

# ■ NRW Wirtschafts- und Arbeitsminister Harald Schartau im Gespräch Einbindung Älterer ist Voraussetzung für Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit

Nordrhein-Westfalens Wirtschafts- und Arbeitsminister Harald Schartau sieht in der dauerhaften Integration älterer Arbeitnehmer eine zentrale Aufgabe der nächsten Jahre. Im Gespräch mit der „News“ äußert er sich zu Motiven, Möglichkeiten und Zielen aus Sicht der Politik.



Harald Schartau

**Herr Minister, gibt es einen besonderen Anlass, warum Sie sich jetzt so für das Thema „Umgang mit älteren Arbeitnehmern“ engagieren?**

Der demographische Wandel wird bisher in unserer Gesellschaft noch völlig unterschätzt. Es greift zu kurz, wenn man darin

nur ein Problem der sozialen Sicherungssysteme sieht. Die Tatsache, dass immer mehr Menschen immer älter werden, stellt die Arbeitswelt und die Realität in den Betrieben vor völlig neue Herausforderungen. Wenn die Unternehmen nicht erkennen, dass in Zukunft die Mehrzahl der Fachkräfte Ältere sein werden, setzen sie ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit aufs Spiel.

**Welchen konkreten Nutzen haben Unternehmen, wenn sie ihre Personalpolitik auf Ältere ausrichten und gar in deren Fort- und Weiterbildung investieren?**

Unternehmen, die sich schon heute auf das zukünftig verringerte Angebot an jüngeren Arbeitskräften einstellen und eine vorausschauende Personalpolitik betreiben, haben strategische Vorteile. Sie erhalten und sichern ihre Innovationsfähigkeit und bleiben so wettbewerbsfähig.

**Haben Unternehmen bzw. Beschäftigte Sinn und Notwendigkeit einer verbesserten Einbindung der Älteren schon erkannt?**

In der Breite noch nicht, aber es gibt schon einige Unternehmen, die Vorreiter sind. Daher gehen wir das Thema jetzt gemeinsam mit den Sozialpartnern an. Ziel ist, die Betriebe für das Thema zu sensibilisieren und ihnen gezielte Beratung anzubieten. Hierzu haben wir gemeinsam mit den Sozialpartnern eine Initiative gestartet, bei der in zunächst acht Betrieben unterschiedlicher Branchen und Größen Lösungen erarbeitet werden. Wir fördern z. B. ein Projekt, in dem konkret erprobt wird, wie sich die Arbeitsfähigkeit alternder Belegschaften erhalten und verbessern lässt.

**Können ältere Arbeitnehmer grundsätzlich bis zur Rente arbeiten oder muss man hier auf die Belastungen der verschiedenen Berufe achten?**

## - Check

Dieser Check zur zukunftsorientierten Personalpolitik hilft Ihnen, die Zukunftsfähigkeit der Personalpolitik in Ihrem Unternehmen einzuschätzen.

Quick-Check zur zukunftsorientierten Personalpolitik	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
Die Zusammensetzung der Altersgruppen im Unternehmen ist bekannt und fließt in personalpolitische Entscheidungen ein		
Ihre Altersstruktur besteht zu gleichen Teilen aus jungen, mittelalten und älteren Mitarbeitern		
Die Arbeitsstätigkeiten sind so gestaltet, dass Mitarbeiter diese bis zum 65. Lebensjahr ausführen können		
Die Mitarbeiter werden aktiv bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen beteiligt		
Es gelingt dem Unternehmen problemlos, den Bedarf an jungen Facharbeitern auszubilden oder zu rekrutieren		
Alle Mitarbeiter – auch ältere – erhalten die Chance, sich zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu erweitern		
Der Wissensaustausch zwischen älteren, erfahrenen Mitarbeitern und dem Nachwuchs wird gezielt gefördert		
Allen Mitarbeitern wird im Unternehmen eine berufliche Entwicklungsperspektive geboten		

Wenn Sie einige Male mit „trifft eher nicht zu“ geantwortet haben, lohnt es sich, die Personalpolitik zukunftsorientiert auf das Ziel „länger Gesünder Arbeiten“ auszurichten.

Es gibt Belastungen (z. B. Schichtarbeit), unter denen man häufig nicht bis zum Erreichen des regulären Rentenalters arbeiten kann. In vielen Fällen ist es erforderlich, Arbeitsgestaltung, Arbeitszeit, soziale Beziehungen, Gesundheit und Qualifizierung so aufeinander abzustimmen, dass die Integration älterer Beschäftigter in den Betrieb erreicht wird. Dabei wollen wir den Unternehmen helfen.

## Inhalt

Interview mit NRW Wirtschafts- und Arbeitsminister Harald Schartau .....	2
Praxisbeispiel I: Diversity bei Bürkert .....	4
Praxisbeispiel II: „Arbeitsfähigkeit 2010“ bei Scherpel .....	5
Arbeitsunfähigkeitstatistiken belegen besondere Belastbarkeit Älterer.....	6
Alter(n)sgerecht Laufbahnplanung .....	7
Tipps und Termine .....	8