

# Pressemitteilung

Köln, den 17. Dezember 2010

## **Unternehmens-Selbstcheck auf [www.age-cert.de](http://www.age-cert.de): Fit für den demographischen Wandel?**

**Internetbasierter AGE CERT Fragebogen bietet Betrieben jetzt ein praxisnahes Werkzeug zur eigenen Standortbestimmung – und ein Bündel an Methoden und Instrumenten zur Erhaltung ihrer Wettbewerbsfähigkeit im demographischen Wandel.**

Die Altersteilzeitregelung ist ein politisches Auslaufmodell – mit ihrer Abschaffung seit Anfang 2010 wurde auch die Illusion begraben, dass die rasante Alterung der Belegschaften durch eine staatlich geförderte Verjüngungskur nachhaltig gestoppt werden kann. Bereits heute liegt das Durchschnittsalter in Unternehmen bei 43 Jahren<sup>1</sup>. Eine besonders einschneidende Veränderung der Altersstruktur erwartet die deutsche Wirtschaft zwischen 2017 und 2024. Dann werden schon 40 Prozent der Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, zwischen 50- und 65 Jahre sein<sup>2</sup>. Diese Zahlen machen deutlich: Gewinner im demographischen Wandel werden die Unternehmen sein, die ihre zukünftige Innovationskraft, Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit sichern, indem sie die Produktivität ihrer Mitarbeiter bis zum Erreichen des Rentenalters erhalten. Auch Arbeitsministerin Ursula von der Leyen zeigte sich vor wenigen Tagen in einem Interview überzeugt: „Den Silberschatz des Alters zu entdecken, wird die Herausforderung der nächsten Jahre sein“.

### **Selbstcheck: Status Quo, Benchmark und Handlungsrahmen**

Wie gut Unternehmen in Deutschland für die Bewältigung dieser Aufgabe gewappnet sind, können sie jetzt mit Hilfe eines praxisnahen und gleichzeitig wissenschaftlich basierten Selbstchecks ermitteln. Unter [www.age-cert.de](http://www.age-cert.de) stellt die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung das neue Personalmanagement-Tool kostenlos im Internet zur Verfügung. Der gewichtete Fragebogen erhebt 75 Kriterien für eine demographie-gerechte Personalentwicklung in den unternehmerischen Handlungsfeldern Arbeitsgestaltung, Laufbahngestaltung, Förderung des Gesundheitsverhaltens, Weiterbildung und Gratifikations- und Anreizgestaltung.

<sup>1</sup> Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2002), S 108ff.

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt (2009), S.7

# Pressemitteilung

Die Resultate werden in anonymisierter Form branchen- und größenspezifisch ausgewertet. So können Stärken und Verbesserungspotentiale auf allen relevanten arbeitsorganisatorischen Gebieten erkannt und der Gesamtstatus in Zukunft mit anderen Unternehmen in Vergleich gesetzt (Benchmark) werden. Doch der Selbstcheck bietet nicht nur eine Orientierung zur eigenen Standortbestimmung. Er liefert auch einen praktikablen Handlungsrahmen mit konkreten Maßnahmen und Instrumenten, die individuell auf die betrieblichen Erfordernisse angepasst werden können.

## **Altersgerechte Personalentwicklung: Die neue Sicht auf das Alter**

Wissenschaftliche Grundlage für den Selbstcheck ist das so genannte „Age Management“, auf Deutsch betriebliches Altersmanagement. Ziel ist es, das Potential älter werdender Mitarbeiter stärker als bisher zu nutzen. Durch Motivation, Qualifikation und Gesundheit soll ihre Leistungs- und Einsatzfähigkeit bis zum Eintritt des Rentenalters im Sinne des Unternehmens erhalten bleiben. Dabei wird zum Beispiel „jungem“ und „altem“ Wissen derselbe Stellenwert beigemessen, Arbeitsstrukturen und -abläufe werden altersgerecht gestaltet und so Kosten für Fehlzeiten, Fluktuation und Personalbeschaffung nachhaltig reduziert.

Da bisher weder ein einheitliches, in der Praxis etabliertes Konzept für betriebliches Altersmanagement existierte, noch eine theoretische Lehre mit klar umrissenen Handlungsgrundsätzen, Methoden und Instrumenten, schließt der AGE CERT-Selbstcheck jetzt eine Lücke. Er wurde auf Basis wissenschaftlicher Studien und Forschungsbefunde vom ZAG (Zentrum für Altern und Gesellschaft an der Hochschule Vechta) entwickelt und dient zudem als Vorbereitung für die Erlangung des AGE CERT Qualitätssiegels, einer Initiative der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung gemeinsam mit dem Verband „Die Familienunternehmer - ASU e.V.“. Mit dem Siegel sollen künftig Unternehmen für eine altersgerechte Personalentwicklung ausgezeichnet werden. Der Vergabeprozess wurde in Zusammenarbeit mit dem IQPR (Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation) entwickelt.

**Die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung** wurde 2002 von den Eheleuten Becker gegründet, um Wissenschaft und Forschung auf dem Gebiet der Alters- und Altersforschung zu fördern.