

In Deutschland ist der demografische Wandel dadurch gekennzeichnet, dass seit Anfang der 1970er-Jahre die Geburtenrate niedriger ist als die Sterberate. Zusammen mit einer steigenden Lebenserwartung führt dies zu einer älter werdenden Bevölkerung². Durch die Abwanderung junger Menschen aus ländlich geprägten Gebieten in urbane Gegenden ist der Anteil älterer Menschen insbesondere auf dem Land seit 2012 erheblich angestiegen, und zwar umso stärker, je dünner die Landkreise besiedelt sind¹.



Was beschleunigt, was bremst den Trend?

Die Bevölkerung hat sich seit 2010 durch Zuwanderung etwas „verjüngt“, da der Wanderungsüberschuss bei den Menschen jüngeren und mittleren Alters besonders deutlich ausfällt. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist mit einem Durchschnittsalter von 36 Jahren im Schnitt gut 11 Jahre jünger als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Auch sind die Geburtenzahlen ab 2012 nach einem langjährigen Rückgang gestiegen¹. Trotz dieser ausgleichenden Effekte wird das seit 1972 andauernde Geburtendefizit in den kommenden Jahrzehnten bestehen bleiben. Bei niedrigem Wanderungssaldo würde die Gesamtbevölkerung bereits ab dem Jahr 2024 zurückgehen, bei moderatem Saldo ab 2030. Nur ein extrem hoher Wanderungssaldo könnte die Bevölkerungszahl in den nächsten Jahrzehnten trotzdem wachsen lassen³.

Migrationen können freiwillig oder unfreiwillig sein und aus einer Vielzahl von Gründen erfolgen, etwa aus wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Motiven. Krieg und (drohende) Konflikte, Menschenrechtsverletzungen sowie Gewalt und Verfolgung durch Regierungen zählen zu den Hauptfluchtursachen. Im August 2023 verzeichnete man in Deutschland über eine Million Kriegsflüchtlinge allein aus der Ukraine⁴; zudem ist auch aufgrund der politisch und wirtschaftlich instabilen Lage vor allem in Teilen Afrikas mit mehr Einwanderung nach Deutschland zu rechnen. Weitere Faktoren werden voraussichtlich den Anstieg der Migration weiter beschleunigen. Dazu gehören durch den Klimawandel erschwerte Lebensbedingungen, häufiger und heftiger auftretende Naturkatastrophen, zunehmende Dürren und ein vermehrter Wassermangel in südlichen Erdteilen⁵. Nationale oder europäische

Regelungen zur Eindämmung der Migration können andererseits die Zuwanderung begrenzen, ebenso wie Investitionen in die Bekämpfung von Fluchtursachen, insbesondere in die Verbesserung der Lebensverhältnisse in den Ursprungsländern. Deutliche Effekte solcher Maßnahmen sind allerdings nicht zeitnah zu erwarten.

Da bei der Fertilität größere Veränderungen unwahrscheinlich sind, hat sie einen wesentlich geringeren Einfluss auf die Bevölkerungszahl als die Migration. Die Auswirkungen unterschiedlicher Annahmen zur Lebenserwartung auf die Bevölkerungszahl fallen noch geringer aus³.

Etwa seit dem Jahr 2020 scheiden die geburtenstarken Jahrgänge (sogenannte Babyboomer) aus dem Erwerbsleben aus. Dies wird in den kommenden 15 Jahren einen deutlichen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland bewirken. Eine höhere Erwerbsbeteiligung etwa durch die Integration oder das Halten älterer weiblicher Beschäftigter in Erwerbsarbeit, mehr Kinderbetreuungsangebote in Betrieben oder durch Maßnahmen zur Erhöhung des realen Renteneintrittsalters, das immer noch deutlich unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter liegt, können dem damit unmittelbar verbundenen Personalmangel entgegenwirken, ebenso wie eine höhere Zuwanderung von Fach und Arbeitskräften³.



Wer ist betroffen?

Der demografische Wandel und der damit zusammenhängende Mangel an Arbeits- und Fachkräften betreffen alle Branchen. Besonderer Handlungsbedarf besteht in den folgenden Wirtschaftsbereichen:

IT-Systemanalyse, Anwenderberatung und IT-Vertrieb, Softwareentwicklung, Programmierung und Informatik, Elektrotechnische Industrie (Mechatronik und Automatisierungstechnik), SHK-Handwerk, Krankenhäuser und Kliniken, Energiewirtschaft⁶.



Beispiele

Beispiel 1

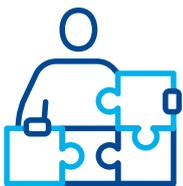
☑ [Die Bewältigung des demografischen Wandels in Ostdeutschland wird durch EU-Hilfe gefördert](#)

Beispiel 3

☑ [Bildungsangebote zum demographischen Wandel sensibilisieren und informieren Führungskräfte](#)

Beispiel 2

☑ [Die Unternehmensnachfolge in Zeiten des demografischen Wandels stellt den Mittelstand vor Probleme](#)



Welche Veränderungen ergeben sich für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten?

Viele arbeitsbezogene Faktoren beeinträchtigen die Gesundheit der Beschäftigten vornehmlich dann, wenn sie über eine lange Zeit auftreten, und ihre Auswirkungen können deshalb ältere Beschäftigte besonders betreffen. Risikofaktoren sind physisch (schwere körperliche Arbeit, Zwangshaltungen, repetitive Arbeiten etc.), psychosozial (hohe Arbeitsdichte, Arbeitsüberlastung, geringe soziale Unterstützung, Arbeitszufriedenheit etc.) und organisational (Schichtarbeit, atypische Beschäftigungsverhältnisse).

Schwere körperliche Arbeit beschleunigt den altersbedingten muskulären Funktionsabbau und den körperlichen Verschleiß. Das Risiko älterer Beschäftigter für körperliche Beschwerden und chronische Erkrankungen (Herz-Kreislauf- und Muskel-Skelett-Erkrankungen, hoher Blutdruck) ist erhöht, ebenso wie der Bedarf an Erholungs- und

Regenerationszeiten. Das mit dem Alter häufig steigende Körpergewicht kann Herz-Kreislauf-Beschwerden und Beschwerden im Rücken-, Knie- und Beinbereich verstärken⁷. Zwar fehlen ältere Beschäftigte nicht wesentlich häufiger, aber ihre Ausfallzeiten durch Krankheit sind länger⁸. Insgesamt zeigen Beschäftigte in höher qualifizierten Berufen mit größeren Entscheidungsbefugnissen und Kompetenzbereichen und wenig körperlich schwerer Arbeit geringere alterstypische Befunde bei Krankheitsrisiko⁷.

Ältere Beschäftigte werden durch Nachtarbeit oder Wechselschichten verstärkt gesundheitlich beeinträchtigt. Negative Auswirkungen können Magen- und Darmprobleme sein, Schlafstörungen, Erschöpfungszustände, depressive Stimmungslagen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und zudem eine erhöhte Unfallgefahr. Ebenso kann die

Lernbereitschaft abnehmen, besonders wenn kontinuierliche und alter(n)sgerechte Lernangebote bis dahin gefehlt haben oder nicht wahrgenommen wurden. Mit zunehmendem Alter steigt auch das Dequalifizierungsrisiko, d. h. tiefgreifende Veränderungsprozesse infolge neuer Technologien und neuer Organisations- und Rationalisierungsprozesse „entwerten“ vorhandene Qualifikationen⁷.

Auf der anderen Seite arbeiten ältere Beschäftigte oft unabhängiger und autonomer als Jüngere und können durch ihre Berufs- und Lebenserfahrung mit Problemen und unvorhergesehenen Ereignissen gelassener und flexibler umgehen und so mit dem Alter zunehmende kognitive Einbußen, zum Beispiel im Bereich Logik und Merkfähigkeit, kompensieren. Komplexe Tätigkeiten erfordern oft sehr spezifisches Erfahrungswissen, worüber eher ältere als jüngere Beschäftigte verfügen. Auch bei emotional schwierigen Tätigkeiten (z. B. Führungsaufgaben), die Selbstvertrauen, Souveränität und gute Kommunikationsfähigkeiten erfordern, sind Ältere häufig im Vorteil. Oft werden ihnen auch ein besseres Sicherheitsbewusstsein, ausgeprägtere Gewissenhaftigkeit und eine höhere Sozialkompetenz bescheinigt⁷. Insbesondere bei psychischen Erkrankungen sind junge Beschäftigte bereits jetzt stark betroffen: Sie erkranken nach einer Umfrage häufiger an Depressionen als die Altersgruppe 55+. Oft treten Depressionen sehr früh im Leben auf und können dann auch den beruflichen Werdegang beeinflussen⁹. Psychische Beanspruchungen dürften sich in einer digitalisierten Arbeitswelt mit steigendem Druck, steigender Arbeitsdichte und wachsenden Leistungsanforderungen weiter verschärfen. Um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und ein verfrühtes Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, sollte sich die Prävention mit geeigneten Maßnahmen an alle Altersgruppen wenden.

Auch wenn man nicht von einer generellen gesundheitlichen Benachteiligung sprechen kann, weisen ältere Beschäftigte mit Migrationshintergrund in einigen Bereichen eine schlechtere Gesundheit auf als die übrige Bevölkerung. Dies gilt insbesondere für die Altersgruppe ab 45 Jahren mit eigener Fluchterfahrung. Auch nehmen Menschen mit Migrationshintergrund seltener Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation in Anspruch. Sie weisen geringere Rehabilitationserfolge und höhere Frühverrentungsquoten auf. Letztere sind zu weiten Teilen auf die vorangegangene schwere körperliche Arbeit der sogenannten Gastarbeitergeneration zurückzuführen¹⁰.

Das Zusammenwirken von demografischem Wandel und Digitalisierung kann unterschiedliche Effekte haben. Einerseits könnte die Digitalisierung einen erheblichen Arbeitsplatzverlust besonders für Ältere bedeuten, etwa in der öffentlichen Verwaltung, die einen großen Nachholbedarf bei digitalen Technologien und ein beträchtliches Rationalisierungspotenzial aufweist. Dies gilt insbesondere, wenn passende Qualifizierungsmaßnahmen fehlen, die gezielt auf ältere Beschäftigte abgestimmt sind. Dabei werden Ältere mit geringer Qualifikation weniger in Weiterbildungsmaßnahmen integriert und kleineren Betrieben fallen Investitionen in Fortbildungsmaßnahmen meist schwerer. Andererseits können technologische Entwicklungen bei körperlich schwerer Arbeit und/oder monotonen Tätigkeiten besonders ältere Beschäftigte unterstützen und entlasten. So könnten etwa Exoskelette helfen, altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen, indem sie Belastungen durch ergonomisch schlecht gestaltete Arbeit reduzieren¹¹.

Im Arbeitsleben sind Altersstereotype weit verbreitet und können zu Vorurteilen gegenüber älteren Beschäftigten führen. Dies wiederum behindert das gute Zusammenarbeiten jüngerer und älterer Beschäftigter und erschwert eventuell die Umsetzung von Innovationen, für die auch das Know-how Älterer elementar ist¹².

Ein funktionierender Wissenstransfer ist für das Know-how in Unternehmen wichtig, aber auch für sichere und gesunde Arbeit. Es ist absehbar, dass binnen weniger Jahre ein größerer Anteil der Älteren in Ruhestand geht, sodass die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen eine Herausforderung für fast alle Betriebe sein wird. Die üblichen Einarbeitungsfristen von nur wenigen Wochen stellen für neue, unerfahrene Mitarbeitende eine Belastung dar, wenn ihnen erfahrene Kolleginnen und Kollegen nicht mehr längerfristig als Mentoren zur Seite stehen. Fach- und Erfahrungswissen gehen auch dann verloren, wenn Beschäftigte von Mobbing am Arbeitsplatz so sehr betroffen sind, dass sie ausscheiden. Mobbing betrifft oft die über 55-Jährigen. Meist geschieht dies, indem Vorgesetzte ihnen die Arbeit entziehen und so signalisieren, dass sie nicht mehr gebraucht werden, was ihr berufliches Selbstbewusstsein stark angreifen kann⁷. Die Bereitschaft, Erkenntnisse zu teilen, hängt stark davon ab, ob die älteren Beschäftigten sich wertgeschätzt fühlen. Ist das nicht der Fall, fühlen sie sich verunsichert und behalten ihren Erfahrungsschatz lieber für sich¹³.



Was sind Erkenntnisse und Perspektiven für den Arbeitsschutz?

- ❖ Mit Blick auf die demografische Entwicklung und den Fachkräftemangel werden das Leistungspotenzial und die Fähigkeiten älterer Beschäftigter dringend benötigt. Eine alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung für ein möglichst langes und gesundes Arbeitsleben ist nicht nur für Unternehmen essenziell, sondern auch für die Gesellschaft.
- ❖ Physisch oder psychisch stark belastende Tätigkeiten über lange Zeit können zu einem Verlust der Beschäftigungsfähigkeit führen. Frühzeitiges Gegensteuern bedarf einer regelmäßigen, systematischen Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen und einer guten ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen.
- ❖ Investitionen in Prävention und frühzeitige Sensibilisierung für gesundes Arbeiten schon bei jüngeren Beschäftigten können die Arbeitsfähigkeit im Alter erhalten.
- ❖ Die psychische und physische Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter kann deutlich variieren. Hier kann ein stärkerer Fokus auf die individuellen Bedürfnisse im Sinne des Arbeitsschutzes und des Erhalts der Arbeitsfähigkeit sein.
- ❖ Die sich wandelnde Arbeitswelt und die Digitalisierung führen dazu, dass Wissen schneller veraltet, Erfahrungen an Relevanz verlieren und Kompensationsstrategien möglicherweise nur noch eingeschränkt funktionieren. Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die zur jeweiligen Altersgruppe passen, können einen Beitrag zur (mental)en Gesunderhaltung leisten.
- ❖ Eine altersdiskriminierende Unternehmenskultur ist mit einer Präventionskultur nicht zu vereinbaren.
- ❖ Betriebliche Rahmenbedingungen für sichere und gesunde Arbeit sind ein Qualitätsmerkmal im Wettbewerb um neue Kräfte.
- ❖ Präventionskultur in allen Lebensbereichen und Altersgruppen – durch umfassende Kooperationen im sozialen Sicherungssystem – kann helfen, Jüngere nicht frühzeitig erkranken zu lassen und Ältere länger gesund zu halten.
- ❖ Eine verstärkte Öffnung des (ersten) Arbeitsmarktes für bislang unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen zur Fachkräftegewinnung stellt den Arbeitsschutz vor Herausforderungen, die sich aus besonderen Bedürfnissen ergeben, etwa bei Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder auch Zugewanderten.
- ❖ Digitale Neuerungen sind immer auch auf ihr Potenzial zu Schaffung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze zu prüfen.

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

Institut für Arbeitsschutz der Deutschen
Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA),
Risikoobservatorium der DGUV

Verfasst von: Dr. Ruth Klüser

Ausgabe:

Januar 2024

Satz & Layout:

Atelier Hauer + Dörfler, Berlin

Copyright:

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

Bezug: www.dguv.de/publikationen

Webcode: p022503

Die **Literaturliste** ist in der Online-Fassung der Trendbeschreibung verfügbar.

❖ www.dguv.de/ifa
🔍 risikoobservatorium

