

Positionen der

Senioren in der komba gewerkschaft

zum Thema Altersgerechtes Arbeiten

Die demographische Entwicklung in Deutschland ist in vielerlei Hinsicht die politische Herausforderung heute und in den kommenden Jahren und Jahrzehnten – nicht nur die politisch Verantwortlichen, auch die sozialen Sicherungssysteme und der gesamte Arbeitsmarkt werden auf die sich ändernde Altersstruktur der Bevölkerung reagieren müssen.

Wichtigste und erste Maßnahme der vom demographischen Wandel massiv betroffenen Personalverwaltungen ist es oder sollte es zumindest sein, sich jetzt intensiv um geeigneten Nachwuchs zu bemühen. Aufgrund der desolaten Finanzsituation vieler Kommunen unterbleibt dies oder wird nicht im erforderlichen Umfang ausgeführt.

Die Festlegung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre ist eine weitere Maßnahme, den demographischen Wandel zumindest kurzfristig abzuschwächen. Diese Festlegung lässt sich sicherlich nicht umkehren, jedoch muss es für die belastenden Berufe wie z.B. bei der Feuerwehr oder im Erzieherbereich davon eine Ausnahme geben.

Für die im Job immer älter werdenden Beschäftigten müssen Maßnahmen ergriffen werden, die ein gesundes Älterwerden im Beruf bis zum Ausscheiden aus dem aktiven Arbeitsleben und darüber hinaus sicherstellen.

Die Senioren in der komba gewerkschaft fordern daher:

Entgegen der landläufigen Meinung nimmt die generelle Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter nicht ab- einige Fähigkeiten werden mit zunehmendem Alter sogar besser- die Grundfähigkeiten bleiben jedoch unverändert. Lediglich die Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung nimmt im Alter ab. So sollten zum Beispiel Fortbildungen vorurteils- und barrierefrei durchgeführt werden, um allen Beschäftigten gleichermaßen einen Zugang zur Weiterbildung zu ermöglichen. Im Bereich von Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen darf keine Altersdiskriminierung stattfinden. Jedem Beschäftigten muss abhängig vom Berufsbild- jedoch nicht vom Alter!- die Gelegenheit zur Fortbildung und Qualifizierung gegeben werden.

Beförderungen dürfen nur nach persönlicher Eignung, Leistung und Befähigung und nicht dem nach Alter ausgesprochen werden. Nur so kann Altersdiskriminierung – auf jüngerer und älterer Seite – vermieden werden!

Durch Pensionierungen und Renteneintritt frei werdende Stellen müssen möglichst noch vor Ausscheiden des Stelleninhabers (Pensionärs bzw. Rentners) neu besetzt werden, damit die Weitergabe von Erfahrungswissen gewährleistet ist. Derzeit bleiben Stellen aus finanziellen Gründen teilweise bis zu 6 Monaten unbesetzt. Dadurch wird unverzichtbarer Wissenstransfer unmöglich gemacht!

Für die Erhaltung der Leistungsfähigkeit und zur Förderung der persönlichen Fitness muss ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt werden. Die verpflichtende Teilnahme der Beschäftigten verringert Krankheiten und Fehlzeiten und kommt somit auch dem Arbeitgeber/Dienstherrn zugute.

Des Weiteren ist eine altersgerechte flexible Arbeitszeitgestaltung erforderlich. Diese muss sich sowohl an den betrieblichen Belangen als auch an den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren.

Weiterhin ist es erforderlich, dass die Vorgesetzten für die Belange ihrer Beschäftigten sensibilisiert werden (sind). Dies erfordert Führungskräftebildungen.

Selbstverständlich ist eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, wie beispielsweise die Beseitigung ergonomischer Mängel erforderlich.

In verschiedenen Bereichen des kommunalen Dienstes sind weitere Sicherungsmaßnahmen erforderlich. So müssen z.B. für die Beschäftigten im Erziehungsbereich Lärmschutzmaßnahmen ergriffen werden sowie die mit dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst festgelegten Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten ausgebaut werden.

November 2012