



Mehr Sicherheit.
Mehr Wert.



Arbeit im Alter

Die Wirtschaft muss auf ältere Arbeitnehmer setzen – die Gesetzesinitiative „50plus“ spiegelt dies wider

TÜV SÜD Gruppe

TÜV®

exklusiv bei www.tuev-sued.de

Der Inhalt in Kürze:

Die Film- und Werbeindustrie hat die Alten schon länger (als Zielgruppe) entdeckt. Doch wie schaut es in der knallharten Realität der Arbeitswelt für die Generation über 50 aus? Die Demographie diktiert: Wenn Unternehmen mit älter werdenden Belegschaften im internationalen Wettbewerb bestehen wollen, muss das Alter als produktive Lebensphase mit einbezogen werden. Die TÜV SÜD Akademie hilft Betrieben konkret, die Gesetzesinitiative „50plus“ zu nutzen. Daten, Fakten und konkrete Praxisempfehlungen bieten die nachfolgenden Beiträge aus dem TÜV SÜD Journal.

Seite 3
Demographie in Asien

Seite 5
Die Initiative „50plus“

Seite 6
Sieben Schritte mit TÜV SÜD



Die Alten – die

Weltweit stehen Arbeitsmärkte und Unternehmen vor einer neuen Herausforderung: In allen Industrieländern steigt die Lebenserwartung, gleichzeitig sinkt die Geburtenrate. Der demographische Wandel ist hochexplosiv. Was ist zu tun? Wie können Unternehmen und Erwerbstätige gemeinsam Strategien entwickeln?

Die Traumfabrik Hollywood hat die »Alten« entdeckt: Bei der diesjährigen Oscar-Verleihung waren in der Kategorie »Beste weibliche Hauptdarstellerin« die 72-jährige Judi Dench und die 61-jährige Helen Mirren nominiert und in der Kategorie »Bester männlicher Hauptdarsteller« Peter O’Toole, der 75 Jahre alt ist. Damit war er nicht einmal der Älteste: Clint Eastwood, nominiert in der Kategorie »Bester Regisseur«, war mit 76 Jahren der Methusalem im illustren Kreis. Die US-Amerikanerin Meryl Streep, Kandidatin für den begehrten Oscar in der Kategorie »Beste Schauspielerin«, musste sich bei der Gala im Kodak Theatre mit 57 Jahren fast wie ein Teenager gefühlt haben.

Was für die Filmindustrie gilt, hält auch in der Werbung Einzug: Die Hauptdarsteller in den Werbespots – sei es für Versicherungen oder Reisen, sei es für Cremes und Seifen – haben immer öfter graue Haare und kleine Fältchen, aber sind aktiv, lebenslustig und machen keineswegs den Eindruck, zum »alten Eisen« zu gehören. Diese Momentaufnahme wird von einer aktuellen Studie gestützt, die Dr. Robert N. Butler vom International Long-

Was bringt die Zukunft?
Mit ihrer Erfahrung können ältere Arbeitnehmer vielen Unternehmen einen neuen Schub verleihen.

neuen Champions?



Champions auf der Bühne und im Film: Oscar-Gewinnerin Helen Mirren (Mitte, 61), Judi Dench (r., 72) und Clint Eastwood, der mit 76 Jahren einer der kreativsten Köpfe in Hollywood ist (l.).

evity Center in New York, Dr. Nancy Etcoff (Harvard University) und Dr. Susie Orbach (London School of Economics) im Auftrag des Kosmetikerherstellers Dove in neun Industrieländern durchgeführt haben. Das Ergebnis: »Die Generation über 50 definiert Jugend und Alter neu, als etwas, das mehr ist als nur die Summe an gelebten Jahren. Ein Zeichen von Lebensqualität, Lebendigkeit und der Freiheit, sich selbst entfalten zu können«, so Etcoff.

Personalentwicklung auf Jugend fixiert

Aber wie sieht die knallharte Realität in der Arbeitswelt für die Generation über 50 aus? Wie reagieren Unternehmen in den Industrieländern auf das neue Lebensgefühl der älteren Arbeitnehmer? Wie passen sich die »Alten« optimal an die Herausforderungen einer globalisierten Wirtschaftswelt an? Die Fakten spiegeln nämlich eine andere Situation wider als die der Film- und Werbeindustrie. Viele Unternehmen – ob lokal, regional oder global tätig – haben in den vergangenen Jahren stark auf eine jugendfixierte Personalentwicklung gesetzt. Der ideale Arbeitnehmer ist für sie flexibel, belastbar, mobil, leistungsfähig und vor allem eins: jung. Wer in der modernen Wirtschaftswelt über 50 Jahre alt ist, wird doppelt bestraft. Den über 50-Jährigen wird eine verminderte Leistungsfähigkeit attestiert, sie seien nicht mehr belastbar und nicht mehr innovationsfähig. Die Folge: Beim

Personalabbau stehen sie ganz oben auf der Liste, bei Einstellungen ganz unten. Die Folge: Zwischen 25 und 40 Prozent der Arbeitnehmer über 50 in Deutschland, so eine Studie des Sozialökonomen Prof. Dr. Ernst Küstler aus dem Jahr 2001, scheiden unfreiwillig aus dem →

Arbeitsfitness 67

Der demographische Wandel stellt den Arbeitsmarkt vor neue Herausforderungen. Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg wird im Jahr 2020 jeder dritte potenzielle Erwerbstätige älter als 50 Jahre sein. Wie bleiben Unternehmen unter diesen Rahmenbedingungen fit? Um Lösungsstrategien zu entwickeln und zu diskutieren, hat TÜV SÜD Life Service das Expertenforum »Arbeitsfitness 67« ins Leben gerufen. Unternehmer, Personalleiter, Betriebsärzte und Wissenschaftler tauschen ihre Erfahrungen alle zwei Monate aus.

Die Themen der kommenden Veranstaltungen:

- **»Oh, du Fröhliche«?** Strategien gegen Psycho-Stress unterm Weihnachtsbaum (11. Dezember 2007)
- **Fit Forever.** Tipps für dauerhafte Kreativität und Höchstleistung (27. Februar 2008 mit Dr. Michael Spitzbart)
- **Leadership in turbulenten Zeiten.** (Kongress, Mai 2008)
- **Besiegt, aber nicht geschlagen.** Wege aus dem John-Wayne-Syndrom (August 2008)

Infos zur Veranstaltung: Dr. Matthias Starke, TÜV SÜD Life Service, Tel. 089/5190-3305

Erwerbsleben aus – entweder werden sie in die Frühverrentung oder in die Arbeitslosigkeit entlassen. Die Freiheit, sich selbst entfalten zu können, ist daher für viele über 50-Jährige begrenzt. Als Hartz-IV-Empfänger endet die neue Freiheit oftmals am Tresen.

Diese Personalstrategie hat gesellschaftliche und sozialpolitische Auswirkungen, die hochexplosiv sein können angesichts des demographischen Wandels weltweit. Dabei sind zwei Entwicklungen zu beobachten: Einerseits sinken die Geburtenraten in den Industrieländern, andererseits steigt dort die Lebenserwartung. Im Jahr 2050 wird zum Beispiel die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland älter als 48 Jahre und ein Drittel 60 Jahre oder älter sein. Die über 80-Jährigen stellen dann rund

dramatischer. Ende August 2006 überschritt dort die Zahl der über 65-Jährigen erstmals die 100-Millionen-Marke. Die Ursache: Im Jahre 1979 führte die Volksrepublik die »Ein-Kind-Familie« ein und drohte bei Nichteinhaltung mit drakonischen Strafen. Wissenschaftler der Chinese Academy of Social Sciences gehen sogar davon aus, dass in zehn Jahren etwa zehn Prozent der 1,31 Milliarden Chinesen älter sein werden als 65 Jahre. Mittelfristig sei deshalb mit einer Verknappung der Arbeitskräfte zu rechnen, denn nach ihren demographischen Prognosen wird der Anteil der arbeitsfähigen Chinesen (zwischen 15 und 64 Jahren) ab 2015 schrumpfen. Noch schneller wächst die Gruppe der »Alten« in Indien, das sich auf dem Sprung vom Schwellen- zum Industrieland

Folge der »Ein-Kind-Politik«:
Chinas Bevölkerung wird
immer älter.



zwölf Prozent der Bevölkerung, heute sind es nur knapp vier Prozent. Die deutsche Gesellschaft wird in den nächsten Jahrzehnten aber nicht nur altern, sondern auch schrumpfen: Statt derzeit 82,3 Millionen werden im Jahr 2050 nur noch rund 70 Millionen Menschen in der Bundesrepublik leben – so viele wie in den 50er Jahren des vergangenen Jahrhunderts. Dies ist die Folge stabil niedriger Geburtenraten: Seit 30 Jahren liegt sie in Deutschland bei 140 Kindern pro 100 Frauen. Mit einer Fertilitätsquote von 1,4 liegt Deutschland im internationalen Vergleich am unteren Ende. In Westeuropa haben lediglich Italien und Spanien eine niedrigere Geburtenrate. Spitzenreiter bei den Schwellen- und Industrieländern sind Mexiko (2,57), die Türkei (2,07) und die USA (2,06).

In der Volksrepublik China, der bevölkerungsreichsten Wirtschaftsnation der Welt, ist die Entwicklung noch

befindet. In den kommenden zehn Jahren wird sie um fast 40 Prozent ansteigen und sich in zwanzig Jahren sogar mehr als verdoppeln – von heute 52 Millionen auf 116 Millionen im Jahr 2026. Ein Sonderfall unter den Industrieländern sind die USA. Die Bevölkerung wird dort in den nächsten Jahrzehnten stetig wachsen. Experten rechnen mit einem Anstieg von aktuell 300 auf 400 Millionen in den kommenden Dekaden. Der Grund ist eine Kombination aus einer vergleichsweise hohen Migration und hohen Geburtenraten, obwohl in den USA Mütter im Arbeitsleben weniger Schutz genießen als in Europa. Dabei ist die Familienplanung der Amerikaner je nach ethnischer Herkunft sehr unterschiedlich. Den größten Anteil zum anhaltenden Wachstum tragen die Hispano-Amerikaner mit einer Geburtenrate von 3,0 Kindern pro Frau bei. Wie reagieren der Arbeitsmarkt und die Unter-

kontakt

Dr. Matthias Starke
TÜV SÜD Life Service
+49 - 89 - 5190-3305
+49 - 89 - 5190-3505
matthias.starke@
tuev-sued.de
www.tuev-sued.de

nehmen auf die neuen Herausforderungen durch den demographischen Wandel? »Das Managementverhalten der meisten Unternehmen zeigt, dass sie gesunde ältere Arbeitnehmer noch nicht als Erfolgsfaktoren im Wettbewerb erkannt haben«, sagt Dr. Matthias Starke von TÜV SÜD Life Service. Die Folgen sind bereits aktuell auf dem deutschen Arbeitsmarkt spürbar: Die Wirtschaft boomt, doch es fehlen Fachkräfte. Ohne weitere Maßnahmen, so das Institut der deutschen Wirtschaft, wird sich dieser Trend sogar noch verschärfen. Die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte wird sich von derzeit 42 Millionen auf knapp 30 Millionen im Jahr 2050 verringern. Die Zahl der Hochqualifizierten werde sogar um knapp 2 Millionen auf 8,9 Millionen sinken.

Beispiel China: schneller alt als reich

Eine andere Konsequenz erlebt aktuell die chinesische Wirtschaft. Zwar entwickeln dort erste Unternehmen altengerechte Produkte bis hin zu Alters- und Pflegeheimen. Aber wovon im Reich der Mitte in Zukunft die Älteren leben werden, darauf kennt man dort noch keine Antwort. Stattdessen wächst die Angst, »schneller alt als reich« zu werden. Und gerade diese Angst führt grundsätzlich bei älteren Arbeitnehmern zu Verschleißerscheinungen und psychosomatischen Krankheiten. »Das emotionale Hinterland stimmt bei vielen älteren Arbeitnehmern nicht mehr. Sie fühlen sich unter Druck gesetzt, gestresst und überfordert«, erzählt Starke und berichtet von verheerenden Folgen: »Gestörte Worklife-Balance, hohe Scheidungsquoten und steigende Krankenkosten.«

Wie können Unternehmen und Arbeitnehmer gemeinsam Strategien entwickeln, um dieses Problem zu lösen? »Die Unternehmen müssen den älteren Arbeitnehmer als wertvolle Ressource entdecken. Er ist mit seiner Erfahrung in der modernen Arbeitswelt ein Champion und ein wertvoller Mitarbeiter, indem er mit seiner Kompetenz jüngere Kollegen unterstützt und hilft«, sagt Starke. »Wenn die ›alten Krieger‹ und die ›jungen Wilden‹ sinnvoll zusammenarbeiten und nicht gegenseitig ausgespielt werden, kann das jeder Firma einen Schub nach vorn geben.« Einige Unternehmen haben das begriffen. Zum Beispiel die Lufthansa-Technik, einer der größten Arbeitgeber in Hamburg. »Wir sind sehr daran interessiert, erfahrene Mitarbeiter zu beschäftigen«, sagt Personalleiterin Stege-Slowak. Lufthansa ist schon



wegen des hohen Aufwands für die Aus- und Weiterbildung daran interessiert, ältere Menschen im Betrieb zu halten: Für manche Flugzeugreparaturen sind Mechaniker erst nach acht Jahren Schulung zugelassen. Doch nicht nur die Unternehmen sind gefordert, sich auf den Wandel einzustellen, sondern auch die Erwerbstätigen. »Wer emotional gut drauf ist, kann auch Leistung zeigen«, so Starke. Voraussetzung dafür sei die körperliche und geistige Fitness, z. B. durch lebenslanges Lernen. Wie diese Fitness erreicht werden kann, zeigt das »6-Stufen-Fitalprogramm«, das TÜV SÜD Life Service zusammengestellt hat. Im Mittelpunkt stehen gesunde Ernährung und Bewegung. Dazu Prof. Dr. Jürgen Beckmann von der Technischen Universität München: »Sport ist ein wichtiger Anti-Aging-Faktor.«

Generell muss mit dem Alter die Leistungsfähigkeit nicht nachlassen. Das zeigte auch die Oscar-Zeremonie. Als es in der Kategorie »Beste weibliche Schauspielerin« hieß: »And the Oscar goes to ...«, betrat die attraktivste Dame des Abends die Bühne: Helen Mirren. Ein agiler und lachender Champion, der schon ein klein wenig älter ist als 50 Jahre. ■



Arbeit im Alter

Ohne die Einbindung älterer Menschen wird die deutsche Wirtschaft in Zukunft zunehmend Personalprobleme bekommen. Die Gesetzesinitiative »50plus« ist ein erster Schritt zur gezielten Förderung älterer Arbeitnehmer.

Ältere Mitarbeiter gezielt weiterbilden zum Vorteil des eigenen Unternehmens? Natürlich! Und sich dabei als Unternehmer vom Staat massiv unterstützen lassen? Umso besser! Die Initiative »50plus« der deutschen Bundesregierung macht es möglich. Mit Wirkung zum 1. Mai 2007 in Kraft getreten, soll sie älteren Menschen den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern bzw. älteren Arbeitnehmern die gezielte Weiterbildung ermöglichen. Das Gesetzespaket umfasst auch monetäre Hilfen bei der Einstellung von älteren Arbeitslosen und Zuschüsse für die Weiterbildung älterer Mitarbeiter.

Weiterbildungspakete für kleinere Firmen

Wenn Unternehmen mit älter werdenden Belegschaften im internationalen Wettbewerb bestehen wollen, muss das Alter als produktive Lebensphase mit einbezogen werden. Es liegt deshalb im gemeinsamen Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, ein längeres Erwerbsleben zu ermöglichen. Deshalb werden spezielle Förderpakete für Arbeitnehmer ab 45 Jahren in Firmen mit maximal 250 Arbeitsplätzen wie auch zur Förderung gering Qualifizierter angeboten.

Dementsprechend bietet die TÜV SÜD Akademie ihren Kunden – Unternehmen wie auch Einzelpersonen – die Möglichkeit zur qualitativ hochwertigen beruf-



Arbeiten bis ins hohe Alter ist heute noch eher die Ausnahme – wird in Zukunft aber mehr und mehr zur Regel werden.

lichen Weiterbildung. Dabei gibt es zwei Varianten: Bei der Übernahme der Weiterbildungskosten für beschäftigte Arbeitnehmer erhält die Firma die Kosten für diese Maßnahmen über das Förderprogramm erstattet. Franz Beer von der TÜV SÜD Akademie: »Wenn zum Beispiel in einem Unternehmen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als Qualitätsmanagement-Auditor/-in QMA-TÜV benötigt wird, werden dem Unternehmen die Lehrgangskosten von rund 5.000 Euro erstattet!«

Bei der zweiten Variante können Unternehmer auch für die Förderung von ungelernten Arbeitnehmern Zuschüsse erhalten: Der Arbeitsentgeltzuschuss kann gezahlt werden, wenn die Arbeitskraft gering qualifiziert ist, keinen anerkannten Berufsabschluss hat, keine anerkannte Teilqualifikation besitzt oder seit mehr als

kontakt

Franz Beer

TÜV SÜD Akademie

+49-89-57 91-24 10

+49-89-57 91-22 47

franz.beer@tuev-sued.de

www.tuev-sued.de

vier Jahren berufsfremd als Anlernkraft tätig ist. Das ist nicht nur aus Sicht der Arbeitnehmer von Vorteil. Weil die Betriebe ihren Beschäftigten für die Zeit der Qualifikation nicht kündigen müssen, bleiben ihnen die bewährten und wichtigen Arbeitskräfte erhalten.

Bundesweite berufliche Weiterbildung

Die TÜV SÜD Akademie ist ein bundesweit zugelassener Bildungsträger für die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Recht der Arbeitsförderung. Zu den Kursen, die bereits für das Förderprogramm zugelassen sind, zählen zum Beispiel Ausbildungen zum Qualitätsmanagement-Auditor, zum Energieberater oder auch zum Datenschutzbeauftragten. Die Anlagen- und Umwelttechnik sowie der Bereich Verkehr und Logistik sind weitere Schwerpunktbereiche, in denen Weiterbildungen möglich sind. Franz Beer: »Menschen qualifizieren heißt die Zukunft entwickeln – das ist unser Ziel!« ■

Um auch als älterer Mitarbeiter qualifizierte Arbeit leisten zu können, muss es passende Angebote zur Weiterbildung geben. Dann haben auch ältere Arbeitslose bessere Chancen auf einen neuen Job.

TÜV SÜD Akademie: Sieben Schritte der beruflichen Weiterbildung

- Anfrage durch den Betrieb bei TÜV SÜD Akademie.
- Unterstützung durch kostenlose Beratung zur Bedarfsanalyse.
- TÜV SÜD Akademie stellt Kontakt zur Agentur für Arbeit her.
- Beratung und Genehmigung durch die Agentur für Arbeit.
- Antrag und Kostenübernahme durch Bildungsgutschein.
- Antrag des Betriebs für Zuschuss zum Arbeitsentgelt.
- Teilnahme der Beschäftigten am TÜV SÜD Akademie-Programm.



Interview

Gerd Andres, parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, zur »Initiative 50plus«, die mit Wirkung zum 1. Mai 2007 verabschiedet wurde.

Was ist der Kernpunkt der neuen Initiative 50plus?

Entscheidend ist, dass wir als Gesellschaft nicht länger hinnehmen, dass Arbeitnehmer mit 50 oder mehr Jahren als unbrauchbar ausgegliedert werden. Die Initiative 50plus nimmt bestehende Aktivitäten auf, die schon seit Jahren zu Erfolgen führen, und gibt ihnen neue Impulse. Die Integration der über 50-jährigen Arbeitslosen und die berufliche Weiterbildung werden von der Bundesagentur für Arbeit und dem Bund deshalb gefördert wie noch nie zuvor.

Gibt es überhaupt genug Arbeit für die älteren Arbeitnehmer?

2001 waren rund 38 Prozent der über 55-jährigen in Deutschland in Beschäftigung.

2006 lag der Jahresdurchschnitt bei rund 48 Prozent. Noch vor 2010 wollen wir bei über 50 Prozent sein. Die skandinavischen Länder liegen bereits bei über 70 Prozent – und so anders als bei uns sind die Lebensbedingungen dort nicht. Es gibt also bereits heute genug Arbeit auch für ältere Menschen.

Kann man denn bis 67 arbeiten?

Das ist sicher von Beruf zu Beruf unterschiedlich, aber man kann. Wir müssen in einer älter werdenden Gesellschaft systematisch darangehen, altersgerechte Arbeiten und altengerechte Arbeiten zu entwickeln. Aktiver Arbeitsschutz, gezielte Prävention und vernünftige Arbeitszeitgestaltung sind da sicher sehr wichtig.

TÜV SÜD-Download

exklusiv bei www.tuev-sued.de

Redaktion
TÜV SÜD AG
Franz Billinger
Westendstr. 199
80686 München
Telefon: +49 89 5791 - 2648
Fax: +49 89 5791 - 2269
franz.billinger@tuev-sued.de

© TÜV SÜD AG | 05-2008

TUV®

