

UNTERNEHMEN

GESTALTEN DEN DEMOGRAFISCHEN WANDEL



BERLINER ERKLÄRUNG

Berlin 12. Mai 2009

Unterzeichnung der „Berliner Erklärung“ durch die Initiatoren in Anwesenheit der Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen

ZIELE UND GRÜNDE

Der demografische Wandel wird die Lebensbedingungen in unserer Gesellschaft und die Rahmenbedingungen für wirtschaftliches Handeln in den nächsten Jahren und Jahrzehnten mit zunehmender Intensität grundlegend verändern. Diese Entwicklung ist nicht aufzuhalten. Sie kann aber positiv gestaltet werden!

Voraussetzung dafür ist ein Umdenken in Wirtschaft und Gesellschaft. Es gilt, die vielfältigen Zukunftschancen einer „Gesellschaft des längeren Lebens“ rechtzeitig zu erkennen und Schritt für Schritt innovativ zu nutzen.

Unser Ziel muss sein, auch in einer an Zahl abnehmenden und alternden Gesellschaft, in der Zukunft ein hohes immaterielles und materielles Wohlstandsniveau aufrecht zu erhalten.

Deshalb hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren Organisationen e.V. (BAGSO), vertreten durch den BAGSO Förderverein, in Kooperation mit dem ddn – Das Demographie Netzwerk, begleitet durch die Verlagsgruppe Rheinischer Merkur, Unternehmen und Verbände, die die besondere Verantwortung der Wirtschaft für die Erreichung dieser Ziele zu Ihrer Aufgabe gemacht haben, gewinnen können.

Diese Unternehmen und Verbände haben in Zusammenarbeit mit der BAGSO die Inhalte der Berliner Erklärung erarbeitet und stehen jetzt für die Realisierung der von den jeweiligen Unternehmen und Verbänden bereits heute umgesetzten Aktivitäten. Sie bauen diese in der Zukunft weiter aus.



Im Bewusstsein der besonderen Verantwortung der Wirtschaft für die Erreichung dieses Ziels wollen wir, die Initiatoren der Berliner Erklärung:



Maßstäbe / neu definiert

AXA Konzern AG



GALERIA Kaufhof GmbH



Pfizer Deutschland GmbH



TÜV Rheinland



RDA – Internationaler Bustouristik Verband e. V.



ENTWICKLUNGSGESELLSCHAFT MBH

Plan Plus Faktor Entwicklungsgesellschaft mbH



Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen e.V.

in den kommenden Jahren in unseren Unternehmen als Beitrag zur Gestaltung des demografischen Wandels eine Reihe innovativer Projekte realisieren.

- Wir haben bereits begonnen, eine Reihe von Maßnahmen durchzuführen.
- Wir planen einen **Kongress** zu den Themen dieser Erklärung, um unserer Initiative Breitenwirkung und Nachhaltigkeit zu verschaffen.
- Wir werden im Rahmen dieses Kongresses mit Wissenschaftlern und Praktikern besetzte **Arbeitskreise** einrichten, um Vorschläge für weitere konkrete Projekte zu entwickeln.
- Wir sind überzeugt, dass die beteiligten Unternehmen und ihre Kundinnen und Kunden davon unmittelbar profitieren werden.

Wir verstehen unsere Initiative nicht als einmalige Aktion, sondern als Auftakt zu einem Innovationsprozess, der längerfristig angelegt ist. Dabei haben wir im wohlverstandenen Interesse unserer Unternehmen sowohl unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch unsere Kundinnen und Kunden im Blick.

BERLINER ERKLÄRUNG

1. Selbstständiges Leben unterstützen

Wir werden die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen fördern, die ein selbstständiges Leben bis ins hohe Alter ermöglichen. Wir streben an, unsere Produkte und Dienstleistungen im Sinne eines „Universal Design“ (für alle geeignetes Design) ebenso wie unsere Produktions- und Verkaufsbereiche möglichst barrierefrei zu gestalten.

2. Zugang zu unseren Angeboten schaffen

Wir werden im Rahmen unserer Möglichkeiten dafür sorgen, dass Menschen nicht nur in Ballungszentren, sondern auch im ländlichen Raum einen besseren Zugang zu unseren Angeboten haben. Dazu ist nicht zuletzt ein verbesserter Zugang zum Internet, auch für ältere Menschen, wichtig.

3. Bedürfnisse von Menschen mit geringen Alterseinkünften berücksichtigen

Wir bekennen uns zu einer Unternehmens- und Geschäftspolitik, die auch die besondere Situation von älteren Menschen mit geringen Einkommen berücksichtigt und möglichst für diese Zielgruppe geeignete Angebote entwickelt.

4. Beschäftigungsfähigkeit erhalten

Wir werden die Voraussetzungen für einen möglichst langen Verbleib älterer Beschäftigter in unseren Unternehmen verbessern. Hierzu bieten wir Maßnahmen der gesundheitlichen Prävention an und beteiligen auch ältere Beschäftigte an unseren inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Wir richten die Personalplanung darauf ein, unseren Beschäftigten rechtzeitig Perspektiven aufzuzeigen.

5. Ältere Menschen einstellen

Wir werden im Rahmen unserer Einstellungspraxis älteren Arbeitssuchenden die Chance für einen beruflichen Wechsel oder den Wiedereinstieg in den Beruf bieten, sofern sie die entsprechenden Qualifikationen mitbringen.

6. Betriebliche Altersvorsorge stärken

Wir sehen in der betrieblichen Altersvorsorge für unsere Mitarbeiter einen wichtigen Beitrag, um das Alterseinkommen künftiger Rentnergenerationen zu sichern.

7. Altersgemischte Teams in Produktion und Verwaltung

Wir werden in möglichst vielen Bereichen altersgemischte Teams einsetzen. Sie sind leistungsfähig, erfolgreich und stellen sicher, dass Erfahrungswissen weitergegeben wird. Außerdem verbessern sie das Verständnis der Generationen.

8. Perspektiven schaffen

Wir werden die Attraktivität der Arbeitsplätze in unseren Unternehmen fördern, indem wir den Beschäftigten Bildungschancen eröffnen und ihnen Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten. Auch wollen wir ihnen Perspektiven für die Zeit nach dem Beruf aufzeigen. Denn durch freiwilliges Engagement können beruflich erworbene Kompetenzen über die Erwerbsphase hinaus besser zum Wohl des Gemeinwesens genutzt werden.

9. Altersgrenzen beseitigen

Wir werden unsere Unternehmen auf mögliche Altersgrenzen überprüfen und diese beseitigen, soweit kein sachlicher Grund dafür vorliegt. Dies gilt sowohl für den internen Unternehmensbereich gegenüber den Beschäftigten als auch hinsichtlich der Angebote für unsere Kundinnen und Kunden.

10. Altersbilder verändern

Wir werden mit unserer Öffentlichkeitsarbeit, vor allem mit unserer Unternehmens- und Produktwerbung, dazu beitragen, dass die Altersbilder in unserer Gesellschaft realistischer dargestellt werden.

Für die Umsetzung dieser Erklärung stehen die Initiatoren



Wolfgang Hanssmann, Vorstand AXA Konzern AG



Lovro Mandac, Vorsitzender der Geschäftsführung GALERIA Kaufhof GmbH



Dr. med. Andreas Penk, Vorsitzender der Geschäftsführung Pfizer Deutschland GmbH



Prof. Dr. Bruno O. Braun, Präsident und CEO TÜV Rheinland Holding AG



Richard Eberhardt, Präsident RDA – Internationaler Bustouristik Verband e.V.



Henry H. Faktor, geschäftsführender Gesellschafter Plan Plus Faktor Entwicklungsgesellschaft mbH



Dr. Erich Behrendt, Vorsitzender des Berufsverbandes Deutscher Soziologinnen und Soziologen e.V.

ÜBERSICHT DER GE

In Zusammenarbeit mit der BAGSO
Entwicklung mindestens einer weiteren
Lösung zum Thema Finanzen im Alter.

Einrichtung eines Stiftungs-Lehrstuhls an
einer deutschen Universität.

Durchführung von bis zu 5 000 regionalen
Veranstaltungen zur finanziellen Planung
des Ruhestandes in Zusammenarbeit mit
z. B. Volkshochschulen und IHK's.

Verpflichtung zur eigenständigen Weiter-
entwicklung der eingeführten Lösungen.



Maßstäbe / neu definiert

Galeria Kaufhof forciert in ihren Filialen eine
barrierefreie „Galeria für Generationen“. Erste
Tests in Pilotfilialen laufen bereits – z. B. Aus-
stattung der Verkaufsräume, Serviceleistungen
und Produktinnovationen in „universal
design“, d. h. schön, intuitiv & komfortabel.

Galeria Kaufhof plant weitere Pilotfilialen
„Galeria für Generationen“. Die Erkenntnisse
daraus fließen in ein Konzept zur bundes-
weiten Umsetzung.

Geplante Workshops mit Lieferanten und
Fachleuten zielen auf noch mehr komfortable
und intuitiv handhabbare Produktinnovationen.

Im Projekt „Pluspunkt Erfahrung“ sollen Erfah-
rungswissen und Potentiale älterer Arbeitneh-
mer bewusst gemacht und genutzt werden.

Jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
werden gezielt in Bezug auf die Bedürfnisse
der Kundinnen und Kunden der Generation
50plus geschult.



Lebenslanges Lernen wird aktiv praktiziert,
indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der
Generation 50plus gezielt qualifiziert und
gefördert werden.

Galeria Kaufhof steht für ein aktives und
ganzheitliches Gesundheitsmanagement.

Die familienfreundliche Personalpolitik ist
in den Unternehmensleitlinien verankert.



Gemeinsam für eine gesündere Welt™

Pfizer hat sich zum Ziel gesetzt, die medi-
zinsche Versorgung von Patienten zu
verbessern, wie z. B. in der Behandlung von
Krebs und Alzheimer. Zusammen mit der
BAGSO und dem Hartmannbund wurde ein
„Gesundheitsordner“ entwickelt. Die
Patienten und deren Angehörige können
hier die Gesundheitsunterlagen ordnen.
Dieser Ordner wird ständig weiterentw-
ckelt und es fließen die für die Patienten
maßgeblichen Informationen mit ein.

Vereinfachung von Beipackzetteln durch
eine Arbeitsgruppe von Patienten und
Pfizer-Mitarbeitern und Implementierung
der gemeinsam neuentwickelten Stan-
dards.

Fortsetzung der Sonderdienste im barriere-
freien Internet von www.pfizer.de: Weitere
kostenfreie Lerneinheiten für Patienten
über den Umgang mit Arzneimitteln.

Fortsetzung des Dialogs mit Patienten und
Ärzten. Ausbau des vereinfachten,
patientenverständlichen Informationsange-
botes über die Zusammenhänge der
Wirkung von Arzneimitteln.

Der Ordner wird auf dem 9. Deutschen
Seniorentag in Leipzig (2009) an alle
Teilnehmer kostenlos verteilt und auch
auf weiteren Kongressen eingesetzt.

An der Schnittstelle zwischen Hersteller
und Verbraucher wird sich TÜV Rheinland
für eine gleichberechtigte Nutzbarkeit
aller Consumer-Produkte im Sinne eines
Trans-Generationen-Produktes unabhängig
vom Alter oder unterschiedlichen Fähig-
keiten einsetzen.

Weiterer Ausbau altersgemischter Teams.

Stärkung von Fortbildungsangeboten an
der TÜV Rheinland Akademie für ältere
Arbeitnehmer.

Entwicklung von zusätzlichen Seminaren.
Techniken des lebenslangen Lernens.

Zertifizierte Fortbildung für Ingenieure
50plus.

Übertragung der Erfahrungen auf alle
Geschäftsbereiche der TÜV Rheinland
Group.

Start des All-Generationen Labels und
Einführung von ausgewählten produkt-
bezogenen Dienstleistungen einschließlich
Markterprobung.

Zusätzliche Angebote zur Qualifizierung
älterer Arbeitnehmer speziell für technische
Berufe und Ingenieure.



TÜVRheinland®
Genau. Richtig.

bereits in der Umsetzung

für die Zukunft geplant

PLANTEN AKTIONEN



In Reiseleiter- und Reisebusfahrerschulungen werden seniorenbegleitende Anforderungen für unterwegs (Belastbarkeit, Routenplanung, Didaktik) sowie in Unternehmerseminaren (Einkauf touristischer Leistungen, Planung) behandelt. In Publikationen wie „Reiseleiter Training“ sowie in Marktstudien wird die demografische Entwicklung aufgegriffen.

Vertiefung und Erweiterung des Seminarprogramms. Durchführung von Studien zum Reiseverhalten und Anforderungen von Senioren. Entwicklung eines Leitfadens „Senioren im Bus- und Gruppentourismus“ (Empfehlungen für Senioren, Unternehmer, Mitarbeiter und Seniorenorganisationen). Tagungen zum Thema Senioren und Bustourismus. Konzept zur Fortbildung von Busfahrern zu Reiseleitern und für Innendienstaufgaben. Online-Medien-Kooperation mit der BAGSO (ggfs. Kriterien seniorengerechter Reisen).

PLAN PLUS FAKTOR

ENTWICKLUNGSGESELLSCHAFT MBH

Mit maßgeschneiderten, zeitgemäßen und zukunftsfähigen Lösungen und Konzepten reagieren wir auf den demografischen Wandel. Wir werden in der Projektentwicklung Aspekte wie Veränderungen der sozialen Bevölkerungsstruktur, der Erwerbsentwicklung und der Veränderung der Demografie einbeziehen. Unser Beitrag: Neue und moderne Wohnformen.

Wir folgen dem Grundgedanken, neben erschwinglichem Wohnraum besonders ältere, betreuungsbedürftige und behinderte Menschen mit anderen Wohnungssuchenden sozialverträglich unter einem Dach zusammen zu führen.

Die anstehenden Projekte spiegeln diesen Anspruch wider. In Düsseldorf werden Singles und Familien zu annehmbaren Mietpreisen in einer gemeinsamen Wohnanlage mit Senioren einziehen, die dort spezifisch altersgerechte Wohnformen vorfinden. Auch Behinderte, die barrierefreie Wohnungen suchen, oder Menschen, die eine gemeinsame betreute Lebensform in Gemeinschaft bevorzugen, finden dort geeigneten Wohnraum.

Weitere innovative, zukunftsfähige Wohnmodelle sind in Planung.

BDS Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen e.V.

Wir sehen es als unsere Aufgabe an, die wissenschaftlichen Erkenntnisse zum Thema „Altern“ in die Diskussion der Gesellschaft einfließen zu lassen.

Konkrete Praxiserfahrungen mit dem demografischen Wandel und Prognosen dazu haben wir bereits im Jahre 2008 in unserer Mitgliederzeitschrift veröffentlicht.

Wir unterstützen nachdrücklich die „Berliner Erklärung“ und ihr zentrales Anliegen, die gesellschaftliche Sicht auf das Thema „Alter“ und „ältere Menschen“ zu verändern.

Wir werden uns als Berufsverband mit eigenen Initiativen aus den Reihen der Mitglieder, Unternehmen und Partnerverbände an der Umsetzung der Berliner Erklärung beteiligen:

- in der erneuten praxisnahen Aufbereitung wissenschaftlicher Ergebnisse in der Zeitschrift „Sozialwissenschaften und Berufspraxis“
- in der Durchführung eigener regionaler und zentraler Veranstaltungen und Beteiligung an solchen
- in den Handlungsfeldern der Mitglieder selbst.

bereits in der Umsetzung

für die Zukunft geplant

*Eine Initiative der:
die Berliner Erklärung unterzeichnenden Unternehmen/Verbände,
der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren Organisationen e.V. (BAGSO),
vertreten durch den BAGSO Förderverein,
in Kooperation mit dem ddn – Das Demographie Netzwerk.*

