



ZusammenWachsen ArbeitGestalten

DAS DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT

Nr. 4_2013 | Oktober



Ausgabe: Straßenmeistereien

Mitten im spannenden Prozess

Ideenpool und Impulse für altersgerechte Arbeit

THOMAS HERBING,
ver.di Bundes-
fachgruppenleiter
Allgemeine
Kommunal-
verwaltung, zum
Branchennetzwerk Straßenmeistereien



Anfang 2013 wurde innerhalb des Projekts ZusammenWachsen – ArbeitGestalten das Branchennetzwerk Straßenmeistereien ins Leben gerufen. Was ist seitdem in Bewegung gekommen?

THOMAS HERBING: Vieles. Im Netzwerk arbeiten Betriebe – und dabei sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmervertreter - des öffentlichen Dienstes aus verschiedenen Bundesländern mit. Hinter diesen Netzwerkakteuren stehen rund 3000 Beschäftigte aus Straßenmeistereien, Straßenbaubehörden und kommunalen Baubetrieben. Für sie entwickeln wir praxistaugliche Modelle altersgerechten Arbeitens. Konkret sammeln wir Erfahrungen mit dem Arbeitsbewältigungscoaching und betrieblichen Arbeitsplatzlandkarten, die Belastungsgrade einzelner Arbeitsplätze systematisieren. Alles zielt auf eine Demografie orientierte Personalentwicklung.

Wie ist die Situation in den Straßenmeistereien?

HERBING: Wie in vielen Bereichen ist auch der staatliche und kommunale Straßenbetriebsdienst von Sparauflagen, Einstellungsstopp, Personalmangel und hohem Altersdurchschnitt geprägt. Ältere Beschäftigte leiden an körperlichen Einschränkungen aufgrund

schwerer Arbeit. Hinzu kommt Stress durch eine oft unflexible Einsatzplanung. Altersgerechte Arbeitsplätze – auch für Menschen mit einer Leistungsminderung - stehen kaum oder gar nicht zur Verfügung, Kolleginnen und Kollegen fühlen sich häufig nicht gefragt und ungenügend in die Arbeitsorganisation einbezogen.

Was lässt sich ändern?

HERBING: Die betriebliche Infrastruktur muss unter die Lupe genommen werden. Dabei geht es um aktuelle Anforderungen des Arbeitsschutzes, das heißt um das Zusammenwirken von Arbeitssicherheit und Betriebsärzten. Die Bildung von Arbeitsschutzausschüssen ist zu fördern. Hier ist einiges nachhaltiger zu gestalten. Ein nächster Schritt ist das Erproben der genannten Arbeitsbewältigungsanalysen und Arbeitsplatzlandkar-



Kräftezehrende Arbeit bis zur Rente?

INFO

Gefahren für Beschäftigte erkennen und reduzieren

Zum ver.di Schwerpunkt Gute Arbeit gehört das Arbeiten im Alter. Dabei geht es auch um den Gesundheitsschutz in der Arbeit. Notwendig ist die nach dem Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung. Beschäftigte sollten fordern, dass diese für ihren Arbeitsplatz erstellt wird und sie daran beteiligt werden. *Tipps unter: www.verdi-gute-arbeit.de; www.gefaehrungsbeurteilung.de*

ten. Beschäftigte und Führungskräfte sind unbedingt einzubeziehen. Für den Erfolg haben wir betriebliche Steuerungsgruppen vereinbart. Unser Netzwerk entwickelt einen Ideenpool für das, was funktioniert und trägt die Erfahrungen weiter. Wir nutzen dafür auch die jährliche ver.di Berufsfachtagung Straßendienste.

Welchen Nutzen haben Arbeitsansätze des Netzwerks für die Tarifpartner auf Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite?

HERBING: Wir wollen Sensibilität für demografische Ansätze in der Tarifpolitik schaffen. Sie sind nötig. Kommt es beispielsweise aufgrund von Arbeitsschutzanforderungen zu Veränderungen im Betrieb, sind flankierende Tarifregelungen wichtig. Der jetzt noch bestehende Rationalisierungsschutz für Beschäftigte nach Paragraph 28 BMT-G soll zu einem neuen Regelwerk für altersgerechtes und leistungsgemindertes Arbeiten weiterentwickelt werden. Qualifizierung und Finanzierung sind zu regeln ... Das alles ist ein spannender Prozess. Wir stecken mittendrin.



BETEILIGUNG ■ Konzept der Arbeitsfähigkeit im Praxistest

Ein Beispiel aus dem Netzwerk



Trotz Technik bleibt die Arbeitsbelastung in den Straßenmeistereien hoch.

Noch mangelt es an Fakten. Einschätzungen zu den Arbeitsbedingungen beim Grünflächenamt Berlin-Spandau seien bislang eher „gefühl“, exakte Analysen, Basisdaten fehlen. Wie viele Beschäftigte es ohne große gesundheitliche Einschränkungen bis ins Rentenalter schaffen, weiß niemand so genau. Anderes ist klarer, wenn auch nicht ermutigend: Das Amt bildet jährlich 21 Azubis zum Gärtner der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau aus – über Bedarf. Übernommen werden maximal zwei, mitunter nicht ein einziger. „Durch den massiven Personalabbau der letzten Jahre besteht großer Handlungsbedarf. Der Altersdurchschnitt unserer Beschäftigten wird höher, viele haben arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden oder sind bereits ernsthaft krank. Was dagegen getan werden müsste, wollen wir jetzt herausfinden.“ Frank Viebranz

arbeitet als Revierleiter im Grünflächenamt (Fachbereich Grünflächen und Friedhöfe) und ist ehrenamtlicher Vorsitzender der ver.di-Bundesfachgruppe Gartenbau, Friedhöfe und Forsten. Dadurch kennt er das Projekt „ZusammenWachsen – ArbeitGestalten“ und sieht darin gute Chancen.

Ein Konsens ist gewachsen

„Auch in der Kommunalpolitik ist die demografische Herausforderung mittlerweile erkannt. Unser Dienstherr, das Bezirksamt, hat eine Kooperationsvereinbarung für das Projekt abgeschlossen, die Personalvertretung steht voll dahinter.“ Da seien Erkenntnisse in einem längeren Prozess gewachsen, konstatiert Viebranz. Über Erfordernis und Zielstellung bestehe Konsens, „es gibt Erwartungen, aber auch Unterstützung“. Im Spandauer Grünflächenamt wird jetzt

FRANK
VIEBRANZ

Revierleiter im
Grünflächenamt
Berlin-Spandau,
ver.di-Bundesfach-
gruppe Gartenbau,
Friedhöfe und Forsten: „Gemeinsam
herausfinden, was zu tun ist.“



erfasst, wo Bedarfe und Ansatzpunkte für altersgerechte Berufsverläufe liegen. Dazu werden Kolleginnen und Kollegen auf freiwilliger Basis interviewt. Projektpartner SÖSTRA führte die vertraulichen Gespräche, die auf dem Konzept der Arbeitsfähigkeit basieren. „Die Befragung kam bei den Beteiligten schon mal sehr gut an. Sie fühlen sich ernst genommen, ihre Arbeit wird wertgeschätzt, das konnten sie bisher so nicht.“

Alles transparent für alle

Nach der Auswertung werden Workshops folgen. Noch mehr Beschäftigte sollen beteiligt werden. Weitere Schritte koordiniert eine noch zu bildende Steuerungsgruppe. „Wir kümmern uns darum, dass alles transparent abläuft, informieren per E-Mail oder auf Veranstaltungen“, versichert Viebranz. Er meint, dass dieses Projekt etwas bringt auf dem Weg zu nachhaltiger Personalentwicklung. Aufbauend auf Arbeitsplatzlandkarten sind generell Berufsverläufe mit Einstiegs-, Verweil- und Ausstiegstätigkeiten zu entwickeln. Arbeitsplätze sind gesundheitsförderlich zu gestalten. Es sollte mehr Neueinstellungen geben. Als Gewerkschafter möchte Viebranz sichern, dass Projektergebnisse und Empfehlungen in tarifvertragliche Regelungen einfließen – entweder in einen speziellen Demografie-Tarifvertrag oder in Manteltarifregelungen. Das wären dann Fakten...

Leitung

Gesellschaft für Gute Arbeit mbH, Schwanthalerstr. 73, 80336 München
Email: info@gesellschaft-fuer-gute-arbeit.de
Mehr Informationen unter: www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de

Impressum

V.i.S.d.P.: Tatjana Fuchs (Gesellschaft für Gute Arbeit mbH), Text: transit berlin.pro media, Bettina Erdmann, Helma Nehrlich;
Gestaltung: bleifrei Texte + Grafik/Claudia Sikora; Fotos: Werner Bachmeier, Frank Viebranz, Renate Stiebitz, ver.di

Gefördert durch



anlässlich eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative



Fachlich begleitet durch



Projekträger

