

„Der Arbeitsmarkt der Zukunft braucht Menschen mit den besonderen Fähigkeiten der Älteren.“

Die *baua* im Gespräch mit Dr. Gunda Maintz

Über den Wandel der Arbeitswelt ist viel gesprochen und publiziert worden. Eine alte Hoffnung der Arbeitsschützer war es, dass durch technischen Fortschritt viele Probleme in der Arbeitswelt gelöst werden können. Ist diese Hoffnung in Erfüllung gegangen?

Technischer Fortschritt und vor allem der Fortschritt in der Prävention haben viele Probleme gelöst. Es haben sich aber auch neue Anforderungen und Belastungen ergeben. Die Veränderungen in der Arbeitswelt durch die Globalisierung und den Wandel hin zur Dienstleistungs-, Wissens- und Informationsgesellschaft sind inzwischen erkennbar. Arbeit findet immer häufiger in Büros statt. Kommunikationsfähigkeit, lebenslange Lernbereitschaft und Flexibilität sind erforderlich, um den sich wandelnden Anforderungen über das gesamte Arbeitsleben hinweg genügen zu können. Relativ neu für den Arbeitsschutz ist, dass nicht nur die Überlastung sondern auch Unterforderung, sowohl im geistigen (Monotonie) als auch im körperlichen Bereich zu arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen führen können.

Welche Chancen bietet die Flexibilisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigten?

Beispielsweise können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilweise ein größeres Maß an Selbstbestimmung für sich verwirklichen. Nehmen Sie das Thema Arbeitszeit. Arbeitszeitkonten verhelfen unter Umständen zu größeren Blöcken an freier Zeit. Und auch das Diktat der Stechuhr ist seit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit gebrochen. Nun steht nicht mehr die Erfüllung einer Anwesenheitspflicht im Vordergrund, sondern das Arbeitsergebnis. Beschäftigte können so ihr Zeitmanagement selbst gestalten und Termindichten entzerren. Das kann aber zur Folge haben, dass Beschäftigte auf ihre gesundheitlichen Belange zu wenig Rücksicht nehmen oder die Erwartungen der Vorgesetzten an die Arbeitsleistung steigen, weil die Kontrollinstanz Zeiterfassung nicht mehr vorhanden ist. Oder der familiäre Druck wird größer, weil man scheinbar leichter zur Verfügung steht. Dabei wird dann häufig die eigene Grenze der Belastbarkeit überschritten. Hier zeigt sich, dass wachsende Eigenverantwortung die Fähigkeit voraussetzt, sich selbst organisieren zu können und dabei auch die eigene Gesundheit im Blick zu behalten.

Brauchen wir angesichts dieser Veränderungen neue Präventionsstrategien?

Um heute mehr Sicherheit und Gesundheit zu erreichen, müssen wir die Kompetenz der Beschäftigten - und auch der neuen Selbständigen - stärken, mit ihrer Gesundheit verantwortungsvoll umzugehen, weil das alte System der institutionellen Vorsorge und Kontrolle in Zeiten der Deregulierung und „Ich-AG“ nur noch schwer durchführbar ist. Präventive Ansätze wie die Betriebliche Gesundheitsförderung

Zur Person

Dr. Gunda Maintz war bis Februar 2005 Leiterin des Fachbereiches Betrieblicher Arbeitsschutz der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

(BGF), durch die die gesunderhaltenden (salutogenen) Potentiale der Beschäftigten aktiv gefördert werden sollen anstatt lediglich auf die Verhütung von Krankheiten zu fokussieren, sind ohne deren Mitwirkung schlicht nicht denkbar. Hierbei sind sowohl die Aspekte einer gesunden Lebensführung (Ernährung, ausgewogener Genuss von Alkohol und Tabak) als auch der sorgsame Umgang mit dem sozialen Umfeld bedeutsam. Ganz neue Sichtweisen sind sicherlich beim Thema „Ältere Arbeitnehmer“ erforderlich.....

..... die ja bisher schnell zum alten Eisen gezählt wurden.

Zu Unrecht, wie wissenschaftlich längst bekannt. Denn Ältere sind nicht weniger, sondern anders leistungsfähig als Jüngere, daher greift das alte Defizitmodell, nach dem im Alter alle Fähigkeiten nachlassen, nicht. Die Fähigkeit, sich normalen physischen und psychischen Anforderungen anzupassen und einen optimalen Leistungszustand während eines Arbeitstages beizubehalten nimmt mit zunehmendem Alter nicht ab. Belastungen unterhalb der Dauerleistungsgrenze sind kaum eingeschränkt, die Konzentrationsfähigkeit - genügende Erholung vorausgesetzt - und der Gebrauch von Wissen sind auch jenseits der 50 jederzeit verfügbar. Der Altersgang insbesondere physischer und sensorischer Leistungs-

parameter (Nachlassen von körperlicher Kraft, motorischer und geistiger Schnelligkeit, sowie von Seh- und Hörvermögen) lässt sich durch ergonomische Arbeitsgestaltung und ggf. technische Hilfen kompensieren. Andererseits verfügen ältere Beschäftigte häufig über ausgesprochene Stärken, die bei den Jüngeren noch nicht so stark ausgeprägt sind wie beispielsweise die Fähigkeit zur verbindenden und ziel führenden Kommunikation, die Verknüpfung von Arbeits- und Lebenserfahrung, nicht zu vergessen auch die wiedergewonnene zeitliche Flexibilität durch die Entbindung von der unmittelbaren Verantwortung für Kinder.

Aber werden die Älteren im Arbeitsleben überhaupt noch gebraucht?

Der demographische Wandel ist im vollen Gange. In Zukunft werden die Gesamtbevölkerung und die Belegschaften im Durchschnitt älter. Unternehmen, die innovativ- und zukunftsfähig bleiben wollen, müssen sich darauf einstellen, diese Ziele mit einer älter werdenden Belegschaft zu erreichen. Das funktioniert aber nur, wenn die Betriebe gemeinsam mit ihren Beschäftigten die Arbeitsbedingungen und die Laufbahnplanung so gestalten, dass die Anforderungen den besonderen Fähigkeiten der Beschäftigten gerecht werden. Wichtig ist es, die Arbeit in altersgemischten Teams anzustreben, in welchem Ältere und Jüngere miteinander arbeiten und voneinander lernen können. Die Lernfähigkeit Älterer wird im übrigen leider häufig unterschätzt. Es lohnt sich im wohlverstandenen betriebswirtschaftlichen Interesse, die betriebliche Qualifikation bis an das Lebensarbeitsende zu planen.

Der Arbeitsmarkt der Zukunft braucht Menschen mit den besonderen Fähigkeiten der Älteren, zumal gerade in der heutigen Arbeitswelt viele der Fähigkeiten, die bei Älteren besonders gut entwickelt sind, verstärkt nachgefragt werden.

(Das Interview wird gedruckt mit Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin DASA in Dortmund und KONTEXT. Jahresbericht der BAuA 2003/2004)