

BKK Dachverband e.V.

Mauerstraße 85

10117 Berlin

www.bkk-dv.de

Andrea Röder

Referentin Kommunikation

Tel.: (030) 2700406-302

E-Mail: andrea.roeder@bkk-dv.de

Berlin, 27. November 2018

BKK Gesundheitsreport 2018: Beschäftigte 50+ - Best Ager statt Auslaufmodell

Mehr als ein Drittel der BKK Versicherten sind Beschäftigte, die 50 Jahre oder älter sind. Die Tendenz ist weiter steigend. In den vergangenen Jahren hat der Anteil der Beschäftigten der „Generation 50+“ in den Belegschaften zugenommen und wird, so die Prognose, auch in den nächsten Jahren weiterwachsen. Während im Jahr 2007 gerade einmal ein Fünftel (20,8%) aller beschäftigten Mitglieder der Betriebskrankenkassen 50 Jahre oder älter waren, waren es 2017 gut ein Drittel (33,9%). In den Branchen Energieversorgung sowie Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung liegt deren Anteil sogar über 43%, im Gastgewerbe sind es immerhin 25%.

„Das sind markante Veränderungen in der Arbeitswelt. Diesen angehenden Rentnern folgt eine geringere Zahl an Berufseinsteigern. Hier entsteht eine Erwerbstätigenlücke, der die Unternehmen heute nur damit begegnen können, indem junge Leute rekrutiert werden und gleichzeitig ältere Arbeitnehmer länger in der Arbeit gehalten werden müssen. Mit der Generation „Babyboomer“ steht eine Arbeitskraftreserve zur Verfügung, die einen hohen Erfahrungsschatz besitzt und die in volatilen Zeiten flexibel einsetzbar sind“, sagt Prof. Dr. Holger Pfaff von der Universität Köln.

Entscheidend für Fehlzeiten sind vor allem die Arbeitsbelastungen

Ältere BKK-Mitglieder sind nicht wesentlich häufiger krank als die jüngeren, allerdings ist die Krankheitsdauer bei den älteren oft länger. Daraus folgt, dass mit steigendem Alter auch im Durchschnitt die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) ansteigt. Dennoch sind es die Arbeit selbst und vor allem die daraus entstehenden Belastungen, die bei den Fehlzeiten maßgeblichen Einfluss haben: So sind zum Beispiel die Beschäftigten im Gastgewerbe durchschnittlich rund einen Tag mehr arbeitsunfähig pro Jahr als die in der Energieversorgung (16,4 vs. 15,5 AU-Tage je Beschäftigten), obwohl die in der Energieversorgung Tätigen im Schnitt etwa fünf Jahre älter sind. Betrachtet man außerdem die Wirtschaftsgruppen mit den meisten AU-Tagen bei den Beschäftigten 50+, so weisen diese in der überwiegenden Zahl auch schon bei den jüngeren Beschäftigten jeweils die meisten Fehltage auf. Ebenso verhält es sich bei

Wirtschaftsgruppen mit den wenigsten AU-Tagen: Auch hier sind meist sowohl die Beschäftigten 50+ als auch die unter 50-Jährigen jeweils weniger Tage arbeitsunfähig als der Durchschnitt.

Leistungsfähigkeit wandelt sich mit dem Alter, wird aber nicht geringer

Nur anhand von Arbeitsunfähigkeitskennzahlen können aber keine Rückschlüsse auf die Produktivität von Beschäftigten 50+ in Unternehmen gezogen werden.

„Internationale Studien zeigen, dass - trotz des Nachlassens einiger physischer und psychischer Leistungsvoraussetzungen im Alter - die Arbeitsleistung der älteren Beschäftigten insgesamt betrachtet nicht abnimmt“, betont Prof. Dr. Jürgen Wegge von der TU Dresden. „Ältere Beschäftigte können nämlich auf der anderen Seite mit Erfahrung, sozialen Kompetenzen, und Gewissenhaftigkeit und einigem mehr punkten“, so Prof. Wegge. Mit dem Alter nimmt allerdings die Varianz (Unterschiedlichkeit) bei der Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern zu. „Eine individualisierte Arbeitsplanung und altersgerechte Führung ist hier also nötig!“

Dies wird in einigen Unternehmen bereits beherzigt, was ebenfalls erklären kann, warum die berufliche Leistung bei 50+ nicht einfach abnimmt.

Potentiale erkennen, in Gesundheit investieren

Auch vor dem Hintergrund eines prognostizierten Fachkräftemangels setzen viele Unternehmen verstärkt auf das Potential der Beschäftigten 50+. Diese sollen möglichst bis zum Erreichen der Ruhestandsaltersgrenze - und teils sogar darüber hinaus - im Unternehmen gehalten werden.

„In dem Zuge aber einfach die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 70+ für alle zu fordern, ist der falsche Ansatz. Vielmehr muss Arbeit altersgerecht gestaltet und größerer Wert auf Prävention und die betriebliche Gesundheitsförderung gelegt werden“, fordert Franz Knieps, Vorstand des BKK Dachverbandes.

Viele Unternehmen denken schon weiter und gehen proaktiv zusammen mit den Mitarbeitern deren Berufsleben jenseits des 50. Lebensjahrs mit möglichen neuen Zielen und Entwicklungen an.

„Es bedarf zukünftig noch einer stärkeren Verbreitung solcher Maßnahmen. Gerade auch kleinere und mittlere Unternehmen sollten durch die Sozialpartner besondere Unterstützung bei der Ausgestaltung alter(n)sgerechter Arbeit erhalten. Darüber hinaus sollte auch auf politischer Ebene die Zielgruppe 50+ in den Blickpunkt rücken: Die

seit 2015 eingerichtete Nationale Präventionskonferenz sollte hierzu explizit ein Gesundheitsziel formulieren und dem entsprechende Maßnahmen in den Nationalen Präventionsplan aufgenommen werden“, so Franz Knieps.

Arbeitsunfähigkeitstage bei Beschäftigten insgesamt leicht zurückgegangen

Der BKK Gesundheitsreport 2018 enthält zusätzlich noch weitere, detailliertere Auswertungen zum Arbeitsunfähigkeitsgeschehen. Demnach ist im Jahr 2017 für alle bei einer BKK versicherten Beschäftigten die durchschnittliche Anzahl der Fehltage gegenüber dem Vorjahr leicht um knapp 2% auf 17,7 AU-Tage zurückgegangen. Die meisten Fehltage gehen dabei auf Muskel-Skelett-Erkrankungen zurück (4,4 AU-Tage je beschäftigtes Mitglied), gefolgt von psychischen Störungen (2,8 AU-Tage je beschäftigtes Mitglied) und Atemwegserkrankungen (2,7 AU-Tage je beschäftigtes Mitglied): Mehr als die Hälfte aller Fehlzeiten werden allein durch diese drei Krankheitsarten verursacht. Dabei sind die Fehlzeiten auch zwischen den Branchen sehr unterschiedlich. Während AU-Tage aufgrund von Muskel- und Skeletterkrankungen vermehrt in Wirtschaftsgruppen mit hohem körperlichen Arbeitsanteil vorkommen (die meisten Fehltage bei Beschäftigten in den Branchen Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung, Verkehr und Lagerei, sowie Baugewerbe), sind Fehltage aufgrund von psychischen Störungen vor allem dort zu finden, wo besonders viel bzw. intensive Arbeit „mit und am Menschen“ stattfindet (die meisten Fehltage in den Branchen Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, sowie Gesundheits- und Sozialwesen).

Darüber hinaus vervollständigen Kennzahlen zur ambulanten und stationären Versorgung sowie zu den Arzneimittelverordnungen das Gesamtbild der gesundheitlichen Lage der Beschäftigten bzw. Versicherten der Betriebskrankenkassen insgesamt. Es gehen dabei für das Jahr 2017 Daten von mehr als 8,4 Millionen BKK Versicherten ein. Weitere Informationen sowie Tabellen und Grafiken werden bereitgestellt unter:

www.bkk-dachverband.de/publikationen/bkk-gesundheitsreport

Der BKK Dachverband ist die politische Interessenvertretung von 76 Betriebskrankenkassen und vier BKK Landesverbänden mit rund zehn Millionen Versicherten.