



Prävention kennt keine Altersgrenzen

Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

DGUV Information 206-020

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

Tobias Belz, VBG
Stephan Rohn, BG RCI
Dr. Anika Steger, ehemals UK NRW
Dr. Hanna Zieschang, DGUV

Ausgabe: April 2026

Satz und Layout: Satzweiss.com Print Web Software GmbH, Saarbrücken

Bildnachweis: Titelbild: © DGUV;
Abb. 1: © DGUV

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

Bezug: Bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder
unter www.dguv.de/publikationen › Webcode: p206020

Prävention kennt keine Altersgrenzen

Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

Änderungen zur letzten Ausgabe September 2021:

- Redaktionelle Überarbeitung der DGUV Information
-

Inhaltsverzeichnis

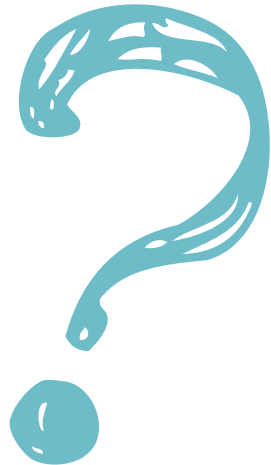
Der demografische Wandel – eine Chance für die Prävention?	5
1 Was sagen die Prognosen?	6
2 Alt und abgeschrieben?	7
3 Was geht uns das an?	8
4 Wie pack ich's an?	9
5 Wer packt wo an?	12

Der demografische Wandel – eine Chance für die Prävention?

Der demografische Wandel betrifft sämtliche Industrieländer. Auch in Deutschland ist dieses Thema nach wie vor aktuell. Kurzfristig lässt sich der demografische Wandel nicht aufhalten. Betriebe können seinen Auswirkungen aber durch präventives 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 bietet die DGUV Information 206-004 „Die Mischung macht’s: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit“.



1 Was sagen die Prognosen?

Entwicklung der Bevölkerung

Der demografische Wandel in Europa führt zu einer Abnahme der Bevölkerungszahl. Gleichzeitig verändert sich die Altersstruktur der Bevölkerung. Auch in Deutschland erhöht sich der Anteil der älteren Menschen und der Anteil der jüngeren 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 noch. Erst ab 2035 könnte sich das Erwerbspersonenpotenzial wieder stabilisieren.

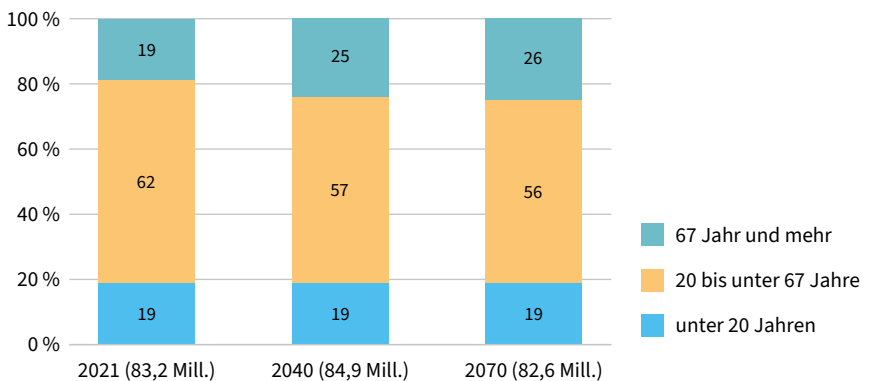


Abb. 1 Anteil der Erwerbsbevölkerung (20–67 Jahre, orange Balken) an der Gesamtbevölkerung in Deutschland entsprechend den Ergebnissen der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Datenbasis von 2022) (Statistisches Bundesamt (Destatis¹))

Nach der ebenfalls erhobenen Erwerbspersonenvorausberechnung 2020 werden zu Beginn des kommenden Jahrzehnts 1,5 bis 2,4 Millionen Erwerbspersonen 65 bis 74 Jahre und nur etwa 1,1 Millionen 15 bis 19 Jahre alt sein.

1 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/begleittheft.html>

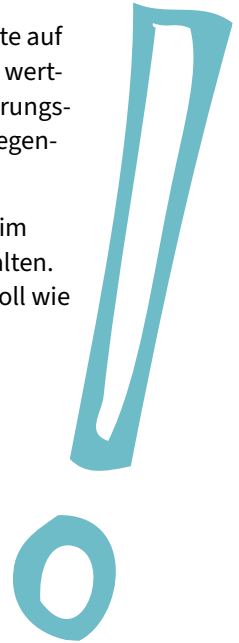
2 Alt und abgeschrieben?

Stärken älterer Beschäftigter nutzen

Im Laufe des Älterwerdens kann es zu physischen und physiologischen Änderungen kommen, z. B. geringere Körperkräfte oder verminderte Leistungen der Sinnesorgane oder des Herz-Kreislauf-Systems. Diese können eine Abnahme der Arbeitsfähigkeit zur Folge haben. Das führt häufig zu der pauschalen Aussage „Ältere sind weniger leistungsfähig“ (Defizitmodell).

Heutzutage hat es sich als zielführender erwiesen, statt auf die Defizite auf die Ressourcen Älterer zu schauen (Kompetenzmodell). Denn etliche wertvolle Eigenschaften zeichnen eher ältere Beschäftigte aus, z. B. Erfahrungswissen, höhere Arbeitsdisziplin und Loyalität dem Arbeitgebenden gegenüber, sowie Führungsqualitäten.

Da möglichst alle Beschäftigten bis zum Renteneintrittsalter gesund im Arbeitsleben bleiben sollen, gilt es, die Arbeit altersgerecht zu gestalten. Schonarbeitsplätze für ältere Beschäftigte sind genauso wenig sinnvoll wie die Abwälzung starker Belastungen auf die Jüngeren.



3 Was geht uns das an?

Fast alle Betriebe in Deutschland spüren die Auswirkungen des demografischen Wandels. Sie befassen sich damit oft nicht systematisch, merken jedoch, dass das Finden und Binden qualifizierter Arbeitskräfte schwieriger wird. Zudem gehen mit dem erhöhten Anteil älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter längere Ausfallzeiten einher. Immer noch werden in der Praxis häufig vor allem die Leistungseinbußen älterer Beschäftigter wahrgenommen. Gleichzeitig werden die Gründe für einen frühen Berufsausstieg bzw. für eine Beschäftigung im fortgeschrittenen Lebensalter deutlich vielfältiger.

Mögliche Auswirkungen des demografischen Wandels 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. Insgesamt gibt es nicht mehr so viele Nachwuchskräfte. Zum Erhalt 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 möglicherweise 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 206-004 „Die Mischung macht's: Jung und alt gemeinsam bei der Arbeit“¹](#)),
- *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).

1 <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/801/die-mischung-macht-s-jung-und-alt-gemeinsam-bei-der-arbeit>



3 Schritt – Betrieb:

Bewertung des Ist-Zustandes:

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

4 Schritt – Betrieb:

Prioritäten setzen!

Mögliche Handlungsfelder sind:

- Arbeitsplätze gestalten,
- Arbeitszeit und Arbeitsorganisation optimieren,
- Gesundheit erhalten und fördern,
- Lebenslang Lernen und Wissen weitergeben,
- 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 Arbeits- sicherheit ● Betriebsärztin/ Betriebsarzt ● Betriebliche Interessens- vertretungen ● Aufsichtspersonen der UVT ● Weitere Beraterinnen und -berater ● Herstellerin/ Hersteller 	<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? ● Wie stellen Sie eine ergonomische Arbeitsgestaltung auch außerhalb des Betriebs sicher? 	<ul style="list-style-type: none"> ● DGUV: www.dguv.de <ul style="list-style-type: none"> → Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) → Demografischer Wandel → Ergonomie (im demografischen Wandel und gesunde Arbeitszeitgestaltung) ● Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): www.baua.de <ul style="list-style-type: none"> → „Alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung“ (2017)

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 Interessens- vertretungen ● Personal- abteilung ● Aufsichtspersonen der UVT ● Weitere Beraterinnen und -berater 	<ul style="list-style-type: none"> ● Welche Arbeitszeitmodelle gibt es in Ihrem Betrieb, z. B. Teilzeit, flexible Arbeitszeiten, Zeiten bei mobiler Arbeit? ● 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"> ● DGUV: www.dguv.de → Arbeitszeit sicher und gesund gestalten → Erfahrungsschatz Arbeitsgestaltung → Webcode: p206024 › DGUV Information 206-024 „Schichtarbeit – (k)ein Problem?!“ (2025) ● Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): www.baua.de → „Flexible Arbeitszeitmodelle – Überblick und Umsetzung“ (2019) ● Technologieberatungsstelle DGB NRW e.V.: www.tbs-nrw.de → „Praktisches Verfahren GBU Arbeitszeit“ (2024) ● Institut für angewandte Arbeitswissenschaften (ifaa): → https://www.arbeitswissenschaft.net → Rottinger S et al., ifaa (Hrsg.) „Demografie meistern. Standpunkte/Praxisbeispiele.“ (2012)

Handlungsfelder	Akteurinnen/ Akteure	Wie kommen Sie ins Gespräch? Vorschläge für den Einstieg	Informationsquellen Auswahl
Gesundheit erhalten und fördern	<ul style="list-style-type: none"> ● Unternehmerin/ Unternehmer ● Personal- abteilung ● Fachkraft für Arbeitssicherheit ● Betriebsärztin/ Betriebsarzt ● Betriebliche Interessens- vertretungen ● Aufsichtspersonen der UVT ● externe Institutionen (z. B. Krankenkassen, Rentenversicherungsträger) ● Weitere Beraterinnen und -berater 	<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 → Betriebliche Gesundheitsförderung → Wandel der Arbeitswelt ● DGUV: www.dguv.de → Webcode: p206031 › DGUV Information 206-031 „Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM – Orientierungshilfe für die praktische Umsetzung“ (2022) ● Deutsche Rentenversicherung Bund: www.deutsche-rentenversicherung.de → Firmenservice ● BGF Koordinierungsstelle: www.bgf-koordinierungsstelle.de → Beratung der gesetzlichen Krankenkassen zu Gesundheit am Arbeitsplatz ● Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): https://die.arbeitgeber.de/aktiv-im-unternehmen/ → Gemeinsam für Gesundheit ● DGB Bildungswerk: https://www.dgb-bildungswerk.de/blog/betriebsrat-gesundheit-und-arbeit → Gesundheit und Arbeit ● Bundesministerium für Gesundheit: www.bundesgesundheitsministerium.de → Betriebliche Gesundheitsförderung ● Initiative Gesundheit und Arbeit: www.iga-info.de/

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 ● Personal- abteilung ● Betriebliche Interessens- vertretungen ● UVT (Qualifizie- rungsangebote) ● Weitere Berate- rinnen und -berater ● Agentur für Arbeit ● Volkshoch- schule 	<ul style="list-style-type: none"> ● Kennen Sie die Stärken Ihrer Beschäftigten? ● Wie stellen Sie den Qua- lifizierungsbedarf fest? ● Sind die Weiterbildungs- maßnahmen auf die Lernbedürfnisse Ihrer Beschäftigten zuge- schnitten? ● Wie beziehen Sie die älte- ren Beschäftigten in die Weiterbildung mit ein? ● Welche Erfahrungen haben Sie mit alters- gemischten Teams ge- macht, um die Wissens- weitergabe von Alt nach Jung und umgekehrt zu gewährleisten? ● Stellen Sie bei Beren- tung/Neueinstellungen den Wissenstransfer von ausscheidenden zu neuen Beschäftigten sicher, z. B. durch eine zeitliche Überlappung? 	<ul style="list-style-type: none"> ● Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA): http://www.inqa.de → Diversitätsmanagement – Wie Unternehmen dem demografi- schen Wandel begegnen können → Personalentwicklung ● Technologieberatungsstelle beim Deutschen Gewerkschaftsbund NRW e.V.: → Demografiekompass ● RKW Kompetenzzentrum: www.rkw-kompetenzzentrum.de → Leitfaden: „Wissen im Unternehmen halten und verteilen“ (2013)

Handlungsfelder	Akteurinnen/ Akteure	Wie kommen Sie ins Gespräch? Vorschläge für den Einstieg	Informationsquellen Auswahl
Personal finden und binden	<ul style="list-style-type: none"> ● Unternehmerin/ Unternehmer ● Personal- abteilung ● Betriebliche Interessens- vertretungen ● externe Institutionen (z. B. Schulen und andere Bildungsstätten, Marketing- agenturen) ● Agentur für Arbeit ● Externe Beraterinnen und -berater 	<ul style="list-style-type: none"> ● Welche Anreize haben Sie geschaffen, um Beschäftigte für Ihren Betrieb zu gewinnen und in ihm zu halten? ● Welche Entwicklungs- möglichkeiten bieten Sie, um Ihre Beschäftig- ten an Ihren Betrieb zu binden? ● Warum, glauben Sie, arbeiten Ihre Beschäf- tigten gerne in Ihrem Betrieb? ● Welche Rolle spielt die Alterszusammensetzung bei Neueinstellungen? ● Welche Werbemöglich- keiten nutzen Sie, um in der Region als attraktive Arbeitgeberin/als attrak- tiver Arbeitgeber wahr- genommen zu werden? 	<ul style="list-style-type: none"> ● DGUV: www.dguv.de → Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit → DGUV job ● Offensive Mittelstand: www.offensive-mittelstand.de → OM-Checks: INQA-Check „Personal- führung" (OM-Praxis A-2.1) ● Bundesagentur für Arbeit: https://www.arbeitsagentur.de/ → Arbeitgeber-Service ● Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH): www.bih.de → Einheitliche Ansprechstellen

Die vorgenannten Handlungsfelder sollten 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 gesetzliche 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

