

Vortrag für die Veranstaltung der TBS NRW am 07.04.2008 zum Thema Demografische Herausforderungen für die Betriebe- wie anpacken?

14.15 – 14.30 Uhr

Demografieentwicklung aus Sicht des Arbeitsschutzes

Christian Hirsch, Bezirksregierung Köln, Dezernat Betrieblicher Arbeitsschutz

Begrüßung

Vorstellung

Die Demografischen Studien zeigen eines eindeutig: Die Zahl der älteren Erwerbspersonen in Deutschland steigt dramatisch. Der deutsche Arbeitsmarkt muss in den nächsten 20 Jahren vor allem die Alterung der Beschäftigten und nicht so sehr die Schrumpfung des Arbeitsangebotes bewältigen. Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit -IAB- wird die Zahl der älteren Erwerbspersonen in jedem Fall stark zunehmen: Die Babyboomer werden bald zu Älteren am Arbeitsmarkt. Dieser demografische Effekt wird noch verstärkt durch die bereits umgesetzten gesetzlichen Änderungen zum Renteneintrittsalter mit 67. Wir alle müssen zukünftig länger arbeiten und die Betriebe werden zunehmend mit alternden Belegschaften wettbewerbsfähig bleiben müssen. Durch die gleichlaufende Abschaffung der Vorruhestandsinstrumente und der wohl künftig geringer ausfallenden Rentenbezüge wird ein Arbeitsangebotsdruck entstehen. Arbeitnehmer werden aus finanziellen Gründen gezwungen sein ihr Arbeitsleben zu verlängern. Dazu müssen die Beschäftigten aber auch bis ins geforderte Alter arbeitsfähig bleiben können. Neben Kompetenz und Motivation ist hier als wesentlicher Punkt die Gesundheit im Arbeitsleben Voraussetzung.

Arbeitsschutz und Demografie

Woraus ergibt sich der Handlungsbedarf für die Arbeitsschutzverwaltung?

1. Das Arbeitsschutzgesetz

Die Zielsetzung des Arbeitsschutzgesetzes besteht darin, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.

Maßnahmen dieses Arbeitsschutzes sind die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit und dies natürlich auch unter dem Einfluss der demografischen Entwicklungen. Die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen unter dem besonderen gesundheitlichen Aspekt war schon immer ein bedeutendes Ziel der Tätigkeit der Arbeitsschutzverwaltung.

Der gesundheitliche Arbeitsschutz fällt in die Verantwortung der Arbeitgeber. Diese sind in besonderem Maße verpflichtet, die im Betrieb erforderlichen Maßnahmen zu treffen, die die Gesundheit aller, insbesondere die der älteren, Mitarbeiter beeinflussen können.

Ihr wesentliches Instrument hierfür ist die Gefährdungsbeurteilung, die alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes umfasst, also auch die Berücksichtigung der Entwicklungen aus dem derzeitigen demografischen Wandel in der Arbeitswelt. Die Gestaltungsmöglichkeiten hierzu sind vielfältig und betreffen zum Beispiel Arbeitszeit, Ergonomie, Heben und Tragen von Lasten, Lärmschutz, Führungsstil, Unternehmenskultur und Qualifizierung. Auf diese Bereiche hat der Arbeitgeber maßgeblichen Einfluss.

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein wichtiges betriebliches Element. Nach Befragungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit haben in den letzten Jahren gerade mal ein fünftel der Betriebe Maßnahmen der Gesundheitsprävention jenseits der gesetzlichen **Mindestnormen** praktiziert. Der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen speziell für Ältere in Betrieben mit über 50-jährigen Beschäftigten ist sogar rückläufig. Im Zeitraum von 2002 bis 2006 von 19 auf 17%. Am wenigsten verbreitet sind altersgerechte Maßnahmen im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Handel und Reparaturgewerbe.

Einer repräsentativen Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung in 2004 bei mehreren tausend Betriebs- und Personalräten zufolge, wurde die Gefährdungsbeurteilung bisher nur in der Hälfte der Betriebe durchgeführt. In kleineren Betrieben sogar nur in etwa einem Drittel der Betriebe. Und das, obwohl seit 1996 das Arbeitsschutzgesetz in Kraft ist, das die Arbeitgeber verpflichtet, die psychischen und physischen Arbeitsbelastungen am Arbeitsplatz mittels einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen, so gering wie möglich zu halten und zu verbessern. Als Ursachen wurden Kosten und Gleichgültigkeit gegenüber betrieblichen Gesundheitsgefahren genannt.

Die Auswertungen des Staatlichen Amtes für Arbeitsschutz Aachen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung kommen zu einem vergleichbaren Ergebnis. Von den Betrieben werden häufig mangelnde Beratung und fehlendes Interesse am Arbeitsschutz genannt. Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe fühlen sich mit der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes überfordert. Inzwischen werden vielfältige Handlungshilfen angeboten, die den unterschiedlichen Möglichkeiten und Verhältnissen der Betriebe Rechnung tragen. Dennoch bereitet den Betrieben die Auswahl geeigneter Verfahren und damit die Umsetzung in der Praxis offensichtlich große Schwierigkeiten.

Die Planungen der Bezirksregierung Köln für 2008/2009 sehen vor, die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben intensiver zu beobachten und im verstärkten Umfang Informationen und Beratungen anzubieten. Dabei wird insbesondere die altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Fokus stehen.

Wesentliche Begleiter bei allen Maßnahmen sind die Betriebs- und Personalräte. Durch ihre Mitbestimmungsrechte bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung können sie Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung und der demografischen Wandlung in den Betrieben vereinbaren.

2. Arbeitsschutzkonzept des Ministeriums für Arbeit Gesundheit und Soziales NW

Zwischen der Arbeitsschutzverwaltung, bis 31.12.2006 die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz, jetzt der Bezirksregierung Köln, Abteilung Umwelt- und Arbeitsschutz und dem MAGS, wurde 2001 das Arbeitsschutz-Konzept „Wandel gestalten – gesünder arbeiten. Konzept für einen zukunftsorientierten Arbeitsplatz in NRW“ vereinbart. Danach initiiert, moderiert, steuert und bewertet die Arbeitsschutzverwaltung die notwendigen Prozesse zur Umsetzung präventiver Arbeitsschutzstrategien. Dazu kann die Arbeitsschutzverwaltung Netzwerke initiieren oder Mitglied in entsprechenden Netzwerken werden.

In Umsetzung dieser Vorgaben hat das damalige Staatliche Amt für Arbeitsschutz Aachen das Netzwerk „Unternehmen im Demografischer Wandel“ für die Region Aachen gegründet. Es besteht aus Mitgliedern von Politik, Arbeitgeberverbänden, Wissenschaft, Deutschem Gewerkschaftsbund und Staatlichem Arbeitsschutz. Das Netzwerk hat in Zusammenarbeit mit der Regionalagentur Aachen im Jahr 2006 Fördermittel aus dem Europäischen Sozialfond für das Projekt „STABILA“ (**S**tärkung der **A**rbeits-, **B**eschäftigungs-, **I**nnovations- und **L**eistungsfähigkeit von alternden Belegschaften) beim Ministerium für Arbeit und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen beantragt und erhalten. Seit September 2006 wird dieses Projekt mit einer Laufzeit bis zum 30.06.2008 gefördert. Die Geschäftsführung liegt bei der Arbeitsschutzverwaltung. Im Rahmen dieses Projektes wurde das Thema „Demografischer Wandel in Unternehmen“ an Firmen in der Region Aachen herangetragen. Weiteres zum Projekt STABILA folgt später durch Herrn Dr. Ralf Schimweg, MA&T GmbH. Als Dauer-Initiative wurde für die Region ein Demografiebüro eingerichtet, dessen Leiter ich bin. Das Demografiebüro ist eingegliedert in die Bezirksregierung Köln, Dezernat Betrieblicher Arbeitsschutz. Das Büro dient als Ansprechpartner für Firmen und Arbeitgebervertretungen in der Region zu allen Themen zum Demografischen Wandel. Bei Bedarf vermittelt es Experten, die den Firmen helfen können, sich für die Zukunft „Demografiefest“ zu machen. Die Experten-Vermittlung kann Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltung aber auch Institutionen wie Regionalagenturen, Krankenkassen, Beratungsfirmen, einzelne Maßnahmen oder Projekte dieser Experten umfassen.

Für die Zukunft ist eine Erweiterung der Tätigkeit der Arbeitsschutzverwaltung auf den gesamten Bereich der Bezirksregierung Köln, (Köln, Aachen und Bonn), geplant. Die genauen Strukturen befinden sich noch in der Planung. Fest steht nur, dass das Thema Demografischer Wandel in Unternehmen in diesen Bereichen den Firmen vorgestellt werden soll. Das Demografiebüro wird dann auch für diese Bereiche als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.