

Bündnis

**Gesund  
Älter Werden**  
im Land Brandenburg

2. Plenum des Bündnis Gesund Älter werden  
im Land Brandenburg | 22. April 2015

## Miteinander alt werden – Füreinander sorgen

### Beiträge assoziierter Arbeitsgruppen/Netzwerke im Bündnis *Landesarbeitskreis Arbeit und Gesundheit*

Ernst-Friedrich Pernack, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen  
und Familie des Landes Brandenburg

Der **Landesarbeitskreis „Arbeit und Gesundheit“** beim brandenburgischen Arbeits- und Gesundheitsministeriums besteht bereits **seit 1998**.

In der Regel zweimal jährlich treffen Vertreter/-innen aus **Politik und Wissenschaft** mit Vertreter/-innen von **Krankenkassen, Unfallversicherungsträgern, Sozialpartnern** sowie dem **Landesamt für Arbeitsschutz** zusammen, um **Erfahrungen auszutauschen, gemeinsame Interventionen abzustimmen** und **Probleme** aus dem Bereich Arbeit und Gesundheit **öffentlichkeitswirksam zu thematisieren**.

Der Arbeitskreis versteht sich als **Impulsgeber und Vermittler** zwischen den beteiligten Akteuren.

Die Akteure des Arbeitskreises eint das Anliegen, **Betriebe in Brandenburg** für das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit **zu sensibilisieren und zu motivieren**.

Im Idealfall werden **Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Eingliederungsmanagement kombiniert** und in Form von betrieblichem Gesundheitsmanagement nachhaltig im Unternehmen verankert. Die **Akteure** des Arbeitskreises **unterstützen die Betriebe auf diesem Weg**. Gute Praxis wird von den Beteiligten verbreitet.

Durch die kontinuierliche Zusammenarbeit können sich **verändernde Rahmenbedingungen und Bedarfe frühzeitig erkannt** werden. Entwicklungen wie der **demografische Wandel** und zunehmende **Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit** wurden entsprechend frühzeitig aufgegriffen und aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet.

Im Mittelpunkt der Arbeitskreissitzungen stehen weiterhin **Berichte aus der Praxis der Akteure**, vorwiegend aus der **Umsetzung von Projekten oder Initiativen**. Die Ergebnisse werden diskutiert und es wird sich auf gemeinsame Schlussfolgerungen verständigt. Dazu zählen zum einen die **Programmarbeit der jeweiligen Institutionen** und zum anderen die **abgestimmten Vorhaben im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)**.

In diesem Kontext bearbeitet der AK Arbeit und Gesundheit des MASGF **u.a. auch Fragen zur Gesundheit älterer Beschäftigter** – und so lag es nahe, auch als Partner für das Bündnis Gesund Älter aktiv zu werden

Bis zum Jahr 2030 wird das **Durchschnittsalter in Brandenburg auf 52,8 Jahre steigen** (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen, 2014), was nicht ohne **Konsequenzen für die Zusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung** bleibt.

Nach Einschätzung des Landesarbeitskreises „Arbeit und Gesundheit“ bewähren sich im Arbeitskontext **präventive Ansätze, die Alt und Jung gleichermaßen erreichen**.

2. Plenum des Bündnis Gesund Älter werden  
im Land Brandenburg

## Miteinander alt werden – Füreinander sorgen

22. April 2015

**Altersgerechte Arbeitsplätze ermöglichen somit nicht erst die Kompensation gesundheitlicher Einschränkungen im Alter, sondern tragen unmittelbar zur Gesunderhaltung über die gesamte Berufsbiografie hinweg bei.**

**Partizipative Ansätze wie z.B. Gesundheitszirkel als Instrument der Betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ermöglichen darüber hinaus, auch altersspezifischen Aspekten Rechnung zu tragen.**

Unter **Hinzuziehung von Arbeitsmediziner/-innen kann** nach Krankheit bzw. bei andauernden gesundheitlichen Beschwerden gemeinsam mit den älteren Beschäftigten **eruiert werden, für welche Tätigkeit er oder sie nach wie vor eingesetzt werden kann** und welcher **Veränderungen in der Arbeitsplatzgestaltung bzw. Arbeitsorganisation** es diesbezüglich bedarf. Dabei sollte es auch für einen **Berufswechsel nie zu spät sein**, wofür im Rahmen der **Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)** unter [www.horizontaler-berufsumstieg.de](http://www.horizontaler-berufsumstieg.de) wertvolle Hinweise zusammengestellt wurden.

Im **Personalmanagement werden Ältere** zunehmend **als wichtige Ressource** – auch unter dem Stichwort **Diversity** – erkannt. In **gemischten Teams profitieren die Jüngeren nicht nur von den fachlichen Erfahrungen der Älteren, sondern auch von deren Gelassenheit und Zuversicht in der Bewältigung der gestellten Anforderungen**. Wie in der Studie „50plus“ des Instituts für neue soziale Antworten (Insa, 2014) festgestellt wurde, fühlen sich **22 Prozent der über 50-Jährigen bei der Arbeit „sehr wohl“**, während **bei den unter 50-Jährigen nur 5% dieser Aussage** zustimmen konnten.

Für den **Ausstieg aus dem Erwerbsleben** ist erwiesen, dass sich weiterhin **bestehende zeitlich feste Verpflichtungen positiv auf das Wohlbefinden auswirken** und einen **abrupten Anforderungswechsel abmildern** können. Hier bieten sich gegebenenfalls auch **Beschäftigungsbereiche an, die einen Bezug zum früheren Beruf haben**.

Sei es die **Unterstützung von Auszubildenden durch Mentoring oder das Coaching** von Ausbildungspersonal: **Ältere sind auch nach dem Ausstieg aus dem Berufsleben ein wichtiger Erfahrungsträger für die Wirtschaft**.

Diesem Trend folgt auch die Diskussion um die **Anhebung der Zuverdienstgrenzen, insbesondere für Frührentner/-innen**. Auch diese Zielgruppe sollte daher im Themenfeld „Arbeit und Gesundheit“ künftig mit betrachtet werden.

*Kontakt:*

*Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen  
und Familie des Landes Brandenburg*

*- Referat 35 -*

*Ernst-Friedrich Pernack*

*Heinrich-Mann-Allee 103*

*14473 Potsdam*

*Telefon: 0331-866 5360*

*E-Mail: [ernst-friedrich.pernack@masgf.brandenburg.de](mailto:ernst-friedrich.pernack@masgf.brandenburg.de)*