



ÄLTER WERDEN IM BETRIEB

Beschäftigung sichern,
Erfahrungen nutzen,
Gesundheit erhalten,
in Weiterbildung investieren

Instrumente und Unterstützungsangebote
für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

ooe.arbeiterkammer.at

AK
Oberösterreich



Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

WERTSCHÄTZUNG, GESUNDHEIT UND JOBSICHERHEIT FÜR ÄLTERE

Wir werden älter. Damit ist sowohl die erfreulicherweise steigende Lebenserwartung jedes Einzelnen gemeint als auch die Alterung der gesamten Gesellschaft. Diese Entwicklung bedeutet, dass wir uns auf Veränderungen einstellen müssen, dass Anpassungen in vielen Lebensbereichen, vor allem aber in den Unternehmen, notwendig werden.

Ein wichtiges Handlungsfeld ist dabei die Beschäftigung. Die Altersarbeitslosigkeit steigt, die Folgen für die Betroffenen und für das gesamte Sozialsystem sind verheerend. Höhere Beschäftigungsquoten bei den Über-50-Jährigen sowie eine Beschäftigung bis zum Regelpensionsalter – das sind Ziele, zu denen sich jeder bekennt. In der Praxis sind wir weit davon entfernt. Die betroffenen älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst, aber auch Betriebsrätinnen und Betriebsräte und Unternehmen brauchen konkrete Unterstützung, um diese Ziele zu erreichen.


Bekanntlich ist es immer noch einfacher, ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis zu sichern, als ältere Arbeitslose wieder in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu bringen. Deshalb müssen wir die Arbeitgeber/-innen überzeugen, dass auch und gerade ältere Kollegen/-innen wertvolle Arbeit für das Unternehmen leisten.

Die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ist einerseits wichtig, um Betriebe davon abzubringen, ältere Beschäftigte zu kündigen. Sie ist andererseits auch der Schlüssel dafür, dass Arbeitnehmer/-innen tatsächlich länger aktiv im Berufsleben bleiben und nicht gezwungen sind, krankheitsbedingt einen Pensionsantrag zu stellen. Das Ziel ist, dass die Menschen gesund, gut qualifiziert und entlohnt und dadurch letztlich auch mit Freude bis zur Pension arbeiten können.

Ein Bonus-Malus-System mit verpflichtenden Beschäftigungsquoten für Ältere und mit spürbaren Strafen, wenn diese Quoten nicht erfüllt werden, ist im Regierungsprogramm vorgesehen. Damit ist eine wichtige AK-Forderung erfüllt. Wenn die Unternehmen Druck verspüren – auch aufgrund knapper werdender entsprechend ausgebildeter Arbeitskräfte –, dann werden sie reagieren und verstärkt in ihre Mitarbeiter/-innen investieren, dann werden sie Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit umsetzen. Weiterbildung (Verbesserung bzw. Aktualisierung von Qualifikationen), die Verringerung oder besser noch Vermeidung gesundheitsbelastender Arbeitsbedingungen, Veränderungen der Arbeitsorganisation bzw. der Tätigkeitsprofile, dem Alter angepasste Arbeitszeiten, wertschätzender Umgang mit den Beschäftigten – all das sind Einflussfaktoren für die Arbeitsfähigkeit.

In diesen Bereichen gibt es Instrumente und Unterstützungsangebote, teilweise von der Arbeiterkammer, teilweise von anderen Institutionen. Die Beispiele in dieser Broschüre sollen interessierte und aufgeschlossene Akteure/-innen bei der Gestaltung dieser Anpassungsprozesse in den Betrieben unterstützen. Beratung ist ebenso wichtig wie finanzielle Anreize in Form von Förderungen für Qualifikation. Auch der Austausch untereinander, wie dies im Betriebsnetzwerk geschieht, kann eine wichtige Hilfestellung sein.

Wir hoffen, dass das eine oder andere Angebot dazu beitragen kann, mehr Wertschätzung, mehr Weiterbildungsangebote und letztlich mehr Jobsicherheit für Ältere zu erreichen.



Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor



Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident



„ÄLTER WERDEN. ZUKUNFT HABEN!“ EINE EINLADUNG ZUM NETZWERKEN

Die Arbeiterkammer Oberösterreich koordiniert das Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“. „Gut älter werden“ in den Betrieben Oberösterreichs – das möchte das Netzwerk erreichen, dafür sollen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Ein Teil davon ist das 2008 von der Arbeiterkammer Oberösterreich initiierte Betriebsnetzwerk. Es umfasst derzeit 45 oberösterreichische Betriebe quer durch alle Branchen, vom Kleinunternehmen bis zum Großbetrieb.

Im Betriebsnetzwerk werden derzeit unter anderem folgende Fragestellungen bearbeitet:

- ▶ Wie kann ich durch meinen Führungsstil die Arbeitsfähigkeit meiner Mitarbeiter/-innen positiv beeinflussen?
- ▶ Wie kann ich die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit meiner Mitarbeiter/-innen langfristig erhalten?
- ▶ Wie trage ich mit Wertschätzung und Anerkennung zum Unternehmenserfolg bei?

- ▶ Wie sichere ich das Erfahrungswissen im Unternehmen?
- ▶ Wie gestalte ich Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter/-innen aller Altersstufen?

Die Einladung lautet: Machen Sie sich fit für die wachsenden Anforderungen in der Arbeitswelt und nutzen Sie aktiv als Partner/-in im Betriebsnetzwerk unsere Angebote und Services, wie z.B.:

- ▶ Regelmäßiger Know-How- und Erfahrungsaustausch mit Betrieben quer durch alle Branchen und Betriebsgrößen.
- ▶ Workshops und Konferenzen mit Impulsen von nationalen und internationalen Experten/-innen.
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit – indem Betriebe als Best-Practice-Beispiele vor den Vorhang geholt werden.
- ▶ Aktuelle Informationen zum Thema, wie etwa Veranstaltungen, Studien oder Literaturhinweise, sowie die Broschüre „Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen“ finden Sie unter www.wage.at.



WER KANN DIE ANGEBOTE UND SERVICES NUTZEN?

Jedes Unternehmen, vom weltweit agierenden Großkonzern bis zum Kleinunternehmen – vom Dienstleistungsbetrieb über Handwerk und Technik bis hin zum Verarbeitungskonzern. Die gesamte Bandbreite und Vielfalt der oberösterreichischen Unternehmen kann am Betriebsnetzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ teilnehmen. Die Leistungen und Services sind kostenlos. Eine aktuelle Liste der Partner/-innen im Betriebsnetzwerk finden Sie unter www.wage.at.

JOB BEKOMMEN, JOB BEHALTEN: QUALIFIKATION ALS SCHLÜSSEL

So unterschiedlich die Betriebe auch sind, eine Gemeinsamkeit haben sie alle: Die Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter/-innen steigen kontinuierlich. Aus- und Weiterbildung sind daher entscheidend, um einen Job zu bekommen und zu behalten. Für Beschäftigte und Unternehmen gibt es viele Unterstützungsangebote. Wir haben eine Auswahl zusammengestellt:

Qualifizierungsberatung für Betriebe mit maximal 50 Beschäftigten

Die Qualifizierungsberatung unterstützt Betriebe bei der lebenszyklusorientierten Bildungsplanung. Ziel der kostenlosen Beratung ist, die Beschäftigung von Arbeitnehmern/-innen zu sichern und die Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten unter besonderer Berücksichtigung der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit zu erleichtern. *Näheres dazu auf www.ams.at*

Qualifizierungsberatung für den Aufbau von Qualifizierungsverbänden

Ein Qualifizierungsverband ist ein Netzwerk mehrerer Betriebe mit dem Ziel, gemeinsam Weiterbildung für die Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zu planen und durchzuführen. Die vom AMS und dem Europäischen

Sozialfonds (ESF) finanzierte kostenlose Qualifizierungsberatung will den Erfahrungsaustausch zwischen den Betrieben intensivieren. *Näheres dazu auf www.ams.at*

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (Ziel 2)

Das AMS fördert mit dieser Beihilfe die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen von Arbeitnehmern/-innen. Ziel ist es, einerseits die Beschäftigung von Arbeitnehmern/-innen durch Qualifizierung zu sichern und andererseits die Weiterbildungsaktivitäten für die Arbeitgeber/-innen zu erleichtern. *Näheres dazu auf www.ams.at*

Bildungskarenz, Bildungsteilzeit

Beschäftigte, die mit Ihrem Dienstgeber eine Bildungskarenz oder eine Freistellung gegen Entfall der Bezüge vereinbart haben, können Weiterbildungsgeld beantragen. Die Bildungskarenz soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die berufliche Aus- und Weiterbildung ermöglichen, ohne dass sie das bestehende Arbeitsverhältnis auflösen müssen. Ähnliches gilt auch für die neu eingeführte Bildungsteilzeit. *Näheres dazu auf ooe.arbeiterkammer.at*

Fachkräftestipendium

Das Fachkräftestipendium können Beschäftigte und Beschäftigungslose erhalten, wenn sie eine Ausbildung in einem Beruf mit Fachkräftemangel absolvieren. Das Arbeitsmarktservice sichert damit während der Ausbildung bis zu drei Jahre lang die finanzielle Existenz. *Näheres dazu auf www.ams.at*

AK-Bildungsberatung

Kostenlose und neutrale Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene. Die AK unterstützt beim Wunsch nach beruflicher Weiterbildung sowie Veränderung und informiert über finanzielle Förderungen. Beratung telefonisch unter 050/6906-1601, per E Mail an bildungsinfo@akooe.at und persönlich in der Arbeiterkammer in Linz und allen Bezirksstellen. Zudem begleiten wir Mitglieder bei der beruflichen Neuorientierung mit unserem Angebot AK Karriere plus. *Mehr dazu auf oe.arbeiterkammer.at.*

AK-Bildungsbonus

Die AK Oberösterreich fördert ihre Mitglieder mit maximal 110 Euro pro Kursjahr beim Erwerb und Ausbau von Schlüsselqualifikationen. Das Angebot umfasst unter anderem EDV-Kurse und Fremdsprachen. Die finanzielle Unterstützung von ausgewählten Weiterbildungen für Personen, die im Gesundheits- und Sozialbereich tätig sind, wurden ausgeweitet. *Mehr dazu auf oe.arbeiterkammer.at*

Bildungskonto des Landes OÖ

Mit dem Bildungskonto des Landes Oberösterreich wird Ausbildung und berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmern/-innen mit bis zu 2200 Euro finanziell unterstützt. *Mehr dazu auf oe.arbeiterkammer.at oder auf www.land-oberoesterreich.gv.at*

Eine Liste mit Links, die genau zu den beschriebenen Angeboten führen, finden Sie auf oe.arbeiterkammer.at.





DURCH GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN ÄLTERE LÄNGER IM BETRIEB HALTEN

Um Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten, braucht es gute Arbeitsbedingungen in den Betrieben. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz schreibt daher vor, dass Arbeitgeber/-innen verpflichtet sind, bei der Arbeitsplatzevaluierung die Eignung der Beschäftigten in Hinblick auf Konstitution, Körper-

kräfte, Alter und Qualifikation zu berücksichtigen.

Die körperlichen Fähigkeiten älterer Beschäftigter nehmen zwar ab, dafür verfügen sie aber über Erfahrungswissen, können komplexe Zusammenhänge im betrieblichen Geschehen häufig besser

einschätzen und haben daher eine bessere Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit.

Altersgerechte Arbeitsgestaltung

Worauf soll im Betrieb geachtet werden?

- ▶ Erleichterung bei körperlichen Tätigkeiten für ältere Mitarbeiter/-innen z.B. durch technische Hilfsmittel oder organisatorische Maßnahmen
- ▶ Anpassung des Arbeitsplatzes, z.B. doppelte Beleuchtungsstärke für Ältere
- ▶ Altersgerechte Arbeitszeiten (v.a. in Bezug auf Nacharbeit, Schichtarbeit, Länge der Arbeitszeit etc.)
- ▶ Keine Altersgrenzen für interne Karrieren und Weiterbildung
- ▶ Förderung des innerbetrieblichen Austauschs und der Zusammenarbeit zwischen den Generationen

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Dem Betriebsrat kommt eine wesentliche Rolle zu, wenn es darum geht, die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen alter(n)sgerecht zu gestalten: Er hat ein umfassendes Beratungs-, Überwachungs- und Mitwirkungsrecht im Arbeitnehmerschutz und bei der Arbeitszeitgestaltung.

Überwachung: Betriebsräte/-innen können z. B. in Arbeitszeitaufzeichnungen Einsicht nehmen und die Einhaltung von Arbeitnehmerschutz- und Arbeitszeitbestimmungen überwachen.

Intervention: Betriebsräte/-innen haben das Recht, von den Arbeitgebern/-innen Maßnahmen wie bessere Unfallverhütung oder menschengerechtere Arbeitsgestaltung zu verlangen. Dieses Interventionsrecht gilt auch für zuständige Stellen außerhalb des Betriebes. Betriebsräte/-innen können jederzeit die Arbeitsinspektion beiziehen.

Information: Arbeitgeber/-innen sind verpflichtet, den Betriebsräten/-innen über alle Angelegenheiten, welche die Interessen der Beschäftigten berühren, Auskunft zu erteilen. Die Betriebsräte/-innen müssen beispielsweise Informationen über die Altersstruktur oder die Dauer und Fallzahl von Krankenständen erhalten. Auch Ergebnisse von Lärm- und Schadstoffmessungen, behördliche Vorschriften und die Ergebnisse der Arbeitsplatzevaluierung sind ihnen zugänglich zu machen.

Zentral ist auch die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankerte Zusammenarbeitsverpflichtung aller Akteure/-innen der betrieblichen Gesundheitspolitik. Die enge Kooperation mit Sicherheitsvertrauenspersonen, die wie Betriebsräte die Interessen der Arbeitnehmerschaft in gesundheitlichen und sicherheitstechnischen Anliegen vertreten, ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für „gesund älter werden im Betrieb“.



BERATUNG FÜR BETRIEBSRÄTE: ANGEBOTE DER ARBEITERKAMMER

Die Abteilung KBI (Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung) berät Betriebsrätinnen und Betriebsräte, aber auch Jugendvertrauensräte und Personalvertretungen bei Fragen zur sicheren, gesundheitsfördernden und alter(n)sge-

rechten Arbeitsgestaltung. Im Angebot sind auch Aus- und Weiterbildung für Betriebsräte/-innen zu Fragen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb sowie Beratung in arbeitsrechtlichen Fragen.

Das konkrete KBI-Angebot:

- ▶ Altersstrukturanalyse und Arbeitsbewältigungsindex (ABI) sowie Arbeitsbewältigungs-Coaching
- ▶ Bewusstseinsbildung zu Age Management in Betriebsrat und Belegschaft, Vorträge und Diskussionen bei Betriebsversammlungen, Sensibilisierung in Betriebsratsitzungen
- ▶ Erarbeitung von Zielen und Positionen zu den unterschiedlichen Handlungsfeldern des Age Management, wie Gesundheit, Motivation, Qualifikation, Arbeitsorganisation und Führung
- ▶ Moderation von Betriebsrats-Klausuren: Erarbeitung von Zielen und Positionen zu den Handlungsfeldern Gesundheit, Motivation, Qualifikation, Arbeitsorganisation und Führung
- ▶ Seminare „Sicher und gesund im Betrieb“: *Mehr dazu auf www.ooe.arbeiterkammer.at.*
- ▶ Projektdesign und Projektbegleitung bei der Umsetzung von lebensphasen- und alterngerechter Arbeit, Erhaltung der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen
- ▶ Thematisierung des Themas „Alter“ auch im Zusammenhang mit anderen Betriebsrats-Beratungsfeldern wie Arbeitszeit und Entgelt, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatz-Evaluierung

- ▶ Rechtsberatung zu Gleichbehandlung, Versetzungs- und Kündigungsschutz, Arbeitszeit, Altersteilzeit, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit und Altersdiskriminierung.
- ▶ Beratung in allen Fragen des Arbeitnehmerschutzes



**NÄHERE
INFOS**

zu all diesen arbeitsrechtlichen Themen finden Sie auch auf ooe.arbeiterkammer.at



AK-FORDERUNGEN

- ▶ **Bonus-Malus-System:** Ein Bonus-Malus-System mit verpflichtenden Beschäftigungsquoten für ältere Arbeitnehmer/-innen ist im Regierungsprogramm vorgesehen. Jetzt kommt es auf die Ausgestaltung an: Wir brauchen ambitionierte Zielsetzungen, die wirklich zu einem Mehr an Arbeitsplätzen für Ältere sorgen. Bei Nichterfüllung muss es spürbare Strafen geben. Das Gleiche muss für Unternehmen gelten, die krankmachende Arbeitsbedingungen nicht abstellen. Die Kosten für eine solche Vorgehensweise dürfen jedenfalls nicht länger auf die Allgemeinheit abgewälzt werden.
- ▶ Erfahrung und Urteilsfähigkeit der Älteren nutzen und honorieren.
- ▶ Tätigkeiten, Arbeitsplätze und Arbeitszeit an die Möglichkeiten der Älteren anpassen.
- ▶ Keine Altersgrenzen für interne Karrieren und Weiterbildung.
- ▶ Die Unternehmen sollen bestehende Qualifikationsförderungen nutzen.
- ▶ Rechtsanspruch auf Altersteilzeit.
- ▶ Führungskräfte sollen den Erfahrungsaustausch zwischen Jung und Alt aktiv fördern.

Kontakt:

Arbeiterkammer Oberösterreich
Kompetenzzentrum Betriebliche
Interessenvertretung (KBI)
Telefon: 050/6906-2323
E-Mail: kbi@akooe.at

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz siehe ooe.arbeiterkammer.at/impressum.htm
Stand: Dezember 2013
Hersteller: new typeshop, Kopernikusstrasse 22, 4020 Linz
ooe.arbeiterkammer.at
Kontakt: AKÖÖ Arbeitsbedingungen,
050/6906-2317, arbeitsbedingungen@akooe.at

