



# Frauen in einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung: Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Im vorliegenden Bericht wird eine Reihe von geschlechts- und altersbezogenen Herausforderungen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und nachhaltiger Arbeit, die insbesondere für Frauen relevant sind, zusammengefasst. Der Bericht basiert auf aktueller Literatur und einem Workshop, den die EU-OSHA organisiert hatte.<sup>1</sup> Für den Inhalt dieses Faktenblatts sind daher ausschließlich die Autoren verantwortlich.

## Inwiefern ist das Geschlecht für die Umsetzung von altersspezifischen Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie der Nachhaltigkeit von Arbeit relevant?

In Anbetracht der älter werdenden Erwerbsbevölkerung in der EU besteht dringender Bedarf an altersbezogenen Strategien im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die mit dem Älterwerden verbundenen Herausforderungen sind für Männer und Frauen unterschiedlich. Auch die Auswirkungen der Arbeit während des gesamten Erwerbslebens weisen geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Um Strategien für nachhaltige Arbeit entwickeln und über diese Thematik diskutieren und forschen zu können, ist es wichtig, diese Unterschiede zu erkennen und zu verstehen.

## Altersbezogene Unterschiede zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz

Das Älterwerden geht mit einer Reihe von Veränderungen der körperlichen Fähigkeiten und der körperlichen Gesundheit einher. Diese Veränderungen können von geschlechtsspezifischen (d. h. biologischen) und rollenspezifischen (d. h. sozial bedingten) Faktoren beeinflusst sein.

## Geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Frauen sind häufiger von einigen u. a. altersbedingten Erkrankungen betroffen als Männer, wie zum Beispiel Osteoporose, Osteoarthritis und Brustkrebs. Nicht zuletzt, da Arbeitsbelastungen und -umstände Symptome beeinflussen können, sollten deshalb bei der Entwicklung von nachhaltigen Strategien zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit geschlechtsspezifische Prävalenzen berücksichtigt werden.

## Rollenspezifische Unterschiede zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz

Durch die bestehende vertikale und horizontale Segregation des Arbeitsmarkts sind Frauen grundsätzlich und insbesondere ältere Frauen noch immer während ihres gesamten Arbeitslebens anderen Risiken ausgesetzt als Männer.

Die vertikale Segregation ist eine Folge fehlender Aufstiegschancen und mangelnder beruflicher Mobilität, die dazu führt, dass erwerbstätige Frauen überwiegend auf den untersten Stufen der Berufshierarchie stehen.<sup>2</sup> Dies wiederum kann bedeuten, dass Frauen bestimmten arbeitsplatzbedingten

Gefährdungen wie sich wiederholenden Tätigkeiten oder Arbeiten in ungünstiger Haltung (Zwangshaltung) länger ausgesetzt sind.

Die horizontale Segregation ist darauf zurückzuführen, dass Männer und Frauen tendenziell in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen arbeiten. Insbesondere ältere Frauen sind z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bildungsbereich und in sonstigen Dienstleistungssektoren überrepräsentiert. Die körperliche und emotionale Belastung, die mit diesen Berufen verbunden ist, darf jedoch keinesfalls unterschätzt werden: Manuelle Handhabung, in hohem Maße repetitive und getaktete Arbeitsabläufe, Schichtarbeit, Risiko von Gewalt und Belästigung sowie Stress sind allesamt Faktoren, die sich in vielen Bereichen, in denen Frauen tätig sind, nachteilig auf den Arbeitsplatzverbleib und die Qualität des Arbeitslebens auswirken.

## Altersbezogene Unterschiede zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz thematisieren

Strategien für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sollten sowohl dem Älterwerden als auch dem Geschlecht Rechnung tragen. Ziel ist, diese Strategien einerseits für Branchen und Arbeitsplätze mit überwiegend weiblichen Beschäftigten zu entwickeln, d. h. insbesondere für die Bereiche Gesundheit, Bildung, Reinigung und Einzelhandel, und andererseits für männerdominierte Branchen wie das Baugewerbe. Außerdem sollten geschlechtsspezifische Lösungen für den Umgang mit dem altersbedingten Wandel der körperlichen Leistungsfähigkeit und Gesundheit gesucht werden.

## Die Menopause und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz

Manche gesundheitliche Probleme, von denen Frauen z. B. im Zusammenhang mit der Menopause betroffen sind, gelten in der Gesellschaft und somit auch am Arbeitsplatz als Tabuthemen. Dabei ließe sich durch einfache Maßnahmen Abhilfe schaffen: Bereitstellung von Trinkwasser, die Verwendung von mehrschichtiger Arbeitskleidung und ein Angebot an flexiblen Arbeitszeiten, die die Wahrnehmung von Arztterminen erleichtern würden.

## Geschlechtsspezifische Strategien für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für jedes Alter

Ein die gesamte Lebensspanne umfassender Ansatz für nachhaltige Arbeit sollte die Risiko- und Präventionsaufklärung für Mädchen und Jungen an Schulen beinhalten und so sicherstellen, dass im Rahmen dieser Aufklärung Informationen über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit die Risiken angesprochen werden, die mit von Frauen dominierten Arbeitsbereichen in Verbindung gebracht werden. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sollte ferner ein wichtiger Bestandteil aller Berufsausbildungen sein.

## Stress und Muskel-Skelett-Erkrankungen

Viele typisch weibliche Berufe sind emotional fordernd, mit längerem Sitzen oder Stehen verbunden oder körperlich belastend. Stress und Muskel-Skelett-Erkrankungen können daher die Nachhaltigkeit der Arbeit von Frauen beeinträchtigen. Diese beiden Problemfelder erfordern somit eine größere Aufmerksamkeit, wobei unter anderem ein Schwerpunkt auf Risikoprävention in Berufen gelegt werden sollte, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Ein Beispiel: In einem Kindergarten in Dänemark wurden zur Reduktion der Belastungen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die durch sich wiederholende Bewegungen und Heben und Tragen belastet sind, angepasst.

<sup>1</sup> <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/seminars/workshop-gender-and-age-impact-working-life-etui-international>

<sup>2</sup> EU-OSHA – Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, *Neue Risiken und Trends bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz von Frauen bei der Arbeit*, 2013. Verfügbar unter: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

## Rehabilitation und berufliche Wiedereingliederung

Wird nicht anerkannt, dass Erkrankungen von Frauen arbeitsbedingt sind, kann dies ein Hindernis für den Zugang zu Unterstützung bei der Rehabilitation zum Zweck der beruflichen Wiedereingliederung darstellen. Zudem ist es Frauen, die Pflichten in der Familienpflege übernommen haben, oftmals nicht möglich, Rehabilitationsbedarfe geltend zu machen. Damit Frauen Zugang zu angepassten Rehabilitationsangeboten haben, ist es erforderlich, Rehabilitationsmaßnahmen geschlechtsspezifisch auszurichten. Die französische Nationale Agentur für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Anact) kann als Beispiel für geschlechtsspezifische Anpassungen von Rehabilitationsmaßnahmen angeführt werden. Anact förderte einen Leitfaden für die Rehabilitation und berufliche Wiedereingliederung von Arbeitnehmerinnen nach einer Brustkrebsbehandlung.<sup>3</sup>

## Pflegende Familienangehörige

Immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen übernehmen Pflichten zur Betreuung kranker, behinderter oder älterer Verwandter, wobei diese Aufgaben jedoch mehrheitlich von Frauen im Alter über 50 Jahren wahrgenommen werden. Zielgruppe bestehender Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten sind aber häufig junge Frauen mit Kindern. Daher ist es notwendig, geeignete politische Strategien und Verfahren zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln, um die Nachhaltigkeit von Arbeit zu fördern. Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitregelungen, wie sie für junge Eltern bereits existieren, sollten beispielsweise auch für ältere Pflegende in Erwägung gezogen werden, um zu verhindern, dass die Betroffenen aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Darüber hinaus sind zusätzliche Ressourcen für die Betreuung älterer und behinderter Menschen und Dienste, die eine unabhängige Lebensführung ermöglichen, als Elemente einer integrierten Strategie von entscheidender Bedeutung.

## Berücksichtigung von Alter und Geschlecht bei der Gefährdungsbeurteilung und der Entwicklung von Abhilfestrategien

Strategien für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sollten durch Risikoprävention und durch die frühzeitige Beseitigung der Ursachen die Vielfalt am Arbeitsplatz fördern. Deshalb ist es wichtig, ein politisches und praktisches Rahmenwerk für Regelungen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schaffen, das die Gleichbehandlung älterer Menschen und die Gleichstellung von Männern und Frauen berücksichtigt.

Der enge Zusammenhang zwischen der Gleichstellung von Männern und Frauen und nachhaltiger Arbeit wird an den Maßnahmen zur Gefährdungsbeurteilung und Strategieentwicklung deutlich, die eine französische Druckerei ergriffen hat. Angesichts des ungewöhnlich hohen Anteils an weiblichen Mitarbeitern mit Muskel-Skelett-Erkrankungen untersuchte das Unternehmen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, die Dauer der Ausübung verschiedener Tätigkeiten. Dabei zeigte sich, dass Männer schneller als Frauen befördert wurden und somit nicht über einen längeren Zeitraum sich wiederholende Arbeiten ausführen mussten. Eines der Ergebnisse dieser Studie war die Empfehlung, die Karriereentwicklung von Frauen und die Anerkennung ihrer Kompetenzen innerhalb des Unternehmens zu fördern, um zu verhindern, dass sie über lange Zeit an Arbeitsplätzen verbleiben, die mit sich immer wiederholenden Arbeiten verbunden sind.

Der staatliche Gesundheitsdienst NHS im Vereinigten Königreich setzte die Gruppe „Länger Arbeiten“ ein, um einen integrierten Maßnahmenplan zu entwickeln, der sich mit dem Einfluss eines längeren Arbeitslebens auf eine frauendominierte Belegschaft beschäftigt, von der zwei Drittel der beschäftigten Krankenschwestern über 40 Jahre alt sind. Dies macht deutlich, wie wichtig es ist, branchenspezifische Leitlinien für Gesundheit und Wohlergehen bei der Arbeit in vollem Umfang umzusetzen, damit sichergestellt werden kann, dass die kumulativen Auswirkungen eines längeren Arbeitslebens nicht die Gesundheit oder die Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers beeinträchtigen.

<sup>3</sup> Anact – L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, *Travailler avec un cancer du sein*, 2008, Association CINERGIE, Paris.

## Diversity in allen Bereichen nationaler Strategien für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Voraussetzung für die systematische und diskriminierungsfreie Implementierung alters- und geschlechtsbezogener Aspekte in nachhaltige Arbeitsplatzstrategien ist, dass der Diversity-Aspekt in den Strategien und den Aktivitäten von Arbeitsaufsichtsbehörden durchgehend Berücksichtigung findet. Ein Beispiel: Die österreichische Arbeitsaufsichtsbehörde hat im Zusammenhang mit ihrer Strategie für Diversity Instrumente für die Berücksichtigung der Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen geschaffen, entsprechende Schulungen erarbeitet, Checklisten über Diversity für Arbeitsaufsichtsbeamte erstellt, die in Unternehmen verwendet werden sollen, und im Rahmen ihrer Inspektionskampagnen Aktivitäten für ältere Beschäftigte und für von Frauen dominierte Branchen durchgeführt.<sup>4</sup>

## Wichtigste Ergebnisse

Es ist wichtig, nachhaltige Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer zu schaffen und dabei weibliche Beschäftigte zu berücksichtigen; hierzu gehören Maßnahmen in Bezug auf Arbeitspensum, Aufgaben, flexible Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Unterstützung am Arbeitsplatz bei bestimmten geschlechtsspezifischen Gesundheitsaspekten und Personalentwicklung. Die Berücksichtigung von Alter und Geschlecht in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie nachhaltige Arbeit erfordert sowohl weitere Forschung über die Zusammenhänge als auch die Entwicklung praktischer Instrumente. Die wichtigsten Ergebnisse dieses Berichts werden im Folgenden nochmals zusammengefasst:

- Geschlechts- und rollenspezifische Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen bestehen während des gesamten Arbeitslebens.
- Die kumulativen körperlichen und emotionalen Auswirkungen der Tätigkeit von Frauen sollten nicht unterschätzt werden.
- Gefährdungsbeurteilungen, die die Vielschichtigkeit der Faktoren Alter und Geschlecht berücksichtigen, müssen gefördert werden.
- Längere Phasen in Tätigkeiten der unteren Hierarchiestufen ohne Aufstiegschancen können dazu führen, dass Beschäftigte Gefährdungen langfristig ausgesetzt sind.
- Ein gleichberechtigter Zugang zu Rehabilitation und Berufsbildung muss gewährleistet sein.
- Einfache, nicht stigmatisierende Maßnahmen am Arbeitsplatz können Frauen während der Menopause helfen.
- Strategien zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz müssen jeweils speziell auf weibliche und männliche Arbeitnehmer ausgerichtet sein.
- Flexible Arbeitszeitregelungen sollten Pflegenden älterer Familienangehöriger, unabhängig ob männlich oder weiblich, angeboten werden.
- Arbeitsaufsichtsbehörden sollten in Erwägung ziehen, klare Diversity-Strategien zu erstellen.
- Ältere Arbeitnehmerinnen sollten als wertvoll anerkannt werden; der doppelten Diskriminierung, der ältere weibliche Beschäftigte ausgesetzt sein können, sollte mit Sensibilisierungsmaßnahmen begegnet werden.

## Weitere Informationen

Der Bericht kann in englischer Sprache von der Website der EU-OSHA unter folgender Internetadresse abgerufen werden:

<https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce/view>

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2017

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

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

<sup>4</sup> EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*, 2014. Verfügbar unter: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>