

Allgemeine Themen

Mit 70 in Rente?

Ältere Beschäftigte im Betrieb



A 036
Stand: Januar 2013

Inhaltsverzeichnis dieses Ausdrucks

Titel	3
Schnelleinstieg	3
1 Demografischer Wandel	3
2 Warum besteht Handlungsbedarf in den Betrieben?	5
3 Welche Faktoren bestimmen die Arbeitsfähigkeit im Alter?	5
4 Handlungsfelder	6
5 Nutzen für alle Beteiligten	8
6 Systematische Vorgehensweise	9
7 Herausforderungen für die Zukunft	10
8 Beschäftigung Älterer im internationalen Vergleich	11
9 Ältere und der Arbeitsmarkt	12
10 Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen (Employability)	13
11 Krankheiten und krankheitsbedingte Fehlzeiten im höheren Alter	16
12 Maß für die Arbeitsfähigkeit – Work-Ability-Index	17
Anhang 1: Quick-Check zur zukunftsorientierten Personalpolitik	19
Anhang 2: Beratungsangebote der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie ..	19
Anhang 3: Wo finde ich weitere Informationen und Unterstützung?	20
Anhang 4: Seminarangebote der BG RCI zum Thema	21
Anhang 5: Literatur	22
Bildnachweis	23
Sonstiges	23

Das vorliegende Merkblatt konzentriert sich auf wesentliche Punkte einzelner Vorschriften und Regeln. Es nennt deswegen nicht alle im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen. Seit Erscheinen des Merkblatts können sich darüber hinaus der Stand der Technik und die Rechtsgrundlagen geändert haben.

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dies befreit nicht von der Pflicht und Verantwortung, die Angaben auf Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit selbst zu überprüfen.

Dieses Merkblatt ist auch Bestandteil des Praxishilfe-Ordnerns „Gesund im Betrieb“.

Schnelleinstieg

Mich interessiert die Frage, ob in der Bundesrepublik Deutschland durch den demografischen Wandel ein Fachkräftemangel droht und falls ja, was man dagegen tun kann.

- Lesen Sie bitte die Kapitel 1, 2 und 4.

Ich wüsste gern, ob ältere Beschäftigte genauso leistungsfähig sind wie jüngere.

- Lesen Sie dazu bitte Kapitel 3 „Welche Faktoren bestimmen die Arbeitsfähigkeit im Alter?“

Ich frage mich, ob in meinem Betrieb Handlungsbedarf angesichts des demografischen Wandels besteht.

- Ob und wo in Ihrem Betrieb Handlungsbedarf besteht, können Sie durch Bearbeitung des Fragebogens in Anhang 1 herausfinden.

Ich wüsste gern, wie ich in meinem Betrieb dazu beitragen kann, ältere Beschäftigte länger leistungsfähig zu erhalten.

- Lesen Sie bitte Kapitel 4 „Handlungsfelder“ und Kapitel 6 „Systematische Vorgehensweise“.

Wo bekomme ich Beratung zu ergonomischen Fragestellungen?

- Wenden Sie sich bitte an Ihre Aufsichtsperson oder die Kompetenz-Center der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (siehe Anhang 2).

Ich möchte eine Informationsveranstaltung zum Thema „Demografischer Wandel“ in meinem Betrieb durchführen.

- Wenden Sie sich bitte an Ihre Aufsichtsperson oder die Kompetenz-Center der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (siehe Anhang 2) oder verwenden Sie den Foliensatz unter downloadcenter.bgrci.de.
- Für eine videogestützte Präsentation können Sie auch auf unsere Filmbeiträge und Praxisbeispiele aus der DVD-Reihe „Fit für Job und Leben“ zum Thema „Arbeit im Wandel“ zurückgreifen. Die einzelnen Filmbeiträge können unter der Seiten-ID #021H auf www.bgrci.de abgerufen werden.

1 Demografischer Wandel

Abbildung 1: Mitarbeiter



Demografische Veränderungen ergeben sich aus drei Komponenten:

- der Geburtenhäufigkeit,
- der Migration (der Ein- oder Auswanderung)
- und der Lebenserwartung.

Die Geburtenrate: Die Kinderzahl in Deutschland gehört weltweit zu den niedrigsten. Während beispielsweise in anderen Ländern 1 600 bis 2 000 Kinder auf 1 000 Frauen kommen, sind es in Deutschland im Schnitt nur 1 400. Bei anhaltend niedriger Geburtenrate wird die Bevölkerung der Bundesrepublik von heute ca. 82 Millionen auf 65 Millionen im Jahr 2050 zurückgehen.

Dass die Fachleute vom Statistischen Bundesamt dennoch für die Jahrhundertmitte mit einer deutschen Bevölkerung von 65 bis 70 Millionen rechnen, liegt an der zweiten demografischen Komponente: der prognostizierten Zuwanderung.

Faktor Nummer drei ist die – dank den Errungenschaften der modernen Medizin – ständig steigende Lebenserwartung. Ein Kind, das heute in Deutschland geboren wird, hat eine um 30 Jahre höhere Lebenserwartung als noch vor 100 Jahren. Selbst gegenüber 1970 hat sich die Lebenserwartung bereits um 7 Jahre erhöht.

Bis zum Jahr 2050 wird von einem weiteren Anstieg um vier Jahre ausgegangen – wobei ein spektakulärer medizinischer Durchbruch in der Gerontologie, der nach Meinung von Biotechnikerinnen und Biotechnikern in den nächsten Jahrzehnten ansteht, noch gar nicht berücksichtigt ist.

Infolgedessen hat Deutschland mittlerweile eine der ältesten Bevölkerungen weltweit: rund 20 % der Menschen sind hierzulande 65 Jahre oder älter. Während im Jahr 1970 auf 100 Menschen im Erwerbsalter (20 bis unter 65 Jahre) noch 25 Personen im Rentenalter (ab 65 Jahre) kamen, dürften es nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2030 mehr als 50 Personen sein.

Diese Entwicklung wirkt sich auch auf die Altersstrukturen in den Unternehmen aus, in denen sich das Durchschnittsalter in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich erhöht hat. Leere Rentenkassen erfordern außerdem zunehmend längere Lebensarbeitszeiten, sodass sich zukünftig viel weniger Beschäftigte in den Vorruhestand begeben können, als es bisher der Fall war.

Die neue Sicht auf das Alter

In den sechziger Jahren des letzten Jahrhunderts war das Älterwerden als ein Prozess des Verlustes gewertet worden – Kraft, Gesundheit, körperliche Attraktivität und auch Fähigkeiten, die man im Erwerbsleben braucht, wurden mit „Abnahme“ und „Weniger-Werden“ beschrieben.

Dies war möglich in einer Gesellschaft, in der es noch genug junge Menschen gab („Baby-boomer“). Viele glaubten, dass die Kraft der Jugend durch nichts ersetzt werden könne.

Langsam findet aber auch bei uns ein Umdenken statt: Ältere haben nicht nur Defizite gegenüber den Jüngeren, sie verfügen ebenso über spezifische Kompetenzen, die für die Wirtschaft und die Gesellschaft unverzichtbar sind.

Wann ist man eigentlich „alt“?

Bezogen auf Erwerbstätige sind laut OECD-Definition alle Personen „alt“, die in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens stehen, aber das Pensionsalter noch nicht erreicht haben. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit sieht eine fließende Grenze von 45 bis 55 Jahren. Es gibt also keine allgemein anerkannte Altersgrenze.

Dieser Umstand korreliert mit Ergebnissen der modernen Gerontologie, die der individuellen Biographie große Bedeutung beimisst: Krankheit, Gesundheit, günstige oder ungünstige Lebensumstände beeinflussen den Altersprozess sehr stark, sodass allein aus dem kalendarischen Alter eines Menschen kaum hinreichende Schlüsse auf seine Leistungsfähigkeit zu ziehen sind. Umgekehrt gilt, dass eine betriebliche Beeinflussung individueller Aging-Faktoren durchaus möglich ist.

Aktiv Altern

In den kommenden Jahren wird sich der demografische Wandel derart beschleunigen, dass das Verhältnis zwischen dem mindestens 65-jährigen Bevölkerungsanteil und der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter von 20 bis 65 Jahren – der sogenannte Altersquotient – im Jahr 2040 doppelt so hoch liegen wird wie 1995.

Selbst wenn man die bisherigen Trends nur bis zum Jahr 2015 hochrechnet, entsteht in Deutschland zu diesem Zeitpunkt bereits ein Arbeitskräfteengpass von bis zu sieben Millionen Erwerbspersonen. Zu diesem Ergebnis kommen die Schätzungen des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA).

Allein durch Zuwanderung lässt sich das Problem nicht lösen, wie eine Modellrechnung der Vereinten Nationen zur „Bestandserhaltungsmigration“ bereits im Jahr 2000 ergab.

Nur ein erhöhtes Renteneintrittsalter, so die Fachleute, kann den Altersquotienten vor dem „Umkippen“ bewahren. Die jahrzehntelang praktizierte Politik der Frühverrentung gilt mittlerweile als nicht mehr fortführbar. Sie ist nicht mehr bezahlbar und hat, wie der Vergleich mit unseren europäischen Nachbarn nahe legt, auch nicht zum gewünschten beschäftigungspolitischen Effekt geführt.

2 Warum besteht Handlungsbedarf in den Betrieben?

Der demografische Wandel führt in absehbarer Zeit zu einem Mangel an jüngeren Fach- und Führungskräften. Dadurch wird es für Unternehmen schwieriger, ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. In alternden Belegschaften erhöht sich die Zahl der Beschäftigten mit Einsatzeinschränkungen überwiegend körperlicher Art und kann aufgrund des fehlenden Nachwuchses nicht mehr von jungen Beschäftigten abgepuffert werden. Der Krankenstand im Betrieb kann sich erhöhen, da ältere Beschäftigte längere Zeit benötigen, um nach einer Erkrankung wieder zu genesen. Hinzu kommt, dass sich im gesellschaftlichen Diskurs das Defizitmodell des Älterwerdens verfestigt: Ältere gelten a priori als „leistungsgemindert“ und werden zum Problemfall für den Betrieb, der sich am Markt zu behaupten versucht.

Bei Qualifizierungsmaßnahmen wurde in der Vergangenheit zudem häufig nicht an eine zeitgemäße Weiterqualifizierung der älteren Beschäftigten gedacht, sodass diesen nun bisweilen grundlegende Fähigkeiten im Umgang mit neuen Technologien fehlen, diese also erst noch zu vermitteln sind.

Der demografische Wandel führt aber auch zu einer alternden Kundschaft, die erwartet, dass ihre Bedürfnisse von den produzierenden Unternehmen ernst genommen werden und dass dort „ihre Sprache“ gesprochen wird.

3 Welche Faktoren bestimmen die Arbeitsfähigkeit im Alter?

Unter der Arbeitsfähigkeit versteht man die Summe von Faktoren, die eine Frau oder einen Mann in einer bestimmten Situation in die Lage versetzen, eine bestimmte Arbeitsaufgabe erfolgreich zu bewältigen. Das sind zum einen die physische und geistige Leistungsfähigkeit, aber auch die sozialen Kompetenzen.

Physische Leistungsfähigkeit

Die Kapazität des Herz-Kreislauf-Systems, des Muskel-Skelett-Systems und der Sinnesorgane nimmt mit zunehmendem Alter ab. Z. B. hat ein 60-Jähriger etwa 85 Prozent der Muskelkraft eines 25-Jährigen.

Geistige Leistungsfähigkeit

Einige geistige Fähigkeiten und Einstellungen sind im Alter stärker ausgeprägt:

- Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Genauigkeit
- Urteilsvermögen, ausgeprägter Sinn für das Machbare
- Fähigkeit, den Gesamtzusammenhang zu verstehen
- Sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Gesprächsführung
- Arbeitstechnik
- Loyalität gegenüber Unternehmen und Vorgesetzten
- Verantwortungsbewusstsein
- Arbeitserfahrung, berufliches Wissen
- Gelassenheit

Soziale Fähigkeiten

- Teamfähigkeit
- Einbindung in soziale Netzwerke
- Soziale Kenntnisse und Fähigkeiten
- Lebenserfahrung
- Älteren wird außerdem von anderen (z. B. Kundschaft) ein höheres Maß an Ansehen und Vertrauen entgegengebracht als ihren jungen Kollegen

4 Handlungsfelder

Die Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter lässt nicht zwangsläufig mit zunehmendem Alter nach, aber sie wandelt sich. Damit die auf der vorherigen Seite aufgeführten positiven Veränderungen im Bereich der geistigen und sozialen Fähigkeiten zum Tragen kommen können und die körperliche Leistungsfähigkeit nicht schon vorzeitig verschlissen wird, ist in den Unternehmen auf Arbeitsbedingungen und ein Führungsverhalten zu achten, das die Spezifika älterer Menschen berücksichtigt.

Im Einzelnen sollten die folgenden Punkte beachtet werden:

Führung und Personalmanagement

- Aufgeschlossene, nicht stereotype Einstellung gegenüber dem Alter
 - Wertschätzung statt Abwertung älterer Beschäftigter
 - Kooperationsbereitschaft, partizipativer Führungsstil
 - Laufbahngestaltung/personenbezogene Förderung („diversity management“)
-

- Nachfolgeplanung und Wissenstransfer
- Kommunikationsfähigkeit
- Zusammenarbeit verschiedener Altersgruppen fördern
- Ermittlung des internen Qualifizierungsbedarfs
- Förderung der Aus- und Weiterbildung

Weiterbildung

- Ältere lernen anders als Jüngere
- Lebenslanges Lernen ermöglichen
- Betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung auch für Ältere zugänglich machen
- Trainer für altersgerechtes Lernen sensibilisieren (z. B. vorbereitende Maßnahmen, höherer Zeitbedarf, kurze inhaltliche Lehreinheiten, Praxisbezug, Erfolgserlebnisse, Lernen mit Gleichaltrigen)
- Betriebsinterne Weiterbildungsberatung

Arbeitsorganisation

- Regelmäßige Kurzpausen ermöglichen
- Schichtplangestaltung nach arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen
- Angebot von Teilzeitarbeit
- Tätigkeitswechsel zur Vermeidung einseitiger Belastung
- Zeitdruck durch Zeitpuffer vermeiden
- Handlungsspielräume ermöglichen
- Erfahrungstransfer im Unternehmen sichern, z. B. durch Arbeit in altersgemischten Teams oder „Tandems“ (siehe Abbildung 2), in denen erfahrene ältere Beschäftigte mit jungen, noch wenig erfahrenen Beschäftigten zusammenarbeiten

Abbildung 2: Altersgemischte Teams



Ergonomie

- Arbeitsplatz an unterschiedliche Körpergrößen anpassen (Höhenverstellbarkeit von Tischen und Stühlen, gegebenenfalls Einsatz von Fußstützen)
- Gute Lesbarkeit z. B. an Bildschirmen und Schriftstücken (große Schrift, gute Kontraste, klare Darstellung, farbige Zuordnungen)

- Gestaltung der Arbeitsumgebung (z. B. bessere Beleuchtung, um der im Alter nachlassenden Sehstärke entgegenzuwirken; angenehmes Klima ohne Zugluft)
- Anpassung an eine geringere Muskelkraft (schwere Lasten möglichst nicht allein heben und tragen; Nutzung von Hebehilfen, Transportbändern etc.; Reduzierung der Gewichte prüfen; siehe auch Abbildung 3)

Abbildung 3: Nutzung von Hebehilfen



Erhaltung und Förderung der Gesundheit

- Eigenverantwortung für gesunde Lebensführung stärken (z. B. gesunde Ernährung, Sport)
- Betriebsärztliche Betreuung sicherstellen und optimieren
- Betriebliche Wiedereingliederung fördern
- Suchtprävention
- Ernährungsberatung
- Fehlzeitenanalyse
- Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung
- Angebote zur Vorsorge machen
- Unterweisung „Richtiges Heben und Tragen“, arbeitsplatzbezogene Rückenschule
- Training der wirbelsäulennahen Muskeln

Abbildung 4: Fitness Älterer



5 Nutzen für alle Beteiligten

Orientiert man sich an den aufgeführten Empfehlungen zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung, kann das Erfahrungswissen der älteren Beschäftigten optimal genutzt werden – etwas, das sich auch in den Geschäftsergebnissen widerspiegeln wird. Das Know-how verschwindet nicht mit dem Ausscheiden der Beschäftigten aus dem Betrieb, sondern bleibt erhalten, wenn es durch die Zusammenarbeit von Jung und Alt für die Entwicklung von Nachwuchskräften nutzbar gemacht wird. Die älteren Beschäftigten bleiben lange gesund, arbeitsfähig und motiviert, wenn sie sehen, dass sie nicht gleich aufs Abstellgleis geschoben werden. Das Betriebsklima verbessert sich, wenn die verschiedenen Generationen die Erfahrungen des jeweils anderen wahrnehmen und wertzuschätzen lernen. Letzten Endes verbessert sich dadurch auch die Kundenbindung.

6 Systematische Vorgehensweise

Es zeigt sich immer wieder, dass die Herangehensweise bei der Beschäftigung mit dem Thema „Alternde Belegschaft“ im Betrieb häufig wenig systematisch ist und auf unterschiedlichen Niveaus stattfindet. Wir schlagen Ihnen daher ein stufenweises Vorgehen nach dem folgenden Schema vor:

1. Stufe: Ermittlung der Altersstruktur

In einem ersten Schritt sollten Sie die Altersverteilung in Ihrem Betrieb zum derzeitigen Zeitpunkt ermitteln. Darauf basierend können Sie prognostizieren, wie die Altersverteilung der Belegschaft in drei, fünf und zehn Jahren aussehen wird. Überprüfen Sie ausgehend von diesen Prognosen Ihre Einstellungspraxis und Grundsätze und ermitteln Sie darauf aufbauend den Handlungsbedarf für Ihr Unternehmen.

Für die sogenannte „Altersstrukturanalyse“ sind mittlerweile zahlreiche Hilfsmittel auf dem Markt, im Internet wird man schnell fündig. Wer sich helfen lassen möchte, kann auf die Beraterinnen und Berater des „DEX“ (Demografie-Experten e. V., www.demografie-experten.de) zurückgreifen.

2. Stufe: Auflistung und Bewertung aller derzeitigen Arbeitsplätze des Unternehmens

Listen Sie alle Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb auf und unterscheiden Sie dabei zwischen solchen Arbeitsplätzen, die kurzfristig alterngerecht zu gestalten sind und solchen, die momentan keineswegs als alterngerecht bezeichnet werden können. Prüfen Sie, ob Umbesetzungen notwendig werden.

3. Stufe: Erarbeitung eines Katalogs kurz- und mittelfristiger Maßnahmen

Überlegen Sie sich, welche Maßnahmen Sie kurz- bis mittelfristig umsetzen können, um die Arbeitsplätze alterngerecht zu gestalten. Dabei helfen Ihnen die nächsten Seiten, auf denen Sie einige Vorschläge finden. Beispielsweise könnten ergonomische Verbesserungen vorgenommen werden, Leistungsvorgaben geändert oder über 50-Jährige von Nachtschichten ausgenommen werden.

4. Stufe: Erarbeitung eines Katalogs langfristig wirksamer Maßnahmen

Für alle Arbeitsplätze, die noch nicht alterngerecht gestaltet werden konnten, sollten Sie eine umfassende Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetz erstellen und entsprechende Maßnahmenvorschläge erarbeiten. Es bieten sich beispielsweise gezielte individuelle Fortbildungsmaßnahmen, Laufbahnplanungen und altersspezifische Modelle der Arbeitsreduzierung für Beschäftigte an problematischen Arbeitsplätzen an.

Kurzfristig einsetzbare Maßnahmen:

- Altersstruktur analysieren
- Altersgemischte Teams einführen, um rechtzeitig Wissen und Erfahrungen älterer und ausscheidender Beschäftigter auf ihre Nachfolgerinnen und Nachfolger zu übertragen

- Angepasste und erweiterte Personal-Entwicklungsstrategien entwickeln
- Ein Informationsworkshop kann dazu dienen, die wesentlichen betrieblichen Akteurinnen und Akteure wie Geschäftsführung, Personalleitung, Betriebsrat und die Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz über die Altersstruktur, die demografische Entwicklung und die eventuellen Folgen für das Unternehmen zu informieren. Am Ende der Beratung sollte dann ein Handlungsplan stehen

Mittelfristig wirksame Maßnahmen:

- Attraktivität der Arbeit im eigenen Unternehmen entwickeln und deutlich machen, um die besten Talente zu halten bzw. anzulocken
- Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit Älterer abbauen und z. B. bei Innovationsprojekten die Erfahrung Älterer nutzen
- Fortlaufende Etablierung altersgemischter Teams zur Gewährleistung von Wissens- und Erfahrungstransfer

7 Herausforderungen für die Zukunft

Besondere Herausforderungen liegen für die Unternehmen zukünftig vor allem darin, die Vielfalt der Generationen im Betrieb auch in schwierigen Zeiten aufrechtzuerhalten und als Teil der Unternehmenskultur wertzuschätzen. Dazu ist es wichtig, den Erfahrungsaustausch zwischen den Generationen fest zu etablieren und im Personalbereich längerfristig zu planen. Auch im Betrieb muss das Prinzip des lebenslangen Lernens gelebt werden.

Den alternden Beschäftigten sollte weiterhin ein Höchstmaß an Flexibilisierung der Arbeit und Arbeitszeiten ermöglicht werden, um individuellen Bedürfnissen zu entsprechen. Außerdem ist es sinnvoll, Programme der betrieblichen Gesundheitsförderung im Betrieb zu etablieren, um Verschleißerkrankungen rechtzeitig entgegenzuwirken.

Werden ältere Beschäftigte in Zukunft wieder stärker gebraucht?

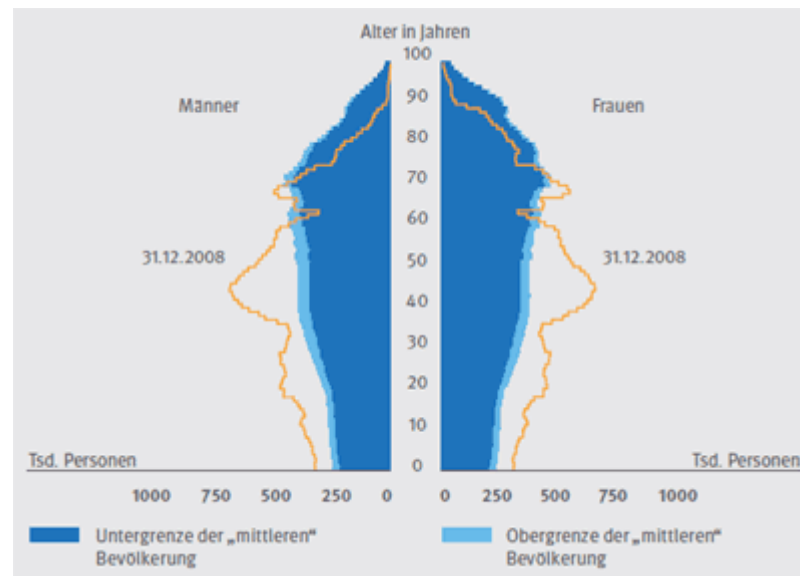
Führen Nachwuchsmangel und massive Finanzierungsnöte der sozialen Sicherungssysteme zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit? Welche Herausforderungen stellen sich in den Unternehmen hinsichtlich Qualifizierung und Erhalt der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter?

Es ist bereits spürbar: Unsere Gesellschaft wird älter.

Die Zahl der jungen Menschen – und damit auch der Anteil jüngerer Beschäftigter nimmt immer stärker ab, die Zahl der älteren zu. Diese Bevölkerungsentwicklung (auch demografischer Wandel genannt) hat seine Ursachen überwiegend in der ständigen rückläufigen Bevölkerungsentwicklung Deutschlands in den letzten Jahrzehnten.

In der Arbeitswelt ist dieser demografische Wandel bereits Gegenwart. Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen steigt bereits seit Jahren an. Zwar schätzt man, dass erst in zehn bis zwanzig Jahren dem Arbeitsmarkt nicht mehr genügend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen könnten. Doch das Phänomen der alternden Belegschaften ist schon jetzt sichtbar, und der Alterungsprozess wird sich weiter beschleunigen. Die bisher zahlenmäßig größte mittlere Altersgruppe der 35–49-Jährigen, die heute mit fast 20 Millionen knapp 40 % der Bevölkerung im Erwerbsalter stellt, wird bereits in den nächsten Jahren deutlich abnehmen. Gleichzeitig steigt der Anteil der über 50-Jährigen stark an, sodass im Jahr 2020 mehr als jeder dritte Erwerbstätige älter als 50 Jahre alt sein wird (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland am 31.12.2008 und am 31.12.2060 (Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2009)



Unternehmen und Betriebe müssen also schnell lernen, mit einer im Durchschnitt älteren Belegschaft zu arbeiten und innovativ zu bleiben. Überdies müssen sie Wege finden, zusätzliche Arbeitskraft-Potenziale zu aktivieren, um auch in Zukunft im internationalen Wettbewerb bestehen zu können.

Das Erwerbspersonenpotenzial wird nach gegenwärtigen Prognosen des Statistischen Bundesamtes ab 2020 unter das heutige Potenzial von 40 Millionen sinken. Trotz einer weiterhin anhaltenden, aber verminderten Zuwanderung von ca. 200 000 Personen mit guter Qualifikation jährlich, wird das Arbeitskräftepotenzial bis 2050 nach den Prognosen auf 30 Millionen sinken – ohne Zuwanderung wären es sogar nur ca. 24 Millionen.

Im Gegensatz zu anderen Industriestaaten im internationalen Vergleich haben in Deutschland Politik, Wirtschaft und Sozialpartner über Jahre eine systematische Verjüngung der Betriebe unterstützt.

Ein Personalabbau bei den Älteren, die sofort oder in naher Zukunft in den Ruhestand übergehen, ist zudem sowohl für die Älteren selbst, als auch für die Unternehmen, aber auch für die Politik, die dafür die entsprechenden Wege schafft, moralisch leichter zu vertreten und zu rechtfertigen als etwa eine hohe Jugendarbeitslosigkeit.

Dem längerfristigen Trend einer abnehmenden Erwerbsbeteiligung der älteren Beschäftigten haben die Rentenreformen 1992 und 1999 – primär aufgrund der zu erwartenden Finanzierungsprobleme – entgegen gesteuert.

Insofern ist die vergleichsweise geringe Zahl älterer Beschäftigter auch nicht einfach einer schlechteren Gesundheit oder einer durchschnittlich geringeren oder entwerteten Qualifikation zuzuschreiben, sondern einem komplexen Beziehungsgeflecht unterschiedlichster Faktoren und Interessenlagen.

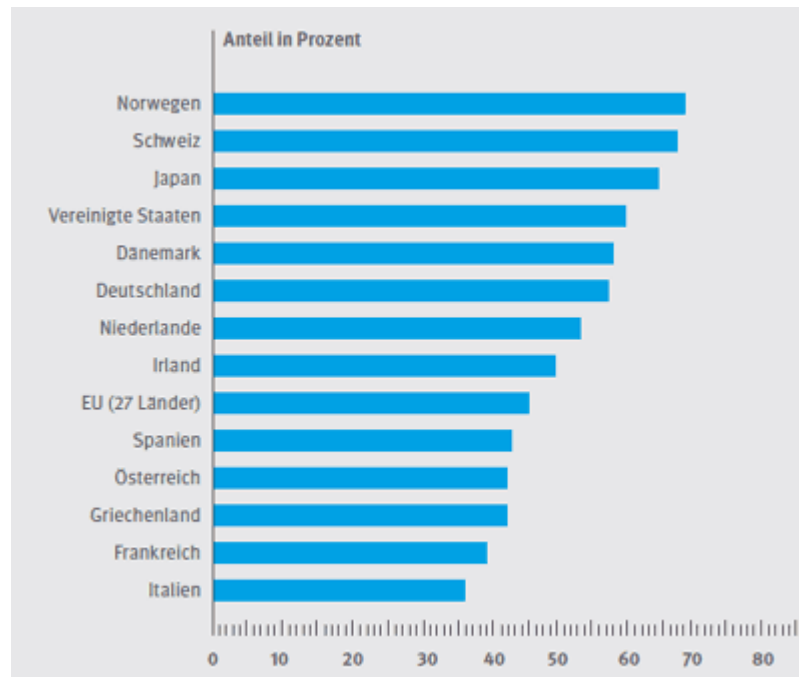
8 Beschäftigung Älterer im internationalen Vergleich

Europa lag im internationalen Vergleich der Beschäftigungsquoten älterer Menschen im Jahr 2010 bei 47,4 %, während in den USA 60,3 % und in Japan 65,2 % älterer Menschen in einem Arbeitsverhältnis standen (siehe auch Abbildung 6).

Die Erwerbstätigenquote der älteren Menschen in Deutschland hat sich seit 2000 stark erhöht und erreicht mittlerweile einen Wert von 59,9 %. Damit liegt die Beschäftigtenquote der 55-64-Jährigen hierzulande zwar noch

hinter der in der Schweiz (68 %) oder Norwegen (68,6 %), aber auch vor anderen europäischen Ländern wie Frankreich (41,4 %) und Italien (37,9 %).

Abbildung 6: Anteil der Erwerbstätigen unter den 55- bis 65-Jährigen im internationalen Vergleich



9 Ältere und der Arbeitsmarkt

Betrachtet man die Stellenausschreibungen in den Tageszeitungen, so könnte es den Anschein haben, als seien auf dem Arbeitsmarkt nur die Jüngeren gefragt.

Um im internationalen Vergleich wettbewerbsfähig zu bleiben, sind jedoch nicht nur beschäftigungspolitische Maßnahmen notwendig. Es ist auch ein Umdenken in den Köpfen vonnöten: Ältere Beschäftigte gelten hierzulande noch häufig als „Altlast“ und nicht als personal- oder betriebswirtschaftliche Ressource.

Angesichts der Erhöhung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre kommt heute jedoch kein Unternehmen umhin, sich die Frage nach der Beschäftigungsfähigkeit der älteren Erwerbstätigen zu stellen. Dass man sich in deutschen Betrieben zunehmend dieser Problematik stellt und sich neuen Einsichten öffnet, belegen entsprechende Umfragen und Studien.

Auswirkungen auf die Unternehmen

Zukünftig werden auch viel weniger Beschäftigte in den Vorruhestand verabschiedet werden können, denn die leeren Rentenkassen erfordern ein Umdenken. Trotz des gegenwärtig hohen Durchschnittsalters in den meisten Betrieben werden die sich abzeichnenden Folgen des demografischen Wandels eher unterschätzt. In den nächsten Jahren und Jahrzehnten wird es zu einem Mangel an jüngeren Fach- und Führungskräften kommen, wodurch sich unter anderem die Innovations- und Leistungskraft der Unternehmen verringern dürfte.

In Belegschaften mit höherem Altersdurchschnitt erhöht sich die Zahl der Beschäftigten mit Einzeinschränkungen – insbesondere bei

- erhöhten körperlichen Arbeitsanforderungen,
- Erkrankungen des Herzens und des Kreislaufs,
- Stoffwechselerkrankungen (z. B. Zuckerkrankheit),

- Lungen- und Bronchialerkrankungen,
- Minderung der Sehleistung und Hörstörungen,
- mentalen Leistungseinschränkungen.

10 Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen (Employability)

Während man früher generell davon ausging, dass ältere Arbeitnehmer weniger leistungsfähig als jüngere sind (Defizitmodell), ist diese Anschauung mittlerweile wissenschaftlich überholt. An die Stelle des Defizitmodells ist das Kompetenzmodell getreten. Es weist auf besondere Potenziale Älterer hin, die gerade in der modernen Arbeitswelt besonders gefragt sind.

So sind Ältere oft besser als Jüngere in der Lage

- komplexe Aufgaben zu lösen,
- offen für alternative Lösungen zu sein,
- stärkere Toleranz zu zeigen,
- zeitlich flexibler zu sein (erwachsene Kinder),
- Entscheidungsprozesse und Handlungen zu optimieren,
- eigene Möglichkeiten und Grenzen zu erkennen,
- betriebsspezifische Erfahrungen einzubringen,
- subjektive Faktoren realistischer zu beurteilen.

Zu berücksichtigen sind in der betrieblichen Praxis aber mögliche sogenannte „alterskritische Anforderungen“. So lässt zum Beispiel ab einem bestimmten Alter die Fähigkeit zur Informationsverarbeitung sowie die Konzentrations- und Lernfähigkeit nach.

Abbildung 7: Kompetenz Älterer



Alterungsprozesse an Organen und Organsystemen sind ein natürlicher Vorgang und beginnen in gewissem Umfang bereits im 2. bis 3. Lebensjahrzehnt und individuell unterschiedlich, denn das kalendarische Alter ist bekanntlich nicht identisch mit dem biologischen Alter. Ganz allgemein kann man davon ausgehen, dass Alterungsprozesse besonders im Alter von ca. 45–55 Jahren ausgeprägter in Erscheinung treten.

Zu den nachlassenden Fähigkeiten gehören außerdem Sinnesfunktionen wie das Hören und Sehen. Allerdings finden wir hier auch Einbußen, die nicht nur dem Älterwerden zugeschrieben werden können, wie zum Beispiel Hörverluste, die aufgrund einer hohen Lärmbelastung in Freizeit und Beruf auftreten können.

Abbildung 8: Kompetenzmodell



Die körperlichen Kräfte und dadurch bedingt auch die körperliche Ausdauer und Belastbarkeit nehmen ebenfalls schon im dritten, deutlich stärker dann allerdings im fünften Lebensjahrzehnt ab.

Vielfach ist jedoch in der heutigen Zeit Körperkraft nicht allein entscheidend. Arbeitsprozesse lassen sich durch eine ergonomische Arbeitsgestaltung optimieren und nachlassende Seh- und Hörfunktion lassen sich korrigieren.

Bewegungsapparat

Bei bestimmten körperlich stark belastenden Tätigkeiten kann von einer vergleichsweise hohen Beanspruchung des Bewegungsapparates (Muskel-Skelett-Systems) ausgegangen werden. Erfahrungsgemäß treten im Alter von ca. 40–55 Jahren bei einem erheblichen Teil der Beschäftigten im Bereich der Gelenke, Bänder, Sehnenansätze und Muskulatur Beschwerden und objektivierbare Erkrankungen (Verschleißerkrankungen) auf. Eine Sonderstellung nimmt dabei die Verschleißerkrankung der Bandscheiben – insbesondere der Lendenwirbelsäule – ein. Statistische Erhebungen belegen, dass vor allem auch arbeitsbedingte stärkere Belastungen und Fehlbelastungen zu vorzeitigen Verschleißerkrankungen führen.

- **Ausführlichere Informationen hierzu finden Sie im Merkblatt A 031 „Rückenschmerzen ade! – Wirbelsäulenerkrankungen vermeiden“ (BGI 5169).**

Herz und Kreislauf

Die verminderte Elastizität des Gefäßsystems führt zu Bluthochdruck und zieht damit eine Fehl- und Überlastung des Herzens nach sich. Das hat eine verminderte Herzleistung (Herzschlagvolumen) und unter Umständen eine unzureichende Kreislauf-Leistung zur Folge. Eng damit verbunden ist die gegebenenfalls verminderte Sauerstoffaufnahme in den Organismus mit der Folge von Kurzatmigkeit bzw. bei Belastung früh einsetzender Luftnot. Jedoch ist auch die Leistungsfähigkeit des Herz-Kreislauf-Systems im Alter in gewissem Maße noch trainierbar.

- **Ausführlichere Informationen hierzu finden Sie im Merkblatt A 032 „Herzangelegenheiten – Herz-Kreislauf-System fit für die Arbeit“ (BGI 5170).**

Lunge

Neben dem Herz-Kreislauf-System kann die Lunge mit ihrer Funktion der Sauerstoffaufnahme (und Kohlenstoffdioxid-Abgabe) ein leistungsbegrenzendes Organsystem sein. Verschiedene Lungenerkrankungen – darunter auch überwiegend beruflich bedingte Lungenerkrankungen – können sich leistungsmindernd auswirken, insbesondere dann, wenn zusätzliche Belastungen durch Atemschutzgeräte hinzukommen.

Sinnesorgane

Insbesondere die Sehleistung in der Nähe fällt mit dem 45.–50. Lebensjahr ab. Diese kann jedoch in den allermeisten Fällen durch die Verordnung einer recht einfachen Nahbrille wieder ausgeglichen werden. Infolge einer leichten Minderung der Transparenz der optischen Medien des Auges kommt es im Alter zu einem erhöhten Lichtbedarf und mitunter zu einer etwas erhöhten Blendungsempfindlichkeit. Betriebliche Beleuchtungsanlagen sollten diesem Umstand Rechnung tragen.

Abbildung 9: Sehtest



Stoffwechselstörungen

Mit zunehmendem Alter ist eine erhöhte Häufung beginnender Zuckerstoffwechselstörungen/-erkrankungen beobachtbar. Eine weitgehende Kompensation durch qualifizierte Behandlung und konsequente Mitarbeit der Betroffenen ist möglich.

Mentale Funktionen

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass psychologische Testreihen keine schlechteren Ergebnisse zu Ungunsten älterer Beschäftigter ergeben, da es sich hierbei um komplexe Vorgänge handelt, die ältere Menschen durch andere Faktoren wie größere Erfahrung, soziale Kompetenz etc. ausgleichen können. Bei Arbeiten unter Zeitdruck (erhöhte Anforderungen durch Steuer- und Überwachungstätigkeiten) kann es durch allgemein verlängerte Reaktionszeiten zu einem Leistungsabfall kommen. Für die Arbeit mit neuen Technologien müssen Ältere häufig stärker motiviert werden (Sinn und Nutzen darlegen); für deren Einführung und Einarbeitung ist mehr Zeit zu veranschlagen. Bei Arbeitstätigkeiten, die Pünktlichkeit, Genauigkeit und Sorgfalt erfordern, sind ältere Beschäftigte dahingegen den jüngeren eher überlegen (siehe auch Abbildung 10).

Abbildung 10: Unterschiede zwischen Jung und Alt aus der Sicht von Betrieben

Leistungspotenziale	Jüngere Beschäftigte	Ältere Beschäftigte
Erfahrungswissen	●	●●●
theoretisches Wissen	●●	●●
Kreativität	●●●	●
Lernbereitschaft	●●●	●
Lernfähigkeit	●●●	●
Arbeitsmoral, -disziplin	●	●●●
Einstellung zur Qualität	●	●●●
Zuverlässigkeit	●	●●●
Loyalität	●	●●●
Teamfähigkeit	●●	●●
Führungsfähigkeit	●	●●●
Flexibilität	●●●	●
körperliche Belastbarkeit	●●●	●
psychische Belastbarkeit	●●	●●
beruflicher Ehrgeiz	●●●	●

Legende: ●●● sehr häufig genannt ●● häufig genannt ● wenig genannt

Betriebliche Beeinflussung individueller Aging-Faktoren

Ein altes Sprichwort sagt: „Wer rastet, der rostet“. Dies gilt sowohl für körperlich-sportliche als auch für geistige Aktivitäten. Die Lernfähigkeit älterer Menschen wird sowohl von ihnen selbst als auch von den Verantwortlichen im Unternehmen oftmals falsch eingeschätzt. Stellen Unternehmen Weiterbildungsangebote für Ältere bereit und

fordern sie die entsprechenden Aktivitäten auch ein, können sie gezielt zur mentalen Fitness älterer Beschäftigter beitragen. Ähnliches gilt für sportliche Maßnahmen.

Krankenkassen bieten eigene Kurse und Seminare im Bereich der Gesundheitsförderung an und fördern die Teilnahme oder Organisation von Seminaren (wie z. B. zu gesunder Ernährung, Rückenschulen, Sportangebote). Grundsätzlich prüfen die Krankenkassen die Qualifikationen der Anbieter und die Inhalte der Maßnahmen der Primärprävention und betrieblichen Gesundheitsförderung. Die vermittelten Inhalte und angewandten Methoden sowie die Durchführungsbedingungen müssen den Anforderungen entsprechen, die der Leitfaden zu den Handlungsfeldern der Spitzenverbände der Krankenkassen nennt.

Daher fragen Sie bitte bereits vor einer Seminaranmeldung nach, welche Kurse von Ihrer Krankenkasse angeboten oder bezuschusst werden. So können Sie sicher sein, dass die Seminarangebote qualitativ hochwertig sind und gegebenenfalls sogar Geld sparen!

Obwohl diese individuelle Ebene die schwächste Lenkungsebene betrieblicher Employability-Maßnahmen darstellt, ist es sinnvoll, im Unternehmen konsequent darauf hinzuwirken, insbesondere wenn dadurch einzelne Beschäftigte selbst die Verantwortung für Erhalt und Förderung ihrer Vitalität übernehmen.

Trotz aller Fitness-Bemühungen gibt es bestimmte Fähigkeiten, die einem natürlichen Altersabbau unterliegen – die dem „natürlichen Altersgang“ folgen, wie Fachleute sagen. Das heißt, sie nehmen ab – wenn auch häufig nicht in dem Maß, wie früher oft angenommen wurde.

Ältere Beschäftigte können Aufgaben gut erfüllen, wenn

- diese ihnen vertraut sind (Erfahrungswissen),
- das Arbeitstempo und Pausen relativ selbstständig bestimmt werden können,
- sie komplexe Lösungswege erfordern,
- sie soziale Kompetenzen bedingen,
- sie detaillierte Kenntnisse über betriebliche Abläufe voraussetzen.

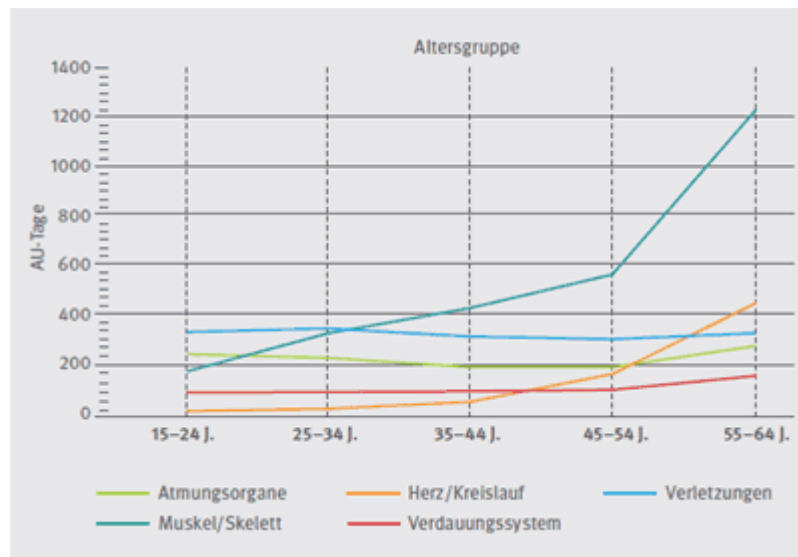
Problematischer für ältere Beschäftigte sind Aufgaben, die

- mit extremen Umgebungseinflüssen am Arbeitsplatz wie Hitze, Kälte, Zugluft und unzureichender Beleuchtung verbunden sind,
- schwere körperliche Arbeit und repetitive (sich ständig wiederholende) Bewegungsabläufe erfordern,
- unter starkem Zeit- und Leistungsdruck erfüllt werden müssen,
- wenig Selbstbestimmung beim Arbeitstempo zulassen,
- keine ausreichenden Erholungsphasen ermöglichen,
- gute Seh- und Hörleistungen erfordern.

11 Krankheiten und krankheitsbedingte Fehlzeiten im höheren Alter

Die Leistungsfähigkeit wird durch Krankheiten wesentlich beeinflusst; Altern ist jedoch nicht mit Krankheit gleichzusetzen. Zunächst sind diejenigen Krankheiten zu unterscheiden, die sowohl beim älteren als auch beim jüngeren Menschen etwa gleich häufig auftreten. Die sogenannten „primären Alterskrankheiten“ treten dagegen typischerweise das erste Mal im Alter auf und zeigen hier auch ihren Häufigkeitsgipfel. So nehmen z. B. akute entzündliche Erkrankungen der Atmungsorgane (Erkältungskrankheiten), akute Überlastungsschäden wie Sportverletzungen und akute Erkrankungen des Magens und Darmes ab, dagegen sogenannte degenerative Erkrankungen („Abnutzungskrankheiten“) zu (siehe auch Abbildung 11). Eine besondere Gruppe der Erkrankungen älterer Beschäftigter ist die der beruflich- oder belastungsbedingten Erkrankungen.

Abbildung 11: Arbeitsunfähigkeit nach Alter (Tage)



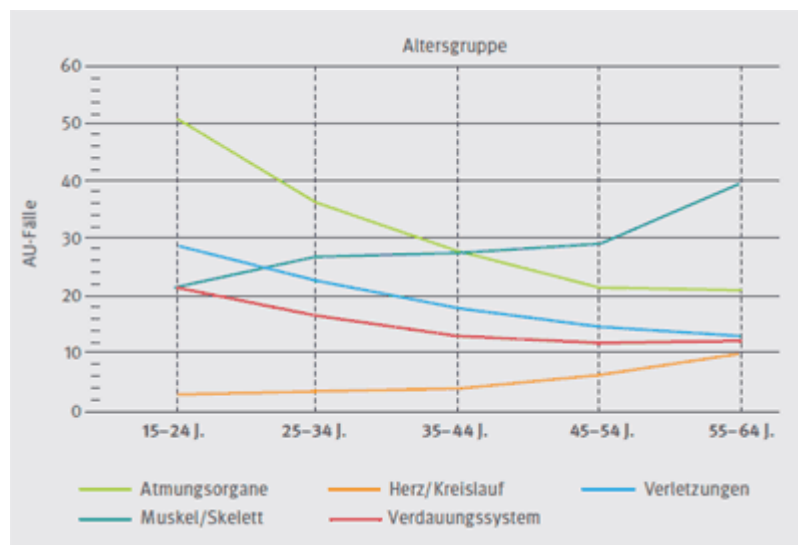
Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die Annahme, dass ältere Beschäftigte häufiger krankheitsbedingt fehlen, trifft in dieser Form nicht zu: Ältere Beschäftigte sind tatsächlich sogar seltener, dafür aber meist länger krank gemeldet als ihre jüngeren Kollegen (siehe auch Abbildungen 11 und 12). Insgesamt beeinflussen viele verschiedene Faktoren, die mit dem Alter meist wenig zu tun haben, die Fehlzeiten wesentlich mit, z. B. die Art der Arbeit, die Arbeitsbedingungen, Verantwortungsbewusstsein, Stellung im Betrieb, Betriebsklima, die Zufriedenheit mit der Arbeit und die Arbeitsmotivation. Diese und andere Faktoren haben erhebliche Bedeutung bei der Entscheidung der Beschäftigten, ob er sich im konkreten Fall mittels ärztlicher Bescheinigung von der Arbeit befreien lässt oder sich trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen zum Arbeitsplatz begibt.

Unfälle

Untersuchungen zur Unfallhäufigkeit älterer Beschäftigter im Vergleich zu jüngeren ergeben kein einheitliches Bild, sodass man nicht von altersspezifischen Differenzen ausgehen kann. In neueren Untersuchungen scheint sich jedoch abzuzeichnen, dass ältere Beschäftigte (ab 45–54 Jahren) zwar seltener in Unfälle verwickelt sind, dass die Folgen eines Unfalls jedoch schwerer sind und längere Genesungszeiten erfordern.

Abbildung 12: Arbeitsunfähigkeit nach Alter (Fälle)



12 Maß für die Arbeitsfähigkeit – Work-Ability-Index

Betrachtet man den Arbeitskräftemangel einerseits und die zunehmende Zahl Älterer andererseits, so kommt – bedingt durch den demografischen Wandel – dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten eine wachsende Bedeutung zu.

Einerseits ist eine angemessene Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten eine wichtige Voraussetzung für Produktivität und Leistungsfähigkeit eines Unternehmens, andererseits ermöglicht das Wissen um die Arbeitsfähigkeit des Einzelnen gezielte und wirkungsvolle Präventivmaßnahmen und unterstützt somit den Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

Wie misst man die Arbeitsfähigkeit?

In den 80er Jahren entwickelten finnische Wissenschaftler den Work-Ability-Index (WAI), ein Instrument, das im Verlauf von 30 Jahren arbeitswissenschaftlicher Forschung ständig weiterentwickelt wurde.

Es beinhaltet einen Fragebogen zur individuellen Arbeitsfähigkeit, der nicht nur aktuelle Auskünfte über das Potenzial einzelner Beschäftigter gibt, sondern auch gezielte Prognosen erlaubt. So zeigten finnische Längsschnittuntersuchungen, dass von den 45–47-jährigen Erwerbstätigen, die einen schlechten WAI aufwiesen, 60 Prozent in den folgenden 11 Jahren berufs- oder erwerbsunfähig wurden.

Mit dem WAI lässt sich jedoch nicht nur das Risiko eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Berufsleben ermitteln. Der Index eignet sich auch dazu, Ressourcen zu erkennen, welche die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten verbessern und somit einen Beitrag zur Optimierung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eines Unternehmens darstellen.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin initiierte 2003 ein WAI-Netzwerk in Deutschland. In diesem Netzwerk finden sich alle aktiven und potenziellen Anwenderinnen und Anwender des WAI zusammen, mit dem Ziel, einen aktiven Beitrag zum Erhalt und zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer und älter werdender Beschäftigter zu leisten.

Zu alterskritischen Anforderungen zählen unter anderem:

- Körperlich anstrengende Arbeiten
- Einseitig belastende Tätigkeiten
- Hitze, Lärm, schlechte Beleuchtung
- Arbeiten unter Zeitdruck

Viele dieser Arbeitsanforderungen, die Älteren Schwierigkeiten machen, lassen sich durch technische Hilfsmittel (z. B. Heben von Lasten) oder eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes beheben. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, älteren Beschäftigten Tätigkeiten zu ermöglichen, die eine physische oder psychische Überbeanspruchung der Beschäftigten vermeiden, dafür aber die im Alter besonders entwickelten Fähigkeiten nutzen.

Erfolgreiche Unternehmen setzen seit langem auf Innovationen, die Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen, die Arbeitsorganisation und den Technikeinsatz umfassen. Qualifikation und lebenslanges Lernen der Beschäftigten sind notwendig, um auch mit älteren Beschäftigten Innovationen zu erbringen und damit Spielräume für menschengerechte Lösungen der Arbeits- und Technikgestaltung zu ermöglichen. Eine breite Qualifikation ist Voraussetzung für die Bewältigung inhaltlich angereicherter Tätigkeiten mit weitgesteckter Handlungskompetenz und den Umgang mit moderner Technik.

Der rasante technische und soziale Wandel, der sich derzeit überall in unserer Gesellschaft vollzieht, stellt auch die Arbeits- und Lernprozesse in den Unternehmen vor neue Herausforderungen. Der Bereich Sicherheit und Gesundheit muss sich ebenfalls an diese Herausforderungen anpassen und die bewährten Prinzipien weiter entwickeln. Nicht der einmalige Qualifikationsprozess in Form der Unterweisung am Arbeitsplatz, sondern die konsequente Integration arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und die Sensibilisierung für Fragestellungen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit in den Lebens- und Arbeitsprozess sind daher zu forcieren.

Neue Zielgruppen (z. B. Führungskräfte und Multiplikatoren im Managementprozess, Angestellte im Personalmanagement) werden zunehmend für Themen aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheit sensibilisiert. Dies kann nur über einen ergebnisorientierten Arbeitsschutz erfolgen, der den betriebswirtschaftlichen Nutzen des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit – möglichst auch in Kennzahlen – dokumentiert.

Anhang 1: Quick-Check zur zukunftsorientierten Personalpolitik

Um zu ermitteln, ob in Ihrem Betrieb Handlungsbedarf hinsichtlich einer nachhaltigen betrieblichen Personalpolitik besteht, beurteilen Sie bitte folgende Aussagen des von der NRW-Initiative GIGA (www.gesuender-arbeiten.de) entwickelten Quick-Checks:

Besteht in Ihrem Betrieb Handlungsbedarf?

	trifft eher zu	trifft eher nicht zu
Die betriebliche Altersstruktur besteht zu gleichen Teilen aus jungen, mittelalten und älteren Beschäftigten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Arbeitstätigkeiten sind im hohen Maße so gestaltet, dass Beschäftigte diese bis zum 67. Lebensjahr ausfüllen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Beschäftigten werden aktiv bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen beteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gelingt dem Unternehmen problemlos, den Bedarf an jungen Fachkräften auszubilden oder einzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle Beschäftigte – auch ältere – erhalten die Chance, sich zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu erweitern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Wissensaustausch zwischen älteren, erfahreneren Beschäftigten und dem Nachwuchs wird gezielt gefördert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Allen Beschäftigten wird im Unternehmen eine berufliche Entwicklungsperspektive geboten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Überwiegen die Kreuze auf der rechten Seite, besteht Handlungsbedarf!

Ankreuzen, wenn für Sie zutreffend

Diese ausfüllbare Vorlage finden Sie auch unter downloadcenter.bgrci.de

Anhang 2: Beratungsangebote der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie

Unsere für Ihren Betrieb zuständige Aufsichtsperson bespricht mit Ihnen die Sachlage, hilft Ihnen bei der Identifizierung von Optimierungspotenzialen im Arbeitsschutz, stellt Informationsmaterial zur Verfügung, informiert über Seminare, vermittelt Kontakte und berät Sie mit fundierten Kenntnissen Ihrer Branche vor Ort in Ihrem Unternehmen praxisgerecht und lösungsorientiert.

Unsere Kompetenz-Center bündeln Expertenwissen zu vielfältigen organisatorischen und technischen Aspekten des betrieblichen Arbeitsschutzes. Sie beantworten Ihre Praxisfragen kompetent und wissenschaftlich fundiert. Fachfragen zum Thema Demografie beantwortet Ihnen gerne Herr Dipl.-Psych. Rohn (stephan.rohn@bgrci.de).

Aktuelle Adressen finden Sie auf der Homepage der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie unter www.bgrci.de/praevention/kontaktadressen.

Anhang 3: Wo finde ich weitere Informationen und Unterstützung?

www.demotrans.de

Bietet Hintergrundinformationen zum Themenfeld demografischer Wandel und Arbeitswelt. Aktuelle Studien, betriebliche Situationsbeschreibungen und Lösungsansätze für unterschiedliche Zielgruppen und Branchen.

www.demowerkzeuge.de

Stellt 20 ausgewählte praxiserprobte Vorgehensweisen, Verfahren und Instrumente zum Umgang mit dem demografischen Wandel im Betrieb vor.

www.bda-online.de

Hier findet sich ein Leitfaden für Unternehmen zum Thema „Ältere Mitarbeiter im Betrieb“, der beispielsweise Fördermöglichkeiten für ältere Beschäftigte aufzeigt.

www.inqa.de

Die Initiative INQA bietet Unternehmen und allen anderen Interessierten verschiedene Möglichkeiten an, die Erfahrungen und Kompetenzen ihres Netzwerks zu nutzen oder selbst Teil dieses Netzwerks zu werden. Zum Thema „Demografischer Wandel und Beschäftigung“ gibt es dazu aktuell folgende Möglichkeiten:

Netzwerk Initiative Neue Qualität der Arbeit Demografie

Der thematische Initiativkreis (TIK) hat sich 2003 innerhalb von INQA gegründet. Er versteht sich als Netzwerk von Fachleuten, die an der Verbreitung ihrer Erkenntnisse, Erfahrungen und Aktivitäten zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter interessiert sind und eigene Beiträge hierzu leisten wollen.

Inhaltliche Schwerpunkte sind:

- Zielgruppengerechte Botschaften über ältere Beschäftigte erarbeiten und kommunizieren, wie deren besondere Stärken, Herausforderungen bei der Gestaltung der Arbeit, Besonderheiten für das Lernen, spezielle gesunderhaltende und fördernde Maßnahmen.
- Beispiele guter Praxis zusammentragen und für deren Verbreitung sorgen.
- Instrumente und Maßnahmen bekannt machen, einsetzen und evaluieren, die in der betrieblichen Praxis eingesetzt werden können, um die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu stärken.
- Schaffung eines Netzwerkes proaktiver Personen und Einrichtungen, um die Ziele des TIK langfristig zu sichern.

Im Netzwerk haben sich zahlreiche Institutionen mit Projekten und Aktivitäten zum Thema Demografischer Wandel zusammengeschlossen. Eine vollständige Liste aller beteiligten Akteure und Institutionen – mit Links und Kontaktadressen – finden Sie auf der Webseite von INQA, www.inqa.de.

Weiterführende Informationen finden Sie außerdem in der INQA-Broschüre „Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern“, die auf der INQA-Homepage heruntergeladen werden kann.

Nationales WAI-Netzwerk mit internationaler Beteiligung

In diesem Netzwerk sollen sich alle aktiven und potenziellen Anwender des Work-Ability-Index (WAI) zusammenfinden und ihre Erfahrungen untereinander austauschen können. Weitere Ziele sind der Aufbau einer nationalen WAI-Datenbank und die Bereitstellung eines WAI-Anwenderprogrammes zum Download. Ansprechpartner/innen und weitere Informationen finden Sie unter www.arbeitsfaehigkeit.net.

demographie-netzwerk.de

Ist Ihr Unternehmen gut vorbereitet auf den demografischen Wandel? Das Demografienetzwerk ddn hilft Ihnen festzustellen, wo Sie stehen und gibt Ihnen konkrete Tipps, was zu tun ist. Auf Initiative von INQA im Jahr 2006 gegründet, ist es das größte und bekannteste Unternehmens-Netzwerk zu diesem Thema.

Als gemeinnütziger Verein von Unternehmen für Unternehmen gegründet, sind hier Betriebe aller Größen und Branchen organisiert, die sich untereinander mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Politik und gesellschaftlichen Gruppen austauschen. Bei ddn steht das konkrete Handeln für zukunftsfähige und erfolgreiche Beschäftigungsstrategien im Vordergrund.

demographie-experten.de

Unter demographie-experten.de finden Sie Demografieberater/innen und Weiterbildungsangebote zur Demografie-Lotsin oder zum Demografie-Lotsen.

Anhang 4: Seminarangebote der BG RCI zum Thema

Der demografische Wandel: Länger gesünder arbeiten

Zielgruppe

Personen, die an dieser Thematik interessiert sind und sich einen ersten Überblick verschaffen wollen. Sie sollten bisher noch nicht zu tief in das Thema Demografie eingestiegen sein. Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärzte/Betriebsärztinnen, Mitglieder des Betriebsrats.

Teilnahmevoraussetzung

keine

Themen und Seminarbeschreibung

- Die Zukunft hat schon begonnen: Auswirkungen des demografischen Wandels auf Arbeitsmarkt und Betrieb
- Stärken und Schwächen älterer Beschäftigter: Zahlen, Daten, Fakten
- Neue Anforderungen an die Betriebe bezüglich Motivation, Qualifikation, Mitarbeiterführung, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
- Inner- und außerbetriebliche Unterstützung und Kooperation
- Beispiele guter Praxis

Ziel ist zu lernen, Chancen, Probleme und Herausforderungen einer älter werdenden Gesellschaft auf den Betrieb zu übertragen und Lösungsstrategien zu entwickeln.

Termine und weitere Details zu den Seminaren entnehmen Sie bitte der Seminarbroschüre der BG RCI, die im Internet unter seminare.bgrci.de zu finden ist.

Anhang 5: Literatur

Verbindliche Rechtsnormen sind Gesetze, Verordnungen und der Normtext von Unfallverhütungsvorschriften. Abweichungen sind nur mit einer Genehmigung der zuständigen Behörde bzw. des zuständigen Unfallversicherungsträgers (z. B. Berufsgenossenschaft) erlaubt. Voraussetzung für die Erteilung einer Ausnahme ist, dass die Ersatzmaßnahme ein mindestens ebenso hohes Sicherheitsniveau gewährleistet.

Keine verbindlichen Rechtsnormen sind Technische Regeln zu Verordnungen, Durchführungsanweisungen von Unfallverhütungsvorschriften, BG-Regeln, BG-Informationen, Merkblätter, DIN-/VDE-Normen. Sie gelten als wichtige Bewertungsmaßstäbe und Regeln der Technik, von denen abgewichen werden kann, wenn die gleiche Sicherheit auf andere Weise erreicht wird.

Fundstellen im Internet

Die Merkblattreihen der BG RCI sowie ein umfangreicher Teil des staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften- und Regelwerkes (rund 1 750 Titel) sind im Kompendium Arbeitsschutz der BG RCI verfügbar. Die Nutzung des Kompendiums im Internet ist kostenpflichtig. Ein kostenfreier, zeitlich begrenzter Probezugang wird angeboten. Weitere Informationen unter www.kompendium-as.de.

Zahlreiche aktuelle Informationen bietet die Homepage der BG RCI unter www.bgrci.de/praevention.
Detailinformationen zu Schriften und Medien der BG RCI sowie Bestellung siehe medienshop.bgrci.de.

Ausgewählte Anhänge und Vordrucke aus Merkblättern und BG-Regeln sowie ergänzende Arbeitshilfen werden im Downloadcenter Prävention unter downloadcenter.bgrci.de zur Verfügung gestellt.

Aktuelle Unfallverhütungsvorschriften, BG-Regeln, BG-Grundsätze und viele BG-Informationen sind auf der Homepage der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) unter publikationen.dguv.de zu finden.

Nachstehend sind die im Zusammenhang mit diesem Merkblatt insbesondere zu beachtenden einschlägigen Vorschriften, Regeln und andere Schriften zusammengestellt.

1. Gesetze, Verordnungen

Bezugsquelle: Buchhandel

Freier Download unter www.gesetze-im-internet.de (Gesetze und Verordnungen)

- (1) Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)

2. Berufsgenossenschaftliche Informationen, Merkblätter

Bezugsquellen: Jedermann-Verlag GmbH, Postfach 10 31 40, 69021 Heidelberg und
Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg,
medienshop.bgrci.de

Mitgliedsbetriebe der BG RCI können die folgenden Schriften (bis zur nächsten Bezugsquellenangabe) bei der BG RCI in einer der Betriebsgröße angemessenen Anzahl kostenlos beziehen.

- (2) Merkblatt A 031: Rückenschmerzen ade! – Wirbelsäulenerkrankungen vermeiden (BGI 5169)

- (3) Merkblatt A 032: Herzensangelegenheiten – Herz-Kreislauf-System fit für die Arbeit (BGI 5170)
- (4) Praxishilfe-Ordner „Gesund im Betrieb“
- (5) DVD-Magazin „Fit für Job und Leben“, insbesondere Ausgabe „Arbeit im Wandel“, online abrufbar auf www.bgrci.de (Seiten ID: #021H)

Bezugsquelle: Max Dorn Presse GmbH & Co. KG, Georg-Kerschensteiner-Str. 6, 63179 Obertshausen, freier Download unter publikationen.dguv.de

- (6) BGI/GUV-I 7009: Die Mischung macht's: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit – Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung

3. Andere Schriften und Medien

Bezugsquelle: Buchhandel oder Internet

- (7) Adenauer, S.: Die Älteren und ihre Stärken – Unternehmen handeln. Angew. Arbeitswiss., 2002, Nr. 174, S. 36–52
- (8) BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Arbeitswelt im Wandel. Zahlen – Daten – Fakten, 2012. ISBN: 978-3-88261-706-1
- (9) BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Demografit mit INQA – Angebote für Unternehmen im demographischen Wandel, 2009. ISBN: 978-3-88261-661-3
- (10) BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Alles grau in grau? – Ältere Beschäftigte und Büroarbeit, 2007. ISBN: 978-3-88261-553-1
- (11) BAuA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Mit Erfahrung die Zukunft meistern! – Altern und Ältere in der Arbeitswelt, 2004. ISBN: 3-88261-465-1
- (12) Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung, INQA (Hrsg.): Fit für den demographischen Wandel – Unternehmen mit regionalen Netzwerken unterstützen, 2008. ISBN: 978-3-89204-935-7
- (13) Schneider, G.: Demografie und Arbeitsschutz, Die BG, 2011, 123. Jhrg., 538543. ISSN: 0723-7561
- (14) Infobroschüre der IVSS „Demografischer Wandel in der Arbeitswelt: Herausforderungen für die Prävention“, www.issa.int → Demografischer Wandel → Andere Ressourcen

Bildnachweis

Titelbild: Christopher Clem Franken – fotolia.com

Dieses Merkblatt können Sie über den Medienshop unter medienshop.bgrci.de beziehen.
Haben Sie zu diesem Merkblatt Fragen, Anregungen, Kritik?
Dann nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

- Schriftlich:
Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie,
Prävention, Wissens- und Informationsmanagement
Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg

- Kontaktformular im Internet:
www.bgrci.de/kontakt-schriften
- E-Mail: praevention@bgrci.de