



Christiane Benner
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Vortrag

Den demografischen Wandel mit innovativen Arbeitszeitmodellen gestalten!

ddn-Initiative 45 plus der Agentur für Arbeit Südbaden

**11. Oktober 2012
Forum der AOK Südlicher Oberrhein**

Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Mitglieder der Initiative 45 plus,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren.

Ich freue mich sehr, dass es die Initiative 45plus gibt und dass sich die Region mit diesen Themen auseinandersetzt. Die Veranstaltung bewegt sich in einem guten zeitlichen Zusammenhang: Letzte Woche hat der Demografiegipfel der Bundesregierung stattgefunden, und zwar unter einem – wie ich finde – sehr gut gewählten Titel: „Jedes Alter zählt“. Dieser Aussage schließe ich mich an.

Aktuell wird unglaublich viel über den demografischen Wandel geredet. Aus Sicht der IG Metall kann ich nur sagen: Das Thema ist schon viel zu lange „aktuell“. Wissenschaftler reden seit Jahren von den demografischen Entwicklungen, Gewerkschaften fordern seit Jahren, dass die Unternehmen mehr ausbilden sollten. Aber ich will von vorne anfangen und zuerst die Frage stellen: Was ist überhaupt das Problem und was sind die Ursachen?

Fragen wir mal ein Lexikon: „Demografie befasst sich statistisch und theoretisch mit der Entwicklung von Bevölkerungen, insbesondere ihre alters- und zahlenmäßige Gliederung sowie deren Veränderungen.“ Für die Arbeitswelt sagt uns die Demografie, dass die Beschäftigung Älterer zunimmt. In der Metall- und Elektroindustrie ist die Zahl der Mitarbeiter 60plus im Zeitraum 2000 bis 2010 von 85.000 auf 152.600 gestiegen. Man kann also sagen, in den letzten zwölf Jahren hat sich die Zahl verdoppelt. Der Anteil Älterer an der Belegschaft beträgt damit 5%. Nehmen wir die Gruppe der über 50-Jährigen mit dazu, so lag der Anteil an der Gesamtbeschäftigung 2010 bei 28 Prozent, Tendenz steigend. Zum Vergleich: 1998 waren es 19%, also ist der Zuwachs deutlich. Dennoch finden wir in einigen Firmen wenig ältere Beschäftigte.

Folgende Fragen ergeben sich daraus:

Welche Herausforderungen bringt der demografische Wandel?

Sind das wirklich Probleme und wie neu sind sie?

Wie sollen wir ihnen begegnen, was können die Tarifparteien tun?

Und welche Rolle spielt dabei das Thema Arbeitszeit?

Zuerst fällt den meisten von Ihnen bestimmt der viel beschworene Fachkräftemangel ein. Dazu habe ich eine etwas andere Position: Wir haben keinen allgemeinen Fachkräftemangel. In einzelnen Berufsgruppen und Qualifikationen und auch in manchen Regionen in Klein- und Mittelunternehmen gibt es Probleme mit dem Fachkräftebedarf. Aber das sind keine demografischen Probleme, sondern hausgemachte. Zugleich haben wir nämlich bundesweit eine Arbeitslosigkeit, die das Stellenangebot um das Dreifache übersteigt – und das sind nur die registrierten Arbeitslosen. Also greift es erstens zu kurz, ein Fachkräfteproblem als solches zu behaupten, und zweitens ist es unpassend, dies als Demografieproblem hinzustellen. Trotzdem will ich auf die Thematik eingehen, ich nenne sie „falsche Verteilung der Arbeit“.

Wie ist also die Arbeit verteilt? Ein großes Potenzial an Arbeitsfähigen liegt brach und muss erschlossen werden, um den Fachkräftebedarf zu sichern.

Angefangen bei der Ausbildung: Seit Jahren konstatiert die IG Metall jedes Jahr spätestens im September, dass es für die Schulabgänger/innen nicht genug betriebliche Ausbildungsplätze gibt. Seit 2001 sind jährlich 400.000 Jugendliche in Warteschleifen gelandet, die Hälfte davon ohne Aussicht auf eine voll qualifizierte Berufsausbildung. Daher stehen heute 1,5 Mio junge Erwachsene zwischen 25 und 34 ohne Abitur oder abgeschlossene Berufsausbildung da. Deshalb muss künftig gelten: Qualifizieren statt aussortieren! Die Arbeitgeber fordern wir auf, ihre Ausbildungsbemühungen zu verstärken. Auch an die Regierung richten wir hier eine Forderung: Sie muss bundesweit Programme auflegen, mit denen Jugendliche und junge Erwachsene ohne Berufsausbildung einen Abschluss nachholen können.

Besonders benachteiligt sind Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund. Beim Aussieben der Arbeitgeber sind sie bislang am stärksten durchgefallen. Es gibt erfolgreiche Projekte, die speziell benachteiligten Jugendlichen den Weg in eine qualifizierte Berufsausbildung bahnen.

Zum Beispiel gibt es seit diesem Jahr in den meisten Tarifgebieten den Tarifvertrag zum Förderjahr. Ein Jahr lang können Jugendliche mit Förderungsbedarf ihre Fachkenntnisse und ihr Leistungsverhalten in einem Betrieb verbessern. Nach dem Förderjahr kann ein Ausbildungsvertrag geschlossen werden – nach beiden Seiten freiwillig. Damit ist den

Tarifparteien ein großer Schritt gelungen, der zeigt, dass es geht. Solche Projekte müssen Nachahmer finden und möglichst bald flächendeckend umgesetzt werden.

Nach der Ausbildung ist es wichtig, dass die jungen Fachkräfte Berufserfahrung sammeln und eine Perspektive bekommen. Unser diesjähriger Tarifabschluss ist hier ein Fortschritt, denn er enthält die unbefristete Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis.

Und wenn wir von Ausbildung reden, müssen wir ebenso an betriebliche Weiterbildung denken. Unternehmen erwarten von ihren Beschäftigten die permanente Anpassung an neue Technologien, Anforderungsprofile, Fertigungs- und Produktionsprozesse. Um Fachkräftebedarf zu sichern, müssen sie berufliche Fort- und Weiterbildung zum integralen Bestandteil der Personalpolitik im Unternehmen machen und nicht in der Verantwortung der Beschäftigten lassen. Nach dem DGB-Index gute Arbeit beklagen sich 68 Prozent der Beschäftigten, dass ihre Qualifizierungswünsche nicht genügend durch betriebliche Angebote unterstützt werden.

Und auch die Schul- und Hochschulbildung gehören auf den Prüfstand: Jeder zweite Ingenieursstudent wirft das Handtuch, weil er oder sie die Ingenieurmathematik nicht schafft. Wir brauchen eine schulische Qualitätsoffensive, unter anderem weil mit dem Wegfall des 13. Schuljahrs weniger Stunden für mathematisch interessierte Schülerinnen und Schüler zur Verfügung stehen.

Das größte Potenzial an Erwerbspersonen bilden die gut qualifizierten Frauen. Nur 55 Prozent aller Frauen arbeiten in Deutschland Vollzeit, das ist die zweitniedrigste Quote in der EU. Die IG Metall fordert daher den Ausbau der Kinderbetreuung. Für Arbeitgeber heißt das, sich um die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Berufstätigkeit zu kümmern: Manche Unternehmen haben inzwischen Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit abgeschlossen, betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtungen und flexiblere Arbeitszeiten, Sonderurlaub bei krankem Kind oder home office möglich gemacht. Es geht, wenn man nur will. Nur vielfach wollen die Unternehmen offenbar (noch) nicht, wie der Familienmonitor 2012 wieder gezeigt hat: 58% der nichtberufstätigen Mütter gab an, gern wieder arbeiten zu wollen – nur die meisten können eben nicht in Vollzeit. 59% der berufstätigen Eltern geben an, dass auf ihre Zeitbedürfnisse zu wenig Rücksicht genommen wird. Für mehr als 90 Prozent der Väter und Mütter sind flexiblere Arbeitszeiten das wichtigste Kriterium für einen familienfreundlichen Betrieb.

Wir brauchen einen Wandel in der Unternehmenskultur. Familienfreundliche Arbeitszeiten müssen zur Selbstverständlichkeit werden. Und zwar so sehr, dass es bald auch Normalität für Männer ist, in Teilzeit zu arbeiten.

Und nicht zuletzt wird auch durch Arbeitsmarkt- und Einstellungspolitik Potenzial verschenkt. Ein wachsender Anteil der Erwerbstätigen, und zwar der Jungen Generation, ist prekär beschäftigt. Leiharbeit, Befristungen, Werkverträge: Unsichere Arbeitsverhältnisse nehmen zu. Das zerstört die Erwerbsbiografien junger Menschen, sie werden um Berufserfahrung und Weiterqualifizierung gebracht. Damit geht uns fachspezifisches Wissen verloren, ein Luxus, den wir uns nicht leisten können. Denn so werden Innovationspotenzial und Krisenbeständigkeit der Unternehmen deutlich gehemmt. Die IG Metall hat mit dem diesjährigen Tarifabschluss einen wichtigen Schritt zur Regulierung von Leiharbeit geschafft.

Ein Punkt ist mir dabei besonders wichtig: Wir verschenken enorm Potenzial, wenn in Krisenzeiten die Belegschaften verringert werden. Unternehmen, die im Kern gesund sind, dürfen nicht gut ausgebildete Mitarbeiter/innen entlassen und damit ihr Innovationspotenzial verschlechtern. Deswegen fordert die IG Metall, die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wieder auf 24 Monate zu verlängern. Und, wichtig für die Innovationsfähigkeit: In der letzten Krise 2008/2009 hat sich das 24-monatige Kurzarbeitergeld bewährt: Sie konnte mit ausgesprochen wenig Entlassungen abgedeckt werden. Heute sind die Arbeitszeitkonten in den Betrieben bei weitem nicht so voll wie damals, also brauchen wir die Möglichkeit der Kurzarbeit umso dringender. Weiterhin fordern wir, auch die Kurzarbeitsregelung für Leihbeschäftigte wieder einzuführen. Die Leidtragenden bei kommenden Krisen werden vor allem befristet Beschäftigte und Leihbeschäftigte sein. Sie werden als erstes ihre Arbeitsplätze verlieren. Und ein Appell an die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsagentur: Bitte legen Sie die Kurzarbeit-Regelungen nicht so rigide aus! Teilweise werden Betriebe gemäß dem Erlass gezwungen, zuerst alle Arbeitszeitkonten ins Minus zu fahren, bevor die Beschäftigten in Kurzarbeit gehen können. Das ist der falsche Weg. Auch weil diese Praxis für einige Unternehmen nicht zu finanzieren ist.

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, wir haben gesehen: Die Erwerbspotenziale sind enorm. Es gibt massenhaft Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Fachkräfte, Ingenieure – auch hier in der Region. Freiburg ist doch

eine ausgesprochen attraktive Stadt und hier leben viele tolle Menschen. Wenn wir die Potenziale endlich richtig nutzen, werden wir kein Problem mit Fachkräftemangel haben. Soweit *meine* optimistische Prognose zum demografischen Wandel. Und es ist auf jeden Fall nachhaltiger und auch solidarischer, wenn wir uns auf die Erwerbsfähigen konzentrieren, die hier leben, statt Leute aus anderen, strukturschwachen Regionen abzuziehen. Nicht nur Schwellenländer wie Indien leiden sehr darunter, wenn sie Ingenieure ausbilden und diese dann abwandern. Den neuen Bundesländern passiert das gleiche.

Jetzt aber komme ich zum zweiten Aspekt: Die Belegschaften werden älter. Wenn wir nicht die Rente mit 60 oder mit 55 einführen wollen – und danach sieht es gerade so gar nicht aus – muss sich die Arbeitswelt also auf die speziellen Bedürfnisse von Beschäftigten einstellen, die älter werden.

Was heißt das? Für ältere Beschäftigte brauchen wir passgenaue Weiterbildungsangebote. Viele Unternehmen glauben immer noch, die Lernfähigkeit wäre im Alter schwächer, auch wenn die einschlägigen Wissenschaften das eindeutig widerlegt haben. Es geht auch darum, das Erfahrungswissen Älterer zu nutzen. Ältere Mitarbeitern kennen das Unternehmen gut und bringen viel Erfahrungen mit. Statt sich von ihnen zu trennen oder sie als Bewerber nicht in Betracht zu ziehen, sollten die Unternehmen ihnen Weiterbildungsmaßnahmen anbieten. Und dafür sorgen, dass sie ihr Erfahrungswissen an die nächste Generation von Mitarbeitern weitergeben können. Sprich: Man muss altersgemischte Teams bilden.

Außerdem brauchen wir flexible Übergänge in die Rente: nicht Einheitsgrenze für alle, sondern Wahlmöglichkeiten für jeden und jede. Stark Belastete müssen früher ausscheiden können, und zwar zu fairen Bedingungen. Die IG Metall fordert einen abschlagsfreien Rentenzugang für Beschäftigte mit langen Versicherungszeiten (generell nach 45 Versicherungsjahren, für 60-Jährige schon ab 40 Versicherungsjahren). Und wir setzen uns für die öffentliche Förderung gleitender Übergänge ein, zum Beispiel durch Zuschüsse von der Bundesagentur, wenn Stellen durch Altersteilzeit wieder besetzt werden.

Aber nicht nur der Ausstieg aus dem Erwerbsleben ist wichtig, auch das Erwerbsleben selbst. Arbeitsbelastung und Arbeitsstress wachsen gerade stark an:

Zum Beispiel arbeiten knapp zehn Prozent der Beschäftigten nachts (1996 waren es noch 6,8 Prozent). Jeder Vierte (24,5%) arbeitet auch samstags (1996 waren es noch 18,8 Prozent). Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden weichen stark nach oben vom Vertrag ab: Vereinbart sind – für Männer – im Schnitt 38,5 Stunden, gearbeitet werden aber 42,8. Und wenn wir die Beschäftigten fragen, was sie sich wünschen würden, kommt als Antwort 39,5. Bei den Frauen ist es ähnlich, nur mit etwas geringeren Stundenzahlen. Die Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten wünscht sich, weniger zu arbeiten, als sie es faktisch tun. Diese wachsenden Arbeitszeiten wirken sich als psychische Belastungen aus, so wie übrigens auch fehlende Anerkennung, schlechte Führungskräfte oder permanente Erreichbarkeit. Diese Belastungen nehmen ältere Beschäftigte besonders mit. Allerdings nicht, weil sie älter sind, sondern weil sie schon lange belastet gearbeitet haben. Daher brauchen vor allem Ältere kürzere Arbeitszeiten bei Schichtarbeit, weniger Nachtarbeit und allgemein ein reduziertes Arbeitstempo.

Eine Betriebsrätebefragung der IG Metall hat jedoch gezeigt: Alternsgerechte Arbeitsplätze sind absolute Mangelware. In 92 Prozent der Betriebe gibt es „selten“ oder „nie“ Maßnahmen zur alternsgerechten Arbeitsgestaltung. Nur die wenigsten Unternehmen – acht Prozent – machen sich Gedanken um die Arbeitsbedingungen für Ältere.

Somit stößt für viele die Vorstellung, bis 65 arbeiten zu müssen, schon an Grenzen. Deswegen ist und bleibt die Rente mit 67 ein Irrtum und ist nicht mehr als ein vorsätzliches Rentenkürzungsprogramm. Deshalb sind wir gegen die Rente mit 67. Und fordern seit langem schon alternsgerechte Arbeitsplätze.

Meine Damen und Herren, ich will an dieser Stelle den Blick weiten. Bei psychischen Belastungen darf man nicht nur auf ältere Beschäftigte schauen. Es ist richtig, dass Jüngere leistungsfähiger sind und oftmals mehr aushalten. Sie können vielleicht einige Jahre damit klarkommen. Doch wo führt das hin? Entgrenztes Arbeiten verhindert Erholung und Work-Life-Balance. Familienunfreundliche Arbeitszeiten belasten Beziehungen und Familien. Zu hohe Arbeitsbelastung macht krank.

Und noch einmal will ich Ihren – oder vielmehr unseren Blick weiten: Arbeitsstress und psychische Belastungen finden wir nicht nur im Ingenieurs- und Entwicklungsbereich, sondern ebenso in der Produktion. Unter dem Druck der weltweiten Konkurrenz werden Taktzahlen erhöht, Schichtpläne weiter verdichtet, Wochenend- und Nachtarbeit

ausgeweitet. Auch fehlende Anerkennung und die Geringschätzung von Arbeitsergebnissen finden wir bei gewerblichen Beschäftigten ebenso.

Das Thema Burnout ist im letzten Jahr hochgekocht, und zwar zu Recht. Im Jahr 2011 waren rund 130.000 Menschen für insgesamt 2,7 Mio Tage wegen Burnout krankgeschrieben. Das sind elf mal so viele Tage wie 2004 (AOK Fehlzeiten-Report). Über 20 Prozent der AOK-Versicherten leiden mittlerweile an typischen Belastungsbeschwerden wie Erschöpfung und Nichtabschaltenkönnen in der Freizeit (Fehlzeiten-Report 2012). Ich will das auch kritisch sagen und auch polemisch werden. Hier müssen Bedingungen in den Betrieben verändert werden.

Es liegt auf der Hand: Wenn Arbeit so auf Kosten der Gesundheit geht, müssen wir am Ende allesamt höhere Kosten tragen. Einerseits weil die Krankenkassen sie bezahlen und damit die Allgemeinheit, andererseits weil die Wirtschaft darunter leidet. Schließlich können die Beschäftigten so nicht bis ins Alter leistungsfähig bleiben. Wir müssen dafür sorgen, dass Ältere noch möglichst lange mit Energie und Freude in der Arbeit bleiben können. Und darauf müssen wir nicht erst am Ende des Arbeitslebens schauen, sondern genau dann anfangen, wenn sie noch jung sind. Also ab dem Einstieg in den Beruf und durch das ganze Erwerbsleben hindurch. Arbeitszeiten müssen so sein, dass am Ende nicht Erschöpfung steht. Regelmäßige Erholzeiten sind nötig, ebenso auch lange Erholzeiten und Auszeiten am Stück. Ein Betriebsrat aus der Automobilindustrie berichtete, dass erwartet wird, das Arbeitsvolumen solle sich den Bedürfnissen der Produktion anpassen. So „atmet“ die Fabrik, indem die Beschäftigten je nach Bedarf mehr oder weniger arbeiten. Das ist Flexibilisierung auf Kosten von Arbeitnehmern.

Mein drittes und letztes Themenfeld ist die Frauenerwerbstätigkeit. Wir müssen auch auf die Verteilung zwischen den Geschlechtern schauen. 2010 waren 66,1 Prozent der Frauen erwerbstätig. Das sind noch deutlich weniger als die der Männer, von denen 76% arbeiten (BA 2011). Und, was wichtiger ist: Arbeit ist an dieser Stelle nicht gleich Arbeit. Sehr viele Frauen sind teilzeitbeschäftigt oder machen Minijobs. Die prekäre Beschäftigung ist eine regelrechte Frauendomäne mit über zwei Dritteln Frauenanteil (70%). Und es lässt sich leicht durch Studien belegen, dass sich das die meisten dieser Frauen nicht so ausgesucht haben: Knapp 70 Prozent aller geringfügig Beschäftigten wünschen sich, ihre Arbeitszeit zu verlängern (DIW 2012). Mit Lohnausgleich natürlich. Sie erinnern sich: Die

Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten wünscht sich, weniger zu arbeiten, als sie es faktisch tun.

Nun richten wir den geschlechtsspezifischen Blick auf die Führungsetagen der Unternehmen. Dort gibt es immer noch deutlich weniger Frauen als Männer. Und drei Viertel der weiblichen Führungskräfte haben keine Kinder. Die Gründe dafür liegen auf der Hand: Die Entscheidung für Kinder steht in der Regel im Gegensatz zum beruflichen Weiterkommen. Frauen tun gut daran, sich mit der Schwangerschaft vorsichtshalber schonmal auf Karriereknick und soziales Abrutschen einzustellen. Nach wie vor sind es vorwiegend die Mütter, die dann den steinigen Weg gehen: Elternzeit, Wiedereinstieg, Teilzeit, Suche nach einer zeitlich passenden und qualifizierten Kinderbetreuung, Kinder neben dem Job versorgen – oder für Befristete, gleich einen neuen Job suchen. Und wer in Teilzeit arbeitet, tut das mit allen Konsequenzen: Teilzeit ist nach wie vor Karriereblocker und natürlich auch Entgeltbremse.

Dabei verschenken wir enorm viel Potenzial, wenn wir den oberen Teil der Unternehmen fast nur einem der beiden Geschlechter überlassen. Die Diskussion um die Frauenquote in Unternehmen zeigt, dass auch die Wirtschaft dieses Problem erkannt hat. Wir brauchen an dieser Stelle ein radikales Umdenken. Länder wie Norwegen und Dänemark zeigen, dass es anders geht. Natürlich gibt es dort die Frauenquote in Aufsichtsräten und einen viel besseren Krippenausbau. Das wichtigste ist aber: Die Arbeit ist dort familienfreundlicher, weil Teilzeit einfach als Normalität angesehen wird und auch die Vaterzeitregelungen besser sind. Da müssen wir hin: Mütter und Väter in Teilzeit müssen Möglichkeiten zur Weiterbildung und beruflichen Weiterentwicklung bekommen, denn der Spielraum für den beruflichen Aufstieg liegt nunmal in der Lebensphase zwischen 30 und 35 Jahren. Das ist genau die Zeit, in der die Kinder meist noch klein sind. Wenn wir da umdenken, können wir diese demografische Entwicklung besser gestalten. Dabei heißt das Kernthema Arbeitszeitgestaltung. Und wenn uns das gelingt, bekommen wir langfristig sogar auch noch ein anderes demografisches Problem in den Griff: die chronisch niedrige Geburtenrate.

Ganz nebenbei ist mehr Teilzeitfreundlichkeit auch eine gute Maßnahme gegen Burnout und stressbedingte Arbeitsausfälle. Damit schließt sich der Kreis.

Meine Damen und Herren, ich fasse zusammen und komme zum Schluss, damit wir diskutieren können. Arbeit und Arbeitszeit muss so sein, dass sie

- Langfristig nicht zu sehr belastet
- Mit Kinderbetreuung kompatibel ist
- Teilzeitfreundlicher ist, auch bezüglich Aufstiegsmöglichkeiten
- Echte Erholzeiten lässt
- Weiterbildung ermöglicht
- Für Ältere das Tempo reduziert werden kann

Die IG Metall bietet einen betrieblichen Demografie-Check an, durch den die Betriebsparteien Gestaltungsmaßnahmen entwickeln und den Prozess steuern können. So gestalten wir Arbeit altersgerecht, erschließen ungenutzte Potenziale und werden so die demografischen Herausforderungen meistern.

Und vielleicht gelingt uns ja auch noch etwas anderes: das Altern als etwas Positives zu betrachten. Die Lebenserwartung steigt, wir werden gesünder älter, wir bleiben länger fit, im Alter schärfen sich die Fähigkeiten... Das ist doch eigentlich Grund, uns drauf zu freuen und nicht nur sorgenvoll in die Zukunft zu sehen. Wenn wir die Arbeitszeit gut gestalten, können wir da hinkommen.

Wir haben in unserer Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ knapp 20 Leuchtturmbetriebe identifiziert. Dort gibt es gute Ansätze in der Arbeitszeit- und Leistungsgestaltung, die wir verbreitern wollen. Sie sind ein wesentlicher Baustein, den IG Metall, Arbeitgeber und Betriebsräte nutzen können, um den demografischen Wandel zu gestalten.

Ich danke Ihnen fürs Zuhören und bin gespannt auf die Diskussion.