



# ***Changing attitudes towards an ageing workforce***

– coping strategies in German business

*Bettina Splittgerber*

*03-08*

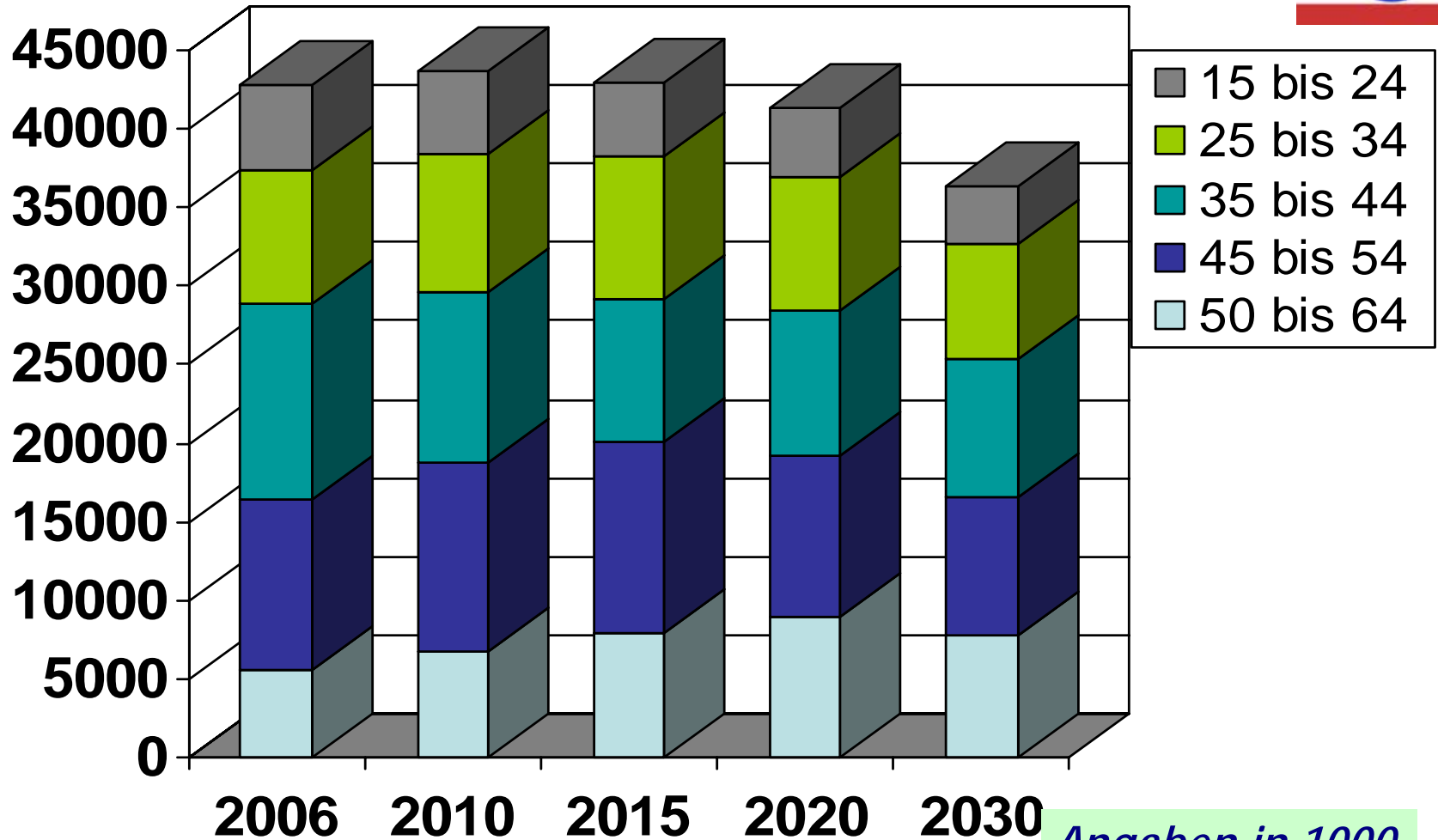
# *Demographischer Wandel in Deutschland*



- (Auch) in Deutschland gibt es einen deutlich ausgeprägten demographischen Wandel – allerdings mit großen regionalen Unterschieden
- Die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen liegt 2007 in Deutschland bei 52,0 %. Damit hat sie sich seit dem Jahr 2000 um mehr als 10 % erhöht.
- Verglichen mit andern EU-Ländern lag Deutschland damit 2007 im oberen Mittelfeld. (kann 6 % über dem Durchschnitt)
- Die Zahl der 55- bis 64-Jährigen Erwerbstätigen nimmt bis zum Jahr 2020 um rund 40 % zu.
- Folgen:
  - abnehmende Erwerbsbevölkerung
  - geringeres Steueraufkommen
  - hohe Kosten im Gesundheits- und Sozialbereich



## Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials



Angaben in 1000

Quelle: Statistisches Bundesamt 2006

# *Gesellschaftliche Bewältigungsstrategien*



## **Ziel: Menschen länger in der Arbeit belassen**

- Gesellschaftspolitisch wird das Thema bereits seit mehreren Jahren diskutiert; folgende Strategien wurden ergriffen:
  - vorzeitigen Ruhestand finanziell weniger attraktiv gestalten
  - + Beschäftigungsfähigkeit erhöhen
  - + Informieren, um Defizitmodelle des Alters zu überwinden
  - + Bewusstsein schaffen, um Vorurteile abzubauen
  - + Schaffung geeigneter Arbeitsplätze fördern



## *Situation in den Betrieben*

- Modelle des Vorruhestands waren weit verbreitet und wurden als Gegenstrategie gegen Jugendarbeitslosigkeit eingesetzt
- Folge: 2002 in mehr als 50% der Betriebe waren keine Personen über 50 beschäftigt; sie sind oft auf den Alterwandel unzureichend vorbereitet.

### **Betriebe müssen sich darauf einstellen, dass:**

- in manchen Branchen bereits jetzt qualifiziertes Personal knapp ist
- Know-how durch das Ausscheiden Älterer verloren geht
- ungesunde Arbeitsplätze von heute morgen teuer bezahlt werden
- sie werden zunehmend auch ältere Kunden ansprechen



## *Der demografische Wandel stellt die Unternehmen vor neue Herausforderungen*

**Betriebe werden ihre Innovationen, ihre Flexibilität mit älteren Belegschaften erhalten müssen. Voraussetzungen sind:**

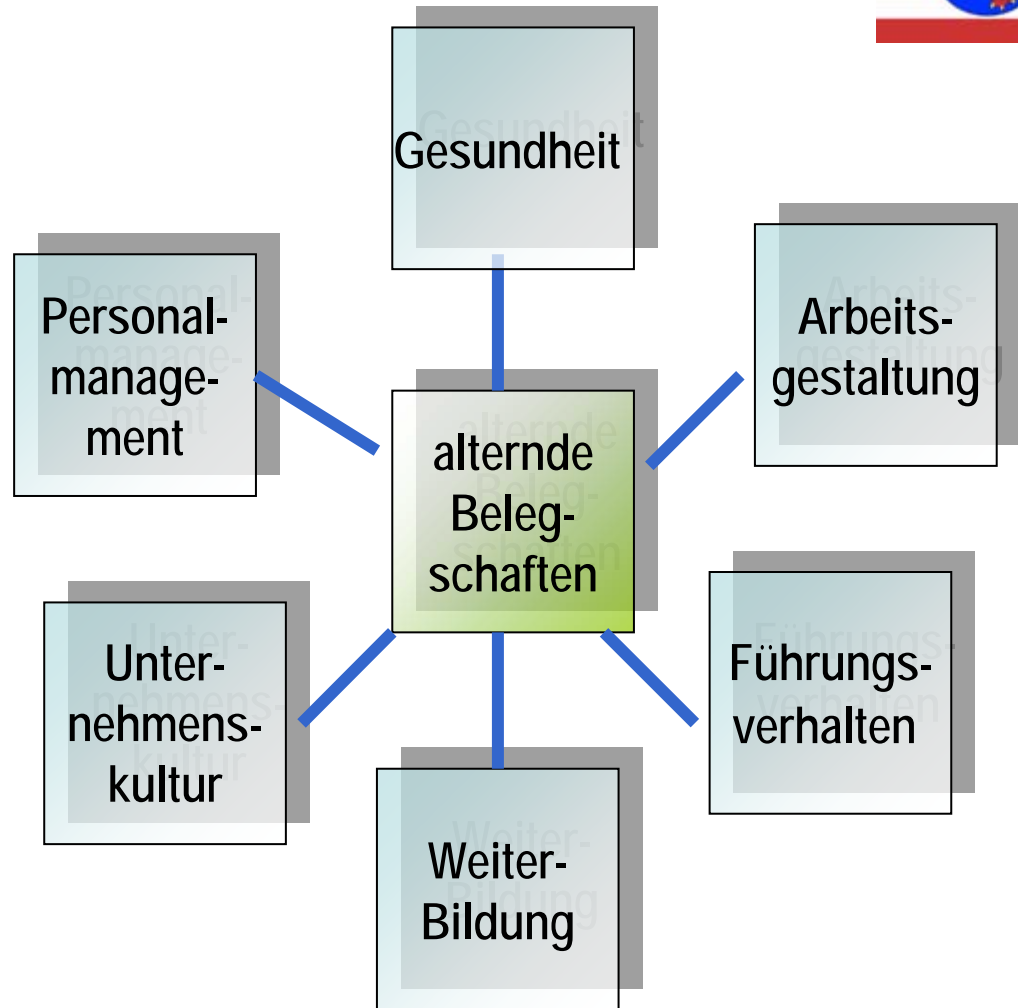
- altersgemischte Belegschaften
- Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit bis zur Rente
- Fokussierung auf diversifizierte Belegschaften, (Ältere, Frauen und Migrantinnen)

**Das setzt voraus:**

- gesunde Arbeitsplätze für alle Alters- und Beschäftigtengruppen
- Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen und eines guten Betriebsklimas
- Weiterbildungsmöglichkeit für alle Altersgruppen
- Langfristige Sicherstellung eines systematischen Know-how-Transfers im Unternehmen



**Tragfähige  
Maßnahmen des  
Arbeits- und  
Gesundheits-  
schutzes sind in  
ganzheitliche  
Personal-  
entwicklung-  
konzepte integriert**





## *Potentiale des Arbeits- und Gesundheitsschutzes*

Aufgabe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, durch **gute Gestaltung der Arbeit und der Organisation**, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und dem Gesundheitsverschleiß entgegenzuwirken. Dabei müssen **alle Lebensalter** und die Bedürfnisse verschiedener Lebensabschnitte im Blick behalten werden

Bei der altersgerechten Gestaltung guter Arbeit sind **Gefährdungsbeurteilungen** ein zentrales und effektives Planungs- und Steuerungsinstrument.

Denn sie fokussieren (im Idealfall) sowohl auf das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes als auch auf das Leistungsprofil der Beschäftigten.



## *Welche Belastungsfaktoren müssen Gefährdungsbeurteilungen für Ältere berücksichtigen?*

- gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit dient allen Altersgruppen!
- Nutzung der Erfahrungspotentiale der Älteren durch Zuweisung geeigneter Tätigkeiten
- Arbeitszeitgestaltung, (Akkordarbeit, Schichtdienst vermeiden)
- weniger körperlich schwere Arbeit
- angemessene psychische Belastung (Vermeidung von Burn-Out)
- ergonomische Arbeitsplätze (Licht, Akustik, Greifräume)
- Gestaltung der Arbeitsabläufe (ggf. geringeres Tempo, angemessene Einweisung)

### **flankierend:**

- gesundheitsfördernde Maßnahmen, etwa Gesprächskreise oder Maßnahmen zum Stressabbau
- regelmäßige und spezifische Qualifizierungsmaßnahmen



## ***Gefährdungsbeurteilungen: betriebliche Wirklichkeit***

- Gefährdungsbeurteilungen sind ein neues Element in der deutschen Arbeitsschutztradition
- als Gestaltungsgrundlage guter Arbeitsbedingungen werden sie in den Betrieben erst allmählich verstanden
- bislang wurden Gefährdungsbeurteilungen meist mit Blick auf den Arbeitsplatz erstellt, der demographische Wandel erfordert jedoch eine Erweiterung der Perspektive hin auf die Erwerbsperson.
- nur an jedem dritten Arbeitsplatz sind die körperlichen Gefährdungen ausreichend ermittelt und bewertet
- nur an jedem 10. Arbeitsplatz sind Gefährdungsbeurteilungen im Hinblick auf psychische Belastungen vorgenommen worden



## *Fazit: wohin muss sich eine generationsgerechte Arbeitskultur entwickeln?*

- Stärkung eines generationsübergreifenden Dialogs
- Gute Arbeit, die die Entwicklungspotentiale der Beschäftigten kontinuierlich fördert
- Gesundheit bei der Arbeit muss über die gesamte Berufsbiographie hinweg gewährleistet werden; das bezieht sich auch auf psychische und emotionale Belastungen
- Qualifizierungsmaßnahmen sind über die gesamte Erwerbsbiographie hinweg bereitzustellen

**Die staatlichen Arbeitsschutzinspektionen können hier eine zentrale Funktion übernehmen, indem sie die Unternehmen bei der Erstellung und Umsetzung angemessener Gefährdungsbeurteilungen unterstützen. Nachhaltige Fortschritte werden sich aber nur in Kooperation mit andern gesellschaftlichen Akteuren erreichen lassen.**