



Nachhaltige Arbeit und Überalterung der Erwerbsbevölkerung

Zusammenfassung

Einleitung

Wie sehen die Bedingungen aus, die Arbeit ein Leben lang nachhaltig machen und daher vermutlich für ein längeres Erwerbsleben förderlich sind? Der Begriff der Nachhaltigkeit der Arbeit berücksichtigt die zeitgleiche – und zum Teil gegenläufige – Entwicklung der Arbeitsbedingungen und der Demografie der Erwerbsbevölkerung. Er stützt sich nicht nur auf Forschungsarbeiten zur Arbeitsplatzqualität für ältere Arbeitnehmer, sondern fußt auch auf Untersuchungen, die sich damit befassen, welche Auswirkungen die Qualität des Arbeitsplatzes auf alle Altersgruppen hat. Diese Studie, die auf einer Analyse der fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen basiert, untersucht fünf Dimensionen der Arbeit, die sich für das Verständnis der Nachhaltigkeit der Arbeit als grundlegend erwiesen haben:

- Arbeitsbedingungen;
- physische und psychische Gesundheit;
- die expressive Dimension der Arbeit;
- Ausgewogenheit von Arbeitszeit und arbeitsfreier Zeit;
- sozioökonomische Bedingungen.

Politischer Kontext

Das aktive Altern im Bereich der Beschäftigung ist eine seit langem ungelöste Frage der europäischen Politik – insbesondere innerhalb der europäischen Beschäftigungsstrategien – und ein zentraler Punkt der Strategie Europa 2020. Es ist eine der drei Säulen des Europäischen Jahres für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen 2012. Die Notwendigkeit, die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer zu erhöhen, wurde in quantitative Ziele umgesetzt, mit denen bezweckt wird, 55- bis 64-Jährige in Arbeit zu halten und das durchschnittliche Alter, in dem sie aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, zu erhöhen. Es besteht jedoch Konsens darüber, dass diese Ziele nicht ohne eine signifikante Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden können.

Wichtigste Erkenntnisse

Exposition gegenüber ausgewählten Merkmalen von Arbeit

Arbeitsbedingungen: Nacharbeit und Schichtarbeit gehen mit zunehmendem Alter zurück, ebenso wie der Anteil der Arbeitnehmer, die unter hohem Tempo und Zeitdruck arbeiten. Es gibt nur geringe Unterschiede zwischen den Altersgruppen in Bezug auf die Exposition gegenüber körperlicher Belastung bei der Arbeit (darunter Arbeit in schmerzhaften Haltungen und ein hektisches Arbeitsumfeld).

Ausgewogenheit von Arbeitszeit und arbeitsfreier Zeit: Die Schwierigkeiten in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nehmen mit dem Alter ab, insbesondere für Erwerbstätige ab 50 Jahren. Bei Frauen nehmen Veränderungen der regulären Arbeitszeiten und Schwierigkeiten, sich für persönliche Angelegenheiten frei zu nehmen, stark ab; bei Männern ist hinsichtlich der schlechten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ein stärkerer Rückgang zu verzeichnen.

Expressive Dimension der Arbeit: Arbeitnehmer über 50 geben an, weniger Lernmöglichkeiten und einen geringeren Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen zu haben und von Kollegen und Vorgesetzten weniger Unterstützung zu erhalten. Insbesondere Männer berichten über nachlassende Karriereaussichten. Allerdings berichten ältere Arbeitnehmer auch über mehr Ermessensspielraum am Arbeitsplatz und die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorstellungen einzubringen.

Sozioökonomische Bedingungen: Etwa 40 % der Frauen und 10 % der Männer im Alter zwischen 55 und 59 Jahren arbeiten in Teilzeitbeschäftigung, ein etwas höherer Anteil als bei den 50- bis 54-Jährigen. Von den über 50-Jährigen haben 10 % der Männer und 15 % der Frauen befristete Verträge, und ein Viertel hat beim jetzigen Arbeitgeber eine Betriebszugehörigkeit von weniger als fünf Jahren. Das Gefühl der Unsicherheit des Arbeitsplatzes nimmt bei Frauen in den Vierzigern und bei Männern zwischen 45 und 49 Jahren sowie zwischen 50 und 54 Jahren zu.

Die statistische Analyse legt acht Schlüsselindikatoren für die Nachhaltigkeit des Arbeitsplatzes nahe: Schicht- oder Nacharbeit; Arbeit in ermüdender oder schmerzhafter Haltung; Arbeit unter Zeitdruck; geringe Vereinbarkeit von arbeitsbezogenen und anderen Verpflichtungen; geringer Ermessensspielraum bei der Arbeit; geringe soziale Unterstützung bei der Arbeit; schlechte Karriereaussichten; und Unsicherheit des Arbeitsplatzes.

Gesundheit, Wohlergehen und Zufriedenheit

- Indikatoren für Gesundheitsprobleme, etwa Rückenschmerzen und Schlafstörungen, nehmen in den zwei Jahrzehnten zwischen 40 und 60 Jahren zu, gehen jedoch bei über 60-jährigen Erwerbstätigen zurück (obgleich dies vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass Menschen mit Gesundheitsproblemen aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind).
- Die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen erreicht in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen ihren Spitzenwert und ist bei Beschäftigten mit geringer Qualifikation und bei handwerklich Tätigen mit mittlerer Qualifikation höher.
- Manche Merkmale von Arbeit stehen in statistischem Zusammenhang mit dem Trend des schlechter werdenden allgemeinen Gesundheitszustands der Arbeitnehmer zwischen 40 und 60 Jahren: schlechte Vereinbarkeit von Arbeitszeit und anderen Verpflichtungen, Arbeit in schmerzhafter Haltung, geringe Karriereaussichten und geringe soziale Unterstützung (insbesondere bei Männern).
- In der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen ist die Selbsteinschätzung der Gesundheit bei handwerklich Tätigen mit mittlerer Qualifikation und bei gering qualifizierten Arbeitnehmern besonders schlecht. Die wichtigsten Faktoren im Zusammenhang mit körperlichen und psychischen Gesundheitsproblemen sind Arbeit in schmerzhafter Haltung, unbefriedigende Arbeitszeiten, Arbeit unter Zeitdruck und geringe Karriereaussichten.

Einstellung zur Arbeit bei den über 50-Jährigen

- Die Anzahl der Männer und Frauen, die erklärt, dass die Arbeit ihre Gesundheit gefährdet, ist in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen am höchsten. Diese Anzahl ist bei Führungs- und Fachkräften in den Altersgruppen der 50- bis 54-Jährigen und der 55- bis 59-Jährigen sowie bei Frauen in diesen Berufsgruppen besonders hoch.
- Arbeit in schmerzhafter Haltung sowie Schicht- oder Nacharbeit und schlechte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind die Hauptfaktoren dafür, dass Arbeitnehmer zwischen 50 und 59 Jahren das Gefühl haben, dass die Arbeit ihre Gesundheit gefährdet und negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat.
- Ein Drittel der Beschäftigten zwischen 50 und 54 Jahren glauben, dass sie nicht arbeiten können, bis sie 60 sind, oder dass sie ihre jetzige Arbeit eventuell nicht bis zu diesem Alter ausüben wollen. Diese Wahrnehmung ist bei handwerklich tätigen Frauen mit mittlerer Qualifikation (55 %) und bei gering qualifizierten Frauen (54 %) weiter verbreitet, im Gegensatz zu männlichen Führungs- und Fachkräften (17 %) und Erwerbstätigen mit mittlerer Qualifikation im Allgemeinen (25 %).
- Arbeit in schmerzhafter Haltung, schlechte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, empfundene Unsicherheit des Arbeitsplatzes sowie geringe Aussichten auf berufliches Fortkommen sind die Hauptgründe, die dafür angegeben werden, dass die jetzige Arbeit nicht bis zum 60. Lebensjahr ausgeübt werden kann.

- Etwa 29 % der Beschäftigten im Alter zwischen 50 und 59 Jahren würden es vorziehen, weniger zu arbeiten, als sie es derzeit tun; dieser Prozentsatz ist bei hochqualifizierter Tätigkeit höher als bei geringqualifizierter Tätigkeit.
- Die schlechte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, geringe soziale Unterstützung am Arbeitsplatz und Arbeit in schmerzhafter Haltung werden als Hauptgründe für den Wunsch genannt, die Arbeitszeit zu verringern.

Vergleiche zwischen Ländern

- Ländervergleiche lassen darauf schließen, dass manche Länder Arbeitsbedingungen haben, die von älteren Arbeitnehmern als nicht nachhaltig empfunden werden. In diesen Ländern sinken die Beschäftigungsquoten zwischen 45 und 49 Jahren erheblich, über 50-jährige Arbeitnehmer berichten häufiger über Unzufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen, und die Arbeitsbedingungen werden als schwieriger empfunden als anderswo.

Empfehlungen für die Politik

Manche Mechanismen, die ältere Arbeitnehmer einst vor der Exposition gegenüber schmerzhaften Arbeitsbedingungen geschützt haben, werden offensichtlich durch die demografische Entwicklung und durch Veränderungen der Arbeitsorganisation ausgehöhlt. Dies führt zu der Herausforderung, die Arbeitsorganisation im Kontext der Überalterung der Erwerbsbevölkerung anzugehen.

Arbeit in schmerzhafter Haltung, geringe Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und geringe Karriereaussichten sind wiederkehrende Faktoren, die die fehlende Nachhaltigkeit der Arbeit für älter werdende Arbeitnehmer erklären. Der erstgenannte Faktor führt zu Herausforderungen in den Bereichen Arbeitsschutz, Ergonomie und Aufgabenverteilung, während die beiden anderen Faktoren in die Bereiche Humanressourcenmanagement, Betriebsorganisation und Flexibilität fallen.

Die Nachhaltigkeit der Arbeit unterscheidet sich von Berufsgruppe zu Berufsgruppe. Die Studie zeigt Faktoren auf, die sich auf die fehlende Nachhaltigkeit auswirken, und zwar nicht nur bei Beschäftigten mit geringer Qualifikation und bei handwerklich Tätigen mit mittlerer Qualifikation, sondern auch bei hochqualifizierten Beschäftigten. Besonders betroffen sind weibliche Führungs- und Fachkräfte. Die große Bandbreite der betroffenen Berufe lässt darauf schließen, dass ein differenziertes politisches Konzept erforderlich ist.

Die Motivation zur Fortsetzung der Erwerbstätigkeit ist nicht nur von den in dieser Studie betrachteten Variablen abhängig, sondern auch von diversen Merkmalen nationaler sozialpolitischer und institutioneller Modelle wie Einkommensverteilung und Renten- und Steuersystem.

Weitere Informationen

Der Bericht *Nachhaltige Arbeit und Überalterung der Erwerbsbevölkerung* ist abrufbar unter www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Jorge Cabrita, Forschungsmanager, unter jca@eurofound.europa.eu