

Voraussetzungen zur langfristigen Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und altersgerechte Arbeit

Heinrich Geissler

Diese Voraussetzungen werden im Beitrag im Sinne struktureller und personeller Bedingungen im Unternehmen behandelt, also unter organisationalen Gesichtspunkten:

- Strukturelle Voraussetzungen im Sinne von Verantwortungsbereichen im Unternehmen (abgebildet am besten auch im Organigramm)
- Daten für Taten, also kontinuierliches und systematisches Monitoring der Arbeitsfähigkeit, durch
 - Zahlen und Fakten aus der Altersstruktur-Analyse und
 - insbesondere durch Dialoge mit den Beschäftigten
- Qualifizierung von Führungskräften und Präventivdiensten zum Thema „Alter(n), Arbeit, Gesundheit und Produktivität“

Mit dem Alter wachsen die Unterschiede.

Deshalb wird der alters- und geschlechtergerechten Arbeit vor allem unter dem Aspekt der Personal- und Organisationsentwicklung nachgegangen: Aufgrund der wachsenden Unterschiede in der Arbeitsfähigkeit ist eine individuelle Optimierung der Arbeitsbedingungen erforderlich. Man könnte es auch anders formulieren: Gleichbehandlung ist Diskriminierung, nämlich dann, wenn von allen – trotz unterschiedlicher Möglichkeiten – das Gleiche verlangt wird. Eigentlich sollte es so etwas geben wie „mitalternde Arbeitsverträge“. Voraussetzung dafür sind Werkzeuge wie

- „Alter(n)sgerechte Berufsverläufe“ und
- altersgerechte Arbeitsgestaltung, die in einer Checkliste zusammengefasst ist.