

Resolution I

Arbeit muss alters- und alternsgerecht organisiert werden

Der demografische Wandel, neue Anforderungen an die Arbeitswelt und eine stetige Verlängerung des Arbeitslebens haben zwei grundlegende Folgen: Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen im Allgemeinen und der öffentlich Bediensteten im Besonderen steigt. In einem Betrieb oder einer Organisation arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlichster Lebensalter zusammen. Aus diesen beiden Erkenntnissen leitet sich die Forderung nach gezielten alters- und alternsgerechten Maßnahmen in der Landesverwaltung und deren Arbeitsorganisation ab, wobei zu präzisieren gilt:

- Altersgerechte Maßnahmen sorgen dafür, dass sich die Arbeitsanforderungen und -bedingungen am aktuellen Lebensalter des oder der Beschäftigten orientieren, was im Besonderen bedeutet, dass innerhalb der Arbeitsorganisation auf Kompetenz und Bedürfnisse der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht genommen wird.
- Alternsgerechte Maßnahmen orientieren sich am gesamten Alterungsprozess und haben zum Ziel, die individuelle Arbeitsfähigkeit bestmöglich über das gesamte Erwerbsleben zu erhalten. Sie setzen demnach nicht erst bei älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, sondern unabhängig vom Lebensalter.

Die ASGB-Landesbediensteten fordern die Landesregierung sowie die gesamte Landesverwaltung deshalb auf, sich eingehend mit den Herausforderungen auseinanderzusetzen, die der demografische Wandel an die Landesverwaltung stellt, valide Daten zu erheben und – umgehend! – alters- und alternsgerechte Maßnahmen kollektivvertraglich einzuführen, um nicht nur die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, sondern darüber hinaus auch mittel- und langfristig einen effizienten öffentlichen Dienst zu erhalten und „das Land“ als interessanten Arbeitgeber konkurrenzfähig zu halten.

Insbesondere fordern die ASGB-Landesbediensteten

- **eine insgesamt flexiblere (und garantierte) Anpassung der Arbeitsbedingungen an die jeweilige Lebensphase** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei jüngeren Bediensteten entwickeln sich meist aus der Familiengründung ganz besondere Bedürfnisse, es muss aber auch auf Notwendigkeiten bei der Pflege von Angehörigen bzw. später im Altersleben auf die Bedürfnisse eines fortgeschrittenen Lebensalters (und entsprechende gesundheitliche Bedingungen) Rücksicht genommen werden.
- **die Einführung eines Langzeitarbeitskontos.** Auf dieses Konto können Arbeitsstunden

„eingezahlt“ werden, indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jungen Jahren mehr arbeiten als notwendig und später (oder in besonderen Lebenssituationen) von dieser Gutschrift profitieren können (in Form von Auszeiten, Sabbatjahren, Altersteilzeit ohne Kürzung der Bezüge oder frühere Pensionierung). Das Langzeitarbeitskonto ist nicht nur ein Plus für die Bediensteten, sondern auch ein wichtiges Instrument zur Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Arbeitgeber Land.

- **eine altersgerechte Aufteilung der Arbeitsleistung.** Es gilt, Erfahrung und Kompetenz älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt auszuschöpfen, anstatt diese mit immer neuen Aufgaben zu überhäufen und sie so über die Maßen zu belasten. Auch diese Maßnahme ist nicht nur im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern im Sinne eines effizienten Einsatzes der Personalressourcen.
- **die durchgängige Wertschätzung von Erfahrung innerhalb der Landesverwaltung.** Die Erfahrung und das historische Wissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein ganz besonderer Wert, den es zu schützen und zu schätzen gilt. So ist Berufserfahrung bei Aufstiegsmöglichkeiten und internen Reorganisationen zu berücksichtigen und gegebenenfalls auch über entsprechende Berufstitel zu stellen.
- **eine Reduzierung der Arbeitszeit ab dem 58. Lebensjahr,** und zwar ohne negativen Einfluss auf die Pensionserwartung. Diese Reduzierung ist in anderen Ländern schon üblich, entlastet ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erhält deren Arbeitsfähigkeit. Profiteure einer solchen Maßnahme sind also nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch und vor allem die Verwaltung, die auf gesündere, motiviertere, konzentriertere und effizientere Bedienstete bauen kann.
- ein nicht nur theoretisches Recht, sondern eine praktische, im Arbeitsalltag spürbare **Garantie auf gesundheitserhaltende und -fördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz,** und zwar für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von deren Lebensalter. Konkret reicht die Palette von spezifischen ergonomischen Vorkehrungen über spürbare Entlastungen bis hin zu rehabilitativen Maßnahmen.
- **die Einführung eines Qualitätssiegels für Kollektivverträge anzudenken,** die alters- und alternsgerechte Maßnahmen enthalten und entsprechend fördern. Ähnlich wie die bereits vorhandenen Zertifizierungen (etwa „familienfreundlich“) könnte das Qualitätssiegel „alter(n)sgerecht“ ein wichtiges Instrument zur Sensibilisierung, aber zur Imagewerbung darstellen.

Bozen, am 28. Mai 2018