



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 4. März 2022
(OR. fr)

6463/22

SOC 96
EMPL 62

VERMERK

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	Förderung der uneingeschränkten Beteiligung älterer Menschen am Arbeitsmarkt – Orientierungsaussprache

Die Delegationen erhalten anbei einen Orientierungsvermerk des Vorsitzes zum oben genannten Thema im Hinblick auf die Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 14. März 2022.

Brüssel, 14. März 2022

Förderung der uneingeschränkten Beteiligung älterer Menschen am Arbeitsmarkt

In Porto haben wir gemeinsam das Ziel festgelegt, eine Beschäftigungsquote von mindestens 78 % für die 20- bis 64-Jährigen zu erreichen. Diese Quote beträgt derzeit 72,4 %, bei den 55- bis 64-Jährigen jedoch nur 59,6 %¹. Vor diesem Hintergrund erscheint die volle Teilhabe älterer Menschen am Arbeitsmarkt wichtiger denn je, um Vollbeschäftigung in Europa zu gewährleisten.

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer stellt auch eine Herausforderung im Bereich der Kompetenzen dar, sowohl im Hinblick auf die Weitergabe von Fachwissen als auch auf Querschnittskompetenzen (Teamarbeit, Initiative, persönliche Kompetenzen, Management), deren Bedeutung angesichts der großen wirtschaftlichen Transformationen heute bekräftigt wird.

Diese Erkenntnisse werfen daher die Frage auf, welche politischen Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Beschäftigungsquote älterer Menschen zu erhöhen.

Es gibt mehrere Gründe für ihre derzeitige unterdurchschnittliche Beteiligung am Arbeitsmarkt in Europa.

¹ Beschäftigungsstatistik, *Eurostat*, [Employment – annual statistics – Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

Der erste Grund ist strukturell und steht im Zusammenhang mit dem sektoralen Wandel am Arbeitsmarkt. In den Schlussfolgerungen des Rates vom März 2021 zur durchgängigen Berücksichtigung des Alterns in der öffentlichen Politik wird Folgendes hervorgehoben: „Der berufliche Werdegang älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [bezieht sich] auf Tätigkeiten und Berufe, die nicht mehr stark nachgefragt werden“, was ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt begünstigt haben könnte. Eine weitere Schwierigkeit kann sein, dass Arbeitgeber von vornherein negativ gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingestellt sind, weil sie eine vermeintliche geringere Anpassungsfähigkeit und Produktivität und höhere geschätzte Kosten älterer Arbeitskräfte befürchten. In einigen Ländern ist das niedrige Beschäftigungsniveau älterer Menschen vor allem auf die geringe Beteiligung von Frauen in dieser Altersgruppe zurückzuführen.

Die manchmal schwierigen oder unangemessenen Arbeitsbedingungen und die Länge bestimmter Berufslaufbahnen können ältere Menschen auch davon abhalten, an ihrem Arbeitsplatz zu verbleiben.

In diesem Zusammenhang können mehrere Leitlinien in Betracht gezogen werden.

In den Schlussfolgerungen des Rates über nachhaltiges Arbeiten im Laufe des gesamten Lebens vom Dezember 2021 wird betont, dass es für den Verbleib älterer Menschen am Arbeitsmarkt einerseits einer Förderung der Kultur des lebenslangen Lernens und der Entwicklung der Prävention im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz bedarf.

Es erscheint wichtig, Maßnahmen zu ergreifen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während ihres gesamten Erwerbslebens zu fördern, indem Übergänge gefördert, die Möglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert und die negativen Stereotypen über die Leistung älterer Menschen verändert werden. Mit den europäischen Finanzinstrumenten, insbesondere dem Programm ESF+, können in diesem Zusammenhang Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Menschen finanziert werden.

Darüber hinaus spielen auch Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eine zentrale Rolle, wie der neue strategische Rahmen 2021-2027 zeigt. Darin wird betont, dass es für ältere Arbeitskräfte notwendig ist, dass das Arbeitsumfeld und die Arbeitsmodalitäten angepasst und arbeitsbedingte „Abnutzungserscheinungen“ verhindert werden. Technologische Fortschritte, insbesondere künstliche Intelligenz, Digitalisierung und Robotisierung, können den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in dieser Hinsicht in allen Phasen ihres Lebens und ihrer Berufslaufbahn neue Möglichkeiten eröffnen. In der Informationskampagne der EU-OSHA wird 2023-2025 der Schwerpunkt auch auf die Prävention physischer und psychosozialer Risiken für den Verbleib älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt gelegt werden.

Vor diesem Hintergrund werden die Ministerinnen und Minister gebeten, sich zu folgenden Fragen zu äußern:

- Wie können Personaleinstellungen unterstützt, eine größere Diversität bei den Personaleinstellungen erreicht und der berufliche Werdegang älterer Menschen ausgestaltet werden? Wie kann insbesondere die Beschäftigungsquote der Frauen in dieser Altersgruppe in Ländern, in denen sie niedrig ist, erhöht werden? Wie können die Sozialpartner dazu beitragen? Welche Beispiele und bewährten Verfahren können in diesem Bereich ausgetauscht werden?
- Wie kann sichergestellt werden, dass mit der Art und Weise, in der Arbeit und Beschäftigung organisiert werden, einschließlich des Zugangs zu Aus- und Fortbildung, der Zugang zur Beschäftigung, der Verbleib in Beschäftigung und die Mobilität älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert werden? Wie können Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Unternehmen während ihres beruflichen Werdegangs bekämpft werden?
- Wie könnte die Union die Maßnahmen unterstützen und den Mitgliedstaaten in diesem Bereich neue Impulse geben? Welche Rolle können EU-Finanzierungen in diesem Bereich spielen?