



Ist Ihr Betrieb auf den demografischen Wandel vorbereitet?

Wenn Sie sich für Ihren Betrieb einen sehr schnellen und kurzen Überblick verschaffen möchten,

- von welcher Altersstruktur Sie heute (2010) und in zehn Jahren (2020) ausgehen müssen,
- mit welchen Wirkungen Sie heute (2010) und in 10 Jahren (2020) rechnen müssen, falls Ihre bisherige Personalpolitik beibehalten wird,
- welche bewährten personalpolitischen Personalstrategien und -maßnahmen wir Ihnen empfehlen können,

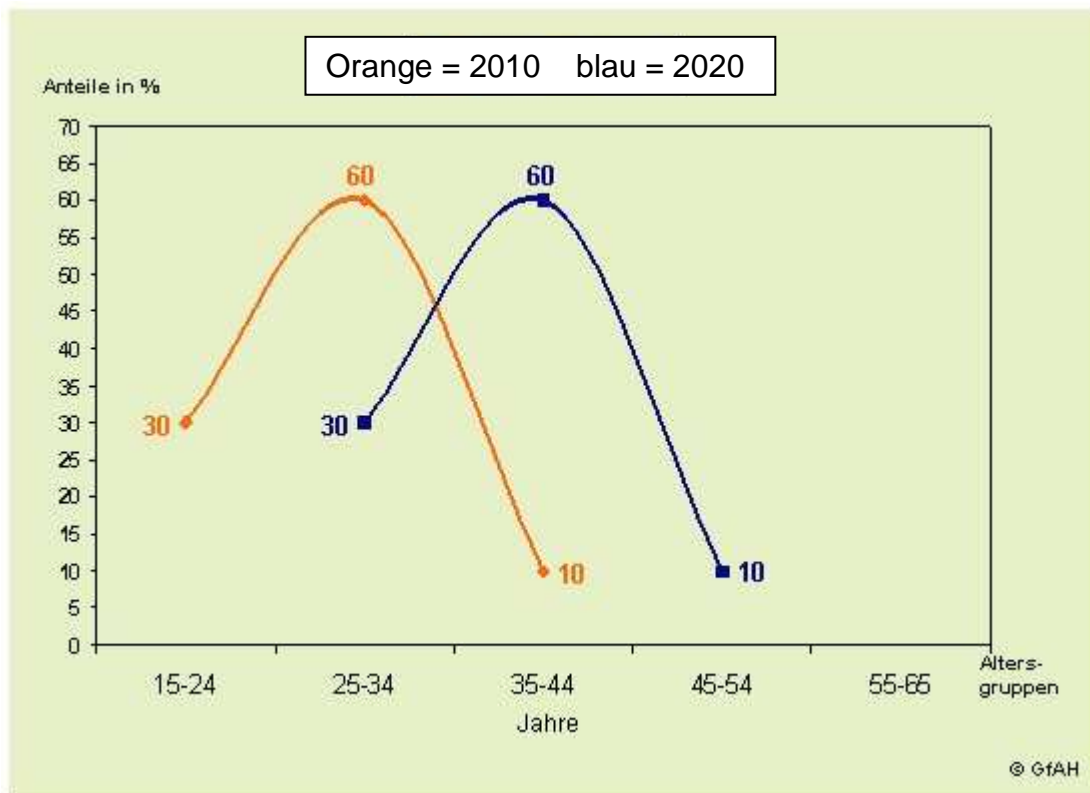
sollten Sie sich **fünf Minuten Zeit für den folgenden Kurz-Check** nehmen. Er funktioniert als Frühwarnsystem.

Wie wird dabei vorgegangen?

1. Bitte ermitteln Sie zuerst die **Altersstruktur Ihres Betriebes** (%-Anteil Ihrer MitarbeiterInnen in Bezug auf ihr Lebensalter)!
2. Vergleichen Sie bitte **Ihre** Altersstruktur mit sieben **typischen betrieblichen Altersstrukturen!**

Jugendzentrierte Altersstruktur -

andere Altersgruppen sind gar nicht oder kaum vorhanden



Kurzbeschreibung:

2010:

Die Anteile der beiden jüngeren Altersgruppen (bis 34 Jahre) machen etwa 90% aus. Die Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren ist nur sehr gering mit 10% vertreten. Altersgruppen ab 45 Jahren fehlen völlig.

2020:

Die Altersgruppen bis zu 45 Jahren decken 90% ab. Nur 10% sind älter als 45 Jahre. Über 54-Jährige fehlen völlig. Die ursprünglich junge Mannschaft ist zwar insgesamt älter geworden. Die Altersgrenze ist 45 Jahre.

Achtung!

Das Verhältnis muss nicht unbedingt 90% zu 10% betragen, sondern auch 80% zu 20% oder 70% zu 30% sind möglich. Wichtig ist das Verhältnis zwischen Mehr- und Minderheiten.

Sieht die Altersstruktur Ihres Betriebes ähnlich aus?

Mögliche Folgewirkungen:

Je stärker Betrieb und Personalpolitik heute an einer jungen Mannschaft ausgerichtet ist, desto schwieriger wird es werden,

- diesen Personalbestand immer wieder mit den von Qualifikation und Berufsbild richtigen Nachwuchskräften aufzufüllen.
- überhaupt Erfahrungen (positiver oder negativer Art) mit Arbeitskräften mittleren und höheren Alters zu sammeln, um als Betrieb auf die Zunahme Älterer gerüstet zu sein.

Empfehlungen zur Personalpolitik:

Bei einer Ausrichtung der Personalpolitik an einem 'Gesunden Alters-Mix' ist Ihr Betrieb auf die Wirkungen des demografischen Wandels mit immer knapper werdenden Nachwuchskräften besser vorbereitet. Er ist dann 'auf der sicheren Seite'.

Ihr Betrieb sollte heute bereits damit beginnen, geeignete Arbeitsgebiete und Aufgaben für Arbeitskräfte mittleren und höheren Alters vorzusehen sowie entsprechend bei Einstellungen und Personaleinsatz vorzugehen.

Zu überprüfen ist, ob hohe oder niedrige Fluktuationsraten unter den jungen Fachkräften vorherrschen und bei welchen Personengruppen das insbesondere der Fall ist. Zu überlegen ist, ob die vorhandenen Bindungsstrategien ausreichen, ob gegebenenfalls Nachbesserungen erforderlich sind. Dazu ist es wichtig zu wissen, was die Jungen in Ihrem Betrieb vermissen und was ihnen nicht gefällt: Führungsstil, eigene Handlungsspielräume, interessante und abwechslungsreiche Arbeit, Chancen zur persönlichen Weiterentwicklung, soziales Klima u.a.

Älter werden und dabei mit vollem Leistungsvermögen arbeiten zu können setzt voraus, dass Ihr Betrieb selbst Vorsorge zur Erhaltung von Qualifikation, Motivation und Gesundheit seiner Mitarbeiter(innen) trifft - und zwar ab Berufsbeginn. Welche Angebote liegen vor, welche fehlen? Welche Alters- und Personengruppen sind in welche Maßnahmen eingebunden? Was ist zukünftig zu tun?

Jugendzentrierte Altersstruktur -

alle anderen Altersgruppen sind vertreten -
aber in geringerem Ausmaß



Kurzbeschreibung:

2010:

Die Anteile der beiden jüngeren Altersgruppen (bis 34 Jahre) betragen 70%, die Anteile der Altersgruppen zwischen 35 und 54 Jahre 30%. Altersgruppen ab 55 Jahren fehlen.

2020:

Der Schwerpunkt in der Alterszusammensetzung hat sich zu einer mittelterzentrierten Struktur verschoben. Auch über 55-Jährige sind - wenn auch in geringem Ausmaß - vertreten.

Sieht die Altersstruktur Ihres Betriebes ähnlich aus?

Mögliche Folgewirkungen:

Der Wechsel von einem jugendzentrierten zu einem mittelalterzentrierten Betrieb kann sich auf das innerbetriebliche Entscheidungssystem und das soziale Klima auswirken. Es findet ein allmählicher Rückzug aus der ursprünglich vorherrschenden Jugendkultur statt.

Falls keine hohe Attraktivität als Arbeitgeber für Fachkräftenachwuchs besteht und falls in der Region die Fachkräftemärkte hart umkämpft sind gilt es, viel mehr als früher in das Personalmarketing zu investieren.

Empfehlungen zur Personalpolitik:

Bei einer deutlichen Ausrichtung der Personalpolitik an einem 'Gesunden Alters-Mix' tut sich Ihr Betrieb in den kommenden Jahren weitaus leichter, den Wirkungen des demografischen Wandels zu begegnen. Das würde bedeuten, dass diese neue Orientierung alle Personalfunktionen - von der Personalgewinnung über den Personaleinsatz bis zum Ausscheiden aus dem Betrieb - durchdringt.

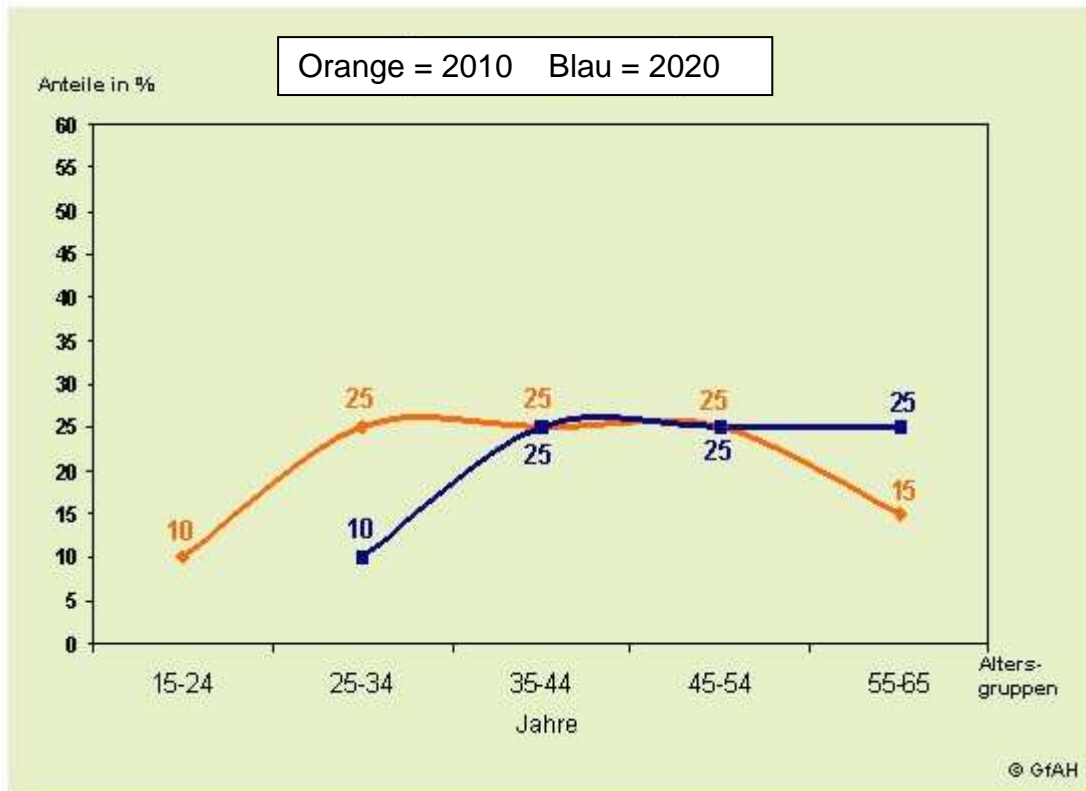
Machen Sie diese neue Ausrichtung betriebsöffentlich! Diskutieren Sie mit Ihren Führungskräften und Beschäftigten darüber!

Überlegen Sie vorher genau, für welche Aufgabengebiete Sie bei Einstellungen und Personaleinsatz Berufsanfänger und für welche Sie Erfahrungsträger bevorzugen!

Mischen Sie ganz bewusst Junge und Alte bei der Zusammenstellung von Arbeitsgruppen, Projektteams, Qualitätszirkeln in wichtigen betrieblichen Gremien!

Überprüfen Sie, ob ihre Angebote zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit Ihrer Beschäftigten ausreichen würden, sofern Ihre Beschäftigten bis zum 65. Lebensjahr im Betrieb verbleiben! Dabei geht es um die Leistungsfähigkeit (Gesundheit, Qualifikation) ebenso wie um die Leistungsbereitschaft (Motivation). Achten Sie auch darauf, welche Alters- und Personengruppen wo wie eingebunden oder ausgegrenzt sind!

Ausgewogene Altersstruktur - Altersmischung



Kurzbeschreibung:

2010:

Die Übergänge zwischen den Altersgruppen sind in etwa ausgewogen - auch wenn die ganz Jungen und die ganz Alten etwas geringere Anteile aufweisen.

2020:

Altersgruppen bis zu 35 Jahren fehlen bzw. sind nur zu geringen Anteilen (10%) vertreten.

Sieht die Altersstruktur Ihres Betriebes ähnlich aus?

Mögliche Folgewirkungen:

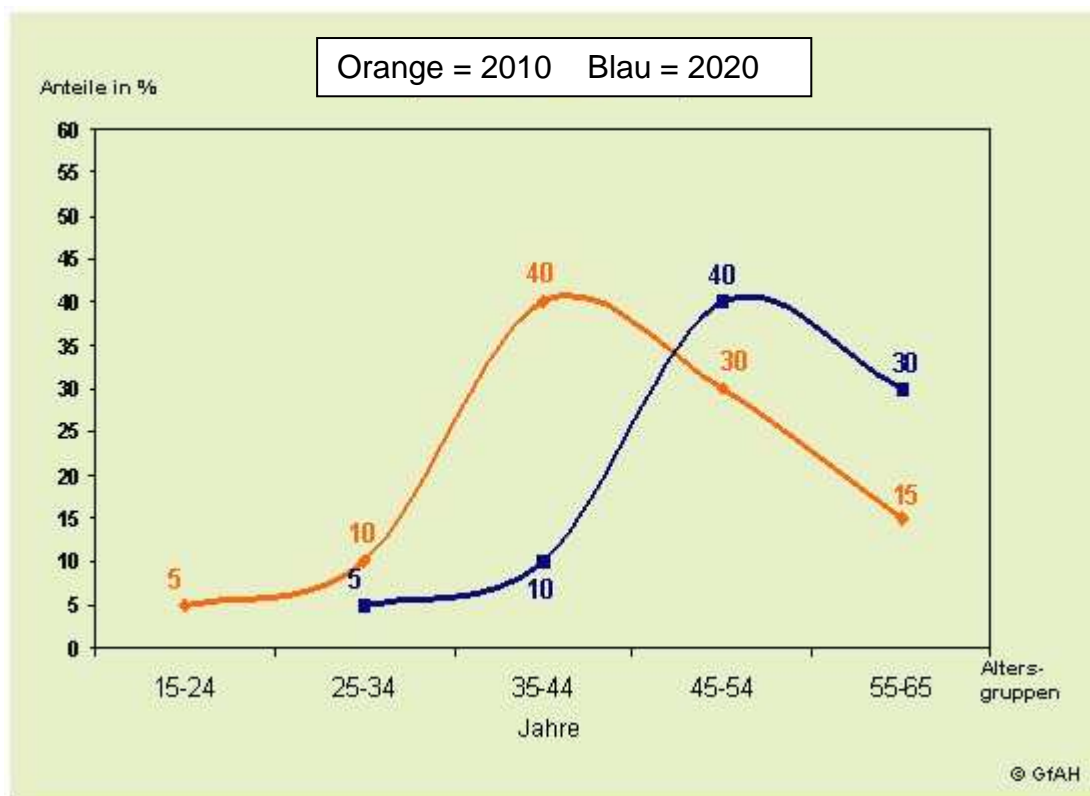
Wenn es nicht gelingen sollte, in verstärktem Maße unter 25-Jährige oder alternative Personengruppen zu rekrutieren, wird der Personalbestand schrumpfen.

Empfehlungen zur Personalpolitik:

Gehen Sie am besten mehrgleisig vor. Verstärken Sie einerseits Ihre Schul- und Hochschulmarketingstrategien! Überlegen Sie andererseits mögliche personelle Alternativen: Berufsrückkehrer(innen), Arbeitskräfte mittleren und höheren Alters, Umschüler(innen) u.ä. Denken Sie drittens darüber nach, wie Sie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber für Nachwuchskräfte verbessern können! Bieten Sie ausreichende Möglichkeiten zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung an? Haben Nachwuchskräfte Handlungsspielräume, abwechslungsreiche Arbeit, Tätigkeiten mit Eigenverantwortung? Wie ist es um die betriebliche Bindung Ihrer Nachwuchskräfte bestellt?

Sorgen Sie für ein soziales Klima, in dem alle Generationen fair behandelt werden und sich wohl fühlen. Achten Sie bei der Zusammenstellung von Gruppen, Teams, Gremien u.ä. auf eine personelle Zusammensetzung, in der alle Altersgruppen vertreten sind und produktiv zusammenarbeiten.

Personalstruktur, in der die mittleren Altersgruppen überwiegen - andere Gruppen sind gar nicht oder kaum vorhanden



Kurzbeschreibung:

2010:

Die Anteile der beiden mittleren Altersgruppen (35 bis 44 Jahre; 45 bis 54 Jahre) machen etwa 70% aus.

2020:

Es findet eine Verschiebung zu einer alterszentrierten Struktur statt - auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass es immer größere Probleme bereitet, Jugendliche und Jüngere zu rekrutieren.

Achtung!

Das Verhältnis muss nicht genau 70% zu 30%, sondern kann auch 80% zu 20% oder 90% zu 10% betragen. Wichtig ist ein entsprechendes Verhältnis zwischen Mehr- und Minderheiten.

Sieht die Altersstruktur Ihres Betriebes ähnlich aus?

Mögliche Folgewirkungen:

Falls sich in Ihrem Betrieb eine Senioritätskultur herausgebildet hat oder herausbilden wird besteht die Gefahr, dass Ihr Fachkräftenachwuchs dadurch 'vergrault' wird. In einer Senioritätskultur dominieren die Älteren häufig zu sehr die Jüngeren oder versuchen, sie 'auszubremsen': keine Anhörung bei Entscheidungen, keine Förderung bei Verbesserungsvorschlägen und Eigeninitiativen, keine Handlungsspielräume u.ä.

Falls Sie bisher zuwenig in die Arbeitsfähigkeit Ihrer Beschäftigten mittleren und höheren Alters investiert haben, sind die Risiken hoch, dass zukünftig Leistungseinschränkungen in größerem Ausmaß auftreten können.

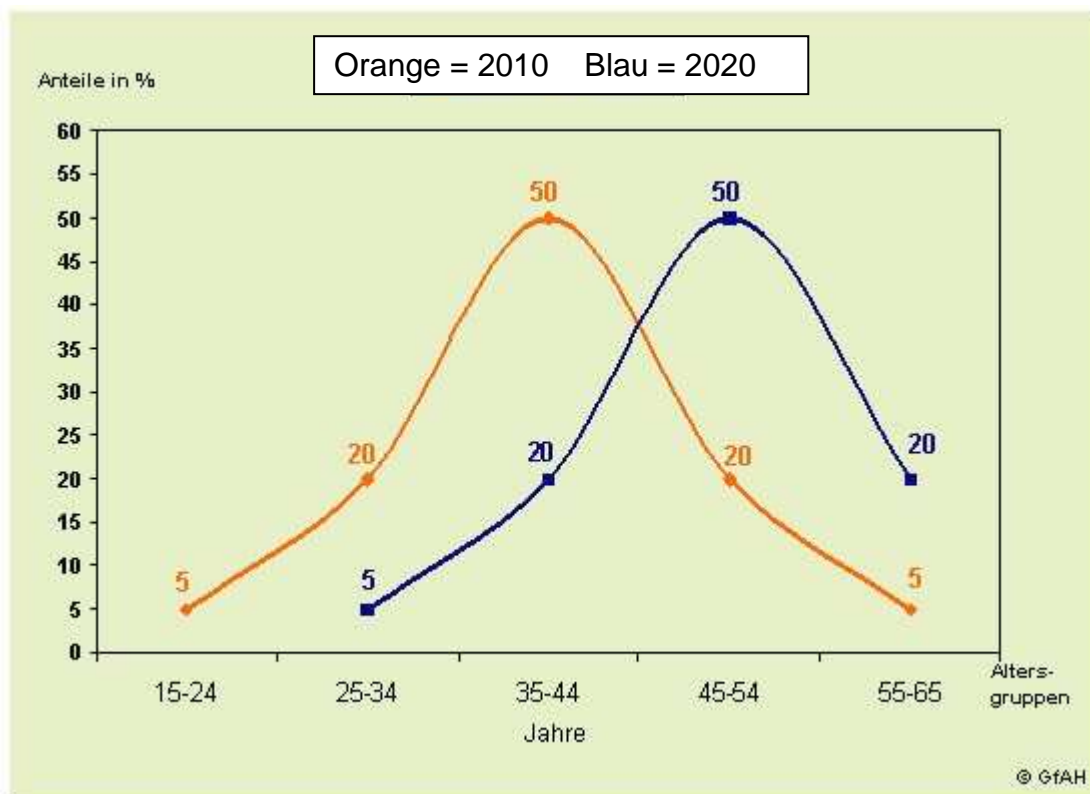
Empfehlungen zur Personalpolitik:

Verstärken Sie Ihr Schul- und Hochschulmarketing! Denken Sie dabei über Alternativen zum immer knapper werdenden Fachkräftenachwuchs nach: Umschüler(innen), Berufsrückkehrer(innen), Fachkräfte mittleren und höheren Alters! Überprüfen Sie Ihre Auswahlkriterien bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen! Wie hoch sind die Anteile an weiblichen und ausländischen Jugendlichen? Falls Sie besondere Schwierigkeiten haben, Absolventen zu gewinnen und zu binden, sollten Sie über günstige betriebliche Angebote zur Aufnahme eines berufsbegleitenden Studiums für Fachkräfte mit (Fach)Hochschulreife nachdenken!

Nur wenn in Ihrem Betrieb die Interessen und Bedürfnisse aller Generationen gleichermaßen berücksichtigt werden, werden die Jüngeren nach aufwändiger Berufsausbildung und Einarbeitung für eine längere Dauer in Ihrem Betrieb bleiben. Wirken Sie einer bereits entstandenen oder in der Entstehung begriffenen Senioritätskultur entgegen! Überprüfen Sie den Führungsstil? Analysieren Sie z.B. den Eingang von Verbesserungsvorschlägen nach Alter! Gibt es bereichs- oder gruppenspezifische Unterschiede?

Welche Möglichkeiten bietet Ihr Betrieb Ihren Arbeitskräften mittleren und höheren Alters zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit? Überprüfen Sie die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen der letzten Jahre! Sind die Tätigkeiten so bemessen, dass Chancen zum kontinuierlichen Dazulernen bestehen? Hatten die Arbeitskräfte in den letzten Jahren Möglichkeiten, zwischen Aufgabenbereichen zu wechseln? Wird im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz nur das gesetzlich Notwendige getan? Werden 'alterskritische Belastungen' (z.B. Heben und Tragen schwerer Lasten, Zwangshaltungen, zu starre Zeitvorgaben, einseitige Tätigkeiten) berücksichtigt? Sind die Krankheitsquoten unter diesen Altersgruppen sehr hoch? Helfen u.U. bereits kleinere ergonomische Verbesserungen weiter?

Personalstruktur, in der die mittleren Altersgruppen überwiegen - alle andere Gruppen sind vertreten, wenn auch in geringerem Ausmaß



Kurzbeschreibung:

2010:

Die Anteile der beiden mittleren Altersgruppen machen etwa die Hälfte der Belegschaft aus. Die jüngeren und älteren Altersgruppen verteilen sich etwa zu gleichen Anteilen auf die restliche Hälfte.

2020:

Es findet eine Verschlechterung zu einer alterszentrierten Struktur statt. Dann würden die 45- bis 65-Jährigen den Betrieb dominieren. Die unter 45-Jährigen bilden dann eine Minderheit.

Sieht die Altersstruktur Ihres Betriebes ähnlich aus?

Mögliche Folgewirkungen:

Falls sich in Ihrem Betrieb eine Senioritätskultur herausgebildet hat oder herausbilden wird, besteht die Gefahr, dass Ihr Fachkräftenachwuchs dadurch 'vergrault' wird. In einer Senioritätskultur dominieren die Älteren häufig zu sehr die Jüngeren oder versuchen, sie 'auszubremsen': keine Anhörung bei Entscheidungen, keine Förderung bei Verbesserungsvorschlägen und Eigeninitiativen, keine Handlungsspielräume u.ä.

Falls Sie bisher zu wenig für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit gerade Ihrer Beschäftigten mittleren und höheren Alters getan haben, sind die Risiken hoch, dass zukünftig Leistungseinschränkungen größeren Ausmaßes auftreten können.

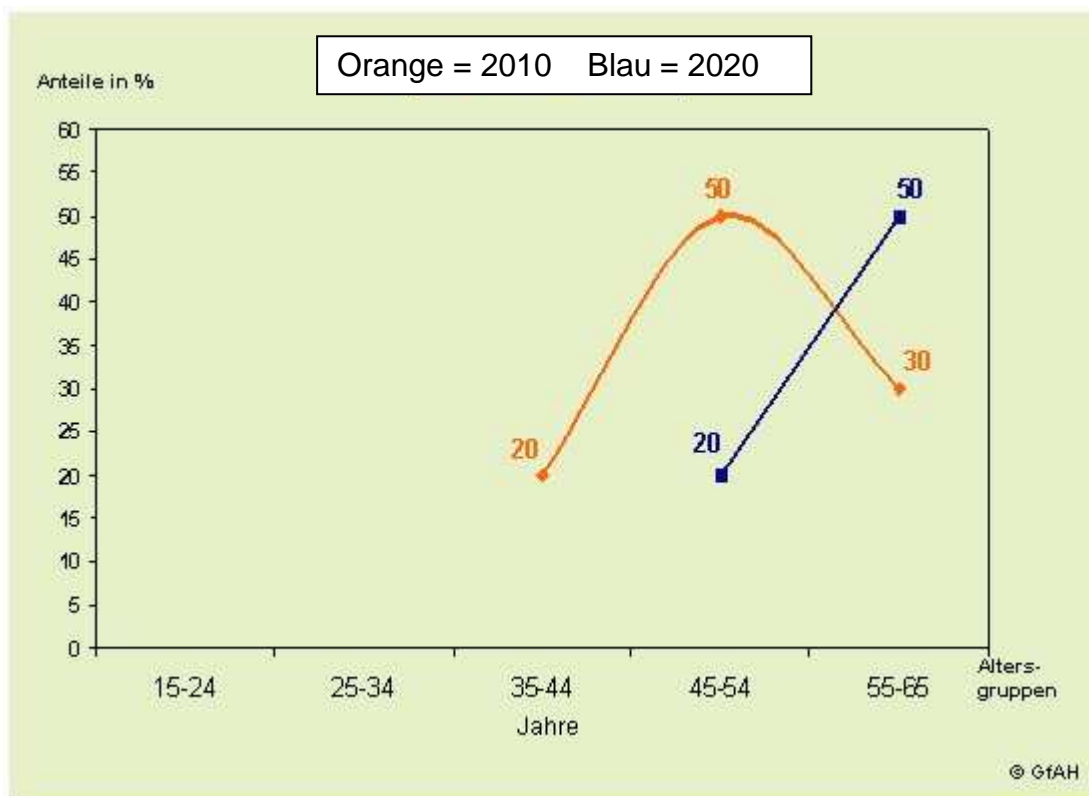
Empfehlungen zur Personalpolitik:

Verstärken Sie Ihr Schul- und Hochschulmarketing! Denken Sie dabei über Alternativen zum immer knapper werdenden Fachkräftenachwuchs nach: Umschüler(innen), Berufsrückkehrer(innen), Fachkräfte mittleren und höheren Alters! Überprüfen Sie Ihre Auswahlkriterien bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen! Wie hoch sind die Anteile an weiblichen und ausländischen Jugendlichen? Welche Ausgangsbedingungen haben Angelernte oder Fachkräfte in Ihrem Betrieb, die sich berufsbegleitend aus- und fortbilden wollen?

Nur wenn in Ihrem Betrieb die Interessen und Bedürfnisse aller Generationen gleichermaßen berücksichtigt werden, werden die Jüngeren nach aufwändiger Berufsausbildung und Einarbeitung für eine längere Dauer in Ihrem Betrieb bleiben. Wirken Sie einer bereits entstandenen oder in der Entstehung begriffenen Senioritätskultur entgegen! Überprüfen Sie den Führungsstil? Analysieren Sie z.B. den Eingang von Verbesserungsvorschlägen nach Alter! Gibt es bereichs- oder gruppenspezifische Unterschiede?

Welche Möglichkeiten bietet Ihr Betrieb zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit gerade für die Arbeitskräfte mittleren und höheren Alters? Überprüfen Sie die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen der letzten Jahre! Sind die Tätigkeiten so bemessen, dass Chancen zum kontinuierlichen Dazulernen bestehen? Hatten die Arbeitskräfte in den letzten Jahren Möglichkeiten, zwischen Aufgabenbereichen zu wechseln? Wird im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz nur das gesetzlich Notwendige getan? Werden 'alterskritische Belastungen' (z.B. Heben und Tragen schwerer Lasten, Zwangshaltungen, zu starre Zeitvorgaben, einseitige Tätigkeiten) berücksichtigt? Sind die Krankheitsquoten unter diesen Altersgruppen sehr hoch? Helfen u.U. bereits kleinere ergonomische Verbesserungen weiter?

Alterszentrierte Personalstruktur - die anderen Altersgruppen sind gar nicht oder kaum vertreten



Kurzbeschreibung:

2010:

Die Alterszentrierung ist extrem. Die Mittelalten bilden eine Minderheit. Die Jüngeren sind nicht vorhanden.

2020:

Es gibt nur noch 45- bis 65-Jährige. Die über 55-Jährigen bilden die Mehrheit

Sieht die Altersstruktur Ihres Betriebes ähnlich aus?

Mögliche Folgewirkungen:

Ohne eine Kontinuität an Nachfolgern schrumpft der Personalbestand Ihres Betriebes. Es besteht die Gefahr, dass Ihre Geschäftsfähigkeit beeinträchtigt wird.

Die Geschäftsfähigkeit Ihres Betriebes steht und fällt auch mit der Arbeitsfähigkeit Ihrer Beschäftigten mittleren und höheren Alters.

Empfehlungen zur Personalpolitik:

Die Nachfolger können allen Alters- und Personengruppen entstammen. Könnten Sie die Ausbildungsquote erhöhen, sofern die persönliche Betreuung der Auszubildenden sichergestellt werden kann? Haben Sie bisher auch weibliche und ausländische Jugendliche eingestellt? Könnten Sie ihr Schul-Marketing verstärken? Wie wirkt Ihr Betrieb als Arbeitgeber auf Jugendliche?

Wie hoch sind die Frauenanteile in Ihrer Belegschaft? Sind sie noch ausweitbar? Bieten Sie familienfreundliche Rahmenbedingungen, so dass Ihr Betrieb für Angehörige junger Familien und Berufsrückkehrer(innen) attraktiv ist?

Welche Chancen haben Sie bei Absolventen? Vergeben Sie Praktikum-Stellen, Studenten-Jobs, Studien- und Diplomarbeiten in engem Kontakt zu (Fach)Hochschulen in Ihrem regionalem Umfeld? Wie reagieren die Studierenden darauf? Falls Sie Schwierigkeiten mit der Einstellung und längerfristigen betrieblichen Bindung von Absolventen haben, sollten Sie darüber nachdenken, Fachkräften mit (Fach)Hochschulreife günstige Konditionen für berufsbegleitende Studien anzubieten.

In Ihrem Betrieb hat sich mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Senioritätskultur herausgebildet. Es besteht die Gefahr, dass Ihr Fachkräftenachwuchs dadurch 'vergrault' wird. In einer Senioritätskultur dominieren die Älteren häufig zu sehr die Jüngeren oder versuchen, sie 'auszubremsen': keine Anhörung bei Entscheidungen, keine Förderung bei Verbesserungsvorschlägen und Eigeninitiativen, keine Handlungsspielräume u.ä. Nur wenn in Ihrem Betrieb die Interessen und Bedürfnisse aller Generationen gleichermaßen berücksichtigt werden, werden die jüngeren Nachfolger nach aufwändiger Berufsausbildung und Einarbeitung für eine längere Dauer in Ihrem Betrieb bleiben. Wirken Sie der Senioritätskultur entgegen! Überprüfen Sie insbesondere den Führungsstil? Gibt es bereichs- oder gruppenspezifische Unterschiede?

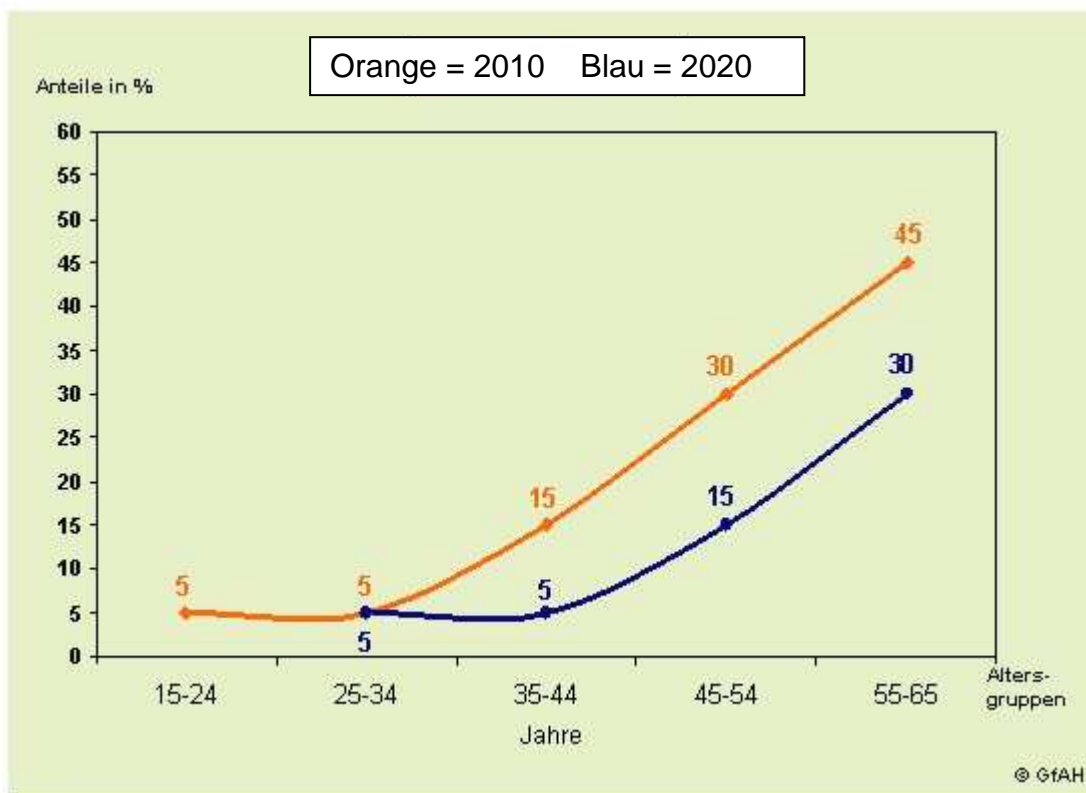
Welche Angebote hat Ihr Betrieb bisher zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit für Ihre Arbeitskräfte mittleren und höheren Alters gemacht: Qualifizierungsmaßnahmen für



Alle, Tätigkeiten zum kontinuierlichen Dazulernen, Chancen zu gezielten Wechseln zwischen Arbeitsgebieten in der Berufslaufbahn?

Wird im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz nur das gesetzlich Notwendige getan? Werden 'alterskritische Belastungen' (z.B. Heben und Tragen schwerer Lasten, Zwangshaltungen, zu starre Zeitvorgaben, einseitige Tätigkeit) berücksichtigt? Sind die Krankheitsquoten sehr hoch? Besprechen Sie mit Arbeitsschutzexperten und Krankenkassen, was zukünftig zu tun ist. U.U. helfen bereits kleinere ergonomische Verbesserungen oder 'Wissensauffrischungen' weiter?

Alterszentrierte Personalstruktur - die anderen Altersgruppen sind als Minderheit vertreten



Kurzbeschreibung:

2010:

Die Alterszentrierung ist extrem. Die Jüngeren und Mittelalten bilden eine Minderheit.

2020:

Es gibt überwiegend 45- bis 65-Jährige mit einer Mehrheit bei den über 55-Jährigen. Die unter 45-Jährigen sind in der Minderzahl.

Sieht die Altersstruktur Ihres Betriebes ähnlich aus?

Mögliche Folgewirkungen:

Ohne eine Kontinuität an Nachfolgern schrumpft der Personalbestand Ihres Betriebes. Es besteht die Gefahr, dass Ihre Geschäftsfähigkeit beeinträchtigt wird.

Die Geschäftsfähigkeit Ihres Betriebes steht und fällt auch mit der Arbeitsfähigkeit Ihrer Beschäftigten mittleren und höheren Alters.


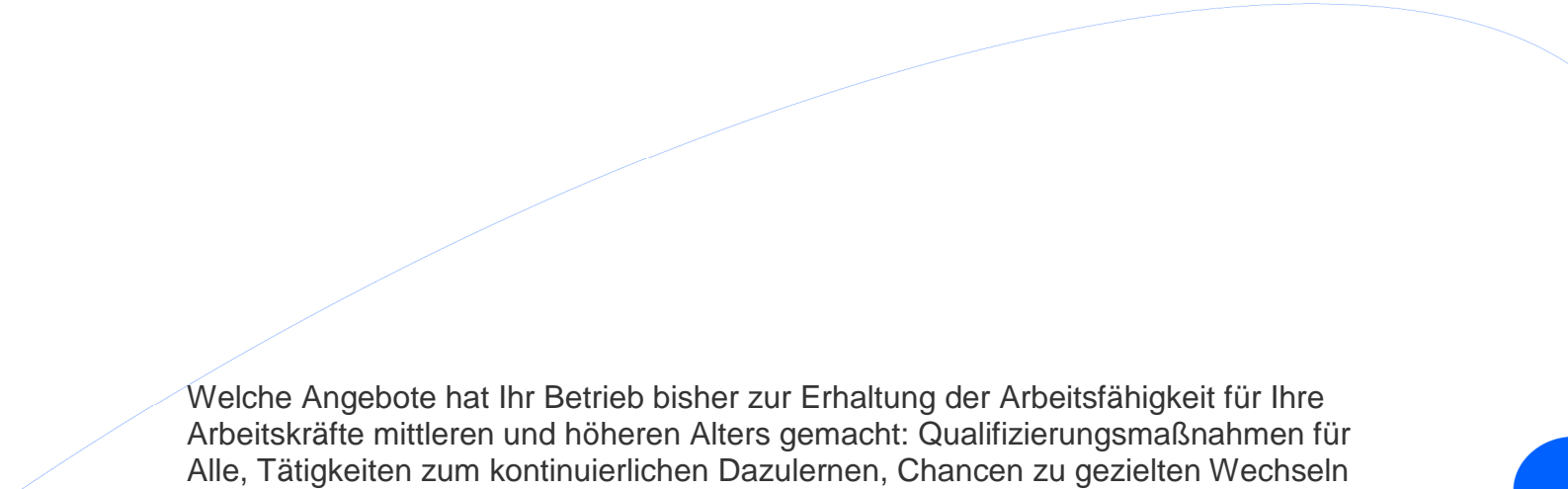
Empfehlungen zur Personalpolitik:

Die Nachfolger können allen Alters- und Personengruppen entstammen. Könnten Sie die Ausbildungsquote erhöhen, sofern die persönliche Betreuung der Auszubildenden sichergestellt werden kann? Haben Sie bisher auch weibliche und ausländische Jugendliche eingestellt? Könnten Sie ihr Schul-Marketing verstärken? Wie wirkt Ihr Betrieb als Arbeitgeber auf Jugendliche?

Wie hoch sind die Frauenanteile in Ihrer Belegschaft? Sind sie noch ausweitbar? Bieten Sie familienfreundliche Rahmenbedingungen, so dass Ihr Betrieb für Angehörige junger Familien und Berufsrückkehrer(innen) attraktiv ist?

Welche Chancen haben Sie bei Absolventen? Vergeben Sie Praktikum-Stellen, Studenten-Jobs, Studien- und Diplomarbeiten in engem Kontakt zu (Fach)Hochschulen in Ihrem regionalem Umfeld? Wie reagieren die Studierenden darauf? Falls Sie Schwierigkeiten mit der Einstellung und längerfristigen betrieblichen Bindung von Absolventen haben, sollten Sie darüber nachdenken, Fachkräften mit (Fach)Hochschulreife günstige Konditionen für berufsbegleitende Studien anzubieten.

In Ihrem Betrieb hat sich mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Senioritätskultur herausgebildet. Es besteht die Gefahr, dass Ihr Fachkräftenachwuchs dadurch 'vergrault' wird. In einer Senioritätskultur dominieren die Älteren häufig zu sehr die Jüngeren oder versuchen, sie 'auszubremsen': keine Anhörung bei Entscheidungen, keine Förderung bei Verbesserungsvorschlägen und Eigeninitiativen, keine Handlungsspielräume u.ä. Nur wenn in Ihrem Betrieb die Interessen und Bedürfnisse aller Generationen gleichermaßen berücksichtigt werden, werden die jüngeren Nachfolger nach aufwändiger Berufsausbildung und Einarbeitung für eine längere Dauer in Ihrem Betrieb bleiben. Wirken Sie der Senioritätskultur entgegen! Überprüfen Sie insbesondere den Führungsstil? Gibt es bereichs- oder gruppenspezifische Unterschiede?



Welche Angebote hat Ihr Betrieb bisher zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit für Ihre Arbeitskräfte mittleren und höheren Alters gemacht: Qualifizierungsmaßnahmen für Alle, Tätigkeiten zum kontinuierlichen Dazulernen, Chancen zu gezielten Wechseln zwischen Arbeitsgebieten in der Berufslaufbahn?

Wird im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz nur das gesetzlich Notwendige getan? Werden 'alterskritische Belastungen' (z.B. Heben und Tragen schwerer Lasten, Zwangshaltungen, zu starre Zeitvorgaben, einseitige Tätigkeit) berücksichtigt? Sind die Krankheitsquoten sehr hoch? Besprechen Sie mit Arbeitsschutzexperten und Krankenkassen, was zukünftig zu tun ist. U.U. helfen bereits kleinere ergonomische Verbesserungen oder 'Wissensauffrischungen' weiter?