

# „Die Gesundheitsförderung wird immer wichtiger“

## Mehr Ältere in den Betrieben – was tun? / Vier Fragen an die Arbeitnehmer- und die Handelskammer Bremen

Demnächst werden mehr Erwerbstätige über 50 als unter 30 Jahre alt sein. Wie könnte die Arbeitswelt altersgerecht gestaltet werden? Auf vier Fragen unserer Redakteurin Elke Hoemann antworten jeweils Barbara Reuhl vom Referat Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik der Arbeitnehmerkammer Bremen sowie Matthias Fonger, Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Bremen.

**Frage: Bislang sind ältere Beschäftigte auch bei Bremer Betrieben wenig gefragt. Wird es nicht Zeit, dass sich die Unternehmen auf den demographischen Wandel einstellen und ihre Personalpolitik ändern?**

**Barbara Reuhl:** Die Zeit ist reif dafür, und die Situation sollte in den Betrieben und in der bremischen Öffentlichkeit als Chance begriffen werden, den Standort Bremen zu stärken. Die im Arbeitsleben erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen sind ein wichtiges Kapital für die Unternehmen. Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz etwa kann viel dazu beitragen, dass sie erhalten bleiben. In einer Mitgliederbefragung der Arbeitnehmerkammer äußerten viele aus der Altersgruppe 30 bis 50 die Sorge, angesichts der Belastungen am Arbeitsplatz gesundheitlich nicht bis zur Rente durchhalten zu können.

**Matthias Fonger:** Das ist sicherlich abhängig vom Betrieb und von der Branche. Es gibt auch zahlreiche Betriebe mit einer hohen Anzahl von älteren Beschäftigten. Grundsätzlich muss der Rahmen stimmen, das heißt der Arbeitsmarkt muss flexibler gestaltet werden. Denn ein überregulierter Arbeitsmarkt erschwert auch die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer. Schon heute zeigt sich, dass Unternehmen mehr und mehr damit beginnen, sich auf die künftigen Herausforderungen einzustellen. Gerade jene Unternehmen, die sich heute in der Ausbildung junger Menschen engagieren und zugleich auf kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter setzen, verschaffen sich eine gute Ausgangslage.

**Was müssten Bremer Betriebe tun, um die Bedingungen speziell für ältere Beschäftigte zu verbessern?**

**Reuhl:** Sie sollten nicht nur auf die Älteren schauen, sondern alle Altersgruppen in den Blick nehmen, denn eine altersgemischte Belegschaft macht Unternehmen zukunfts-

fähig. Deshalb sollte die vorhandene Altersstruktur analysiert werden, um die für das Unternehmen wichtigen Gestaltungsfelder zu bestimmen. Der Betriebsrat ist ein wichtiger Motor für diesen Prozess. Langjährig Beschäftigte mit stark belastenden Tätigkeiten könnten andere Aufgaben wie beispielsweise Planung, Kalkulation, Beratung übernehmen. Eine Personalpolitik mit Weitblick wird auf die Frauen aller Altersstufen setzen und hat damit ein großes Potenzial an Arbeitskräften zur Verfügung.

**Fonger:** Gesundheitsschutz und Prävention bekommen besonders bei älteren Mitarbeitern zunehmende Bedeutung. Eine systematische Gesundheitsförderung wird immer wichtiger. Hier gibt es unterschiedliche Möglichkeiten – Gesundheitstage in Koope-

ration mit Krankenkassen beispielsweise oder auch Rückenschulen und Betriebs-sport.

**Gibt es bereits Konzepte von Unternehmen in Bremen, die gezielt auf Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte setzen?**  
**Reuhl:** In einer Veröffentlichung der Arbeitnehmerkammer stellen wir Beispiele guter Praxis aus dem Land Bremen vor, wie Unternehmen sich mit dem demographischen Wandel auseinandersetzen. Die Weiterbildung und dass Ältere und Jüngere voneinander lernen spielen dabei eine große Rolle. Diesen Weg geht die Lebenshilfe Bremen in einem verbindlichen Projekt, in dem eine neue betriebliche Kultur entwickelt wird. Aber auch die äußeren Rahmenbedingun-

gen müssen stimmen. Hier ist die Politik gefordert. Denn Beschäftigte und Unternehmen brauchen nicht weniger, sondern flexiblere, auf die bestehenden und die zukünftigen Bedarfe antwortende Weiterbildungsmaßnahmen.

**Fonger:** Die Handelskammer fordert schon seit langem eine Veränderung des bremischen Bildungsurlaubsgesetzes. Es muss uns hier vermehrt um betriebsrelevante Qualifizierungen gehen. Bei vielen aktuellen Bildungsurlaubangeboten sehe ich diesen Fokus derzeit nicht. Prinzipiell ist Weiterbildung aber nicht nur Sache der Unternehmen, sondern auch jedes einzelnen Mitarbeiters. Wichtig ist, zu erkennen, dass ältere Mitarbeiter auf Grund ihrer größeren Erfahrung und ihrer besonderen sozialen Kompetenz anders lernen als jüngere. Ziel jeder Weiterbildung muss neben der praktischen Qualifikation daher auch sein, die Motivation der Beschäftigten zu erhöhen. Zahlreiche bremische Firmen gehen hier bereits beispielhaft voran.

**Weiche Arbeitszeitmodelle kämen insbesondere älteren Beschäftigten entgegen?**

**Reuhl:** Teilzeitmodelle verteilen die vorhandene Arbeit und die Belastungen auf viele Schultern. Bezahlte Zeiten für Weiterbildung, ob während eines Sabbaticals oder in anderen Formen, ist ein guter Ansatz wie auch der gleitende Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand durch Altersteilzeit. Viele können sich letzteres jedoch oft nicht leisten. Berufstätige mit hohen Belastungen wie Alten- und Krankenpflegekräften oder Nacht- und Schichtarbeitende müssen aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Wenn man aber die unter hohen Belastungen geleisteten Arbeitsstunden höher anrechnet, könnte in den letzten Berufsjahren mit verkürzter Arbeitszeit bei gleichzeitigem Lohnausgleich gearbeitet werden.

**Fonger:** Arbeitszeitmodelle sind eine betriebsindividuelle Frage. Dafür gibt es keine Patentrezepte. Wenn der Betriebsablauf es zulässt, sind differenzierte und flexible Arbeitszeitmodelle sinnvoll. Beispielsweise sollte verstärkt über Gleitzeitmodelle, Arbeitszeitkonten, Teilzeitstellen, Telearbeitsplätze oder Vertrauensarbeitszeit nachgedacht werden.



Matthias Fonger (Handelskammer): Mehr betriebsrelevante Qualifizierung nötig.



Barbara Reuhl (Arbeitnehmerkammer): Auf Frauen aller Altersstufen setzen.