden Fachkräftemangels ein neues Leitbild von guter Arbeit und eine Qualifizierungsoffensive!

Mit billiger-Strategien wird Deutschland im Innovationswettbewerb keine Chance haben!

Wir brauchen eine Stabilisierung des Tarifsystems durch Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen.

Das Tariftreuegesetz muss gestärkt werden.

Und schließlich brauchen wir ein Verbandsklagerecht bei Gesetz- und Tarifverstößen und die Stärkung individueller Beschwerderechte der Beschäftigten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

damit Arbeitnehmer länger am Arbeitsplatz bleiben können ist viel zu tun.

Ich habe eine ganze Reihe von Baustellen genannt.

Ich freue mich, dass in der SPD der Wert der Arbeit wieder einen anderen Stellenwert hat als noch vor wenigen Jahren.

Wir freuen uns über jeden Bündnispartner beim Kampf für ein besseres Leben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Republik.