



Praxisseminar

**Arbeitsfähigkeit erhalten –
Maßnahmen für ein altersgerechtes Arbeiten**

Mag.^a Karin Hagenauer
5. März 2026



- Ableitung aus dem Arbeitnehmer:innenschutzgesetz
- Daten Arbeitsklimaindex im Bundesland Salzburg
- Haus der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbewältigungsindex
- Mögliche betriebliche Ansatzpunkte
- AK Forderungen zu alternsgerechtem Arbeiten

Arbeitnehmer:innenschutz (ASchG)



§ 4 Abs.2 „Arbeitsplatzevaluierung“

Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer:innen sowie die Eignung der Arbeitnehmer:innen im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, **Alter** und Qualifikation zu berücksichtigen.

§ 6 Abs.1 „Einsatz der Arbeitnehmer:innen“

Arbeitgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer:innen deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, **Alter** und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

Evaluierung unter Berücksichtigung des Alters

Checkliste zu Alter(n)skritischen Faktoren in Produktions- und Bürobereichen

Basierend auf fundierten Erkenntnissen aus dem Projekt „Arbeitsgestaltung alternsgerecht und ergonomisch“ der AUVA in Zusammenarbeit mit der TU München und dem Ergonomiezentrum Tirol (2015).

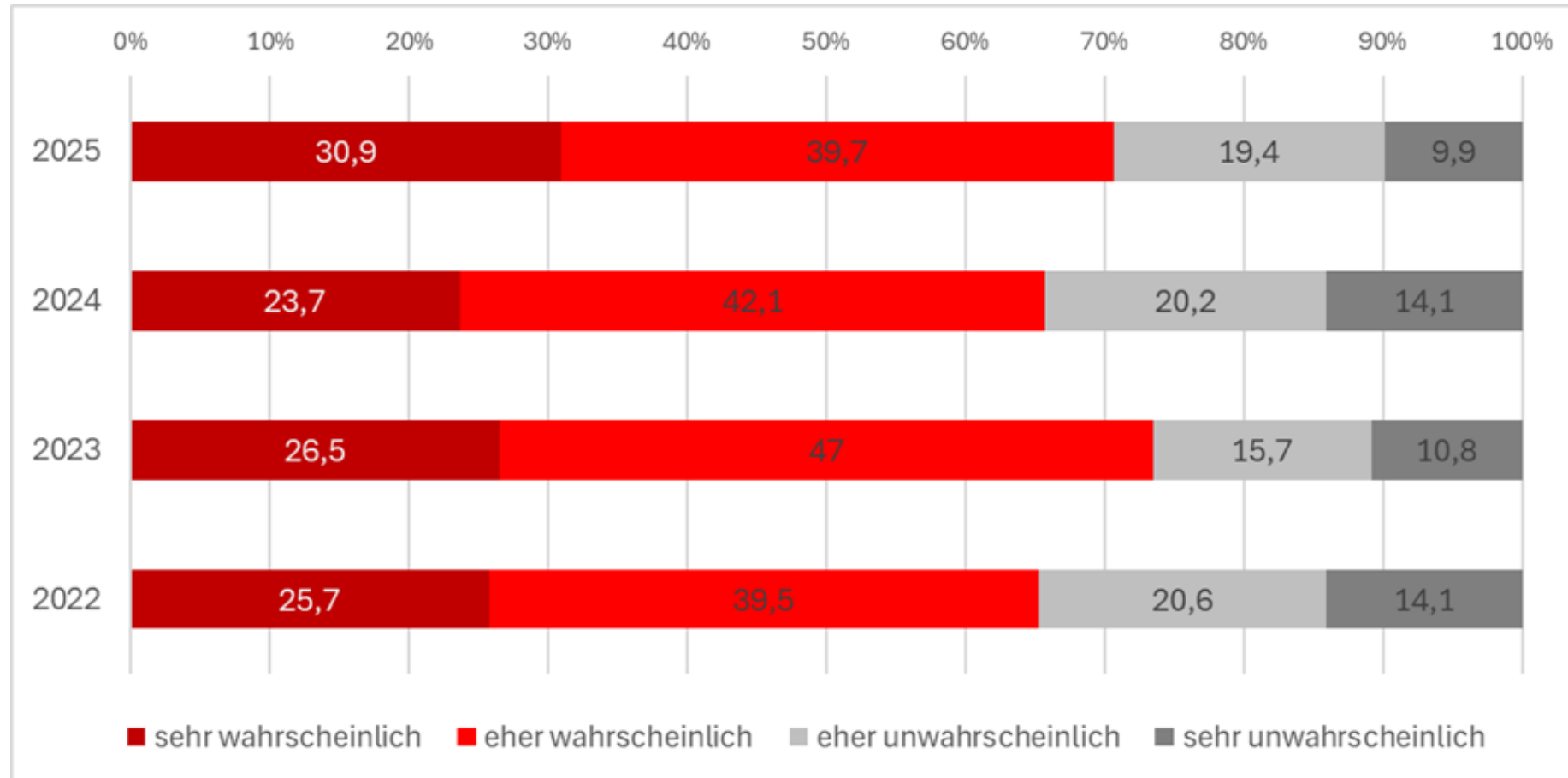
Arbeitsbereich:		Anmerkung:	
Ermittlung durch:		Datum:	

[Link: Evaluierung
Alternsgerechte
Arbeitsgestaltung](#)

Diese Checkliste führt Sie durch Aspekte der Arbeit, die für die alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung besondere Relevanz haben. Jene Aspekte, die bei der Überprüfung mit Markierungen in den farbigen Kästchen versehen wurden, sollten näher betrachtet und bei Bedarf Maßnahmen abgeleitet werden. Maßnahmenvorschläge finden Sie jeweils unter den nach Themen geordneten Aspekten der Arbeit.

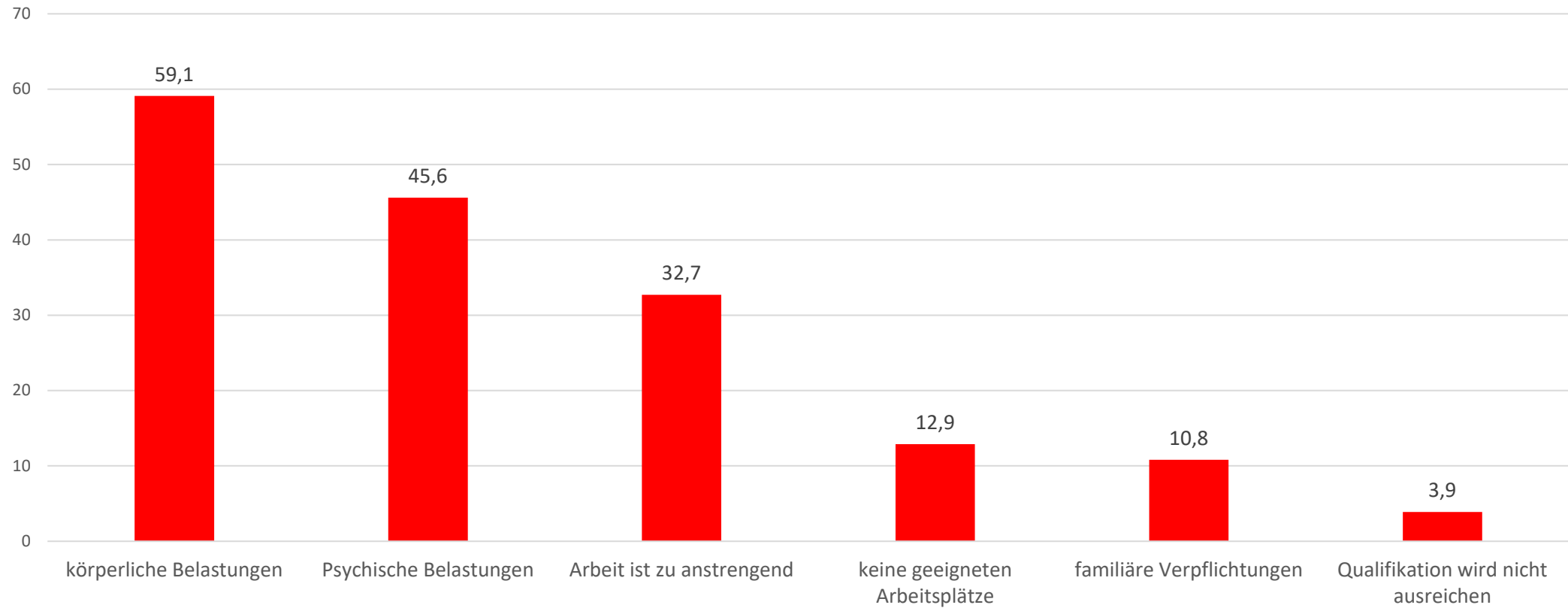
Laut ASchG §§ 4 (2) und 6 (1) sind bei der Evaluierung der Arbeitsplätze und der Einsetzbarkeit von Mitarbeitenden „Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation“ zu berücksichtigen.

Arbeiten bis zum regulären Pensionsalter



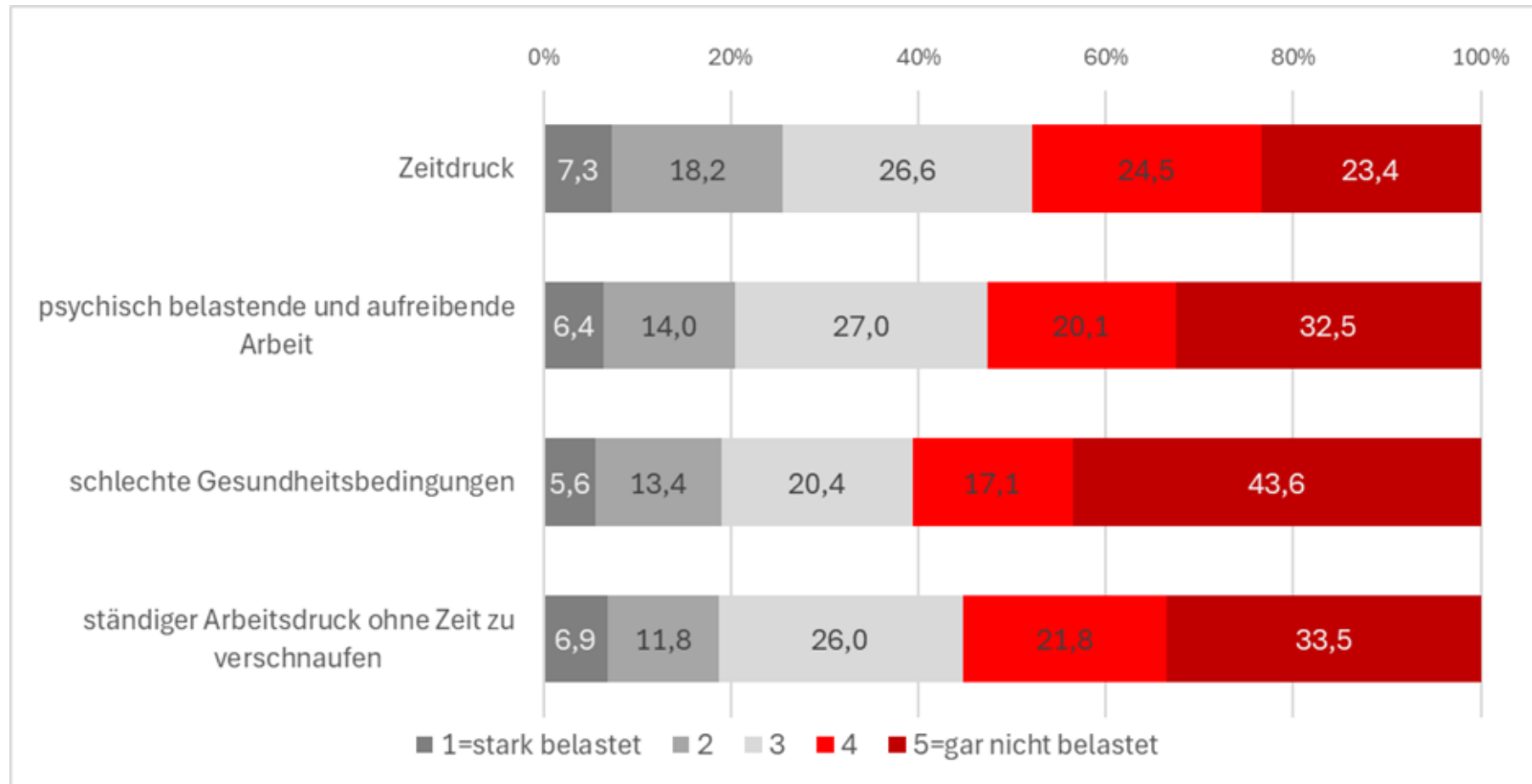
Arbeitsklimaindex 2022-2025

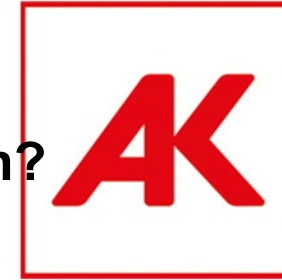
Warum hält man nicht durch?



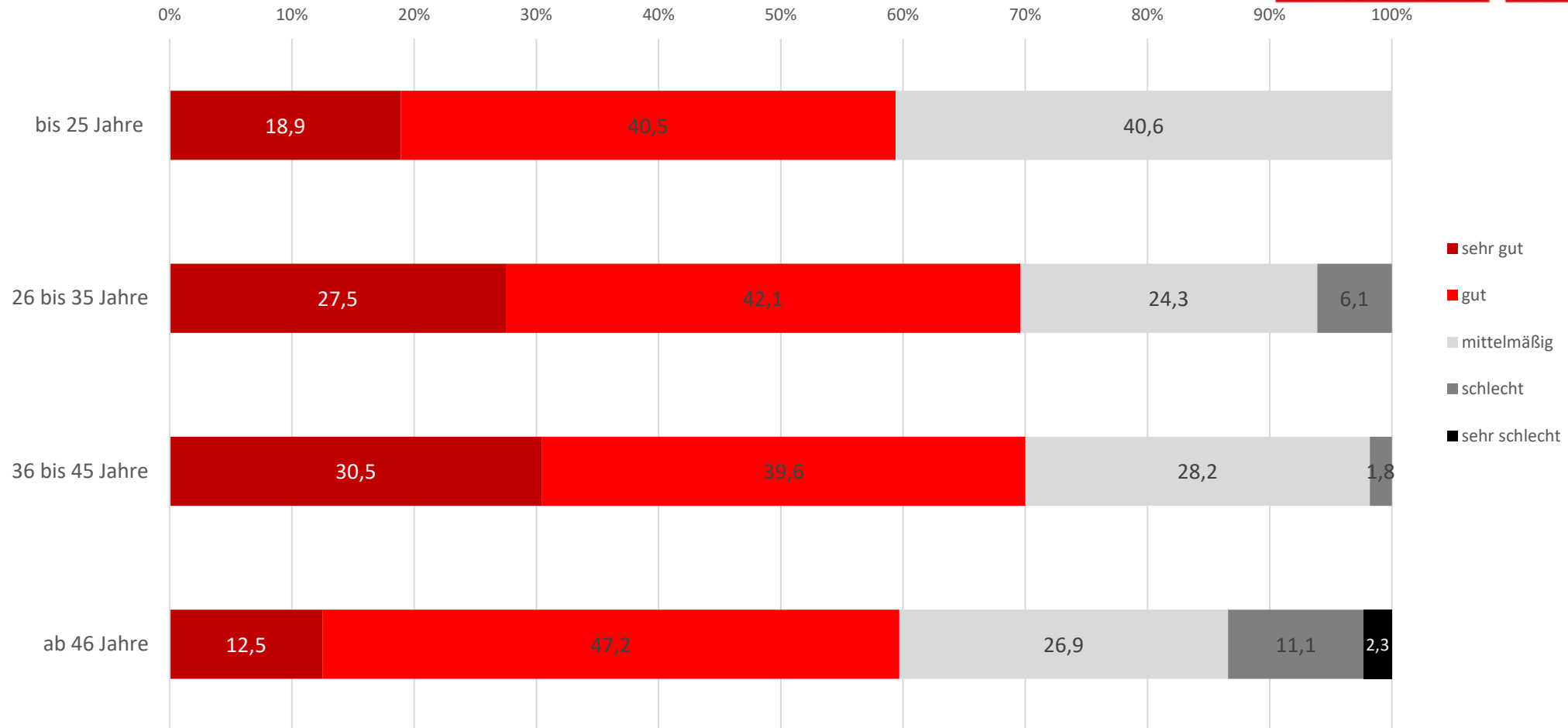
Arbeitsklimaindex 2025, n=107

Welche psychische Belastungen erleben die Arbeitnehmer:innen?





Wie schätzen Sie Ihre derzeitige gesundheitliche Verfassung ein?

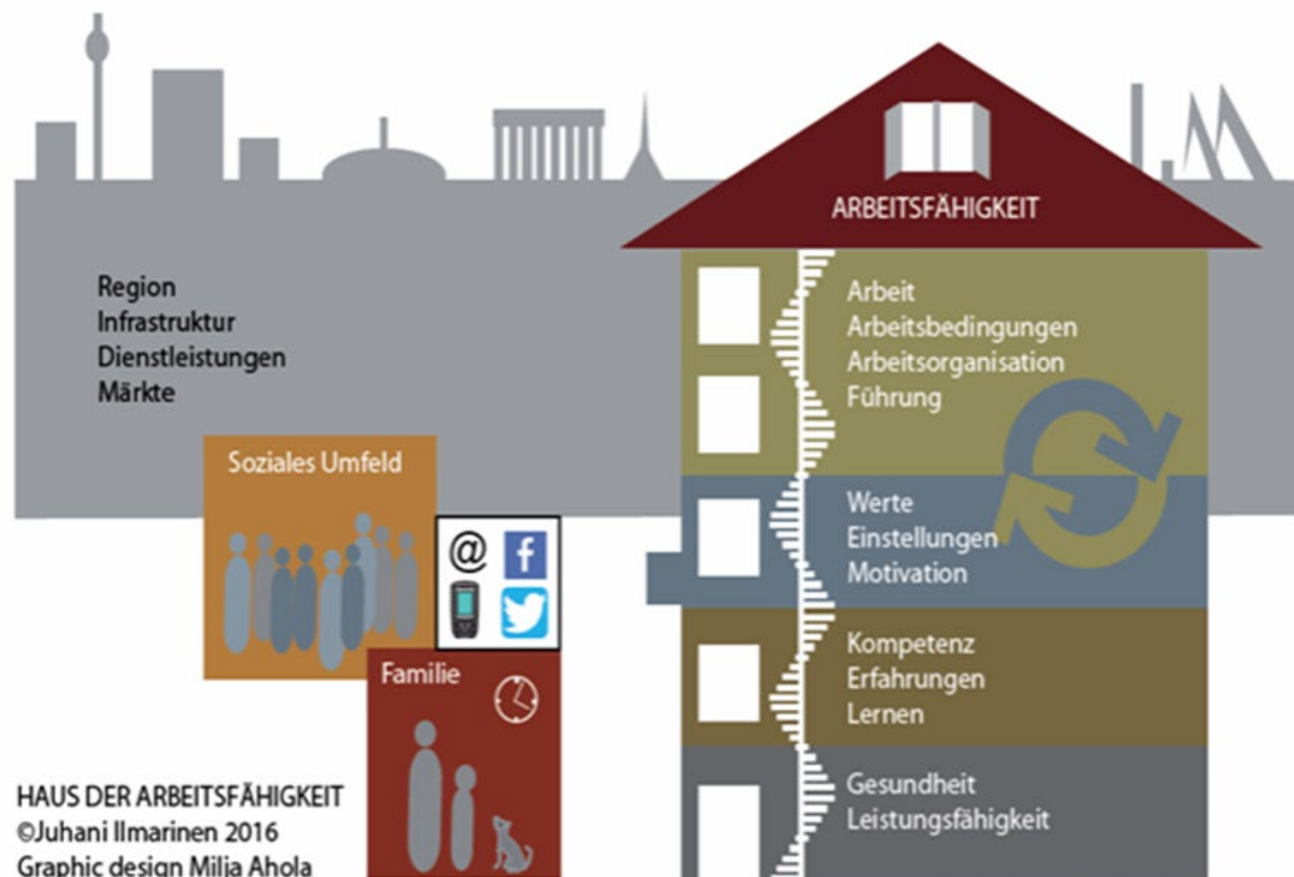




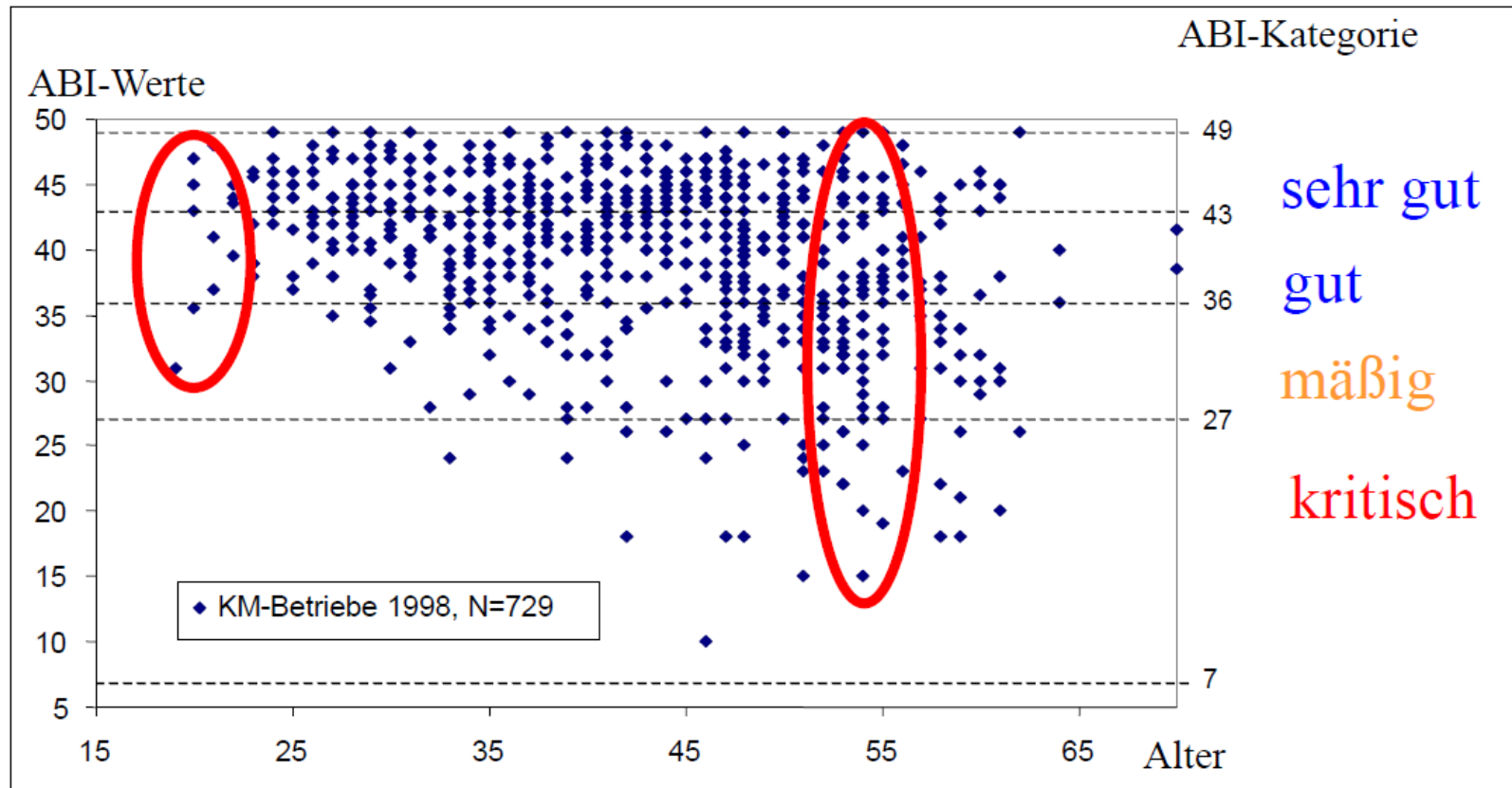
Haus der Arbeitsfähigkeit

Arbeitsfähigkeit ist das **Gleichgewicht** zwischen dem, was **Beschäftigte** dauerhaft leisten können bzw. wollen und dem, was der **Betrieb/die Organisation** verlangt und an Rahmenbedingungen zu Verfügung steht.

Arbeitsfähigkeit wird zu 60% durch Arbeitsverhältnisse und zu 40% von der Person selbst beeinflusst



Arbeitsbewältigung im Altersverlauf



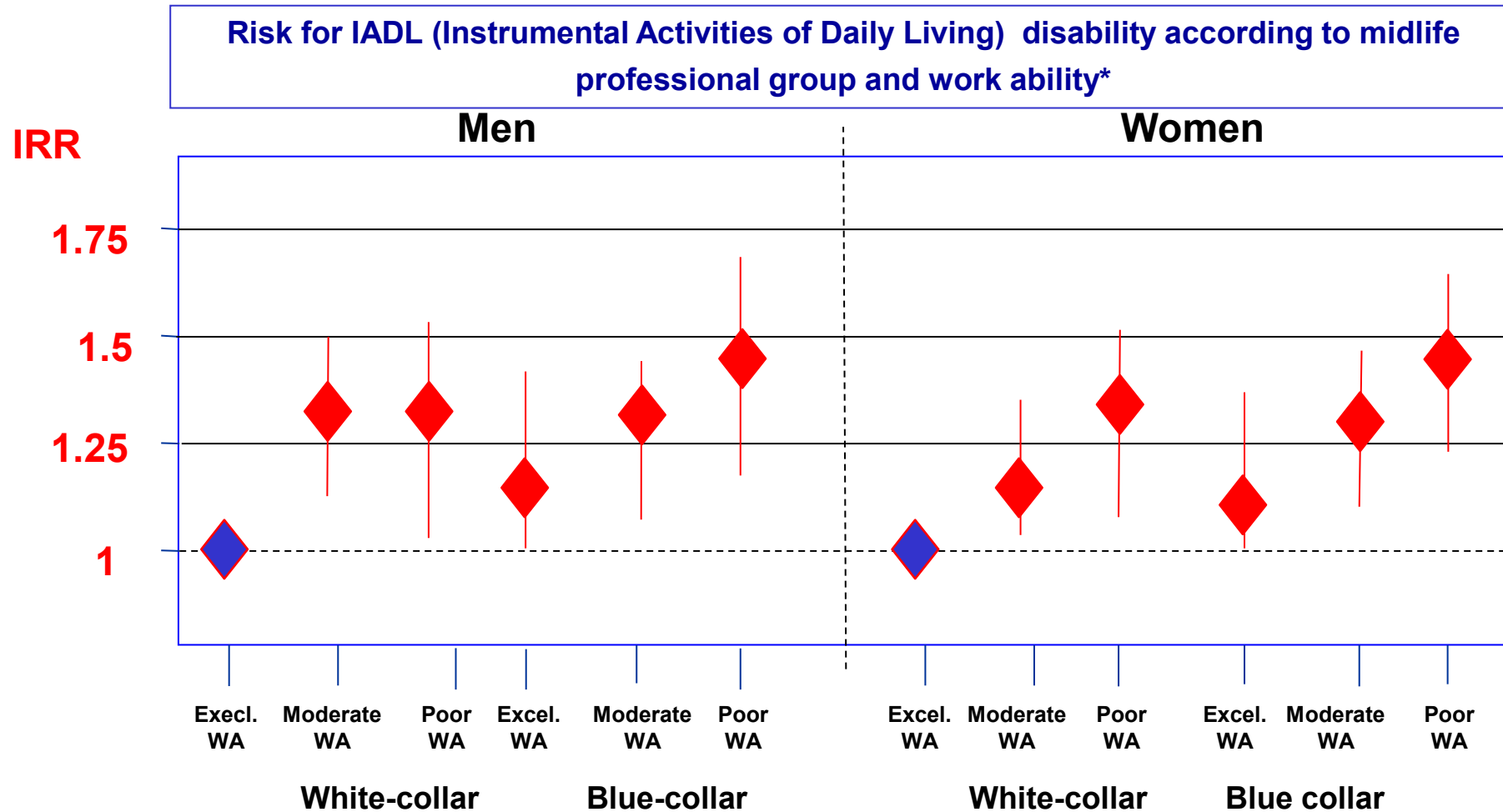
Quelle: FIOH

Arbeitsbedingtes „Vor-Altern“



ABI-Werte (Skala 7-49 Punkte)	Frauen			Männer		
	30-44	45-54	55-64	30-44	45-54	55-64
Sehr starkes Stressempfinden: Selten	41,4	39,6	37,4	42,0	40,1	38,5
Mindestens wöchentlich	37,2	31,7	30,1	36,4	32,2	29,7

Midlife work ability predicts old age disability (28-Jahre Langzeitstudie)



* adjusted for age + marital status + alcohol intake + smoking + exercise + main chronic diseases

(von Bonsdorff M.B. et al. CMAJ 2011)

Bauplan – betriebliche Ansatzpunkte

- Altersstrukturanalyse
- Erstellen einer Arbeitsplatzlandkarte
- Bestandsaufnahme und Screening der Ressourcen auf den vier Stockwerken
 - Gesundheit
 - Qualifikation und Kompetenz
 - Werte, Einstellungen und Motivation
 - Arbeitsgestaltung, Arbeitsanforderungen
- Handlungsbedarf ableiten

Bauplan – betriebliche Ansatzpunkte

- Gesundheit: Evaluierung psychischer Belastungen, Schichtarbeitsmodelle überarbeiten, WIETZ
- Kompetenz: altersgerechte Didaktik, auch sehr praxisnahe Kompetenzvermittlung, Wissenstransfer, alternsgerechte Karriereverläufe, wer wird eingestellt?
- Werte, Einstellungen: Führungstools (zb. anerkennender Erfahrungsaustausch), Dialogkultur
- Arbeitsbedingungen: alternsgerechte Arbeitszeitmodelle, passende Arbeitsaufgaben, Partizipation und Handlungsspielraum

AK Salzburg - Forderungen



- Schaffung eines Rechtsanspruches auf Weiterbildung, speziell für ältere Arbeitnehmer:innen und Gruppen mit geringer bis mittlerer Qualifikation
- Adaptierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes dahingehend, dass eine spezielle Evaluierung für alters- und geschlechtsspezifische Belastungen vorgesehen wird
- Verpflichtende Berichtslegung für Unternehmen zur Ableitung von Maßnahmen in Bezug auf Erhalt der Arbeitsfähigkeit
- Ausbau arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Begehungen von Betrieben bis 50 Arbeitnehmer:innen
- Etablierung neuer Arbeitsstandards wie einer „kurzen Vollzeit“ (bei vollem Lohnausgleich)
- Verpflichtung ältere Arbeitnehmer:innen zu beschäftigen (Bonus-Malus-System)

Weiterbildungsangebot



Seminar: Arbeitsfähigkeit erhalten – Gesund in die Pension

TERMIN

Wann: Tag 1: 5. Mai 2026, 9 bis 16 Uhr

Tag 2: 23. September 2026, 9 bis 16 Uhr

Wo: AK Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, 5. Stock

Kosten: 60 Euro für beide Seminartage, für ÖGB-Mitglieder kostenlos

Anmeldung: www.ak-salzburg.at/veranstaltungen

Sollten Sie trotz Anmeldung an dem Seminar nicht teilnehmen können, bitte informieren Sie uns telefonisch oder per E-Mail, damit keine unnötigen Kosten entstehen.

Die Seminartage bauen aufeinander auf und sollten beide besucht werden. Vor dem 1. Seminartag erhalten Sie ein kostenloses Arbeitsbewältigungsgespräch durch eine Referentin.