

Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit
Stand: 23.10.2023

Der demografische Wandel in Deutschland führt bereits seit vielen Jahren 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. Damit steigt das Durchschnittsalter an. Während sich die künftige Gesamtbevölkerung in den westlichen Flächenbundesländern tendenziell stabil entwickelt, ist sie in den ostdeutschen Flächenländern rückläufig. In den Stadtstaaten und Großstädten steigen die Einwohnerzahlen.

Der demografische Wandel hat Folgen für 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 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 Autorinnen und Autoren auf den Kontext von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit angepasst wurden.

Inhaltsverzeichnis

1	Altenquotient	2
2	Ältere Arbeitnehmende	2
3	Alternde Belegschaften.....	3
4	Alternsgerechte Arbeitsgestaltung	3
5	Altersgerechte Arbeitsgestaltung	3
6	Altersstrukturanalyse.....	3
7	Arbeitsbewältigungsindex (ABI) – Work Ability Index (WAI).....	3
8	Arbeitsfähigkeit (Work Ability)	4
9	Beschäftigungsfähigkeit (Employability).....	4
10	Beschäftigungsquote (Erwerbstätigenquote).....	4
11	Bevölkerungspyramide	4

12	Defizitmodell des Alterns	5
13	Demografie	5
14	Demografischer Wandel	5
15	Erwerbsfähigkeit	5
16	Erwerbspersonen	6
17	Erwerbsquote	6
18	Erwerbstätige	6
19	Geburtenrate	6
20	Haus der Arbeitsfähigkeit (Konzept der Arbeitsfähigkeit)	6
21	Jugendquotient	7
22	Kompetenz- bzw. Kompensationsmodell des Alterns	7
23	Lebenserwartung	7
24	Medianalter	7
25	Mortalität (Sterberate)	7

1 Altenquotient

Der Altenquotient bildet das Verhältnis der Personen im Rentenalter (aktuell noch bezogen auf 65 und mehr Jahre) zu 100 Personen im erwerbsfähigen Alter (aktuell von 20 bis 65) ab. Statt der Altersschwelen 20/65 werden gelegentlich auch andere Schwellen wie 15/65 oder 20/60 verwendet.

Für Deutschland wird der Altenquotient bis 2038 sehr steil, danach dann weniger steil ansteigen. Im Jahr 2021 betrug er (20/65) 37,3 und wird bis 2070 nach Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes auf 56 (20/67) steigen. Auf 100 Personen im Erwerbssalter kommen dann nach diesen Berechnungen 56 potenzielle Rentner und Rentnerinnen.

Synonym werden weitere Begriffe verwendet, insbesondere „Altersquotient“.

2 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. Die Festlegung einer Altersgrenze für „ältere Arbeitnehmende“ sollte vor dem Hintergrund konkreter Fragestellungen getroffen werden, z.B. der Belastungssituationen am Arbeitsplatz oder ob die Arbeit eher körperlich oder mental belastend ist.

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 wird nicht nur vom Lebensalter (kalendarisches Alter) beeinflusst, sondern hängt von weiteren Faktoren ab, unter anderem von den Rahmenbedingungen der Arbeit, insbesondere ihrer Gestaltung, sowie von individuellen Aspekten wie z. B. Gesundheit und Kompetenzen von Beschäftigten.

3 Alternde Belegschaften

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

4 Alternsgerechte Arbeitsgestaltung

Alternsgerecht ist eine Arbeitsgestaltung, die ein umfassender, auf den gesamten Alterungsprozess und über den gesamten Erwerbsverlauf aller Beschäftigten bezogener Denkansatz zugrunde liegt. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung berücksichtigt Verhältnis- und Verhaltensprävention, z.B. Arbeitszeitmodelle, an das Älterwerden angepasste oder anpassbare Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsangebote, Weiterbildungsangebote sowie alternsgerechte Laufbahngestaltung.

5 Altersgerechte Arbeitsgestaltung

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

6 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 Organisationseinheiten sowie Berufsgruppen mit Blick auf die Entwicklung in den nächsten fünf, zehn oder mehr Jahren erfolgen. Dabei können und sollten schon erfasste Daten genutzt werden, zum Beispiel Alter zum Zeitpunkt der Analyse, Betriebszugehörigkeitsdauer und Fluktuation, Geschlecht, Zugehörigkeit zu Abteilungen und Bereichen, Positionen, Tätigkeitsbereiche, Qualifikationen, Fehltag und Arbeitszeitmodelle.

7 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, zum Beispiel Betriebsärztinnen und Betriebsärzten im Rahmen von Beratungsgesprächen, ausgefüllt wird. Dieses bewährte Instrument wurde in den 1980er Jahren am Finnischen Institut für Arbeitsmedizin (FIOH) unter Leitung von Juhani Ilmarinen entwickelt.

Ziel der Anwendung in Betrieben ist die Förderung bzw. der Erhalt 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 sieben Dimensionen:

- Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten jemals erreichten Arbeitsfähigkeit
- Derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die körperlichen und psychischen Anforderungen der Arbeit
- Anzahl der aktuell ärztlich diagnostizierten Krankheiten
- Ausmaß von Arbeitseinschränkungen aufgrund der Erkrankungen/Verletzungen
- Krankheitsbedingte Ausfalltage während der letzten zwölf Monate

- Eigene Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in den kommenden zwei Jahren
- Mentale Ressourcen und Befindlichkeiten

Weitere Hinweise und Erläuterungen beim [WAI-Netzwerk der Initiative Neue Qualität der Arbeit \(INQA\)](#)¹.

8 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 Haus der Arbeitsfähigkeit (Konzept der Arbeitsfähigkeit)).

9 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 Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (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.

10 Beschäftigungsquote (Erwerbstätigenquote)

Das Statistische Bundesamt gibt als Beschäftigungsquote den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen zwischen 15 und 65 Jahren an der Bevölkerung an. Sie lag 2022 in Deutschland bei knapp 77%. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmenden misst den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren an dem Bevölkerungsanteil in ebendieser Altersgruppe. Sie betrug in demselben Jahr etwa 74%.

11 Bevölkerungspyramide

Die Bevölkerungspyramide (auch Alterspyramide genannt) stellt den Aufbau und die Verteilung einer Gesellschaft nach Altersgruppen und Geschlecht grafisch dar. Auf der x-Achse wird der Bevölkerungsanteil eines Jahrgangs abgetragen, meist links der männliche und rechts der weibliche Bevölkerungsanteil. Auf der y-Achse ist das Alter in Fünf-Jahres-Schritten angezeigt. Dabei ist beim

¹ <https://www.wainetzwerk.de/de/>

Nullpunkt der y-Achse die Anzahl der Neugeborenen und an der Spitze die Anzahl der ältesten Menschen dargestellt.

Je nach Entwicklung der Gesellschaft werden verschiedene Formen unterschieden. In Gesellschaften mit hoher Geburtenrate ist das Fundament breit, in den zunehmend höheren Altersgruppen nimmt der Anteil ab. Das ergibt die klassische Pyramiden- oder Tannenbaumform. Sinkt die Geburtenrate und es gibt mehr ältere Menschen, kehrt sich die Pyramide langfristig um. Deutliche Einschnitte in der Bevölkerungspyramide sind durch Kriege und damit verbundene Sterbefälle entstanden.

12 Defizitmodell des Alterns

Nach dem Defizitmodell ist Älterwerden mit dem Verlust von geistiger und körperlicher Leistungsfähigkeit ab ca. dem 25. Lebensjahr verbunden. Dieses Modell stellte eine Grundlage der Bewertung der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter dar. Es diente somit als Basis für altersspezifische Zuschreibungsmuster, die in den 1990er Jahren vertreten wurden und immer noch weit verbreitet sind. Aus heutiger Sicht ist das Modell wissenschaftlich nicht tragbar.

13 Demografie

Die Demografie (griechisch: demos = Volk, graphein = beschreiben) beziehungsweise 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.

14 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 (Altersteilzeit, Vorruhestand, Verrentung / Pensionierung, Erwerbsunfähigkeit, Tod)

15 Erwerbsfähigkeit

Als erwerbsfähig gilt gemäß § 8 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (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.

16 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).

17 Erwerbsquote

Die Erwerbsquote ist der prozentuale Anteil der Personen im Erwerbsalter (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Gesamtbevölkerung beziehungsweise an der Gesamtheit der Personen im Alter von 15 Jahren bis zur Regelaltersgrenze. Das 15. Lebensjahr ist das Alter, in dem in Statistiken in Deutschland das Erwerbsalter beginnt.

18 Erwerbstätige

Erwerbstätige sind nach einer Definition der International 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 berufliche Tätigkeiten umfassen beziehungsweise 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.

19 Geburtenrate

Die Geburtenrate ist der Anteil an Lebendgeborenen eines Jahres relativ zur Gesamtbevölkerungszahl zur Jahresmitte. Das Ergebnis dieser Relation wird mit 1000 multipliziert. Im Jahr 2022 lag die Geburtenrate in Deutschland bei 1,46 Kindern. Der EU-Durchschnitt wurde 2021 mit 1,53 Kindern pro Frau angegeben.

Die Entwicklung der Geburtenzahlen hängt insbesondere von der Anzahl der potenziellen Mütter ab sowie von der Geburtenrate, auch zusammengefasst Geburtenziffer genannt. Das anhaltend niedrige Geburtenniveau ist ein zentraler Faktor, der zur schnellen Alterung und langfristigen Schrumpfung der Bevölkerung in Deutschland beiträgt. Eine Bevölkerung ist „stabil“, wenn die Geburtenrate bei 2,1 liegt.

20 Haus der Arbeitsfähigkeit (Konzept der Arbeitsfähigkeit)

Ein weit verbreitetes 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

21 Jugendquotient

Im Jugendquotienten (eigentlich Kinder- und Jugendquotienten) wird die jüngere, noch nicht erwerbsfähige Bevölkerung auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bezogen. Es gibt dazu keine vorgeschriebenen Altersgrenzen, am gebräuchlichsten sind Abgrenzungen bei 15 beziehungsweise 20 Jahren nach unten und 60 beziehungsweise 65 Jahren nach oben. Demzufolge wird zur Berechnung des Jugendquotienten die Zahl der Personen im Alter unter 15 beziehungsweise 20 Jahren durch die Bevölkerungszahl zwischen 15 beziehungsweise 20 und 60 beziehungsweise 65 Jahren dividiert.

Der Wert des Jugendquotienten hängt wesentlich von der Geburtenrate ab.

22 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 geringer werden oder verloren gehen. Es gibt Kompetenzen, die im Alter eher konstant bleiben oder sogar zunehmen, z. B. Anwendung von Wissen, Lebens- und Berufserfahrung, Kommunikationsfähigkeit, Loyalität, Überblick bei komplexen Problemstellungen, Risikoeinschätzung. Die Beurteilung der Leistungsfähigkeit einer Person sollte unabhängig vom Lebensalter erfolgen.

23 Lebenserwartung

Die Lebenserwartung ist die mittlere Zahl von Jahren, die eine Person in Abhängigkeit von ihrem Geburtsjahr unter den gegebenen Sterblichkeitsverhältnissen einer Bevölkerung zu leben erwarten kann. Sie kann auch in einem beliebigen Alter als die Anzahl von Jahren angegeben werden, die durchschnittlich noch als Lebenszeit zu erwarten ist.

Nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa ist die Lebenserwartung bei der Geburt im letzten Jahrhundert dank verschiedener Faktoren rasant gestiegen. Dazu zählen unter anderem Verbesserungen der Ernährungs-, Hygiene-, Arbeits- und Wohnbedingungen, aber vor allem auch Fortschritte im Gesundheitswesen und in der Medizin und der damit verbundene Rückgang der Säuglingssterblichkeit.

24 Medianalter

Das Medianalter (auch als Zentralwert bezeichnet) ist das Lebensalter, das eine Population statistisch in zwei gleich große Gruppen teilt: 50% der Bevölkerung sind jünger, und 50% sind älter als dieser Wert. Im Gegensatz zum Durchschnittsalter werden bei der Angabe des Medians Verzerrungen durch Extremwerte vermieden.

25 Mortalität (Sterberate)

Bei der Sterberate wird für einen bestimmten Zeitraum die Anzahl der Todesfälle einer definierten Bevölkerungsgruppe zum Gesamtumfang dieser Gruppe ins Verhältnis gesetzt. Dabei kann die

Bezugsgruppe eine bestimmte Altersgruppe sein, die Rate kann sich aber auch auf eine geografische Einheit wie eine Stadt oder einen Landkreis beziehen.

Weitere Glossare rund um das Thema Demografischer Wandel

- [Glossar: Beschreibung von wichtigen demografischen Begriffen und Methoden²](#) (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung)
- [Glossar: Demografische Begriffe³](#) (Bundeszentrale für politische Bildung)
- [Glossar demografischer Fachbegriffe⁴](#) (Max-Planck-Institut für demografische Forschung)

Weitere Informationen

Bundesagentur für Arbeit (BA), ["Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt"⁵](#), Stand: März 2020.

Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz und Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz (BAuA), ["Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis."⁶](#), Stand: 2017.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), ["Fachkäfteland Deutschland. Unsere Maßnahmen und Vorhaben der Fachkräftesicherung"⁷](#), Stand: September 2023.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), ["Alternde Gesellschaft"⁸](#), Stand: April 2023.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), ["Demografischer Wandel"⁹](#), Stand: November 2023.

European Commission, ["Report on the impact of demographic change \(2020\) - Reader friendly version"¹⁰](#), Stand: Juni 2020

J. Fuchs, D. Söhnlein und B. Weber, ["IAB-Kurzbericht Nr.6"¹¹](#), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Bundesagentur für Arbeit, Stand: Februar 2017.

A. Köchling, U. Weber, J. Reindl, B. Weber, L. Packebusch und A. Schletz, „Demografischer Wandel – (k)ein Problem! Werkzeuge für Praktiker – von Betrieben für Betriebe“, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Hrsg., Bonn, Berlin: Moser, Druck + Verlag GmbH, Stand: 2010.

² https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Glossar/Glossar.html;jsessionid=DE61484C532FDD3336FA11715F81C177.1_cid389

³ <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/bevoelkerungsentwicklung-282/55938/glossar-demografische-begriffe/>

⁴ https://www.demogr.mpg.de/de/ueber_uns_6113/was_ist_demografie_6674/glossar_demografischer_fachbegriffe_6982

⁵ https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Demografie/Generische-Publikationen/Bericht-Demografie.pdf?__blob=publicationFile

⁶ <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/Arbeitsgestaltung.html>

⁷ <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/fachkraeftesicherung.html>

⁸ <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/Fakten-zur-Rente/Alternde-Gesellschaft/alternde-gesellschaft.html>

⁹ <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/demografie-wandel/index.jsp?query=webcode+d36189>

¹⁰ https://commission.europa.eu/document/d1fbb2d5-c966-4252-8d1b-63f7c5a90035_de

¹¹ <https://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0617.pdf>

Statisches Bundesamt (Destatis), [Bevölkerungsvorausberechnung](#)¹², Stand: November 2023

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

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: d1182856

Die Fachbereiche der DGUV werden von den Unfallkassen, den branchenbezogenen Berufsgenossenschaften sowie dem Spitzenverband DGUV selbst getragen. Für den Fachbereich GESUNDHEIT IM BETRIEB ist die DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG e.V. (DGUV) federführend und damit auf Bundesebene erster Ansprechpartner in Sachen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für Fragen zu diesem Gebiet.

Die federführende Überarbeitung dieser Fachbereich AKTUELL hat vorgenommen:

- Dr. Hanna Zieschang (IAG)

¹² https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/_inhalt.html