

## INFO

# Alterns-/Altersgerechtes Arbeiten

### Wo liegt der Unterschied zwischen Alternungsgerechtem und Altersgerechtem Arbeiten?

Die alternungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung bildet die Basis, um möglichst lange, gesund, motiviert und leistungsfähig am Erwerbsleben teilnehmen zu können. Dieses Ziel sollte möglichst frühzeitig im Berufsleben bei allen Altersgruppen präventiv verfolgt werden. Durch diese präventiven Maßnahmen kann der natürliche Alterungsprozess abgemildert und nach hinten verschoben werden. Geschieht dies nicht, sind die Beschäftigten später aus zwei Gründen besonders betroffen:

- weil sie schlecht gestaltete Arbeitsplätze über einen langen Zeitraum erlebt haben und
- sich die negativen Effekte hieraus durch den natürlichen Alterungsprozess verstärken können.

Im Gegensatz dazu konzentriert sich die altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung auf die Förderung und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der älteren Beschäftigten.

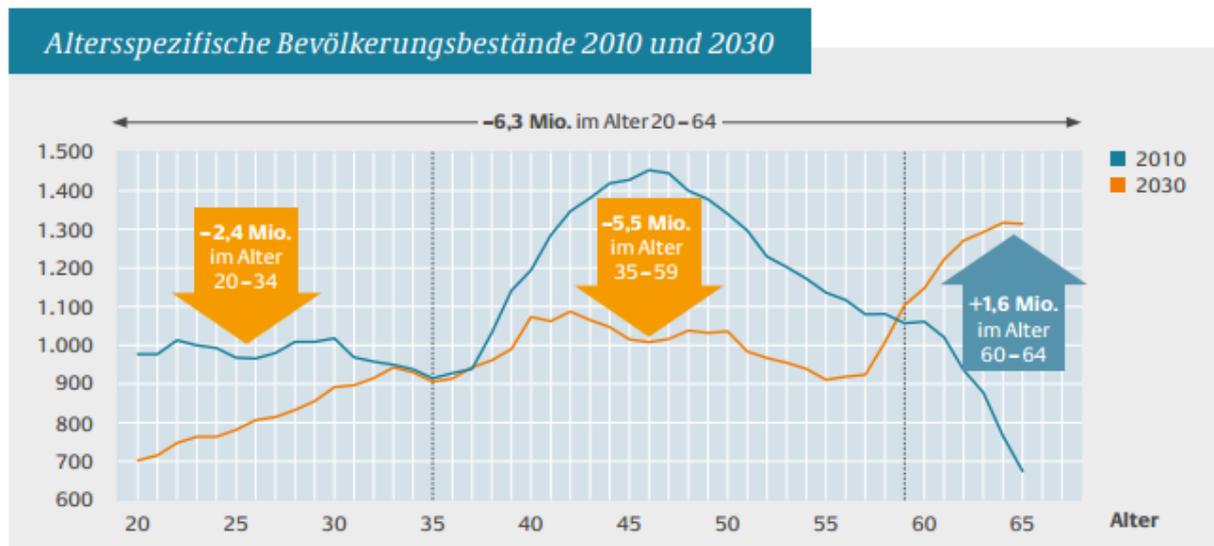
### Welche Faktoren lassen Beschäftigte vorzeitig altern und sollten vermieden werden?

Grundsätzlich gilt: Wer immer nur die gleichen wenigen Handgriffe, die gleich monotone Tätigkeit verrichtet und oder wer ständig physisch, psychisch unter- oder überfordert ist, läuft Gefahr zu erkranken. Deshalb ist die vermeintliche und häufig auch tatsächlich schlechtere Arbeitsfähigkeit Älterer keineswegs biologisch zwingend und oft vermeidbar. Wesentliche Leistungsvoraussetzungen wie Gedächtnis, Problemlösekompetenz, Kreativität, Kommunikations-, Innovations- und Lernfähigkeit sind stark von den Reizen beeinflusst, denen der Mensch im Laufe seines Berufslebens ausgesetzt war bzw. ist. Gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschnitte, die angemessen fordern und fördern.

So haben Umfragen über den Gesundheitszustand schon vor einigen Jahren erhebliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen ergeben. In der Gruppe der Hochschullehrer/ Hochschullehrerinnen, Ärzte/Ärztinnen, Ingenieure/Ingenieurinnen, Techniker/Technikerinnen und Manager/Managerinnen wurde ein deutlich besserer Gesundheitszustand festgestellt als in der Gruppe der einfachen Dienste, der qualifizierten und einfachen manuellen Berufe, der einfachen kaufmännischen und Verwaltungsberufe sowie der Agrarberufe.

Dieser Unterschied zeigt sich auch, wenn man sich nur die Altersgruppe der Beschäftigten im Alter von 55 – 64 Jahren anschaut und er besteht auch dann noch, wenn man diese Altersgruppe nach Männern und Frauen getrennt betrachtet. Den stärksten Einfluss auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten hat offenbar weder das Alter noch das Geschlecht, sondern die Belastungen der ausgeübten Tätigkeit.

Welche Bedeutung dem alters- und altersgerechten Arbeiten in Zukunft noch zukommen wird, zeigt auch die folgende Statistik. Die Bevölkerung in der Altersgruppe der 35 bis 59 Jährigen wird bis zum Jahr 2030 geringer werden und die Gruppe der 60 bis 64 Jährigen wird steigen.



Quelle: Statistisches Bundesamt.

### Wie muss Arbeit gestaltet sein, damit Beschäftigte gesund und motiviert bleiben?

Bei der Planung und Neugestaltung von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten sowie bei präventiven Strategien der Gesunderhaltung müssen jedoch auch die jüngeren und die bereits fest im Berufsleben stehenden Beschäftigten in den Blick genommen werden. Bei der Umsetzung im jeweiligen betrieblichen Umfeld sollten nachstehende Prinzipien berücksichtigt werden:

- ⇒ Präventive vor korrektiven Maßnahmen
- ⇒ Verhältnis- vor Verhaltensprävention
- ⇒ Individuelle Unterschiede bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigen
- ⇒ Organisationale und personenbezogene Belastungen reduzieren und gleichermaßen ihre jeweiligen Ressourcen stärken
- ⇒ Ergonomische Anforderungen beachten
- ⇒ Ältere nicht auf Kosten Jüngerer entlasten
- ⇒ Beschäftigte, Interessenvertretungen und Arbeitsschutzakteure in den Gestaltungsprozess einbinden.

**Welche Arbeitsbedingungen sollten bei der Gestaltung berücksichtigt werden?**

Der Arbeitgeber wird durch das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) durchzuführen. Damit sollen Mängel bei:

- ⇒ der Arbeitsaufgabe
- ⇒ der Arbeitsorganisation
- ⇒ den Arbeitsmitteln
- ⇒ dem Arbeitsplatz
- ⇒ der Arbeitsumgebung
- ⇒ den Sozialen Beziehungen

auf Grundlage von Richtlinien, Normen, Verordnungen, Grenzwerten etc. identifiziert werden, um sie danach im Sinne von Sicherheit und Gesundheit zu beseitigen.

Mit Blick auf die älter werdenden Belegschaften sollten alterskritische Gefährdungen und Belastungen mit aufgenommen werden. So kann ein Arbeitsplatz beleuchtungstechnisch zwar vorschriftsmäßig, für Ältere aber dennoch ungenügend ausgeleuchtet sein. Einen solchen Mangel zu beseitigen, ist mit wenig finanziellem Aufwand verbunden, bringt aber Vorteile für alle Beteiligten. Bei einer üblichen Gefährdungsbeurteilung wäre ein solcher Mangel nicht aufgefallen.

**Weitere Alterskritische Punkte und Beispiele können sein:**

<p><b>Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vibration/Ganzkörperschwingung</li> <li>• Hand- und Armschwingungen</li> </ul>	<p><b>Belastungen aus der Arbeitsumgebung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lärm</li> <li>• Klima</li> <li>• Beleuchtung</li> </ul>
<p><b>Physische Belastungen / Arbeitsschwere</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wiederholende gleichförmige Bewegungen (Finger-Hand, Hand-Arm-System)</li> <li>• wiederholende gleichförmige Bewegungen (Fuß-Bein-System)</li> <li>• fehlende regelmäßige Wechsel zwischen Sitzen, Stehen oder Gehen</li> <li>• fehlende regelmäßige Haltungswechsel beim Arbeiten im Hocken, Knien oder Liegen</li> <li>• Arbeiten mit belastenden Körperhaltungen (gebeugter oder verdrehter Rücken, über Kopf)</li> <li>• Lastenhandhabung</li> <li>• Zwangshaltung</li> </ul>	<p><b>Psychische Belastungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vielseitigkeit der Tätigkeit fehlt</li> <li>• fehlende Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe</li> <li>• Wissen, Lernen für und durch die Arbeitsaufgabe unvollständig oder fehlt</li> <li>• Störung der Technik, unvollständige oder widersprüchliche Informationen oder Unterbrechungen</li> <li>• geringe oder keine Information und Mitsprache bei der Gestaltung von Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation</li> <li>• Handlungsspielraum bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe gering oder fehlt</li> <li>• geringe soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte</li> </ul>
	<p><b>Belastungen aus der Arbeitszeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überstunden / Mehrarbeit</li> <li>• Arbeiten außerhalb normaler Arbeitszeiten</li> <li>• Schichtarbeit</li> </ul>

## Exemplarisch ein Beispiel zu den Begriffen Wissen und lernen.

Die Arbeitswelt stellt die Beschäftigten ständig vor neue Herausforderungen. Weit verbreitet ist die Vorstellung, dass Ältere den digitalen Wandel „nicht mehr schaffen“ und mit neuen Technologien „nicht mehr klarkommen“. Dabei spricht nichts dagegen, dass Ältere ihr Wissen erhalten, aktualisieren und auch erweitern können – wenn man sie nur lässt und die Voraussetzungen schafft. Das hat schon die Vergangenheit gezeigt. Denn schließlich sind technologische Veränderungen im Arbeitsumfeld nichts Neues.

So hat z.B. das Computer-Aided-Design (CAD) in den 1990er Jahren das Zeichenbrett abgelöst und damit den Konstruktionsberuf radikal verändert. Ähnliches gilt für die CNC-Drehmaschine, die den Beruf des Drehers schon damals digitalisiert hat. Und wer die Büroarbeit von 1990 mit der heutigen vergleicht, stellt fest, dass die Beschäftigten schon immer gefordert waren, technische Veränderungen zu bewältigen.

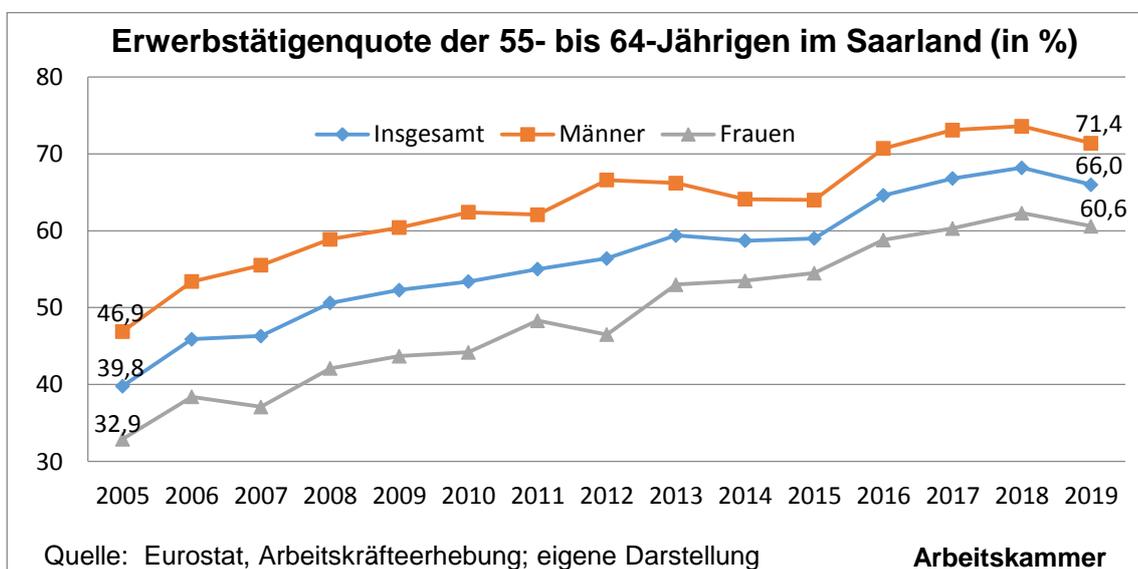
Untersuchungen zeigen, dass die geistige Fitness bei entsprechendem Training auch im Alter weitgehend erhalten bleibt, selbst die Lernfähigkeit lässt nicht zwangsläufig nach. Wie Beschäftigte mit dem digitalen Wandel in der Arbeitswelt umgehen, ob sie diesen als Herausforderung annehmen oder als Überforderung erleben, ist insofern primär keine Frage des Alters.

Entscheidend sind vielmehr Motivation, Veränderungsbereitschaft sowie nicht zuletzt Qualifikation und Weiterbildung. Das sind alles Faktoren, die Unternehmen beeinflussen können und im eigenen Interesse auch sollten.

## Abschließend

Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin waren 2018 in Deutschland 71,4 Prozent der 55-65 Jährigen erwerbstätig.

Im Jahr 2018 waren es im Saarland 68,2%. Im Jahr 2019 erfolgte ein Rückgang um 2,2%



Die Chance lange beruflich aktiv zu sein, hängt auch von den Arbeitsbelastungen ab. Arbeitsbelastungen wiederum sind stark von den ausgeübten beruflichen Tätigkeiten geprägt.

Vor diesem Hintergrund ist es alarmierend, dass es Berufsgruppen gibt, wie z.B. die qualifizierten manuellen Berufe (z.B. Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin, Elektriker/Elektrikerin, Industriemechaniker/Industriemechanikerin), in denen die berufliche Tätigkeit im Alter zwischen 55 und 64 Jahren zu einem relativ frühen Zeitpunkt deutlich häufiger beendet wird.

Zu den Berufen, die im Altersspektrum zwischen 52 und 68 Jahren ebenfalls nur unterdurchschnittliche Verbleibwahrscheinlichkeiten aufweisen, zählen außerdem qualifizierte Dienstleistungsberufe (wie z.B. Gesundheits- und Pflegeberufe, Polizisten/Polizistinnen, Feuerwehrleute, Lokführer/Lokführerin).

Vieles wurde schon zum Thema altersgerechtes Arbeiten auf den Wege gebracht. Aber um das langjährig erworbene Qualifikationspotenzial auch bis zum Rentenalter in die Arbeit einbringen zu können, sind weitere Sensibilisierungen für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung notwendig. Zurzeit sind die Renteneintrittsaltersgrenzen für viele Branchen unrealistisch und darum muss es gelingen, Tätigkeitsbereiche zu definieren, in denen Menschen ihre Kompetenzen als Senioren/Seniorinnen in neuen Rollen ausleben und einbringen können. Teilhabe und Training ist Prävention und hält Menschen gesund.

### **Zum Nachlesen:**

- ⇒ [Bericht der Arbeitskammer an die Regierung des Saarlandes 2018](#)
- ⇒ [Gute Schichtarbeit in gesunden Organisationen \(ISO-Institut\)](#)
- ⇒ [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin\(Baua\): Arbeitswelten in Daten-Fakten-Zahlen](#)
- ⇒ [Baua: Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung, Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis](#)
- ⇒ [Herausforderungen und Handlungsbedarfe einer alterns- und altersgerechten Arbeitsgestaltung](#)
- ⇒ [Berufe im demografischen Wandel](#)
- ⇒ [Demographie Netzwerk: Alter\(n\)skritische Gefährdungsbeurteilung](#)