

Gemeinsamer Antrag

aller Fraktionen an die 155. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Vorarlberg
am 10. Mai 2007

Initiative für eine alter(n)sgerechte Arbeitswelt.

Der demografische Wandel bewirkt eine grundlegende Veränderung der Altersstruktur der österreichischen bzw. europäischen Bevölkerungen und wirkt sich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen, wie Wohnen, Arbeit, Konsum, Pflege und Gesundheitswesen aus.

Zur Erreichung des EU-Lissabon Zieles sollen in den europäischen Staaten bis 2010 geeignete Maßnahmen gesetzt werden, um bei den 55- bis 64-Jährigen eine Erwerbsquote von 50% zu erreichen. Tatsächlich ist nicht nur Österreich von der Zielerreichung weit entfernt. Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen ist sogar leicht auf 28,8 % gesunken.

Durch die demografische Entwicklung und die Pensionsreform, die die Lebensarbeitszeit verlängert hat, müssen auch in Österreich immer mehr ältere Menschen länger arbeiten. Bereits 2009 werden mehr über 50-Jährige in den Betrieben beschäftigt sein als 30-Jährige. Die Gruppe der 40- bis 64-Jährigen wird im Jahre 2010 mit ca. 53% bereits die Mehrheit des Arbeitskräftepotentials bilden.

Damit entstehen neue Herausforderungen für die einzelnen Beschäftigten, die Unternehmer und die Volkswirtschaft.

Damit der gesellschaftliche Prozess einer alternden Gesellschaft vor allem im Bezug auf die Arbeitswelt nicht zu Altersdiskriminierung, sozialer Ausgrenzung einzelner Gruppen und zu einem Generationenkonflikt führt, sollte ein neues Bewusstsein über den Wert des Alterns und des Alters gefördert werden:

- Im Laufe des Arbeitslebens entwickeln sich mit dem konkreten Erfahrungswissen auch Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, Urteilsfähigkeit und Selbständigkeit ebenso wie Kompetenz zur Anleitung anderer.
- Wichtige Eigenschaften wie Begabung, Intelligenz, Fähigkeit zum gezielten Handeln und zur Kooperation sind nicht altersabhängig.
- Nur im körperlichen Bereich gibt es einige Abbauprozesse (Kraft, Hören, Sehen, Lungenvolumen), die aber meist durch Erfahrung oder technische Unterstützung ausgeglichen werden können. Die Abnahme der Risikobereitschaft Älterer kann in bestimmten Bereichen sogar notwendig und positiv sein.

Verstärkte Information und Bewusstseinsbildung über die Qualität der Arbeit älterer ArbeitnehmerInnen und die Notwendigkeit präventiver Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit sind daher dringend erforderlich. Es gilt, die Betriebe und Führungskräfte davon zu überzeugen, dass hohe Produktivität und Arbeitsqualität vor allem durch altersgemischte Belegschaften, also eine ideale Kombination aus modernem Ausbildungswissen und im Betrieb erworbenem Erfahrungswissen erreicht werden kann.

Ein Beispiel ist das in Finnland entwickelte arbeitswissenschaftliche Modell der Arbeitsfähigkeit. Darauf aufbauend wird in Finnland seit 1992 systematisch versucht und gefördert, Arbeit für alle Altersgruppen in den Betrieben produktiv und human zu gestalten.

Dazu braucht es mehr Wissen, Information und eine geänderte Einstellung sprich Wertschätzung gegenüber Älteren, vor allem seitens der Manager, Vorgesetzten und Vorarbeiter, eine höhere Aus- und Fortbildungsbeteiligung älterer Mitarbeiter, wobei der Prozess des Lernens auf ältere ArbeitnehmerInnen abgestimmt werden soll. Außerdem verstärkte Autonomie am Arbeitsplatz bei zunehmendem Alter, damit Pausen, die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben und die Arbeitsgeschwindigkeit von den ArbeitnehmerInnen nach individuellen Bedürfnissen gestalten werden können.

Damit die Arbeitsmarktintegration älterer ArbeitnehmerInnen gefördert und Rahmenbedingungen für alter(n)sgerechtes Arbeiten in den Betrieben geschaffen werden können, bedarf es z.B. folgender Maßnahmen, wie sie z.T. auch im Zukunftsforum „Initiativen für eine alter(n)sgerechte Arbeitswelt“ der AK Vorarlberg am 15. März 2007 von den BetriebsrätInnen, BeraterInnen und ExpertInnen vorgeschlagen wurden:

- Informations- und Imagekampagnen zur Neubewertung des Alters in der Gesellschaft
- Einen runden Tisch zum Generationen-Management (Sozialpartner, Land, ExpertInnen aus Wissenschaft und Beratung)
- Betriebliche Seminare für verschiedene Zielgruppen zur Praxis des Generationen-Managements
- Führungskräfte-Seminare zu Modellen und Instrumenten für die Förderungen bzw. Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Belegschaft
- Aufhebung des Aufnahmestopps für ältere ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Sektor
- Implementierung von Generationen-Management im öffentlichen Bereich
- Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen
- Verstärkung der öffentlichen alterssensiblen Gesundheitsförderung
- Schaffung eines Rechtsanspruches für jeden/jede Beschäftigte auf Weiterbildung
- Erfüllung des Arbeitnehmerschutzgesetzes dahingehend, dass eine spezielle Evaluierung für alters- und geschlechtsspezifische Belastungen durchgeführt wird
- Schaffung adäquater Altersbeschäftigungsmodelle, die einen flexiblen und gesunden Übergang in die Pension ermöglichen usw.....

„Pensionsreform ohne Arbeitslebens-Reform geht nicht.“ (Ilmarinen):

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Vorarlberg fordert daher die Bundesregierung auf, geeignete Maßnahmen zur Schaffung einer alter(n)sgerechten Arbeitswelt zu setzen.