

Aktuelles

Alter & Diversity in der betrieblichen Praxis

Internationale Deutsche Unternehmen weisen zum Thema „Alter“ ein geringeres Aktivitätsniveau auf als ihre europäischen Wettbewerber. Dies ist ein Ergebnis der zweiten europäischen Diversity Studie (EDS2), die die Kölner ungleich besser Diversity Consulting im letzten Jahr durchführte. 68 international tätige Unternehmen aus 13 Ländern nahmen an der Untersuchung teil, 13 davon aus Deutschland.

Personalpolitische Maßnahmen zur Adressierung des demographischen Wandels bildeten einen von vier Themenschwerpunkten der Studie.

Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten Unternehmen aus Deutschland derzeit weniger Aktivitäten durchführen und weniger Maßnahmen planen. So haben die 55 internationalen Unternehmen durchschnittlich 28% aller Aktivitäten, die in die Studie einbezogen wurden, bereits umgesetzt, weitere 23 Prozent der möglichen Maßnahmen befinden sich in Planung. Die deutschen Unternehmen gaben an, im Durchschnitt lediglich 13 Prozent der Aktivitäten umgesetzt zu haben, und weitere 19 Prozent zu planen.

Unser Tipp

Die Altersteilzeit ist eine sozialverträgliche Alternative zur frühzeitigen Ausgliederung von älteren Mitarbeitern im Rahmen von betrieblichen Vorruhestandsregelungen.

Doch vor allem die Möglichkeit, gleichzeitig auf die langjährigen Erfahrungen älterer Mitarbeiter wie auf frische Impulse junger Neueinsteiger zugreifen zu können, ist für viele Unternehmen ein wichtigstes Argument für die Altersteilzeit.

- In unserem **Praxis-Seminar zur Altersteilzeit** werden Sie sowohl über die umfassenden Neuerungen seit Mitte des letzten Jahres informiert, als auch über das notwendige "Einmaleins" der Altersteilzeit.
- In unserem halbtägigen **Workshop Ausgewählte Praxisfälle zur Abrechnung von Altersteilzeit** berechnen Sie Beispiele sowohl nach der alten Berechnungsgrundlage als auch nach der Neuen. Weiterhin werden Modellberechnungen und Lösungen für Umsetzungsprobleme behandelt. **Und: Natürlich können Sie eigene knifflige Fälle aus Ihrem Unternehmen mitbringen!**

Schauen Sie hier unverbindlich in unseren Seminarkalender!

Insgesamt richtet sich der Schwerpunkt der Aktivitäten aller EDS2 TeilnehmerInnen auf eine längerfristige Beschäftigung von MitarbeiterInnen – auch ältere – im Unternehmen. In diesem Zusammenhang wurden vor allem Maßnahmen aus dem HR-Bereich erwähnt, insbesondere Work-Life Balance, Job-Rotation und -Enrichment sowie die Entwicklung alternativer Karrieremodelle. Systematisch weniger Bedeutung erlangen jene Aktivitäten, die sich konkret und spezifisch mit altersrelevanten Phänomenen befassen. Hierzu gehört vor allem, eine offene Kultur zu schaffen, in der die Beiträge von Jungen und Alten wertgeschätzt werden, oder auch die gezielte Förderung von Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit von jungen und alten MitarbeiterInnen.

Die Rangfolge der 11 vorgegebenen Aktivitäten ergab für Deutschland folgendes Bild: Auf dem ersten Rang liegen gleichauf a) Förderung von Work/Life-Balance in der Zielgruppe mittleren Alters b) Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller MitarbeiterInnen durch Job Rotation, Job Enrichment etc. c) Entwicklung und Förderung alternativer Karrieremodelle. Auf Rang zwei finden sich a) Flexible Vorruhestandsregelungen, um ältere MitarbeiterInnen länger an das Unternehmen zu binden b) Förderung inter-generationaler Zusammenarbeit c) Zielgruppenmarketing für ältere KundInnen. Für die deutschen Unternehmen zeigt dies eine ähnliche Herangehensweise wie bei den internationalen Wettbewerbern: Der Fokus liegt auf allgemeinen personalpolitischen Maßnahmen, während die alters-spezifischen auf Platz 2 folgen.

Auf Rang drei sind folgende Aktivitäten zu verzeichnen: a) Einführung von Betriebsvereinbarungen und Richtlinien gegen Altersdiskriminierung b) Förderung von lebenslangem Lernen in der Zielgruppe mittleren Alters c) Initiativen zur Förderung einer offenen Kultur, in der Erfahrung und Wissen ausgetauscht werden d) Förderung der Beteiligung älterer MitarbeiterInnen an Weiterbildung und Trainings e) Maßnahmen zur Wahrnehmung der Leistung älterer MitarbeiterInnen/Wertschätzung. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass unternehmenskulturelle Handlungsfelder zum

Thema Alter noch kaum Beachtung finden.

Im Vergleich zu den anderen drei Kernthemen der Studie (Wirtschaftlichkeit, EU Antidiskriminierungs-Richtlinien, externe Kommunikation) wies der Bereich Alter das geringste Aktivitätsniveau auf. „Es ist erschütternd, dass Unternehmen trotz der umfangreichen öffentlichen Debatte keine Konsequenzen für ihre Personalarbeit ziehen“, kommentiert Diversity-Berater Michael Stuber dieses Ergebnis. Die Firmen liefen mit offenen Augen in eine Falle, die schon vor Jahrzehnten aufgestellt und allgemein bekannt sei. Nach seiner Meinung seien zudem die verbreiteten Inselfösungen, die nur auf lebenslanges Lernen oder allein auf Gesundheitsförderung fokussierten, „völlig unzureichend“ und würden den Herausforderungen nicht gerecht.

Die ungleich besser Diversity Consulting führt seit acht Jahren regelmäßig Praxisstudien zu Diversity durch. Die europäische Studie EDS2 wurde in diesem Jahr in Kooperation mit der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt und dem Personal magazin auf Deutschland ausgeweitet. In den Monaten Mai und Juni beantworteten 33 Unternehmen aus Deutschland den teilstandardisierten Online-Fragebogen. Die Ergebnisse werden im September in Berichtform zur Verfügung gestellt.

Weiterführende Informationen finden Sie unter:

www.european-diversity.com/service/surveys/eds2/
www.ungleich-besser.de/dps

Quelle:

Michael Stuber

UNGLEICHBESSER

m i · s t [D i v e r s i t y C o n s u l t i n g

[Drucken](#)

Dashöfer Newsletter:

[Nutzen Sie unser kostenloses Angebot, um stets auf dem aktuellen Stand zu sein!](#)

[News-Artikel weiterempfehlen](#)

[Seitenanfang]

© Copyright 1996-2005 DASHÖFER HOLDING & VERLAG DASHÖFER GMBH, vertreten durch Hans Dashöfer & Bernhart Sayn-Wittgenstein, Magdalenenstr. 2, D-20148 Hamburg, Umsatzsteuer-ID DE 118516030, Handelsregister: Hamburg HRB46814, Tel: 040/41 33 21-0, Fax: 040/41 33 21-11, E-mail: info@dashoefer.de

Wir betonen, dass wir keinerlei Einfluss auf die Inhalte oder die Gestaltung von anderen Seiten haben, zu denen von unseren Seiten aus Links gelegt sind. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller Internetseiten, die von unseren Seiten verlinkt sind. Die Inhalte dieser Seiten machen wir uns nicht zu Eigen. Diese Erklärung gilt für alle auf unseren Seiten angebrachten Links und für die Inhalte aller Seiten, zu denen die angebrachten Links führen.