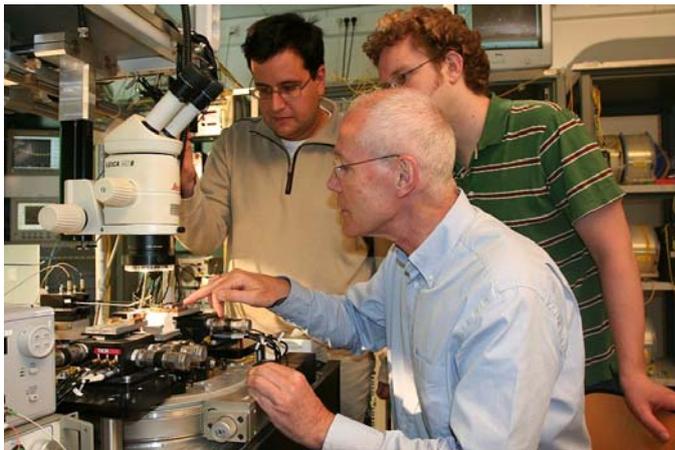


## Maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle für Ältere

Projekt KRONOS gibt Empfehlungen für den Umgang mit dem demographischen Wandel



*Alternsgerechte Arbeitszeitmodelle tragen dazu bei, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten. (Foto: Gabi Zachmann)*

**Angesichts des demographischen Wandels müssen Unternehmen sich auf älter werdende Belegschaften einstellen. Eine adäquate Gestaltung der Arbeitszeit trägt dazu bei, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten. Im Projekt KRONOS haben Forscher des KIT Arbeitszeitmodelle untersucht, die dem Prozess des Älterwerdens gerecht werden. Basierend auf den Ergebnissen empfehlen sie unter anderem Schichtpläne mit schneller Vorwärtsrotation sowie maßgeschneiderte Langzeitkonten, deren Guthaben sich nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmer einsetzen lässt.**

Teilzeitarbeit, Kurzpausen, alternsgerechte Schichtpläne und Langzeitkonten gehören zu den Instrumenten, mit denen sich die Forschergruppe um Professor Peter Knauth am Institut für Industriebetriebslehre und Industrielle Produktion (IIP) des KIT im Rahmen von KRONOS befasst hat. Bei der inzwischen abgeschlossenen Studie über „Lebensarbeitszeitmodelle – Chancen und Risiken für das Unternehmen und die Mitarbeiter“ handelt es sich um ein Teilprojekt des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Schwerpunktprogramms „Altersdifferenzierte Arbeitssysteme“. Der

**Dr. Elisabeth Zuber-Knost**  
Pressesprecherin

Kaiserstraße 12  
76131 Karlsruhe  
Tel.: +49 721 608-7414  
Fax: +49 721 608-3658

### Weiterer Kontakt:

Monika Landgraf  
Pressestelle  
Tel.: +49 721 608-8126  
Fax: +49 721 608-3658  
E-Mail: [monika.landgraf@kit.edu](mailto:monika.landgraf@kit.edu)

KRONOS Abschlussbericht ist soeben im Universitätsverlag Karlsruhe erschienen.

Die KIT-Wissenschaftler evaluierten altersgerechte Arbeitszeitmodelle in fünf Unternehmen aus den Branchen Automobil-, Stahl-, Chemie- und Pharmaindustrie. Dabei ergab sich, dass der Erfolg solcher Modelle wesentlich von einigen grundsätzlichen Faktoren abhängt: Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Empfehlungen; Möglichkeit für die Mitarbeiter, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen; günstige Rahmenbedingungen sowie die Einbettung der Maßnahmen in eine betriebliche Gesamtstrategie in Bezug auf den demographischen Wandel.

Im Einzelnen ergeben sich aus KRONOS folgende Empfehlungen: Eine generelle Verkürzung der täglichen Arbeitszeit für alle älteren Arbeitnehmer ist nicht sinnvoll, da deren Gesundheit und Arbeitsfähigkeit individuell stark verschieden sind. Wohl aber sollten Ältere mehr Pausen machen. Schichtpläne mit schneller Vorwärtsrotation (beginnend mit der Frühschicht, auf die dann Spät- und Nachtschicht folgen), wirken sich günstiger auf die Arbeitsfähigkeit aus als die traditionellen, wöchentlich und rückwärts rotierenden Schichtpläne. Es ist sinnvoll, die Anzahl der Nachtschichten pro Person und Jahr zu verringern. Wie die Studie zeigt, lässt sich die Nachtschichtbesetzung auch bei teilautomatisierten Prozessen ausdünnen, wenn Tätigkeiten aus der Nacht in Früh- und Spätschichten verschoben werden. Die Frühschicht sollte nicht vor 6 Uhr beginnen.

KRONOS legt auch eine größere Verbreitung von Wahlarbeitszeitmodellen nahe, bei denen Arbeitnehmer im Lauf ihres Berufslebens zwischen verschiedenen Wochen- oder Jahresarbeitszeiten wechseln können. So genannte Langzeitkonten sollten nicht nur Altersteilzeit ermöglichen. Vielmehr sollten sich die Guthaben je nach individuellen Bedürfnissen aufbauen und verwenden lassen. Denkbar sind beispielsweise mehrwöchige oder mehrmonatige Auszeiten im Lauf des Arbeitslebens, etwa aus familiären Gründen, wie KRONOS Projektleiter Knauth erklärt. „Solche maßgeschneiderten Modelle erhöhen auch die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber und verschaffen ihm damit einen Vorsprung im Wettbewerb um die infolge des demographischen Wandels knapper werdenden Fachkräfte.“

**Literaturhinweis:**

Peter Knauth, Dorothee Karl, Kathrin Elmerich: Lebensarbeitszeitmodelle: Chancen und Risiken für das Unternehmen und die Mitarbeiter. Forschungsbericht zum Teilprojekt KRONOS des Schwer-

punktprogramms „Altersdifferenzierte Arbeitssysteme“ (SPP 1184) der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Universitätsverlag Karlsruhe (ISBN 978-3-86644-322-8).

**Im Karlsruher Institut für Technologie (KIT) schließen sich das Forschungszentrum Karlsruhe in der Helmholtz-Gemeinschaft und die Universität Karlsruhe zusammen. Damit wird eine Einrichtung international herausragender Forschung und Lehre in den Natur- und Ingenieurwissenschaften aufgebaut. Im KIT arbeiten insgesamt 8000 Beschäftigte mit einem jährlichen Budget von 700 Millionen Euro. Das KIT baut auf das Wissensdreieck Forschung – Lehre – Innovation.**

**Die Karlsruher Einrichtung ist ein führendes europäisches Energieforschungszentrum und spielt in den Nanowissenschaften eine weltweit sichtbare Rolle. KIT setzt neue Maßstäbe in der Lehre und Nachwuchsförderung und zieht Spitzenwissenschaftler aus aller Welt an. Zudem ist das KIT ein führender Innovationspartner für die Wirtschaft.**

Diese Presseinformation ist im Internet abrufbar unter: [www.kit.edu](http://www.kit.edu)

Die Abbildung steht in druckfähiger Qualität auf [www.kit.edu](http://www.kit.edu) zum Download bereit und kann angefordert werden unter: [presse@verwaltung.uni-karlsruhe.de](mailto:presse@verwaltung.uni-karlsruhe.de) oder +49 721 608-7414.