

**XVIII World Congress on Safety and Health at Work  
Global Forum of prevention, Seoul/Korea, 29.06.-02.07.2008**

**Keynote Address Dr. Joachim Breuer, DGUV:  
"Impact of changing working conditions on workers' protection"**

**Der Einfluss sich ändernder Arbeitsbedingungen auf den Schutz von Arbeitnehmern:  
Herausforderungen durch Globalisierung und demographischen Wandel**

**Folie 1**

Guten Morgen, meine sehr geehrten Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

zunächst möchte ich mich herzlich bei den Organisatoren des Weltkongresses für die Einladung bedanken und für die Gelegenheit, hier zu sprechen.

Im Titel meines Beitrags „Der Einfluss sich ändernder Arbeitsbedingungen auf den Schutz von Arbeitnehmern: Herausforderungen durch **Globalisierung** und **demographischen Wandel**“ klingt die These an, dass wir in einer Zeit mit fundamentalen Änderungsprozessen von globalem Ausmaß leben.

Diese These ist gut zu belegen, denn die vor allem mit dem Prozess der Globalisierung identifizierten Veränderungen sind auf der ganzen Welt sichtbar.

Die vergangenen 20 Jahre haben der Welt internationalen Handel und wirtschaftliches Wachstum in einem Ausmaß beschert, das wenige zuvor für möglich gehalten hatten.

Viele haben von der Globalisierung profitiert:

So bilanziert zum Beispiel die Weltbank, dass allein in **China** zwischen 1990 und 2004 über 400 Millionen Menschen der Armut entkommen sind.

**Indien** hat sich zu einem Wachstumsland entwickelt und in **Brasilien** und **Mexiko** hat sich ein solider, durchaus wohlhabender Mittelstand etabliert.

Jüngste Entwicklungen in **Ghana** und **Tansania** belegen zudem, dass auch in den Ländern Afrikas der Globalisierungsprozess positive Ergebnisse zeitigen kann.

**Folie 2**

Unbeschadet dieser positiven Entwicklungen für viele Menschen sind auch die **Begleiterscheinungen** der Globalisierung zu beobachten und in ihren Auswirkungen auf die arbeitende Bevölkerung hin zu analysieren.

In den **Industrieländern** sind die Arbeitskräfte zunehmend neuen Arbeitsbedingungen unterworfen, die in der Zukunft auch Schwellen- und Entwicklungsländer kennzeichnen werden:

- Hoher und stetig steigender Wettbewerbsdruck,
- neue Technologien,
- neue Arbeitsformen und

- eine zunehmende Virtualisierung der Arbeit bei gleichzeitiger Auflösung der klassischen Dimensionen von Arbeitsort und Arbeitszeit.

Letzteren Aspekt erfahre auch ich selbst Tag für Tag.

Ich habe zwar theoretisch meinen Arbeitsplatz in meinem Büro in Berlin. Tatsächlich aber ist mein Arbeitsplatz der jeweilige Ort auf der Welt, an dem sich gerade mein Laptop befindet – unabhängig von Wochentag oder Uhrzeit.

### Folie 3

Die **Situation in Entwicklungs- und Schwellenländern** ist gegenwärtig noch komplizierter als in den Industrienationen:

Auch hier ändern sich die Arbeitsbedingungen für große Teile der Bevölkerung, aber nicht etwa gleichmäßig, sondern höchst **ungleich** und **disparat**.

So gibt es weiterhin große Teile der Erwerbsbevölkerung, die – oft im informellen Sektor – auf traditionelle Weise Landwirtschaft, Handel oder Handwerk betreiben. Dies tun sie unter zumeist unsicheren und ungesunden Arbeitsbedingungen und ohne jeden Sozialschutz.

Gleichzeitig entstehen – meist gebündelt in großen Metropolen - tausende moderner Arbeitsplätze, die eher typisch sind für eine **postindustrielle-** oder **Dienstleistungsgesellschaft**.

### Folie 4

Für derlei gleichzeitig ablaufende, aber äußerst disparate Entwicklungen prägte der deutsche Philosoph Ernst Bloch den Begriff der „**Gleichzeitigkeit des Ungleichen**.“

Der auf internationalem Spitzenniveau ausgebildete IT-Experte und der Tagelöhner ohne jeden Sozialschutz mögen zwar **gleichzeitig** und oft nur wenige Kilometer getrennt voneinander leben; im Hinblick auf ihre höchst **ungleiche** soziale Lage ist die Kluft zwischen ihnen allerdings immens.

Immens – aber nicht unüberbrückbar.

Volkswirtschaften, die durch derart disparate Entwicklungsphasen geprägt sind, benötigen für eine nachhaltige Angleichung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen **differenzierte Strategien**; differenzierte Strategien, die zugleich das **Gesamtniveau** des Arbeitsschutzes anheben ohne dabei die höchst unterschiedlichen **Ausgangsbedingungen** verschiedener Bevölkerungsteile vernachlässigen.

Während etwa der Arbeitsplatz des IT-Fachmanns unter Gesichtspunkten der Ergonomie und der Vermeidung psychomentaler Belastungen zu optimieren ist, fehlt es dem Tagelöhner schon an einer sozialen Mindestsicherung.

Dieses Schicksal teilt er mit Millionen anderer Menschen.

Hier ist der Handlungsbedarf am größten - hier sind wir alle zuerst gefordert.

### Folie 5

Nach wie vor ist in einigen Entwicklungs- und Schwellenländern eine völlig ungenügende Abdeckung der Arbeitnehmer gegen die **Risiken von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten** zu verzeichnen.

Ein Hauptgrund hierfür ist, dass ein großer Anteil der Arbeitnehmer im informellen Sektor tätig ist – teilweise beträgt dieser Anteil über 90%.

Auch in entwickelteren Volkswirtschaften - wie beispielsweise in der Türkei - beträgt der Anteil der „informal workforce“ noch immer deutlich mehr als 50%.

Dabei belasten die Opfer von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auch aus dem informellen Sektor die jeweiligen Volkswirtschaften enorm!

Meine Damen und Herren, als ob uns diese Gemengelage weltweit nicht schon ausreichende Probleme bescheren würde – es wird sogar noch anspruchsvoller:

## **Folie 6**

Die beschriebenen Entwicklungen vollziehen sich eingebettet in einem weiteren Mega-Trend, der zwar in Industrie- und Entwicklungsländern unterschiedlich konturiert ist, aber alle betrifft: Ich spreche vom globalen Phänomen des **demographischen Wandels**.

Kern des demographischen Wandels sind im Wesentlichen zwei Prozesse: Das **Sinken** des Erwerbspersonenpotenzials bei gleichzeitiger **Alterung** desselben.

Wenn wir die Prognosen über die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in einigen Industrieländern betrachten, wird schon heute deutlich, dass diese in den nächsten drei Jahrzehnten und darüber hinaus **deutlich abnehmen** und zudem auch noch **dramatisch altern** wird.

Meine Kollegen und Freunde in Schwellen- und Entwicklungsländern betonen an dieser Stelle gerne, dies sei ein Prozess, der gegenwärtig **nur die Industrienationen** präge und daher für die übrige Welt ohne größeren Belang sei.

Richtig ist, dass der Alterungs- und Schrumpfungsprozess in den Industrieländern wesentlich **früher eingesetzt** hat, als in den Entwicklungsländern.

Tatsache ist aber auch, dass er in den Schwellen- und Entwicklungsländern wesentlich **schneller vonstatten** geht, als in den Industrienationen.

Schon innerhalb der nächsten 40 Jahre wird es in den Entwicklungsländern zu weit reichenden Verschiebungen kommen. Sie werden etwa um das Jahr 2050 herum eine Altersstruktur aufweisen, wie die Industrienationen um das Jahr 2000.

Anders ausgedrückt: Anteilig viele junge Menschen **heute** bedeuten nichts anderes als anteilig viele alte Menschen **in der Zukunft**. Und darauf sollte man vorbereitet sein. Auch in den sich entwickelnden Teilen der Welt.

## **Folie 7**

Werfen wir einen differenzierteren Blick auf einige Regionen der Welt:

In **Osteuropa** wird das **Arbeitskräftepotenzial** bis zum Jahr 2050 um 25% bis 30 % abnehmen.

In **Japan** nimmt die Zahl der Arbeitskräfte schon jetzt um jährlich 740.000 Menschen ab.

Und in der **Europäischen Union**, genauso wie in **China**, wird sich der Anteil der Menschen im arbeitsfähigen Alter in den Jahren 2010 bis 2050 um 16% reduzieren.

## Folie 8

Gleichzeitig steigt der Anteil der über 65-Jährigen **weltweit** von 7% im Jahr 2000 auf 11% im Jahr 2025.

Sie sehen anhand dieser Grafik, dass **alle** Regionen der Welt eine relative Zunahme älterer Bevölkerungsteile zu verzeichnen haben – nicht nur die Industrienationen.

Der Trend zu einem kleineren und zudem älteren Erwerbspersonenpotenzial hat Konsequenzen für den Arbeitsschutz, und auf diese Veränderungen muss von den für Arbeitsschutz Verantwortlichen - sowohl bei den Aufsichtsdiensden als auch in den Unternehmen - reagiert werden.

Die Frage ist: Wie kann das geschehen?

Eine Verbesserung der Arbeitsschutzsituation kann im Lichte dieser vielschichtigen Entwicklungen naturgemäß nicht nur über einen **einzigsten Ansatz** erreicht werden.

## Folie 9

Um den hier nur schlaglichtartig dargestellten, vielfältigen Herausforderungen wirksam zu begegnen, ist aus meiner Sicht ein ganzes **Maßnahmenbündel** erforderlich:

1. Global geteilte Herausforderungen brauchen global wirksame Antworten. Anstelle isolierte Strategien zu verfolgen, sollten nationale und internationale Lösungsansätze für die Probleme im Arbeitsschutz miteinander **koordiniert und verschränkt** werden.
2. Arbeitsschutzaktivitäten müssen in ein weites und zugleich engmaschiges **Netz der sozialen Sicherheit** eingewoben werden. National, aber auch international können **Unfallversicherungssysteme** dabei eine zentrale Rolle spielen. Sie vermögen es, Arbeitsschutzmaßnahmen wirkungsvoll mit Elementen der Sozialversicherung zu verknüpfen.
3. Maßnahmen sind zu entwickeln, um insbesondere die **Arbeitgeber** zu aktivieren, regulative Vorgaben nationaler und internationaler Akteure zu unterstützen und geeignete Maßnahmen in ihren Unternehmen umzusetzen. Dies kann nach unserer Erfahrung vor allem durch die Schaffung **wirtschaftlicher Anreize** erreicht werden, die ich im Folgenden näher erläutern werde.

Wie können wir, Schritt für Schritt, vorgehen?

## Folie 10

Bemühungen, die beschriebenen Probleme zu lösen und moderne Standards des Sozialschutzes insbesondere für den Arbeitsschutz zu etablieren, benötigen zuvorderst die volle Unterstützung aller relevanten **internationalen Akteure**, insbesondere von ILO, WHO und ISSA.

**Nationale strategische Ansätze** können so gestärkt und gefördert werden.

Dieses, unter Experten in aller Welt unstrittige Verständnis, schlägt sich unter anderem im „Promotional Framework for OSH“ der ILO und im „Global Plan of Action for workers' health 2008-2017“ der WHO nieder.

Die ISSA, vor allem durch ihren Besonderen Ausschuss für Prävention, ist der ideale Partner für all jene Länder, die Unterstützung bei der Implementierung einer **Präventionskultur** suchen.

Durch ihren **Fachausschuss für Unfallversicherung** fördert sie zudem den **Austausch guter Verfahrensweisen** auf globaler Ebene, um nationalen Systemen die Implementierung international bewährter Maßnahmen zu erleichtern.

Das Beispiel der **Europäischen Union** mit ihren mittlerweile 27 Mitgliedsstaaten zeigt, wie nationale Aktivitäten im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz durch internationale Koordination erfolgreich gefördert werden können.

## **Folie 11**

Zahlreiche „nationale Arbeitsschutzstrategien“ der EU-Mitgliedsstaaten haben ihren Ausgangspunkt in der neuen Staaten-übergreifenden „EU-Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2007-2012“.

Besondere Aufmerksamkeit schenken die strategischen Ansätze in der Europäischen Union den **kleinen und mittelständischen Unternehmen**, denn in diesen ereignen sich 82% aller Arbeitsunfälle und sogar 90% der berufsbedingten Unfälle mit tödlichem Ausgang.

Bauwirtschaft, Landwirtschaft, Transport- und Logistikbranche sowie das Gesundheitswesen sind besonders unfallträchtig.

Dies trifft auch auf spezielle **Arbeitnehmergruppen** wie junge und alte Arbeitnehmer zu, sowie auf Migranten und Beschäftigte in so genannten „prekären“ Arbeitsverhältnissen.

Besondere **Erkrankungsformen** wie Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychosoziale Belastungen (z.B. Stress), die ihre Ursachen sowohl in den Arbeitsbedingungen als auch im privaten Bereich haben, sind zudem auf dem Vormarsch. Ältere Arbeitnehmer sind hiervon überproportional betroffen.

Eine ausführliche Betrachtung der erfolgreichen Einbettung verschiedener nationaler Ansätze in europäische Arbeitsschutzstrategien würde den zeitlichen Rahmen meiner Präsentation sprengen.

## **Folie 12**

Ich möchte Sie daher an dieser Stelle nur auf eine hilfreiche Informationsquelle verweisen, die Europäische Arbeitsschutzagentur.

Dort können Sie einen Überblick über aktuelle Arbeitsschutzstrategien in Europa und darüber hinaus gewinnen.

Meine Damen und Herren, ich hatte eingangs mit der Globalisierung und dem demographischen Wandel die aus meiner Sicht größten Herausforderung für den Sozialschutz, und insbesondere für den Arbeitsschutz, benannt.

Ich habe darzulegen versucht, dass angemessene Antworten auf diese Herausforderungen nur durch **gemeinsame Anstrengungen** und durch ein **Zusammenwirken** aller verantwortlichen Akteure auf **internationaler Ebene** entwickelt werden können.

Wie aber können insbesondere die **Unternehmer** aktiviert und gewinnbringend in diese Präventionsstrategien eingebunden werden?

Sie sind die kritische Masse, sie sind die **entscheidenden Akteure**, wenn es um die Umsetzung der national oder international konzipierten strategischen Entwürfe geht.

Ich möchte Ihnen hierzu einige Beispiele geben.

### Folie 13

Die mit einer **alternden Erwerbsbevölkerung** einhergehenden Probleme liegen nicht im durchschnittlich höheren Alter an sich; sie liegen vielmehr im vorzeitigen Verschleiß der Arbeitsfähigkeit, verursacht durch lange, belastungsintensive Tätigkeiten im Erwerbsverlauf.

In den meisten Berufen und Tätigkeiten sind die Arbeitsanforderungen nicht altersgerecht und überfordern langfristig besonders ältere Arbeitnehmer körperlich, seelisch, geistig und emotional.

Solche Arbeitsanforderungen müssen in einem Unternehmen systematisch ermittelt werden und zu einem **Gesamtkonzept alters- und alterngerechter sowie lernförderlicher Arbeitsgestaltung** entwickelt werden.

### Folie 14

Durch welche **Maßnahmen** können wir die Arbeitsbedingungen an die veränderten Möglichkeiten älterer Arbeitnehmer anpassen?

Notwendig sind vor allem eine **altersgerechte Gestaltung** der Arbeit und des Arbeitsplatzes, aber auch Maßnahmen zur **Gesundheitsförderung** und damit zur Stärkung der Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter.

Als sinnvoll erwiesen hat sich in verschiedensten Projekten auch die Einführung eines **Gesundheitswissens- und Innovationsmanagements**, wobei wir erkennen müssen, dass diese Maßnahmen allein aus Wirtschaftlichkeitsgründen zunächst größeren Unternehmen vorbehalten bleiben werden.

Doch auch kleinere Unternehmen können es sich auf längere Sicht nicht leisten, ihr alterndes Personal nicht zu „pflegen“.

Wichtig sind hier entsprechende **Qualifizierungs- und Laufbahnentwicklungsmaßnahmen** für Arbeitnehmer fortgeschrittenen Alters. Die Entwicklung betrieblicher Modelle für den gleitenden Übergang älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand ist auch für kleine Unternehmen machbar.

Viele **Worklife-Balance-Modelle** für ältere Arbeitnehmer sind bereits entwickelt und können auch von kleineren Unternehmen kurzfristig übernommen werden.

### Folie 15

Eine weiterer Lösungsschritt ist die technisch **altersangepasste Gestaltung der Arbeitsumwelt** - hier exemplarisch veranschaulicht am Beispiel eines Montagearbeitsplatzes mit altersgerechten Arbeitsbedingungen.

Bestandteile sind zum Beispiel:

- nicht reflektierende Arbeitsflächen, matt und farblich gut auf das Werkstück bzw. die zu montierenden Einzelteile abgestimmt, damit man die Konturen gut erkennen kann,
- individuell anzuordnende Greifbehälter, die einen individuellen Arbeitsablauf ermöglichen,
- farbliche Kodierung der Schrauber-Bits und der entsprechenden Schrauben, wodurch eine schnelle einfache Zuordnung möglich ist,
- ein höhenverstellbarer Stuhl mit einstellbarer Lehne, damit der Lendenwirbelbereich gut gestützt wird,
- Fußstütze für die Entlastung der Beine, und so weiter.

## Folie 16

Als ein weiteres Beispiel möchte ich **Büroarbeitsplätze** nennen, die ebenfalls an die physischen Einschränkungen älterer Beschäftigter adaptiert werden können.

Dies kann insbesondere durch eine Anpassung der Arbeitsplatzbeleuchtung, der Softwarekonfiguration und -ergonomie und des Bildschirms geschehen.

Auf die hier - nur exemplarisch - vorgestellte Art und Weise kann ein für ältere Arbeitnehmer normalerweise anstrengender und gesundheitsbelastender Arbeitsplatz zu einem angenehmeren, gesundheitsförderlichen und damit noch produktiveren Aufenthaltsort gemacht werden.

„Schön, Herr Breuer“, könnten Sie nun sagen, „zu hören, was man so alles machen kann.“ Und Sie könnten mich fragen, wie man Unternehmen dazu **motivieren** soll, das alles zu **finanzieren**. Denn billig sind solche Maßnahmen gewiss nicht.

Die gute Nachricht ist: **Wir alle** können dazu beitragen, dass solche Maßnahmen verstärkt Anwendung finden. Wir alle, die wir im Arbeitsschutz oder in der sozialen Sicherung arbeitender Menschen Verantwortung tragen.

## Folie 17

Ich möchte dazu etwas näher auf das **unterstützende Potential von Sozialversicherungssystemen** für den Arbeitsschutz eingehen und somit auf die beiden letzten Punkte meiner eingangs vorgestellten „To-Do-Liste“.

Die Systeme der sozialen Sicherung haben nach meinem Verständnis die Aufgabe und die Möglichkeiten, Unternehmer und Unternehmen zu aktivieren, präventiv bei der Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten tätig zu werden.

Wie aktivieren wir ökonomisch handelnde Akteure?  
Indem wir selbst nach ökonomischen Gesichtspunkten handeln.

Eine einfache und zugleich äußerst wirkungsvolle Strategie besteht darin, den Unternehmern wirtschaftliche **Anreize** zur Verbesserung des Arbeitsschutzes zu bieten.

## Folie 18

Der US-amerikanische Ökonom Steven Landsburg, bekannter Buchautor und Professor an der Universität in Rochester, erkennt in Anreizen nichts weniger als den axiomatischen Punkt wirtschaftlichen Handelns.

Er sagt:

„Der größte Teil der Ökonomie lässt sich in vier Worten zusammenfassen: Menschen reagieren auf Anreize. Der Rest ist Kommentar.“

Ob Versicherungen gegen Arbeitsunfälle, Präventionsdienstleister, Arbeitssicherheits- und Aufsichtsbehörden: **Wir alle** sind in der Lage, den Unternehmen jene Anreize zu liefern, damit sie in sichere Arbeitsbedingungen investieren oder bestehende Arbeitsplätze den besonderen Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer anpassen.

## Folie 19

In einem Sozialversicherungssystem können derlei Anreize etwa durch eine **Senkung der Sozialversicherungsbeiträge** eines Unternehmens dargestellt werden.

Nicht nur in meiner Heimat **Deutschland**, auch in **Italien** und anderen europäischen Ländern sind Nachlässe für Unternehmen mit vorbildlicher Präventionsarbeit seit Jahrzehnten ein Erfolgsrezept der gesetzlichen Unfallversicherung.

Neben Beitragsnachlässen können gezielte Präventionsmaßnahmen eines Unternehmens auch durch individuelle **Subventionen**, wie in Frankreich, oder durch **Preise** oder **finanzielle** Prämien belohnt werden, wie in meiner Heimat, Deutschland.

Verknüpft mit Kampagnen der Öffentlichkeitsarbeit und der Bereitstellung guter Verfahrensweisen sind nach meiner Erfahrung **ökonomischen Anreize** in jedweder Form die Mittel der Wahl, um Arbeitgeber motivieren, das Arbeitsumfeld auf betrieblicher Ebene durch Präventionsmaßnahmen nachhaltig zu verbessern.

Gute Verfahrensweisen gibt es genügend, und mit der ISSA auch eine Plattform, diese international zur Verfügung zu stellen.

So hat die deutsche gesetzliche Unfallversicherung zum Beispiel ihr Know How in der Gestaltung eines flexiblen und incentivierenden Beitragssystems sowohl der **chinesischen Regierung** als auch jüngst der **spanischen Unfallversicherung** zur Verfügung gestellt, die ein solches System einführen möchte.

## Folie 20

Sicher gibt es noch weitere Möglichkeiten für eine Sozialversicherung, den Unternehmen zu helfen und die zuvor genannten strategischen Ansätze im Arbeitsschutz zu unterstützen.

Der Kreativität sollten wir keine Grenzen setzen und über ergänzende Möglichkeiten der Incentivierung von Prävention nachdenken; vor allem die **ISSA** kann eine zentrale Rolle in der Identifizierung weiterer guter Praktiken spielen.

Der **Besondere Ausschuss für Prävention** stellt sich hierfür ebenso gerne zur Verfügung, wie der **Fachausschuss für Unfallversicherung**, den ich die Ehre habe zu leiten.

Letzterer wird im Übrigen ein spezielles **Seminar** zur Betroffenheit der Unfallversicherung durch den demographischen Wandel anbieten, und zwar in Kolumbien, im Oktober dieses Jahres. Hier sollen insbesondere gute Verfahrensweisen in der Prävention und Rehabilitation älterer Arbeitnehmer erörtert werden. Sie sind dazu herzlich eingeladen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, lassen Sie mich meine Darstellungen der verschiedenen **Problemkreise** und möglicher **Lösungsansätze** kurz zusammenfassen:

### **Folie 21**

**Erstens:** Antworten auf die Effekte der Globalisierung und des demographischen Wandels sollten - wie diese Phänomene selbst - vielschichtig, komplex und international sein.

Akteure wie ILO, WHO und ISSA können auf internationaler Ebene strategische Ansätze generieren, welche die Bemühungen nationaler Akteure flankieren und unterstützen.

Wie diese Ansätze schließlich erfolgreich in nationale Präventionsstrategien umgesetzt werden können, zeigen die Beispiele aus der Europäischen Union.

**Zweitens:** Aus unserer Sicht und Erfahrung ist es sinnvoll - nein, sogar unverzichtbar - strategische Ansätze im Arbeitsschutz in ein **dichtes Netz sozialer Sicherung** einzubetten.

Hierfür ist es in einigen Ländern zunächst erforderlich, die sozialen Sicherungsnetze weiter auszubauen, da der Großteil der Erwerbsbevölkerung dort noch immer keinerlei Sozialschutz genießt.

### **Folie 22**

Unter diesen Bedingungen können Sozialversicherungssysteme – **in einem dritten Schritt** - eine entscheidende Rolle in der Incentivierung von Präventionsaktivitäten auf der Unternehmensebene spielen, wie viele Beispiele aus Europa, aber auch Asien und Lateinamerika belegen.

Ökonomische Anreize sind nach meinem Dafürhalten ein Schlüssel zur Aktivierung der Unternehmer.

Betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen oder die Anpassung von Arbeitsplätzen an die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer können beispielsweise durch reduzierte Sozialversicherungsbeiträge oder Preise und finanzielle Prämien belohnt werden.

Meine Damen und Herren, ich habe in meinem Vortrag viel von „Risiken“ und „Herausforderungen“ gesprochen. Einige dieser Risiken und Herausforderungen betreffen uns alle und sind nachhaltig auch nur **gemeinsam** zu bewältigen.

Der **demographische Wandel** aber ist zumindest in einer Hinsicht nur von jedem Einzelnen, in ganz individueller Weise, zu bewältigen: Jeder von uns wird für sich und auf seine Weise älter.

Ich möchte Ihnen – und mir gleichermaßen – für die Bewältigung dieser ganz persönlichen Herausforderung Mut zusprechen.

### **Folie 23**

Ich möchte das mit den Worten des französischen Schauspielers und Chansonniers Maurice Chevalier tun, der einmal gesagt hat:

*"Älterwerden ist gar nicht so schlecht, wenn man die Alternative bedenkt."*

Damit hat er durchaus Recht, wenn auch für unsere Zwecke und Ziele unvollständig.  
Schließlich sind alle hier Anwesenden nicht nur für ihr eigenes, individuelles Altern verantwortlich.

Für Sie und mich stellt das Altern auch eine **kollektive** Herausforderung dar, denn wir alle tragen für das gesunde Altern der arbeitenden Menschen in unseren Ländern Verantwortung.

Daher möchte ich das Zitat wie folgt ergänzen:

#### **Folie 24**

*„An einem gesunden und sicheren Arbeitsplatz älter zu werden ist gar nicht so schlecht, wenn man die Alternative bedenkt“.*

Lassen Sie uns gemeinsam dafür sorgen, dass sich im 21. Jahrhundert weltweit immer weniger arbeitende Menschen der Alternative stellen müssen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.