

ed



Deutsche Sozialversicherung
Europavertretung | DSV

Ausgabe 02/2025



Arbeitsschutz in Zeiten des Wandels

1980s vs. 2025 – Wie aktuell ist der europäische Arbeitsschutz?

Als die Europäische Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie¹ im Jahr 1989 verabschiedet wurde, war die Arbeitswelt eine andere. Industriearbeitsplätze dominierten, Computer waren selten auf Schreibtischen zu finden und psychische Belastungen waren allenfalls ein Randthema. Arbeitsschutz war damals vor allem dazu gedacht, physische Risiken zu mindern. Ganz im Sinne von: Maschinen sichern, Arbeitskleidung bereitstellen und Unfallzahlen senken. Die Einführung der Rahmenrichtlinie und die darauf aufbauenden Einzelrichtlinien waren dennoch ein Meilenstein. Denn sie etablierten Grundsätze wie das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in ganz Europa.

Über 35 Jahre später hat sich die Realität auf dem Arbeitsmarkt grundlegend gewandelt. Digitale Technologien, künstliche Intelligenz (KI), hybride und neue Arbeitsmodelle sowie die Aufweichung von Arbeitszeit und -ort stellen neue Anforderungen an die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Gefährdungen sind heute komplexer. Oft sind sie nicht sichtbar und entziehen sich klassischen Kontrollmechanismen.

¹ Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG). Konsolidierter Text. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A01989L0391-20081211> (abgerufen am 24.11.2025).

Meilensteine im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz



1974

Beratender Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (ACSH)



1987

Einheitliche Europäische Akte – Arbeitsschutz im EWG-Vertrag verankert



1989

Europäische Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz



1990er

Einzelrichtlinien im Arbeitsschutz



1994

Gründung der Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)



2007

Vertrag von Lissabon – Arbeitsbedingungen in Charta der Grundrechte



2017

Europäische Säule sozialer Rechte – Recht auf hohen Arbeitsschutz



2021

Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021 - 2027



Slavina Spasova, Direktorin des
European Social Observatory

Zugleich sind viele der damaligen Prinzipien weiterhin gültig – die Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung, Prävention und Mitbestimmung bilden nach wie vor das Rückgrat des Schutzsystems. Doch reichen diese Instrumente aus, um die europäische Arbeitswelt von heute und morgen wirksam zu schützen?

Zunehmend zeigt sich, dass es nicht nur um neue Gesetze, sondern um eine neue Interpretation bestehender Regeln gehen muss. Wer etwa psychische Belastungen ernst nimmt, muss sie genauso systematisch erfassen wie Lärmemissionen oder Gefahrstoffe. Wer digitale Tools im Arbeitsschutz einsetzt, muss die Beschäftigten einbeziehen und den Datenschutz gewährleisten. Und wer vom Arbeitsschutz der Zukunft spricht, sollte auch die Arbeitsrealität von Plattformarbeitenden, pflegenden Angehörigen, älteren Arbeitnehmenden oder Beschäftigten, die grenzüberschreitend arbeiten, mitdenken.

Im heutigen politischen Klima ist dies wichtiger denn je. Denn Arbeitsschutz ist eine zentrale Voraussetzung für eine starke und resiliente europäische Wirtschaft. Gesunde Beschäftigte arbeiten nachhaltiger, innovativer und produktiver. Die wirtschaftliche Stärke Europas

„Bei der Überarbeitung der EU-Rechtsvorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheit ist es entscheidend, dass die Sozialpartner in einem echten, inklusiven Dialog zusammenarbeiten und auf dem strategischen EU-Rahmen aufbauen, damit die Regeln den Realitäten des heutigen Arbeitsmarktes entsprechen. Ein zukunftssicherer EU-Besitzstand muss Digitalisierung, klimabedingte Risiken, demografischen Wandel und grenzüberschreitende Mobilität berücksichtigen und zugleich Prävention, Inspektionen und Durchsetzung stärken. Dazu gehört auch, den Schutz über traditionelle Beschäftigung hinaus auf atypische Arbeitnehmer wie Plattform-, Haus- und Saisonarbeitskräfte sowie Migranten auszuweiten. Nur gemeinsam mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen lassen sich Rechtsvorschriften schaffen, die gewährleisten, dass niemand beim Übergang in eine sicherere, gerechtere und nachhaltigere Arbeitswelt zurückgelassen wird.“

ist abhängig vom Erhalt und der kontinuierlichen Weiterentwicklung der hohen Arbeitsschutzstandards in der Europäischen Union (EU).

Ältere und pflegende Beschäftigte – die neue Kultur des längeren Arbeitens

Europa altert und mit ihr die Erwerbsbevölkerung. In Zeiten des demografischen Wandels gewinnt die sogenannte „Silberarbeit“ zunehmend an Bedeutung. Immer mehr Menschen arbeiten

EU-OSHA

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) ist eine Einrichtung der Europäischen Union mit Sitz in Bilbao, Spanien. Sie wurde 1994 gegründet und hat das Ziel, sichere, gesunde und produktive Arbeitsplätze in Europa zu fördern. Die Agentur sammelt, analysiert und verbreitet Informationen zu Arbeitsschutzthemen, entwickelt Präventionskampagnen und unterstützt politische Entscheidungsträger, Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Durch Forschung, Netzwerke und Aufklärung trägt sie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der EU bei.

über das klassische Renteneintrittsalter hinaus oder steigen nach einer Phase des Ruhestands wieder ins Berufsleben ein.

Unter dem Leitbegriff der silbernen Transformation zeichnet sich nicht erst seit Verabschiedung der Ratsschlussfolgerungen zur Unterstützung älterer Menschen bei der Ausschöpfung ihres Potenzials auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft² im Juni 2025 ein Paradigmenwechsel ab. Statt primär die gesetzliche Regelaltersgrenze zu erhöhen, setzen einige Mitgliedstaaten zunehmend auf freiwillige Anreize für längere Erwerbstätigkeit – etwa durch flexible Übergänge in den Ruhestand, berufliche Weiterbildung und gezielte Investitionen in Arbeits- und Gesundheitsschutz. Solche Maßnahmen sollen älteren Beschäftigten ermöglichen, ihre körperliche und psychische Gesundheit zu wahren, ihre Kompetenzen zu entwickeln und motiviert am Arbeitsleben teilzunehmen.

Ältere Erwerbstätige bringen wertvolle Erfahrung, Stabilität und Wissen in die Arbeitswelt ein. Dennoch müssen altersbedingte physische und kognitive Veränderungen berücksichtigt werden. Ergonomische Arbeitsplätze, altersgerechte Assistenzsysteme und flexible Arbeitszeitmodelle sind für Silberarbeiter keine Annehmlichkeiten, sondern zentrale Voraussetzungen für ein gesundes und langfristig tragfähiges Arbeiten. Unternehmen, die solche Anpassungen vornehmen, erhöhen nicht nur die Gesundheit ihrer Belegschaft, sondern halten auch länger erfahrene Fachkräfte. Eine wichtige Ressource angesichts des Fachkräftemangels.

Neben der Verlängerung des Arbeitslebens steht die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zunehmend im Fokus des Arbeitsschutzes. Viele Erwerbstätige in Europa übernehmen neben ihrer Arbeit Pflegeaufgaben – sei es für Angehörige oder andere nahestehende Personen. Diese Doppelbelastung fordert körperlich, mental und organisatorisch heraus. Eine Studie aus Nordrhein-Westfalen zeigt, unter welchem Druck Beschäftigte, die Pflege leisten, stehen – mit Auswirkungen nicht nur auf sie selbst, sondern auch auf den Betrieb.³

Die Europäische Kommission hat mit ihrer Pflegestrategie⁴ klare Signale gesetzt. Sie fordert bessere Unterstützungsmaßnahmen für pflegende Angehörige, etwa durch steuerfinanzierte Familienpflegezeit-Modelle, Schulungen, psychosoziale Angebote und den Ausbau der professionellen Pflegeinfrastruktur. Grundlage hierfür ist auch die Richtlinie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben⁵, die bis 2022 in nationales Recht umzusetzen war – insbesondere mit Blick auf nicht-übertragbare Pflege- und Elternurlaube sowie Schutz vor Benachteiligung.

2 Schlussfolgerungen des Rates zur Unterstützung älterer Menschen bei der Ausschöpfung ihres vollen Potenzials auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft vom 19. Juni 2025. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9321-2025-INIT/de/pdf> (abgerufen am 24.11.2025).

3 M. Evans-Borchers, J. Lenzen, S. Völz und L.M. Wirth, Wie gestalten Unternehmen in NRW Vereinbarkeitsstrukturen von Beruf und Pflege? 26. Juni 2024. https://berufundpflege-nrw.de/uploads/2024/12/Landesprogramm_Unternehmensbefragung-1.pdf (abgerufen am 24.11.2025).

4 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung, KOM (2022) 440 endg vom 07.09.2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A52022DC0440> (abgerufen am 24.11.2025).

5 Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl 2019 L 188/79. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj?eliuri=eli%3Adir%3A2019%3A1158%3Aoj&locale=de> (abgerufen am 06.10.2025).

Die steigende Zahl der Silberarbeiter und der pflegenden Angehörigen stellt den Arbeitsschutz vor neue Herausforderungen und eröffnet zugleich Chancen für ein zukunftsfähiges Schutzsystem. Prävention steht dabei im Fokus. Gefährdungsbeurteilungen müssen altersbedingte Einschränkungen systematisch berücksichtigen. Es braucht eine erweiterte Sichtweise auf Prävention – eine, die individuelle Lebenslagen und Biografien einbezieht. Flexible Arbeitszeiten und psychosoziale Unterstützungsangebote sind keine reinen Personalabteilungsthemen, sondern integrale Bestandteile eines modernen Arbeitsschutzes.

Nicht zuletzt ist der Schutz älterer und pflegender Erwerbstätiger auch ein Schlüssel für die Resilienz des gesamten Arbeitsmarktes. Wenn es gelingt, ihre Potenziale zu fördern und ihre Belastungen zu minimieren, entsteht ein robusteres, solidarischeres Arbeitsumfeld – eines, das den demografischen Wandel nicht als Problem, sondern als Herausforderung proaktiv meistert.

Psychische Gesundheit als Generationenfrage

Für die Generation Z – also jene, die zwischen Mitte der 1990er und den frühen 2010er Jahren geboren wurden – ist psychische Gesundheit kein Tabu mehr, sondern ein Thema von zentraler Bedeutung. Anders als frühere Generationen spricht die GenZ offen über Stress, Angstzustände und Erschöpfung. Gleichzeitig steigen die Arbeitsunfähigkeitszahlen wegen psychischer Erkrankungen seit Jahren an – besonders bei jungen Beschäftigten.⁶

Die Gründe dafür sind vielfältig. Eine unsichere Arbeitswelt, ständige Erreichbarkeit, hohe Erwartungen an Leistung und Selbstoptimierung, aber auch Einsamkeit und Isolation – gerade bei digitalen Arbeitsmodellen – setzen die GenZ mehr unter Druck, als dies bei früheren Generationen der Fall zu sein schien. Das Homeoffice bietet allen Arbeitnehmenden zwar mehr Flexibilität, aber es nimmt vor allem vielen jungen Menschen den sozialen Ankerpunkt, den die Arbeit früher darstellte. Hinzu kommt, dass heutzutage der Einstieg in die Berufswelt oft in befristeten oder projektbasierten Beschäftigungen erfolgt, ohne langfristige Sicherheit oder Perspektive.

Die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu vermeiden und Risiken zu bewerten und zu bekämpfen. Allerdings bleibt die Richtlinie in Bezug auf psychische Belastungen unspezifisch. Es gibt keine verpflichtenden Anforderungen, wie psychische Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen oder zu dokumentieren sind. Dies führt zu uneinheitlicher Umsetzung in den Mitgliedstaaten. Einige Länder, zu denen auch Deutschland zählt, haben detaillierte nationale Regelungen, die eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung vorsehen, andere wie Rumänien und Spanien kaum.⁷ Daher fordern Abgeordnete im Europäischen Parlament und der Europäische Gewerkschaftsbund seit längerem eine europäische Richtlinie zu psychosozialen Risiken. Diese soll der Bekämpfung von arbeitsbedingtem Stress und psychischen Gesundheitsproblemen, die aus psychosozialen Risiken resultieren, Priorität einräumen.

Psychische Gesundheit

Die Europäische Kommission engagiert sich zunehmend für die Förderung der psychischen Gesundheit in Europa. Sie verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der Prävention, frühzeitige Unterstützung und Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen umfasst. Im Jahr 2023 stellte die Kommission eine umfassende Initiative zur psychischen Gesundheit vor, die auf Aufklärung, bessere Versorgung und Unterstützung vulnerabler Gruppen zielt. Ziel ist es, psychische Gesundheit als gleichwertig zur körperlichen Gesundheit zu behandeln.

⁶ DAK-Gesundheitsreport 2025: Generation Z in der Arbeitswelt. https://www.dak.de/dak/unternehmen/reporte-forschung/gesundheitsreport-2025_142376 (abgerufen am 24.11.2025).

⁷ G. Kampl, H. Kastner, Psychischer Arbeitnehmerschutz in der EU. Eine umfassende Überblicksstudie über rechtliche Rahmenbedingungen und eingesetzte Instrumente. Institut zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz GmbH. 2017. https://www.iepb.at/wp-content/uploads/2018/02/Psychischer_Arbeitnehmerschutz_in_der_EU_2017.pdf (abgerufen am 24.11.2025).



Mario Nava, Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission

„In der EU gibt es solide Vorschriften zum Schutz der Menschen vor Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz. Da sich unser Leben und unser Arbeitsumfeld ständig verändern, aktualisieren wir diese Gesetze kontinuierlich. So bringt beispielsweise die Telearbeit große Vorteile und auch große Herausforderungen mit sich – und die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz wird zu einem immer wichtigeren Thema. Aus diesem Grund erwägt die Kommission, psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz ausdrücklich zu thematisieren.“

Anders als Lärm oder die Exposition von Beschäftigten gegenüber Gefahrstoffen lassen sich psychische Belastungen am Arbeitsplatz schwer mit Geräten messen. Der Arbeitsschutz muss daher europaweit dialogorientierter werden und Beschäftigte in die Beurteilung ihrer Arbeitssituation aktiv einbeziehen. Es geht nicht mehr nur um Unfallvermeidung, sondern auch darum, wie gemeinsam Arbeitsplätze gestaltet werden, an denen die Erwerbstätigen körperlich und psychisch gesund bleiben. Neben betrieblichem Gesundheitsmanagement und der Sensibilisierung von Führungskräften braucht es eine starke Prävention und Früherkennung.

Die neue Arbeitsrealität jüngerer Generationen fordert ein neues Verständnis von Arbeit. Der Arbeitsschutz ist der zentrale Dreh- und Angelpunkt, der entscheidet, wie dieses Verständnis in den Strukturen von heute Platz findet. Nur durch kontinuierliche Weiterentwick-

lung guter Arbeitsbedingungen für heutige und kommende Generationen wird die Basis für eine resiliente Erwerbsbevölkerung in Europa geschaffen.

Gestatten, Kollege KI

Digitale Technologien verändern den Arbeitsalltag grundlegend, sei es durch automatisierte Disposition in der Logistik, algorithmisch gesteuerte Personalplanung in Pflegeeinrichtungen oder KI-basierte Leistungserfassung im Kundenservice. Immer häufiger übernehmen Systeme Aufgaben, die früher ausschließlich der menschlichen Führung vorbehalten waren. Diese Entwicklungen bergen große Potenziale, aber auch neue Risiken für Sicherheit, Gesundheit und Chancengleichheit in der Arbeitswelt.

Algorithmisches Management – also der Einsatz digitaler Systeme zur Steuerung, Kontrolle oder Bewertung von Arbeitsprozessen – wird bereits heute in über

einem Viertel der Unternehmen in der EU genutzt, mit weiter steigender Tendenz.⁸ Richtig eingesetzt kann diese Technologie Routinetätigkeiten erleichtern, die körperliche Belastung verringern und Arbeitsprozesse effizienter gestalten. So unterstützen etwa digitale Assistenzsysteme Lagerarbeitende dabei, schwere Lasten rückschonend zu bewegen, oder sie ermöglichen Zustelldiensten eine optimierte Routenplanung zur Zeit- und Ressourcenschonung.

Gleichzeitig entstehen neue Gefährdungslagen. Zu den bekanntesten zählen Arbeitsplatzverluste durch Automatisierung, eine wachsende technologische Abhängigkeit, Überwachung,

⁸ European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Visionary Analytics, Paliokaitė, A., Christenko, A., Aloisi, A. et al., Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management in the workplace – Final report, Publications Office of the European Union, 2025. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/5629841> (abgerufen am 24.11.2025).

Stress durch ständige Erreichbarkeit und eine Entfremdung von menschlicher Interaktion. Wie der Einsatz algorithmischer Managementsysteme am Arbeitsplatz funktionieren soll, diskutiert momentan der Europaabgeordnete Andrzej Buła (Europäische Volkspartei, Polen) im Rahmen seines Initiativberichts.⁹ Sein Ziel ist es, klare Standards für Transparenz, Mitbestimmung und Gesundheitsschutz in allen Sektoren zu etablieren. Ob es ihm gelingt, die Europäische Kommission dazu zu bewegen, bestehende Regelungen für Plattformbeschäftigte auch auf andere Beschäftigungsbereiche auszuweiten, bleibt abzuwarten.

Doch der von KI getriebene Wandel betrifft nicht nur die Privatwirtschaft. Auch die Sozialversicherung durchläuft aktuell einen tiefgreifenden Transformationsprozess. Verwaltungsprozesse effizienter gestalten, die Kommunikation mit Versicherten verbessern und Mitarbeitende von Routinetätigkeiten entlasten sind dabei zentrale Themen, die mit Hilfe von KI gelöst werden sollten. Es gibt bereits zahlreiche Praxisbeispiele für den Einsatz von KI in der europäischen Sozialversicherung.¹⁰ So setzt beispielsweise die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) KI-gestützte Vorhersagemodelle ein, um Unternehmen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf frühzeitig zu identifizieren und so den Einsatz von Aufsichts- und Inspektionspersonal gezielt zu steuern.

Damit entsteht eine doppelte Dynamik. Die Sozialversicherung ist gleichzeitig Akteurin und Betroffene der digitalen Transformation. Sie muss nicht nur die Folgen algorithmischen Managements und der KI-Nutzung in Betrieben beobachten und mitgestalten, sondern auch ihre eigenen Strukturen zukunftsfest machen. Notwendig dafür sind praxisnahe gesetzliche Rahmenbedingungen, klare Standards für Datenschutz und Cybersicherheit sowie ein systematischer Kompetenzaufbau innerhalb der Organisationen.

Der Weg aus Europas Pflegekrise

Ob im Handwerk, Bildungs- und Gesundheitswesen, in zahlreichen Branchen fehlen zunehmend Arbeitskräfte. Besonders sichtbar wird die Krise jedoch im Gesundheitsbereich, wo der Mangel direkte Auswirkungen auf die Versorgungssicherheit hat. Während der COVID-19-Pandemie rückten Beschäftigte im Gesundheitswesen durch Applaus von Balkonen und politischer Anerkennung ins öffentliche Licht. Nach und nach ließ das Bewusstsein für die Arbeit, die tagtäglich von einer immer geringer werdenden Zahl von Gesundheitsdienstleistenden erledigt wird, nach. Doch die strukturellen Herausforderungen sind geblieben. Der Fachkräftemangel in Gesundheits- und Pflegeberufen bedroht die Versorgungssicherheit in Europa.

Nach aktuellen OECD-Zahlen fehlen in der EU über 1,2 Millionen Gesundheitsfachkräfte – Tendenz steigend. Ein Drittel der Ärztinnen und Ärzte und ein Viertel der Pflegekräfte sind älter als 55 Jahre und erreichen bald das Rentenalter. Zugleich nimmt der Bedarf durch alternde Bevölkerungen, steigende Pflegeintensität und komplexere Behandlungsanforderungen zu. Der europäische Binnenmarkt verschärft die Lage zusätzlich, denn viele Fachkräfte aus östlichen und südlichen Mitgliedstaaten zieht es in den Westen. Zudem kommt der informellen Pflege eine

Algorithmisches Management

Bezeichnet den Einsatz von digitalen Systemen und Algorithmen zur Überwachung, Steuerung und Bewertung von Beschäftigten. Dabei werden Entscheidungen über Arbeitszuweisung, Leistungskontrolle oder Vergütung automatisiert auf Grundlage von Datenauswertungen getroffen. Diese Form des Managements kommt besonders in Plattformarbeit und digitalisierten Arbeitsumgebungen vor und kann Effizienz steigern, wirft jedoch Fragen zum Datenschutz, zur Transparenz und zur fairen Behandlung von Arbeitnehmern auf.

9 A. Buła. Entwurf eines Berichts mit Empfehlungen an die Kommission zu der Gestaltung der Zukunft des Arbeitslebens durch Digitalisierung, künstliche Intelligenz und algorithmisches Management am Arbeitsplatz (2025/2080(INL)). 26.06.2025. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-774283_DE.pdf (abgerufen am 24.11.2025).

10 OECD Artificial Intelligence Papers. AI and the future of social protection in OECD countries. June 2025. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/06/ai-and-the-future-of-social-protection-in-oecd-countries_038f49ed/7b245f7e-en.pdf (abgerufen am 24.11.2025).



William Cockburn, Exekutivdirektor, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)

„Die in den vergangenen Jahrzehnten erzielten Rückgänge bei arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen weichen derzeit Entwicklungen, die stagnieren oder im Fall von Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischen Problemen sogar wieder zunehmen. Europas rasch alternde Bevölkerung und die zunehmenden Auswirkungen des Klimawandels stellen dringende Herausforderungen für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten dar. Gleichzeitig bieten die fortschreitende Automatisierung und die breite Nutzung von KI sowohl Chancen zur Vermeidung von Arbeitsrisiken als auch neue Risiken, die bewältigt werden müssen.“

immer wichtigere Rolle zu. Pflegende Angehörige leisten einen erheblichen Teil der Versorgung, oft mit hohem persönlichem Einsatz. Der Fachkräftemangel führt dazu, dass mehr unbezahlte Pflegearbeit geleistet wird, mit weitreichenden Folgen für Erwerbstätigkeit, Geschlechtergerechtigkeit und die Qualität der Pflege. Sie benötigen stärkere Unterstützungs- und Entlastungsangebote.

Die Anerkennung für Gesundheitsberufe muss über symbolische Gesten hinausgehen. Das betont nicht nur ein Diskussionspapier der OECD.¹¹ Auch die Europäische Kommission versucht,

dieses Problem zu adressieren. Mit der Europäischen Pflegestrategie, Programmen wie EU4Health und gezielter Mobilitätsförderung versucht sie, gegenzusteuern. Interessenverbänden geht dieses Engagement jedoch nicht weit genug. Sie fordern eine koordinierte europäische „Health Workforce Strategy“, die Ausbildung, Arbeitsbedingungen, digitale Unterstützung und länderübergreifende Planung verbindet. Ziel sollte es sein, Synergien zu bündeln und voneinander zu lernen. Das Europäische Parlament teilt diese Einschätzung und arbeitet derzeit an einem Initiativbericht zum Fachkräftemangel im Gesundheitsbereich.¹²

Ein Blick über Landesgrenzen hinaus zeigt, dass in Ländern wie Slowenien oder Finnland bereits Maßnahmen ergriffen werden, um die Pflegekrise in ihren Ländern in den Griff zu bekommen. Ein zentrales Element ihrer Strategie ist der gezielte Einsatz von Wiederaufbaugeldern der EU zur Digitalisierung im Gesundheitswesen. Gleichzeitig bleibt die Anerkennung von Berufsqualifikationen aus dem Ausland eine zentrale Herausforderung. Innerhalb der EU gibt es zwar erhebliche Verschiebungen von Fachkräften, doch für Fachpersonen aus Nicht-EU-Staaten bestehen weiterhin bürokratische Hürden. Programme wie der EU-Talent-Pool sollen hier Abhilfe schaffen und den Zugang erleichtern.

Auch Projekte zur Pflegekräftebindung gewinnen an Bedeutung. Denn attraktive Arbeitsplätze sollten keine Ausnahme sein, sondern Voraussetzung für

11 OECD. Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care. 27 June 2023. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/beyond-applause-improving-working-conditions-in-long-term-care_4523ea50/27d33ab3-en.pdf (abgerufen am 24.11.2025).

12 L.Fourlas, R.Razza. Entwurf eines Berichts über einen EU-Krisenplan für Arbeitskräfte im Gesundheitswesen: Nachhaltigkeit der Gesundheitssysteme und Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen (2025/2062(INI)). 01.10.2025. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CJ54-PR-776849_DE.pdf (abgerufen am 24.11.2025).

Versorgungsqualität. Wer gute Arbeitsbedingungen schafft, sorgt für längere Verweildauer, niedrigere Fehlzeiten und größere berufliche Identifikation – und trägt so zum Gesundheitsschutz bei. Ein europäisches Gesundheitswesen der Zukunft braucht nicht nur mehr Personal – es braucht bessere Bedingungen für alle, die da sind.

Von der Nische zur Schnittstelle: Arbeitsschutz als Querschnittsthema

Auf europäischer Ebene ist nicht nur politisch viel in Bewegung – auch die institutionellen Zuständigkeiten verändern sich spürbar. Lange Zeit waren Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit nahezu ausschließlich im Verantwortungsbereich der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (GD EMPL) verankert. Inzwischen lässt sich jedoch eine deutliche Ausweitung auf andere Politikbereiche beobachten. Immer mehr Themen mit Relevanz für den Arbeitsschutz – und damit auch für die gesetzliche Unfallversicherung – werden heute von weiteren Generaldirektionen verantwortet.

Ob Maschinenverordnung, Nachhaltigkeitsberichterstattung oder Kreislaufwirtschaft – in vielen Bereichen werden mittlerweile auch Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz getroffen. Diese Entwicklung spiegelt die wachsende Bedeutung von Querschnittsthemen wider. Der Schutz von Beschäftigten kann heute nicht mehr isoliert betrachtet werden. Er ist zunehmend verwoben mit der Wirtschafts-, Umwelt- und Wettbewerbspolitik. Besonders deutlich wird das in Feldern, in denen technische Normen, Marktregeln oder Nachhaltigkeitsanforderungen unmittelbar die Arbeitsrealität prägen.

Hinzu kommen bereichsübergreifende EU-Initiativen, die über den klassischen Arbeitsschutz hinausgehen, aber dennoch erhebliche Auswirkungen haben.

Dazu zählen etwa die Datenschutz-Grundverordnung oder das europäische Vergaberecht. Noch deutlicher wird die Verschiebung am Beispiel der europäischen Chemikalienpolitik. Die geplante Überarbeitung der REACH-Verordnung – die die Registrierung, Zulassung, Beschränkung und Bewertung chemischer Stoffe regelt – hat direkte Auswirkungen auf die Prävention von Gefährdungen am Arbeitsplatz. Zuständig ist hierfür jedoch nicht GD EMPL, sondern die Generaldirektionen GD ENV (Umwelt) und GD GROW (Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU).

Der Einfluss europäischer Entscheidungen auf die Arbeit der Sozialversicherung wächst kontinuierlich. Für die Praxis bedeutet das nicht nur eine engere Verzahnung politischer Zuständigkeiten, sondern auch die Notwendigkeit, europäische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, aktiv zu begleiten und in den Dialog mit Europäischem Parlament, Europäischer Kommission und weiteren Akteurinnen und Akteuren einzutreten – immer mit dem Ziel, die Perspektive der Sozialversicherung systematisch einzubringen.

Die institutionelle Verschiebung macht deutlich: Arbeitsschutz ist heute nicht mehr nur ein sozialpolitisches Anliegen, sondern ebenso ein wirtschafts- und umweltpolitisches Querschnittsthema. Für die deutsche Sozialversicherung entstehen dadurch neue Möglichkeiten zur Mitgestaltung. Gleichzeitig erfordert diese Entwicklung aber auch eine strategische Positionierung an den Schnittstellen europäischer Politik – sowie eine kontinuierliche Beobachtung und Bewertung rechtlicher Vorhaben über Ressortgrenzen hinweg.

Gerüstet für die Zukunft?

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Digitalisierung, demografischer Wandel und zunehmende Deregulierung prägen die

Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze

Er signalisiert ein starkes Engagement der Europäischen Kommission für bessere Arbeitsqualität und die Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze in der EU. Der Fahrplan konzentriert sich dabei auf Bereiche, in denen europäisches Handeln besonders wirksam ist. Dazu gehören die Förderung und Sicherung hochwertiger Beschäftigung, mehr Fairness und Modernisierung in der Arbeitswelt, Unterstützung beim ökologischen, digitalen und demografischen Wandel, die Stärkung des sozialen Dialogs sowie ein wirksamer Zugang zu Rechten und ausreichende Investitionen.

Bedingungen, unter denen gearbeitet wird – und werfen neue Fragen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf.

Die digitale Transformation hat das Arbeiten über Grenzen hinweg erleichtert. Homeoffice ist längst kein Notbehelf mehr, sondern in vielen Branchen zu einem strukturellen Arbeitsmodell geworden. Beschäftigte können ortsunabhängig tätig sein – oft auch über Ländergrenzen hinweg. Diese neue Flexibilität verändert nicht nur das Verhältnis von Arbeit und Privatem, sondern stellt Unternehmen auch vor neue Herausforderungen. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen müssen geklärt werden, wenn Mitarbeitende aus dem Ausland heraus tätig sind. Die nationale Zuständigkeit sozialer Sicherungssysteme stößt dabei immer öfter auf die Realität digital-mobiler Arbeitsformen.

Gleichzeitig verändert sich das soziale Gefüge in Betrieben. Wo physische Nähe fehlt, drohen der Verlust kollegialer Bindung, Teamzusammenhalt und informeller Unterstützung. Gerade für den psychischen Arbeitsschutz ergeben sich daraus neue Herausforderungen. Doch Digitalisierung, KI und mobile Arbeit bieten auch große Potenziale. Sie fördern effizientere Prozesse, Entlastung bei körperlich belastenden Tätigkeiten und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diese Chancen müssen jedoch aktiv gestaltet werden. Denn der Wandel ist unaufhaltsam. Umso wichtiger ist es, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz mit der technologischen Entwicklung Schritt hält.

Parallel zur digitalen Transformation setzt die Europäische Kommission verstärkt auf die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit durch Deregulierung. Ein zentrales Instrument sind dabei die sogenannten Omnibus-Vorschläge, die verschiedene Gesetzesänderungen bündeln, um die Verwaltung zu verschlanken und den Binnenmarkt effizienter zu gestalten. Optimierungsvorschläge betreffen etwa die Bereiche Nachhaltigkeit, Landwirtschaft, Verteidigung – und zunehmend auch Themen der digitalen und chemischen Regulierung.

Doch nicht jede Regel ist eine Belastung. Arbeitsschutzvorgaben dürfen im Streben nach Effizienz nicht pauschal als bürokratische Hürde betrachtet

werden. Die EU-Richtlinien zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz haben für alle Branchen und Arbeitsformen seit über 30 Jahren europaweit verlässliche Standards gesetzt. Sie bieten nicht nur Schutz für Beschäftigte, sondern sind ein Fundament für Produktivität, Innovationsfähigkeit und gesunde Arbeitsmärkte.

Gerade in einer Zeit beschleunigter Transformation bieten starke Arbeitsschutzsysteme einen Standortvorteil. Gesunde Arbeitsbedingungen verringern Fehlzeiten, senken Fluktuation, stärken Motivation – und entlasten gleichzeitig die sozialen Sicherungssysteme. Investitionen in gute, sichere Arbeit zahlen sich volkswirtschaftlich aus.

Wer beeinflusst den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf EU-Ebene?



Deregulierung darf daher nicht bedeuten, Schutzstandards zu senken. Denn besonders kleine und mittlere Unternehmen profitieren von klaren, verständlichen und praxisnahen Regeln – nicht von Unsicherheit und Lücken. Auch im Europäischen Parlament werden mittlerweile Stimmen laut, die darauf hinweisen, dass der Fokus auf Bürokratieabbau nicht zulasten der Rechte der Beschäftigten gehen dürfe. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Zukunft muss deshalb beides leisten: Verlässlichkeit bieten und offen für Veränderung sein. Nur dann ist Europa tatsächlich gerüstet für die Zukunft.

Ausblick

Am Jahresende hat Exekutiv-Vizepräsidentin Roxana Mînzatu den Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze vorgelegt.¹³ Diese Schlüsselinitiative ihres Mandats soll europaweit gute Arbeitsbedingungen sichern – durch faire Löhne, stabile und sichere Beschäftigungsverhältnisse, wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz, umfassende Weiterbildung und Mitbestimmung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Der Fahrplan soll zudem als Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels und der Doppeltransformation – Digitalisierung und Dekarbonisierung – dienen. Wie die Impulse zur Regulierung von KI und algorithmischem Management am Arbeitsplatz ausgestaltet werden, ist derzeit noch offen. Klar ist jedoch, der Umgang mit Kollege KI wird die europäische Arbeitswelt auch in den kommenden Jahren ebenso intensiv prägen wie die Diskussionen zur Entbürokratisierung. Beide Themen – der Einsatz neuer Technologien und der Abbau von unnötigen Regelungen aus Brüssel – werden maßgeblich darüber entscheiden, ob Europas Arbeitsplätze tatsächlich zukunftsfest und attraktiv bleiben.

Kontakt

Deutsche Sozialversicherung
Europavertretung
Rue d'Arlon 50
1000 Brüssel
Fon: +32 (2) 282 05 50
E-Mail: info@dsv-europa.de
www.dsv-europa.de

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:
Deutsche Sozialversicherung
Europavertretung im Auftrag
der Spitzenverbände der Deutschen
Sozialversicherung

Direktorin: Ilka Wölfle, LL.M.

Redaktion:
Ilka Wölfle, LL.M.
Ulrich Mohr
Hanna Schlegel
Carla Cramer
Stephanie Kohl
Volker Schmitt
Lara-Sophia Claussen

Grafik/Layout: Naumilkat – Agentur
für Kommunikation und Design

Redaktionsschluss: Dezember 2025

Bildnachweis:
S. 1: oben links: tongpatong321/123RF;
oben rechts: ailikecreative/123RF; unten
links: ingfakrapee/123RF; unten rechts:
cherezoff/123RF
S. 3: © Slavina Spasova
S. 6: © European Union, 2020
S. 8: © EU-OSHA/Adina Noel

¹³ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zum Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze, KOM (2025) 944 endg vom 04.12.2025. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/82975aa7-bdd6-4a64-b3e3-82433901f8f7_en (abgerufen am 04.12.2025)