



Eine alternde Erwerbsbevölkerung: Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Auswertung der Forschungsarbeiten

Diese Auswertung der verfügbaren Forschungsarbeiten hat zentrale Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sowie der Nachhaltigkeit der Arbeit im Kontext der alternden Erwerbsbevölkerung in der EU zum Gegenstand.

Eine alternde Erwerbsbevölkerung: Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Infolge des demografischen Wandels und sozioökonomischer Entwicklungen ist in der EU eine Alterung der Erwerbsbevölkerung zu beobachten. Seit einigen Jahren bemüht man sich um die Anhebung der Erwerbstätigenquote in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen, und auch das Rentenalter liegt in vielen Mitgliedstaaten mittlerweile bei über 65 Jahren. Dies hat bedeutende Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und deren Nachhaltigkeit. Damit Beschäftigte in der Lage sind, bis zu ihrem Ruhestand zu arbeiten und sowohl körperlich als auch psychisch gesund zu bleiben, muss für gute Arbeitsbedingungen ebenso gesorgt werden, wie für Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Beschäftigungssicherheit und die Möglichkeiten für ein lebenslanges Lernen.¹ Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die Herausforderungen zu verstehen, die eine alternde Erwerbsbevölkerung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit sich bringt, und ihnen angemessen Rechnung zu tragen.

Um dies zu bewerkstelligen, wurden in dieser Auswertung der verfügbaren Forschungsarbeiten die folgenden Aspekte untersucht: die Veränderungen, welche die Erwerbstätigen mit zunehmendem Alter durchlaufen, die wahrscheinlichen Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit im Laufe des Arbeitslebens, die diesbezüglichen Folgen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und die Nachhaltigkeit der Arbeit sowie die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen, um negative Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit abzumildern und nachhaltige Arbeit während des gesamten Arbeitslebens zu fördern.

Der im Bericht verwendete Begriff der „Arbeitsfähigkeit“ bezieht sich auf die Ressourcen des Einzelnen im Verhältnis zu den Anforderungen seiner beruflichen Tätigkeit. Gesundheit und Arbeitsfähigkeit unterliegen zahlreichen Einflussfaktoren, die ihrerseits von einer Vielzahl sich gegenseitig beeinflussender Parameter innerhalb und außerhalb des Berufslebens bestimmt werden. So sind beispielsweise die Arbeitsbedingungen unter anderem von der Arbeitsplatzkultur sowie der nationalen Arbeitsschutzpolitik und den diesbezüglichen Leistungen abhängig.

Altersbedingte Veränderungen und Auswirkungen der Arbeit

Im Hinblick auf die altersbedingten Veränderungen und die Auswirkungen der Arbeit wurden die folgenden **zentralen Erkenntnisse** gewonnen:

- Zwar geht das Altern mit physiologischen Veränderungen einher, **jedoch ist das Alter selbst nicht der wichtigste Einflussfaktor für Gesundheit und Leistungsfähigkeit**. Altern ist nicht zwangsläufig mit Erkrankungen und einer Verschlechterung des Gesundheitszustands verbunden – auch die Lebensführung hat erheblichen Einfluss auf die Gesundheit.
- Physische Kraft und Belastbarkeit sind sehr stark von der Konstitution des Einzelnen abhängig, sodass ältere Beschäftigte durchaus stärker sein können als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Außerdem können Strategien und Fähigkeiten, die Ältere durch Erfahrung erlernt haben, im Beruf häufig eine abnehmende funktionale Leistungsfähigkeit **kompensieren**.

- Manche kognitiven Fähigkeiten lassen mit zunehmendem Alter nach. Jedoch sind ältere Beschäftigte ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen häufig im Hinblick auf das Urteilsvermögen, die berufsspezifischen Kenntnisse, das logische Denkvermögen und die Lernmotivation überlegen. Darüber hinaus lassen die wesentlichen Faktoren der kognitiven Leistungsfähigkeit gemeinhin erst ab einem Alter von 70 Jahren merklich nach.
- Ältere Beschäftigte leiden häufiger an chronischen Gesundheitsproblemen, jedoch sind viele chronische Erkrankungen beherrschbar und wirken sich nicht zwangsläufig auf die Arbeitsleistung aus.
- Sind ältere Erwerbspersonen im Laufe ihres Arbeitslebens über lange Zeiträume Gefährdungen ausgesetzt, so kann sich dies auf ihre Gesundheit auswirken, wobei die gesundheitlichen Folgen möglicherweise erst nach einer langen Latenzzeit zutage treten.

Insgesamt **sind ältere Beschäftigte ein Gewinn für ihre Arbeitgeber**: Häufig verfügen sie über bessere Fachkenntnisse, größeres Wissen und umfassendere Fähigkeiten als Jüngere und sind oft zuverlässiger und engagierter. Zudem weisen sie häufig niedrigere Fluktuations- und (kurzfristige) Abwesenheitsquoten auf.

Im Hinblick auf die Auswirkungen der oben genannten alters- und arbeitsbedingten Veränderungen auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie deren Nachhaltigkeit können die folgenden **zentralen Erkenntnisse** zusammengefasst werden:

- In Arbeitsschutzstrategien sollte besonderes Augenmerk auf der **kumulativen Exposition** der Beschäftigten gegenüber physischen und chemischen Gefährdungen liegen, da sich diese auf die Nachhaltigkeit ihrer Arbeit auswirkt. Die langfristige Exposition gegenüber belastenden Tätigkeiten verstärkt die Auswirkungen eines etwaigen altersbedingten Rückgangs der Arbeitsfähigkeit.
- Ältere, die körperlich anstrengende Tätigkeiten ausüben, entwickeln möglicherweise häufiger Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) oder chronische Müdigkeit. Die Wahrscheinlichkeit von Verletzungen steht allerdings eher mit der Arbeitsfähigkeit in Zusammenhang als mit dem Alter. Daher **sollte weniger das Alter von Beschäftigten als vielmehr die individuelle körperliche Leistungsfähigkeit ausschlaggebend für die Entscheidung darüber sein, ob sie in der Lage sind, bestimmte Tätigkeiten auszuüben, und wie groß das damit verbundene MSE-Risiko ist**. Unter Umständen sind zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen erforderlich, wie beispielsweise Arbeitsplatzanpassungen.
- Manche altersbedingte Veränderungen könnten **unter bestimmten Voraussetzungen** ein erhöhtes Risiko mit sich bringen.
- Das Verletzungsrisiko ist nicht in erster Linie vom Alter, sondern vielmehr vom Beruf abhängig.
- **Arbeitsbedingter Stress** hat bei älteren Beschäftigten andere Ursachen als bei jüngeren. Dieser Tatsache sollte Rechnung getragen werden.
- **Die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit unter guten Arbeitsbedingungen** geht mit einer besseren physischen und psychischen Gesundheit einher als ein Ausscheiden aus dem Arbeitsleben.
- Zwar haben ältere Beschäftigte den Evidenzdaten zufolge nicht zwangsläufig häufiger Schwierigkeiten mit **Schichtarbeit**, jedoch sollten jene, die diesbezügliche Probleme haben, zusätzliche Unterstützung oder die Möglichkeit erhalten, nicht länger im Schichtdienst zu arbeiten.
- Dank ihrer **Erfahrung** sind ältere Beschäftigte unter Umständen in der Lage, altersbedingte Probleme zu bewältigen und effizienter zu arbeiten.
- Zahlreiche altersbedingte Veränderungen und Gesundheitsprobleme, z. B. ein Nachlassen der Hör- oder Sehkraft oder chronische Erkrankungen, können in der Regel **durch einfache Hilfsmittel oder Arbeitsplatzanpassungen ausgeglichen** werden.
- **Entlastende Maßnahmen für Ältere würden sich wahrscheinlich auch auf alle anderen Beschäftigten positiv auswirken**.

¹ Eurofound (2012), *Employment trends and policies for older workers in the recession*.

Förderung der Nachhaltigkeit der Arbeit

Um die Arbeitsbedingungen für alle zu verbessern und nachteilige Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit abzumildern, ist es wichtig, einen integrierten Ansatz heranzuziehen. In diesem Zusammenhang sind die Ansätze der „nachhaltigen Arbeit“ und der „Ansatz zur systematischen Berücksichtigung des Lebensverlaufs“ hilfreich. In dieser Auswertung der verfügbaren Forschungsarbeiten werden unterschiedliche Modelle nachhaltiger Arbeit erörtert und deren vielfältige Formen aufgezeigt. Diese Modelle lassen die komplexen und einander beeinflussenden Faktoren erkennen, die sich auf die Arbeitsfähigkeit des Einzelnen und die Nachhaltigkeit der Arbeit auswirken können. Der Verbleib älterer Beschäftigter im Arbeitsmarkt ist zudem von korrelierenden Faktoren, wie Motivation und Bildungsangeboten, sowie von weitgreifenden sozialpolitischen und institutionellen Faktoren abhängig, wie beispielsweise der Einkommensverteilung sowie von Ruhestands- und Steuerregelungen.

Der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen zufolge berichten erhebliche Anteile der Beschäftigten über problematische Arbeitsbedingungen, die ein frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nach sich ziehen können.²

Im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind für die Nachhaltigkeit der Arbeit zwei Hauptelemente relevant, die beide Bestandteil des europäischen Rechtsrahmens für den Arbeitsschutz sind:

- 1. allgemeine Maßnahmen** zur Beherrschung der Risiken für alle Beschäftigte, um sicherzustellen, dass sich Arbeit im Lebensverlauf nicht nachteilig auf die physische oder psychische Gesundheit auswirkt;
- 2. spezifische Maßnahmen** zum Schutz besonders stark gefährdeter Gruppen oder Personen in Form geeigneter zusätzlicher Schritte.

Arbeitsschutzmaßnahmen für nachhaltige Arbeit

Im Folgenden werden die in diesem Bericht ermittelten **zentralen Maßnahmen** zur Verbesserung der Risikopräventionsstrategien für alle Beschäftigten und insbesondere für Ältere erläutert:

- Ein umfassendes Konzept für das Altersmanagement sollte Maßnahmen im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die Gesundheitsförderung und das Personalmanagement beinhalten;
- Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sowie des Altersmanagements können dazu dienen, Risikopräventionsmaßnahmen für die gesamte Belegschaft sowie für bestimmte Gruppen oder Personen zu ermitteln;
- häufig können ganz einfache ergonomische sowie andere Anpassungen der Arbeitsplätze/Ausrüstung eine Entlastung für alle bewirken; zudem können für bestimmte Gruppen oder einzelne Personen spezifische ergonomische Anpassungen vorgenommen werden;
- Maßnahmen zur Förderung des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sollten alters- und geschlechtsspezifisch sein;
- geeignete flexible Arbeitszeitregelungen sind für ältere Beschäftigte, die unter Umständen gesundheitliche Probleme oder Betreuungspflichten haben, besonders wichtig; in diesem Zusammenhang spielt auch die Sozialpolitik eine wichtige Rolle;
- Fähigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten sollten stets auf dem neuesten Stand sein, wobei die Schulungsmethoden an die unterschiedlichen Altersgruppen angepasst werden sollten;
- die Förderung „gesunder Schulen“ sowie der schulischen Risikoaufklärung ist ebenfalls Teil eines die gesamte Lebenszeit umfassenden Konzepts; darüber hinaus ist die Prävention von Verletzungen und Erkrankungen bei Jüngeren von entscheidender Bedeutung für die Gewährleistung der Nachhaltigkeit der Arbeit;
- bei der Rehabilitation sollte der Verbleib im Erwerbsleben im Mittelpunkt stehen; von entscheidender Bedeutung sind in diesem Zusammenhang interdisziplinäre Frühinterventionen;
- am Arbeitsplatz müssen geschlechts- und altersspezifische Aspekte Berücksichtigung finden;
- ein branchen- oder arbeitsplatzspezifisches Konzept berücksichtigt spezifische Kontexte; zahlreiche Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitsbelastung in bestimmten Branchen würden sich für alle Beschäftigten der betreffenden Branche empfehlen.

Aufbau von Systemen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zur Förderung nachhaltiger Arbeit

Nötig sind wirksame Systeme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, die geeignet sind, nachhaltige Arbeit zu fördern. In diesem Zusammenhang spielen Rechtsvorschriften und Durchsetzungsmaßnahmen eine ebenso große Rolle wie Dienste für Unternehmen und Organisationen, wie beispielsweise arbeitsmedizinische Dienste, Anreize, Aufklärung und Kampagnen, Kenntnisse und Lösungen, eine vernetzte Zusammenarbeit für den Austausch guter praktischer Lösungen und eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft. Im Wege der Einbeziehung der Vielfalt in die Strategien und praktischen Verfahren der Arbeitsaufsicht kann diese mit den geeigneten Instrumenten und Fachkenntnissen ausgestattet werden, um ihre Tätigkeiten auf eine vielfältige Arbeitnehmerschaft abzustimmen.

In diesem Bericht werden auch die derzeit bestehenden Hindernisse für nachhaltige Arbeit erörtert. So haben beispielsweise Beschäftigte in kleinen Betrieben und Zeitarbeitsbeschäftigte häufig nur in begrenztem Maße Zugang zu arbeitsmedizinischen Diensten, Maßnahmen der Gesundheitsüberwachung und Rehabilitationsmaßnahmen. Diese Probleme müssen in Angriff genommen werden, da der Zugang zu diesen Ressourcen für die Förderung des physischen und psychischen Wohlergehens der Beschäftigten und damit für ihren Verbleib im Erwerbsleben von entscheidender Bedeutung ist.

Die Bedeutung eines integrierten strategischen Konzepts

Aufgrund der komplexen Interaktion zwischen den Einflussfaktoren innerhalb und außerhalb des Berufslebens ist ein integriertes strategisches Konzept, das allen diesen Einflüssen Rechnung trägt, für die Unterstützung der Erwerbspersonen während ihres gesamten Erwerbslebens ebenso unverzichtbar wie das Angebot von Unterstützungsdiensten, wenn sich ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nicht vermeiden lässt. Insbesondere müssen diesbezüglich die in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Beschäftigung, Bildung, öffentliche Gesundheit und soziale Sicherheit tätigen Dienste zusammenarbeiten.

Forschungsbedarf

Ein verbessertes betriebliches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement, das darauf abzielt, Risiken zu minimieren sowie alle Beschäftigte und insbesondere Ältere zu entlasten, könnte sich in erheblichem Maße auf die Nachhaltigkeit der Arbeit auswirken. Bislang wurden altersbedingte Veränderungen, die Auswirkungen der Arbeit und Möglichkeiten für deren Eindämmung ermittelt. Nun sind jedoch weitere Forschungsarbeiten zur Wirksamkeit von Maßnahmen für die Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie zu der Frage erforderlich, wie die Nachhaltigkeit der Arbeit aller Beschäftigten, insbesondere im Zusammenhang mit belastenden Tätigkeiten, gewährleistet werden kann. Die Fortsetzung der Forschungsarbeiten in diesen Bereichen sowie zu den Folgen der Verlängerung des Erwerbslebens ist unverzichtbar, um sicherzustellen, dass Erwerbspersonen bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand gesund bleiben.

Weitere Informationen

Der Bericht ist auf Englisch auf der Website der EU-OSHA verfügbar: <https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-ageing-workforce-implications/view>

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2017

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2017.

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

² Eurofound (2015), Erste Ergebnisse: Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen.

