

Dokumentation

Fachkonferenz

Gesund arbeiten bis zur Rente
Alternsgerechte Gestaltung der Arbeit

08. August 2012
Dorothee-Sölle-Haus Hamburg



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Ablauf	4
Grußwort	5
Demographischer Wandel	8
Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung in evangelischen Kitas	16
Schonarbeitsplätze für Ältere oder Prävention für alle?	24
Altersgerechte Schichtplangestaltung - Workshop 1	31
Ergebnisse der Diskussion - Workshop 1	40
Altersgestufte Absenkung der Wochenarbeitszeit - Workshop 2	42
Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung im Montagebereich - Workshop 3	47
Im Anschluss an die Konferenz	48
Wissenswertes für die Weiterarbeit	50
Teilgenommen haben folgende Firmen/Institutionen:	51
Beteiligt an der Vorbereitung und Durchführung	52

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Anzahl der Erwerbstätigen über 60 Jahre ist in den vergangenen 20 Jahren deutlich gestiegen, so eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Dennoch wird das reguläre Rentenalter von der Mehrzahl der Beschäftigten nicht erreicht.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des zu erwartenden Fachkräftemangels ist Umdenken in den Betrieben gefordert. Aber obwohl die Faktenlage bekannt ist, sind Konsequenzen im Betrieb oftmals noch nicht spürbar oder stehen ganz am Anfang.

Die Beteiligten der diesjährigen Fachkonferenz „Gesund arbeiten bis zur Rente – alternsgerechte Gestaltung von Arbeit“ sind da schon weiter, ob als Teilnehmer, als Experte zum Thema oder als Referent für betriebliche Beispiele. „Ja, es gibt sie schon, die guten Dinge“, möchte man in Abwandlung eines bekannten Werbespruchs geradezu ausrufen. Es kommt „nur“ darauf an, sie auch zu entdecken, für eigene Bedarfe anzupassen und überhaupt: Aufmerksam zu sein gegenüber „seinem oder ihrem Nächsten“, denn: So eine Quintessenz unserer Tagung: Alternsgerechte Arbeit beginnt mit dem Einstieg ins Berufsleben bzw. Betrieb und nicht dann, wenn erste Beschwerden auftreten.

Deshalb ein herzliches Dankeschön an alle Mitglieder des Veranstalter-Teams, die wieder ganz im Sinne der Sache aus ihrem Erfahrungsschatz und Wissen geschöpft haben, an alle, die bereit waren, ihre betrieblichen Beispiele vor- und zur Diskussion zu stellen, an alle, die bei dieser Konferenz dabei waren und durch ihre Beiträge und Fragen zu weiteren Erkenntnissen für uns alle beigetragen haben und: ein herzlicher Dank an alle, die das Thema mit weiterverfolgen. Dazu gehören auch die Mitglieder der Arbeitsschutzpartnerschaft. Seit 2005 gibt es die Arbeitsschutzpartnerschaft Hamburg, um Gesundheit und Sicherheit in Unternehmen und Branchen zu fördern. Die Fachtagung war ein Beitrag dazu.

Als „Starterset“ sind in dieser Dokumentation Vorträge und Beiträge der Veranstaltung, sowie die Kontaktdaten der Veranstalter und Referenten aufgeführt. Zusätzlich gibt es außerdem die Sparte: „Wissenswertes für die Weiterarbeit“. Wir freuen uns über ergänzende Hinweise dafür.

für das Veranstaltungsteam:

Angelika Kähler,
Dipl. Sozialwirtin
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt

Heike Riemann
Betriebswirtin
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt

Ablauf

9:00 Uhr Begrüßung und Organisatorisches

9:15 Uhr Grußwort *Gudrun Nolte-Wacker*, Leiterin des KDA / Nordkirche

9:30 Uhr Demographischer Wandel

Bessere Beschäftigungsmöglichkeiten am Beispiel der Handwerker
Dr. Andreas Dittmann, Arbeitsmediziner der Unfallkasse Nord

10:15 Uhr Kaffee im Foyer

10:45 Uhr Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung in evangelischen Kitas
ESF-Projektleiter *Michael Schaaf*

11:30 Uhr Schonarbeitsplätze für Ältere oder Prävention für alle?
Grundsätze des Arbeitsschutzes und Mitbestimmungsrechte
Michael Gümbel, Sujet GbR Organisationsberatung
Axel Herbst, Verein Arbeit & Gesundheit

12:15 Uhr Mittagessen

13:15 Uhr Kurzer Input der Betrieblichen Beispiele:

- Altersgerechte Schichtgestaltung bei Hydro Aluminium Rolled Products GmbH
Betriebsratsvorsitzender *Peter Camin*
- Altersgestufte Absenkung der Wochenarbeitszeit für kaufmännische Angestellte
bei Eurogate Container Terminal Hamburg
- *Detlef Baade*, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung
- Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung im Montagebereich
Andreas Alvensleben, Kaizen-Koordinator, Fa. Eppendorf Instrumente GmbH

13:45 Uhr Einleitung Worldcafe
und Verstehen des Systems

14:00 Uhr 1. Runde

14:30 Uhr Kaffee und Kuchen

15:00Uhr 2. Runde

15:30 Uhr 3. Runde

16:00 Uhr Plenum

15:30 Uhr Abschlusspräsentation/Tagungskritik

17:00 Uhr Tagungsende

Grußwort

Gudrun Nolte Wacker

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie herzlich zu unsere diesjährigen Fachkonferenz „Gesund arbeiten bis zur Rente“ Diese alljährliche Fachkonferenz ist für den KDA schon eine Tradition, die im Jahr 2000 begonnen hat. die wir mit einem breiten Netzwerk an Kooperationspartnern vorbereiten und durchführen. Unseren Kooperationspartner, dem DGB-HH, der Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit, der Landesunfallkasse, und der Sujet Organisationsberatung sei an dieser Stelle für die erstklassige Vorbereitung und Zusammenarbeit gedankt.

Das Amt für Arbeitsschutz unterstützt und begleitet die Tagungen ebenfalls schon seit vielen Jahren, einen herzlichen Dank dafür, an Frau Angelika Braun und Frau Dr. Barbara Wildeboer.

Arbeit ist heute nicht mehr dasselbe wie vor 100 Jahren – nicht mal mehr dasselbe wie vor 50 Jahren. Der klassische Arbeiter, die klassische Arbeiterin verlieren an Bedeutung. Immer mehr Menschen haben hochqualifizierte Berufe oder sind Dienstleister. Aber auch heute macht Arbeit nicht jeden Menschen glücklich und gesund oft erst recht nicht. Das kann an konkreten Umständen liegen. Oder an den großen Umbrüchen, die wir erleben.

Viele Menschen befürchteten – oder erleben konkret, dass technischer Fortschritt sie überflüssig macht. Auf ganz besondere Art und Weise ändern sich die Arbeitsbedingungen im digitalen Zeitalter. Stechuhr und feste Arbeitszeiten verlieren an Bedeutung. Laptop und Smartphone sind nicht mehr wegzudenken. Beschäftigte brauchen keinen exklusiven Arbeitsplatz mehr. Immer mehr Menschen arbeiten selbstbestimmt und legen Arbeit und Freizeit in Eigenregie fest. Das kann glücklich machen – oder unglücklich. Ob es zur Gesundheit beiträgt, wissen wir oft erst im Nachhinein.

Trotz wachsendem Reichtums in unserer Gesellschaft haben wir weiterhin prekäre Arbeitsverhältnisse: 400 Euro Jobs, Leiharbeit, Zeitarbeit. Es gibt verzweifelte Doppeljobber. Klar ist: Viele Menschen quälen sich durch eine unsicher werdende Arbeitswelt, die auf Dauer zu den unterschiedlichsten Erkrankungen führen kann. Denn das deutsche Jobwunder hat auch seine Kehrseite. Ja, es gibt neue Stellen, 2011 sogar so viele Jobs wie noch nie – 40 Millionen – aber es gibt eben auch viele schlecht bezahlte Stellen..

Und dann das Alter: Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass Menschen länger arbeiten. Rente mit „67“: für den einen ist es eine Bedrohung, für den anderen mag das eine Chance sein. Wieso auch? Ältere Arbeitnehmer zählen in den allermeisten Fällen keineswegs zum „alten Eisen“, sondern tragen zum Erfolg ihrer Betriebe ebenso bei wie jüngere Kollegen.

Die „Baby-Boomer“ Generation der geburtenstarken Jahrgänge zwischen 1958 und 1968 dominiert heute die Altersstruktur in der Bevölkerung. Mit einem Lebensalter von 40 bis 55 Jahren gilt diese Gruppe im mittleren Erwachsenenalter als besonders leistungsfähig. Zukünftig werden junge Arbeitskräfte auf Grund der gesunkenen Geburtenrate in

vergleichsweise geringer Zahl zur Verfügung stehen. Die Bertelsmann Stiftung hat die Entwicklung des Arbeitsmarktes bis 2025 vor dem Hintergrund des demografischen Wandels analysiert: Die stark abnehmende Zahl der 19-24-jährigen stellt eine große Herausforderung für die Personalpolitik dar. Der deutliche Zuwachs der Gruppe der 45- bis 64 jährigen kennzeichnet die statistisch alternde Belegschaft. Die Arbeit wird mit den Älteren geleistet werden müssen.

Derzeit sind in der Mehrzahl der Unternehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 60 Jahre kaum noch zu finden. Und viele der heute beschäftigten Älteren haben gesundheitliche Einschränkungen, die nicht selten zur Erwerbsunfähigkeit führen, gerade in den körperlich belastenden Berufen des gewerblich-technischen Sektors. Bisher wurden Beschäftigte in der Altersgruppe 55 bis 60 vielfach sozial akzeptabel ohne größere Renteneinbußen in den vorzeitigen Ruhestand bzw. in die Altersteilzeit entlassen.

Solche Möglichkeiten werden Unternehmen und Beschäftigten in der Zukunft immer weniger zur Verfügung stehen. Die bisherigen Regelungen des Altersteilzeitgesetzes, das ein materiell weitgehend abgesichertes Ausscheiden aus dem Berufsleben vor Erreichen des 65. Lebensjahres möglich macht, gibt es nicht mehr.

Und wie bleiben wir gesund bis in das Rentenalter? Gibt es betriebliche Gesundheitssysteme, die es den Mitarbeitern ermöglichen sich gesund zu erhalten?

Bei steigender physischer und psychischer Belastung am Arbeitsplatz muss jedes Unternehmen Sorge tragen, dass die Mitarbeitenden gesund, leistungsbereit, motiviert und vor allem leistungsfähig bleiben.

Eine Umfrage der „Initiative Gesundheit und Arbeit“ belegt jedoch, dass nur 36 % der Betriebe in Deutschland ein funktionierendes, soll heißen systematisches Gesundheitsmanagementsystem betreiben. Der Erhalt der Gesundheit und die Steigerung der Arbeitszufriedenheit sind offenbar nicht Grund genug für die Unternehmen, ein verankertes Betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen.

Vor diesem Hintergrund freue ich mich besonders, dass heute auf der Fachkonferenz drei best practise Beispiele vorgestellt werden:

von Eurogate, der eine altersgestufte Absenkung der Wochenarbeitszeit für kaufmännische Angestellte vorstellen wird.

Herr Alvensleben, der Kaizen-Koordinator (Kain: Veränderung; Zen: zum Besseren; Kaizen: ewige Veränderung, sichtbare Veränderung betrieblicher Vorgänge) der Eppendorfer Instrumente GmbH, die in diesem Jahr für die Altersgerechte Gestaltung ihrer Arbeitsplätze im Montagebereich von der Hamburger Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung ausgezeichnet wurde.

Die Betriebsratskollegen Peter Camin und Peter Salewsky von Hydro-Aluminium, die etwas zu einer altersgerechten Schichtgestaltung vorstellen sowie Detlef Baade, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertreter

Die altersgerechte und lernförderliche Gestaltung der Arbeit ist aus Sicht der IG Metall der zentrale Ansatz, der im Rahmen des Projekts „Gute Arbeit“ als Antwort auf die demografische Entwicklung aufgenommen wird. Heute fehlt es in den meisten Unternehmen an Arbeitsbedingungen und einer Personalpolitik, die darauf ausgerichtet ist, die Betroffenen bis zum regulären Rentenalter im Arbeitsprozess zu halten. Statt Zugänge zur vorzeitigen Rente zu erschweren, liegt die eigentliche Herausforderung darin, gesundes Älterwerden im Betrieb für alle zu ermöglichen und die Beschäftigungsfähigkeit und Chancen Älterer zu erhöhen. Abkehr vom Jugendwahn, gesund Arbeiten bis ins Alter, Arbeit altersgerecht gestalten – so lauten die richtigen Begriffe, die mit fundierten Argumenten für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins Alter werben, dafür sensibilisieren, den demografischen Wandel ernst nehmen und eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und Personalpolitik heute auf die Agenda setzen.

„Gesund in die Rente“ eine dringend notwendige Diskussion, die in den Betrieben geführt werden muss. Wir möchten mit der heutigen Fachkonferenz brauch- und gangbare Handlungsansätze für Betriebsräte, Vertrauensleute und Beschäftigte entwickeln.

Arbeit ist auch heute mehr als Broterwerb, sie ist Teil des Menschseins, des Lebenssinns. Deshalb ist es nicht egal, was und wie der Mensch arbeitet und unter welchen Bedingungen gearbeitet wird.

Für die heutige Fachkonferenz wünsche ich Ihnen anregende und intensive Gespräche, umfangreiche Informationen und neue Ideen für künftige Arbeit und bleiben Sie gesund.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Demographischer Wandel

Arbeitsmediziner Dr. Andreas Dittmann, Unfallkasse Nord



Demographischer Wandel

bessere Beschäftigungsfähigkeit am Beispiel der Handwerker

Dr. med. Andreas Dittmann - Facharzt für Arbeitsmedizin - Allergologie
Lungen- u. Bronchialheilkunde – Neuraltherapie (IGNH)

- wenn Fachkräfte fehlen
- das „Menetekel“ *
- personelle und
- betriebliche Ansatzpunkte

* *Weltuntergangs-Prohezeiung*



andreas.dittmann@uk-nord.de



Für Ihre Notizen

wichtiger Hinweis

Seminarunterlagen für die TeilnehmerInnen

Urheberrechtshinweis:

Aufgrund der eingestreuten wissenschaftlichen Zitate im Vortrag sind diese Unterlagen nur zum persönlichen (nicht kommerziellen) Gebrauch im Rahmen des gesetzlichen Präventionsauftrages (SGB VII §14 u. §23 i.V.m. UrhG §51 u. §52) der Unfallkasse Nord bestimmt, keine Weitergabe oder Veröffentlichung zulässig.

Unfallkasse Nord – Schleswig-Holstein / Hamburg



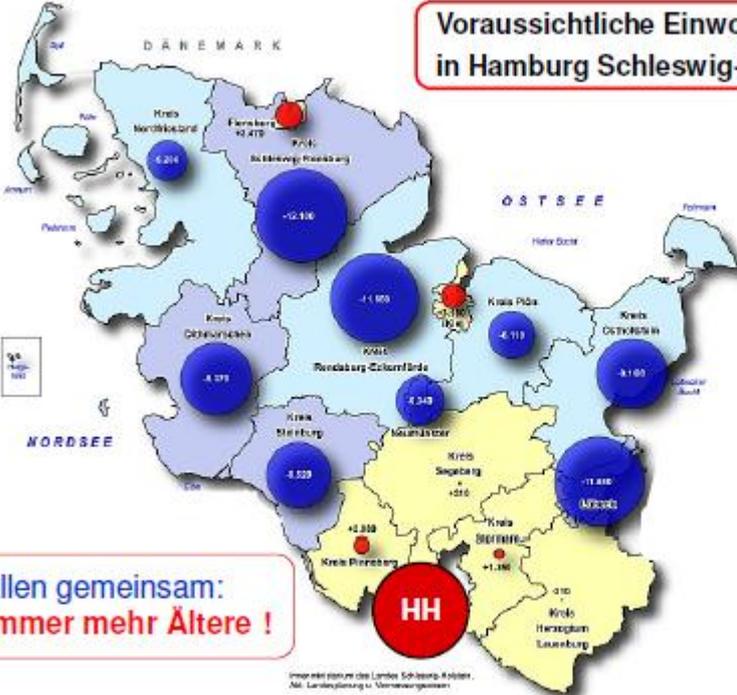
Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

erhebliche Zunahme älter werdender Erwerbspersonen
gleichzeitig Nachwuchsmangel

obwohl das Problem bekannt ist,
gibt es derzeit kaum gute Praxisbeispiele



Voraussichtliche Einwohnerentwicklung in Hamburg Schleswig-Holstein bis 2025



Folgen:

- Infrastruktur ↘
- Dienstleistung ↗
- Fachkräfte ↘
- Abwerbung ↗
- Benachteiligte ↗

allen gemeinsam:
immer mehr Ältere !

 Zunahme

 Abnahme

Innovationsforum des Landes Schleswig-Holstein,
Mit Landesplanung u. Vernetzungszentren

Betriebe:

Arbeitssituationsanalyse ?
genug Fachkräfte verfügbar ?

Beschäftigte:

Arbeit bis zum Ruhestand ?
für die Mehrheit kaum vorstellbar

der **Erholungsbedarf** bei Älteren steigt an



→ öfter kleine Kurzpausen machen !

... Investition u. Technikeinsatz / Ergonomie

Prognose:

Beschäftigungssicherung

von der Tariflohn-Erhöhung zur

Gestaltung altersgerechter Arbeit

→ **Mitbestimmung im betriebl. Management !**



weniger:

- statische Haltearbeit
- hoher Kräfteinsatz
- Heben und Tragen
- Spitzenbelastungen
- einseitige Belastungen
- gebeugt - gedrehter Körper

n. Ilmarinen 1993

Foto: Marlene Thomsen - UK Nord

der Bedarf an **Arbeitszeitverkürzung** bei Älteren steigt

- **Mischarbeit** läßt länger durchhalten
- ... Innendiensttage / Büro / Beratung

Beispiel: Tiefbautrupp

der Polier: „*bei mir **schaufelt** keiner den ganzen Tag,
oder **sitzt** nur auf dem Radlader.*“

→ **Da wird nach der Pause gewechselt.**

Beleuchtung erhöhter Lichtbedarf mit dem Lebensalter



mehr Licht:

- Steigerung der Leistung
- Verringerung der Ermüdung
- Abnahme der Fehlerhäufigkeit
- Abnahme der Unfälle

UK Nord

Altersgemischte Teams

jünger

Flexibilität UND Beständigkeit
Innovation UND Organisation
Unbekümmertheit UND Lebenserfahrung
Experimentierfreudigkeit UND solide Fachkompetenz
Aktion UND Reflexion
Ungeduld UND Geduld
Konkurrenz UND Kooperation
Neugier UND Verantwortung

älter

→ Jung und Alt, Tandems, Seniorberater, Mentoring ...

www.perspektive50plus.de/.../PräsentationFrankfurt_Auftaktveranstalt... 2006

UK Nord

Produktivität bei Älterwerdenden

die **wachsende Erfahrungsleistung**
kompensiert die physischen und kognitiven Veränderungen

*„die Jungen laufen schneller,
aber die Älteren kennen die Abkürzungen“*

Ministerin von der Leyen 2009

**Betriebsführung: gute Leute binden, längeres Durchhalten im Job,
Senkung der Kosten ***

- werben um die Guten / Jüngeren
- Vereinbarkeit Familie / Beruf / flexible Arbeitszeiten
- „Gute Arbeit“ – investieren in **Ergonomie** / Arbeitszufriedenheit
- gezielte **eigene Ausbildung** von Nachwuchs
- Ausbildungsverbünde
- Karriereplanung / **Entwicklungsangebote** (*siehe nächste Folien*)
- persönliche Angebote
- Fort- / Weiterbildung / **Spezialisierungen**
- **Führung** durch Ansprache (Anerkennung - Stützung - Kritik)
- **Arbeitnehmer-Pools** im Kooperationsnetz der Betriebe
- Austausch von Spezialisten
- überbetriebliche Gerätepools / Werkhofgemeinschaften
- **gleitender Ausstieg**
- Seniorberater

* Unterstützung durch Land, Kreishandwerkerschaften, Innungen,
sowie neue Wege in der Tarif-, Gesellschafts- und Sozialpolitik

Personalentwicklung: neue Produkte / lebenslang lernen

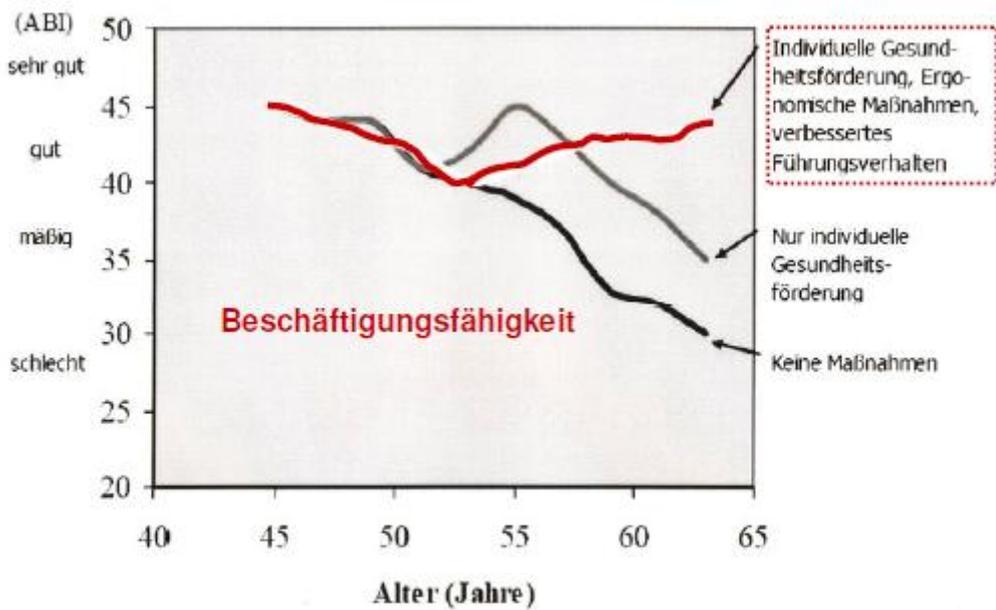
ein Riesen-Problem ist:

Verlierer sind die Ungelernten !

**bessere Bildungschancen sind notwendig
auch für Ungelernte und Ältere**

Personalentwicklung: neue Produkte / lebenslang lernen

- gezielte Anreize für Weiterbildungslehrgänge
 - Biologisches Bauen
 - Bautenschutz
 - Wärmeschutz
 - Energieberatung
 - Feuchte-Schadenssanierung
 - Barrierefreies Bauen
 - Verwaltung / Betriebswirtschaft
- Vertriebsberatung / Bürger- / Kundenberatung
- Hausmeister / Facility Management
- Mischarbeit mit Einsatz auch in der Verwaltung
- Dienstleister für Heimwerker / Reparatur- und Kleinaufträge
- Baustellenkoordination - SiGeKo
- Sachkundige Person für Prüfwesen (Spielgeräte, Sportgeräte, Bühnentechnik, Elektro-Anlagen, Brand- und Lüftungstechnik)
- Ausbilder



Tuomi / Ilmarinen 1999

Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung in evangelischen Kitas

ESF-Projektleiter Michael Schaaf, Diakonisches Werk Hamburg

Diakonie
Hamburg

8. August 2012

KDA-Fachkonferenz
Gesund arbeiten bis zur
Rente

**Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
in evangelischen Kitas –
Potenziale und Perspektiven**

rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

Übersicht

- Vorstellung des ESF-Projektes
 - Allgemeine Informationen
 - Fünf Module
 - Projektbegleitung
- Impulse, Beispiele und Anregungen für eine alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
 - Externe Beispiele
 - Interne Beispiele

Allgemeine Projekt-Informationen

- ESF-Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“
- Anliegen: Förderung der Personalentwicklung
- Entwickelt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege
- Finanziert durch den Europäischen Sozialfonds für Deutschland
- Laufzeit: 1. November 2011 bis 31. Oktober 2014
- Projektträger: Diakonisches Werk Hamburg

Belastungen im Kita-Bereich

- Mangelnde gesellschaftliche Anerkennung der Pädagoginnen
- Hohe soziale Verantwortung
- Druck durch Erwartungshaltung
- Geringer Verdienst
- Überwiegend Teilzeitstellen
- Pädagoginnen-Kind-Schlüssel / Lärm / räumliche Ausstattung

Projektziele

- Um den pädagogischen Fachkräften zu ermöglichen, gesund, motiviert und qualifiziert bis zum Eintritt ins Rentenalter arbeiten zu können, wird ein Modell für eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung entwickelt und vor Ort in den Kitas eingeführt.
- Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, starten die Träger der Kitas eine strategische Personalentwicklung bzw. setzen diese unter dem Aspekt „altersgerecht“ fort.
- Die Potenziale der pädagogischen Fachkräfte werden in den Blick genommen und Perspektiven gemeinsam mit ihnen und ihren Trägervertretenden entwickelt.

Zielgruppen

- Träger von Kindertageseinrichtungen
 - Einzelne Kirchengemeinden
 - Großträger, z.B. Stiftungen oder Kita-Werke
- Pädagogische Fachkräfte
 - Leiterinnen
 - Erzieherinnen 50+

Modul 1 – Bestandsaufnahme Träger (März/April 2012)

- Sensibilisierung für die Notwendigkeit der altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung
- Erkennung des Nutzens
- Fragebögenauswertung und Austausch
- Start einer strategischen Personalentwicklung
- Vernetzung
- Moderation durch eine Organisationsentwicklerin

Modul 2 – Trägerschulung (Juni 2012 – Juni 2013)

- Arbeit am Modell
- Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V.
- Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung
- Sozialwissenschaftliches Institut der EKD
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
- ...und andere Institute / Personen (flexibel)

Modul 3 – Tandemfortbildungen (Mai 2012 – Frühjahr 2014)

- Kennenlernen und kollegialer Austausch
- Fragebögenauswertung
- Impulsreferate und Fachvorträge
 - z.B. Teamentwicklung, Betriebliche Gesundheitsförderung, Psychische Belastungen, Gesunde Ernährung und Bewegung, Altersstrukturcheck, ...
- Arbeitsplatzanalysen und Arbeitsbedingungen von pädagogischen Fachkräften
- Ermitteln der Arbeitsgesundheit und -zufriedenheit sowie neuer Arbeitsfelder und Arbeitszeitmodelle

Modul 4 – Transfer in die Kita-Teams (ab Mai 2012)

- Teambegleitung parallel zu den Fachtagen
- Dienstbesprechungen
- Gruppen-Supervision - sechs Gruppen à acht Personen
- Einzelberatung
- Teamcoaching
- Externe Begleiter bei Bedarf

Modul 5 – Transfer in externe Gruppen (ab 2013)

- Evangelische Kitas in Hamburg
- Evangelische Kitas in den Bundesländern Berlin, Bremen und Schleswig-Holstein
- Andere Kita-Träger in Hamburg
- Andere Arbeitsbereiche im Sozialwesen

Projektbegleitend

- Dokumentation der Fachtage und Veranstaltungen
- Externe Evaluation - Leuphana Universität Lüneburg
- Öffentlichkeitsarbeit
- Foto-Dokumentation
- Einbindung in Qualitätsmanagementsysteme
- Projektleitfaden
- Webseite kita-alternsgerecht.de

Impulse und Anregungen für eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung – externe Beispiele

- Tarifverträge in der Chemiebranche
- Beispiel Niederegger
- Projekt „Länger arbeiten in gesunden Organisationen“
- AGE CERT: Qualitätssiegel altersgerechte Personalentwicklung

Impulse und Anregungen für eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung – interne Beispiele

- Kommunikation des Themas „Leben in verschiedenen Lebensphasen“ im Kita-Team / Sensibilisierung
- Entlastung älterer Kolleginnen durch Aufgabenumverteilung
- Lärmschutz, Massagestühle, Wickelkommode mit Treppe,...
- Finanzielle Unterstützung von Präventionskursen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Aber: Die Wertschätzung über den Verdienst und die Verbesserung der Rahmenbedingungen haben oberste Priorität!

Diakonie
Hamburg

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei Fragen und Anregungen wenden Sie sich bitte an:

Michael Schaaf / Projektleitung

T 040 / 30 620-415

E schaaf@diakonie-hamburg.de

Babette Balzereit / Projektkoordination

T 040 / 30 620-416

E balzereit@diakonie-hamburg.de

Anja Hagemeister / Projektverwaltung

T 040 / 30 620-288

E a.hagemeister@diakonie-hamburg.de

„Das Projekt wird im Rahmen des Programms ‚rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft‘ gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds.“

rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft



Schonarbeitsplätze für Ältere oder Prävention für alle?

Axel Herbst, Verein Arbeit und Gesundheit
Michael Gümbel, Sujet GbR Organisationsberatung



**Arbeit &
Gesundheit**



Sujet
Organisationsberatung

Schonarbeitsplätze für Ältere oder Prävention für alle?

Grundsätze des Arbeitsschutzes und Handlungsfelder der Interessenvertretung

Axel Herbst
Verein Arbeit & Gesundheit
Michael Gümbel
Sujet GbR Organisationsberatung
Hamburg

Frankfurter Rundschau 8.5.2012

Altes Denken in den Chefetagen

Vielen Firmen fehlt eine Strategie zur Bewältigung des demografischen Wandels

Von Stefan Sauer

Man weiß in den Chefetagen der deutschen Wirtschaft wohl um die Herausforderungen, die eine alternde Gesellschaft für die Arbeitswelt mit sich bringen kann. Die Leistungsfähigkeit künftiger Belegschaften, Fragen der Mitarbeiterbindung und die langfristige Nachfolgeplanung bereiten vielen Betrieben durchaus Sorgen. Konkrete Gegenmaßnahmen haben bisher allerdings nur wenige Unternehmen eingeleitet. Einer Studie der Bertelsmann-Stiftung und der Unternehmensberatung Mercer zufolge hat die Mehrzahl der Firmen bisher weder personelle noch finanzielle Mittel bereitgestellt, um dem demografischen Wandel strategisch zu begegnen.

Ganz offenbar behält gewohntes Denken und Handeln in den meisten der mehr als 200 in diesem Frühjahr befragten Firmen



hen sich zudem auch außerhalb der Bildungsinstitutionen um unter 30-Jährige und Frauen.

Folgerichtig rechnen nur gut 53 Prozent der Befragten damit, dass die Zahl der Stellen für über 60-Jährige steigen wird. Dabei nimmt die Erwerbsstättenquote der 60- bis 64-Jährigen seit mehr als zehn Jahren zu, erreichte 2010 fast 41 Prozent und wird aller Voraussicht nach auch in den kommenden Jahren weiter wachsen. Man habe es mithin zunehmend mit „Mehrgenerationenbelegschaften“ zu tun – und damit mit neuen Herausforderungen.

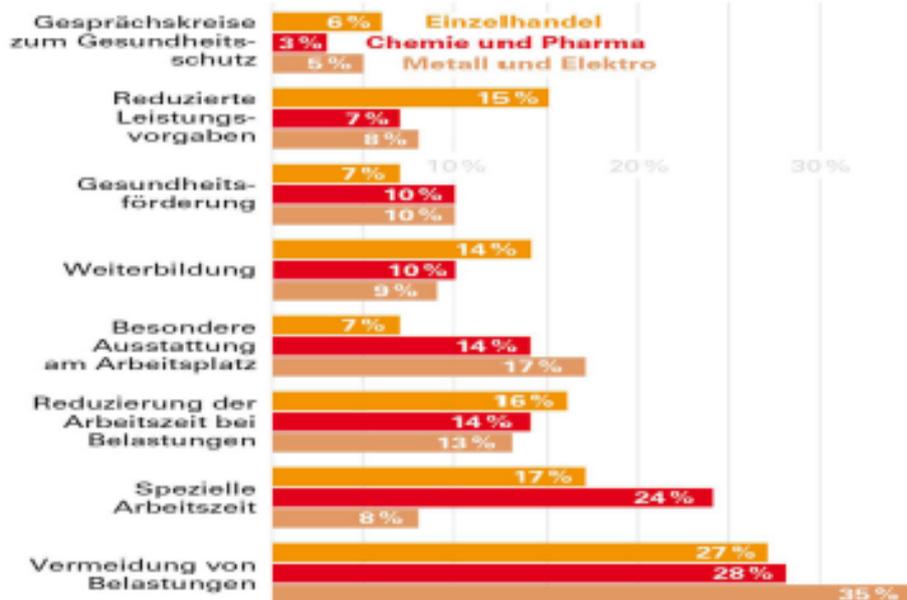
Die Autoren empfehlen den Personalchefs, verstärkt auf Bedürfnisse und Fähigkeiten der unterschiedlichen Altersgruppen einzugehen, um dem „erhöhten Konfliktpotenzial innerhalb von Mehrgenerationenbelegschaften“ zu begegnen. Es gelte, die Stärken jeder Altersgruppe hervorzubeheben und zu nutzen. „Nurwendig

Ältere Mitarbeiter verfügen über viel Erfahrung. REUTERS/CONTOUR

Erkenntnisse aus der aktuellen Forschung

Zögerliche Anpassung an Demografie

Betriebe bieten als altersgerechte Maßnahme an ...



Quelle: INQA 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Das innere Leitbild vieler Beschäftigter:

„10, 15 Jahre muss ich noch schuften,
dann genieße ich meine Rente!“

Die häufige Realität:

- Das Leben im Ruhestand ist oft kürzer als gedacht
 - vor allem bei Männern!
 - vor allem die Zeit, die überwiegend frei von Krankheit und Gebrechen genossen werden kann.

Unser Denken ist oft darauf gerichtet...

- das Altern als defizitären Prozess anzusehen, der möglichst hinausgezögert und „repariert“ werden soll.
- Arbeit ist dabei ein notwendiges Übel, das
 - entweder möglichst vermieden werden sollte
 - oder unhinterfragt überhöht wird.

Ein anderer Blick auf Arbeit?

„Arbeit“ als Betätigungen,

- die ich auf lange Sicht ausführen kann,
- die mir das Gefühl geben, etwas sinnvolles zu tun
- die mich stetig weiter wachsen und gedeihen lassen
- die mir eine angemessene Lebensführung ermöglichen, sowohl finanziell als auch zeitlich.

Die Perspektive für viele, gerade jüngere Beschäftigte heute:

- „Frühverrentung“ mit 65
- Altersarmut
- „Den eigenen Kindern auf der Tasche liegen“

Was können Ältere? Was können Jüngere?

Ältere haben mehr...

- Erfahrungswissen
- Arbeitsmoral, -disziplin
- Qualitätsbewusstsein
- Loyalität
- Beruflich nützliche Erfahrung
- Sinn für Machbares
- Expertenwissen
- Verantwortungsbewusstsein
- Emotionale Intelligenz
- Zuverlässigkeit
- Sozialkompetenz
- Krankheitsbedingte Ausfälle
- Führungskompetenz

Jüngere haben mehr...

- Lernfähigkeit
- Körperliche Belastbarkeit
- Lernbereitschaft
- Flexibilität
- Kreativität
- Dynamik
- Kurzzeitgedächtnis
- Bearbeitungsgeschwindigkeit
- Technisches Know-How

(Befragung von Führungskräften - Quellen: IAB-Betriebspanel 2002, Kienbaum 2006/7, zit. nach Bellmann/Leber 2008)

Die Auflistung zeigt:

- Vorsicht mit Stereotypen – auch in Bezug auf das Alter!
- Was für die eine Altersgruppe eine mögliche Belastung darstellt, wird auch für die andere Altersgruppe nicht unbedingt so einfach sein.
- Stereotype Bilder erleichtern oder erschweren es auch, bestimmte Belastungen zu benennen.
- Alternsgerechte Arbeitsgestaltung beginnt mit dem Eintritt ins Erwerbsleben.
- Pauschale „Schonregelungen“ bewirken vor allem eins: Diskriminierungen!

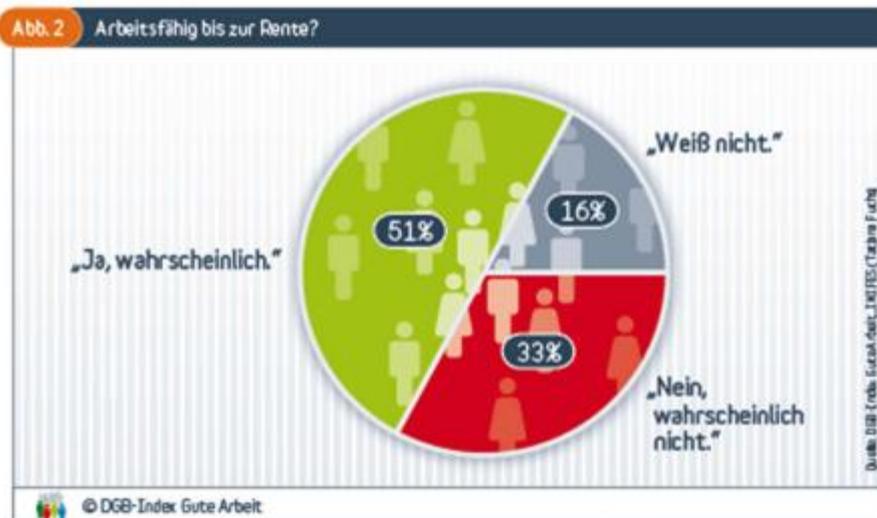
Aufgaben, die sich den Betrieben stellen:

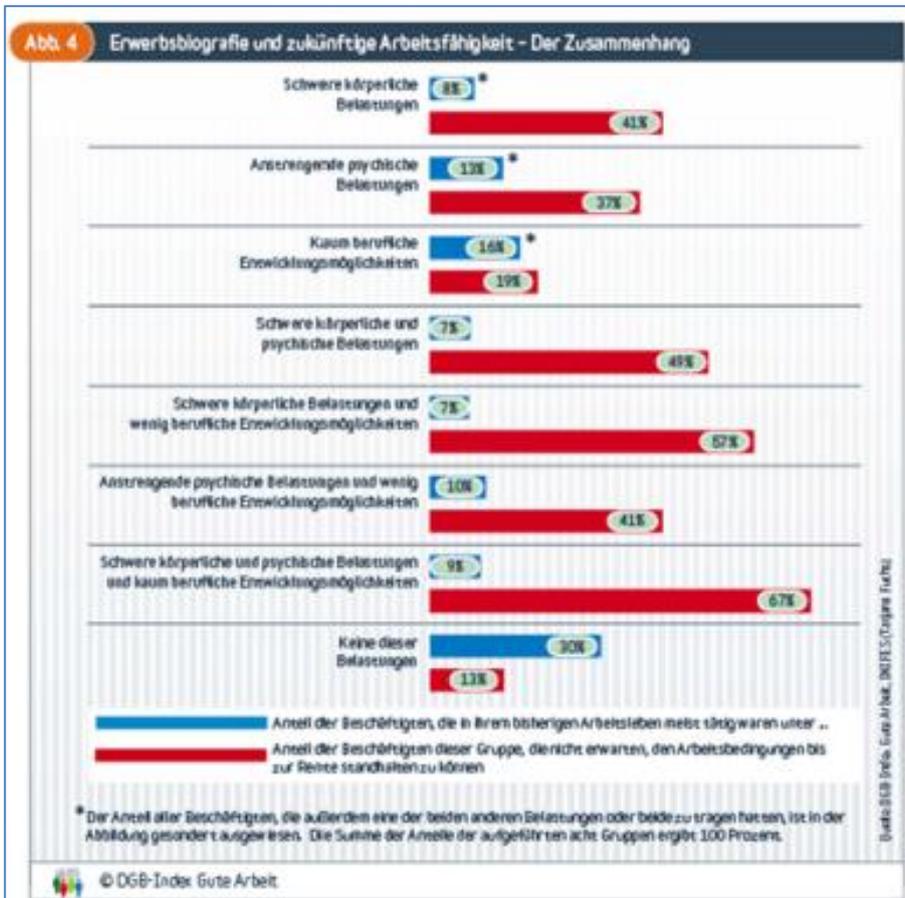
- Den älter werdenden Beschäftigten Raum für ihre Entwicklung geben
- Auch den jüngeren Beschäftigten Raum für ihre Entwicklung geben
- Gegensätze jung-alt vermeiden und hinterfragen
- Langfristige Personalpolitik
- Wissensmanagement, Erfahrungswissen im Betrieb erhalten

Handlungsfelder der Interessenvertretung

- Personalpolitik
- Gleichstellung
- Arbeitszeit
- Arbeitsgestaltung, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Handlungsfeld IV: Gesundheit





Der Arbeitgeber ist verantwortlich, aber

- Die betriebliche Praxis:
- Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung psychischer Belastungen (Gefährdungsbeurteilung) und Ermittlung alterskritischer Momente (Licht, Lärm, Schichtarbeit) findet kaum statt
- Beschäftigte werden mit Angeboten der Verhaltensprävention wie Fitness-Gutscheinen und Massagen am Arbeitsplatz beglückt
- Trotz öffentlicher Debatte tun Betriebe wenig für ältere Beschäftigte (kurzfristiges Renditedenken)

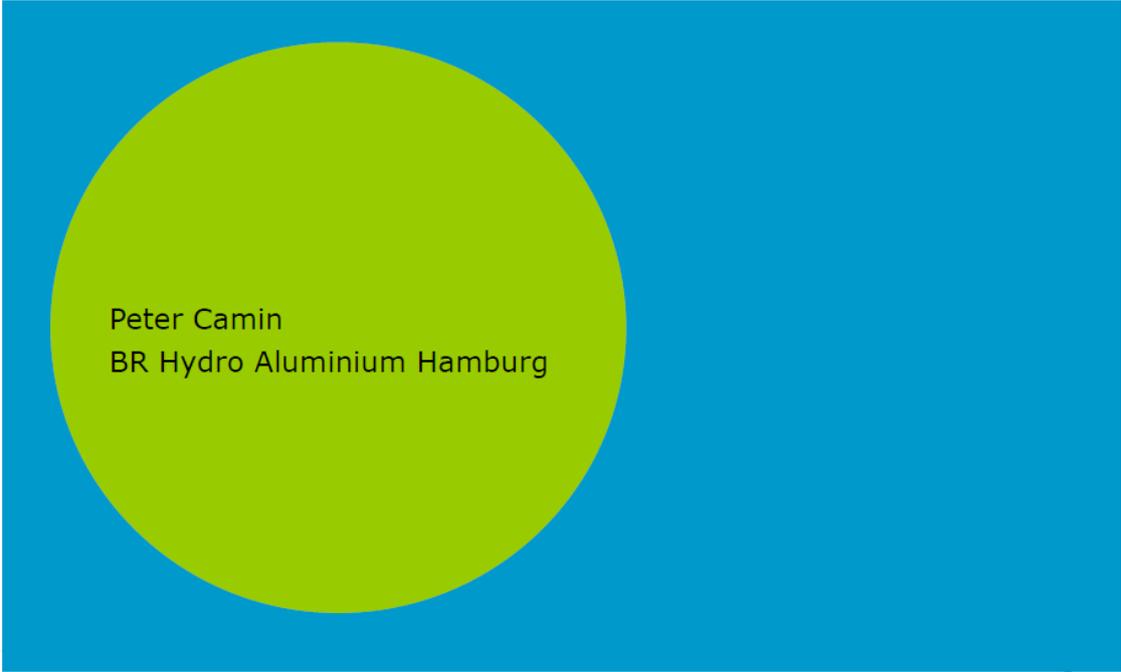
Rolle der Interessenvertretung

- Strategien entwickeln – Klausurtagungen durchführen
- Da ansetzen, wo die eigenen Macht- und Einflussmöglichkeiten liegen
- Mitbestimmungsrechte ausnutzen
- Initiativrechte ergreifen – von sich aus tätig werden
- Steuerung von Prozessen „auf Augenhöhe“ mit dem Arbeitgeber
- Öffentlichkeitsarbeit ausweiten – Themen im Betrieb neu besetzen, Denkmuster verändern

Altersgerechte Schichtplangestaltung bei Hydro Aluminium Rolled Products GmbH - Workshop 1

Betriebsratsvorsitzender Peter Camin

Altersgerechte(re) Schichtplangestaltung bei Hydro Aluminium Hamburg



Peter Camin
BR Hydro Aluminium Hamburg

(1) 8.8.12 Gesund arbeiten bis zur Rente KDA Fachkonferenz



- Prozess der Schichtplan – Umgestaltung
- Schichtarbeit altersgerechter gestalten
- Problem der Nachtschichtuntauglichkeit
- Gesundheit <> Schichtzuschläge
- Tarifkampf bei Hydro HH: vom Geld zum Humanisierungspaket

Beispiel: Abstimmungsvorlage

Schichtmodelle 6 Tage Woche mit 4 Schichtgruppen

Aktuell

Schicht	Woche 1							Woche 2							Woche 3							Woche 4											
	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa					
A		F	F	F	F	F	F				N	N	N		S	S	S				N	N	N		S	S	S				N	N	N
B	N	N	N		S	S	S	F	F	F	F	F	F				N	N	N		S	S	S				N	N	N		S	S	S
C		S	S	S				N	N	N		S	S	S	F	F	F	F	F	F				N	N	N				N	N	N	
D				N	N	N		S	S	S				N	N	N		S	S	S	F	F	F	F	F	F				N	N	N	

(X)

Vorteile : wenig Wechsel, übersichtlich
Nachteile : rückwärts rollierend (NSF), lange Blöcke, 1 Erholphase zu kurz, keine langen Wochenenden

Alternative 1

Schicht	Woche 1							Woche 2							Woche 3							Woche 4								
	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa		
A		F	F	S	S			N	N	N		F	F	S	S	N	N	N				F	F	S	S		F	F	S	S
B			F	F	S	S		F	F	S	S			N	N	N		F	F	S	S	N	N	N		F	F	S	S	
C	S	S	N	N	N			F	F	S	S			F	F	S	S				N	N	N		F	F	S	S		
D	N	N	N		F	F		S	S	N	N	N				F	F	S	S			F	F	S	S		F	F	S	S

(X)

Vorteile : vorwärts rollierend (FSN), kürzere Blöcke (max. 5), zwei längere Wochenenden
Nachteile : häufige Wechsel, unübersichtlicher

Alternative 2

Schicht	Woche 1							Woche 2							Woche 3							Woche 4									
	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa			
A		F	F	S	S	N		F	F	S	S	N	N	N				F	F	S	S	N	N	N		S	S	N	N		
B			F	F	S	S		N	N	N		F	F	S	S	N	N	N			F	F	S	S	N		F	F	S	S	N
C	N	N	N		F	F		S	S	N	N	N		F	F	S	S	N			F	F	S	S	N		F	F	S	S	N
D	S	S	N	N				F	F	N	N	N				F	F	S	S	N	N	N				F	F				

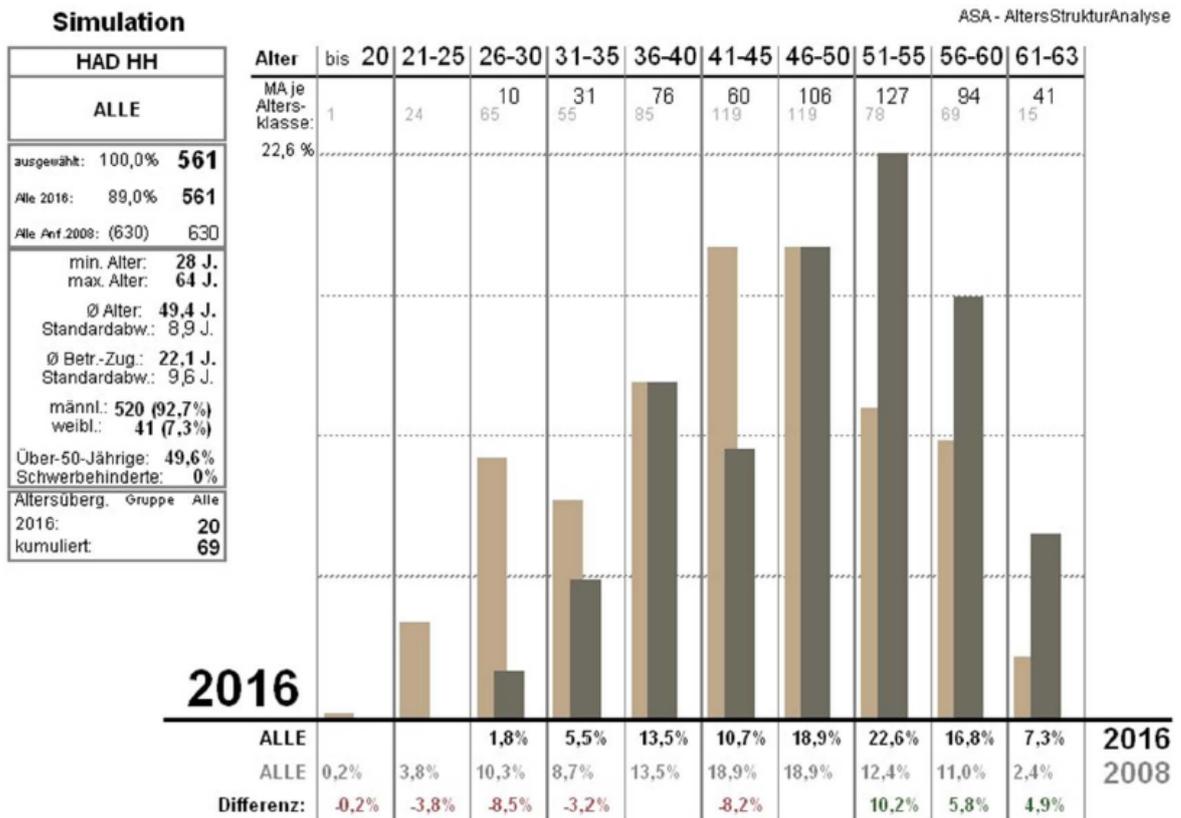
(X)

Vorteile : vorwärts rollierend (FSN), zwei lange Wochenenden
Nachteile : 1 langer Block (7 Schichten), häufige Wechsel

Bitte gewünschtes Modell rechts ankreuzen und bis zum 25.10.2010 zum Betriebsrat zurück.

- **Arbeitswissenschaftl. Empfehlungen verbindlicher umsetzen (Vorwärtsrotation, kurze Zyklen,...)**
- **Nachtschichttauglichkeit (ArbZG 6)**
- **Modelle ohne oder mit reduzierten Nachtschichten**

Standort Hamburg 2016



Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

6 Nacht- und Schichtarbeit

(4) Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn **geeigneten** Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder
- c) der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

Stehen der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören. Der Betriebs- oder Personalrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten.

§ 6 Arbeitszeitgesetz

Dieser Paragraph regelt u. a. die Ansprüche von Beschäftigten, aus dem Nachtschichtdienst auszusteigen und an einen Tagesarbeitsplatz versetzt zu werden. Wörtlich heißt es dort (§ 6 Abs. 4): »Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet ..., sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Stehen der Umsetzung ... dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören. ...« Dies ist ein recht hoher Rechtsanspruch, der gerade von

Älteren und auch von den Interessenvertretungen genutzt werden kann. Man sollte sich vom Arbeitgeber nicht mit dem Argument abspesen lassen, es gebe keine freien Arbeitsplätze in der Tagschicht. Buschmann/Ulber lassen dieses gängige Arbeitgeberargument in ihrem Kommentar zum ArbZG nicht ohne Weiteres gelten. Sie unterstreichen, der im Grundgesetz (§§ 2 und 22) verankerte Arbeits- und Gesundheitsschutz könne grundsätzlich nicht unter betriebliche und wirtschaftliche Vorbehalte gestellt werden. »Vielmehr kann der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Beschäftigung in Tagarbeit entsprechend Art 9 Abs. 1b der EG-Richtlinie nur abwehren, wenn objektiv keine entsprechende Beschäftigungsmög-

lichkeit im Betrieb/Unternehmen vorhanden ist bzw. geschaffen werden kann«. Allein der Hinweis des Arbeitgebers, es existiere kein geeigneter Tagesarbeitsplatz, reicht nicht aus, um die genannten betrieblichen Erfordernisse geltend zu machen. Vielmehr müsse der Arbeitgeber »alle Möglichkeiten von Umsetzungen ... prüfen und darauf gerichtete Aktivitäten entfalten, um dem Anspruch des Arbeitnehmers Rechnung tragen zu können«. Ggf. seien den Beschäftigten auch Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten. (Rudolf Buschmann/Jürgen Ulber, Arbeitszeitgesetz. Basiskommentar mit Nebengesetzen, 4. Aufl., Bund-Verlag, Frankfurt/Main 2004, S.95-98)

aus ‚Gute Arbeit‘ 11/2011 S.23

Möglichkeiten zur Nachtschichtreduzierung aus gesundheitlichen oder familiären Gründen

- Ausdünnung der Nachtschichten
Tätigkeiten (Wartung, Kontrollen, Reinigung,...) auf Früh- und Spätschicht verlagern und Nachtschichten personell ausdünnen, echte Prävention !!
- ‚Patensysteme‘: Kollegen übernehmen auf freiwilliger Basis Nachtschichten von Kollegen; im Einzelfall möglich, aber bei mehreren schwierig zu organisieren
- bei ‚Zeitfensterschichtmodellen‘ über Freischichtregelung (Nachtschichten über z.B. 46 Freischichten reduzieren; geht nur bei unterschiedlichen Freizeitinteressen innerhalb der Schichtmannschaft; höhere Nachtschichtbelastung für die Übrigen
- Herauslösen ganzer Schichtmannschaften aus der Nachtschicht (eine von 4 oder 5 Schichtmannschaften), höhere Nachtschichtbelastung für die anderen Schichten; eine Art von ‚Generationenvertrag‘

Ausdünnung der Nachtschicht (BMW Steyr)

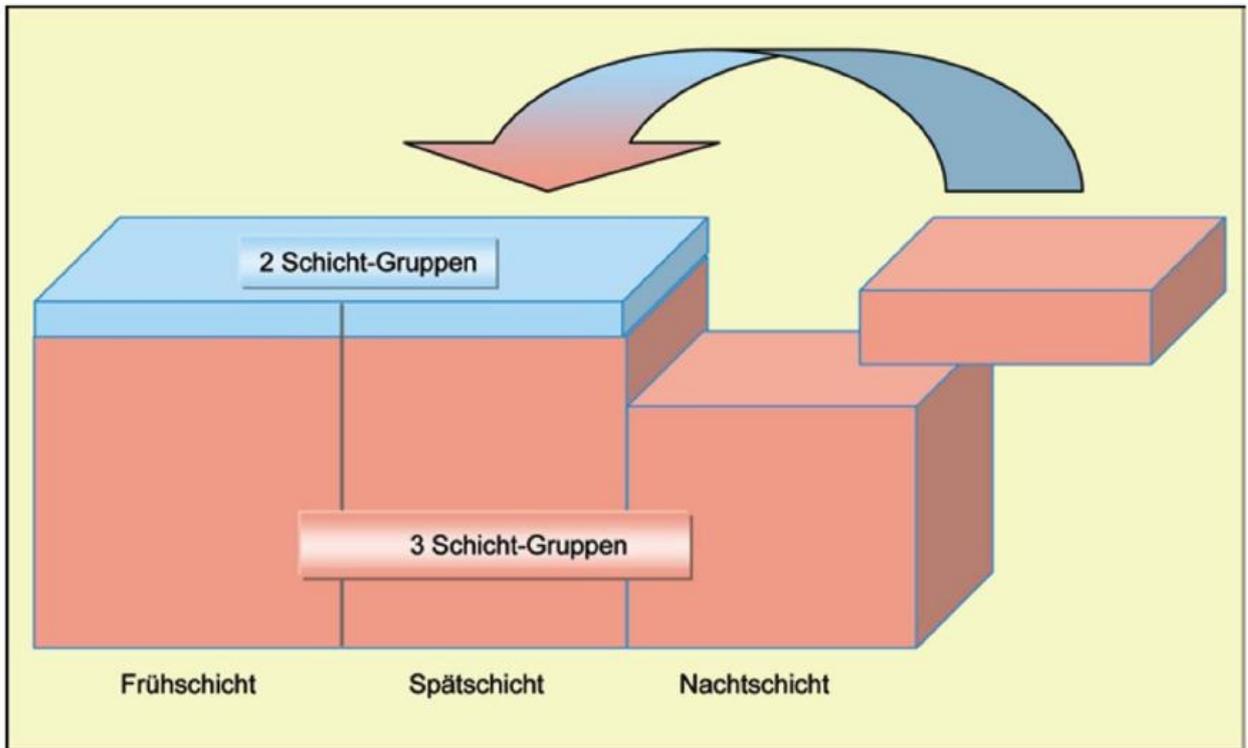


Abb. 2: Zusammenspiel von 2-Schicht und 3-Schichtsystem nach Ausdünnung der Nachtschicht

Teamübergreifende Vertretung nachtdienstuntauglicher Mitarbeiter/innen

	Woche 1							Woche 2							Woche 3							Woche 4											
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So					
Frühschicht	■	■								■	■											■	■										
Spätschicht			■	■								■	■																				
Nachtschicht			↓	↓	↑	↑	↑					↓	↓	↓	↑	↑																	

↑ 1 Mitarbeiter leistet statt Nachtschicht Spätschicht

↓ z.B. 5 Mitarbeiter übernehmen nach Absprache untereinander die Nachtschicht dieses Mitarbeiters anstelle von Spätschicht

4-Schicht Konti-Modell mit 46 Aussetzschichten im Jahr, die zur Nachtschicht-Reduzierung genutzt werden können

Anlage 1 zur BV Gießerei

Schicht	Woche 1							Woche 2							Woche 3							Woche 4						
	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
A	F	S	S	N	N			F	F	S	S	N	N	N			F	F	S	S	S	N	N			F	F	
B		F	F	S	S	N	N			F	F	S	S	S	N	N			F	F	F	S	S	N	N			
C	N			F	F	S	S	N	N			F	F	F	S	S	N	N			F	F	S	S	N	N		
D	S	N	N			F	F	F	S	S	N	N			F	F	S	S	N	N	N			F	F	S	S	

tarifliche Arbeitszeit/Woche	35,0
⚡ Arbeitszeit/Woche	42,0
Wochen/Jahr	52,14

Aussetztage	
Arbeitszeit/Jahr ohne Aussetztage	2189,9
Soll-Arbeitszeit/Jahr tarifliche Arbeitszeit	1824,9
Delta zur tariflichen Arbeitszeit	365
Aussetztage	46

Urlaubstage	
Arbeitstage/Jahr ohne Aussetztage	274
Ist-Arbeitstage/Jahr	228
mögliche Arbeitstage bei 5 Tage/Woche	261
Urlaubsanspruch/Jahr	30
anteiliger Urlaub	26

Freizeitkonto	
Schichtzeit Std./Tag	8,0
individuelle regelm. tägliche Arbeitszeit	8,0
Aufbau Freizeitkonto je Arbeitstag	0,0

Schaubild 4: 24/7-Schichtsystem mit einem der vier Teams in Früh-/Spät-Wechselschicht

	Woche 1							Woche 2							Woche 3							Woche 4						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Frühschicht	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1
Spätschicht	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
Nachtschicht	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4

	Woche 5							Woche 6							Woche 7							Woche 8						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Frühschicht	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	4	4	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3
Spätschicht	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4
Nachtschicht	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1

	Woche 9							Woche 10							Woche 11							Woche 12						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Frühschicht	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4
Spätschicht	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1
Nachtschicht	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3

Die Teams 1, 3 und 4 durchlaufen den selben Plan um je 4 Wochen versetzt.

Tarifkampf um Schichtzuschläge bei Hydro Aluminium Hamburg

- Herbst 2009: Kündigung von BVen über übertarifliche und ‚außertarifliche‘ Schichtzulagen durch den Arbeitgeber
- Große Empörung und sehr gute Mobilisierung („Schichtarbeiter sollen für die Krise büßen !“)
- Beschluss: Zuschläge über Tarifvertrag zu regeln
- IGM Mitgliederversammlungen / Betriebl. Tarifkommission



Humanisierungspaket für Schichtarbeiter

- **tarifl. Altersteilzeitquote erhöht**
von 4 auf 5 % erhöht, das zusätzliche Prozent nur für Schichtarbeiter
- **Altersfreizeit („Opa-Tage“)**
ab 55. Lebensjahr = 3 zusätzliche freie Tage/Jahr
ab 57. Lebensjahr = 6 „ „ „ „
(Reduzierung der Nachtschichten)
- **Verhandlungsverpflichtung über Schichtmodelle mit Ausstiegsoptionen aus der Nachtschicht**
- **auf Wunsch Reduzierung der Einbringsschichten im 5-Schichtsystem (34 Std./Woche ohne Lohnausgleich)**

Gießerei 5-Schicht-Konti-Modell mit 9 Einbring-Schichten (reduzierbar auf 3 bei freiwilliger 34 h/Wo. ohne Lohnausgleich)

Anlage 3.1 zur BV Schichtbetrieb (Vollkontibetrieb)
Schichtmodell 7 Tage-Woche mit 5 Schichtgruppen

Schichtgruppe	Woche 1							Woche 2							Woche 3							Woche 4							Woche 5																																	
	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr																											
A	S	S	N	N				F	F	S	S	N	N							F	F	S	S	N	N		F	F	S	S	N	N		F	F	S	S	N	N																							
B	F	F	S	S	N	N				F	F	S	S	N	N						F	F	S	S	N	N								F	F	S	S	N	N																							
C			F	F	S	S	N	N					F	F	S	S	N	N											F	F	S	S	N	N								F	F	S	S	N	N															
D					F	F	S	S	N	N									F	F	S	S	N	N											F	F	S	S	N	N								F	F	S	S	N	N									
E	N	N					F	F	S	S	N	N									F	F	S	S	N	N										F	F	S	S	N	N								F	F	S	S	N	N								
Schichtgruppe	Woche 6							Woche 7							Woche 8							Woche 9							Woche 10																																	
	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr																											
A				F	F	S	S	N	N							F	F	S	S	N	N								F	F	S	S	N	N								F	F	S	S	N	N															
B	N					F	F	S	S	N	N								F	F	S	S	N	N										F	F	S	S	N	N								F	F	S	S	N	N										
C	S	N	N					F	F	S	S	N	N							F	F	S	S	N	N								F	F	S	S	N	N									F	F	S	S	N	N										
D	F	S	S	N	N					F	F	S	S	N	N							F	F	S	S	N	N										F	F	S	S	N	N								F	F	S	S	N	N							
E		F	F	S	S	N	N					F	F	S	S	N	N											F	F	S	S	N	N										F	F	S	S	N	N								F	F	S	S	N	N	

tarifliche Arbeitszeit/Woche: 35,0 Std.
 ϕ Arbeitszeit/Woche: 33,6 Std. (42 Arbeitstage x 8 Stunden = 336 Std. : 10 Wochen = 33,6 Std./Woche)
 zu leistende Einbringsschichten: 9 Tage/Kalenderjahr
 Soweit Einbringsschichten nicht für Schulungen/Unterweisungen geblockt festgelegt werden, sind diese im Rahmen der Urlaubsplanung einzusetzen.
 (soweit möglich unter Berücksichtigung persönlicher Belange des MA)

Ergebnisse der Diskussion - Workshop 1

- Prävention: Kürzere Arbeitszeit!
- Hydro ist norwegisches Unternehmen mit 6-Schichtmodell, 5-Schichtsystem bei 24 Std. Betrieb, 33,6. Std. Arbeitszeit + Einbringschicht (zusätzl. Stunden)
- Freischichten müssen organisiert werden, wird am Jahresanfang festgelegt
- Schichtmodelle müssen mit allen besprochen werden – Rückkehr in anderes System möglich
- Vor- und Nachteile der Modelle müssen deutlich gemacht werden.
- Softwareprogramme für Schichtarbeit – Modelle nur nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen
- Krankheit muss vom AG gelöst werden
- Anspruch nach Arbeitszeitgesetz – bei Gesundheitsgefährdung keine Nachtschicht. Tagesarbeitsplatz muss ermöglicht werden, außer...
- Modell: raus aus der Nachtschicht – andere Schichten 20% mehr (gesundheitl., private Gründe, z.B. Kinder, Pflege) – Klarheit, wohin nach der Nachtschicht
- Übergabe der Schichten in Zeit messen
- Umziehen mit rechnen – PSA – reduziert Arbeitszeit
- Kapitalintensiver Betrieb – weniger Lohnkosten
- Management hat mitgemacht, weil die Beschäftigten den Konflikt ausgelebt haben – Druck + Verhandlung durch IGM-Tarifikampf! Streikandrohung bei guter Nachfrage
- Konflikt besser tariflich regeln als per Betriebsvereinbarung. 64% IGM-Mitglieder – Zuwachs durch die Aktion.
- Bei Kündigung des Tarifvertrages sollten weitere Zeitvorteile ausgehandelt werden, z.B. OPA-Tage. Gute Unterstützung durch IG-Metall
- Zusätzliches Personal nötig – in der Urlaubszeit, Überbrückung durch Leiharbeit. Neueinstellungen.
- Gesundheit wichtiger als Geld, wenn man es sich leisten kann.
- Jedes Schichtmodell hat Vor- und Nachteile – Kollegen entscheiden selbst – nach einem Jahr kann man zurück in altes Modell.

- Kurzarbeit hat work-life-balance verändert – Gespür für Lebensqualität bekommen.
- Konzernbetriebsrat einbezogen – Kurzarbeit vereinbart
- Altersteilzeit: 0,3% der Tarifierhöhung abgezweigt. 5% der Belegschaft dürfen in ATZ. vier Jahre Blockmodell – Aufstockung auf 85% des Gehalts, jetzt wieder 83%
- Ergonomie noch nicht im Vertrag – BEM hilft bei sozialer Verantwortung gegenüber Kollegen ohne Konflikt. Gefährdungsbeurteilung wird im BEM abgefragt! Wirkt auf andere Arbeitsplätze.
- Blutige Nasen zunächst bei Veränderungen des Schichtmodells, aber inzwischen entscheidet jeder sich für 1 von 5 Modellen. Bedürfnisse der Kollegen gut kommunizieren – beteiligen.
- Gleitender Übergang in die Rente wäre wichtig! Humane Lösung.

Ideen aus dem Krankenhaus:

- Arbeitsabläufe ändern, z.B. im Krankenhaus: Ablauf gegen Arbeitszeit.
- Welche Arbeiten müssen nachts sein?
- Prävention ist, nur die notwendigen Arbeiten nachts zu machen.
- Zeitgutschein kommt individuellen Interessen entgegen.

Altersgestufte Absenkung der Wochenarbeitszeit für kaufmännische Angestellte - Workshop 2

Detlef Baade, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung bei Eurogate

Gesund arbeiten . Bis zur Rente ?

08. August 2012

Detlef Baade

Betriebsrat/ Sbv/ Konzern Sbv
Eurogate Gruppe HH/HB/Bhv/ Whv.

08. August 2012

Rahmentarifvertrag

für die Hafendarbeiter der Deutschen Seehafen

- Zentralverband der deutschen Seehafendarbetriebe e.V.
 - § 2 Abs. 13
 - Hafendarbeiter , die das 55 Lebensjahr vollendet haben, sind auf Antrag hin von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung in der Nachtschicht zu befreien .
 - lt. BV Eurogate CTH , § 8 Teamarbeit Nachtschichtbefreiung
 - für HH 53 Lebensjahr Nachtschichtbefreiung

Kaufmännische Angestellte bei Eurogate CTH/
TS/ EGH

- Verminderung der Wochenarbeitszeit für
Lebensältere Mitarbeiter/Innen
im Hafen 35 Std Wochen .Gleichbehandlung !
AGG

Betriebsvereinbarung Eurogate

- An die kaufmännischen Angestellten
- der Eurogate Holding
- von Eurogate Technical Services
- des Eurogate Containerterminals
- am Standort Hamburg
- Hamburg, 16.08.2010
- Liebe Kolleginnen und Kollegen,
- für kaufmännische Angestellte in den o.g. Betrieben, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01. Juli 2001 begründet wurde, gilt eine 37-Stunden-Woche, während der Rahmentarifvertrag für später eingestellte Beschäftigte folgende tarifliche Arbeitszeit vorsieht:
- - bis zum 39. Lebensjahr 37 Stunden,
- - ab dem 40. Lebensjahr 36,5 Stunden,
- - ab dem 45. Lebensjahr 36 Stunden,
- und die für die anderen Beschäftigtengruppen - Hafenarbeiter und Technische Angestellte - ebenfalls die 35-Stunden-Woche gilt.
- Hier sah die Eurogate-Tarifkommission seit einiger Zeit Handlungsbedarf. Nun konnten am 12.08.2010 Verhandlungen durchgeführt und ein Ergebnis erzielt werden.
- In einem Stufenplan wird die Arbeitszeit der des Rahmentarifvertrages angepaßt.
- Ab dem 01. Januar 2011 gilt folgende Staffel:
- Wochenarbeitszeit
- - bis zum 39. Lebensjahr 37 Stunden,
- - ab dem 40. Lebensjahr 36 Stunden,
- **- ab dem 45. Lebensjahr 36 Stunden.**
- Ab dem 01. Juli 2012 gilt:
- Wochenarbeitszeit
- - bis zum 39. Lebensjahr 37 Stunden,
- - ab dem 40. Lebensjahr 36 Stunden,
- **- ab dem 45. Lebensjahr 35 Stunden.**
- Für Teilzeitbeschäftigte gilt, dass es bei der im Arbeitsvertrag vereinbarten Stundenzahl bleibt und das Monatsgehalt zu den Stichtagen entsprechend angepaßt - erhöht - wird.
- Teilzeitbeschäftigte, die stattdessen an der Arbeitszeitverkürzung teilnehmen wollen, müssten sich wegen einer entsprechenden Vertragsänderung an die Personalabteilung wenden.
- Mit freundlichen Grüßen

Eurogate Bhv. (CTB)

- Eurogate CTB
- Ab 55 Jahren Nachtschicht Befreiung
-
- Montag – Freitag in 1 + 2 Schicht
- Wochenende Frei Kein Sa/So.
- Montag - Samstag nur 1 Schicht Sonntags Frei

Chemie verhandelt über Geld und altersgerechte Arbeit

- Tarif- Abschluss IG BCE (Chemie)

- Entlastung für Ältere
- Berlin (24. Mai) Eine Entgelterhöhung um 4,5 Prozent, das ist das Ergebnis der am Donnerstag beendeten Tarifverhandlungen in der chemischen Industrie. Darüber hinaus ist der Einstieg in altersgerechte Arbeitszeiten gelungen. Mehr Erholzeiten für Ältere ermöglichen beispielsweise, künftig mit einer Vier-Tage-Woche in den Ruhestand zu gleiten.

Abschluss IG BCE

• **2. Flexible Übergänge in den Ruhestand / Vier-Tage-Woche für Ältere**

- Es ist gelungen, diesen Vertrag weiter zu entwickeln. Jetzt steht die Reduzierung der Arbeitszeit im Mittelpunkt. Leitidee ist, gleitende Übergänge in den Ruhestand zu ermöglichen. Dafür wird der bestehende Demografie-Fonds mit frischem Geld gespeist. **Die Arbeitgeber zahlen von 2013 bis 2015 jährlich noch einmal 200 Euro pro Beschäftigten – insgesamt also 600 Euro - ein. Die Mittel können für drei Modelle verwendet werden:**
- **1. Für Schichtarbeiter ab dem 60. Lebensjahr wird die 4-Tage-Woche eingeführt, für Beschäftigte in Normalschicht ab dem 62. Lebensjahr. Der Eintritt in die 4-Tage-Woche kann betrieblich variabel festgelegt werden. Entscheidend dabei ist die Zahl der Anspruchsberechtigten. Die Mittel aus dem Fonds stellen sicher, dass die Einkommen stabil bleiben. Klar ist zudem, dass die Beschäftigten keine Abschläge bei der Rente hinnehmen müssen.**
- **2. Die Fondsmittel werden in ein Langzeitkonto eingebracht. Später kann das Konto genutzt werden, um beispielsweise vorzeitig in Rente zu gehen.**
- **3. Der Fonds wird zur besseren Nutzung der Altersteilzeit eingesetzt. Bisher können nur rund fünf Prozent einer Belegschaft in Altersteilzeit gehen, der Kreis der Anspruchsberechtigten wird nun größer.**
- **Über die Nutzung eines oder mehrerer Modelle schließen Betriebsrat und Geschäftsführung eine Betriebsvereinbarung ab. In Kleinbetrieben können die Fondsmittel in die zusätzliche Altersvorsorge gehen.**
- **Für Beschäftigte, die sich nicht an einem betrieblich gefundenen Modell beteiligen wollen, gelten weiter die bisherigen Regelungen zur Altersfreizeit. Danach haben über 55-Jährige Schichtarbeiter eine um 3,5 Stunden verkürzte Arbeitszeit, Beschäftigte in Normalschicht arbeiten ab dem 57. Lebensjahr 2,5 Stunden weniger als die normale wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden.**

Danke für die Aufmerksamkeit!

Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung im Montagebereich - Ergebnisse Workshop 3

Beispiel geeignet für altersgerechten Gesundheitsschutz?

- Optimierung der Arbeitsbedingungen
- Kein höherer Druck
- Verlagerung der Verschwendung
- Kaizen: Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (Toyota)

Trägt dies dazu bei gesund bis zur Rente zu arbeiten?

- Etwas an der Ergonomie tun bedeutet altersgerechtes Arbeiten
- Umstellung der Montagearbeitsplätze
- Bessere Abläufe
- Keine Steigerung der Leistung

Wie lässt sich dies auch in anderen Betrieben umsetzen?

- Transparenz der Arbeitsplatzgestaltung
- Aushängen am schwarzen Brett
- Überzeugungsarbeit

Wenn es betriebliche Widerstände gibt, wie lassen sich diese überwinden?

- Kostendruck im Unternehmen
- Umgestaltung der Montage
- Reduzierung der Montage
- Fortbildung:
 - Rotierende Schulungen
 - Darstellung von Schulungsunterlagen
 - Workshops – Systemberatung – Kennzahlen
- Wirtschaftliche Aspekte
 - Standortsicherung im Montagebereich
 - Positive Unterstützung der Geschäftsleitung

Welche Bedarfe/Unterstützungen sind im Betrieb dazu notwendig?

- Klassische Linienfertigung in D.: REFA
- Im Betrieb zum Thema machen
- Reduzierung von Störzeiten
- Selbststeuerungsprozess
- Geschäftsführung muss dahinter stehen

PDF zum Thema Gesundheitsmanagement bei Eppendorf Hamburg unter:
[http://www.gesundearbeit.info/literatur/arbeitskreisvortraege //profil/174/Umstrukturierung
%20der%20Montage%20bei%20der%20Eppendorf%20Instrumente%20GmbH](http://www.gesundearbeit.info/literatur/arbeitskreisvortraege//profil/174/Umstrukturierung%20der%20Montage%20bei%20der%20Eppendorf%20Instrumente%20GmbH)

Im Anschluss an die Konferenz

Auf der Internetseite des DGB Hamburg und im KDA-Newsletter wurde über die Veranstaltung berichtet.

Deutscher Gewerkschaftsbund



Gesund arbeiten bis zur Rente: Alternsgerechte Gestaltung von Arbeit



DGB/Simone M. Neumann

Rückblick auf eine Fachtagung am 8. August 2012 beim KDA im Dorothee-Sölle-Haus

von Petra Heese

Mit dieser Fachtagung hat der DGB Hamburg seine langjährige Kooperation mit den Partnerinnen KDA, Sujet-Organisationsberatung, der Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit, der Unfallkasse Nord und dem Amt für Arbeitsschutz fortgesetzt. Die Veranstaltung war ein Beitrag zur Arbeitsschutzpartnerschaft.

Bei dieser gut besuchten Konferenz waren sich schnell alle einig: Es gibt akuten Handlungsbedarf und noch viel zu tun für Betriebe und ebenso für die Politik bei der alternsgerechten Gestaltung von Arbeit.

Nur wenig Firmen arbeiten an Lösungen

Der demografische Wandel ist gekennzeichnet durch die Zunahme immer älter werdender Erwerbspersonen bei gleichzeitigem Nachwuchsmangel in einigen Branchen. Arbeiten bis zur Rente scheint vielen Beschäftigten unter den aktuellen Arbeitsbedingungen kaum vorstellbar. Obwohl das Problem bekannt ist, gibt es kaum Firmen, die an einer Problemlösung arbeiten. So ist auch eine Diskussion um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit unverantwortlich, wenn die Arbeitsbedingungen nicht humaner gestaltet werden.

Wie kann die Gestaltung einer alternsgerechten Arbeit aussehen? Gute Theorien gibt es reichlich, sowohl für die Arbeitsorganisation als auch für die Arbeitsplatzgestaltung. Stichworte dazu lauten: Mischarbeitsplätze, Arbeitszeitverkürzung, bessere Beleuchtung, höhenverstellbare Arbeitsplätze, altersgemischte Teams, Weiterbildung, Wertschätzung und Anerkennung, bessere Bildungschancen für Ungelernte, um nur einige zu nennen.

Aber prekäre Arbeitsverhältnisse, wie die 400 €-Jobs, Leiharbeit und befristete Verträge bedeuten für zahlreiche Menschen dauerhafte Unsicherheit mit oft krankmachende Folgen. Die so Beschäftigten sehen keine Perspektive, gut bis zur Rente zu arbeiten.

Ein hoher Organisationsgrad hilft bei der Durchsetzung von Verbesserungen

Altersteilzeitregelungen fehlen, um einen gleitenden Übergang in die Rente zu ermöglichen. Ausscheiden vor dem Rentenalter bedeutet häufig gravierende Einbußen bei der Rente. Ein Demografie-Tarifvertrag der IG BCE hat hier erste Ansätze geliefert, um gegenzusteuern. Ein Lebensphasen-orientierter Ansatz berücksichtigt dabei auch kürzere Arbeitszeiten in Familienphasen.

Alternsgerechte Tarifregelungen sowohl bei Hydro Aluminium wie auch im Bereich Hafen zeigen, dass es möglich ist, Verbesserungen für Schichtarbeiter und Angestellte durchzusetzen, wenn ausreichend Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert sind und kluge Betriebsräte sich gemeinsam mit den Kolleginnen dafür einsetzen. Dabei spielt die Umverteilung und Verkürzung von Arbeitszeit eine herausragende Rolle, sowohl bei den Themen altersgerechtes Arbeiten, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie auch bei Pflegeaufgaben.

Humane Gestaltung von Arbeitsplätzen ist nötig

Das Beispiel Eppendorf Instrumente macht deutlich, dass die Einführung und Umsetzung alternsgerechter Arbeitsplätze und Regelungen von Unternehmen vor allem wirtschaftlicher Art sind. Die humane Gestaltung von Arbeitsbedingungen erhöht demnach die Produktivität.

Zusammenfassend lässt sich sagen, wenn alle Betriebe den vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz konsequent verfolgen würden, wäre alternsgerechtes Arbeiten nahezu umgesetzt.

Petra Heese, für die Internetseite des DGB-Hamburg

<http://hamburg.dgb.de/themen/++co++e556a5c8-ebd6-11e1-a952-00188b4dc422>

Bericht über unsere Fachkonferenz in Ausgabe 1/2012 des KDA-Newsletters.

Ausgabe 1/2012

KIRCHE · WIRTSCHAFT · ARBEITSWELT

SEITE 4

Starten statt warten

Die diesjährige KDA- Fachkonferenz rückte die Altersgerechte Gestaltung von Arbeit in den Mittelpunkt und stieß auf großes Interesse.

Die Anzahl der Erwerbstätigen über 60 Jahre ist in den vergangenen 20 Jahren deutlich gestiegen, so eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Dennoch wird das reguläre Rentenalter von der Mehrzahl der Beschäftigten nicht erreicht. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des zu erwartenden Fachkräftemangels ist Umdenken in den Betrieben gefordert. Die Frage: Wie kann Arbeit so gestaltet werden, dass ein gesundes Arbeiten bis zur Rente möglich ist, gewinnt an Aktualität. Dabei, so eines der Resümees der KDA-Fachkonferenz: Altersgerechte Arbeit beginnt mit dem Eintritt ins Erwerbsleben und nicht erst kurz vor der Rente oder mit dem Auftreten erster Beschwerden. Betriebsräte und Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes aus 40 Betrieben wurden eingeführt darüber nachzudenken, wie Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung hilfreich eingesetzt werden können, ohne »Schonarbeitsplätze für Ältere« zu schaffen. »Lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeit« ist der Leitbegriff für anstehende Veränderungsprozesse in den Betrieben. Experten verschiedener Branchen stellten ihre Erfahrungen dafür zur Verfügung. Die Spannweite der Diskussion reichte von der besonderen Herausforderung in der



Lebhafte Diskussionen auch in der Pause – Fachtagung Altersgerechte Arbeit am 8. August 2012

Schichtarbeit bis zur Ausgestaltung von Arbeitsplätzen in Kindergärten und in Produktionsbetrieben. Die Fachkonferenz lebt von der Mischung aus fachbezogener Theorie und praxisbezogenen Beispielen aus einzelnen Unternehmen. Das Resümee der Tagung: Nicht alles lässt sich sofort in die Tat umsetzen, dazu stehen manche Betriebe noch zu sehr am Anfang eines Veränderungsprozesses. Doch das Ziel und die Richtung sind klar: Der Lebensphasenorientierten Gestaltung von Arbeit gehört die Zukunft.

Die Dokumentation dieser Fachtagung ist ab Mitte Oktober auf der Internetseite des KDA als Download zu finden.

Kontakt beim KDA: Heike Riemann
heike.riemann@kda.nordkirche.de

Wissenswertes für die Weiterarbeit

Broschüren:

Gute Arbeit - gut in Rente

Fakten - Hintergründe - Beispiele
IG Metall Themenheft zur Kampagne 2012

Demografie-Check "Betriebliche Altersstruktur"

IG Metall Arbeitshilfe mit Analyseanleitung

Materialien zu einer alternsgerechten und lernförderlichen Arbeitspolitik

IG Metall Arbeitsmappe des Projekts 'Gute Arbeit'

Alternsgerechte Arbeit gestalten - Generationensolidarität organisieren

IG Metall Arbeitshilfe zur Umsetzung der Altersstrukturanalyse im Rahmen des Tarifvertrages zur Gestaltung des demografischen Wandels bei Eisen und Stahl
IG Metall, Frankfurt 2006

Aller guten Dinge sind drei!

Altersstrukturanalyse, Qualifikationsbedarfsanalyse, alternsgerechte Gefährdungsbeurteilung - drei Werkzeuge für ein demographiefestes Unternehmen
INQA-/Broschüre der BAuA Dortmund, 2011

Mit Erfahrung die Zukunft meistern

Altern und Ältere in der Arbeitswelt
30, 40, 50plus - Gesund arbeiten bis ins Alter
inqa-demographie / Broschüre der BAuA Dortmund

INQA-Ratgeber Demographie

Angebote für Unternehmen im demographischen Wandel
Beratung, Netzwerke, Tools, Literatur
INQA-/Broschüre der BAuA Dortmund, 2011

Die Broschüren der INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) sind zu bestellen über: www.inqa.de

Weiterführende Links

www.gut-in-rente.de Laufende IG Metall Kampagne 2012

www.demobibb.de Projekt 'Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel'
Ministerium Arbeit u. Gesundheit NRW

www.demotrans.de Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

www.demowerkzeuge.de Ausgewählte praxiserprobte Vorgehensweisen, Verfahren
und Instrumente
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

www.inqa-demographie.de Homepage von INQA - Initiative Neue Qualität der
Arbeit zur demographischen Entwicklung

http://www.dguv.de/inhalt/praevention/themen_a_z/demographie/index.jsp

Homepage der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung- Unterseite zu Demografie
www.dguv.de

TeilnehmerInnen aus folgenden Firmen/Institutionen:

- Arcelor Mittal Hamburg GmbH
- Asklepios Klinik Altona
- Behörde für Schule und Bildung Personalrat
- Beiersdorf Manufacturing Hamburg
- Berufsbildungswerk Hamburg GmbH
- Blohm & Voss Shipyards GmbH
- Copla Burg GmbH
- Daimler AG – Niederlassung
- Daimler AG – Werk
- DB Schenker Rail Deutschland AG
- Eppendorf Instrumente GmbH
- ESW-GmbH Wedel (Jenoptic Germany)
- Evangelische Stiftung Alsterdorf
- Evangelisches Kitawerk Altona-Blankenese
- Gesund beschäftigt
- Hermes Fullfillment GmbH
- Hermes Schleifmittel GmbH & Co
- Hütter Aufzüge GmbH
- Hydro Aluminium Rolled Products GmbH
- IG BCE Bezirk Hamburg
- Institutionsberatung Nordkirche
- Katzer GmbH
- KK Hamburg Ost MAV
- KK Rantzau Münsterdorf MAV
- Nordmetall Arbeitgeberverband
- NXP Semiconductors Germany GmbH
- Olympus Europa Holding GmbH
- Passage gGmbH
- pro-familia Landesverband Hamburg
- Projekt Herbstdrachen (KK HH Ost)
- Rudolf-Ballin-Stiftung
- Saint-Gobain Diamantwerkzeuge GmbH & Co KG
- Siemens AG
- SPX Flow Technology Norderstedt GmbH
- Vattenfall Europe Netzservice GmbH
- Vattenfall Europe Wärme AG
- Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH
- Weinmann Geräte für Medizin GmbH & Co KG

An der Vorbereitung und Durchführung dieser Tagung waren beteiligt:



Sujet GbR
Organisationsberatung
Winklers Platz 8
22767 Hamburg
www.sujet.org

Michael Gümbel



Tel.: 040 430 97 107
michael.guembel@sujet.org



Unfallkasse Nord
Arbeitsmedizin & Gesundheit
Spohrstraße 2
22083 Hamburg
www.uk-nord.de

Dr. Andreas Dittmann



Tel.: 040 271 53 - 226
Fax: 040 271 53 1226
andreas.dittmann@uk-nord.de



DGB
Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
www.dgb-hamburg.de

Petra Heese



Tel.: 040 28 58 -242/-250
Fax: 040 28 58 - 251
petra.heese@dgb.de



Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit
Schanzenstrasse 75
20357 Hamburg
www.arbeitundgesundheit.de

Rüdiger Granz



Tel.: 040 439 28 58
Fax: 040 439 28 18
granz@arbeitundgesundheit.de



Referentin

Amt für Arbeitsschutz, Abt. Ministerial- u.
Rechtsangelegenheiten
Geschäftsstelle der ArbeitsschutzPartnerschaft
Hamburg
Billstraße 80, 20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft

Angelika Braun



Tel.: 040 42837-3544
angelika.braun@bgv.hamburg.de



Referentin

Amt für Arbeitsschutz, Abt. Ministerial- u.
Rechtsangelegenheiten
Geschäftsstelle der ArbeitsschutzPartnerschaft
Hamburg
Billstraße 80, 20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft

Dr. Barbara Wildeboer



Tel.: 040 42837-3544
barbara.wildeboer@bgv.hamburg.de



Referentin

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
Evangelisch-Lutherische Kirche in Nord-
deutschland
Königstr. 54, 22767 Hamburg
Besuchsadresse: Max-Brauer-Allee 16
www.kda.nordkirche.de

Angelika Kähler



Tel.: 040 306 20- 1357/-1350
Fax: 040 306 20 - 1359
Angelika.Kaehler@kda.nordkirche.de



Referentin

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
Evangelisch-Lutherische Kirche in Nord-
deutschland
Haus der Kirche
Hölertwiete 5
21073 Hamburg
www.kda.nordkirche.de

Heike Riemann



Tel.: 040 51 90 00 942
Fax: 040 51 90 00 984
Heike.Riemann@kda.nordkirche.de



Leiterin

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
Evangelisch-Lutherische Kirche in Nord-
deutschland
Königstr. 54, 22767 Hamburg
Besuchsadresse: Max-Brauer-Allee 16
www.kda.nordkirche.de

Gudrun Nolte-Wacker



Tel.: 040/306 20 – 1351
Fax: 040 306 20 - 1359
[Gudrun.Nolte-
Wacker@kda.nordkirche.de](mailto:Gudrun.Nolte-Wacker@kda.nordkirche.de)

Als Referentinnen und Referenten waren außerdem dabei:

Projektleiter

Michael Schaaf

Diakonisches Werk Hamburg - Landes-
verband der Inneren Mission e. V.
ESF-Projekt Alternsgerechte Arbeitsplatz-
gestaltung
Königstraße 54
22767 Hamburg
www.diakonie-hamburg.de
www.kita-alternsgerecht.de

Tel.: 040 30 62 0-415
Fax 040 30 62 0-333
schaaf@diakonie-hamburg.de

Betriebsrat

Peter Camin

Hydro Aluminium Rolled Products GmbH
Aluminiumstraße 1
21129 Hamburg

Tel.: 040 74011 261
Fax: +49 (0) 40 74011 240
Mobile: +49 (0) 171 55 76 293
peter.camin@hydro.com

Arbeit & Gesundheit e.V.
Schanzenstraße 75
20357 Hamburg

Axel Herbst

Tel.: 040 / 4 39 28 58
Fax 040 / 4 39 28 18
herbst@arbeitundgesundheit.de

Betriebsrat

Detlef Baade

EUROGATE Cont. Terminal
Kurt-Eckelmannstr. 1
21129 Hamburg

Tel.: 040/74 05 22 – 44
detlef.baade@eurogate.de

Eppendorf Instrumente GmbH
Barkhausenweg 1
22339 Hamburg

Andreas Alvensleben

Tel.: 040/53 801-0
Fax 040/53 801-556
alvensleben.a@eppendorf.de

Diese Veranstaltung ist ein Beitrag zur



Impressum:

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland
Dorothee-Sölle-Haus
Königstr. 54, 22767 Hamburg
Fon 040/306 20 – 1350, Fax – 1359
www.kda.nordkirche.de

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt gehört zum



Hauptbereich 2
Seelsorge, Beratung und ethischer Diskurs
Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland