

Tipps und Argumente für die Prävention

Prävention kennt keine Altersgrenzen

Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

Impressum

Herausgegeben von:
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit des
Fachbereichs Gesundheit im Betrieb der DGUV

Ausgabe September 2021.
Änderungen zur letzten Ausgabe Oktober 2016:
Redaktionelle Überarbeitung der Publikation.

DGUV Information 206-020
zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder unter
www.dguv.de/publikationen Webcode: p206020

© Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Die Vervielfältigung,
auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung gestattet.

Bildnachweis
Titel: © DGUV

Tipps und Argumente für die Prävention

Prävention kennt keine Altersgrenzen

Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Der demografische Wandel – eine Chance für die Prävention?	5
1 Was sagen die Prognosen?	6
2 Alt und abgeschrieben?	7
3 Was geht uns das an?	7
4 Wie pack ich's an?	8
5 Wer packt wo an?	10

Der demografische Wandel – eine Chance für die Prävention?

Der demografische Wandel betrifft sämtliche Industrieländer. Auch in Deutschland ist dieses Thema nach wie vor aktuell. Der demografische Wandel lässt sich kurzfristig nicht aufhalten. Betriebe können seinen Auswirkungen aber durch präventives oder proaktives Handeln begegnen.

Die hier zusammengefassten Tipps und Argumente für die Prävention versetzen Sie in die Lage, Betriebe frühzeitig zu sensibilisieren und zu informieren.

Eine Vertiefung des Themas für die praktische Umsetzung speziell in kleinen und mittleren Betrieben bietet die DGUV Information 206-004 „Die Mischung macht’s: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit. Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung“.

1 Was sagen die Prognosen?

Demografischer Wandel in Zahlen

Der demografische Wandel in Europa führt zu einer Abnahme der Bevölkerungszahl und gleichzeitig verändert sich die Altersstruktur der Bevölkerung. Auch in Deutschland erhöht sich der Anteil der älteren Menschen und der Anteil der jüngeren Menschen verringert sich. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung steigt dadurch kontinuierlich an.

Was bedeutet das für die Betriebe? Der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 67 Jahren schrumpft in den nächsten Jahren kontinuierlich. Gehören derzeit (2020) etwa 52 Mio. Personen (62,2%) der Gesamtbevölkerung dieser Gruppe der potenziell Erwerbstätigen an, sind es nach Prognosen des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2060 nur noch etwa 43 Mio. (54,6%). Dem stehen 2060 mehr als 27% Über-67-Jährige gegenüber (Abb. 1). Differenziertere Prognosen des Statistischen Bundesamts zeigen, dass der Anteil der 30-54-Jährigen über die nächsten zehn Jahre abnimmt. Der Anteil der 55–67-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung hingegen steigt über die nächsten fünf Jahre erst einmal an, ehe er anschließend deutlich unter den heutigen Wert fällt.

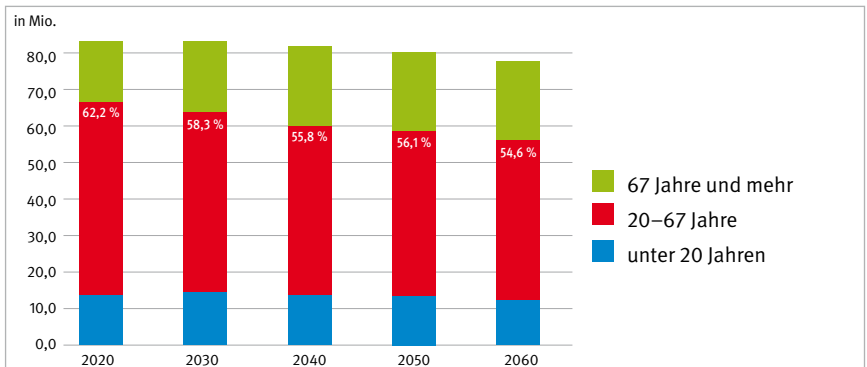


Abb. 1 Anteil der Erwerbsbevölkerung (20–67 Jahre, roter Balken) an der Gesamtbevölkerung in Deutschland entsprechend der Ergebnisse der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Datenbasis vom 31.12.2018) (www.destatis.de)

2 Alt und abgeschrieben?

Stärken der „Alten“ nutzen

Obwohl es im Laufe des Älterwerdens zu physischen und physiologischen Änderungen kommt, die zu Einschränkungen und zu einer Abnahme der Arbeitsfähigkeit führen können (Defizitmodell), ist die pauschale Aussage „Ältere sind weniger leistungsfähig“ nicht zutreffend. Etliche Eigenschaften, die ältere Beschäftigte auszeichnen (Kompetenzmodell), z. B. Erfahrungswissen, höhere Arbeitsdisziplin, Führungsqualitäten, sollten im Zuge des demografischen Wandels stärker in den Blick genommen werden.

Da möglichst alle Beschäftigten bis zum Renteneintrittsalter gesund im Arbeitsprozess bleiben sollen, gilt es, die Arbeit alternsgerecht zu gestalten. Schonarbeitsplätze für „Alte“ sind genauso wenig zielführend wie die Abwälzung starker Belastungen auf die Jüngeren.

3 Was geht uns das an?

Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) spüren die Auswirkungen des demografischen Wandels. Sie befassen sich damit oft nicht systematisch, merken jedoch, dass das Finden und Binden qualifizierter Nachwuchskräfte schwieriger wird. Zudem gehen mit dem erhöhten Anteil älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter längere Ausfallzeiten einher. Häufig werden bei älteren Beschäftigten vor allem die Leistungseinbußen wahrgenommen. Gleichzeitig werden für die Beschäftigten Frühberentungen aufgrund veränderter sozialpolitischer Rahmenbedingungen seltener.

Mögliche Auswirkungen auf Arbeitsunfallzahlen, Anzeigen von Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren betreffen die Unfallversicherungsträger (UVT) in der Prävention und der Rehabilitation. Beschäftigte mit Präventionsaufgaben sind daher gefordert, Betriebe hinsichtlich älter werdender Belegschaften zu beraten und Lösungsansätze aufzuzeigen.

4 Wie pack ich's an?

Dem Betrieb Beratung und Unterstützung anbieten

1. Schritt – Beratung des Betriebes:

Dem Betrieb Handlungsbedarf aufzeigen.

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

contra	pro
Der demografische Wandel betrifft uns nicht. Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft ist niedrig.	Auch junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden älter. Zum Erhalt auch ihrer Arbeitsfähigkeit müssen Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit, Qualifikation und Motivation vorausschauend geplant und umgesetzt werden, damit der Betrieb auch in 20 Jahren noch wettbewerbsfähig ist.
Es gibt keine Probleme mit älteren Beschäftigten hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit.	Damit dies so bleibt, ist es sinnvoll, für alle Beschäftigten 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:

- *Altersstruktur* der Belegschaft und Erstellung einer Prognose für deren weitere Entwicklung (siehe DGUV Information 206-004¹),

¹ DGUV Information 206-004 „Die Mischung macht's: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit. Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung. Gesund und fit im Kleinbetrieb.“

- *Arbeitsplätze, Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation* zur Feststellung der Gestaltungsmöglichkeiten (Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)),
- *Gesundheit* der Belegschaft (Krankheitsgeschehen, Beanspruchungsfolgen, Unfälle, Beinaheunfälle),
- *Berufliche 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.

5 Wer packt wo an?

Handlungsfelder, Akteurinnen/Akteure und Vorschläge für den Einstieg

Handlungsfelder	Akteurinnen/Akteure	Wie kommen Sie ins Gespräch? Vorschläge für den Einstieg	Informationsquellen Auswahl
Arbeitsplätze gestalten	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmerin/ Unternehmer • Fachkraft für Arbeitssicherheit • Betriebsärztin/ Betriebsarzt • Aufsichtspersonen der UVT • Hersteller • Betriebliche Interessensvertretungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Sind die Tätigkeiten so gestaltet, dass sie von jüngeren und älteren Beschäftigten ausgeübt werden können? Wie überprüfen Sie das? • Wie werden Beschäftigte bei der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe beteiligt? • Bieten Sie Ihren Beschäftigten die Möglichkeit, an ihrem Arbeitsplatz die Beleuchtung an ihre Bedürfnisse anzupassen? • Welche Trage- und Hebehilfen stehen zur Verfügung? Werden diese benutzt? 	<ul style="list-style-type: none"> • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (www.dguv.de, Webcode: d69167): Schriftenreihe „Gesund und fit im Kleinbetrieb“ • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (www.dguv.de, Webcode: d36189): Präventionsthemen A-Z → „Demografischer Wandel“ • Berufsgenossenschaft Holz und Metall: BGHM Information „Mensch und Arbeitsplatz in der Holz- und Metallindustrie“ (BGHM I 101) www.bghm.de → Online-Shop → BG-Informationen

Handlungsfelder	Akteurinnen/ Akteure	Wie kommen Sie ins Gespräch? Vorschläge für den Einstieg	Informationsquellen Auswahl
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation optimieren	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmerin/ Unternehmer • Fachkraft für Arbeitssicherheit • Betriebsärztin/ Betriebsarzt • Betriebliche Interessensvertretungen • Personalabteilung • Aufsichtspersonen der UVT 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Arbeitszeitmodelle gibt es in Ihrem Betrieb, z. B. Teilzeit, flexible Arbeitszeiten? • Können Ihre Beschäftigten ihre Arbeitszeit der jeweiligen Lebenssituation anpassen, z. B. Kindererziehung, Weiterbildung, Pflege von Angehörigen? • Inwiefern wird das Lebensalter bei der Schichtplangestaltung berücksichtigt? • In welchen Bereichen besteht die Möglichkeit von Arbeitsplatz- und Aufgabenwechsel? • Wie beziehen Sie Ihre Beschäftigten bei Planungs- und Entscheidungsprozessen ein? 	<ul style="list-style-type: none"> • IAG Report 2/2019 „Arbeitszeit sicher und gesund gestalten“ • DGUV Information 206-024 „Schichtarbeit – (k)ein Problem?!“ (www.dguv.de, Webcode: p206024) • Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Flexible Arbeitszeitmodelle (https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A49.html) • IG Metall (www.igmetall.de): Der Arbeitszeit-TÜV • Institut für angewandte Arbeitswissenschaften (ifaa): Demografie meistern (https://www.arbeitswissenschaft.net/angebote-produkte/broschueren/alf-bro-demografie-meistern/)

Handlungsfelder	Akteurinnen/ Akteure	Wie kommen Sie ins Gespräch? Vorschläge für den Einstieg	Informationsquellen Auswahl
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Gesundheit erhalten und fördern</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmerin/ Unternehmer • Personalabteilung • Fachkraft für Arbeitssicherheit • Betriebsärztin/ Betriebsarzt • Betriebliche Interessensvertretungen • externe Institutionen (z. B. Krankenkassen, Rentenversicherungsträger) • Aufsichtspersonen der UVT 	<ul style="list-style-type: none"> • Kam es bei Beschäftigten zu häufigen Fehlzeiten aufgrund von Erkrankungen, die auf Belastungen am Arbeitsplatz zurückzuführen waren? • Wird für Beschäftigte nach längerer oder häufiger Krankheit (mehr als sechs Wochen im Jahr) gezielt nach Eingliederungsmöglichkeiten im Betrieb gesucht? • Welche Maßnahmen zur Förderung von Bewegung, sportlicher Aktivitäten, Ernährungsberatung etc. bieten Sie an? • Inwiefern achten Sie selbst auf sich und Ihre eigene Gesundheit? 	<ul style="list-style-type: none"> • Deutsches Netzwerk betriebliche Gesundheitsförderung (www.dnbgf.de) <ul style="list-style-type: none"> ⇨ Betriebliche Gesundheitsförderung ⇨ Wandel der Arbeitswelt • DGUV Information 206-031 „Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM – Orientierungshilfe für die praktische Umsetzung“ (www.dguv.de, Webcode: p206031) • Deutsche Rentenversicherung Bund (www.deutscherentenversicherung.de/firmenservice) • Beratung zu Gesundheit am Arbeitsplatz – BGF Koordinierungsstelle (www.bgf-koordinierungsstelle.de) • AOK Fachportal für Arbeitgeber (www.aok.de/fk) <ul style="list-style-type: none"> ⇨ Betriebliche Gesundheit ⇨ Demografischer Wandel und Diversität in der Arbeitswelt

Handlungsfelder	Akteurinnen/ Akteure	Wie kommen Sie ins Gespräch? Vorschläge für den Einstieg	Informationsquellen Auswahl
Lebenslang lernen und Wissen weitergeben	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmerin/ Unternehmer • Personalabteilung • Betriebliche Interessensvertretungen • UVT (Qualifizierungsangebote) • Volkshochschule • Agentur für Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Kennen Sie die Stärken Ihrer Beschäftigten? • Wie stellen Sie den Qualifizierungsbedarf fest? • Sind die Weiterbildungsmaßnahmen auf die Lernbedürfnisse Ihrer Beschäftigten zugeschnitten? • Wie beziehen Sie die älteren Beschäftigten in die Weiterbildung mit ein? • Welche Erfahrungen haben Sie mit altersgemischten Teams gemacht, um die Wissensweitergabe von Alt nach Jung und umgekehrt zu gewährleisten? 	<ul style="list-style-type: none"> • INQA: „Wie Unternehmen dem demografischen Wandel begegnen können“ www.inqa.de (Wissen → Vielfalt → Diversitätsmanagement) www.inqa.de (Wissen → Kompetenz → Personalentwicklung) • Demografiekompass der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW http://kompass.demobib.de/Wizard/Wizard.aspx)

Handlungsfelder	Akteurinnen/ Akteure	Wie kommen Sie ins Gespräch? Vorschläge für den Einstieg	Informationsquellen Auswahl
<p style="text-align: center; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Personal finden und binden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmerin/ Unternehmer • Personalabteilung • Betriebliche Interessensvertretungen • externe Institutionen (z. B. Schulen und andere Bildungsstätten, Marketing-agenturen) • Agentur für Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Anreize haben Sie geschaffen? • Welche Entwicklungsmöglichkeiten bieten Sie, um Ihre Beschäftigten an Ihren Betrieb zu binden? • Warum, glauben Sie, arbeiten Ihre Beschäftigten gerne in Ihrem Betrieb? • Welche Rolle spielt die Alterszusammensetzung bei Neueinstellungen? • Welche Werbemöglichkeiten nutzen Sie, um in der Region als attraktive Arbeitgeberin/als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden? 	<ul style="list-style-type: none"> • Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit des Fachbereichs Gesundheit im Betrieb der DGUV (www.dguv.de, Webcode: d1182856) • Offensive Mittelstand: INQA-Check „Personalführung“ (www.inqa-check-personalfuehrung.de/check-personal) • Technologie-Beratungsstelle NRW (www.tbs-nrw.de), Suchbegriff „Beschäftigungsfähigkeit“

Die vorgenannten Handlungsfelder dürfen in der Praxis nicht isoliert betrachtet werden. Sie stehen immer in Wechselwirkung und beeinflussen sich gegenseitig.

Durch frühzeitiges Handeln sichern sich insbesondere kleine und mittlere Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit und erhalten die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten.

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“.**

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

Glinkastraße 40

10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)

E-Mail: info@dguv.de

Internet: www.dguv.de