

Demografische Begriffe mit Bezug zur Arbeitswelt

(zusammengestellt vom DGUV Arbeitskreis „Folgen des demografischen Wandels“ für die UV-Träger, überarbeitet vom Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit im Fachbereich Gesundheit im Betrieb, Stand 5/2015)

Altenquotient

Zahl der Menschen im Alter von 60 und mehr Jahren auf 100 Menschen im Alter von 20 bis unter 60. Statt der Altersschwellen 20/60 werden gelegentlich auch andere Schwellen wie 15/65 verwendet.

Für Deutschland beträgt der Altenquotient (60 Jahre) heute 47 und steigt bis 2030 nach Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes auf 75. Auf 100 Personen im Erwerbsalter kämen dann 75 potenzielle Rentner.

Ältere Arbeitnehmer

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) vermeidet eine konkrete Altersangabe und definiert ältere Arbeitnehmer(innen) als diejenigen Mitarbeiter(innen), 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 ein(e) Arbeitnehmer(in) als ältere(r) Beschäftigte(r) bezeichnet wird.

Aus wissenschaftlicher Sicht gibt es keine allgemein gültige Altersgrenze. Häufig geht man bei älteren Arbeitnehmern von einer geringeren Arbeitsfähigkeit aus. Diese verändert sich tatsächlich mit dem Alter. Eine Abnahme der Arbeitsfähigkeit hängt jedoch nicht zwingend und ausschließlich vom zunehmenden Lebensalter (kalendarisches Alter) ab.

Alternde Belegschaften

Der Begriff beschreibt den prognostizierten Stagnationseffekt, der in den Betrieben eintreten kann, wenn der Mangel an geeigneten Nachwuchskräften und die Reduktion der Personalstellen zu einem kontinuierlichen Anstieg des Durchschnittsalters der Belegschaft führen. Dieser demografische Effekt wird verstärkt durch die Anhebung des Renteneintrittsalters.

Alternsgerechte Arbeit

Alternsgerecht ist eine Arbeitsorganisation, der ein umfassendes, auf den gesamten Alterungsprozess und über den gesamten Erwerbsverlauf aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogenes Konzept zugrunde liegt. Dies berücksichtigt z.B. Weiterbildungsbedürfnisse und -notwendigkeiten, alter(n)sgerechte Laufbahngestaltung, Gesundheitsschutz, Verhältnisprävention und gesundheitsgerechte Verhaltensweisen.

Altersgerechte Arbeit

Eine altersgerechte Arbeit umfasst alle Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsanforderungen an das Leistungsvermögen der Arbeitnehmer jeder Altersgruppe.

Altersstrukturanalyse (betriebliche)

Die Altersstrukturanalyse ist eine systematische Vorgehensweise zur Früherkennung und bildlichen Darstellung gegenwärtiger und zukünftiger Personalrisiken, die auf die Entwicklung der betrieblichen Altersstruktur unter den Auswirkungen des demografischen Wandels zurückzuführen sind. Die Aufschlüsselung sollte nach Abteilungen und Berufsgruppen mit Blick in die Zukunft durch Hochrechnung (5 bzw. 10 Jahre) erfolgen. Dabei sollten bestehende Daten genutzt werden wie z.B.: Alter zum Zeitpunkt der Analyse, Geburtstage der Mitarbeiter, Betriebszugehörigkeitsdauer, Geschlecht, Position, Einsatzbereich der Mitarbeiter, Fehltag, Qualifikationen und Arbeitszeitmodelle.

Arbeitsbewältigungsindex (ABI) - Workability index (WAI)

Der ABI oder WAI ist ein Messinstrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen¹. Er basiert auf einem Fragebogen, der entweder von den Befragten selbst oder von Dritten, z.B. Betriebsärzten bei betriebsärztlichen Untersuchungen, ausgefüllt wird.

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

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 zur jeweiligen Arbeitsanforderung und wird beeinflusst durch individuelle Faktoren

¹ www.arbeitsfaehigkeit.net

(physische, psychische und soziale Gesundheit, Kompetenzen/Qualifikation und Einstellungen) und Faktoren aus der Arbeit (Arbeitsumgebung, soziales Umfeld, physische und psychische Arbeitsanforderungen, Management und Führung).

Oder:

Arbeitsfähigkeit beschreibt, inwieweit Arbeitnehmer in der Lage sind, ihre Arbeit angesichts der Arbeitsanforderungen, Gesundheit und mentalen Ressourcen zu erledigen.

Arbeitsfähigkeit ist Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit.

Beschäftigungsfähigkeit (Employability):

Beschäftigungsfähigkeit ist die Fähigkeit zur Partizipation am Arbeits- und Berufsleben. Diese individuelle Fähigkeit ermöglicht, fachliche, persönliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet anzupassen und einzusetzen, um eine Erwerbsfähigkeit zu erlangen und zu erhalten. Beschäftigungsfähigkeit setzt Arbeitsfähigkeit voraus.

Beschäftigungsquote (Erwerbstätigenquote)

Nach Eurostat misst die Beschäftigungsquote den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer misst den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren an der Bevölkerung im Alter zwischen 55 und 64 Jahren.

Defizitmodell des Alterns

Nach dem Defizitmodell ist Älterwerden mit dem Verlust von geistiger und körperlicher Leistungsfähigkeit verbunden. Dieses Modell des Verfalls und des Abbaus der menschlichen 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 aus heutiger Sicht zu kurz greift.

Demografie

Die Demografie (griechisch: demos = Volk) bzw. Bevölkerungswissenschaft untersucht die Größe und Struktur (Alter, Geschlecht, Nationalität usw.) menschlicher Bevölkerungen und ihre Veränderung. Die Erforschung der Regelmäßigkeiten und Gesetzmäßigkeiten in Zustand und Entwicklung der Bevölkerung wird mit Hilfe der Statistik erfasst und gemessen. Die Determinanten der Bevölkerungsdynamik sind Geburtenhäufigkeit, Sterblichkeit sowie Zu- und Abwanderungen.

Demografischer Wandel

Der demografische Wandel wird über die Veränderungen folgender Faktoren beschrieben:

- Fertilität / Geburtenrate
- Zeitpunkt der Geburten
- Lebenserwartung
- Wanderungssaldo
- Familienbildung und Haushaltszusammensetzung
- Jahrgangsverteilung der Gesamtbevölkerung und der Erwerbsbevölkerung
- Erwerbs- und Beschäftigungsquoten verschiedener Personengruppen
- Definition der Erwerbsbevölkerung (derzeit und seit langem unverändert vom 15. bis zum 64. Lebensjahr)
- normales und vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess (Mortalität, Erwerbsunfähigkeit, Vorzeitpensionierung, Arbeitslosigkeit, Altersteilzeit).

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).

Erwerbspersonenpotenzial:

Das Erwerbspersonenpotenzial als Maß für das Arbeitskräfteangebot umfasst nach Definition des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Summe aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Stiller Reserve. Das Konzept des Erwerbspersonenpotenzials ist damit umfassender als das der Erwerbspersonen, die sich aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen zusammensetzen. Das Erwerbspersonenpotenzial versucht zusätzlich noch die Stille Reserve zu quantifizieren und stellt in gewisser Weise eine Obergrenze für das Arbeitskräfteangebot dar. Allerdings wird die Stille Reserve in offiziellen Statistiken nicht erfasst und muss deshalb eigens geschätzt werden.

(Definition des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB)

Erwerbsquote

(nach dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes):

Die Erwerbsquote ist der prozentuale Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung. In Deutschland erfolgt der Ausweis von Erwerbsquoten ausschließlich für Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Erwerbstätige

Erwerbstätige sind Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die im Berichtszeitraum wenigstens eine Stunde für Lohn oder sonstiges Entgelt irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen (einschließlich Soldaten und Soldatinnen sowie mithelfende Familienangehörige), selbstständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder einer freien Tätigkeit nachgehen.

Kompetenz- bzw. Kompensationsmodell des Alterns

Älterwerden wird als Wandlungsprozess begriffen, der sich über die ganze Lebenszeit erstreckt und zur Ausprägung und Veränderung unterschiedlicher körperlicher, geistiger und psychosozialer Bereiche in unterschiedlichen Lebensphasen führt. Altern meint in diesem Zusammenhang nicht die allmähliche Auflösung, sondern zunehmende Erweiterung, Ausdifferenzierung von Erfahrungen und den fortlaufenden Auf- und Ausbau von Kompetenzen. Das Kompetenzmodell erklärt zusammen mit dem Defizitmodell den Prozess des Älterwerdens.

Konzept der Arbeitsfähigkeit:

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit wird beschrieben durch die vier Stockwerke im „Haus der Arbeitsfähigkeit“:

1. Gesundheit: körperliche, psychische und soziale Ressourcen
2. Ausbildung und Kompetenz: einschl. spezifische Fähigkeiten, berufliches Erfahrungswissen
3. Werte und Einstellungen: einschl. Motivation, Arbeitszufriedenheit
4. Arbeit: körperliche, psychische und soziale Arbeitsanforderungen, Arbeitsgestaltung, Führungsverhalten

Quellen:

- (1) Bundeszentrale für politische Bildung: Informationen zur politischen Bildung, Heft 282 „Bevölkerungsentwicklung“, Bonn, November 2011.
URL: <http://www.bpb.de> > „izpb“ (Informationen zur politischen Bildung) > Heft 282/2011 (22.1.2015)
- (2) BMAS: "Zweiter *Bericht* der *Bundesregierung* zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre.", Berlin, 19.11.2014.
URL: www.bmas.de, > Suche mit den Begriffen: „zweiter bericht bundesregierung regelaltersgrenze“ (22.1.2015)
- (3) Pack, J., et al.: „Zukunftsreport Demografischer Wandel“, Bonn, 2000
URL: www.demotrans.de > „Veröffentlichungen“ > „eigene Veröffentlichungen“ (22.1.2015)
- (4) BMAS: Das Portal zur Fachkräfte-Offensive, Berlin.
URL: www.fachkraefte-offensive.de (22.1.2015)
- (5) Richenhagen, G: „Demografischer Wandel in der Arbeitswelt – Ein internationaler Vergleich aus Sicht von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit“. Erscheint in: Schott, T. et al.: „Die Gesellschaft und ihre Gesundheit. 20 Jahre Public Health in Deutschland : Bilanz und Ausblick einer Wissenschaft“, Wiesbaden, 2010.
URL:
www.komnet.nrw.de/demografischerWandel/includes/download/20Jahre_Public_Health.pdf (22.1.2015)
- (6) Kampstein, C; Brenscheidt, F: Beschäftigungsfähigkeit Jugendlicher. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2011.
URL:
http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel25.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (27.1.2015)
- (7) Eurostat Jahrbuch der Regionen 2010: Arbeitsmarkt.
URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5725124/KS-HA-10-001-03-DE.PDF/e8526436-c6dc-42df-b066-06c3ab1021ae?version=1.0> (27.1.2015)
- (8) Frühwarnsysteme für KMU, Glossar. Herausgeber: Arbeitsgruppe „Betriebliche Frühwarnsysteme“ des Nationalen Thematischen Netzwerks „Lebenslanges Lernen in KMU“ (BRD) im Rahmen der EU Gemeinschaftsinitiative EQUAL.
URL: <http://www.fruehwarnsysteme.net/fruehwarnsys/glossar.html> (27.1.2015)
- (9) Buck, H., Kistler, E., Mendi, H. G. (2002): Demografischer Wandel in der Arbeitswelt – Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Broschürenreihe Demographie und Erwerbsarbeit, 8. Fraunhofer IRB Verlag, Stuttgart.
URL: <http://publica.fraunhofer.de/eprints?urn:nbn:de:0011-n-96996.pdf> (20.02.2015)
- (10) 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

- (11) Köchling, A: Demografischer Wandel (k)ein Problem. Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH (GfAH), Dortmund.
URL: <http://www.demowerkzeuge.de/werkzeuge-im-ueberblick/demografieorientierte-analyse-und-planung/leitfaden-zur-selbstanalyse/> (20.02.2015)
- (12) Rump, J. (2004) Der demografische Wandel: Konsequenzen und Herausforderungen für die Arbeitswelt. Zeitschrift für angewandte Arbeitswissenschaft, Nr. 181, 2004, S. 49 – 65. URL: [http://web.fh-ludwigshafen.de/rump/home.nsf/Files/6ADA7782948350FFC1256F4A004F36C5/\\$FILE/Der%20demografische%20Wandel%20-%20Konsequenzen%20und%20Herausforderun%E2%80%A6.pdf](http://web.fh-ludwigshafen.de/rump/home.nsf/Files/6ADA7782948350FFC1256F4A004F36C5/$FILE/Der%20demografische%20Wandel%20-%20Konsequenzen%20und%20Herausforderun%E2%80%A6.pdf) (22.1.2015)
- (13) Bellmann, L., Kistler, E., Wahse J.: Demographischer Wandel; Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen, IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 21 / 11.10.2007. URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb2107.pdf> (22.1.2015)
- (14) Ilmarinen, J., Tempel, J. (2002) Arbeitsfähigkeit 2010: Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? VSA-Verlag, Hamburg

Glossare verschiedener Anbieter rund um das Thema Demografischer Wandel:

- (15) Bundeszentrale für Politische Bildung,
URL: <http://www.bpb.de/izpb/55938/glossar-demografische-begriffe> (22.1.2015)
- (16) Rostocker Zentrum für Demografischen Wandel,
URL: http://www.zdwa.de/zdwa/glossar/frame/glossar_alleW3DnavidW261.php
(27.1.2015)
- (17) Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung,
URL: <http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/glossar.html#c1400>
(22.1.2015)
- (18) Aumann, Unternehmensdemografieberatung: Kleines Glossar demografischer Begriffe, Insbesondere unter Unternehmensaspekten.
URL: <http://convocatio.de/unternehmensdemographieberatung/kleines-glossar-demografischer-begriffe/> (20.02.2015)