Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

DE

INFORMATIONSBLATT

Sicherere und gesündere Arbeitsplätze in jedem Alter – Abschlussbericht über die Gesamtanalyse

Das dreijährige Pilotprojekt „Sicherere und gesündere Arbeitsplätze in jedem Alter", dessen Schwerpunktthema Herausforderungen in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind, wurde vom Europäischen Parlament ins Leben gerufen und von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) geleitet. Mit diesem Projekt wurden die folgenden Zielsetzungen verfolgt:

1. Verbesserung der Kenntnisse der vorhandenen Strategien und Initiativen, die sich mit der Alterung der Erwerbsbevölkerung und der Frage befassen, wie diese in den 28 Mitgliedstaaten und den vier Ländern der Europäischen Freihandelszone umgesetzt werden;
2. Bereitstellung zuverlässiger Informationen und Analysen für die politische Entwicklung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz einschließlich Rehabilitation und Rückkehr an den Arbeitsplatz;
3. Förderung des Austauschs guter praktischer Lösungen.

Im vorliegenden Informationsblatt werden die Ergebnisse der vorangegangenen Analyseberichte zusammengefasst.[1]

Der Kontext

Seit den 1960er-Jahren steigt die Lebenserwartung in Europa; zugleich sind die Geburtenziffern nach wie vor niedrig. Daher altert die europäische Bevölkerung, und bis 2040 soll der Anteil von Personen im Alter von 65 und darüber fast 27 % der Bevölkerung ausmachen.[2] Erwartungsgemäß altert auch die europäische Erwerbsbevölkerung, und der Anteil älterer Arbeitnehmer (55 bis 64 Jahre) nimmt zu.

Trotz steigender Lebenserwartung verbringen Menschen diese zusätzlichen Jahre nicht unbedingt bei guter Gesundheit, und chronische Krankheiten – etwa Krebs, Muskel-Skelett-Krankheiten, Herzkreislauferkrankungen, Diabetes und Depression usw. – treten mit zunehmendem Alter immer häufiger auf.

Auswirkungen einer alternden Erwerbsbevölkerung

Eine ältere Bevölkerung zusammen mit einer alternden Erwerbsbevölkerung wird sich auf die sozioökonomischen Systeme auswirken, und dabei geraten die Rentensysteme und die Kosten der Gesundheitsversorgung unter Druck.

Viele Mitgliedstaaten haben das offizielle Rentenalter angehoben; allerdings ist eine Verlängerung des Arbeitslebens mit ganz eigenen Herausforderungen verbunden:

- eine Erwerbsbevölkerung mit einer vielfältigen Altersstruktur, da der Anteil älterer Menschen in der Belegschaft zunimmt;
- eine längere, kumulative Exposition gegenüber den Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz;
- vermehrtes Auftreten chronischer Erkrankungen unter den Beschäftigten.

Die Verlängerung des Arbeitslebens bietet Möglichkeiten zur Veränderung der Arbeitsbedingungen – zum Besseren für alle, wenn folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- ein gutes Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement einschließlich Risikoprävention und Anpassungen von Arbeitsplätzen, das chronische Erkrankungen und Behinderungen verhindern kann;
- ein Personalmanagement, bei dem ein besonderer Schwerpunkt auf das Altersmanagement gelegt wird;
- Einführung einer alterssensiblen Arbeitsplatzevaluierung;
- Integration der Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der betrieblichen Gesundheitsförderung;
- Arbeitsbedingungen, die an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst sind;
- Umsetzung von Systemen für die Rehabilitation und die Rückkehr ins Arbeitsleben mit dem Ziel, lange krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden und ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu verhindern;
- Bereitstellung von Einrichtungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung und das lebenslange Lernen.

Bestehende politische Rahmenbedingungen

In den letzten 20 Jahren haben die europäischen Länder eine Vielzahl von Strategien, Programmen und Initiativen in den Gebieten Beschäftigung, öffentliche Gesundheit, soziale Gerechtigkeit, Sozialpolitik und Berufsbildung auf den Weg gebracht, um sich den Herausforderungen einer alternden Erwerbsbevölkerung zu stellen. Die meisten Regierungen haben sozioökonomische Maßnahmen wie Reform der Rentensysteme ergriffen und in diesem Zusammenhang auch das offizielle Rentenalter heraufgesetzt und den Zugang zur Frühverrentung einschränkt.

Bei dem von der EU-OSHA durchgeführten Projekt wurde eine Reihe von Mitgliedstaaten näher betrachtet, die integrierte politische Rahmen entwickelt haben, bei denen Maßnahmen aus unterschiedlichen Politikfeldern gebündelt werden mit dem Ziel, ein gesundes Arbeitsumfeld für alle zu schaffen und die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit über das gesamte Arbeitsleben hinweg zu erhalten.

Politisch relevante Erkenntnisse

Die einzelstaatlichen Regierungen spielen bei der Schaffung eines Umfelds, das für das Altersmanagement und für das aktive und gesunde Altern förderlich ist, eine Schlüsselrolle. Das Älterwerden der Bevölkerung und der Erwerbsbevölkerung ist ein politikfeldübergreifendes Thema, und durch die Berücksichtigung des Konzepts des aktiven Alterns in allen einschlägigen Politikfeldern lassen sich die damit verbundenen Herausforderungen wirksam bewältigen. Hierzu gehören:

- flexible rentenpolitische Maßnahmen;
- Förderung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf;
- Verbesserung des Zugangs zur Erwachsenenbildung, zur beruflichen Bildung und zum lebenslangen Lernen;
- Einrichtung von Systemen und Diensten für die berufliche Rehabilitation und die Rückkehr an den Arbeitsplatz;
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Konzentration der Anstrengungen zum Abbau von Ungleichheiten bei der Gesundheitsversorgung in den problematischsten Wirtschaftszweigen und Berufen;
- Schulung von Arbeitsmedizinern, Arbeitsinspektoren und Arbeitsschutzexperten in Fragen rund um das Thema Altern und Arbeit;
- Ausbau der gesundheitlichen Aufklärung und der Gesundheitsförderung, um den Schwerpunkt auf Präventionsmaßnahmen zu verlagern;
- Förderung der Solidarität zwischen den Generationen und Bemühungen zur Veränderung der Einstellungen gegenüber älteren Menschen.

1 https://osha.europa.eu/en/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project

2 Eurostat, „Population projections, main scenario – Population on 1 January by sex and single year age" [proj_13npms], zuletzt am 1. April 2014 aktualisiert. Abgerufen am 17. Juni 2014 aus http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated.

Rehabilitation und Rückkehr an den Arbeitsplatz

Nach Unfällen oder einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit von der Arbeit spielen Dienste, die Systeme für die berufliche Rehabilitation und die Rückkehr an den Arbeitsplatz anbieten, eine wichtige Rolle bei der Wiedererlangung und dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Betroffenen. Systeme für die Rehabilitation und die Rückkehr an den Arbeitsplatz sind integraler Bestandteil jeder Strategie zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit und zur Verlängerung des Arbeitslebens.

Alle Mitgliedstaaten bieten die eine oder andere Form der Unterstützung für Menschen mit einer anerkannten Behinderung bei der Rehabilitation an; viele Länder haben allgemeine Bestimmungen zur Anpassung von Arbeitsplätzen eingeführt, und eine kleinere Zahl von Ländern hat den Arbeitgebern bei der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern nach einem krankheitsbedingten Arbeitsausfall eine größere Verantwortung übertragen.

Nur wenige Länder haben eine umfassende Politik und einen rechtlichen Rahmen mit dem vorrangigen Ziel geschaffen, Menschen am Arbeitsplatz zu halten. Sie beruhen auf einer Reihe von gemeinsamen Grundsätzen, darunter auch einem auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittenen Ansatz, Frühintervention und interdisziplinären Maßnahmen, integrativen Systemen für alle Arbeitnehmer und der Entwicklung eines Case-Management-Ansatzes.

Politisch relevante Erkenntnisse im Bereich Rehabilitation und Rückkehr an den Arbeitsplatz

- Der Geltungsbereich des Systems sollte möglichst umfassend sein, damit alle Beschäftigten erfasst werden.
- Systeme für die Rehabilitation und die Rückkehr an den Arbeitsplatz sollten Teil eines integrierten politischen Rahmens für ein nachhaltiges Arbeitsleben sein, der über alle Politikfelder hinweg koordiniert werden muss.
- Koordinierte Systeme setzen voraus, dass die einzelnen Akteure auf Ebene der Systeme und Arbeitsplätze zusammenwirken.
- Eine gemeinsame Haushaltsplanung könnte die effiziente Ressourcennutzung auf Systemebene noch steigern.
- Zur Förderung von Maßnahmen sind finanzielle und fachliche Unterstützung für Kleinst- und Kleinunternehmen bei der Entwicklung individueller Wiedereingliederungspläne und bei der Anpassung der Arbeitsplätze erforderlich.

Betriebliche Maßnahmen: Triebkräfte und Erfolgsfaktoren

Im Rahmen des Projekts wurde eine Reihe von Fallstudien analysiert, um mögliche Triebkräfte und Erfolgsfaktoren für die Maßnahmen und Programme zu ermitteln, die zur Bewältigung der Herausforderungen in Verbindung mit einer alternden Erwerbsbevölkerung eingeführt wurden. Zwar lassen sich diese Erkenntnisse nicht verallgemeinern, doch aufgrund der begrenzten Zahl von Fallstudien lassen sich einige allgemeine Muster erkennen.

Zu den Problemen auf Unternehmensebene, die als Triebkräfte für die Einleitung von Programmen oder Maßnahmen fungieren, gehören beispielsweise Fehlzeiten, d. h. die Kosten krankheitsbedingter Fehlzeiten und Frühverrentung, eine wachsende Zahl von Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen, chronische Krankheiten, die Vermeidung des Verlusts des Know-hows älterer Arbeitnehmer, Wissenstransfer, Facharbeitermangel, der Erhalt der Produktivität, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten und die Verbesserung des Unternehmensimages.

Zu den externen Triebkräften gehören nationale politische Maßnahmen und Rechtsvorschriften und die Bereitstellung finanzieller und fachlicher Unterstützung durch Regierungs- und interdisziplinär arbeitende Organisationen.

Folgende Maßnahmen auf Arbeitsplatzebene haben sich für die Förderung eines nachhaltigen Arbeitslebens als entscheidend erweisen:

- ein Konzept der Gesamtlebensperspektive zur Vorbeugung von Krankheiten schon zu einem frühen Zeitpunkt in der beruflichen Laufbahn;
- Verwendung eines ganzheitlichen Konzepts, bei dem Faktoren berücksichtigt werden, die über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hinausreichen und sich darauf auswirken;
- Umsetzung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung;
- Durchführung einer alterssensiblen Gefährdungsbeurteilung, bei der sensibel mit dem Thema Diversität umgegangen wird, unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten;
- Durchführung von personalpolitischen Maßnahmen, die dem Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement förderlich sind (flexible Arbeitszeiten, Schulungen und Kompetenzentwicklung);
- Gewährleistung von Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz und Anpassungen der Arbeitsplätze;
- Bereitstellung von Management und Mitarbeiterführung;
- Förderung des sozialen Dialogs/der Arbeitnehmerbeteiligung.

Finanzielle und personelle Engpässe bei der Bewältigung der mit einer alternden Erwerbsbevölkerung verbundenen Herausforderungen sind eher in kleinen Unternehmen ein Problem. In Kleinst- und Kleinunternehmen werden eher häufig Ad-hoc-Maßnahmen getroffen, die reaktiver und informeller Natur sind und sich nicht von einer Arbeitsschutzstrategie ableiten. Bei politischen Maßnahmen sollten die spezifischen Bedürfnisse von Kleinst- und Kleinunternehmen berücksichtigt werden, und es sollte den besonderen Schwierigkeiten, denen diese Unternehmen gegenüberstehen, Rechnung getragen werden.

Voraussetzungen für den Umgang mit einer alternden Erwerbsbevölkerung durch Arbeitsschutzsysteme

Die Projektergebnisse legen den Schluss nahe, dass eine Reihe von Voraussetzungen notwendig ist, damit Arbeitsschutzsysteme einem nachhaltigen Arbeitsleben förderlich sind. Hierzu zählen:

- bessere Prävention für alle, damit die Arbeitnehmer nicht aus gesundheitlichen Gründen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und ihre Arbeitsfähigkeit erhalten und gestärkt wird;
- spezifische, auf eine vielfältige Belegschaft zugeschnittene Maßnahmen über Gefährdungsbeurteilungen, bei denen sensibel mit dem Thema Diversität umgegangen wird;
- ein ganzheitlicher Präventionsansatz und Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, wobei Sicherheit und Gesundheitsschutz mit anderen Bereichen verknüpft werden;
- Unterstützung für Unternehmen, insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen;
- sozialer Dialog auf allen Ebenen;
- integrierte Strategien über unterschiedliche Politikfelder hinweg, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Beschäftigung, öffentliche Gesundheit, Bildung und wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten.

Wenn wirksame Strategien für ein nachhaltiges Arbeitsleben als Voraussetzung für ein längeres Arbeitsleben, höhere Erwerbsquoten und eine bessere Gesundheit für alle sorgen sollen, müssen politikfeldübergreifende, multidisziplinäre Systeme und Strukturen entwickelt, die Abstimmung zwischen den Interessenträgern gewährleistet und Förderregelungen eingeführt werden.

Weitere Informationen

Der Bericht ist in Englisch auf der Website der EU-OSHA verfügbar unter:
https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2017
© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2017
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet

Print: ISBN 978-92-9496-146-4, doi:10.2802/896978, TE-06-16-075-DE-C - PDF: ISBN 978-92-9496-166-2, doi:10.2802/952500, TE-06-16-075-DE-N

Amt für Veröffentlichungen