

Zur Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer aus arbeits- und sozialmedizinischer Sicht

I. Ueberschär und W. Heipertz

(angenommen am 19. 7. 2002)

Zusammenfassung: Obwohl sich in der deutschen Wirtschaft infolge des Geburtenrückgangs und der langen Ausbildungszeiten gegenwärtig bereits ein deutlicher Fachkräftemangel abzeichnet, konnte bislang das soziodemografisch bedenkliche Frühverrentungsphänomen nicht im notwendigen Maße gestoppt werden. Fälschlicherweise werden ältere Arbeitnehmer häufig von vornherein in eine Gruppe mit geminderter Leistungsfähigkeit eingeordnet und mit den Vorurteilen konfrontiert, ständig krank zu sein, ihre körperliche und geistige Leistungsfähigkeit einzubüßen, konservativ am Veralteten festzuhalten und gegen Neuerungen eingestellt zu sein. Dieses Defizit-Modell vom älteren Arbeitnehmer ist wissenschaftlich nicht tragfähig. Der ältere Arbeitnehmer ist per se nicht weniger leistungsfähig als ein jüngerer. Es kommt zwar zweifelsfrei zu qualitativen Veränderungen der Leistungsfähigkeit im Altersgang, die aber nicht nur durch ein Nachlassen von Fähigkeiten und Fertigkeiten gekennzeichnet sind. Altersbedingte Einbußen in einigen Bereichen der Leistungsfähigkeit werden durch andere Leistungsfaktoren voll ausgeglichen, wobei es hierbei allerdings sehr große individuelle Unterschiede gibt.

Die gegenwärtigen Veränderungen der modernen Arbeitswelt mit einer Verschiebung der Anteile körperlicher zugunsten geistig-intellektueller Arbeit kommt dem älteren Arbeitnehmer grundsätzlich entgegen. Im physiologischen Altersgang kommt es zuerst zum Nachlassen der körperlichen Leistungsfähigkeit, u. a. mit einem Rückgang des kardiopulmonalen Leistungsvermögens sowie einer zunehmenden Minderbelastbarkeit des Stütz- und Bewegungssystems und einer Abnahme der Muskelmasse, erst deutlich später zur Verringerung der intellektuellen Leistungsfähigkeit.

Frühverrentungstendenzen sind weder sozial noch leistungsphysiologisch noch volkswirtschaftlich sinnvoll, da Arbeit mehr ist als

Geldverdienen, sondern auch ein tägliches körperliches und geistiges Training und ein wichtiges soziales Begegnungs- und Betätigungsfeld darstellt.

Schlüsselwörter: ältere Arbeitnehmer – Leistungsfähigkeit – Altersgang

Abstract: Although there is a shortage of experts in German industry, due to a drop in the birth rate and long-term vocational training, the phenomenon of ever earlier retirement could not be reversed. Erroneously, middle-aged employees are classified as a group of people with reduced physical and mental performance, they are regarded as being permanently ill, as clinging to old ways of doing things and as being against modern technology. There is, however, no scientific evidence to support this negative image of middle-aged employees. The general performance of a middle-aged employee is no worse than that of a younger employee. There are, however, some differences. Endurance and strength is reduced, but this is well compensated for by experience and wisdom.

The present changes in the occupational world – decreasing physical demands and increasing mental demands – are favourable for middle-aged employees. The phenomenon of early retirement makes no sense – neither for society nor the middle-aged employee.

Keywords: middle-aged employee – performance – aging

Arbeitsmed.Sozialmed.Umweltmed. 37 (2002) 490–497