

Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit

Demografische Begriffe mit Bezug zur Arbeitswelt

Stand: 04.09.2019

Der demografische Wandel in Deutschland führt zu Veränderungen der Bevölkerungsgröße und –struktur. Der Anteil der älteren Menschen in der Gesellschaft erhöht sich kontinuierlich, der Anteil der jüngeren Menschen verringert sich ebenso deutlich. Insgesamt nimmt die Bevölkerungszahl ab und das Durchschnittsalter steigt an.

Der demografische Wandel hat Folgen für die Betriebe. Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes ergeben, dass die Zahl der erwerbsfähigen Personen in Deutschland in den nächsten Jahrzehnten sukzessive sinkt. Zudem werden sich die Anteile der unterschiedlichen Altersgruppen in den Belegschaften verschieben.

Betriebe müssen sich somit mit den Folgen des demografischen Wandels für die Arbeitswelt auseinandersetzen. Die folgenden Erläuterungen demografischer Begriffe sollen dabei unterstützen. Sie wurden erstmalig vom DGUV Arbeitskreis „Folgen des demografischen Wandels“ für die Unfallversicherungsträger zusammengestellt und aktuell vom Sachgebiet „Beschäftigungsfähigkeit“ im Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“ überarbeitet. Dabei wurde auf Quellen und Definitionen von Institutionen mit entsprechender Expertise zurückgegriffen, die von den Autoren auf den Kontext von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit angepasst wurden.

Altenquotient

Verhältnis der Menschen im Alter von 65 und mehr Jahren zu 100 Menschen im Alter von 20 bis 65. Statt der Altersschwellen 20/65 werden gelegentlich auch andere Schwellen wie 15/65 verwendet.

Für Deutschland betrug im Jahr 2011 der Altenquotient (20/65) 34 und wird bis 2060 nach Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes auf 60 steigen. Auf 100 Personen im Erwerbsalter kommen dann nach diesen Berechnungen 60 potenzielle Rentner und Rentnerinnen.

Synonym werden weitere Begriffe verwendet, insbesondere „Altersquotient“.

Ältere Arbeitnehmende

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) vermeidet eine konkrete Altersangabe und definiert ältere Arbeitnehmende als diejenigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in der zweiten Hälfte des Berufslebens stehen, das Rentenalter noch nicht erreicht haben sowie gesund und leistungsfähig sind. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit sieht eine fließende Grenze zwischen dem 45. und 55. Lebensjahr, ab der Arbeitnehmende als ältere Beschäftigte bezeichnet werden.

Aus wissenschaftlicher Sicht gibt es keine allgemein gültige Altersgrenze. Häufig geht man bei älteren Arbeitnehmenden von einer geringeren Arbeitsfähigkeit aus. Diese kann sich mit dem Alter verändern. Allerdings kann eine Veränderung sowohl eine Abnahme, als auch eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit bedeuten. Die Arbeitsfähigkeit hängt nicht nur vom Lebensalter (kalendarisches Alter) beeinflusst, sondern hängt von weiteren Faktoren ab, unter anderem von den Rahmenbedingungen der Arbeit.

Alternde Belegschaften

Der Begriff beschreibt die erwartete zunehmende Alterung einer Belegschaft. Sie kann in einem Betrieb eintreten, wenn beispielsweise ein Mangel an geeigneten Nachwuchskräften besteht und sich somit das Durchschnittsalter der Belegschaft kontinuierlich erhöht. Dieser demografische Effekt wird durch die Anhebung des Renteneintrittsalters verstärkt.

Alternsgerechte Arbeitsgestaltung

Alternsgerecht ist eine Arbeitsgestaltung, der ein umfassendes, auf den gesamten Alterungsprozess und über den gesamten Erwerbsverlauf aller Beschäftigten bezogenes Konzept zugrunde liegt. Dies berücksichtigt Verhältnis- und Verhaltensprävention, z.B. Arbeitszeitmodelle, an das Alter angepasste oder anpassbare Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsangebote, Weiterbildungsangebote und –notwendigkeiten sowie alternsgerechte Laufbahngestaltung.

Altersgerechte Arbeitsgestaltung

Eine altersgerechte Arbeit umfasst alle Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsanforderungen an das Leistungsvermögen der Arbeitnehmenden einer bestimmten Altersgruppe.

Altersstrukturanalyse

Die Altersstrukturanalyse ist eine Methode zur systematischen Erfassung und grafischen Aufbereitung der gegenwärtigen und zukünftigen Altersverteilung der Belegschaft eines Betriebs. Sie kann Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Entwicklung der betrieblichen Altersstruktur aufdecken. Die Aufschlüsselung sollte nach Abteilungen und Bereichen sowie Berufsgruppen mit Blick in die Zukunft durch Hochrechnung (5, 10 oder mehr Jahre) erfolgen. Dabei sollten im Betrieb ohnehin erfasste Daten genutzt werden, z.B. Alter zum Zeitpunkt der Analyse, Betriebszugehörigkeitsdauer und Fluktuation, Geschlecht, Position, Tätigkeitsbereich, Fehltag, Qualifikationen und Arbeitszeitmodelle.

Arbeitsbewältigungsindex (ABI) – Work Ability Index (WAI)

Der ABI oder WAI ist ein Messinstrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen. Er basiert auf einem Fragebogen, der von den Befragten selbst oder von Dritten, z. B. Betriebsärzten und -ärztinnen z.B. bei Beratungen, ausgefüllt wird. Dieses bewährte Instrument wurde von Juhani Ilmarinen am Finnischen Institut für Arbeitsmedizin (FIOH) entwickelt

Ziel der Anwendung in Betrieben ist die Förderung bzw. Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Der ABI oder WAI ist kein Messinstrument im herkömmlichen Sinne, sondern in erster Linie als Index, Indikator oder als „Tool“ zu verstehen, welches in engem Zusammenhang mit dem Konzept der Arbeitsfähigkeit anzuwenden ist. Abgefragt werden Einstellungen und Einschätzungen zu folgenden sieben Dimensionen:

- Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten jemals erreichten Arbeitsfähigkeit
- Derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die körperlichen und psychischen Anforderungen der Arbeit
- Aktuelle Zahl ärztlich diagnostizierter Krankheiten
- Ausmaß von Arbeitseinschränkungen aufgrund von Erkrankungen/Verletzungen
- Krankheitsbedingte Ausfalltage während der letzten 12 Monate
- Eigene Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in den kommenden 2 Jahren
- Mentale Ressourcen und Befindlichkeiten

Weitere Hinweise und Erläuterungen unter: <http://www.arbeitsfaehigkeit.net>

Arbeitsfähigkeit (Work Ability):

Arbeitsfähigkeit beschreibt das Potenzial, eine bestimmte Aufgabe im Arbeitsleben zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen. Sie definiert das Verhältnis von individueller Leistungsfähigkeit zu den konkreten Arbeitsanforderungen. Sie wird durch individuelle Faktoren (physische, psychische und soziale Gesundheit, Kompetenzen/Qualifikation und Einstellungen) und Faktoren aus der Arbeit (Arbeitsumgebung, soziales Umfeld, physische und psychische Arbeitsanforderungen, Management und Führung) beeinflusst (siehe „Konzept der Arbeitsfähigkeit“).

Arbeitsfähigkeit ist Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit.

Beschäftigungsfähigkeit (Employability)

Beschäftigungsfähigkeit ist die Fähigkeit zur Partizipation am Arbeits- und Berufsleben. Diese individuelle Fähigkeit erfordert, dass die Person fachliche, persönliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet anpassen und einsetzen kann, um Erwerbsfähigkeit zu erlangen und zu erhalten. Die Verantwortung dafür, Beschäftigungsfähigkeit herzustellen und zu erhalten, tragen Arbeitgebende und Arbeitnehmende gemeinsam.

Beschäftigungsfähigkeit setzt Arbeitsfähigkeit voraus.

Im Sinne des BMAS bedeutet der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, den sich wandelnden Arbeits- und Kompetenzanforderungen über ein ganzes Erwerbsleben hinweg gerecht werden zu können und im Sinne der Teilnahme und Teilhabe am Erwerbsprozess aktiv zu bleiben.

Beschäftigungsquote (Erwerbstätigenquote)

Nach Eurostat gibt die Beschäftigungsquote den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen zwischen 20 und 60 Jahren an der Bevölkerung an. Sie liegt in Deutschland bei knapp 76% (2018). Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmenden misst den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren an der Bevölkerung. Sie betrug etwa 70% im Jahr 2017.

Defizitmodell des Alterns

Nach dem Defizitmodell ist Älterwerden mit dem Verlust von geistiger und körperlicher Leistungsfähigkeit verbunden. Dieses Modell der abnehmenden Leistungsfähigkeit ab ca. dem 25. Lebensjahr stellte für die Betriebe eine Grundlage der Bewertung der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter dar. Mit dem Defizitmodell stand eine Basis für altersspezifische Zuschreibungsmuster zur Verfügung, die in den 1990er Jahren vertreten wurde und immer noch weit verbreitet ist. Aus heutiger wissenschaftlicher Sicht greift das Modell deutlich zu kurz.

Demografie

Die Demografie (griechisch: demos = Volk) bzw. Bevölkerungswissenschaft untersucht die Größe und Struktur (Alter, Geschlecht, Nationalität usw.) menschlicher Bevölkerungen und ihre Veränderung. Regelmäßigkeiten und Gesetzmäßigkeiten im Hinblick auf Zustand und Entwicklung der Bevölkerung werden erforscht und mit statistischen Methoden erfasst und gemessen. Die Einflussgrößen der Bevölkerungsdynamik sind Geburtenhäufigkeit, Sterblichkeit sowie Zu- und Abwanderungen.

Demografischer Wandel

Unter dem demografischen Wandel wird die Veränderung von Bevölkerungsgröße und –struktur verstanden. Er wird durch folgende Faktoren beschrieben:

- Fertilität/Geburtenrate
- Alter der Mütter bei der Kindsgeburt
- Lebenserwartung
- Wanderungssaldo
- Familienbildung und Haushaltszusammensetzung
- Jahrgangsverteilung der Gesamtbevölkerung und der Erwerbsbevölkerung
- Erwerbs- und Beschäftigungsquoten verschiedener Personengruppen
- Definition der Erwerbsbevölkerung (üblicherweise erfasst vom 15. bis zum 64. Lebensjahr)
- normales oder vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess (Verrentung, Tod, Erwerbsunfähigkeit, Vorruhestand, Altersteilzeit).

Erwerbsfähig(keit)

Als erwerbsfähig gilt gemäß § 8 des SGB II, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

Erwerbspersonen

Der Begriff Erwerbspersonen umfasst alle Personen, die mindestens 15 Jahre alt sind, ihren Wohnsitz im Bundesgebiet haben sowie eine mittel- oder unmittelbar auf Erwerb ausgerichtete Tätigkeit ausüben (Erwerbstätige) oder suchen (Erwerbs- bzw. Arbeitslose).

Erwerbsquote

Die Erwerbsquote ist der prozentuale Anteil der Personen im Erwerbsalter (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Gesamtbevölkerung. In Statistiken beginnt das Erwerbsalter in Deutschland mit dem 15. Lebensjahr.

Erwerbstätige

Erwerbstätige sind nach einer Definition der Internationale Labour Organization (ILO) Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die mindestens eine Stunde pro Woche für Lohn oder sonstiges Entgelt einer Arbeit nachgehen. Dies kann eine oder mehrere beruflichen Tätigkeiten umfassen bzw. in einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen erfolgen. Zu den Erwerbstätigen zählen auch Personen, die selbstständig sind, ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder einer freiberuflichen Tätigkeit nachgehen. Dazu gehören beispielsweise auch Beamte und Beamtinnen, Soldaten und Soldatinnen sowie mithelfende Familienangehörige.

Kompetenz- bzw. Kompensationsmodell des Alterns

Älterwerden wird als Wandlungsprozess begriffen. Er erstreckt sich über die ganze Lebenszeit. Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen (körperlich, psychisch, sozial) sind in den unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedlich ausgeprägt. Menschen altern nicht in gleicher Weise und nicht gleich schnell.

Altern führt nicht zwangsläufig dazu, dass Kompetenzen verloren gehen. Es gibt Kompetenzen, die im Alter eher konstant bleiben, kompensiert werden können oder sogar zunehmen, z. B. Anwendung von Wissen, Lebens- und Berufserfahrung, Kommunikationsfähigkeit, Loyalität, Überblick bei komplexen Problemstellungen, Risikoeinschätzung. Die Beurteilung der Leistungsfähigkeit einer Person hängt nicht allein vom Lebensalter ab.

Konzept der Arbeitsfähigkeit

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit wird durch die vier Stockwerke im „Haus der Arbeitsfähigkeit“ beschrieben, das Juhani Ilmarinen Anfang der 2000er Jahre am Finnischen Institut für Arbeitsmedizin (FIOH) entwickelt hat. Die Stockwerke sind:

1. Gesundheit, Leistungsfähigkeit
2. Kompetenz, Erfahrungen, Lernen
3. Werte, Einstellungen, Motivation
4. Arbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Führung

Quellen

Buck, H., Kistler, E., Mendius, H. G. (2002). Demographischer Wandel in der Arbeitswelt: Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. (Demographie und Erwerbsarbeit). Stuttgart: Fraunhofer IRB Verlag
URL: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/23618> (4.9.2019)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:
Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis. Hrsg. BAuA, 2. Aufl. 2017. URL:
https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/Arbeitsgestaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=9
(4.9.2019)

BMAS: „Dritter Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre“, Berlin, 2018.
URL: www.bmas.de, Suche mit den Begriffen: „bericht regelaltersgrenze“ (24.06.2019)

BMAS: „Ist die Bevölkerungsentwicklung eine Belastung für das Sozialsystem?“
URL: www.bmas.de, unter Themen > Rente > Fakten zur Rente > Alternde Gesellschaft (4.9.2019)

BMAS: Arbeitsmarkt und Fachkräfte, Berlin.
URL: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Fachkraeftesicherung/fachkraeftesicherung.html>
(4.9.2019)

Bundeszentrale für politische Bildung: Informationen zur politischen Bildung, Heft 282 „Bevölkerungsentwicklung“, Bonn, November 2011.
URL: www.bpb.de, Suche mit dem Begriff „Bevölkerungsentwicklung“ > Informationen zur politischen Bildung Nr. 282/2011 (25.04.2019)

Eurostat Jahrbuch der Regionen 2018: Arbeitsmarkt.
URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-books/-/KS-HA-18-001> (4.9.2019)

Fuchs, J., Söhnlein, D.; Weber, B. (2017) Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung. IAB-Kurzbericht 6/2017. URL:
<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0617.pdf> (4.9.2019)

INQA-Broschüren:
Alt und Jung – gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen! Alter, Altern und Beschäftigung. Ein Ratgeber für die betriebliche Praxis. Hrsg. INQA, 2008
URL: http://www.fachkraefte-toolbox.de/fileadmin/media/Projektwebsites/Fachkraefte-Toolbox/Dokumente/fachkraefte_halten/altersgerechtes_arbeiten/alt_und_jung.pdf (4.9.2019)

Köchling, A, Weber, U., Reindl, J., Weber, B., Packebusch, L.: Demografischer Wandel (k)ein Problem. Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH (GfAH). Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Bonn, Berlin 2010.
URL: http://www.gfah.de/wp-content/uploads/demografischer_wandel_kein_problem.pdf (4.9.2019)

Pack, Jochen: Zukunftsreport Demografischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft / Alle Autoren. Bonn, 2000 (Veröffentlichung aus dem Förderschwerpunkt „Demografischer Wandel“
URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/demografischer_wandel_zukunftsreport.pdf
(4.9.2019)

Tempel, J., Ilmarinen, J.: Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen. Hrsg. Giesert, M. VSA-Verlag, Hamburg, 2013

Weitere Glossare rund um das Thema Demografischer Wandel

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung,
URL: <http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/glossar.html> (25.04.2019)

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB) Glossar. Beschreibung von wichtigen demografischen Begriffen und Methoden,

URL:

https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Glossar/Glossar.html;jsessionid=DE61484C532FDD3336FA11715F81C177.1_cid389 (4.9.2019)

Bundeszentrale für Politische Bildung,

URL: <http://www.bpb.de/izpb/55938/glossar-demografische-begriffe> (4.9.2019)

Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels,

URL: <https://www.rostockerzentrum.de/glossar> (4.9.2019)

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e. V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
Fax: 030 13001-9876
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet „Beschäftigungsfähigkeit“
im Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“
der DGUV > www.dguv.de Webcode: d138330