

10 THESEN

zur präventiven Gestaltung von Erwerbsverläufen. Herausforderungen für Politik, Sozialversicherungsträger, Unternehmen und Beschäftigte

Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit markieren einen Paradigmenwechsel in der Arbeitswelt, der nur durch gezielte Überzeugungs- und Transferarbeit bei inner- und überbetrieblichen Partnern geleistet werden kann. Präventive Leistungen des Sozialversicherungssystems müssen die Erwerbsverläufe in ihrer gesamten biografischen Ausprägung in den Blick nehmen und ansetzen, bevor eine Leistungsminderung oder Einschränkung der Beschäftigungsfähigkeit eintritt. Dafür können systematisch begleitete inner- und überbetriebliche Tätigkeitswechsel genutzt werden.

Die TERRA-Idee ist in vielen Aspekten ihrer Zeit voraus. Während einige größere Unternehmen innerbetriebliche Tätigkeitswechsel bereits praktizieren, konnten überbetriebliche Tätigkeitswechsel in regionalen Unternehmensnetzwerken bisher nur begrenzt realisiert werden. Gleichzeitig hat sich gezeigt, dass es an einigen Stellen in den Unternehmen, bei den Sozialpartnern, den Sozialversicherungen und der Politik durchaus erste Bemühungen gibt, um überbetriebliche Tätigkeitswechsel in regionalen Unternehmensnetzwerken zu nutzen. Diese Ansätze wollen wir mit unseren Thesen – auch über die Projektlaufzeit hinaus – voranbringen.

These 1 **Frühzeitige Gesundheits- und Qualifizierungs- maßnahmen**

In Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer trägt eine Neupositionierung auf dem Arbeitsmarkt durch frühzeitige Gesundheits- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Stärkung der Erwerbsfähigkeit und zur Absicherung der Beschäftigung bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter bei.

These 2 **Neue arbeitsmarkt- politische Alternative**

Eine lebenslange Beschäftigungsperspektive können Unternehmen in Zukunft immer weniger Beschäftigten garantieren. Daher bieten präventive Tätigkeitswechsel, die in regionalen Netzwerken organisiert werden, eine gute Chance für nachhaltige Erwerbsverläufe, weil eine neue arbeitsmarktpolitische Alternative geschaffen wird.

These 3 **Sozialpartner- schaftlich getragene Verantwortung für Erwerbsbiografien**

Die Gestaltung von Erwerbsverläufen durch präventive Tätigkeitswechsel erfordert eine Unternehmenskultur, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam die Verantwortung für die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit tragen.

These 4 **Stärkung von Beschäf- tigungsfähigkeit, Handlungsalternativen und Flexibilität**

Investitionen in Gesundheit, Qualifikation und Motivation der Beschäftigten können in Netzwerken zielgerichteter gesteuert und gemeinsam günstiger finanziert werden. Dies stärkt sowohl die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer, als auch die Handlungsalternativen der Unternehmen. Diese sollten außerdem gezielt in die Flexibilität ihrer Mitarbeiter investieren, um marktbedingt notwendig werdende Tätigkeitswechsel zu fördern.

**These 5
Sensibilisierung
für Beschäftigungs-
risiken
und Chancen**

Arbeitnehmer müssen frühzeitig für Beschäftigungsrisiken und Chancen im geplanten Erwerbsverlauf sensibilisiert werden, um sich auf Tätigkeitswechsel vorzubereiten. Dafür werden unternehmensseitige Angebote benötigt, um auf die Beschäftigten und besonders die Risikogruppen in Tätigkeiten mit begrenzter Ausführungsdauer aktiv zuzugehen.

**These 6
Systematische
Entwicklung
präventiver
Personalpolitik**

Beschäftigte, Unternehmen, Sozialpartner und Sozialversicherungsträger werden mit der Herausforderung konfrontiert, speziell den überbetrieblichen Tätigkeitswechsel als Instrument einer präventiven Personalpolitik systematischer als bisher zu entwickeln und zu nutzen.

**These 7
Leistungsauslösender
Anspruch in der
Sozialversicherung
wird benötigt**

Der präventive Tätigkeitswechsel muss als leistungsauslösender Anspruch in die Sozialgesetzgebung integriert werden. Damit ließen sich die bestehenden Widersprüche zwischen Rehabilitations- und Präventionsleistungen vermindern.

**These 8
Förderung
zwischenbetrieblicher
Mobilität**

Arbeitnehmer, die über eine lange Zeit in Tätigkeiten mit begrenzter Dauer beschäftigt waren, sollten außerdem eine Förderung zur zwischenbetrieblichen Mobilität erhalten. Dies vermeidet sowohl Wertschätzungs- als auch Produktivitätsverluste für Beschäftigte und Unternehmen.

**These 9
Unternehmen
und Beschäftigte
brauchen eine
neutrale Beratung**

Tätigkeitswechselprozesse bedürfen einer neutralen Beratung sowohl auf Beschäftigten- als auch auf Unternehmensseite. Der Aufbau von Beratungsangeboten sowie die Entwicklung und Koordination von Netzwerken zur Unterstützung überbetrieblicher Tätigkeitswechsel müssen als Strukturmerkmale einer lebenslauforientierten Sozial- und Arbeitsmarktpolitik staatlicherseits gefördert werden.

**These 10
Soziale
Innovation
durch regionale
Netzwerkarbeit**

Überbetriebliche Tätigkeitswechsel können in regionalen, möglichst branchenübergreifenden Netzwerken erfolgreich praktiziert werden, in denen die Netzwerkpartner aktiv und auf Langfristigkeit angelegt vertrauensvoll miteinander zusammenarbeiten. Der Aufbau solcher Netzwerke sollte durch die institutionellen Arbeitsmarktakteure vor Ort gefördert werden, denn durch die entstehende soziale Innovation wird der steigende Veränderungsdruck auf die beruflichen Tätigkeiten konstruktiv aufgefangen.

TErrA

Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BETREUT VOM



PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie