

# Neues Deutschland

05.09.2008 / Betrieb & Gewerkschaft / Seite 12

---

## Heute schon für morgen vorsorgen

### Älter werdende Belegschaft: Herausforderung auch für den Betriebsrat

Von Marcus Schwarzbach

**Mit dem demografischen Wandel steigt das Durchschnittsalter von Belegschaften. Ein neuer Band aus dem Bund-Verlag macht Vorschläge für ein »Alternsmanagement« und dafür, wie sich Betriebsräte in ihrem Unternehmen dafür einsetzen können.**

In vielen Betrieben steigt das Durchschnittsalter der Beschäftigten an. Ältere Mitarbeiter bleiben länger im Betrieb, da bisherige Vorruhestandsregelungen nicht mehr greifen und das Renteneintrittsalter erhöht wird. Mit dem Begriff »Alternsmanagement« wird ein systematisches Vorgehen beschrieben, um im Interesse der Beschäftigten diese Entwicklung im Betrieb zu gestalten. Die Maßnahmen betreffen keinesfalls nur ältere Arbeitnehmer im Betrieb. Angesichts des demografischen Wandels scheint es vielmehr geboten, alle Altersgruppen und deren Entwicklung in den Blick zu nehmen. Beim Alternsmanagement geht es daher auch um die Schaffung humanerer Arbeitsbedingungen im Interesse aller Beschäftigtengruppen. Sebastian Busch, Eva Kocher und Martina Perreng haben zu dem Thema nun ein Buch herausgegeben. Es heißt schlicht: »Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer«.

Seit 2005 sind unter den Erwerbspersonen mehr über 50-Jährige als unter 30-Jährige. Für Unternehmen und Arbeitnehmervertreter heißt das, sich mit einem steigenden Durchschnittsalter der Belegschaft auseinandersetzen. Betriebsräte sind gefordert, sich im Unternehmen für die altersgerechte Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen einzusetzen. Dabei gilt es auch, Chancen dieser Entwicklung zu erkennen und die Förderung der Potenziale älterer Mitarbeiter zu unterstützen. Der vorliegende Band gibt dazu praktische Tipps.

Grundlage ist eine differenzierte Altersstrukturanalyse, die der Betriebsrat anstoßen kann. Eine detaillierte Aufschlüsselung alters-struktureller Probleme ist zunächst wichtig, um Engpässe und notwendige Ersatzbedarfe frühzeitig erkennen zu können. Im zweiten Schritt gilt es, die Daten für die Zukunft fortzuschreiben. So sollte in einer Zehnjahresprognose der Anteil der über 50-Jährigen in den Geschäftsbereichen ermittelt werden, empfehlen die Autoren des Buches.

Heutige Untersuchungen vor allem skandinavischer Forscher zeigen, dass die Arbeitsfähigkeit im Alter nicht notwendigerweise abnimmt. Deshalb, so schlägt der Band vor, müssten vielmehr die Erfahrungen der Beschäftigten durch besondere Maßnahmen geschützt werden. Zudem müssten aber auch ältere Arbeitnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren.

Die Autoren analysieren, dass stattdessen der Anteil Älterer, die an Weiterbildungen teilnehmen, in der Bundesrepublik besonders stark zurückgegangen ist. Seit 1997 sind die Teilnahmequoten rückläufig. Nur jeder Dritte Beschäftigte im Alter von 50 bis 64 Jahren hat sich an Weiterbildung beteiligt, Über-60-Jährige nehmen nur noch selten teil.

Ältere Arbeitnehmer dürfen bereits heute auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes nicht benachteiligt werden – die Praxis sieht noch anders aus. Der Band verdeutlicht: Es muss schon heute etwas getan werden, denn über die Leistungsfähigkeit der zukünftigen Älteren wird bereits jetzt entschieden. Es gilt, präventiv tätig zu werden und Chancen zu nutzen.

Sebastian Busch, Eva Kocher, Martina Perreng: »Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer«. Bund-Verlag 2008, ISBN-10: 3766337831, 29,90 Euro.

---

URL: <http://www.neues-deutschland.de/artikel/134986.heute-schon-fuer-morgen-vorsorgen.html>