

## **Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Maria Klein-Schmeink, Markus Kurth, Kerstin Andreae, Katrin Göring-Eckardt, Britta Haßelmann, Brigitte Pothmer, Elisabeth Scharfenberg, Christine Scheel, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen**

Das Thema „alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen“ gewinnt mit dem Beginn der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 ab 2012 eine immer größere Relevanz. Für die sozialverträgliche Einführung der Rente mit 67 ist es unabdingbar, dass die Betriebe alterns- und altersgerechte Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen schaffen, damit die Beschäftigten physisch und psychisch in der Lage sind, länger zu arbeiten. Sorgt die Politik nicht für die richtigen Rahmenbedingungen und werden die Betriebe dieser Herausforderung nicht gerecht, wird die Rente mit 67 zur Rentenkürzung durch die Hintertür.

Unter den heutigen Arbeitsbedingungen aber ist es für viele Menschen kaum vorstellbar bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten, geschweige denn bis 67. Die Arbeitsbedingungen von vielen Beschäftigten führen zu ausgeprägten gesundheitlichen Belastungen, die eine längere Lebensarbeitszeit erschweren. Steigende mentale Belastungen durch erhöhte Verantwortung, geringe Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte, einseitige körperliche Beanspruchung ohne ausreichende Ruhepausen und Entlastungsmöglichkeiten sowie Stress, Verunsicherung und Entwertung des eigenen Arbeitsvermögens durch lange Phasen von atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen sind häufige Ursachen. Eine Politik, die die Herausforderung der Alterung bewältigen muss und die von den Beschäftigten eine längere Lebensarbeitszeit als in den letzten zwanzig Jahren erwartet, muss auch die Voraussetzungen dafür schaffen und darf den erhöhten Verschleiß von Beschäftigten nicht weiterhin in Kauf nehmen.

Wir fragen die Bundesregierung:

Allgemeine Fragen zu alterns- und altersgerechten Arbeitsbedingungen

1. Wie definiert die Bundesregierung alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen?
2. Wie interpretiert die Bundesregierung die Begriffsbestimmung im § 2 Absatz 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) „Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“?

3. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass das ArbSchG den notwendigen Arbeitsschutzbestimmungen für Männer und Frauen gleichermaßen gerecht wird?

Wenn ja, in welchen Branchen und in welchen Berufen und Tätigkeitsfeldern?

Wenn nein, warum nicht?

4. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Arbeitsbedingungen in der Bundesrepublik in der Mehrzahl alterns- und altersgerecht ausgestaltet sind?

Wenn ja, in welchen Branchen?

Wenn nein, warum nicht?

5. Wie groß ist nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil der Arbeitsplätze, die nicht alterns- und altersgerecht ausgestaltet sind?

Und welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung daraus?

6. Welche psychischen und physischen Belastungen im Erwerbsleben erachtet die Bundesregierung als nicht vereinbar mit alterns- und altersgerechten Arbeitsbedingungen?

7. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass das ArbSchG, die Arbeitsstättenverordnung und die Bildschirmarbeitsverordnung in ihrer jetzigen Form ausreichend sicherstellen, dass die Arbeitsplätze alterns- und altersgerecht gestaltet sind?

Wenn ja, warum?

Und wenn nein, welche Maßnahmen sind erforderlich, und welche Maßnahmen werden von der Bundesregierung angestrebt?

8. In welchen 20 Berufen und Tätigkeitsfeldern ist die Erwerbsbeteiligung Älterer am geringsten (bitte differenziert nach Geschlecht) und warum?

9. In welchen Berufen wird die Erwerbsminderungsrente am häufigsten in Anspruch genommen, und wie verteilt sich die Inanspruchnahme auf die Geschlechter (bitte auch differenziert nach Gründen für die Erwerbsminderung)?

10. Wie bewertet die Bundesregierung die Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“?

11. Welche Handlungsempfehlungen leitet die Bundesregierung aus dem Forschungsschwerpunkt „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“ für die betriebliche Ebene und die Politik ab?

#### Arbeitsschutz und EU

12. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die EU-Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere die Regelungen zum alterns- und altersgerechten Arbeiten, vollständig in nationales Recht umgesetzt wurden?

Wenn nein, welche Richtlinien sind noch nicht vollständig umgesetzt und warum nicht?

Wenn ja, welche Kritik an der Umsetzung der Richtlinien zum Arbeitsschutz, insbesondere zum alterns- und altersgerechten Arbeiten, gibt es von Seiten der Europäischen Kommission?

13. In welcher Form wurde die Rahmenvereinbarung über Stress am Arbeitsplatz im Arbeitsschutz berücksichtigt und sind weitere Regelungen dazu geplant?
14. Welche Maßnahmen plant die Europäische Union beim Arbeitsschutz und insbesondere bezüglich alterns- und altersgerechtem Arbeiten?

#### Nationale Umsetzung alterns- und altersgerechter Arbeitsbedingungen

15. Welche Umsetzungsdefizite nationaler Arbeitsschutznormen, insbesondere in Bezug auf das alterns- und altersgerechte Arbeiten, bestehen aus Sicht der Bundesregierung in der Bundesrepublik Deutschland?
16. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass der Gesundheitsschutz und die Prävention von Unfällen, Überlastungen und Gefahren als Kernbestimmungen des Arbeitsschutzes ausreichend umgesetzt werden?
17. Woran liegt es laut der Bundesregierung, dass 2003 noch 24 Prozent der Metallbetriebe Fördermaßnahmen für Ältere angeboten haben und mittlerweile nur noch 20 Prozent der Unternehmen in der Metallbranche Fördermaßnahmen anbieten?
18. Wie viel Prozent der Unternehmen und Betriebe haben eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, und bei wie vielen wird die Gefährdungsbeurteilung mit einer Altersstrukturanalyse verbunden (bitte differenziert nach kleinen, mittleren und großen Betrieben/Unternehmen)?
19. Wie viel Prozent der Unternehmen und Betriebe haben nach einer altersbezogenen Gefährdungsbeurteilung die notwendigen Maßnahmen und Wirksamkeitskontrollen durchgeführt (bitte differenziert nach kleinen, mittleren und großen Betrieben/Unternehmen)?
20. Wie erklärt sich die Bundesregierung, dass gemäß des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Anteil der Betriebe mit altersspezifischen Personalmaßnahmen wie „Herabsetzung der Leistungsanforderungen“ (2 bis 3 Prozent der Betriebe) oder „Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze“ (ein bis 2 Prozent) auch über den Zeitraum 2002 bis 2008 verschwindend gering ist, und wie gedenkt die Bundesregierung eben diesen Anteil zu erhöhen?
21. Wie bewertet die Bundesregierung vor dem Hintergrund alterns- und altersgerechter Arbeitsbedingungen betriebswirtschaftliche Unternehmens- und Personalstrategien, die in der Einrichtung von „Diversity-“, „Disability-“ und „Demografiebeauftragten“ münden, und inwiefern kann die Bundesregierung eben solche Strategien ihrerseits unterstützen?
22. Wie bewertet die Bundesregierung die durch das Land Nordrhein-Westfalen mitfinanzierte „Initiative Demografie – Aktiv NRW“, deren Ziel es ist, einen Leitfaden zur Erkundung von Handlungsbedarfen zu entwickeln, um Unternehmen bei der demografischen Herausforderung zu unterstützen, und inwiefern könnte auch die Bundesregierung sich ein solches Engagement ihrerseits vorstellen?
23. Welche Rolle spielt nach Ansicht der Bundesregierung, vor dem Hintergrund alterns- und altersgerechter Arbeitsbedingungen, das im Jahr 2004 eingeführte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), und welche konkreten Projekte unterstützt die Bundesregierung, um das BEM – insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen – voranzubringen?

24. Wie können nach Ansicht der Bundesregierung die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei den Industrie- und Handelskammern, Integrationsämtern, Servicestellen nach dem SGB IX, Rehabilitationsberatern der Deutschen Rentenversicherung oder Disability Manager der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Ausgestaltung alters- und altersgerechter Arbeitsbedingungen unterstützt werden?

Arbeitszeit, Lohnhöhe und alters- und altersgerechtes Arbeiten

25. Welche Rolle spielt die Arbeitszeit, aber auch Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, bei der Schaffung alters- und altersgerechter Arbeitsplätze, und sieht die Bundesregierung an diesem Punkt politischen Handlungsbedarf?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, welchen?

26. Welche Vorschläge hat die Bundesregierung, um Stress sowie Burnout-Syndrome durch Überstunden bzw. Mehrarbeit zu verringern, und wann wird die Bundesregierung dazu Maßnahmen einleiten?

27. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass durch niedrige Löhne, Anreize für Überstunden, Mehr- und Nachtarbeit geschaffen werden, und dies nicht mit alters- und altersgerechtes Arbeiten zu vereinbaren ist?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, welcher politische Handlungsbedarf entsteht daraus?

Alters- und altersgerechtes Arbeiten, Mitbestimmung und Tarifpolitik

28. Ist die Gefährdungsbeurteilung aus Sicht der Bundesregierung eine mitbestimmungspflichtige Regelung oder unterliegen laut Bundesregierung nur die aus der Gefährdungsbeurteilung resultierenden Maßnahmen der Mitbestimmung?

29. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass eine konkrete Gesundheitsgefahr eine Voraussetzung für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung sein muss?

30. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Betriebsräte ihre im Rahmen der Mitbestimmung gegebenen Möglichkeiten ausschöpfen und zufriedenstellend beim Arbeitsschutz sowie bei der alters- und altersgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze mitwirken?

31. Wie viele Demografie-Tarifverträge bzw. Tarifverträge mit Aspekten des alters- und altersgerechten Arbeitens bestehen, und welche Aspekte werden darin berücksichtigt?

32. Wie viele Beschäftigte nutzen die in Tarifverträgen verankerte Möglichkeit, in den Ruhestand zu gehen oder Altersteilzeitregelungen in Anspruch zu nehmen (mit und ohne staatliche Förderung)?

33. Welche jährlichen Kosten verursacht die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit des Aufstockungsbetrages, durch die die Altersteilzeit gefördert wird?

34. Liegen der Bundesregierung Zahlen vor, wie viele Unternehmen eine Demografieanalyse durchgeführt haben sowie regelmäßig durchführen, und wie viele Tarifverträge die Durchführung einer derartigen Analyse vorsehen?

## Zusammenarbeit der Institutionen:

35. Hat die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie Versäumnisse und bisher ungenügend bearbeitete Handlungsfelder bezüglich Arbeitsschutz und alterns- und altersgerechtem Arbeiten offengelegt?

Wenn ja, welche Versäumnisse und bisher ungenügend bearbeitete Handlungsfelder gibt es?

36. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass „Vorschriften und Regelwerk von Staat und Unfallversicherungsträgern“ (siehe Bundestagsdrucksache 17/4300, S. 94) ausreichend aufeinander abgestimmt und für die Betroffenen kohärent und überschaubar sind?

Und wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

37. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die „staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger“ (siehe Bundestagsdrucksache 17/4300, S. 94) eng abgestimmt vorgehen?

Wenn ja, wo sieht die Bundesregierung Verbesserungsbedarf?

Wenn nein, in welchen Bereichen ist die Zusammenarbeit nicht zufriedenstellend?

38. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Kostenübernahme von Hilfsmitteln für körperlich eingeschränkte Personen übersichtlich und transparent geregelt ist?

Wenn ja, warum?

Und wenn nein, warum nicht?

## Sanktionen wegen Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz

39. Wie viele Verstöße gab es seit 2005 gegen das Arbeitsschutzgesetz, und in welchen Bereichen wurden diese Verstöße festgestellt (bitte differenziert nach Jahren, Gegenstand und Häufigkeit der Verstöße)?

40. Wie viele Bußgelder wurden wegen welchen Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz seit 2005 verhängt, und wie hoch war die Summe der Bußgelder (bitte differenziert nach Jahren und Vergehen)?

41. Wegen welcher Vergehen und in wie vielen Fällen wurden seit 2005 Freiheitsstrafen wegen Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz verhängt, und wie hoch ist die Summe der verhängten Freiheitsstrafen (bitte differenziert nach Jahren und Vergehen)?

42. Welche Möglichkeiten haben Betriebsräte, Sanktionen gegen Arbeitgeber in die Wege zu leiten, die gegen das Arbeitsschutzgesetz verstoßen, und wie oft machen Betriebsräte davon Gebrauch?

43. Sieht die Bundesregierung die Notwendigkeit, mittels höherer Sanktionen oder Anreize, die Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen zu unterstützen?

Wenn ja, in welcher Form?

Wenn nein, warum nicht?

Berlin, den 24. Februar 2011

**Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion**





