



Nachhaltigkeit
der Arbeit in allen
Lebensphasen

Unterstützung
für eine längere
Lebensarbeitszeit

In verschiedenen
Lebensphasen familiäre
Aufgaben und Arbeit
verbinden

„Arbeit muss biologisch
verträglich ...
ergonomisch
verträglich ... und sozial
verträglich sein“

Die Vorteile
selbstbestimmten
Arbeitens

Arbeiten mit einer
chronischen Erkrankung

Unterstützung für
berufstätige pflegende
Angehörige

Nachhaltige Arbeit

Für ein besseres und längeres Erwerbsleben





2 Editorial



3 Nachhaltigkeit der Arbeit in allen Lebensphasen



6 Unterstützung für eine längere Lebensarbeitszeit



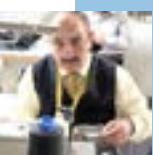
8 In verschiedenen Lebensphasen familiäre Aufgaben und Arbeit verbinden



10 „Arbeit muss biologisch verträglich ... ergonomisch verträglich ... und sozial verträglich sein“



11 Die Vorteile selbstbestimmten Arbeitens



13 Arbeiten mit einer chronischen Erkrankung



14 Zugang zur Gesundheitsversorgung in Krisenzeiten

16 Unterstützung für berufstätige pflegende Angehörige

19 Literaturhinweise

Die Bevölkerungsalterung in Europa führt zu einer Situation, in der bei gleichbleibendem Beschäftigungsniveau die Unterstützung der Rentner für die Erwerbstätigen zunehmend zur Belastung wird. Die Lösungsvorschläge lassen sich vereinfacht so zusammenfassen: Ein größerer Teil der Bevölkerung im Erwerbsalter muss einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und der Einzelne muss länger arbeiten. Diese Ziele zu verwirklichen, bedeutet allerdings eine enorme Herausforderung. Warum Menschen nicht erwerbstätig sind oder die Erwerbstätigkeit aufgeben, hat vielerlei Gründe, und nicht selten ist die Arbeit selbst der eigentliche Kern des Problems: Sie lässt sich nicht an die unterschiedlichen Erfordernisse der Menschen anpassen; sie nimmt keine Rücksicht auf das zunehmende Alter der Beschäftigten; sie bietet keine Motivation für eine längere Erwerbstätigkeit. Schlimmstenfalls kann die Arbeit sogar gesundheitliche Schäden hervorrufen, die Arbeitnehmer zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit zwingen. Diese Ausgabe von *Foundation Focus* befasst sich mit den unterschiedlichen Aspekten von Leben und Arbeit, die Einfluss darauf haben, ob Arbeitnehmer in verschiedenen Lebensphasen in der Lage sind, eine Erwerbstätigkeit auszuüben, und damit, unter welchen Voraussetzungen sie im Verlauf ihres Lebens kontinuierlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können.

Editorial

Das Ziel einer höheren Erwerbsbeteiligung wurde bereits vor einigen Jahren in der Strategie Europa 2020 verankert, und die Zielsetzung, mehr Menschen – Männer und Frauen, Ältere und Jüngere – aktiv zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu motivieren, ist eine der treibenden Kräfte der politischen Agenda der Europäischen Union. Die Gründe hierfür sind vielfältig und komplex. Durch den demografischen Wandel verlagert sich in allen 28 Mitgliedstaaten das Gewicht zunehmend in Richtung einer alternden Bevölkerung. In absehbarer Zeit wird es mehr Nichterwerbstätige geben als Erwerbstätige – mit entsprechenden Folgen für die Rentensysteme, die Steuereinnahmen und die Gesellschaft insgesamt.

Zugleich werden die Menschen älter und bleiben länger gesund; viele ältere Arbeitnehmer wollen länger arbeiten, und in vielen Ländern wird das Rentenalter angehoben. Kinderbetreuungsangebote und Pflegedienstleistungen für Senioren werden zunehmend besser an die Bedürfnisse derjenigen angepasst, die gerne arbeiten wollen (häufig Frauen), wodurch eine – an die Erfordernisse unterschiedlicher Lebenssituationen angepasste – längere Erwerbsphase möglich wird. Nicht zuletzt wird die Arbeit oftmals besser an die individuellen Erfordernisse angepasst, so dass auf lange Sicht bessere Voraussetzungen und Strukturen für die Arbeitnehmer entstehen.

Wie kann also sichergestellt werden, dass ein Umfeld geschaffen wird, das es für die Menschen leichter macht und Anreize dafür bietet, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, während gleichzeitig dafür gesorgt wird, dass Erwerbstätige in ihrem Arbeitsumfeld kontinuierlich unterstützt und geschützt werden, damit sie länger einer Erwerbstätigkeit nachgehen können? Diese Überlegungen bilden die Grundlage für das Konzept der nachhaltigen Arbeit in allen Lebensphasen – ein Konzept, das nicht nur eine Antwort auf den Wandel in der Bevölkerungsentwicklung und auf die Erfordernisse der Wirtschaft liefert, sondern das auch auf grundsätzlicherer Ebene für Gesellschaft, Arbeitnehmer und Unternehmen von Wert ist. Schlechte Arbeitsplätze wirken sich negativ auf Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer aus, was wiederum negative Folgen für die Gesellschaft als Ganzes hat. Umgekehrt gilt dies genauso.

Die Verknüpfung politischer Maßnahmen und praxisbezogener Konzepte, die für eine höhere Erwerbsbeteiligung und bessere Arbeitsplätze sorgen, stellt somit also eine klassische Win-Win-Situation dar – eine Chance, die Europa nicht ungenutzt lassen darf.

Foundation Focus wird von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) veröffentlicht. Eurofound ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, die Wissen bereitstellt, um die Entwicklung sozialer und arbeitsbezogener Strategien zu unterstützen.

Chefredakteurin: **Mary McCaughey** | Direktor: **Juan Menéndez-Valdés**

Stellvertretende Direktorin: **Erika Mezger**

Originalsprache: Englisch

Bildmaterial: Shutterstock / pcruciatti

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irland

Tel.: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 64 56

E-Mail: information@eurofound.europa.eu | Internet: www.eurofound.europa.eu

Nachhaltigkeit der Arbeit in allen Lebensphasen

Zu den wichtigsten Herausforderungen, auf die die Arbeitswelt in Zukunft eine Antwort finden muss, zählt die Frage: Wie lässt sich erreichen, dass Arbeitnehmer in der Lage sind, in allen Lebensphasen eine Erwerbstätigkeit auszuüben? In den Ländern Europas vollzieht sich ein demografischer Wandel, durch den sich das Verhältnis von erwerbstätiger zu nicht erwerbstätiger Bevölkerung zuungunsten der Erwerbstätigen verschieben könnte. Bei gleichbleibendem Beschäftigungsniveau wird der Anteil der Rentner im Verhältnis zu den Erwerbstätigen rasch ansteigen, mit der Konsequenz, dass entweder die Sozialausgaben spürbar verringert oder aber die Steuern deutlich angehoben werden müssen. Damit beides vermieden werden kann, fordert die Strategie Europa 2020 eine höhere Erwerbsquote für alle.

Arbeit in allen Lebensphasen nachhaltiger zu gestalten, ist in sich selbst bereits ein sinnvolles Ziel. Es setzt voraus, dass die Arbeitsbedingungen in allen Lebensphasen verbessert und dass die Strategien im sozialen und im Beschäftigungsbereich so neu gestaltet werden, dass sie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen, indem sich die Arbeit dynamisch den Erfordernissen der Arbeitnehmer anpasst.

Ein ganzheitlicher Ansatz

Das Erwerbsleben zu verlängern, ist in vielen Ländern zu einer Priorität der Politik geworden. Während zunächst die Heraufsetzung des Rentenalters und eine genauer geregelte Festlegung der Voraussetzungen für Rentenansprüche im Blickpunkt der politischen Reformen standen, sollte die Politik ihr Augenmerk nicht allein auf das Ende des Erwerbslebens richten: Wichtig ist vielmehr ein ganzheitlicher Ansatz, mit dem versucht wird, die unterschiedlichen Elemente nachvollziehen zu können, die dazu beitragen, Arbeit in allen Lebensphasen



für alle nachhaltig zu gestalten. Damit soll erreicht werden, dass die Menschen bereit und in der Lage sind, bis zu ihrem künftigen Rentenalter zu arbeiten.

Bei einer Heraufsetzung des Rentenalters für alle Arbeitnehmer stellt sich allerdings die Frage nach der sozialen Gerechtigkeit. Unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmern arbeiten unter unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, was zu Ungleichheiten im Hinblick auf die Arbeitsgesundheit führt. Arbeitnehmer in anstrengenden Berufen gehen früher in den Ruhestand, weil sie nicht mehr in der Lage sind, ihren Beruf auszuüben; dadurch beziehen sie niedrigere Renten, oder sie arbeiten trotz angegriffener Gesundheit weiter und sterben deshalb unter Umständen früher.

Erwerbsbeteiligung ermöglichen

Was ist unter nachhaltiger Arbeit in allen Lebensphasen zu verstehen? Das Konzept beinhaltet zwei Aspekte:

- Wie lässt sich eine höhere Erwerbsbeteiligung erreichen?
- Wie lässt sich erreichen, dass Arbeitnehmer bis zu einem höheren Lebensalter im Arbeitsmarkt verbleiben?

Bei dem ersten Aspekt – mehr Menschen in bezahlte Arbeit zu bringen – stehen diejenigen Gruppen von Arbeitnehmern im Blickpunkt, die – aus welchen Gründen auch immer – nicht erwerbstätig sind, die jedoch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen würden, wenn die individuellen Lebensumstände, die sie an der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit hindern, entsprechend verändert werden könnten. Hierzu müssen die unterschiedlichen Fähigkeiten berücksichtigt werden, die die Menschen für den Arbeitsmarkt mitbringen, außerdem müssen spezifische Erfordernisse im Hinblick auf Gesundheit, Zeit und Betreuungs-/Pflegeaufgaben, Kompetenzen, Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Arbeitsplatz usw. einbezogen werden. Wichtig ist hierbei

die Feststellung, dass nicht alle, die keine Arbeit haben, nicht arbeiten wollen. Viele finden einfach keine Arbeit oder können eine Erwerbstätigkeit nicht mit ihren persönlichen Lebensumständen in Einklang bringen. Frauen, ältere Arbeitnehmer, Migranten und gering qualifizierte Arbeitskräfte, aber auch Menschen mit gesundheitlichen Problemen und Menschen mit Behinderungen üben seltener eine Erwerbstätigkeit aus. Durch politische Maßnahmen und praxisbezogene Konzepte, die darauf ausgerichtet sind, die Arbeitswelt an die spezifischen Bedürfnisse dieser Gruppen anzupassen, ließen sich die Erwerbsquoten steigern.

Eltern und pflegende Angehörige unterstützen

Ein gutes Beispiel bietet die Berücksichtigung der Betreuungs- und Pflegeaufgaben von Menschen mit Kindern oder pflegenden Angehörigen. Durch eine gute Betreuungsinfrastruktur und Maßnahmen von staatlicher Seite, die Eltern und pflegenden Angehörigen die Möglichkeit verschaffen, Berufstätigkeit und Privatleben zu vereinbaren (beispielsweise durch Schaffung der Voraussetzungen für kürzere Arbeitszeiten und eine bessere rechtliche Verankerung von Freistellungsansprüchen), wächst die Wahrscheinlichkeit, dass dieser Personenkreis wieder in den Arbeitsmarkt eintreten oder im Arbeitsmarkt verbleiben kann. Geeignete Arbeitszeitregelungen in den Unternehmen tragen das Ihre dazu bei: berechenbare Arbeitszeiten, Gleitzeitregelungen und die Möglichkeit, auch kurzfristig frei zu nehmen, um beispielsweise ein krankes Kind zu betreuen. Zudem kann es sein, dass Arbeitnehmer im Verlauf ihres Erwerbslebens unterschiedliche Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen müssen, daher stellt die Schaffung von Möglichkeiten zum Wechsel – beispielsweise von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt – ein weiteres Instrument zur Unterstützung der Arbeitnehmer dar.

Die Beseitigung gesundheitlicher Hindernisse, die mit der Arbeit in



Zusammenhang stehen können oder auch nicht und die von Dauer sein oder auch nur vorübergehend auftreten können, muss bei der Schaffung nachhaltiger Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer besonders im Blickpunkt stehen. Durch Strategien, mit denen Arbeitgeber dazu motiviert und dabei unterstützt werden, Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Problemen zu beschäftigen, und durch arbeitsplatzspezifische Regelungen, wie spezielle Arbeitszeitvereinbarungen oder eine Umgestaltung der physischen Arbeitsumgebung, können gegebenenfalls die Voraussetzungen für die Einstellung oder Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern mit besonderen Bedürfnissen geschaffen werden.

Einen weiteren Kernpunkt bilden Kompetenzen und Qualifikationen. Hierbei sind zwei Aspekte besonders wichtig: der Übergang von der Schule oder Ausbildung in den Beruf und die kontinuierliche lebenslange Weiterbildung. Zentrale Bedeutung kommt hierbei dem Bildungssystem und dem Konzept des lebenslangen Lernens zu. Lebenslanges Lernen kann sowohl innerhalb als auch außerhalb des Berufslebens stattfinden. In der Arbeitswelt können Kompetenzen durch Weiterbildung auf dem aktuellen Stand gehalten werden, aber auch durch eine geeignete Organisation der Arbeit, die den Beschäftigten Zeit lässt, darüber nachzudenken, wie sie ihre Arbeit besser organisieren können, und die ihnen die Möglichkeit bietet, mit anderen zusammenzuarbeiten und von anderen zu lernen. Außerhalb der Erwerbstätigkeit nehmen die Weiterbildung aus eigener Initiative – etwa im Zuge einer Bestandsaufnahme der beruflichen Entwicklung – oder die Teilnahme an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen während Phasen der Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit einen wichtigen Stellenwert ein.

Arbeitsplatzqualität

Während es beim ersten Aspekt nachhaltiger Arbeit darum geht, eine höhere Erwerbsbeteiligung zu erreichen, betrifft der zweite Aspekt – die Frage, wie erreicht werden kann, dass Arbeitnehmer bis zu einem höheren Lebensalter im Arbeitsmarkt verbleiben – die Qualität der Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld. Die Arbeitsplatzqualität ist insofern von entscheidender Bedeutung, als die Kombination der verschiedenen Aspekte der Arbeitsbedingungen Einfluss auf Gesundheit, Kompetenzen und letztlich darauf hat, ob ein Arbeitnehmer in der Lage ist, bis zum Rentenalter erwerbstätig zu bleiben. Die Folgen unzureichender Arbeitsbedingungen können vorübergehend sein oder auch dauerhafte Schädigungen hervorrufen. Im Verlauf des Erwerbslebens können sich die Arbeitsbedingungen im Zuge der beruflichen Entwicklung verändern – sei es nun an ein und demselben Arbeitsplatz oder an mehreren aufeinander folgenden Arbeitsplätzen (unter Umständen in Verbindung mit vorübergehender Nichterwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit).

Die von Eurofound entwickelten Indizes für die Arbeitsplatzqualität (siehe den Bericht über Tendenzen bei der Arbeitsplatzqualität in Europa (*Trends in job quality in Europe*)) geben einen Rahmen vor, der es ermöglicht zu verstehen, welche Eigenschaften von Arbeitsplätzen sich auf Gesundheit und Wohlbefinden auswirken. Die Indizes betreffen vier Bereiche:

- Einkommen
- berufliche Aussichten in Form beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten und der Arbeitsplatzsicherheit
- arbeitsplatzinhärente Qualität, d. h. das physische und soziale Umfeld (einschließlich der Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte), Kompetenzen

und Selbstbestimmtheit sowie Arbeitsintensität

- Arbeitszeitqualität

Arbeitnehmer mit Arbeitsplätzen, die in allen vier Bereichen niedrige Werte aufweisen, haben häufiger gesundheitliche Probleme. Welche Auswirkungen eine geringe Arbeitsplatzqualität auf die Nachhaltigkeit der Arbeit in allen Lebensphasen hat, muss noch genauer untersucht werden. (In einem Interview in dieser Ausgabe geht Serge Volkoff näher auf dieses Thema ein.)

Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Die Nachhaltigkeit der Arbeit ist nicht nur mit Blick auf eine Steigerung der Erwerbsquoten von Bedeutung, sondern bietet auch Vorteile für Gesellschaft, Arbeitnehmer und Unternehmen. Dabei geht es nicht allein um die Erwerbsbeteiligung an sich, sondern auch darum, wie diese Erwerbsbeteiligung aussieht. Das Gefühl, sinnvolle Arbeit zu leisten und direkt an der Verbesserung von Produkten und Prozessen beteiligt zu sein, wirkt sich nicht nur positiv auf die Gesundheit der Arbeitnehmer und die Nachhaltigkeit ihrer Arbeit aus, sondern hat auch positiven Einfluss auf Innovationskraft und Produktivität. Die Arbeitnehmer verfügen über einen Großteil des in einem Unternehmen vorhandenen Wissens; wenn sie also die Gelegenheit (und außerdem den notwendigen Freiraum und die erforderliche Zeit) erhalten, sich mit eigenen Beiträgen einzubringen, dann hat dies für alle Beteiligten positive Effekte. Selbstbestimmt arbeiten und sich in die Organisation einbringen zu können, sind wichtige Faktoren für die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds. Hingegen hat eine hohe Arbeitsintensität mit hohem Arbeitstempo und engen Terminvorgaben negative Auswirkungen.

Zur Schaffung eines geeigneten Umfelds für nachhaltige Arbeit in allen Lebensphasen können alle beteiligten Akteure beitragen. Im Zusammenwirken von Strategien (in den Bereichen Beschäftigung, Sozialschutz und soziale Infrastruktur), Gesetzgebung (in den Bereichen Sicherheit und Gesundheitsschutz, Arbeitszeit, Urlaubsregelungen und Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen), Tarifvereinbarungen sowie der betrieblichen Praxis in den Unternehmen bildet sich der Kontext heraus, der die Voraussetzungen dafür bietet, dass Arbeitnehmer über alle Lebensphasen hinweg erwerbstätig bleiben können.

Je nachdem, wie dieser Kontext aussieht, wird der Einzelne entweder in der Lage sein, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und sich auch nachhaltig am Arbeitsmarkt zu behaupten, oder aber seine Chancen werden sich verringern.

Greet Vermeylen

Das Konzept der nachhaltigen Arbeit - eine nähere Betrachtung

Nachhaltige Arbeit war das Thema der Foundation Seminar Series (FSS) 2014, des jährlich von Eurofound ausgerichteten Diskussionsforums mit je einer Veranstaltung im Frühjahr und im Herbst. Bei der FSS tauschen Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Regierungen aus den EU-Mitgliedstaaten Fachwissen, Erfahrungen und bewährte Verfahren zu einem bestimmten Thema aus. Daneben werden Experten des jeweiligen Fachgebiets eingeladen, die neueste Forschungsergebnisse und Überlegungen zur Diskussion beisteuern.

Auf der diesjährigen FSS präsentierten und diskutierten die Teilnehmer Strategien und bewährte Verfahrensweisen auf nationaler, sektoraler und Unternehmensebene in ihren Ländern, mit denen das Ziel verfolgt wird, ein Mehr an nachhaltiger Arbeit in allen Lebensphasen zu erreichen. Der Hauptschwerpunkt sollte dabei allerdings auf der Ebene der Unternehmen als derjenigen Ebene liegen, auf der Strategien umgesetzt und spezifische Verfahrensweisen angewandt werden.

Bei der zweiten Veranstaltung im November befassten sich die Teilnehmer mit den Maßnahmen, die auf nationaler Ebene ergriffen werden können und bereits eingeleitet wurden, und mit Praxisbeispielen aus der Arbeitswelt. In dem Seminar wurden u. a. Themen wie Unterschiede im Hinblick auf Arbeitnehmer unterschiedlichen Alters, die Arbeitsbedingungen, unter denen Arbeitnehmer tätig sind, und ihr Engagement am Arbeitsplatz beleuchtet.

Konzepte für das Altersmanagement

Aus den Beiträgen der Teilnehmer wurde deutlich, dass sich die Regierungen und Sozialpartner durchaus der Notwendigkeit bewusst sind, angesichts des steigenden Altersabhängigkeitsquotienten ein vorausschauendes Konzept zu entwickeln. Da die Politik derzeit in allen Ländern offenbar den Schwerpunkt darauf legt, ältere Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu halten, sieht ein politischer Ansatz Rentenreformen mit dem Ziel vor, die Arbeitnehmer vom vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben abzuhalten. Allerdings besteht Einigkeit darüber, dass dies allein nicht ausreicht. Der zweite Ansatz betrifft das betriebliche Altersmanagement, bei dem das Hauptaugenmerk darauf liegt, die Be-



schäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer insbesondere durch Weiterbildungsmaßnahmen, Angebote für lebenslanges Lernen und Gesundheitsprogramme zu erhalten.

Die Teilnehmer stellten einige Konzepte vor, die in ihren Ländern zur Anwendung kommen. Finnland zählt zu den Vorreitern bei der Einführung von Strategien zum betrieblichen Altersmanagement. Von den Sozialpartnern wurde als Teil einer Rahmenvereinbarung ein Altersplanmodell entwickelt, das für alle Branchen anwendbar ist und Unternehmen Orientierung dabei bietet, wie sich ein längeres Erwerbsleben optimal gestalten lässt. Die Unternehmen sind verpflichtet, für alle ihre Beschäftigten, also nicht nur für die älteren Arbeitnehmer, einen individuellen Altersplan zu erstellen. Neben der Laufbahnplanung, der Entwicklung von Kenntnissen und Fertigkeiten, Regelungen zur Arbeitsgesundheit und Arbeitszeitregelungen berücksichtigt das umfassende Modell auch das subjektive Erleben der Arbeit mit Themen wie Sinnhaftigkeit der Arbeit, Arbeitsumfeld und soziale Unterstützung.

Auf dem Weg zu mehr Arbeitsqualität

Das Konzept, die Arbeit für alle Arbeitnehmer nachhaltig zu gestalten, lässt sich in den Betrieben nur langsam umsetzen. Allerdings wurden bei der FSS eine Reihe von Fallstudien zu Initiativen vorgestellt, mit denen Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen vorangetrieben werden sollen. Eine dieser Fallstudien betraf ein Konzept zum Thema „Lebensqualität am Arbeitsplatz“, das dabei helfen soll, den konstruktiven Dialog innerhalb der Betriebe voranzubringen. Bei dem von der Gewerkschaft CFDT in Frankreich entwickelten Konzept erhalten Arbeitnehmer mehr Mitspracherechte bei der Bewältigung anstehender Probleme und der Erarbeitung von Lösungen. Mit diesem Projekt, das derzeit bei Renault erprobt wird, soll außerdem unter Beweis gestellt werden, dass das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zur Leistungsfähigkeit des Unternehmens beiträgt.

Als ein weiteres Projekt wurde das Unternehmensnetzwerk NUST in Barcelona vorgestellt – eine vom Stadtrat ins Leben gerufene Initiative, mit der Unternehmen und Arbeitnehmer dabei unterstützt werden sollen, ausgewogen gestaltete Arbeitspläne zu entwickeln, von denen beide Seiten profitieren. Bisher haben sich dem Netzwerk mehr als 90 Unternehmen angeschlossen, die

sich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Verwirklichung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu helfen.

Immer wieder wurde bei der FSS angesprochen, dass für nachhaltige Arbeit ein individualisiertes Konzept erforderlich ist. Wie auch Serge Volkoff, der für diese Focus-Ausgabe interviewt wurde, feststellt, ist das Altern ein sehr individueller Vorgang – jeder altert auf seine eigene Weise –, daher müssen auch die individuellen Lebensumstände berücksichtigt werden. Im Interview erläutert er, dass beispielsweise ältere Arbeitnehmer in Berufen mit hohem Belastungspotenzial – u. a. Nachtschwestern oder Bühnenarbeiter – bei der Arbeit Strategien entwickeln, mit denen sie ihre Aufgaben so organisieren, dass sie in der Lage sind, ihren Beruf weiter auszuüben.

Aus Erfahrungen lernen

Andere Fachleute rückten die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Arbeitnehmer in den Blickpunkt. So wurde beispielsweise im Rahmen einer finnischen Studie über die Auswirkungen des Zusammenschlusses mehrerer Gemeinden auf die Führungskräfte in der Verwaltung festgestellt, dass nicht nur die guten, sondern – überraschenderweise – auch einige schlechte Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Zusammenschluss zu positiven Ergebnissen führten. Die Führungskräfte, die schlechte Erfahrungen gemacht hatten, berichteten zunächst über Frustration, fehlende Lerneffekte oder gar eine zunehmend zynische Einstellung. Als sie jedoch zwei Jahre später erneut befragt wurden, gaben einige der Interviewten an, dass sie angesichts der Widrigkeiten neue Kompetenzen entwickelt hätten – ein höheres Maß an Führungskompetenz, größere Professionalität und individuelle Stärke sowie mehr Flexibilität in ihrer Denkweise. Geholfen hatten ihnen dabei die Unterstützung ihrer Kollegen und die Fokussierung auf Erfolge bei der Problemlösung. Dieser Erkenntnisse könnten Hinweise darauf liefern, wie sich auch problematische Erfahrungen aus dem Arbeitsleben in positive Lernerfahrungen ummünzen lassen, und welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssen.

Die von den Teilnehmern der FSS 2014 beigesteuerten Beiträge spiegelten die ganze Bandbreite des Konzepts der nachhaltigen Arbeit wider und werden in die laufende Forschungsarbeit von Eurofound zu diesem Thema einfließen.

Unterstützung für eine längere Lebensarbeitszeit

Längere Lebensarbeitszeiten lassen sich nur realisieren, wenn die Arbeitnehmer fähig – und auch motiviert – sind, erst später in Rente zu gehen. Um die Arbeitnehmer dabei unterstützen zu können, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten, muss genauer erforscht werden, welche – sowohl positiven als auch negativen – Langzeitauswirkungen die Arbeitsbedingungen auf das Erwerbsleben haben; außerdem muss kritisch untersucht werden, ob durch die Arbeitsbedingungen von heute die zukünftige Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer gefährdet wird.

Aus der Alterung der Erwerbsbevölkerung das Beste machen

Inwieweit ältere Arbeitnehmer in der Lage sind, weiter zu arbeiten, hängt sehr von den jeweiligen Arbeitsbedingungen sowie davon ab, wie die Arbeit organisiert wird. Aus der Auswertung der Fachliteratur ergibt sich, dass nachhaltige Arbeit für ältere Arbeitnehmer so gestaltet werden muss, dass physische Risiken, Termindruck oder belastende Arbeitszeitregelungen vermieden oder auf ein Minimum beschränkt werden. Darüber hinaus erfordert eine nachhaltige Gestaltung der Arbeit Konzepte, die die soziale Unterstützung (auf informeller und formaler Ebene) fördern, bei Veränderungen dem Alter der Betroffenen Rechnung tragen und die individuelle Erfahrung der Arbeitnehmer einbeziehen.

Natürgemäß kann mit zunehmendem Alter die Leistungsfähigkeit nachlassen, dies kann jedoch durch den Einsatz adaptiver Strategien ausgeglichen werden. So besteht die Möglichkeit, durch entsprechende Organisation der Arbeit vielerlei Fähigkeiten zu unterstützen, und aufgrund ihrer Erfahrung sind ältere Arbeitnehmer in der Lage, ihre Arbeitsweise

so umzugestalten, dass sie ihre Arbeitsaufgaben trotz Einschränkungen erledigen können. Diesem Entscheidungsspielraum (im nebenstehenden Diagramm als „Aktivität“ bezeichnet) kann im Beziehungsgefüge von Arbeit und Alter eine wichtige Mittlerfunktion zukommen.

Für die Schaffung von Arbeitsplätzen, die nachhaltiges Arbeiten ermöglichen, sind gegebenenfalls Veränderungen bei Arbeitsorganisation und Personalpolitik erforderlich, wie z. B. die Entwicklung einer unterstützenden Unternehmenskultur und eines vertrauensvollen Arbeitsumfelds, das den Arbeitnehmern das Gefühl vermittelt, Kontrolle über ihre Arbeit zu haben. Hierfür müssen unter Umständen Prozesse so umgestaltet werden, dass die Arbeitsintensität begrenzt wird. Damit derartige Veränderungen größtmöglichen Nutzen entfalten können, sollten Betriebsleitung und Arbeitnehmer bei der Einführung einbezogen werden, und die Unternehmen müssen deutlich zeigen, dass sie die Erfahrung älterer Arbeitnehmer als produktiven Beitrag zu ihrer Geschäftstätigkeit wertschätzen, damit ihr Beispiel in anderen Unternehmen Nachahmer findet.

Bei der Auswertung der Daten der von Eurofound durchgeführten fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey – EWCS) hat sich gezeigt, dass ältere Arbeitnehmer zunehmend beschwerlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind; zudem hat es den Anschein, als ob Mechanismen, durch die in der Vergangenheit ältere Arbeitnehmer geschützt wurden, zunehmend abgebaut werden. So war es beispielsweise früher durchaus üblich, dass im gewerblichen Bereich ältere Arbeiter leichtere Aufgaben zugewiesen bekamen, während die jüngeren Kollegen das Heben und Tragen schwerer Lasten übernehmen. Aufgrund von Veränderungen in der Arbeitsorganisation und auch weil die Arbeitnehmerschaft als Ganzes

immer älter wird, wird die Option, die Arbeitsaufgaben zu wechseln, zusehends weniger praktikabel.

Die Wechselbeziehung zwischen Arbeit und Gesundheit entkoppeln

Zwischen Arbeit und Gesundheit besteht ein kompliziertes Beziehungsgeflecht: beide Faktoren beeinflussen sich wechselseitig, und jedes Individuum ist anders. Durch gesundheitliche Probleme bedingte Einschränkungen können Anlass dafür sein, dass manche Arbeitnehmer bestimmte Tätigkeiten nicht ausüben können (zum Beispiel körperlich sehr anstrengende oder psychisch belastende Berufe) oder bestimmte Arbeitsanforderungen nicht erfüllen können (beispielsweise Schichtarbeit). Derartige Einschränkungen können eine Anpassung der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes erforderlich machen, was sich jedoch in manchen Fällen als – unter dem Gesichtspunkt der Aushandlung und Organisation – schwierig und kostenintensiv erweisen kann. Gesundheitliche Probleme können auch Anlass dafür sein, dass Arbeitnehmer vorzeitig in den Ruhestand gehen wollen, während im Gegenzug Arbeitnehmer bei guter Gesundheit möglicherweise über das Rentenalter hinaus erwerbstätig bleiben wollen. Im Extremfall kann die Exposition gegenüber besonders unzutraglichen Arbeitsbedingungen zu Krankheit und sogar vorzeitigem Tod führen.

In manchen Fällen treten die nachteiligen Folgen der Arbeit für die Gesundheit unmittelbar zutage (beispielsweise, wenn Ausrutschen eine Verletzung zur Folge hat), in anderen Fällen treten Folgen erst zu einem späteren Zeitpunkt auf (beispielsweise kann arbeitsbedingter Stress ein vermehrtes Auftreten depressiver Erkrankungen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen nach sich ziehen). Diese



In verschiedenen Lebensphasen familiäre Aufgaben und Arbeit verbinden



Für den Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen setzt voraus, dass sich die Anforderungen des Erwerbslebens mit jenen des Privatlebens – konkret: der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen erwachsenen Familienangehörigen - vereinbaren lassen. Diese Anforderungen verändern sich im Laufe eines Erwerbslebens. Wenn wir sicherstellen wollen, dass Männer und Frauen bis ins höhere Alter einer Erwerbstätigkeit nachgehen und dabei auch ihren familiären Verpflichtungen nachkommen können, dann müssen wir neu darüber nachdenken, wie die auf Arbeit und familiäre Aufgaben entfallende Zeit im Laufe des Berufslebens aufgeteilt wird.

Zeiteinteilung – ein Kampf der Geschlechter?

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist in den letzten Jahrzehnten gestiegen. Allerdings ist es noch immer so, dass in Haushalten, in denen Mann und Frau einer Berufstätigkeit außer Haus nachgehen, die Verantwortung dafür, die Anforderungen von Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen, in unverhältnismäßigem Umfang den Frauen überlassen bleibt. Gerade bei der Zeiteinteilung treten geschlechterspezifische Unterschiede besonders deutlich zutage.

Frauen üben deutlich häufiger als Männer eine Teilzeitbeschäftigung aus: 75 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Von den erwerbstätigen Frauen sind 38 % teilzeitbeschäftigt, bei den Männern nur 13 %. Wenn Männer eine Teilzeittätigkeit ausüben, dann meist nur zu Beginn oder am Ende ihrer beruflichen Laufbahn. Frauen hingegen arbeiten oftmals während ihrer gesamten Erwerbsphase in Teilzeit, und während der Kindererziehungszeiten reduzieren sie ihre Arbeitsstunden weiter. Innerhalb der EU bestehen auf diesem Gebiet ganz beträchtliche

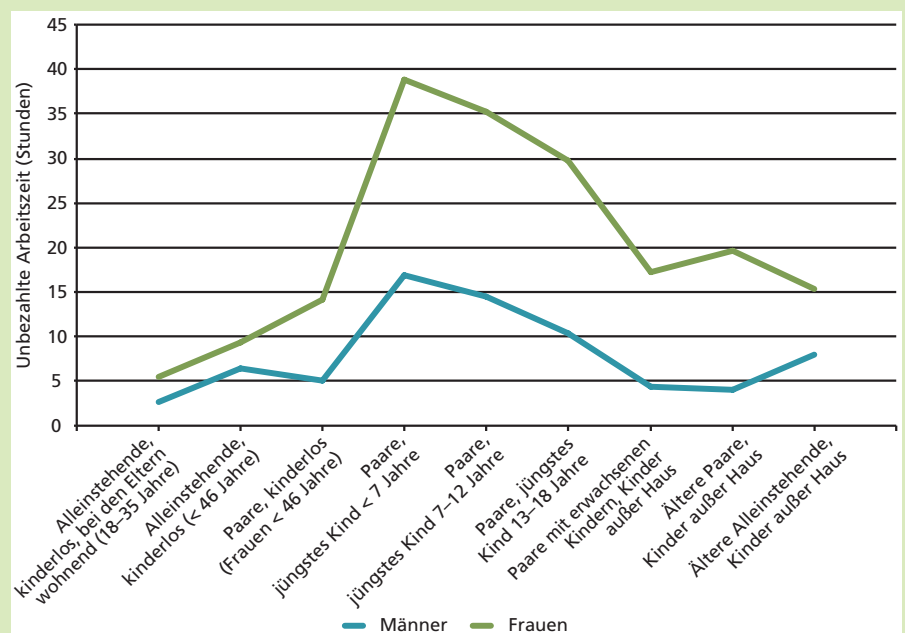
Unterschiede zwischen den Ländern: beispielsweise ist in den Niederlanden Teilzeitarbeit weit verbreitet (die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen), während in den osteuropäischen Ländern die Teilzeitbeschäftigung keinen großen Anteil am Arbeitsmarkt hat.

Betrachtet man jedoch den Anteil ihrer Zeit, den Frauen und Männer für unbezahlte Arbeit - z. B. Pflege- und Betreuungsaufgaben und Hausarbeit - aufwenden, ergibt sich ein völlig anderes Bild: die Arbeitszeiten der Frauen sind länger als die der Männer, und zwar unabhängig davon, ob sie einer Teilzeit- oder einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Das nachstehende Diagramm veranschaulicht, wie viel Zeit berufstätige Männer und Frauen im typischen Verlauf des Lebens für unbezahlte Arbeit aufwenden. Wenn sie als Paar zusammenziehen, nimmt bei den Männern die unbezahlte Arbeitszeit ab, bei den Frauen hingegen zu.

In der Elternphase nimmt sie bei Frauen und Männern zu, allerdings verbringen Frauen doppelt so viel Zeit pro Woche mit Tätigkeiten im Haushalt wie Männer. Wenn Kinder kommen, reduzieren Frauen ihre Erwerbstätigkeit um vier Stunden pro Woche, arbeiten dafür jedoch 25 Stunden länger unbezahlt. Bei Männern hingegen nimmt die unbezahlte Arbeitszeit um 12 Stunden pro Woche zu. Die Zeit, die Männer für bezahlte Arbeit aufwenden, wird zudem weniger durch die jeweilige Lebensphase beeinflusst, wenngleich sie während der Elternphase tendenziell zunimmt.

Ob Männer sich entscheiden, Betreuungsaufgaben zu übernehmen, hängt meist von den äußeren Umständen ab - wenn die Organisation ihrer Arbeitszeit dies zulässt (beispielsweise bei atypischen Arbeitszeiten), dann übernehmen sie mehr Betreuungsaufgaben.

Zeitaufwand berufstätiger Männer und Frauen für unbezahlte Arbeit (Stunden pro Woche)



Quelle: Eurofound (2013), Working time and work-life balance in a life course perspective, Dublin.



Die Rolle der Politik in den einzelnen Ländern

Arbeitnehmer, die unterhaltsberechtigten Familienangehörige zu versorgen haben und für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen wollen, müssen Privatleben und Erwerbstätigkeit in Einklang bringen: Die Arbeitszeit muss so organisiert werden, dass sie beispielsweise auf Schulzeiten und Geschäftsöffnungszeiten abgestimmt ist. Darüber hinaus ist die Organisation des Privatlebens in ein nationales System eingebunden, das die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mehr oder weniger gut ermöglicht. Sozialschutz und Sozialgesetzgebung sehen z. B. Mutterschaftsurlaub- und Elternzeit (Elternurlaub), Teilzeitbeschäftigung und Kinderbetreuungsleistungen vor und finanzieren diese zum Teil. Und auch die soziale Infrastruktur ist wichtig: Der Zugang zu - öffentlich oder privat organisierten - Kinderbetreuungsleistungen und Pflegedienstleistungen für erwachsene Familienangehörige kann ebenfalls eine Rolle dabei spielen, ob und in welchem Umfang Arbeitnehmer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Ob Männer und Frauen staatliche Regelungen in Anspruch nehmen können und wollen, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Insbesondere haben gesellschaftliche Normvorstellungen und traditionelle Geschlechterrollen erheblichen Einfluss auf die Entscheidungen beider Geschlechter, wie sie ihre Zeit zwischen Beruf und Privatleben aufteilen. Zudem sind die nationalen Systeme sehr unterschiedlich organisiert, und dies wirkt sich darauf aus, wie bestimmte Leistungen in Anspruch genommen werden. Bei der Inanspruchnahme von Elternzeit ist beispielsweise zunächst die Frage der Anspruchsberechtigung zu

klären. Nach der EU-Richtlinie über den Elternurlaub haben alle Arbeitnehmer mit der Geburt oder Adoption eines Kindes Anspruch auf Elternurlaub, doch kann der Arbeitgeber die Gewährung von Elternurlaub von einer gewissen Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen. Zudem bestehen bei der Dauer des Elternurlaubs große Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern und Wirtschaftszweigen. In der Richtlinie ist für den Elternurlaub eine Mindestdauer von vier Monaten festgelegt, in einigen Ländern und Branchen wird diese Bestimmung jedoch großzügiger gehandhabt. Dann stellt sich noch die Frage, wie der Anspruch vergütet wird: Handelt es sich um unbezahlten Urlaub, wird ein fester Betrag gezahlt oder richtet sich die Höhe des Urlaubsgeldes nach der Vergütung des Arbeitnehmers? Und nicht zuletzt: Vater und Mutter haben gleichen Anspruch auf Elternurlaub, doch kann dieser Anspruch in vielen Ländern auf den Partner übertragen werden; sehr häufig geben bei der Entscheidung finanzielle Überlegungen den Ausschlag. Einige Länder sehen jedoch ausdrücklich einen Vaterschaftsurlaub vor.

Der Arbeitgeber macht den Unterschied

Die von den einzelnen Unternehmen getroffenen Regelungen haben oftmals ganz erheblichen Einfluss darauf, wie gut es Arbeitnehmern gelingt, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Im Idealfall tragen die Unternehmen den im Verlauf des Arbeitslebens wechselnden Erfordernissen ihrer Beschäftigten im Hinblick auf die Arbeitszeit durch Maßnahmen Rechnung, die den Übergang zwischen unterschiedlichen Arbeitszeitorptionen und -regelungen erleichtern.

Mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigen sich vor allem Arbeitnehmer zufrieden, die kürzere Wochenarbeitszeiten haben, nicht zu ungünstigen Zeiten arbeiten müssen (z. B. Nachtarbeit) und deren Arbeitszeiten berechenbar sind. Zudem gelingt es Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeit in gewissem Umfang selbst bestimmen können, besser, Beruf und Privatleben zu organisieren.

So bieten beispielsweise Gleitzeitregelungen den Arbeitnehmern die Möglichkeit, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit an ihre Erfordernisse anzupassen. Ebenfalls hilfreich ist die Möglichkeit, im Notfall kurzfristig frei nehmen zu können, um beispielsweise die Kinder von der Schule abzuholen oder einen Arzt aufzusuchen.

Zeitbedarf anerkennen

Wenn die Gesellschaft das Ziel erreichen will, Arbeit für Männer und Frauen in jeder Lebensphase nachhaltig zu gestalten, dann kommt es entscheidend darauf an, dass beide in der Lage sind, Beruf und Privatleben zu vereinbaren und dabei spezifischen Zeitbedarf zu berücksichtigen, der sich im Verlauf des Lebens mit wechselnden Aufgaben für die Betreuung von Familienangehörigen verändert. Wird jedoch dieses Ziel verwirklicht, so können sich daraus enorme Vorteile für die Gesellschaft ergeben. Nicht zuletzt ist mit dem Thema ein Element der sozialen Gerechtigkeit verbunden: Frauen haben im Mittel ein rund acht Jahre kürzeres Berufsleben als Männer, was oftmals damit zusammenhängt, wie viel Zeit sie für die Arbeit im privaten Bereich aufwenden. (Dies wirft die Frage auf, inwieweit bezahlte und unbezahlte Arbeit bei der Berechnung der Rentenansprüche berücksichtigt werden sollten.)

Hier gibt es nicht nur eine einzige Lösung, vielmehr erfordert die Erarbeitung von Lösungsansätzen die Einbindung eines breiten Spektrums von Akteuren. Länder, Unternehmen und Sozialpartner - sie alle können mitwirken. Arbeitszeitregelungen, die in betriebliche Praktiken und Tarifvereinbarungen eingebunden sind, im Verein mit Sozialsystemen, Rechtsvorschriften und Infrastruktur, bilden das erforderliche Instrumentarium, das es Männern und Frauen ermöglicht, möglichst lange voll erwerbstätig zu bleiben. Hiervon abgesehen muss aber auch an einer Veränderung der gesellschaftlichen Einstellungen und der traditionellen Vorstellungen über Geschlechterrollen gearbeitet werden, die Einfluss auf die Entscheidungen im Hinblick auf Berufsleben und die Übernahme familiärer Verantwortung haben. Fest steht, dass von einem Arbeitsmarkt und einem Sozialsystem, das Menschen die Möglichkeit bietet, sich für eine Erwerbstätigkeit zu entscheiden, alle profitieren werden - der einzelne Arbeitnehmer, die Familien, die Arbeitgeber und die Gesellschaft.

Greet Vermeulen

INTERVIEW MIT SERGE VOLKOFF

„Arbeit muss biologisch verträglich ...
ergonomisch verträglich ...
und sozial verträglich sein“

Serge Volkoff vom Centre d'Études de l'Emploi in Frankreich ist Statistiker und Fachmann für Ergonomie, sein Spezialgebiet ist die Untersuchung der Beziehungen zwischen Alter, Arbeit und Gesundheit.

Können wir Überlegungen über ein längeres Erwerbsleben anstellen, ohne dabei auf die Arbeitsbedingungen einzugehen?

In der politischen Diskussion über die Anhebung des Rentenalters oder über die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird auf diesen Aspekt häufig gar nicht eingegangen. Doch viele Arbeitnehmer scheiden vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Gründe hierfür könnten ihr Gesundheitszustand sein, die Beschwerlichkeit der Arbeit - in Frankreich sagen wir dazu „pénibilité“ - beispielsweise aufgrund physisch oder psychisch belastender Arbeitsbedingungen, aber auch, weil sie selbst für sich keine berufliche Perspektive mehr sehen.

Wie lässt sich Arbeit nachhaltig gestalten? Und was könnte die gegenteilige Wirkung haben?

Die Regenerierung der personellen und sozialen Ressourcen ist überaus wichtig. Der Gedanke geht auf die Arbeit einer Forschergruppe unter der Führung von Peter Docherty aus dem Jahr 2002 zurück, die sich mit dem Thema „Systeme nachhaltiger Arbeit“ befasste. Die Verfasser nahmen eine Gegenüberstellung von Systemen nachhaltiger Arbeit und Systemen intensiver Arbeit vor. Dabei verwiesen sie auf eine Zunahme der letzteren Systeme, die mit langfristig negativen Auswirkungen sowohl auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer als auch auf die Qualität von Produkten und Dienstleistungen verbunden ist. Als Alternative schlugen sie einen Ansatz vor, der auf dem Gedanken einer Regenerierung der Ressourcen basiert. Bei meiner Arbeit bin ich oftmals zu ähnlichen Feststellungen gelangt: Die Intensivierung der Arbeit und verschiedener Formen der Arbeit, aber auch die zunehmende Komplexität der Arbeit wirken sich negativ auf die Nachhaltigkeit der Arbeit aus. Hinzu kommen Probleme, die sich aus technischen und aus organisatorischen Veränderungen bei der Arbeit, aber auch aus der Erwerbsbiografie der Arbeitnehmer ergeben, und die beispielsweise die Arbeitsstrategien und die Art und Weise der Bewertung der beruflichen Leistung betreffen.

Wie sieht nachhaltige Arbeit aus?

In einem Seminar, das im Jahr 2008 vom französischen Centre d'Études d'Emploi

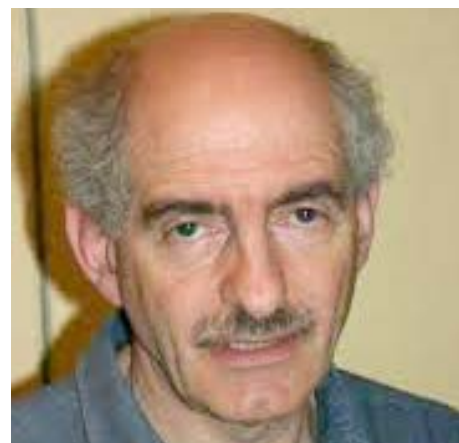
ausgerichtet wurde, erarbeiteten wir drei Kriterien für nachhaltige Arbeit: Die Arbeit muss „biologisch verträglich“, das heißt, an die funktionalen Fähigkeiten des menschlichen Körpers und deren Veränderung im Verlauf des Lebens angepasst sein; sie muss „ergonomisch verträglich“ sein, das bedeutet, dass sie die Möglichkeit bieten muss, unterschiedliche Strategien für die Bewältigung der Arbeit zuzulassen; und sie muss „sozial verträglich“ sein, indem sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privat- bzw. Familienleben ermöglicht.

Wo sehen Sie den Zusammenhang zwischen der Nachhaltigkeit der Arbeit und dem Altern?

In der Fachliteratur werden hierzu unterschiedliche Auffassungen vertreten. Zum einen ein „funktionalistischer“ Ansatz, bei dem der Schwerpunkt vor allem auf den Veränderungen der physischen und kognitiven Funktionen des Körpers liegt, die mit dem Alter nachlassen können. Dann der „entwicklungsorientierte“ Ansatz, der sich mit den Auswirkungen der Erwerbsbiografie auf diese Funktionen in ihren unterschiedlichen Dimensionen - der physischen, kognitiven, sozialen und psychosozialen Dimension - befasst. Bei diesem Ansatz stehen daher eher die Unterschiede im Blickpunkt, die sich an konkreten Situationen ablesen lassen; so liefert dieser Ansatz tatsächlich Anhaltspunkte für nachlassende Funktionen, verweist allerdings auch auf individuelle Unterschiede und auf den Einfluss des Umfelds, insbesondere des Arbeitsumfelds. Das Arbeitsumfeld kann dieses Nachlassen der Funktionen beschleunigen oder verlangsamen, es hervortreten lassen oder auch abmildern. Zum Teil kann dieses Nachlassen auch nur in extremen Situationen deutlich werden.

Wie können sich Arbeitnehmer auf das Nachlassen bestimmter Funktionen als Teil des Alterungsprozesses einstellen?

Es gibt bekanntlich den Prozess, dass sich durch Erfahrung Ressourcen aufbauen lassen. Wir können feststellen, dass Arbeitnehmer aus ihrer Arbeit lernen können - sie gewinnen Erkenntnisse sowohl über die Aufgaben, die von ihnen verlangt werden, als auch darüber, wie sie selbst mit dieser Arbeit zurechtkommen, indem sie bessere Strategien für die Bewältigung der ihnen übertragenen Aufgaben entwickeln. Auf diese Art finden sie heraus, was ihnen Schmerzen verursacht, was sie ermüden lässt, was sie einfach und was schwierig finden, und sie sprechen mit anderen darüber, was sich ver-



bessern lässt. Auf diese Art können Arbeitnehmer Bewältigungsstrategien entwickeln, die dazu führen, dass sie effizienter arbeiten. Je nach dem Einfluss unterschiedlicher Komponenten, wie Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Weiterbildung, kollektive Ressourcen, Erwerbsbiografien, soziale Repräsentation, treten die Auswirkungen des Alterns bei Arbeitnehmern mehr oder minder deutlich zutage und wird ihre Erfahrung mehr oder weniger wertgeschätzt.

Hieraus ergeben sich zwei Fragen: Lassen die Anforderungen der Arbeit den Arbeitnehmern die Möglichkeit, diejenigen Funktionen, die mit zunehmendem Alter nachlassen, zu kompensieren? Und: Können die im Laufe des Erwerbslebens gesammelten Erfahrungen und das gesammelte Wissen Arbeitnehmer in die Lage versetzen, effizienter zu arbeiten und gute Ergebnisse abzuliefern, ohne dass dabei eine physische oder psychosoziale Überforderung eintritt? Bei Erhebungen, darunter auch die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, und anderen Forschungsarbeiten stellen wir sehr große Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern fest. Wir stellen ferner fest, dass immer noch viele Arbeitnehmer hohen physischen Belastungen ausgesetzt sind und Nachtarbeit oder Schichtarbeit leisten. In der Vergangenheit bestand für ältere Arbeitnehmer ein gewisser Schutz vor derartigen Anforderungen, doch dies ist heute nicht mehr der Fall. Wir sehen, dass individuelle und kollektive Selbstschutzmechanismen eine wichtige Rolle spielen - allerdings sehr stark abhängig vom jeweiligen Umfeld und der Arbeitsorganisation.

Welche Konzepte können uns dabei helfen zu verstehen, was nachhaltige Arbeit ist?

Wir müssen uns vor Augen führen, dass sich das Beziehungsgeflecht von Arbeit, Gesundheit und Erfahrung ständig verändert und weiterentwickelt. Dadurch ließe sich der Begriff der Nachhaltigkeit mit zusätzlichen Inhalten füllen.

Zuallererst ist unter nachhaltiger Arbeit Arbeit zu verstehen, die frei von Gefahren ist, die mit hoher Wahrscheinlichkeit anhaltende und oftmals irreparable Schädigungen nach sich ziehen. Ferner müssen wir die Tatsache berücksichtigen, dass die wiederkehrende Exposition gegenüber physischen und psychosozialen Risiken kumulative Wirkung haben kann - insbesondere wenn diese Exposition mit einer hohen Arbeitsintensität einhergeht.

Zweitens muss nachhaltige Arbeit der großen Vielfalt unter den Arbeitnehmern Rechnung tragen. Der einzelne Arbeitnehmer darf nicht wegen gewisser Gesundheitsprobleme, Erkrankungen des Bewegungsapparats, Unfällen, psychischer Probleme oder wegen familiärer Schwierigkeiten oder auch weil er älter wird von der Arbeit ausgeschlossen werden.

Drittens steht nachhaltige Arbeit auch in sehr engem Zusammenhang mit dem Ermessensspielraum des einzelnen Arbeitnehmers - eine gewisse zeitliche Selbstbestimmung, ein gewisser Bewegungsspielraum dabei, wie die Arbeit ausgeführt wird, und die Möglichkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten. Hier spielt die Arbeitsorganisation eine vorherrschende Rolle, die Arbeitssysteme sind jedoch genauso wichtig. Effiziente Strategien zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen können durch Verfahrensweisen konterkariert werden, die Lernen und den Austausch von Wissen und Know-how verhindern, oder durch unsichere Beschäftigungsverhältnisse - ein Problem, mit dem sich nicht nur junge Arbeitskräfte konfrontiert sehen, sondern durchaus auch ältere Arbeitnehmer.

Welche Rolle kommt dabei den Kenntnissen und Fertigkeiten zu?

Wenn wir über nachhaltige Arbeit sprechen, dann beziehen wir uns dabei häufig auf zwei Aspekte - Gesundheit sowie Kenntnisse und Fertigkeiten - die häufig als zueinander im Widerspruch stehend dargestellt werden. Tatsächlich besteht jedoch zwischen beiden ein sehr enger Zusammenhang. Berufliches Scheitern bildet einen Risikofaktor für die Gesundheit, und dies trifft nicht nur zu, wenn jemand den Arbeitsplatz verliert oder Schwierigkeiten hat, Arbeit zu finden. Es betrifft auch das Gefühl, der Arbeit nicht mehr voll und ganz gewachsen zu sein, oder den Eindruck, dass man nicht über die erforderlichen Kenntnisse oder Fertigkeiten verfügt, um den Beruf noch über längere Zeit ausüben zu können. Langfristig können sich hieraus negative Folgen für den Arbeitnehmer entwickeln. Andererseits können Wissen und Arbeitserfahrung, die gewonnen und auf stimmige Weise individuell weiterentwickelt werden, Arbeitnehmer in die Lage versetzen, zum geeigneten Zeitpunkt und zu den richtigen Bedingungen den Arbeitsplatz zu wechseln.

Auch können gesundheitliche Probleme - unabhängig davon, ob sie mit der Arbeit zusammenhängen oder nicht - die Stellung eines Arbeitnehmers im Produktionssystem schwächen und seine Fähigkeit, unterschiedliche Kenntnisse und Fertigkeiten aufzubauen, beeinträchtigen; dadurch wird es für die betroffenen Arbeitnehmer weniger wahrscheinlich, dass sie Berufserfahrung ansammeln können. Die Organisation der Arbeit bildet daher ein äußerst wichtiges Element, das die Parameter vorgibt, in deren Rahmen wir die Nachhaltigkeit der Arbeit im Verlauf des Lebens aufbauen. Dem Unternehmen kommt dabei eine wichtige Rolle im nationalen Kontext zu, in welchem der Rahmen für nachhaltige Arbeit in allen Lebensphasen durch wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen vorgegeben wird.

Die Vorteile selbstbestimmten Arbeitens

Es liegen sehr viele Belege dafür vor, dass Arbeitnehmer besser und erfolgreicher arbeiten, wenn sie ein höheres Maß an Selbstbestimmung und Einfluss auf ihre Arbeit haben. Die Beteiligung an Entscheidungsprozessen sorgt an sich bereits für ein höheres Maß an Zufriedenheit und gilt in Gesellschaften mit egalitären Normen als Ausweis für Anerkennung und Status. Es wurde postuliert, dass Arbeitnehmer, die über ihre Arbeitsaufgaben mitentscheiden, weniger unter negativen Folgen der Arbeitsbelastung leiden. Zudem kann Autonomie bei der Arbeit dazu beitragen, dass sich die Arbeitnehmer stärker für die Ergebnisse ihrer Arbeit verantwortlich fühlen. Dies lässt den Schluss zu, dass selbstbestimmtes Arbeiten wesentlich dazu beiträgt, die Nachhaltigkeit der Arbeit für den einzelnen Arbeitnehmer zu verbessern.

Die jüngsten Erkenntnisse hierzu aus der dritten Europäischen Unternehmenserhebung (European Company Survey – ECS) verleihen den Belegen für einen Zusammenhang zwischen Selbstbestimmung und Wohlbefinden der Arbeitnehmer zusätzliches Gewicht. Für die Erhebung, die im Jahr 2013 in 32 Ländern (den 28 EU-Mitgliedstaaten, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Island, Montenegro und der Türkei) durchgeführt wurde, wurden über 30 000 Personalverantwortliche und Arbeitnehmervertreter befragt.

Wohlbefinden der Arbeitnehmer

Das Wohlbefinden der Arbeitnehmer wurde anhand eines Index gemessen, für den die Personalverantwortlichen um eine Einstufung des allgemeinen Arbeitsumfelds gebeten sowie dazu befragt worden, ob es in ihrem Unternehmen Probleme mit hohen Krankenständen, geringer Motivation der Mitarbeiter oder hoher Fluktuation gibt. Der Index umfasst eine Skala von 1 bis 100.

Um zu ermitteln, welche Unternehmen ihren Mitarbeitern ein höheres Maß an



Selbstbestimmung einräumen, wurden die Unternehmen nach zwei Kriterien eingeteilt: 1) Wer entscheidet über Planung und Ausführung der täglichen Arbeitsaufgaben? (Personalverantwortliche, Arbeitnehmer oder beide) und 2) Legen die Mitglieder eines Arbeitsteams untereinander selbstständig fest, wer welche Aufgaben übernimmt? Die Unternehmen wurden danach einer von zwei Gruppen zugeordnet: Entscheidung durch Vorgesetzte („top-down“) und gemeinsame Entscheidungsfindung. In der „top-down“-Gruppe entscheiden die Personalverantwortlichen oder Vorgesetzten über die Arbeitseinteilung, in der Gruppe mit gemeinsamer Entscheidungsfindung werden Entscheidungsprozesse ganz oder teilweise an die Beschäftigten delegiert.

Die Untersuchung des Verhältnisses zwischen diesen beiden Variablen ergab, dass die Arbeitnehmer in den Unternehmen mit gemeinsamer Entscheidungsfindung beim Index für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer geringfügig besser abschneiden: Im Durchschnitt liegt der Index in dieser Gruppe bei 75 Punkten, bei den Unternehmen der „top-down“-Gruppe hingegen bei 73 Punkten.

Arbeitsorganisation

Naturgemäß haben neben der Selbstbestimmung bei der Arbeit noch andere Faktoren Einfluss auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer. Bei der weiteren Untersuchung dieser Frage setzte sich Eurofound mit dem kombinierten Effekt von Selbstbestimmung und einer Reihe weiterer Aspekte der Arbeit, die das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinflussen, auseinander. Hierbei zeigte sich, dass die Selbstbestimmung in Verbindung mit der internen Strukturierung des Unternehmens und Praktiken des Wissensmanagements den größten Einfluss auf das Wohlbefinden hat.

Interne Strukturierung bezieht sich hierbei auf die Art und Weise, wie Unternehmen ihre Tätigkeit in den verschiedenen Unternehmensbereichen strukturieren und inwieweit Teamarbeit praktiziert wird. Unter Wissensmanagement ist zu verstehen, wie die Unternehmen in der Organisation



vorhandene Informationen zum Vorteil des Unternehmens nutzen; dies beinhaltet die Qualitätskontrolle von Produktionsprozessen, den Einsatz von Informationssystemen, die Beobachtung externer Entwicklungen im Technologiebereich und den Austausch bewährter Arbeitsverfahren unter den Beschäftigten.

Anhand dieser Kriterien wurden die Unternehmen zwei Gruppen zugeordnet: der Gruppe der hochgradig strukturierten Unternehmen und der Gruppe der Unternehmen mit moderat ausgeprägter Strukturierung. In den hochgradig strukturierten Unternehmen wird überwiegend Teamarbeit praktiziert, es besteht eine strikte Aufgabentrennung zwischen den einzelnen Bereichen, und Wissensmanagement wird bewusst eingesetzt. In den Unternehmen mit moderat ausgeprägter Strukturierung sind diese Merkmale weit weniger ausgeprägt.

Das Wohlbefinden der Arbeitnehmer ist in Unternehmen mit gemeinsamer Entscheidungsfindung am besten, in denen zudem die Strukturierung besonders hoch ist; in diesen Unternehmen erreicht der Index für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer im Mittel einen Wert von 77 Punkten. Bei den Unternehmen der „top-down“-Gruppe mit moderat ausgeprägter Strukturierung liegt der Index hingegen im Durchschnitt bei 72 Punkten.

Weitere Forschungsarbeiten

Die Feststellung, dass größere Selbstbestimmung mit höherem Wohlbefinden einhergeht, deckt sich mit Erkenntnissen aus der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) von

Eurofound aus dem Jahr 2010. Bei dieser Erhebung wurde Selbstbestimmung als die Möglichkeit definiert, die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben, das Arbeitstempo und die Arbeitsmethode zu verändern oder frei zu wählen. Das Wohlbefinden wird nach dem WHO-5-Index für das Wohlbefinden gemessen, bei dem das Wohlbefinden auf der Grundlage der Auskunft der Befragten zu fünf Aussagen über ihre Stimmungslage in den zwei vorhergehenden Wochen bewertet und auf einer Wertskala von 1 bis 5 eingestuft wird. Die Auswertung der EWCS-Daten ergab, dass Arbeitnehmer, die über Selbstbestimmung bei der Arbeit verfügen, ihr Wohlbefinden höher einstufen (4,37) als Arbeitnehmer, die nicht selbstbestimmt arbeiten (4,27).

Gesundheitliche Folgen

Einen besonders hohen Stellenwert hat die Selbstbestimmung offenbar bei der Bewältigung hoher Arbeitsintensität. Wie die EWCS-Daten zeigen, ist es um die Gesundheit von Arbeitnehmern, die anstrengende Tätigkeiten ausüben, jedoch über ein geringes Maß an Selbstbestimmung verfügen, schlechter bestellt als um die Gesundheit von Arbeitnehmern mit gleichfalls sehr anstrengenden Tätigkeiten, jedoch einem höheren Maß an Selbstbestimmung.

Zudem geben Arbeitnehmer mit einem höheren Maß an Selbstbestimmung häufiger an, dass sie davon ausgehen, mit 60 Jahren ihre Tätigkeit noch ausüben zu können. Diese Erkenntnis ist mit Blick auf die Thematik der nachhaltigen Arbeit von besonderer Bedeutung, lässt sie doch den Schluss zu, dass ein gewisses Maß an Entscheidungsfreiheit einen Faktor darstellt,

der Arbeitnehmer in die Lage versetzt, länger erwerbstätig zu bleiben.

Leistungsfähigkeit der Unternehmen

Ein höheres Maß an Selbstbestimmung am Arbeitsplatz geht nicht zwangsläufig zulasten des Unternehmenswohls. Tatsächlich lässt die Faktenlage den Schluss zu, dass sich mehr Selbstbestimmung auch im Hinblick auf die finanzielle Leistungsfähigkeit eines Unternehmens bezahlt macht. Anhand der Daten aus der ECS wurde ein Index der finanziellen Leistungsfähigkeit erstellt, mit dem die finanzielle Situation, die Arbeitsproduktivität und die Menge der produzierten Waren und Dienstleistungen erfasst werden (auf einer Skala von 1 bis 100). Unternehmen mit gemeinsamer Entscheidungsfindung erreichten dabei durchschnittlich 63 Punkte, die „top-down“-Unternehmen hingegen nur 59 Punkte.

Karel Fric

Arbeiten mit einer chronischen Erkrankung

Chronische Erkrankungen sind die Ursache für 70 % – 80 % der gesamten Gesundheitskosten in der EU und stellen damit nach Angaben der Weltgesundheitsorganisation eines der fünf größten Gesundheitsprobleme dar. Als chronische Erkrankungen werden unterschiedliche Krankheiten bezeichnet, und auch die Definitionen unterscheiden sich. In der Regel handelt es sich dabei um nicht übertragbare Krankheiten, die typischerweise langsam fortschreiten und lange andauern. Für Arbeitnehmer mit chronischen Erkrankungen ist es oftmals schwierig, den Arbeitsplatz zu behalten oder nach längerer Abwesenheit wieder in den Beruf zurückzukehren. Damit die Zielvorgaben der Strategie Europa 2020 für die Beschäftigungsquote erreicht werden, ist es jedoch wichtig, diese Gruppe im Arbeitsmarkt zu halten oder Betroffene gegebenenfalls wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Fest steht, dass in den Betrieben Veränderungen vorgenommen werden, um die Arbeitsplätze an die Bedürfnisse von Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Einschränkungen anzupassen.

Die von Eurofound durchgeführten Forschungsarbeiten des letzten Jahres zu den Beschäftigungschancen von Arbeitnehmern mit chronischen Erkrankungen haben gezeigt, dass derartige Erkrankungen mit zunehmendem Alter häufiger auftreten, dass mehr Frauen als Männer betroffen sind, und dass diese Erkrankungen unter Arbeitnehmern mit niedrigerem Bildungsniveau stärker verbreitet sind. Im Jahr 2012 gaben nach den Daten der von Eurostat durchgeführten Erhebung EU-SILC 31,5 % der Bevölkerung der EU-27 an, unter langwierigen Erkrankungen oder Gesundheitsproblemen zu leiden. Die Häufigkeit oder Inzidenz dieser Erkrankungen ist dabei in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich: Während in Finnland 47 % der Befragten angaben, unter einer lang andauernden Erkrankung zu leiden, lag dieser Anteil in Bulgarien und Rumänien bei weniger als 20 %.

Zusammenhang zwischen chronischen Erkrankungen und Arbeit

Generell besteht ein Zusammenhang zwischen chronischen Erkrankungen und



zunehmendem Alter, Lebensweise und genetischer Prädisposition. Chronische Erkrankungen können durch die Arbeit hervorgerufen oder verschlimmert werden oder auch nicht, häufig jedoch schränken sie die Erwerbsfähigkeit der Betroffenen ein. Im Kontext der Erwerbstätigkeit fällt in diesem Zusammenhang häufig der Begriff der „Behinderung“.

Zu den häufigsten chronischen Gesundheitsproblemen in der Bevölkerungsgruppe der Erwerbstätigen zählen Erkrankungen des Bewegungsapparats, gefolgt von psychischen Erkrankungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Empirische Daten belegen einen direkten Zusammenhang zwischen bestimmten chronischen Erkrankungen und bestimmten Berufen und Branchen - beispielsweise durch Kontakt mit Haarpflegeprodukten hervorgerufene chronische Hauterkrankungen bei Friseuren oder Atemwegserkrankungen (z. B. chronische Silikose) und chronische Dermatitis bei Arbeitern in der Natursteinbranche.

Die Mehrzahl der chronisch Erkrankten im erwerbsfähigen Alter ist entweder nicht erwerbstätig oder steht dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, d. h. sie beziehen eine Erwerbsunfähigkeitsleistung oder sind frühverrentet. Auch sind chronisch Kranke häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Menschen ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen. Das Ausscheiden dieser Gruppe aus dem Arbeitsmarkt hat gesamtwirtschaftlich gesehen beträchtliche Auswirkungen: dadurch verringert sich die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft, was in Verbindung mit den Gesundheitskosten die wirtschaftliche Lage eines Landes ganz erheblich beeinträchtigen kann. Auf der mikroökonomischen Ebene wirken sich chronische Erkrankungen durch den damit verbundenen Produktivitätsverlust und die zusätzliche Belastung der übrigen Arbeitnehmer negativ auf die Unternehmen aus, in denen die Betroffenen beschäftigt sind.

Bedenken auf Arbeitgeberseite

Zu den Gründen für die geringere Erwerbsbeteiligung zählt nach den Erkenntnissen der Eurofound-Forschungsarbeit auf nationaler Ebene die Auffassung unter Arbeitgebern, dass Arbeitnehmer mit chronischen Gesundheitsproblemen weniger produktiv

sind und die Unternehmen zusätzlich belasten. Besorgt zeigen sie sich ferner wegen der finanziellen Belastungen, die durch längere Krankschreibungen für ihre Unternehmen entstehen können - entweder durch Lohnfortzahlung oder aufgrund der rechtlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit einer beruflichen Wiedereingliederung, etwa durch Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsplatzes. Unabhängig hiervon betrachtete ein Teil der befragten Unternehmen die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ausdrücklich als Teil ihrer Unternehmensstrategie und hatte entsprechend auch Betroffene eingestellt.

Chronisch kranke Arbeitnehmer werden aufgrund ihrer Erkrankung häufig diskriminiert. Verschiedenen nationalen Erhebungen zufolge ist die Zahl derjenigen, die unter Diskriminierungen zu leiden haben, unter chronisch kranken Arbeitnehmern fast doppelt so hoch wie unter gesunden Arbeitnehmern. Zudem beklagen Betroffene eine geringere Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen.

Unterstützung für Arbeitnehmer

Inwieweit bemühen sich Arbeitgeber darum, die Arbeitsplätze an die spezifischen Bedürfnisse der Betroffenen anzupassen? Umfragen in mehreren europäischen Ländern ergaben, dass von den Unternehmen in den letzten Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen wurde. Zum Teil betreffen diese Maßnahmen die Arbeitszeit; so werden etwa Arbeitszeitverkürzungen und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Telearbeit angeboten. Andere Maßnahmen betreffen die Arbeitsinhalte, beispielsweise werden Arbeitsaufgaben angepasst, die Arbeitsquantität verändert oder Modifikationen der Arbeitsausrüstung vorgenommen. Andere Arbeitgeber verzichten auf eine Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Stellenbeschreibung und ersetzen stattdessen Betroffene und bieten hierfür Umschulungsmaßnahmen an. Entsprechende Maßnahmen sind allerdings durchaus nicht die Regel, vielmehr lassen verschiedene Studien eine erhebliche Diskrepanz zwischen der Zahl chronisch kranker Arbeitnehmer, die betriebliche Veränderungen beantragt hatten, und der Zahl

derjenigen erkennen, denen tatsächlich Veränderungen bewilligt wurden.

Auf der nationalen politischen Ebene liegt der Schwerpunkt der Initiativen von Behörden und Sozialpartnern in der Regel auf dem Thema Behinderung, und oftmals sind Strategien für den Umgang mit Behinderungen die einzigen Maßnahmen, die sich mit der Beschäftigungssituation von Menschen mit chronischen Erkrankungen auseinandersetzen (wobei diese unter Umständen in den betreffenden Strategien gar nicht ausdrücklich erwähnt werden).

Rechtliche Anforderungen

In allen EU-Mitgliedstaaten wird vom Arbeitsrecht die Gleichbehandlung gefördert, Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Problemen hingegen sanktioniert. Zu den gesetzlichen Maßnahmen zählen Quotensysteme für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen sowie rechtliche Bestimmungen, die Arbeitgeber dazu verpflichten, Anpassungen von Arbeitsplätzen oder Arbeitsbedingungen vorzunehmen und bei der beruflichen Entwicklung und bei den Weiterbildungsmöglichkeiten für Chancengleichheit zu sorgen. Zu den Initiativen von staatlicher Seite zählen die Gewährung eines finanziellen Ausgleichs für die durch die Anpassung des Arbeitsplatzes sowie durch Weiterbildungs- und Präventionsprogramme entstehenden Kosten, außerdem wird die Einstellung von Arbeitnehmern mit verminderter Erwerbsfähigkeit durch finanzielle Anreize gefördert. Darüber hinaus gibt es Beispiele für staatlich reglementierte flexible Arbeitszeitregelungen, die Arbeitnehmer im Erkrankungsfall unterstützen und ihnen die Möglichkeit bieten sollen, sich in ärztliche Behandlung zu begeben.

Die bestehenden Rechtsvorschriften zu dem Thema betreffen in der Regel zumeist die Gewährung eines finanziellen Ausgleichs und von finanziellen Leistungen und weniger die tatsächliche Eingliederung von chronisch Kranken in den Arbeitsmarkt. Gleichwohl ist es wichtig, dass die Vorschriften Arbeitnehmer mit chronischen Erkrankungen die Möglichkeit bieten, Anpassungen von Arbeitszeit und Arbeitsbelastung vorzunehmen, ohne dass dadurch ihr Anspruch auf Sozialleistungen verringert wird, und auf diese Weise weiter eine Erwerbstätigkeit ausüben zu können, die ihren Behinderungen Rechnung trägt.

Dabei ist klar ersichtlich, dass die medizinischen, wirtschaftlichen und sozialen Belastungen, die durch chronische Erkrankungen in der EU verursacht werden, ein Thema sind, dessen sich der Gesetzgeber annehmen muss. Die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der Menschen mit chronischen Erkrankungen anzupassen ist eine Möglichkeit, die Betroffenen bei der Bewältigung ihres Lebensalltags zu unterstützen, statt sie aus dem Erwerbsleben auszugrenzen.

Zugang zur Gesundheitsversorgung in Krisenzeiten

Der Gesundheitszustand hat wesentlichen Einfluss darauf, ob jemand in der Lage ist, eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Neben effektiver Gesundheitsvorsorge kann ein zeitnaher Zugang zu hochwertigen Gesundheitsleistungen dazu beitragen, Arbeit in allen Lebensphasen nachhaltig zu gestalten. Allerdings wird überall in Europa aufgrund von Ausgabenkürzungen im Zuge der Wirtschaftskrise der Zugang zur Gesundheitsversorgung eingeschränkt - und es ist nicht davon auszugehen, dass diese Kürzungen in der gegenwärtigen Phase eines anhaltenden Wirtschaftsabschwungs rückgängig gemacht werden. Die politischen Entscheidungsträger sollten sich darüber Gedanken machen, welche Folgen dies für die Gesundheit der Erwerbsbevölkerung haben wird, von der ja erwartet wird, dass sie länger arbeitet.

Sparmaßnahmen

Mittelknappheit und Schwierigkeiten beim Zugang zur Gesundheitsversorgung sind kein neues Phänomen: weder können sie ausschließlich den krisenbedingten Kürzungen zugeschrieben werden, noch ist davon auszugehen, dass sie jemals wieder komplett verschwinden. Die Haushaltsengpässe der jüngsten Zeit stellen nur einen von mehreren Einflussfaktoren (und nicht immer den vorherrschenden) dar, die bei diesen überaus komplexen Systemen zu Veränderungen führen. Dennoch ist klar erkennbar, dass durch die Krise für viele der Zugang zur Gesundheitsversorgung schwieriger geworden ist, was Auswirkungen sowohl auf das Angebot an als auch auf die Nachfrage nach bestimmten Gesundheitsleistungen hat.

Rückläufiges Angebot

Seit 2007 haben fast alle EU-Mitgliedstaaten die öffentlichen Gesundheitsausgaben gekürzt, was zwangsläufig Kürzungen im Leistungsangebot zur Folge hatte. Diejeni-



gen Leistungen, bei denen Kürzungen am einfachsten realisierbar erschienen, wurden am stärksten gekürzt, was Beispiele aus allen Teilen der EU belegen.

Unter anderem sind hiervon Unterstützungsangebote für Angehörige von Bevölkerungsgruppen in prekären Situationen betroffen; so wurden beispielsweise Stellenstreichungen bei Gesundheitsmediatoren für Migranten in Portugal oder bei Sozialarbeitern in kommunalen Gesundheitszentren in Slowenien vorgenommen - beides Angebote für Menschen, die Schwierigkeiten haben, sich im Gesundheitssystem zurechtzufinden. Durch diese Streichungen hat sich die Benachteiligung der betroffenen Bevölkerungsgruppen weiter verschärft. In den Niederlanden, Slowenien und Schweden wurden die Budgets für die Betreuung psychisch Kranker gekürzt. Durch den Finanzierungsdruck wurde in mehreren Ländern die langfristig angelegte Umstrukturierung im Krankenhaussektor beschleunigt, was zur Schließung kleinerer öffentlicher Krankenhäuser, vor allem in ländlichen Gebieten, führte. So wurden z. B. allein im April 2011 in Rumänien 67 öffentliche Krankenhäuser in ländlichen Gebieten geschlossen (dies entspricht rund 15 % aller öffentlichen Krankenhäuser des Landes).

Durch zunehmende Migration des Gesundheitspersonals und Einschränkungen bei der Neubesetzung von Stellen wurde die Erbringung von Gesundheitsleistungen in Mitleidenschaft gezogen: Angebotskürzungen und längere Wartezeiten sind die Folge. So sind beispielsweise in Spanien nach einem Tiefststand im Jahr 2010 die Wartezeiten gestiegen; insbesondere trifft dies für die Zeit nach Januar 2012 zu, da seit diesem Zeitpunkt gemäß einer gesetzlichen Vorgabe nur noch 10 % der frei werdenden Stellen neu besetzt werden. Kleinere Anbieter von Gesundheitsleistungen in den ländlichen Regionen mehrerer Mitgliedstaaten, die der EU seit 2004 beigetreten sind, berichten über Schwierigkeiten,



geeignetes Personal, z. B. Pflegekräfte und Anästhesisten, zu finden.

Neue Gruppen driften in die Bedürftigkeit ab

Auch durch die Auswirkungen der Krise auf die Nachfrage wurde der Zugang beeinträchtigt. In vielen Haushalten ist aufgrund gesunkener Einkommen und gestiegener Lebenshaltungskosten das verfügbare Einkommen zurückgegangen. In einigen Ländern ist es daher für die Haushalte schwieriger geworden, Zuzahlungen (teilweise Übernahme der Kosten für in Anspruch genommene Leistungen) zu leisten oder die Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen; besonders betroffen sind hiervon Haushalte, die keine Unterstützung erhalten. In Ländern, in denen keine oder nur geringe Zuzahlungen zu leisten sind oder Zuzahlungen nur zögerlich beigetrieben werden, kann das geringere verfügbare Einkommen dennoch eine Einschränkung des Zugangs zum Gesundheitswesen nach sich ziehen, wenn Transportkosten aufgebracht werden müssen oder für den Zugang zu hochwertigen Gesundheitsleistungen Zahlungen unter der Hand erwartet werden.

Für Personen, die erst vor kurzem in die Bedürftigkeit abgedriftet sind, kann sich der Zugang zur Gesundheitsversorgung als kompliziert erweisen. Zuweilen fehlen ihnen einfach Informationen über Unterstützungsangebote oder sie wissen nicht, wo sie Unterstützung erhalten. Andere Haushalte stecken in finanziellen Schwierigkeiten (beispielsweise wegen Schulden), durch die sich ihr Einkommen verringert, doch das System erkennt dies nicht an und verweigert ihnen deshalb den kostenlosen Zugang. Ein weiterer Personenkreis bildet eine „Grauzone“ – die Betroffenen verdienen zu viel um, von Zuzahlungen befreit zu werden oder Zuschüsse zu Versicherungszahlungen zu erhalten, jedoch zu wenig, um problemlos Zugang zum Gesundheitssystem zu haben.

Wachsende Nachfrage

Mittlerweile wächst die Nachfrage nach Gesundheitsleistungen. Steigende Arbeitslosenzahlen, wachsende Jobunsicherheit,

zunehmende Arbeitsbelastung und Stress am Arbeitsplatz (auch bei den selbst im Gesundheitswesen Tätigen), Schuldenprobleme und Wohnungsverlust oder unsichere Wohnverhältnisse lassen die Nachfrage nach Gesundheitsleistungen im psychischen Bereich steigen. In einigen Ländern - darunter Griechenland, Spanien und Zypern - gehen vermehrt Anträge von bisher privat Versicherten um Aufnahme in die gesetzliche Krankenversicherung ein, weil sich die Betroffenen die private Krankenversicherung nicht mehr leisten können oder aufgrund von Leistungskürzungen oder Verlust des Arbeitsplatzes keinen Anspruch mehr auf Privatversicherung haben.

Die Auswirkungen der Krise auf die Nachfrage nach Gesundheitsleistungen entfalten eine komplexe Dynamik. Als positiv ist zu vermerken, dass die Menschen gesünder leben und dass weniger Unfälle vorkommen. Zuweilen wechseln Versicherte von den gesetzlichen in private Krankenkassen (statt andersherum), weil die Kostendifferenz geringer geworden ist (höhere Zuzahlungen bei den gesetzlichen und niedrigere Versicherungsprämien bei den privaten Krankenversicherungen), zudem zeigt sich beispielsweise in Bulgarien, Rumänien und Schweden ein anhaltender Trend zur Inanspruchnahme privater Leistungen.

Auffangmaßnahmen

In ganz Europa haben die Regierungen Maßnahmen ergriffen, um den Zugang zur Gesundheitsversorgung auch in der Krise aufrechtzuerhalten. Einige Regierungen haben ihre Ausnahmeregelungen erweitert oder neue Ausnahmeregelungen geschaffen. Ferner wurden Maßnahmen eingeleitet, um die Inanspruchnahme kostenintensiver Formen der Betreuung und Pflege zu verringern, wie z. B. stationäre Pflege und Notfallversorgung, und um kosteneffizientere Formen der ambulanten Versorgung zu schaffen. Dabei wird der akuten Notfallversorgung Vorrang eingeräumt und z. B. kleinere Krankenhäuser in entlegenen Gebieten durch Notfalleinrichtungen ersetzt.

Auch die Gesundheitsdienstleister haben auf die Situation reagiert. Angesichts von Mittelkürzungen bemühen sie sich

darum, den Zugang durch Einsparungen bei Betriebsmitteln und Lebensmitteln aufrechtzuerhalten. Auch bei der Leistungserbringung werden neue Wege beschritten. Um die gestiegene Nachfrage nach Gesundheitsleistungen im psychischen Bereich abdecken zu können, werden beispielsweise statt individueller Therapie-sitzungen vermehrt gruppentherapeutische Maßnahmen angeboten. Auch Informations- und Kommunikationstechnologien kommen zum Einsatz: zur Unterstützung bei Selbsthilfemaßnahmen, für Informationszwecke und für die Ferndiagnose von Bildmaterial, das von Hausärzten in abgelegenen Gebieten an Spezialisten in den Krankenhäusern übermittelt wird. Darüber hinaus üben die Anbieter von Gesundheitsleistungen bislang Zurückhaltung bei der Beitreibung von Zuzahlungen von bedürftigen Personen.

Ein Balanceakt

Die geschilderten Auffangmaßnahmen schaffen zwar in schwierigen Zeiten Entlastung, doch können sie nicht langfristig beibehalten werden. Ein Beispiel: Wenn die Festlegung von Prioritäten und Einsparmaßnahmen eine gewisse Schwelle übersteigen, dann ist davon auszugehen, dass Zugang und Qualität leiden. Kürzungen bei der stationären Versorgung gingen nicht in jedem Fall mit Investitionen in die ambulante Versorgung als Ersatz einher. Zudem kann es zwar für Betroffene in prekären Situationen hilfreich sein, wenn die Gesundheitsdienstleister im Hinblick auf die Beitreibung von Zahlungen Zurückhaltung üben, doch besteht hier die Gefahr der uneinheitlichen Anwendung - zumal der Spielraum für ein derartiges nachsichtiges Verhalten mit sinkenden Budgets zusehends geringer wird.

Einfache Kostensenkungsmaßnahmen können längerfristig höhere Kosten nach sich ziehen. So gibt es beispielsweise Belege dafür, dass auch außerhalb von Notfällen häufiger notfallmedizinische Versorgung in Anspruch genommen wird, einfach weil die Kostenbarriere beim Zugang niedriger ist. Auch liegen Berichte (aus Bulgarien, Irland und Slowenien) vor, wonach die Zahl der stationär aufgenommenen Patienten steigt, weil die befristeten Arbeitsverträge für häusliche Pflegedienste relativ problemlos gekündigt werden können, weil es sich die Familien nicht mehr leisten können, kranke Angehörige zu Hause zu pflegen, oder weil bei frühzeitigen Entlassungen die Gefahr besteht, dass die öffentlichen Mittel für die Krankenhäuser reduziert werden.

Insgesamt gesehen wurden die Auffangmaßnahmen vor dem Hintergrund eines enormen Einsparungsdrucks ergriffen, und in einigen Fällen wiegen sie die Risiken auf oder ihr Nutzen überwiegt sogar die Risiken. Auch wenn die finanziellen Belastungen nicht wieder völlig verschwinden werden: Sobald der Druck nachlässt, müssen die Maßnahmen einer Neubewertung unterzogen werden.

Hans Dubois

Unterstützung für berufstätige pflegende Angehörige

Den Bedarf berufstätiger Eltern an Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder zu decken, ist in den Blickpunkt der Diskussion um eine Lösung für die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gerückt. Die Pflege älterer oder behinderter Familienangehöriger steht dabei etwas im Schatten dieser Diskussion. Allerdings stellt die informelle Pflege zu Hause beträchtliche Anforderungen an Teile der erwerbstätigen Bevölkerung und wirkt sich somit darauf aus, ob und inwieweit es den pflegenden Angehörigen gelingt, Berufstätigkeit und Pflegeaufgaben zu vereinbaren. In der Diskussion um ein längeres Erwerbsleben und die Nachhaltigkeit der Arbeit sollte daher die Unterstützung berufstätiger pflegender Angehöriger einen hohen Stellenwert einnehmen.

Laut einer Eurobarometer-Umfrage aus dem Jahr 2011 nehmen in Europa 16 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter Pflegeaufgaben wahr; die meisten Angehörigen dieser Gruppe (13 %) tun dies in Teilzeit, rund 3 % jedoch leisten Vollzeitpflege. Der Pflegebedarf wird in den kommenden Jahrzehnten mit der Bevölkerungsalterung zweifellos zunehmen: Es ist davon auszugehen, dass sich die Zahl der Langzeit-Pflegebedürftigen in der Europäischen Union bis zum Jahr 2060 fast verdoppeln wird - von derzeit rund 11 Millionen auf über 20 Millionen Menschen.

Das Profil berufstätiger pflegender Angehöriger

Die Wahrscheinlichkeit, innerhalb der Familie Pflegeaufgaben wahrnehmen zu müssen, steigt mit zunehmendem Alter; die höchste Wahrscheinlichkeit besteht bei Arbeitnehmern im Alter zwischen 50 und 64 Jahren: Fast 20 % dieser Altersgruppe übernehmen zu Hause Pflegeaufgaben. Berufstätige Frauen übernehmen dabei häufiger Pflegeaufgaben als berufstätige Männer. Bestimmte Gruppen von Pflegenden gehen weniger häufig einer Erwerbstätigkeit nach als andere, darunter Personen, die einen Elternteil



pflegen, und Personen, die 20 Stunden und mehr pro Woche für Pflegeaufgaben aufwenden. Die stärksten Belastungen bestehen dabei für die sogenannte Sandwich-Generation, also Frauen und Männer, die eigene Kinder betreuen und gleichzeitig Familienangehörige im Alter pflegen. Arbeitnehmer, die einer solchen Doppelbelastung ausgesetzt sind, sehen oftmals keine Möglichkeit, Berufstätigkeit und Pflegeaufgaben zu vereinbaren und sind dann gezwungen, den Arbeitsmarkt zu verlassen.

Besonderes Augenmerk muss hierbei dem unverhältnismäßig hohen Anteil von Frauen in höherem Alter unter den Pflegenden gelten, denn genau diese Bevölkerungsgruppe ist derzeit in der erwerbstätigen Bevölkerung unterrepräsentiert. Um eine höhere Erwerbsbeteiligung älterer Frauen zu erreichen, muss eine Strategie entwickelt werden, die speziell auf berufstätige pflegende Angehörige ausgerichtet ist und eine bessere Vereinbarkeit von

Beruf und Privatleben ermöglicht. Hier sind die Regierungen und nationalen und lokalen Behörden ebenso gefordert wie die Sozialpartner, die Arbeitgeber und die EU-Organe.

Pyramide der Unterstützungsmaßnahmen

Die Erbringung von Pflegedienstleistungen von staatlicher Seite bildet eine Dimension der Unterstützung berufstätiger pflegender Angehöriger, doch muss der „Strategiemix“ um zusätzliche beschäftigungsbezogene Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erweitert werden. Gegenwärtig sehen einige Länder eine Kombination unterschiedlicher Strategien vor, während andere Länder ihre Unterstützung auf ein einziges Instrument beschränken. In mehreren Ländern sind pflegende Angehörige bei der Bewältigung von Beruf und Pflege gänzlich auf den guten Willen ihrer Arbeitgeber angewiesen.

Abbildung 1: Pyramide der Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit



Die unterschiedlichen Maßnahmen, die von den Mitgliedstaaten zur Unterstützung berufstätiger pflegender Angehöriger eingeführt wurden, zeigt Abbildung 1 (in Anlehnung an die Maslowsche Bedürfnishierarchie). In den untersten Stufen der Pyramide sind die Maßnahmen aufgeführt, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege besonders relevant sind, nämlich Maßnahmen, die die Arbeitszeit betreffen. Hierzu zählen flexible Regelungen für Arbeitsbeginn und -ende, die Möglichkeit, an einzelnen Tagen weniger, an anderen dafür mehr zu arbeiten, und eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitsbelastung oder der Arbeitsaufgaben, z. B. Managementaufgaben.

Die nächste Hierarchiestufe bilden Schutzmechanismen, die Beschäftigungssicherheit gewähren, wie z. B. die Garantie, dass Arbeitnehmer nach einer Auszeit an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren können. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil des „Strategiemixes“, denn es bringt wenig, berufstätigen pflegenden Angehörigen bestimmte Ansprüche zu gewähren, wenn die Arbeitgeber diese aushebeln können, indem sie Arbeitnehmer, die Angehörige pflegen, einfach entlassen. Aus einigen Ländern liegen Belege dafür vor, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitgebern und sogar ihren Kollegen verschweigen, dass sie zu Hause Angehörige pflegen, weil sie um ihren Arbeitsplatz fürchten. In vielen ehemaligen Ostblockländern war und bleibt der Beschäftigungsschutz die wichtigste Unterstützung für Berufstätige, die Angehörige pflegen.

Ansprüche auf Freistellung

Wiederum eine Stufe höher finden sich die Ansprüche auf Freistellung: Freistellung bis zu einer Woche in Notfallsituationen, unbezahlte Freistellung über einen kurzen Zeitraum (in der Regel bis zu sechs Monate) sowie unbezahlte Freistellung über einen längeren Zeitraum (ein Jahr und länger). Die komplexesten Ansprüche betreffen die kurzzeitige und die längerfristige Freistellung mit Einkommensersatz. Die Einkommensersatzzahlung wird in der Regel nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Versicherung, den lokalen Behörden oder dem Staat geleistet. In den nordischen Ländern haben pflegende Angehörige normalerweise nach einer Pflegeauszeit Anspruch auf Rückkehr an ihren alten Arbeitsplatz; für die Dauer der Auszeit sind sie bei der jeweiligen Kommune beschäftigt. Und auch wenn die Vergütung nur selten der vollen Lohnhöhe entspricht, fällt sie in diesen Ländern doch sehr viel höher aus als in den meisten anderen Ländern. Im Vereinigten Königreich besteht zwar ein vergleichbarer Anspruch, der jedoch an so viele Voraussetzungen geknüpft ist (u. a. eine Bedürftigkeitsprüfung, Reduzierung der Arbeitsstunden und Einstufung der Pflegebedürftigkeit), dass die meisten Arbeitnehmer darauf verzichten.

Natürlich unterscheiden sich im Einzelfall die Prioritäten. Wenn sich für eine alleinerziehende Mutter, die unbezahlten Urlaub nehmen muss, um sich um ihren behinderten Vater zu kümmern, dadurch die ohnehin schon unzureichende Einkommenssituation weiter verschlechtert, dann nützt der rechtliche

Abbildung 2: Typologie der politischen Konzepte zur Unterstützung berufstätiger pflegender Angehöriger



Anspruch recht wenig, wenn er nicht mit einer Einkommensersatzleistung verbunden ist.

Unterstützungsmaßnahmen in den Mitgliedstaaten

Die Mitgliedstaaten wurden von Eurofound nach ihrem jeweiligen Angebot an Unterstützungsmaßnahmen in drei Gruppen eingeteilt (siehe Abbildung 2).

Die erste Gruppe bilden die Länder mit einem umfassenden politischen Konzept, das pflegende Angehörige dabei unterstützt, ihrer Aufgaben in Familie und Beruf zu vereinbaren. In diesen Ländern können berufstätige pflegende Angehörige weitreichende Ansprüche geltend machen, die insbesondere die Freistellung in Notfallsituationen sowie die kurzzeitige und längerfristige Freistellung - letztere jeweils mit Einkommensersatzleistungen - betreffen. Zudem besteht in den meisten Ländern dieser Gruppe ein erhebliches Maß an Arbeitszeitflexibilität und in einigen Fällen auch Beschäftigungsschutz für pflegende Angehörige.

In der zweiten Gruppe stehen die Ansprüche auf kurzzeitige Freistellung - mit oder ohne Einkommensersatz - sowie der Beschäftigungsschutz für berufstätige pflegende Angehörige im Vordergrund. In diesen Ländern sind Arbeitszeitflexibilität und Ansprüche auf Freistellung in Notfallsituationen in eingeschränktem Umfang gegeben.

In der dritten Gruppe finden sich diejenigen Länder, die im Wesentlichen allein auf flexible Arbeitszeitregelungen setzen. In keinem

dieser Länder besteht Anspruch auf Freistellung über einen längeren Zeitraum, und andere Ansprüche existieren, wenn überhaupt, dann nur in eher begrenztem Umfang. Auch der Beschäftigungsschutz für berufstätige pflegende Angehörige ist in diesen Ländern noch wenig entwickelt. So bietet beispielsweise die Slowakei bei Arbeitszeitflexibilität, Teilzeitarbeit und sogar Telearbeit ein gutes Bild, weitere Maßnahmen sind jedoch nicht vorgesehen. Gleiches gilt für Polen. Lediglich in der Tschechischen Republik bestehen - wenn auch nur begrenzt - weitere Ansprüche, nämlich der Anspruch auf einen Tag Freistellung in Notfallsituationen und auf einen Tag Kurzzeit-Pflegeurlaub. In diesen Ländern sieht die Realität so aus, dass die meisten Pflegenden die Erwerbstätigkeit aufgeben und sich in Vollzeit der Pflege ihrer Angehörigen widmen, da sie keine Möglichkeit sehen, Beruf und Pflegeaufgaben zu vereinbaren.

Dass die Niederlande dieser Gruppe zugeordnet wurden, erscheint ungewöhnlich und spiegelt auch nicht exakt das Angebot an Unterstützungsleistungen in dem Land wider: beschäftigungspolitische Maßnahmen gibt es zwar nur wenige, dafür existieren jedoch zahlreiche Initiativen der Sozialpartner und der Unternehmen. Zudem stellt sowohl in den Niederlanden als auch in Luxemburg der Staat ein breites Angebot an Pflegeeinrichtungen bereit, so dass umfassende beschäftigungspolitische Maßnahmen eine weniger wichtige Rolle spielen.

Jean-Marie Jungblut
Helen Burke

- Docherty, P., Kira, M., und Shani, M. B. (2009), *Creating sustainable work systems: Developing social sustainability*, Routledge, New York.
- Eurofound (2012), *Sustainable work and the ageing workforce*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2012), *Trends in job quality in Europe*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey: Overview report*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2012), *Auswirkungen der Rezession auf die Altersmanagementpolitik (Zusammenfassung)*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2013), *Women, men and working conditions in Europe*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2013), *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, Dublin.
- Eurofound (2013), *Working time and work–life balance in a life course perspective*, Dublin.
- Eurofound (2014), *Access to healthcare in times of crisis*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2014), *Employment opportunities for people with chronic diseases*, Dublin.
- Eurofound (2014), *Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2014), *Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe – Overview report*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (noch nicht veröffentlicht), *Third European Company Survey – Overview report*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (noch nicht veröffentlicht), *Impact of demographic change on policies for reconciling work and family life*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Europäische Kommission (2010), *Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum*, KOM(2010) 2020 endgültig, Brüssel.

www.eurofound.europa.eu

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union mit der Aufgabe, Wissen im Bereich der Sozial- und Arbeitspolitik bereitzustellen. Eurofound wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 1365/75 des Rates gegründet, um einen Beitrag zur Konzipierung und Schaffung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa zu leisten.



■ Amt für Veröffentlichungen