

Dr. Wolfgang Hien

# **Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Arbeitswelt**

Vortrag anlässlich der 13. Arbeitsschutz-Konferenz des  
DGB Bremen

am 28. Februar 2007

im Festsaal der Bremischen Bürgerschaft

Dr. Wolfgang Hien  
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit und Biographie  
Am Speicher XI 9  
28217 Bremen

[kontakt@wolfgang-hien.de](mailto:kontakt@wolfgang-hien.de)

Tel: 0421/6994077

## Gliederung:

- Gegen die Altersdiskriminierung der real existierenden Personalpolitik angehen
- Diskussion um den Krankenstand: Was sind die Ursachen der Erkrankung Älterer?
- Eine Studie aus Finnland: Auch Job-Unsicherheit und Arbeitslosigkeit machen krank
- Potentiale älterer Menschen: Persönlichkeit und Erfahrungswissen nutzen
- Für einen neuen Produktivitätsbegriff: Nicht nur die Ökonomie zählt!
- Kernpunkte einer Arbeitsgestaltung, mittels derer Menschen in Würde älter werden können
- Der Mensch muss wieder im Mittelpunkt stehen! Für eine verbesserte Kooperation aller Akteure!
- Altersflexibilisierte Arbeitsstrukturen schaffen! Gegen den Jugendkult!

Eine seltsame Paradoxie beherrscht Politik und Wirtschaft in Deutschland:

**Arbeitnehmer/innen sollen bis zum 67. Lebensjahr arbeiten, doch kaum ein Arbeitgeber ist bereit, Ältere (ab 50-Jährige) zu beschäftigen**

**In manchen Branchen (z.B. IT) gehören schon 40-Jährige zu den Älteren**

- Ältere werden aus Unternehmen hinausgedrängt (mit und ohne Abfindung)
- Ältere Arbeitlose haben kaum eine Chance, eingestellt zu werden
- Ältere gelten in Unternehmen als „Belastung“ oder als „Ballast“

## ***Was sind die personalpolitischen Gründe für die Altersdiskriminierung in Deutschland?***

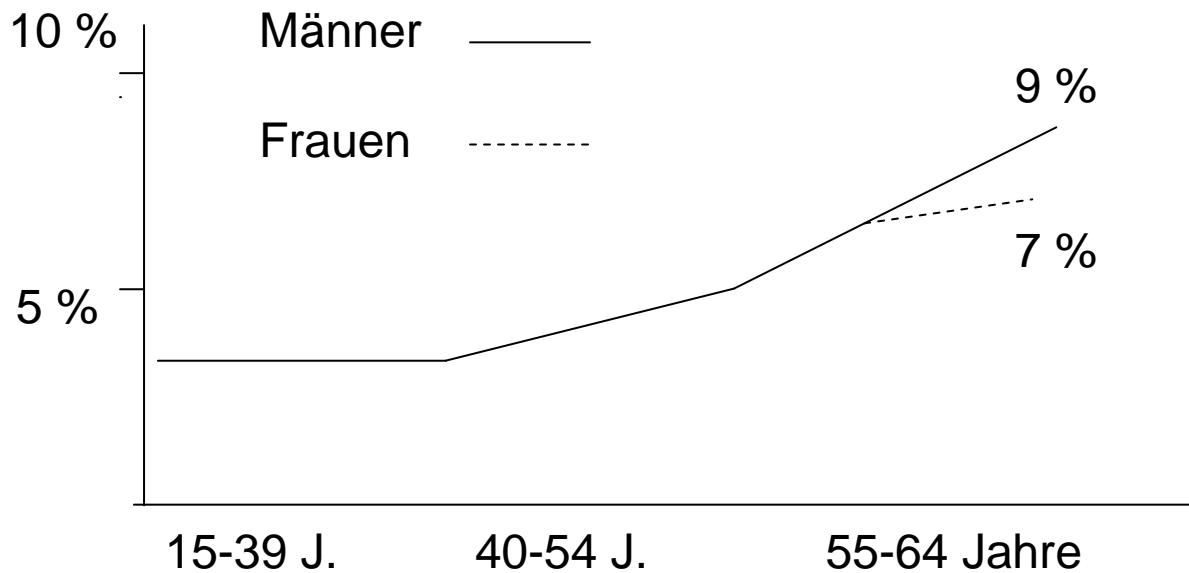
Personalwirtschaftler sagen in etwa Folgendes:

- Ältere sind
1. kränker und weniger belastbar
  2. weniger leistungsfähig
  3. weniger kreativ
  4. weniger flexibel
  5. eher lernunwillig
  6. hinsichtlich Arbeitbedingungen zu anspruchsvoll

## ***Was ist dran an diesen Behauptungen?***

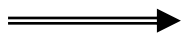
Grundsätzlich ist aus arbeitswissenschaftlicher Sicht an jeder dieser Behauptungen „etwas dran“, doch sind dies immer nur halbe Wahrheiten. Verschwiegen wird die reale Komplexität der Sachverhalte, verschwiegen werden insbesondere diejenigen Sachverhalte, die in der Verantwortung der Unternehmen liegen.

**Arbeitnehmer/innen sind in höheren Altersgruppen tatsächlich kränker (zwar weniger Fälle, doch längere Falldauern) (AOK 2006)**



- Wesentliche Krankheitsgruppen:
1. Muskel-Skelett
  2. Herz-Kreislauf
  3. Atemwege
  4. Psyche

- Nach Berechnungen der BKK sind mind. 30 % der Erkrankungen durch schlechte Arbeitsbedingungen und unterlassene Primärprävention im Betrieb zu erklären (Anteil arbeitsbedingter Erkrankungen).
- Zu den wesentliche Gesundheitsgefahren gehören:
  - Stressoren (z.B. Zeitdruck)
  - Angst um den Arbeitsplatz -> Angstsyndrome
  - Altersdiskriminierung -> Verbitterungssyndrome
- Nach einer AOK-Erhebung gehen mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmer/innen zur Arbeit, obwohl sie sich krank fühlen. Hauptursache: Angst um den Arbeitsplatz
- Hinter den offiziellen Krankenstandszahlen verbergen sich verschleppte Krankheiten, die sich chronifizieren und schließlich zu krankheitsbedingten Frühverrentungen führen



Angst und Verbitterung machen krank  
und sind wirtschaftlich kontraproduktiv!

## Job-Unsicherheit und Arbeitslosigkeit machen krank

Relative Risiken für *Männer*

<b>sozialer Status</b>	<b>Subjektive Gesundheit</b>	<b>medizinischer Status</b>	<b>Depressions-Erkrankung</b>
festе Beschäftigung (nicht befristet)	1,0	1,0	1,0
atypische Beschäftigung (befristet)	1,34 (0,97-1,86)	1,33 (1,02-1,73)	1,41 (1,01-1,97)
Arbeitslosigkeit, einkommens- kompensiert	1,06 (0,75-1,50)	1,45 (1,07-1,95)	2,09 (1,50-2,92)
Arbeitslosigkeit, niedriges Einkommen	2,38 (1,89-3,00)	1,95 (1,57-2,44)	3,43 (2,73-4,33)

(Virtanen et al. 2003)

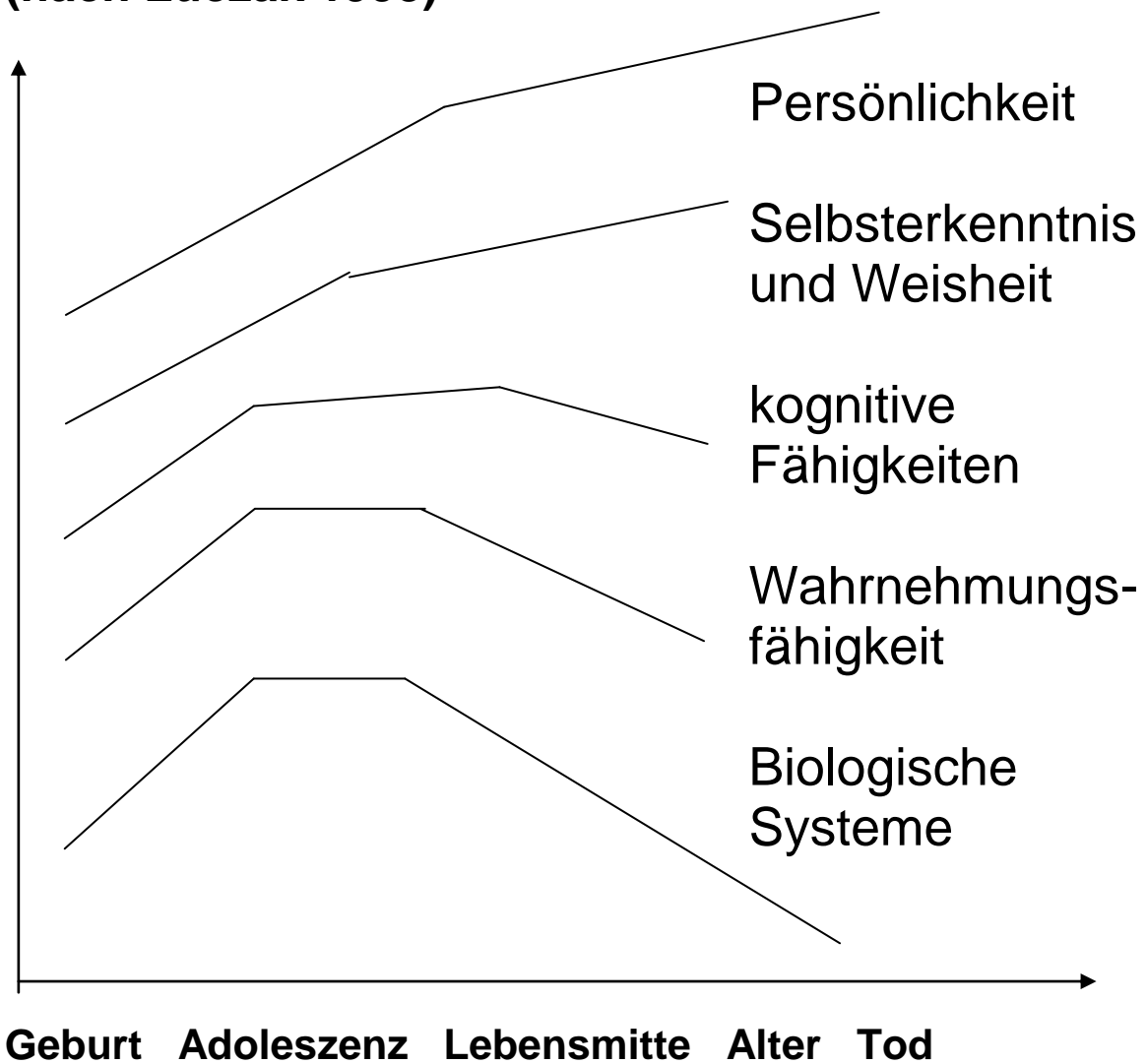
## Job-Unsicherheit und Arbeitslosigkeit machen krank

### Relative Risiken für *Frauen*

<b>sozialer Status</b>	<b>Subjektive Gesundheit</b>	<b>medizinischer Status</b>	<b>Depressions-Erkrankung</b>
feste Beschäftigung (nicht befristet)	1,0	1,0	1,0
atypische Beschäftigung (befristet)	1,28 (0,91-1,81)	1,38 (1,06-1,75)	1,50 (1,14-1,76)
Arbeitslosigkeit, einkommens-kompensiert	1,28 (1,02-1,62)	1,07 (0,89-1,30)	1,42 (1,14-.1,76)
Arbeitslosigkeit, niedriges Einkommen	2,31 (1,84-2,89)	1,48 (1,21-1,81)	1,99 (1,61-2,46)

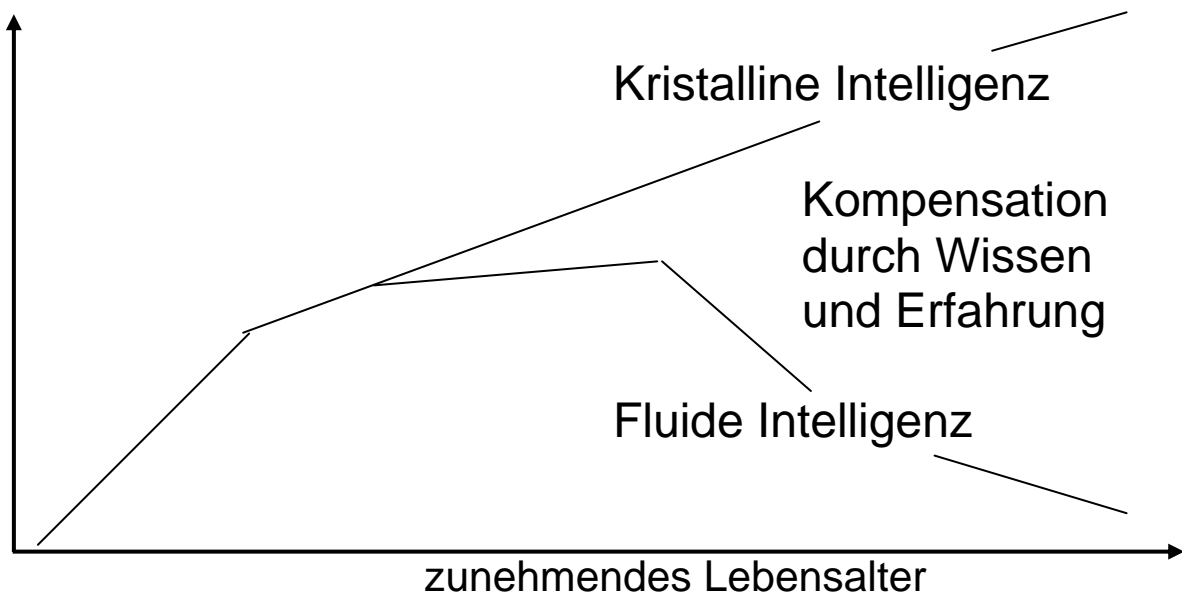
(Virtanen et al. 2003)

# Dimensionen des Alterns (nach Luczak 1993)



**Wie ist es um die geistige Leistungsfähigkeit, Kreativität, Flexibilität und Lernbereitschaft der Älteren bestellt?**

- Fluide Intelligenz: Sinnesorgane, Reaktions-schnelligkeit, selektive Aufmerksamkeit, Arbeitsgedächtnis usw.
- Kristalline Intelligenz: Erfahrungs-, Erinnerungs-, Überblicks- und Zusammenhangswissen, Verantwortungsbewusstsein



**„Ältere Menschen haben andere Interessen, andere Motive, andere Stärken. Außerdem fällt es ihnen schwerer, Neues zu lernen. Aber sie sind gut, wenn es um sozial-emotionale Intelligenz geht. ... Eine Kultur des Alterns braucht einen anderen Produktivitätsbegriff als einen rein ökonomischen. Ältere Menschen werden Dinge produzieren, die wir heute nicht als normales Produkt bezeichnen. Das ist die Transformation, die diese Gesellschaft noch vor sich hat: ein neues Konzept von Produktivität“ (Paul Baltes, ZEIT v. 26. Juni 2003.**

*„Die älteren Menschen, die ich als besonders vital empfand, waren auf irgendeine Weise fähig, die Spaltung zwischen Arbeit und Liebe aufzuheben, sie schafften es, in ihrer Arbeit Emotionen zum Tragen zu bringen, aus freier Entscheidung zu arbeiten, alte Obsessionen und Zwänge hinter sich zu lassen“ (Betty Friedan, in „Mythos Alter“)*

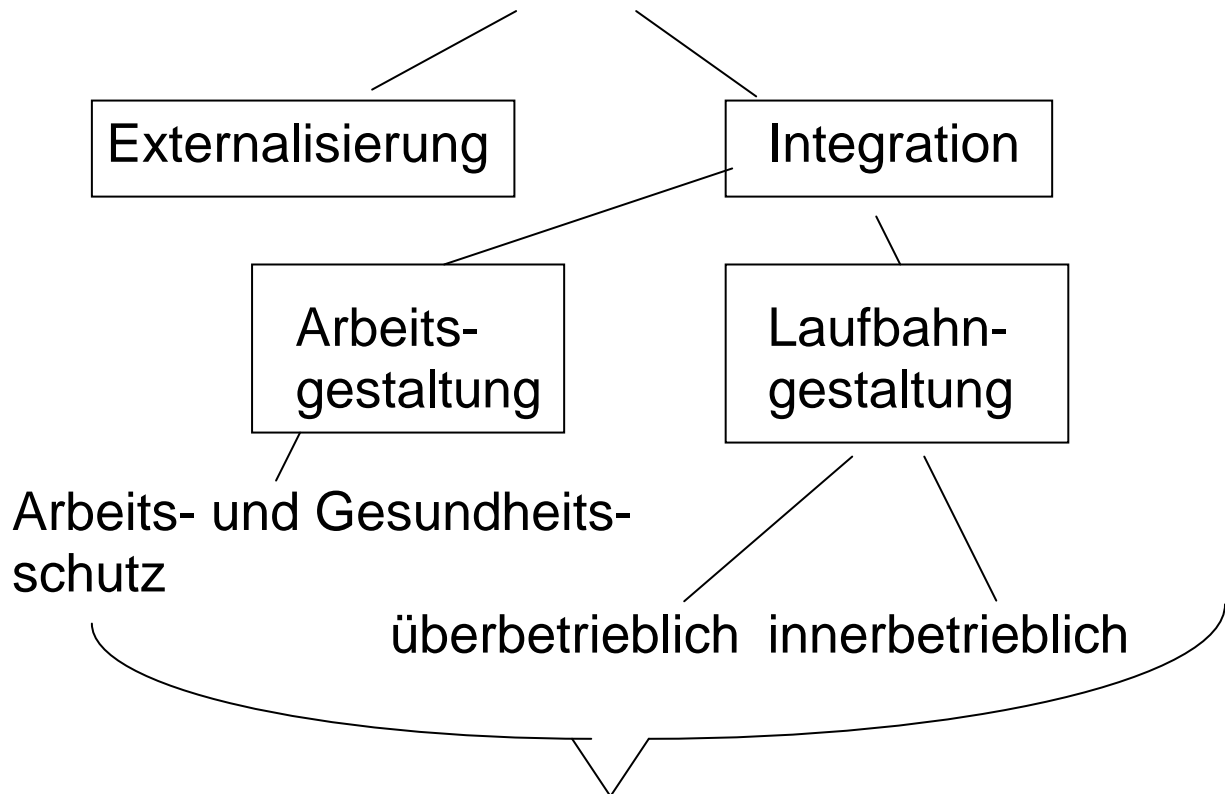
Eine Studie zur **Berufs- und Berentungsorientierung** von Patienten nach einer koronaren Bypass-Operation (Gerhardt 1999) ergab folgendes Bild:

	klare Berufsorientierung	klare Berentungsorientierung
Arbeiter	14 %	60 %
Angestellte, Beamte und Selbstständige	57 %	16 %

***Gesundheit ist relativ und wird beeinflusst von folgenden Faktoren:***

1. Subjektives gesundheitliches Befinden
2. Anerkennung der Leistungen und Erfahrungen
3. Sinnerfüllung im Beruf und im beruflichen Lernen
4. Utopiefähigkeit bzw. Möglichkeitssinn
5. Finanzielle Absicherung

## Personalpolitische Optionen bei alternden Belegschaften (nach Behrens u.a. 1998)



1. *Präv. Arbeitsgestaltung u. Gesundheitsförderung*
2. *Qualifizierungs- und Rehabilitationsmaßnahmen*
3. *Arbeitszeitflexibilisierung, „echte“ Altersteilzeit*
4. *Veränderung der Arbeitskultur:  
gegen Reputationsverlust und Entmutigung*

***Forderungen an eine differenzielle Arbeitsgestaltung bzw. Arbeitsstrukturierung und Personalplanung:***  
(nach Jordan 1995)

1. Angebot von Tätigkeitsspielräumen, Handlungsspielräumen (z.B. bei der Wahl der Arbeitmethoden und der Strukturierung des Arbeitsablaufs)
2. Angebot anforderungsmäßig verschiedener Arbeitsinhalte und Arbeitsformen, Möglichkeiten des Arbeitswechsels (Jobrotation)
3. Personaleinsatz *differenziert nach den spezifischen körperlichen und psychomentalen Leistungsmöglichkeiten*

Angebot verschiedener Möglichkeiten des Lernens und Qualifizierens, *differenziert nach Persönlichkeitseigenschaften*



Eine persönlichkeitsfördernde und  
alternsgerechte Arbeits- und Laufbahngestaltung  
bedarf der **Kooperation** vieler Akteure!



## „Altersneutrale“ Arbeitsplätze gibt es nicht!

- Nicht die Menschen müssen den Arbeitssystemen und -strukturen angepasst werden (z.B. die Forderung nach einer „höheren Flexibilität“ Älterer) sondern die Arbeitssysteme und -strukturen müssen dem Menschen angepasst werden (—→ *altersflexibilisierte Arbeitsstrukturen*)!
- Nicht der einzelne Arbeitnehmer / die einzelne Arbeitnehmerin hat sich um seine / ihre „Beschäftigungsfähigkeit“ zu kümmern, sondern die Arbeitgeber müssen endlich begreifen, dass sie eine Verantwortung dafür tragen, dass *die Arbeitssysteme und Arbeitsstrukturen auch für älter werdende beschäftigungsfähig* werden!

# Gegen den Jugendkult

mit den Leitwerten

- *gesund und fit*
- *anpassungsfähig und flexibel*
- *interessiert an jeder neuen technischen Mode*
- *Verinnerlichung des herrschenden ökonomischen Produktivitätsdiktats*

müssen wir die Vision stellen:

In Würde älter werden - im  
Arbeitsleben und danach

mit den Leitwerten:

- *alternsgerechte Arbeitsgestaltung*
- *altersflexibilisierte Arbeitsstrukturen*
- *Anerkennung von Erfahrungs- / Erinnerungswissen*
- *Schaffung sozialer Räume für die veränderte Produktivität Älterer*