

# Aus der Arbeit des IAG

Ausgabe 05/2021

617.0-IAG: 617.81

## Arbeitsplatzgestaltung für ältere Beschäftigte

### Problem

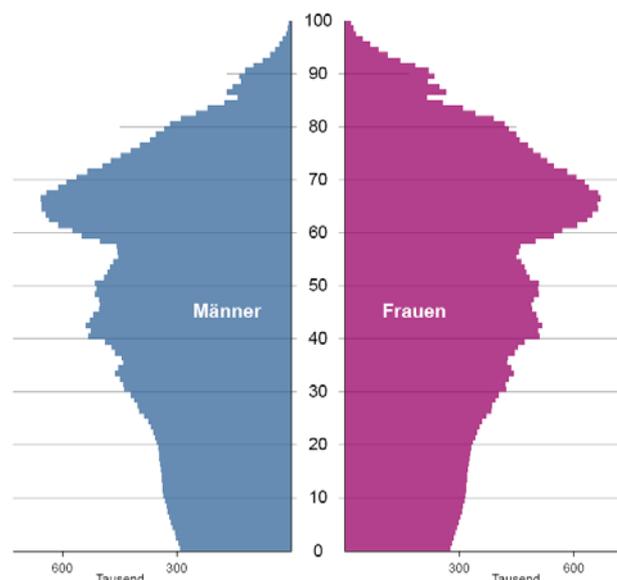
Die Folgen der demografischen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland sind seit langem bekannt: Eine immer weiter sinkende Geburtenrate steht einer steigenden Lebenserwartung der Bevölkerung gegenüber. Daraus ergeben sich auch für die Arbeitswelt in den nächsten Jahren und Jahrzehnten einschneidende Veränderungen.

Besonders in den Blickpunkt rücken dabei die älteren Beschäftigten. Genau definiert ist diese Gruppe nicht; oft werden darunter bereits alle Beschäftigten ab 45 Jahren gefasst. Man geht davon aus, dass bei Älteren die allgemeine Leistungsfähigkeit abnimmt. Obwohl diese Einschätzung inzwischen vielfach widerlegt ist, stellt sich dennoch die Frage, wie man mit den Veränderungen beim Älterwerden im Arbeitsleben umgeht.

### Aktivitäten

Nach einer Analyse der tatsächlich vorhandenen physiologischen Veränderungen beim Älterwerden wurden die spezifischen Gefährdungen ermittelt, denen ältere Beschäftigte verstärkt ausgesetzt sind, sowie die Bereiche abgegrenzt, dieser Beschäftigtengruppe typischerweise die größten Probleme bereiten.

Aus diesen Erkenntnissen entstanden Gestaltungshinweise für Arbeitsplätze älterer Erwerbstätiger, die deren besondere Bedürfnisse berücksichtigen. Die praktische Umsetzung erfolgte an einem Musterarbeitsplatz im Bereich der Montage.



Altersaufbau 2030 in Deutschland (11. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts) (oben); Musterarbeitsplatz für ältere Beschäftigte (unten).

## Ergebnisse und Verwendung

Es gibt typische Veränderungen beim Altern, die bei fast allen Menschen in unterschiedlicher Ausprägung auftreten. Hierzu gehören z. B. die Beeinträchtigung der Sinneswahrnehmung (Altersweitsichtigkeit, Hörprobleme) oder die Verminderung der allgemeinen Beweglichkeit und der Körperkraft (Defizitmodell).

Dem stehen Veränderungen gegenüber, durch die entstehende Defizite kompensiert werden oder die älteren Beschäftigten anderweitig Vorteile verschaffen, z. B. wachsendes Erfahrungswissen oder steigende Sozialkompetenz (Kompetenzmodell).

Die wichtigsten Ergebnisse für die Arbeitsplatzgestaltung sind:

- Grundlage ist eine gute Gestaltung nach arbeitswissenschaftlichen und ergonomischen Kriterien. Zusätzlich sind nur wenige spezielle Maßnahmen erforderlich, um den Arbeitsplatz an die Bedürfnisse der Älteren anzupassen.
- Die gute Gestaltung dient auch jüngeren Beschäftigten. Sie erhöht die Arbeitssicherheit und ist gesundheitsförderlich.

Mögliche Gestaltungselemente können dabei u. a. sein:

- Zusatzbeleuchtung, um dem gesteigerten Helligkeitsbedarf gerecht zu werden. Eine hellere Arbeitsumgebung senkt zudem das Unfallrisiko für alle.
- Hebehilfen, Unterarmstützen oder Haltevorrichtungen sowie eine Reduktion der zu handhabenden Lasten zur Unterstützung und Entlastung des Stütz- und Bewegungsapparates. Diese Maßnahmen wirken für alle vorbeugend gegen Muskel- und Skeletterkrankungen.

Die Erkenntnisse sind am Musterarbeitsplatz praktisch veranschaulicht. Sie können nun in Seminaren und Betriebsberatungen vermittelt werden. Als weiterer Musterarbeitsplatz wurde ein PC-Arbeitsplatz für den Bürobereich eingerichtet.

## Nutzerkreis

Präventionsdienste der Unfallversicherungsträger, Betriebsärzte und -ärztinnen, Unternehmer und Unternehmerinnen, Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Mitglieder der Personalvertretung

## Fachliche Anfragen

IAG, Bereich Arbeitsgestaltung – Demografie