

#agematters – Vereinbarkeit mit Erfahrung

Veranstaltungsreihe der berufundfamilie Service GmbH und des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ im Rahmen der Woche der Vereinbarkeit 3. bis 7. November 2025

Auftaktveranstaltung am 3. November 2025

Vereinbarkeit in späteren Erwerbsphasen

Kernbotschaften | Tipps für die Umsetzung

Lange/Länger arbeiten zu wollen und zu können gehören zusammen. Vereinbarkeit gehört dabei mitgedacht, sie ist ein Teil davon.

Es gilt: Lange/Länger arbeiten zu wollen, lange/länger arbeiten zu können und Vereinbarkeit müssen immer zusammen betrachtet werden. Notwendig ist ein lebensphasenbewusstes Personalmanagement, das sich an den Lebensrealitäten der (älteren) Beschäftigten orientiert. Es ist gekennzeichnet durch die Eckpfeiler Haltung – Austarieren – Unternehmens-/ Führungs- und Arbeitskultur. Führungskräfte und Personalverantwortliche, aber auch Kolleginnen und Kollegen müssen sich bewusst sein, dass ältere Beschäftigte bei fehlenden oder wenig passenden Rahmenbedingungen neben dem Arbeitgeberwechsel immer eine zweite Option haben: den Ruhestand.

Respektvoller Umgang zählt sich aus: Wahrnehmung „Wie wird mit den Altersklassen umgegangen?“ geht über alle Altersklassen hinweg und zählt auf jedes Alter ein.

Notwendig ist daher die frühzeitige und nicht erst anlassbezogene Kommunikation darüber, welche Rahmenbedingungen im Betrieb möglichst lange (und gesunde) Beschäftigung ermöglichen. In einem passenden Arbeitsumfeld steigt die Bereitschaft bis zum gesetzlichen Rentenalter und darüber hinaus zu arbeiten, sofern es keine individuellen Einschränkungen, z. B. gesundheitlicher Art, gibt. Auch die nachfolgenden Altersklassen nehmen den Umgang mit älteren Beschäftigten mit Blick auf das eigene Älterwerden im Betrieb bewusst wahr und leiten ihre Konsequenzen daraus ab.

Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation: Reden Sie frühzeitig mit Ihren Beschäftigten.

Sprechen Sie mit den Beschäftigten und tarieren Sie die Bedarfe entlang der Anforderungen der Organisation, des Teams und des Individuums immer wieder aus. Für ein lebensphasenbewusstes Personalmanagement ist die Unternehmens- und Arbeitskultur, die sich in der Haltung der Führungskräfte und ihrer Fähigkeit, Bedarfe auszutarieren widerspiegelt, zentral.

Veranstaltung am 5. November 2025 | Schwerpunkt Bürotätigkeit

„Nicht Out-of-Office?: Wie lebenserfahrene Büromitarbeitende in ihrer Work-Life-Balance erfolgreich unterstützt werden

Kernbotschaften | Tipps für die Umsetzung

Das Wissen über die Personalstruktur ist notwendig; der Ansatz in der Personalstrategie muss ganzheitlich sein.

Verfolgen Sie für Ihre Personalstrategie einen ganzheitlichen Ansatz, der zum Ziel hat, Altersstereotype aufzubrechen. Der Blick richtet sich auf Lebensstile, Lebensentwürfe und Lebensphasen. Berücksichtigen Sie dabei die Beschäftigtenstruktur und das Wissen, welches Sie über die Bedarfe haben – auch mit Blick auf die Vereinbarkeit. Verantwortung - Personal - Vielfalt - Veränderung: das sind Säulen und Handlungsfelder, in denen Führungskräfte und Mitarbeitende in der sich stetig weiterentwickelnden Arbeitswelt unterstützt werden müssen. Es geht darum, Herausforderungen zu erkennen, Lösungsstrategien zu entwickeln und dabei die Vielfalt und Individualität aller Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

Stellen Sie Raum und Zeit für den Austausch zur Verfügung.

Bleiben Sie im Austausch mit den Beschäftigten und den Führungskräften, binden Sie Ihre innerbetrieblichen Gremien ein und schaffen Sie Netzwerke (Talentmanagement, Pflegeverantwortung, ...), die generationsübergreifend Raum für das Miteinander bieten – und das idealerweise in der Arbeitszeit. Damit setzen Sie ein wichtiges Signal. Sensibilisieren Sie Ihre Führungskräfte für die Themen und geben Sie ihnen Instrumente und Zeit, damit sie diese in ihr Führungshandeln integrieren können.

Starten Sie!

Auch wenn die Aufgabe groß erscheint, starten Sie. Mit kleinen Maßnahmen, Schritt für Schritt etablieren Sie so den Kulturwandel. Es dürfen auch große Maßnahmen sein. Egal, ob große oder kleine Maßnahme, wichtig ist: Starten Sie und bleiben Sie am Ball.

Abschlussveranstaltung am 7. November 2025 | Fokus körperlich fordernde Tätigkeiten

Hand angelegt ans Alter: Wie ältere Beschäftigte körperlich fordernde Arbeit und Privatleben vereinbaren können

Kernbotschaften | Tipps für die Umsetzung

Altersgerechtes Arbeiten ist eine strategische Notwendigkeit – kein „Nice-to-have“.

Die demografische Entwicklung macht es für Unternehmen erforderlich, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass auch Mitarbeitende in körperlich fordernden Berufen gesund, würdevoll und mit einem erfüllten Privatleben lange arbeiten können. Die Lösungen sind häufig bekannt – es mangelt nicht an grundlegenden Erkenntnissen; wenngleich in der Wissenschaft bislang die Auseinandersetzung mit den Bedarfen lebensälterer Beschäftigter mit körperlichen Tätigkeiten fehlt. Es mangelt aber vor allem an einer konsequenten Umsetzung. Für die ist es erforderlich, jeweils die individuelle Berufs- und Lebensphase in den Blick zu nehmen.

Die erfolgreiche Gestaltung der Angebote für Beschäftigte in körperlich herausfordernden Tätigkeiten erfordert eine ganzheitliche Perspektive: Individuum, Betrieb und Prozesse.

- Individuelle Ebene: Gesundheit/Selbstfürsorge, Wissensbildung und Lebensphasenorientierung müssen aktiv gefördert werden.
- Betriebliche Ebene: Investitionen in ergonomische Arbeitsplätze, flexible und alter(n)sgerechte Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsmanagement und eine unterstützende Unternehmenskultur sind essenziell. Sie müssen mit einer Kosten-Nutzen-Kalkulation einhergehen.
- Prozessbezogen: Ohne eine fundierte Tätigkeits- und Prozessanalyse lassen sich nachhaltige Lösungen nicht entwickeln.

Die Praxis zeigt: Modelle wie „Mischarbeit“ funktionieren, wenn sie kulturell verankert sind.

Das Beispiel der Rheinbahn AG zeigt, dass innovative Modelle wie die Kombination aus Fahrdienst und ergänzenden, weniger belastenden Tätigkeiten wie z. B. die Präsenzreinigung der Fahrzeuge während der Fahrt inkl. Kundenkontakt Fehlzeiten reduzieren und Akzeptanz finden – vorausgesetzt, sie werden unternehmensweit getragen, als wertvolle, sinnstiftende Tätigkeit etabliert sowie von der Führung aktiv unterstützt und kommuniziert.