

206-020

## DGUV Information 206-020



Tipps und Argumente für die Prävention

## **Prävention kennt keine Altersgrenzen**

Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

## **Impressum**

Herausgeber:  
Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40  
10117 Berlin  
Tel.: 030 288763800  
Fax: 030 288763808  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“ der DGUV.  
Überarbeitung durch das Sachgebiet „Beschäftigungsfähigkeit“  
im Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“ der DGUV.

Titelfoto: © Monkey Business/Fotolia

Ausgabe: Oktober 2016

DGUV Information 206-020  
zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger  
oder unter [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen)

# Der demografische Wandel – eine Chance für die Prävention?

Der demografische Wandel (DW) betrifft sämtliche Industrieländer. In Deutschland wird das Thema DW zunehmend aufgegriffen.

Die Unfallversicherungsträger (UVT) können die Herausforderung des DW nicht lösen. Die hier zusammengefassten Tipps und Argumente für die Prävention sollen Sie aber in die Lage versetzen, Betriebe frühzeitig zu sensibilisieren bzw. zu informieren. Die für Ihre Beratung wichtigen Handlungsfelder werden hier aufgezeigt.

Speziell für kleine und mittlere Betriebe gibt es die KMU-Broschüre „Die Mischung macht’s: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit. Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung“ (DGUV Information 206-004), die Ihnen vertiefte Informationen zu den Handlungsfeldern liefert.

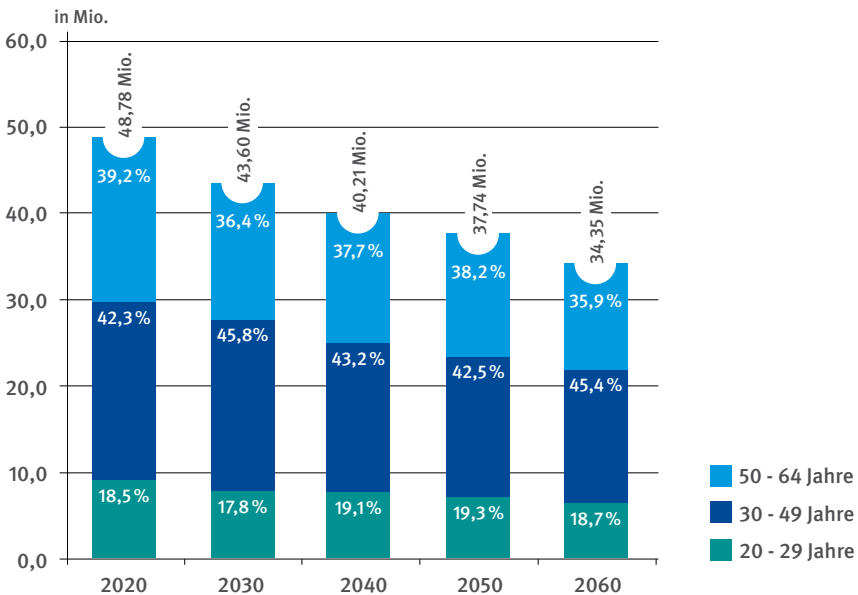
# 1 Was sagen die Prognosen?

## Demografischer Wandel in Zahlen

Der demografische Wandel in Europa bedeutet die Abnahme der Bevölkerungszahl und eine Veränderung in der Altersstruktur der Bevölkerung. Der Anteil der älteren Menschen in unserer Gesellschaft wird sich deutlich erhöhen und der Anteil der jüngeren Menschen ebenso deutlich verringern. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung steigt laufend.

Was bedeutet das für die Betriebe? Zurzeit gehören 20% der Menschen im erwerbsfähigen Alter zur jüngeren Gruppe der 20- bis unter 30-Jährigen, 49% zur mittleren Altersgruppe von 30 bis unter 50 Jahren und 31% zur älteren von 50 bis unter 65 Jahren. Eine besonders einschneidende Veränderung der Altersstruktur erwartet die deutsche Wirtschaft zwischen 2017 und 2024. In diesem Zeitraum wird das Erwerbspersonenpotenzial jeweils zu 40% aus 30- bis unter 50-Jährigen und 50- bis unter 65-Jährigen bestehen.

Altersstruktur der Erwerbsfähigen in Deutschland ([www.destatis.de](http://www.destatis.de))



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015.13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Anhang B: Tabelle 11 Seite 55 Annahmen zur Kontinuität bei schwächerer Zuwanderung (grafische Darstellung)

## 2 Alt und abgeschrieben?

### Stärken der „Alten“ nutzen

Obwohl es zu physiologischen Alterungsprozessen mit Einschränkungen verschiedener Organfunktionen kommen kann (Defizitmodell), ist die pauschale Aussage „Ältere sind weniger leistungsfähig“ nicht zutreffend. Etliche Qualitäten, die ältere Beschäftigte auszeichnen (Kompetenzmodell), z. B. Erfahrungswissen, höhere Arbeitsdisziplin, Führungsqualitäten, sollten im Zuge des DW stärker genutzt werden.

Da alle Beschäftigten zukünftig länger im Arbeitsprozess bleiben müssen, gilt es, die Arbeit altersgerecht zu gestalten. Schonarbeitsplätze für „Alte“ sind genauso wenig zielführend wie die Abwälzung starker Belastungen auf die Jüngeren.

## 3 Was geht uns das an?

### Betroffenheit von Betrieben und UVT

Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) kennen die Problematik DW. Sie befassen sich damit aber nicht systematisch merken jedoch, dass das Finden und Binden qualifizierter Nachwuchskräfte schwieriger wird und die Ausfallzeiten aufgrund des erhöhten Anteils älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigen. Häufig werden bei älteren Beschäftigten Leistungseinbußen beobachtet. Gleichzeitig werden für die Beschäftigten Frühberentungen aufgrund veränderter sozialpolitischer Rahmenbedingungen seltener.

Mögliche Auswirkungen auf Arbeitsunfallzahlen, Berufskrankheiten Anzeigen und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren betreffen die UVT in der Prävention und der Rehabilitation. Das Personal der Präventionsabteilungen ist daher zukünftig gefordert, Betriebe zu beraten und Lösungsansätze aufzuzeigen.

# 4 Wie pack ich's an?

## Dem Betrieb Beratung und Unterstützung anbieten

### 1. Schritt – Beratung des Betriebes:

Den Betrieb von einem Handlungsbedarf überzeugen.

Eine Auswahl von häufig genannten Pro- und Contra-Argumenten:

contra	pro
Der DW betrifft uns nicht, da das Durchschnittsalter niedrig ist.	Auch junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden älter. Zum Erhalt deren Arbeitsfähigkeit müssen Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit, Qualifikation und Motivation vorausschauend ergriffen werden, damit der Betrieb auch in 20 Jahren noch wettbewerbsfähig ist.
Es gibt keine Probleme mit älteren Beschäftigten hinsichtlich ihres Leistungsvermögens.	Damit dies so bleibt, ist es für alle Beschäftigten sinnvoll, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Gesundheit erhalten und fördern.
Wir werden auch zukünftig noch genügend junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden.	Das gilt für große Unternehmen. Für kleinere Betriebe und in bestimmten ländlichen Regionen ist es schwieriger. Es lohnt sich schon jetzt, Aktivitäten in die Wege zu leiten, um Beschäftigte zu gewinnen und zu binden.

## 2. Schritt – Betrieb:

Analyse des Ist-Zustandes der

- *Altersstruktur* der Belegschaft und Erstellung einer Prognose für deren weitere Entwicklung (siehe DGUV Information 206-004\*),
- *Arbeitsplätze, Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation* zur Feststellung der Gestaltungsmöglichkeiten (Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG),
- *Gesundheit* der Belegschaft (Krankheitsgeschehen, gesundheitliche Beschwerden, Unfälle, Beinaheunfälle),
- *beruflichen Qualifizierung* der Belegschaft (inner- und außerbetriebliche Aus-, Fort- und Weiterbildung).

## 3. Schritt – Betrieb:

Bewertung des Ist-Zustandes:

- Mögliche Probleme benennen,
- Perspektiven entwickeln,
- Handlungsbedarf einschätzen für Beschäftigungsgruppen und/oder einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

## 4. Schritt – Betrieb:

Prioritäten setzen!

Mögliche Handlungsfelder sind:

- Arbeitsplätze gestalten,
- Arbeitszeit und Arbeitsorganisation optimieren,
- Gesundheit erhalten und fördern,
- lebenslanges Lernen und Wissensmanagement fördern,
- Beschäftigte finden und binden.

---

\* Die Mischung macht's: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit. Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung der DGUV-Schriftenreihe „Gesund und fit im Kleinbetrieb“

# 5 Wer packt wo an? Handlungsfelder und Akteure

	Handlungsfelder	Akteure	Informationsquellen Auswahl
Arbeitsplätze gestalten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmerin/ Unternehmer</li> <li>• Fachkraft für Arbeitssicherheit</li> <li>• Betriebsärztin/ Betriebsarzt</li> <li>• Aufsichtspersonen der UVT</li> <li>• Hersteller</li> <li>• Betriebs-/ Personalrat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sind die Tätigkeiten so gestaltet, dass sie von jüngeren <i>und</i> älteren Mitarbeitern ausgeübt werden können? Wie überprüfen Sie das?</li> <li>• Wie werden Beschäftigte bei der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe beteiligt?</li> <li>• Bieten Sie Ihren Beschäftigten die Möglichkeit, an ihrem Arbeitsplatz die Beleuchtung zu variieren?</li> <li>• Welche Trage- und Hebehilfen stehen zur Verfügung? Werden diese benutzt?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (<a href="http://www.dguv.de">www.dguv.de</a>, Webcode: d69167): Schriftenreihe „Gesund und fit im Kleinbetrieb“</li> <li>• Berufsgenossenschaft Holz und Metall: BGHM-I 101 <a href="http://www.bghm.de">www.bghm.de</a> → Online-Shop → BG-Informationen</li> <li>• Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (<a href="http://www.dguv.de">www.dguv.de</a>, Webcode: d36189) Präventionsthemen A-Z -&gt; „Demografischer Wandel“</li> </ul>
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation optimieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmerin/ Unternehmer</li> <li>• Fachkraft für Arbeitssicherheit</li> <li>• Betriebsärztin/ Betriebsarzt</li> <li>• Betriebs-/ Personalrat</li> <li>• Personalabteilung</li> <li>• Aufsichtspersonen der UVT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Arbeitszeitmodelle gibt es in Ihrem Betrieb, z. B. Teilzeit, flexible Arbeitszeiten?</li> <li>• Können Ihre Mitarbeiter ihre Arbeitszeit der jeweiligen Lebenssituation anpassen, z. B. Kindererziehung, Weiterbildung, Pflege von Angehörigen?</li> <li>• Inwiefern wird das Lebensalter bei der Schichtplangestaltung berücksichtigt?</li> <li>• In welchen Bereichen besteht die Möglichkeit von Arbeitsplatz- und Aufgabenwechsel?</li> <li>• Wie beziehen Sie Ihre Beschäftigten bei Planungs- und Entscheidungsprozessen ein?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung in Hessen (<a href="http://www.ergo-online.de">www.ergo-online.de</a>)</li> <li>• Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW (<a href="http://www.mais.nrw">www.mais.nrw</a>) --&gt; Arbeitsschutz</li> <li>• IG Metall: Der Arbeitszeit – TÜV</li> <li>• „Der demografiefeste Betrieb“, Bachem-Verlag</li> </ul>



	Handlungsfelder	Akteure	Informationsquellen Auswahl
Gesundheit erhalten und fördern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmerin/ Unternehmer</li> <li>• Personalabteilung</li> <li>• Fachkraft für Arbeitssicherheit</li> <li>• Betriebsärztin/ Betriebsarzt</li> <li>• Betriebs-/ Personalrat</li> <li>• externe Institutionen (z. B. Krankenkassen, Rentenversicherungsträger)</li> <li>• Aufsichtspersonen der UVT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kam es bei Mitarbeitern zu häufigen Fehlzeiten aufgrund von Erkrankungen, die auf Belastungen am Arbeitsplatz zurückzuführen waren?</li> <li>• Wird für Mitarbeiter nach längerer oder häufiger Krankheit (mehr als sechs Wochen im Jahr) gezielt nach Wiedereingliederungsmöglichkeiten im Betrieb gesucht?</li> <li>• Welche Maßnahmen zur Förderung sportlicher Aktivitäten, Ernährungsberatung etc. bieten Sie an?</li> <li>• Inwiefern achten Sie selbst auf sich und Ihre eigene Gesundheit?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutsches Netzwerk betriebliche Gesundheitsförderung <a href="http://www.dnbgf.de">www.dnbgf.de</a> → Downloads</li> <li>• GKV Spitzenverband <a href="http://www.gkv-spitzenverband.de">www.gkv-spitzenverband.de</a> → Krankenversicherung → Prävention, Selbsthilfe, Beratung → Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung → betriebliche Gesundheitsförderung → Demografischer Wandel</li> <li>• Deutsche Rentenversicherung Bund <a href="http://www.deutsche-rentenversicherung.de">www.deutsche-rentenversicherung.de</a> → Infos für Experten → Arbeitgeber &amp; Steuerberater → Firmenservice → Angebote</li> </ul>
Lebenslang lernen und Wissen weitergeben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmerin/ Unternehmer</li> <li>• Personalabteilung</li> <li>• Betriebs-/ Personalrat</li> <li>• Bildungsstätten der UVT</li> <li>• Volkshochschule</li> <li>• Agentur für Arbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennen Sie die Stärken Ihrer Mitarbeiter?</li> <li>• Wie stellen Sie den Qualifizierungsbedarf fest?</li> <li>• Sind die Weiterbildungsmaßnahmen auf die Lernbedürfnisse Ihrer Mitarbeiter zugeschnitten?</li> <li>• Wie beziehen Sie die älteren Beschäftigten in die Weiterbildung mit ein?</li> <li>• Welche Erfahrungen haben Sie mit altersgemischten Teams gemacht, um die Wissensweitergabe von Alt nach Jung und umgekehrt zu gewährleisten?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiative Neue Qualität der Arbeit (<a href="http://www.inqa.de">www.inqa.de</a> → Publikationen) Broschüren: „Geistig fit im Beruf“ „Lernfähig im Tandem“</li> <li>• <a href="http://www.inqa.de">www.inqa.de</a> → Themen → Wissen &amp; Kompetenz</li> <li>• Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung (<a href="http://www.demowerkzeuge.de">www.demowerkzeuge.de</a>)</li> </ul>

	Handlungsfelder	Akteure	Informationsquellen Auswahl
Mitarbeiter finden und binden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmerin/ Unternehmer</li> <li>• Personalabteilung</li> <li>• Betriebs-/ Personalrat</li> <li>• externe Institutionen (z. B. Schulen und andere Bildungsstätten, Marketingagenturen)</li> <li>• Agentur für Arbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Anreize haben Sie geschaffen?</li> <li>• Welche Entwicklungsmöglichkeiten bieten Sie, um Ihre Mitarbeiter an Ihren Betrieb zu binden?</li> <li>• Warum, glauben Sie, arbeiten Ihre Mitarbeiter gerne in Ihrem Betrieb?</li> <li>• Welche Rolle spielt die Alterszusammensetzung bei Neueinstellungen?</li> <li>• Welche Werbemöglichkeiten nutzen Sie, um in der Region als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technologie-Beratungsstelle NRW, (<a href="http://www.tbs-nrw.de">www.tbs-nrw.de</a>), Stichwort „Beschäftigungsfähigkeit“</li> <li>• Offensive Mittelstand (<a href="http://www.offensive-mittelstand.de">www.offensive-mittelstand.de</a>) → INQA-Check „Personalführung“</li> <li>• Becker-Stiftung (<a href="http://www.becker-stiftung.de">www.becker-stiftung.de</a>) → AGE CERT → Qualitätssiegel altersgerechte Personalentwicklung</li> </ul>

Die Handlungsfelder sind in der Praxis nicht isoliert zu betrachten. Es entstehen erwünschte und unerwünschte Überschneidungen und Wechselwirkungen.

Insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen sichern sie Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten durch frühzeitiges Handeln.

Durch die Sensibilisierung der Betriebe hat die Unfallversicherung die Möglichkeit, ihre klassische Kernkompetenz der Beratung zur Arbeitsgestaltung unter einem neuen Blickwinkel im Betrieb zu akzentuieren, denn ...

## „Prävention kennt keine Altersgrenzen“.

zum Weiterlesen...

 **DGUV**  
Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung  
Spitzenverband

**206-004**

**DGUV Information 206-004**



Gesund und fit im Kleinbetrieb

**Die Mischung macht's:  
Jung und Alt gemeinsam  
bei der Arbeit**

Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und  
Dienstleistung

September 2016

**Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Glinkastraße 40  
10117 Berlin  
Tel.: 030 288763800  
Fax: 030 288763808  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)