

10. CHECKLISTE: IST MEIN UNTERNEHMEN ALTERNSGERECHT?

Wir haben diese Checkliste für BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen konzipiert. Mit der folgenden Checkliste können BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen überprüfen, ob die Arbeitsorganisation in ihrem Unternehmen altersgerecht ist oder nicht. Der/die Arbeit- bzw. DienstgeberIn ist verpflichtet gemäß § 91 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten Auskunft zu geben, die die sozialen und gesundheitlichen Interessen der ArbeitnehmerInnen betreffen. Diese Checkliste soll BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen motivieren, bestimmte Fragen aus dieser Liste als Anfragen an den/die Arbeit- bzw. DienstgeberIn zu richten.

Denkbar ist aber auch, dass sich der Arbeitsschutzausschuss mit dem Thema „Altersgerecht Arbeiten“ befasst. Die Ergebnisse der Fragen der Checkliste können eine erste Ist-Analyse im Unternehmen über die altersgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation liefern.

Diese Checkliste ist in Hinblick auf größere Betriebe erstellt worden, sie kann aber auch für kleinere Unternehmen wichtige Anhaltspunkte liefern, ob das Unternehmen altersgerecht gestaltet ist.

1. ALTERSANALYSE

A. Durchschnittsalter im Unternehmen

1. Wie hoch ist das Durchschnittsalter im gesamten Unternehmen? (Anmerkung: Summe der Lebensalter aller Beschäftigten bilden, diese Zahl wird durch die Anzahl der KollegInnen dividiert, dies ergibt das Durchschnittsalter im Unternehmen)
2. Durchschnittsalter in verschiedenen Abteilungen
3. Durchschnittsalter nach verschiedenen Funktionsebenen
4. Durchschnittsalter der Frauen
5. Durchschnittsalter der Männer
6. Durchschnittsalter der Angestellten
7. Durchschnittsalter der ArbeiterInnen
8. Durchschnittsalter nach Arbeitszeit (z. B. Durchschnittsalter der Teilzeitkräfte oder SchichtarbeiterInnen)
9. Durchschnittsalter der KollegInnen bei Pensionsantritt
10. Verteilung nach Altersklassen – wie viele KollegInnen sind bis 20 Jahre, bis 30 Jahre usw. alt?

Anmerkung: Wenn der Altersschnitt über 40 oder 45 Jahre ist, sollten maßgeschneidert für die einzelnen KollegInnen Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden. Sollte es keine gesundheitsfördernden Maßnahmen geben, ist es nun hoch an der Zeit, diese zu initiieren.

B. Ältere KollegInnen

1. In welchen Bereichen arbeiten überdurchschnittlich viele ältere KollegInnen?
2. Warum arbeiten dort überdurchschnittlich viele ältere KollegInnen?

Anmerkung: Es sollte besonderes Augenmerk auf die altersgerechte Gestaltung dieser Bereiche gelegt werden.

C. Pensionsalter

1. Wie viele KollegInnen gingen in den vergangenen fünf Jahren in
 - » Alterspension?
 - » vorzeitige Alterspension?
2. Wie viele KollegInnen gingen in den vergangenen fünf Jahren in Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension?
3. Welches Durchschnittsalter hatten die Invaliditäts- bzw. BerufsunfähigkeitspensionistInnen?
4. Wie viele KollegInnen wechseln vor der Pensionierung in die Arbeitslosigkeit?
5. In welchen Abteilungen gibt es besonders viele Früh- und Invaliditäts- bzw. BerufsunfähigkeitspensionistInnen?
6. In welchen Abteilungen werden in naher Zukunft die meisten MitarbeiterInnen ausscheiden und was bedeutet das für die Teamqualität?

Anmerkung: Wenn überdurchschnittlich viele KollegInnen in Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension gehen müssen, dann ist dies ein Alarmsignal. ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutzmaßnahmen sollten rasch und dringlich umgesetzt werden.

D. Personalaufnahme

1. Werden regelmäßig neue MitarbeiterInnen aufgenommen?
2. Gibt es einen Aufnahmestopp?
3. Gibt es Lehrlinge?
4. Gibt es Personalbedarfspläne für die Zukunft?
 - » Nach Tätigkeiten?
 - » Nach Abteilungen?

Anmerkung: Bei einem Aufnahmestopp steigt der Altersschnitt der Belegschaft automatisch. In diesem Fall sollten rechtzeitig Gesundheitsförderungsmaßnahmen gesetzt und auf die/den einzelne/n ArbeitnehmerIn maßgeschneiderte Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden. Wenn Lehrlinge aufgenommen werden, kann ein Erfahrungsaustausch zwischen den Generationen den notwendigen Wissenstransfer sichern. Personalbedarfspläne sollten daraufhin überprüft werden, ob auf die Altersdurchmischung Rücksicht genommen wird.

E. Auflösung von Arbeitsverhältnissen

Mit wie vielen KollegInnen über 45 wurde in den vergangenen Jahren das Dienstverhältnis gelöst?

Anmerkung: Handelt es sich dabei um sehr viele KollegInnen, sollte die Unternehmenskultur überdacht und gegebenenfalls geändert werden.

2. GESUNDHEIT UND ARBEITSFÄHIGKEIT

A. Sind Gesundheit und Arbeitsfähigkeit Ziele ...

1. für das Management? Falls ja, wie zeigt sich das?
2. für den Betriebsrat, für die Personalvertretung? Falls ja, wie zeigt sich das?
3. werden die Ziele – Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen – in der Unternehmensführung berücksichtigt? Falls ja, wie?

Anmerkung: Gibt es keine konkreten Anhaltspunkte, dann ist es Zeit, aus Lippenbekenntnissen konkrete Gesundheitsmaßnahmen zu machen.

B. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und Bedienstetenschutzgesetz

1. Wurde die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen (§ 4 ASchG) ausreichend durchgeführt?
2. Wurden dadurch Schutzmaßnahmen getroffen für
 - » ältere ArbeitnehmerInnen?
 - » jüngere ArbeitnehmerInnen?
 - » Erfolgte beim Festlegen von Maßnahmen eine Berücksichtigung der Qualifikation?
3. Beraten der/die ArbeitsmedizinerIn und der/die ArbeitspsychologIn den/die Arbeit- bzw. DienstgeberIn und den Betriebsrat/die Personalvertretung zu altersgerechtem Arbeiten (z. B. Arbeitszeitgestaltung, sicheres Heben und Tragen usw.)?

Anmerkung: Wurden alle drei Fragen mit „nein“ beantwortet, dann ist es hoch an der Zeit, dass der Betriebsrat eventuell unter Beiziehung der Arbeitsinspektion oder der Gewerkschaft ein Programm zu altersgerechtem Arbeiten in Angriff nimmt.

C. Gesundheitsförderung

1. Entwickeln ArbeitsmedizinerIn und ArbeitspsychologIn Programme auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung (siehe § 82 Abs. 9 ASchG), die sich für altersgerechtes Arbeiten eignen?
2. Gibt es eine Beteiligung der MitarbeiterInnen bei der Gesundheitsförderung, z. B. durch innerbetriebliche Arbeitskreise oder Gesundheitszirkel?

Anmerkung: Sollte es kein Gesundheitsförderungsprojekt im Unternehmen geben, dann bieten sich das Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung (www.netzwerk-bgf.at) und die zuständige Gewerkschaft als Ansprechpartner an.

D. Arbeitszufriedenheit

Wird die Arbeitszufriedenheit in MitarbeiterInnenbefragungen erhoben?

Anmerkung: Falls ja, dann sollte die Befragung auch Aufschluss über die Arbeitszufriedenheit der unterschiedlichen Altersgruppen im Unternehmen zulassen. Wichtig ist auch, dass im Anschluss an Befragungen konkrete Verbesserungsmaßnahmen z. B. für ältere ArbeitnehmerInnen getroffen werden.

E. Arbeitsaufgaben bzw. Tätigkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen

1. Wird der körperliche und geistige Umbau beim Älterwerden berücksichtigt?
2. Ist ein Tätigkeitswechsel beim Älterwerden möglich?
3. Bekommen Ältere komplexere Aufgaben?
4. Wird das Erfahrungswissen von älteren ArbeitnehmerInnen genutzt?
5. An welchen Arbeitsplätzen sind die körperlichen Anforderungen durch z. B. Stehen, Klimaveränderungen, Zugluft, Feuchtigkeit am höchsten?
6. Werden ältere ArbeitnehmerInnen von schweren körperlichen Arbeiten entlastet?
7. Gibt es ausreichend Arbeitsplätze, die entweder vorrangig für jüngere oder vorrangig für ältere ArbeitnehmerInnen geeignet sind?

Anmerkung: Können mehrere Fragen mit „ja“ beantwortet werden, dann hat alternsgerechtes Arbeiten im Unternehmen schon einen bedeutenden Stellenwert.

F. Arbeitszeit

1. Gibt es Wahlmöglichkeiten bei den Arbeitszeitformen (z. B. zwischen Schichtarbeit/keine Schichtarbeit, Vollzeit/Teilzeit)?
2. Werden die MitarbeiterInnen in die Gestaltung der Arbeitszeit miteinbezogen, ihre Wünsche erfragt?
3. Wie viele Überstunden werden pro ArbeitnehmerIn pro Jahr geleistet?
4. Gibt es Zeitausgleich bzw. Zeitguthaben?
5. Gibt es nur Zulagen für geleistete Mehr- und/oder Überstunden oder auch Zeitausgleich?
6. Gibt es für ältere ArbeitnehmerInnen mehr Urlaub als betriebliche Sonderregelung?
7. Gibt es zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Pausen kleine Erholungspausen?

Anmerkung: Eine Arbeitszeitbilanz gibt u .a. Aufschluss, wie viele Überstunden geplant und dann tatsächlich geleistet wurden. Sie ermöglicht dadurch einen bewussten Umgang mit Arbeitszeit.

G. Schicht- und Nachtarbeit

1. Gibt es eine altersabhängige Wahlmöglichkeit: Nachtarbeit ja oder nein?
2. Werden die Vorstellungen und Wünsche der MitarbeiterInnen bei der Schichtplangestaltung berücksichtigt?
3. Erfolgte eine arbeitsmedizinische Bewertung des bestehenden Schichtsystems?
4. Gibt es Unterstützung für NachtarbeiterInnen (warmes Essen, bezahlte Zusatzpausen, Kinderbetreuung, Bustransfer usw.)?
5. Gibt es eine laufende medizinische Betreuung (Untersuchungen) der KollegInnen?

H. Betriebliche Weiterbildung

1. Wie viele Tage betrieblicher Weiterbildung hat jede/r ArbeitnehmerIn pro Jahr?
2. Gibt es neben fachlich-technischen Ausbildungen auch Weiterbildungsangebote, die soziale Qualifikationen (Kommunikations-, Konflikt- und Teamfähigkeit) vermitteln?
3. Werden bestimmte Altersgruppen bei der betrieblichen Weiterbildung benachteiligt? Falls ja, welche?
4. Gibt es Fortbildungspläne für alle Altersgruppen?

Anmerkung: Weiterbildung ist ein wesentlicher Bestandteil von alterns- und gesundheitsförderndem Arbeiten.

3. PERSONALSTRATEGISCHES BEWUSSTSEIN

A. Demographie

1. Gibt es in der Führung ein Bewusstsein über den bevorstehenden demografischen Wandel – Älterwerden der Belegschaft, Mangel an Arbeitskräften? Falls ja, wie zeigt sich das?

2. Gibt es im Betriebsrat, in der Personalvertretung ein Bewusstsein über den bevorstehenden demografischen Wandel? Falls ja, wie zeigt sich das?

B. Ressourcen der Generationen

1. Gibt es ein Bewusstsein im Unternehmen über die fachlichen und sozialen Stärken der verschiedenen Altersgruppen im Unternehmen?
2. Gibt es ein Bewusstsein über die Bedeutung der Erfahrung von älteren ArbeitnehmerInnen?
3. Gibt es ein Bewusstsein, dass Teams bzw. Gruppen, in denen ältere und jüngere ArbeitnehmerInnen zusammenarbeiten, produktiver sein können?

C. Leitbild

1. Ist altersgerechtes Arbeiten im Leitbild des Unternehmens verankert?
2. Ist altersgerechtes Arbeiten in der Betriebsratspolitik bzw. in der Politik der Personalvertretung verankert?

D. Arbeitsmarkt

1. Nutzt das Unternehmen Analysen des regionalen Arbeitsmarktservice über die Arbeitsmarktentwicklung in der Region?
2. Gibt es Erhebungen, die nachweisen, dass das Unternehmen für ArbeitnehmerInnen in der Region attraktiv ist?

4. ANERKENNUNGSKULTUR

A. Anerkennung

1. Ist die Anerkennung der Arbeit der KollegInnen im Unternehmen üblich? Falls ja, wie zeigt sich das?
2. Gibt es Unterschiede in der Anerkennung der KollegInnen nach Abteilungen?
3. Werden KollegInnen ermutigt bis zur Alterspension zu arbeiten? Falls ja, welche Unterstützung bekommen sie (z.B. Altersteilzeitregelungen)?
4. Werden die Verdienste von LangzeitmitarbeiterInnen gewürdigt (z.B. in der MitarbeiterInnenzeitung, in Jahresberichten, durch Auszeichnungen)?

Anmerkung: Anerkennung fördert erwiesenermaßen die Gesundheit und Motivation.

B. Benachteiligung älterer ArbeitnehmerInnen

1. Gibt es Altersgrenzen für spezielle Funktionen?
2. Gibt es Altersgrenzen für spezielle Arbeitsplätze, die für ältere ArbeitnehmerInnen eigentlich gut geeignet wären?
3. Gibt es Altersgrenzen in Bezug auf Karriereambitionen?
4. Gibt es Altersgrenzen für die betriebliche Weiterbildung?

C. Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt?

1. Gibt es Spannungen in Teams?
2. Sind diese Spannungen vorwiegend zwischen Jüngeren und Älteren?
3. Gibt es spezielle Formen der Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen?
4. Gibt es einen Erfahrungsaustausch zwischen den Altersgruppen? Falls ja, wie?

Anmerkung: Ziel von internen Weiterbildungsmaßnahmen sollte die Zusammenarbeit von Alt und Jung sein. Seminare, die eine Begegnung zwischen Alt und Jung ermöglichen, helfen Älteren, für Jüngere, und Jüngeren, für Ältere offen zu werden.

D. Einbeziehung der PensionistInnen

1. Werden die PensionistInnen noch in betriebliche Aktivitäten einbezogen?
2. Gibt es für sie ehrenamtliche Aufgaben?

Anmerkung: Die Präsenz von pensionierten MitarbeiterInnen im Unternehmen kann ein Zeichen der Wertschätzung von Älteren sein.

Quelle: Dieser Fragenbogen wurde in Zusammenarbeit mit Dr. Rudolf Karazman, IBG Consulting, health@work Group erstellt.