

### **Zukunftssicherheit in Unternehmen: Arbeitsplätze altersgerecht gestalten**

TÜV Rheinland: Altersstrukturanalyse auf Abteilungsebene / Junge und Alte profitieren von altersgerechten Arbeitsplätzen / Stärken älterer Arbeitnehmer gezielt nutzen

Köln, 28. Januar 2016. Schätzungen des Statistischen Bundesamtes<sup>1</sup> zufolge wird der Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten von aktuell rund 36 Prozent auf zirka 41 Prozent im Jahr 2020 steigen. Als Folge dieses demografischen Wandels klagen Unternehmen bereits heute über einen Mangel an Fachkräften und eine Überalterung der Belegschaft. Dr. Wiete Schramm, Fachgebietsleiterin Arbeitsmedizin bei TÜV Rheinland: „Wir empfehlen Unternehmen, frühzeitig die Altersstruktur der Beschäftigten zu analysieren. Wichtig ist es, nicht nur das Unternehmen als Ganzes zu betrachten, sondern die einzelnen Abteilungen. Gerade in Bereichen, die eine umfangreiche Berufserfahrung oder Expertenwissen aus Fortbildungen voraussetzen, können Mitarbeiter oft nur schwer ersetzt werden.“ Ein Arbeitsumfeld, das an die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer angepasst ist, ermöglicht es, deren wertvolles Wissen lange im Unternehmen zu halten.

Welche Veränderungen für eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze sinnvoll sind, kann im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung (GBU) ermittelt werden. Altersgerechte Arbeitsplätze sind den Bedürfnissen der Mitarbeiter in jedem Alter angepasst und tragen so langfristig zum Erhalt der Leistungsfähigkeit bei. Experten von TÜV Rheinland beziehen daher alterstypische Merkmale – beispielsweise das Nachlassen der Sehfähigkeit, eine erhöhte Blendempfindlichkeit durch reflektiertes Licht, Veränderungen in der Hörfähigkeit und der körperlichen Leistungsfähigkeit – in die Bewertung mit ein.

### **Fähigkeiten des Einzelnen optimal nutzen**

Altersbedingte Veränderungen bedeuten nicht generell eine Abnahme der Leistungsfähigkeit. So nehmen beispielsweise die Arbeitserfahrung und die Fachkompetenz mit höherem Alter zu. Auch viele Fähigkeiten wie strategisches Denken, ganzheitliche Wahrnehmung und Besonnenheit wachsen oder entstehen erst mit zunehmendem Alter und steigender Lebenserfahrung. Besonders effektiv können die Stärken älterer Mitarbeiter in altersgemischten Teams eingesetzt werden: Die Jüngeren profitieren dann von der Erfahrung der älteren Kollegen. Im

Gegenzug erleichtern sie den Älteren den Zugang zu neuen Technologien und Arbeitsweisen. Altersgerechte Arbeitsplätze, die bei körperlich belastenden Tätigkeiten beispielsweise mit Trage- und Hebehilfen ausgestattet sind, kommen zudem allen Altersgruppen zugute. Auch eine Optimierung der Beleuchtung, gut wahrnehmbare Signaltöne in einem tieferen Tonbereich, größere Tasten an Bedienelementen sowie ein umfassender Lärmschutz schaffen für alle Mitarbeiter ein gesundes Arbeitsumfeld.

#### Ziel der Betriebsärzte: Die Beschäftigungsfähigkeit im Alter erhalten

Betriebsärzte sehen Arbeitnehmer bei Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge oder auch bei Angeboten zur individuellen Gesundheitsvorsorge. „In unsere Beratung fließt dann auch die Überlegung ein, ob ein Mitarbeiter seine Tätigkeit noch in zehn Jahren ausüben kann. Besser wäre es allerdings, wenn wir schon mit jüngeren Beschäftigten ab einem Alter von 35 bis 40 Jahren ein betriebsärztliches Beratungsgespräch zur Arbeitsfähigkeit im Alter führen könnten“, so Schramm. Nicht nur die Gestaltung der Arbeitsplätze oder Maßnahmen der Gesundheitsförderung, sondern auch der Blick auf die beruflichen Perspektiven hilft, frühzeitig die Weichen für die Zukunft zu stellen: Fortbildungen oder Umschulungen können es Beschäftigten beispielsweise ermöglichen, auf ihre Kenntnisse aufzubauen und zugleich den Einsatzbereich im Betrieb den gesundheitlichen Bedürfnissen anzupassen. „Wichtig ist dabei immer, dass die Maßnahmen individuell auf den Arbeitnehmer und seine Möglichkeiten abstimmt sind. Denn das im Personalausweis eingetragene Alter sagt nicht unbedingt etwas über die Leistungsfähigkeit im Beruf aus. Im Hinblick auf die psychische Belastbarkeit oder die Kreativität sind Ältere den Jüngeren zum Beispiel meist ebenbürtig“, betont Schramm.

Weitere Informationen im Wissensmagazin „Nachgefragt“ sowie unter [www.tuv.com/demografie](http://www.tuv.com/demografie) im Internet.

#### Quelle:

1. Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, 2015

TÜV Rheinland ist ein weltweit führender unabhängiger Prüfdienstleister mit über 140 Jahren Tradition. Im Konzern arbeiten 19.300 Menschen in 69 Ländern weltweit. Sie erwirtschaften einen Jahresumsatz von über 1,7 Milliarden Euro. Die unabhängigen

Fachleute stehen für Qualität und Sicherheit von Mensch, Technik und Umwelt in fast allen Lebensbereichen. TÜV Rheinland prüft technische Anlagen, Produkte und Dienstleistungen, begleitet Projekte und Prozesse für Unternehmen. Die Experten trainieren Menschen in zahlreichen Berufen und Branchen. Dazu verfügt TÜV Rheinland über ein globales Netz anerkannter Labore, Prüf- und Ausbildungszentren. Seit 2006 ist TÜV Rheinland Mitglied im Global Compact der Vereinten Nationen für mehr Nachhaltigkeit und gegen Korruption. [www.tuv.com](http://www.tuv.com) im Internet.

---

Ansprechpartner Presse: Antje Schweitzer, Telefon: +49 221 806-5597.

Die aktuellen Presseinformationen erhalten Sie auch per E-Mail über [presse@de.tuv.com](mailto:presse@de.tuv.com) sowie im Internet: [www.tuv.com/presse](http://www.tuv.com/presse) und [www.twitter.com/tuvcom\\_presse](https://www.twitter.com/tuvcom_presse)