



**„Regionale Unterschiede und besondere Branchen  
für die Beschäftigung Älterer  
- Beschäftigungschancen für Ältere aus der  
Perspektive von Betrieben und Arbeitnehmern/innen“**

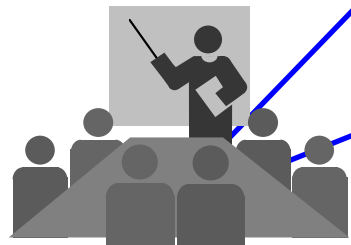
am 23.06.2006 im BMAS, Berlin

Jahrestreffen des Bundesprogramms Perspektive 50plus

**Dipl.-Psych. Hilke Berkels**

# Was wir heute schon angesprochen haben ...

- Deutschland wird älter!
- Das Durchschnittsalter der Erwerbspersonen steigt!
- Die Arbeitslosigkeit sinkt nicht automatisch durch die Folgen des demographischen Wandels!
- Regionale Unterschiede müssen stärker beachtet werden!



## Welche Fragen daraus resultieren könnten ...

- Welche gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Veränderungen werden diskutiert?
- Können deutsche Unternehmen mit älteren Belegschaften wettbewerbsfähig sein?
- Wie kann man der Arbeitslosigkeit versuchen zu begegnen? Gibt es „Chancenbranchen“?
- Warum müssen Unternehmen regionale Unterschiede in den demographischen Rahmenbedingungen berücksichtigen?

# Was können wir jetzt machen?

Er antwortete, indem er die Worte umstellte:

**"Macht jetzt, was ihr könnt!"**

Professor Dr. Josef Vital Kopp, (1906 - 1966), Schweizer Theologe,  
Kirchenrebell, Humanist und Romanautor

## Welche gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Veränderungen werden diskutiert?

### Gesellschaft:

- Manifestation eines differentiellen Altersbildes
- Akzeptanz des Kompetenzmodells
- Akzeptanz von und Umgang mit Vielfalt
- Finanzierbarkeit der Sozialversicherungssysteme

### Politik:

- Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Integration Älterer
- Erhöhung der Frauenerwerbsquote
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Lebenslanges Lernen, Qualifizierung

### Wirtschaft:

- Schaffung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze
- Managing Diversity
- „Silbermarkt“

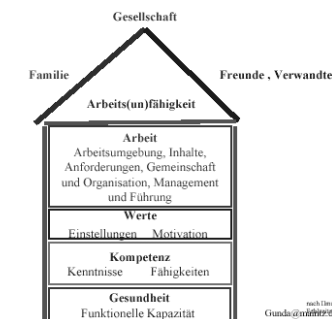


## Können deutsche Unternehmen mit älteren Belegschaften wettbewerbsfähig sein?

Nicht das kalendarische Alter allein nimmt Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit, sondern auch:

- Gesundheit,
- Qualifikation und Wissen,
- Werte, Einstellungen, Arbeitszufriedenheit, Motivation und
- Erwerbs- und Berufsverläufe.

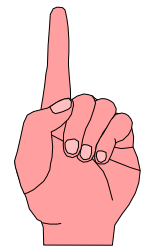
(„Haus der Arbeitsfähigkeit“ von Juhani Ilmarinen)



## **Können deutsche Unternehmen mit älteren Belegschaften wettbewerbsfähig sein? - Aus der Sicht der Beschäftigten**

### Stärken älterer Beschäftigter - ein Plus für Unternehmen:

- Identifikation mit Arbeitsaufgabe und Unternehmen
- soziale Kompetenz, Gesprächsfähigkeit
- Gelassenheit und Ruhe
- Widerstandskraft gegen Stress
- Sicherheit und Kunstfertigkeit bei der Ausführung der Arbeit
- Qualitätsbewusstsein, Verantwortungsbewusstsein
- Erfahrungswissen/Berufserfahrung
- Effektiver Einsatz von Zeit und Energie
- Fakten- und Handlungswissen, Risikobewusstsein
- Fähigkeit, Wissen in aktive Strategien umzusetzen



## **Können deutsche Unternehmen mit älteren Belegschaften wettbewerbsfähig sein?**

### Betriebliches Positiv-Beispiel: SBA-Trafobau Jena GmbH

- 1991 in Jena gegründet
- 40 Beschäftigte
- mehrheitlich über 45 Jahre
- 50% Frauen
- 1/3 mit mittleren Bildungsabschlüssen
- Umsatz von > 12 Mio. Euro
- Top Ten der deutschen Kleintransformatorenhersteller

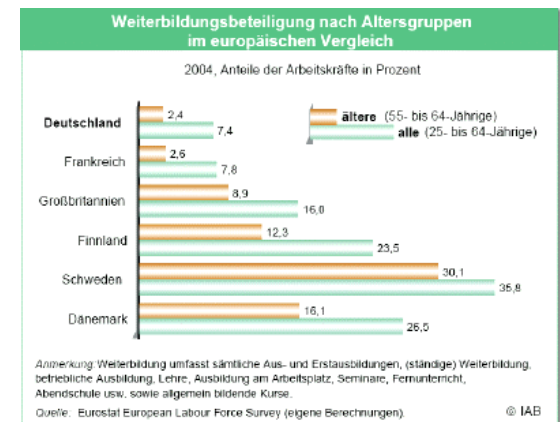


## Wie kann man der Arbeitslosigkeit versuchen zu begegnen?

- hohes Qualifizierungsniveau
- Erfahrungswissen und aktuelles berufliches Wissen (informell erworben)
- aktuelle Fort- und Weiterbildung (formal erworben)
- Netzwerkarbeit
- Offenheit für befristete Arbeitsverhältnisse oder Teilzeitarbeit
- Ausüben ehrenamtlicher Tätigkeiten
- Nutzen arbeitsmarktpolitischer Instrumente und Dienstleistungen
- Vermittlung durch Zeitarbeitsfirmen
- Einstellen des persönlichen Profils in Jobbörsen
- Überprüfen der Bewerbungen durch Experten (z.B. Bewerbungstrainer, Rekrutierungsspezialisten)
- „Arbeitslosigkeit“ im Lebenslauf verpacken

## Mögliche Gründe für Bildungsabstinenz Älterer:

- eingeschränkte berufliche Perspektiven bei Altersteilzeit
- bestehende Lernangebote nicht adressatenbezogen
- Ignorieren der Lebens- und Berufserfahrung führt zu Lernhindernissen und Lernblockaden
- „sinnlose“ Lerninhalte
- Angst, Novize zu sein
- Lernentwöhnung nach Abschluss der Erstausbildung
- reiner Frontalunterricht
- nur „off-the-job- Lernsequenzen“



## Gibt es „Chancenbranchen“?

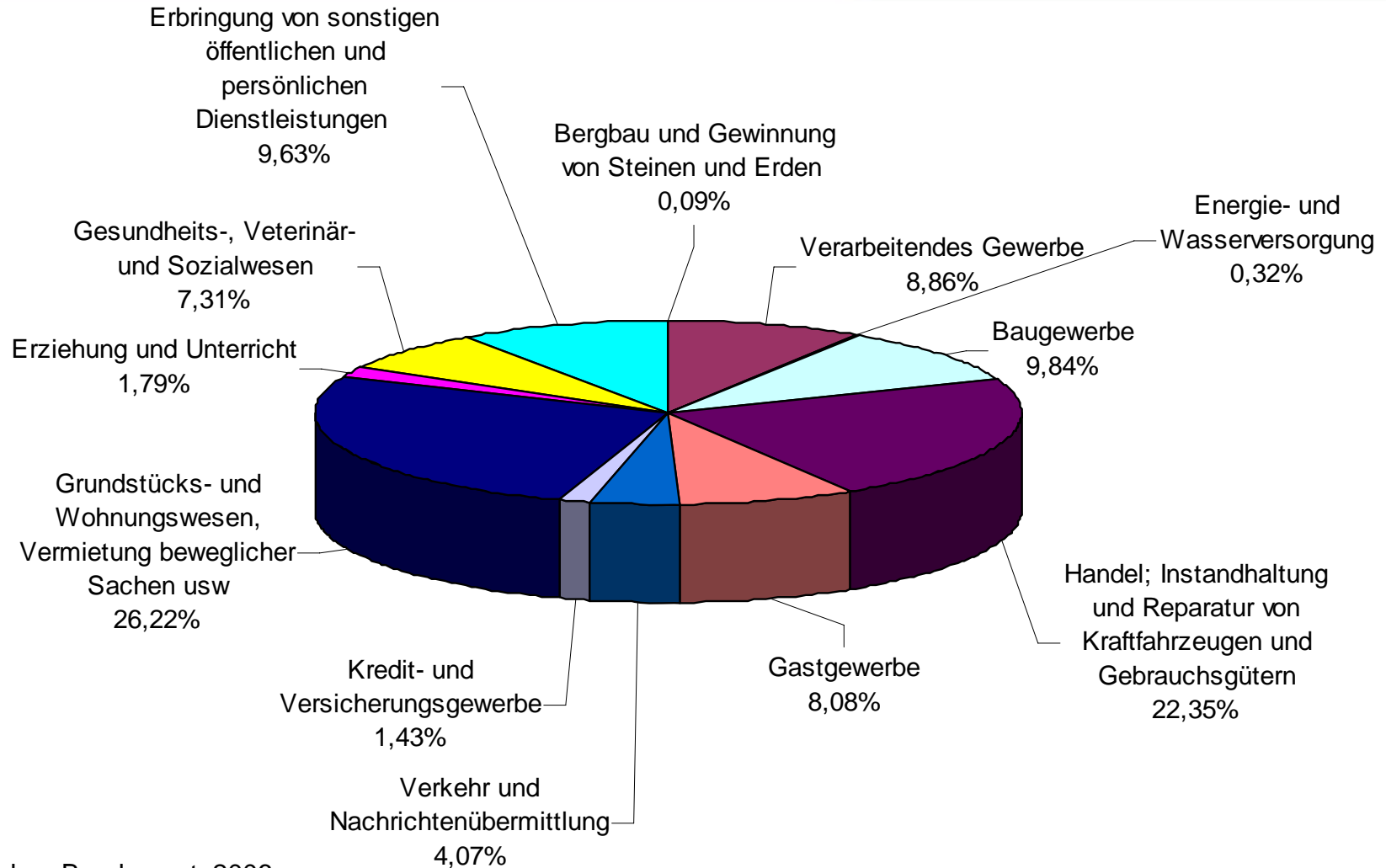
### Wachstumsbranchen allgemein:

- Medizin, Gesundheitswesen
- Biotechnologie
- Informations- und Kommunikationstechnologie
- Wohnen
- Lifestyle, Tourismus
- Finanzdienstleistung

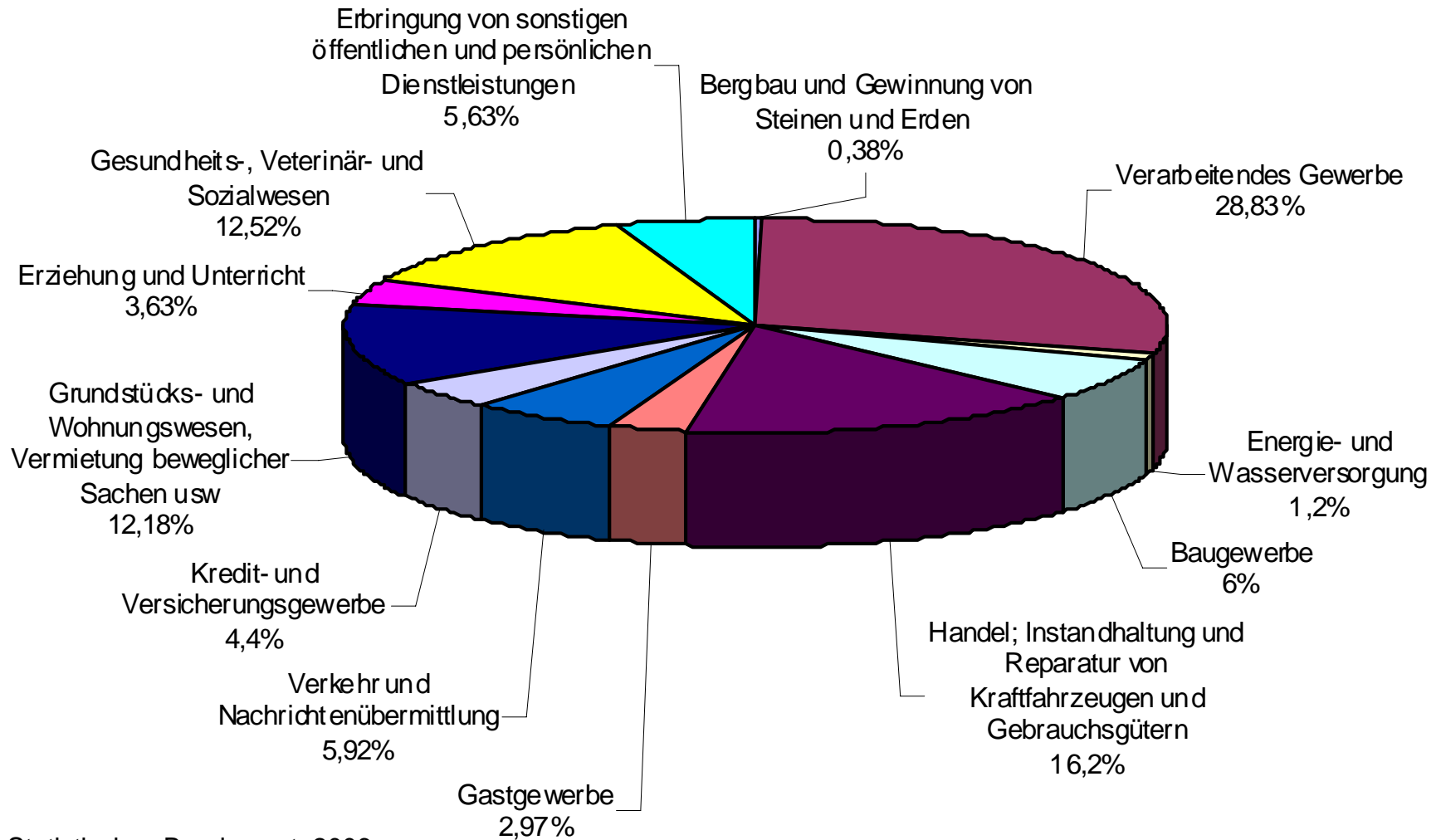
Einzelne Branchen wachsen in Regionen unterschiedlich stark. In jeder Branche gibt es Aufgaben, die alter(n)sgerecht ausgestaltet sein können, doch gibt es auch branchenbedingt immer alterskritische Anforderungen. Deshalb sollte nicht von „Chancenbranchen“ allgemein gesprochen werden, sondern besser von „Chancenaufgaben“.



# Unternehmen nach Wirtschaftszweigen



# Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen



## **Besonders gut geeignete Aufgaben, abhängig vom Qualifikationsniveau - betriebliche Einbindungsmöglichkeiten:**

- Tätigkeiten in der Qualitätssicherung
- verantwortungsvolle Überwachungsaufgaben
- Unterstützung und Beratung in Vertrieb und Service
- Tätigkeiten in der Instandhaltung/Wartung
- hausinterne Dienstleistungen (z.B. Facility Management)
- Administration der Warenwirtschaft
- Tätigkeiten an den Schnittstellen von Forschung und Entwicklung und Produktion
- Arbeiten im direkten Kundenkontakt
- Qualifizierung und Schulung jüngerer Mitarbeiter/innen
- Krisenintervention bei steckengebliebenen Projekten
- Interimmanagement, Führungstätigkeiten
- Vorbereitung eines betrieblichen Wissensmanagements

## **Alterskritische Arbeitsanforderungen, z.B.:**

- schwere Lasten
- einseitige Körperbelastungen
- Zwangshaltungen
- Hitze
- Lärm
- schlechte Beleuchtung
- Arbeit unter Zeitdruck
- Taktgebundenheit

## **Relevante betriebliche Determinanten im Zusammenhang mit der Beschäftigung Älterer:**

- je höher die Qualifikationsanforderungen im Betrieb, desto höher der Anteil älterer Beschäftigter
- aktiver Betriebsrat bedeutet meist Kündigungerschwernisse und somit ein Pro für ältere Beschäftigte
- wenig Ältere sind meist dann im Unternehmen, wenn dort viele Auszubildende und weibliche Beschäftigte sowie moderne technische Ausstattung vorhanden sind
- betriebsspezifisches Wissen senkt häufig Risiko der Arbeitslosigkeit
- je größer ein Betrieb, desto häufiger finden sich dort ältere Beschäftigte
- Senioritätsprinzip und das damit verbundene höhere Entgelt wirken negativ auf die Beschäftigungsquote Älterer im Unternehmen
- je höher die Kosten für Einarbeitung und Qualifizierung, desto seltener werden Ältere neu eingestellt, weil Kosten sich ggf. nicht amortisieren bis zum potenziellen Renteneintritt
- je länger ein Unternehmen existiert, desto häufiger werden dort Ältere beschäftigt
- je mehr „alterskritische Arbeitsanforderungen“, desto weniger Ältere arbeiten im Unternehmen

## **Warum müssen Unternehmen regionale Unterschiede in den demographischen Rahmenbedingungen berücksichtigen?**

- Rekrutierung von qualifizierten Nachwuchskräften
- Rekrutierung von Fach- und Führungskräften
- Arbeitsmarktangebot für Lebenspartner
- Infrastruktur als Attraktivität für Region und Logistik
- Absatzmarkt

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Internet:  
[www.inqa-demographie.de](http://www.inqa-demographie.de)  
Email:  
[30-40-50plus@inqa.de](mailto:30-40-50plus@inqa.de)  
Hotline:  
Tel.: 0180 - 30 40 50 9

