

# WISO

Nr. 1/26  
Mai 2026  
49. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

## Schwerpunkt: Stellschrauben am Arbeitsmarkt

**Manuel Kaufmann, Rudolf Moser, Dennis Tamesberger:** Industrie in der Rezession • **Mario Becksteiner:** KI und Arbeitsmarktqualifikation • **Hubert Eichmann, Wolfgang Mayer:** Grüne Berufswanderkarten für Beschäftigte in der Fahrzeug-Branche • **Thomas Pilgerstorfer:** Diskriminierung Älterer am österreichischen Arbeitsmarkt • **Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei, Tina Weber:** Arbeitsqualität Älterer in der EU • **Carina Altreiter, Vera Glassner:** Grenzen der Verfügbarkeit • **Torben Krings:** Zuwanderung im Spannungsfeld • **Thomas Lankmayer, Sandra Rigler:** Bedürfnisse Langzeitbeschäftigungsloser in OÖ • **Rainer Eppel, Helmut Mahringer:** Temporäre Layoffs in Österreich

## WISO Praxisforum

**Katharina Mitterlehner:** Arbeitslose Menschen: Sanktionieren oder wirksam unterstützen? • **Robert Walasinski:** Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung • **Timna Reisenberger:** Unterstützungsbedarfe junger Menschen beim Übergang in den Arbeitsmarkt • **Laura Wiednig:** Gleichstellung von Frauen

# Integration älterer Arbeitnehmer:innen – ein Fokus auf Arbeitsqualität in der EU

1. Einleitung und politischer Kontext	96
2. Entwicklungen auf dem EU-Arbeitsmarkt	97
2.1 Altersprofil der Beschäftigten	97
2.2 Beschäftigungstrends	98
3. Arbeitsqualität und Alter	104
3.1 Was sagt die Forschung?	104
3.2 Arbeitsqualitätsprofile älterer Beschäftigter	105
4. Gesundheits- und Wohlbefindensunterschiede in den vier Gruppen	109
5. Schlussfolgerungen	110
6. Politische Handlungsfelder	112

*Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei, Tina Weber (Eurofound)*

*Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei und Tina Weber sind Expert:innen für Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen bei Eurofound, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin.*

*Verbesserung  
der Arbeits-  
bedingungen  
im Laufe des  
Erwerbslebens ist  
essenziell*

## 1. Einleitung und politischer Kontext

In Europa leben die Menschen länger, während die Geburtenraten rückläufig sind. Der Kontinent hat in den letzten zehn Jahren einen natürlichen Populationsrückgang erlebt, der lediglich durch positive Nettomigration abgefedert wurde. Die demografische Alterung wird allen Prognosen zufolge anhalten. Dies impliziert, dass die erwerbsfähige Bevölkerung schrumpft, während die Zahl der älteren Personen wächst. Entscheidender ist allerdings die wirtschaftliche Abhängigkeitsquote, welche die tatsächliche Zahl der Leistungsbezieher:innen in Relation zur Zahl der tatsächlichen Beitragszahler:innen (Erwerbstätigen) setzt.

Obwohl Europa einen stetigen Anstieg der Zahl älterer Arbeitnehmer:innen ab 55 Jahren auf dem Arbeitsmarkt verzeichnet, besteht weiterhin das Potenzial, die Erwerbsbeteiligung in dieser Altersgruppe zu erhöhen. Diese demografische Gruppe in der Arbeitswelt zu halten, ist ein vielschichtiges Unterfangen; Unternehmenskultur, Einstellungen, Arbeitspraktiken und Arbeitsqualität sind diesbezügliche Schlüsselfaktoren.

Eine wirksame Verlängerung des Arbeitslebens erfordert mehr als nur rechtliche Maßnahmen; sie erfordert die Berücksichtigung der Faktoren, die zur Frühpensionierung führen, und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Laufe des Lebens. Unternehmen müssen ermutigt werden, ältere Arbeitnehmer:innen zu halten und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, um diesbezügliche Anreize zu schaffen. Die Analyse der Faktoren, die nachhaltige Arbeit unterstützen und ältere Personen motivieren, länger erwerbstätig zu bleiben, ist seit 2013 ein zentraler Forschungsschwerpunkt von Eurofound.

Die EU beschäftigt sich seit mehr als zwei Jahrzehnten mit demografischen Veränderungen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Basierend auf den EU-Verträgen und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, verfolgt sie verschiedene politische Ansätze und implementiert entsprechende Instrumente.

Die Europäische Säule der sozialen Rechte (ESSR)<sup>1</sup> bietet einen Rahmen, um Mitgliedstaaten zu unterstützen, sich an neue Herausforderungen anzupassen, während gleichzeitig Fairness und Solidarität zwischen den Generationen gefördert werden. Die ESSR betont das Recht auf ein Arbeitsumfeld, das an die beruflichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen angepasst werden sollte, deren Gesundheit und Work-Life-Balance es ihnen ermöglicht, weiterhin am Arbeitsmarkt aktiv zu bleiben.

*ESSR: Recht auf ein den Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen angepasstes Arbeitsumfeld*

Im Oktober 2023 stellte die Europäische Kommission einen Demografie-Werkzeugkasten vor, der politische Handlungsoptionen für die Mitgliedstaaten im Hinblick auf generationenübergreifende Gerechtigkeit, Nichtdiskriminierung und Geschlechtergleichstellung aufzeigt. Der Rat der Europäischen Union begrüßte den Werkzeugkasten, insbesondere seine Analyse der demografischen Herausforderungen in den Mitgliedstaaten sowie den darin enthaltenen Aufruf zu einem umfassenden Ansatz für den Umgang mit dem demografischen Wandel.

Der vorliegende Beitrag basiert auf Eurofound (2025) und fasst mehrere qualitative und quantitative Quellen zusammen: Interviews mit Expert:innen in allen EU-Mitgliedstaaten (siehe auch Eurofound Country Reports), Beiträge des Eurofound-Netzwerks nationaler Korrespondent:innen sowie Datenanalysen der EU-Arbeitskräfteerhebung und des European Working Conditions Telephone Surveys von 2021.

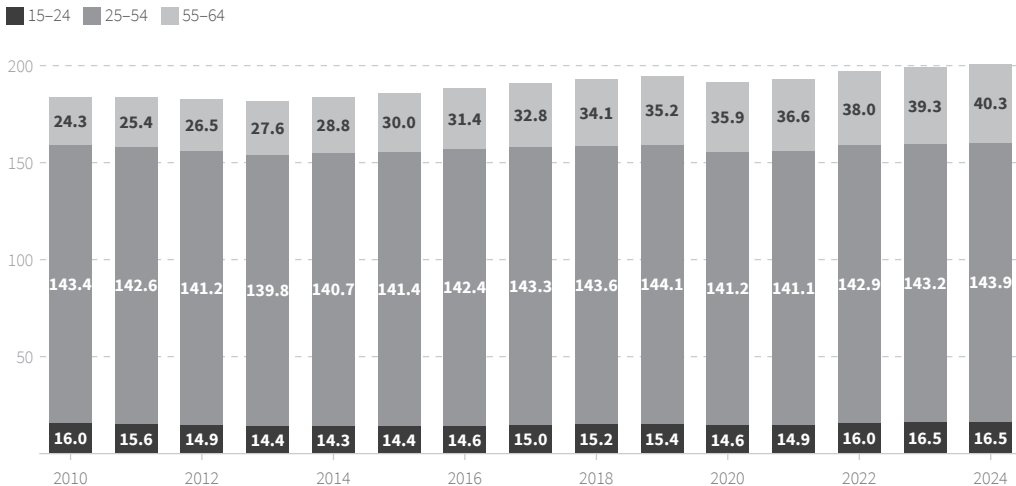
## 2. Entwicklungen auf dem EU-Arbeitsmarkt

### 2.1 Altersprofil der Beschäftigten

Im Jahr 2024 lag die Zahl der Beschäftigten ab 15 Jahren in der Europäischen Union bei rund 200 Millionen (siehe Abbildung 1). Vor dem Hintergrund einer raschen Erholung von der globalen Finanzkrise hat der europäische Arbeitsmarkt zwischen 2010 und 2024 17 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen. Allerdings ist die Gesamtbeschäftigung zunehmend von älteren Arbeitnehmer:innen geprägt. Im Vergleich zur Zahl der Beschäftigten ab 15 Jahren, die seit 2010 relativ stabil blieb, stieg die Zahl der Beschäftigten ab 55 Jahren von 23,8 Millionen im Jahr 2010 auf 40,3 Millionen im Jahr 2024 an.

*Die Gesamtbeschäftigung in Europa ist zunehmend von älteren Arbeitnehmer:innen geprägt*

**Abbildung 1:**  
*Erwerbstätige nach Altersgruppen, EU-27, in Millionen*



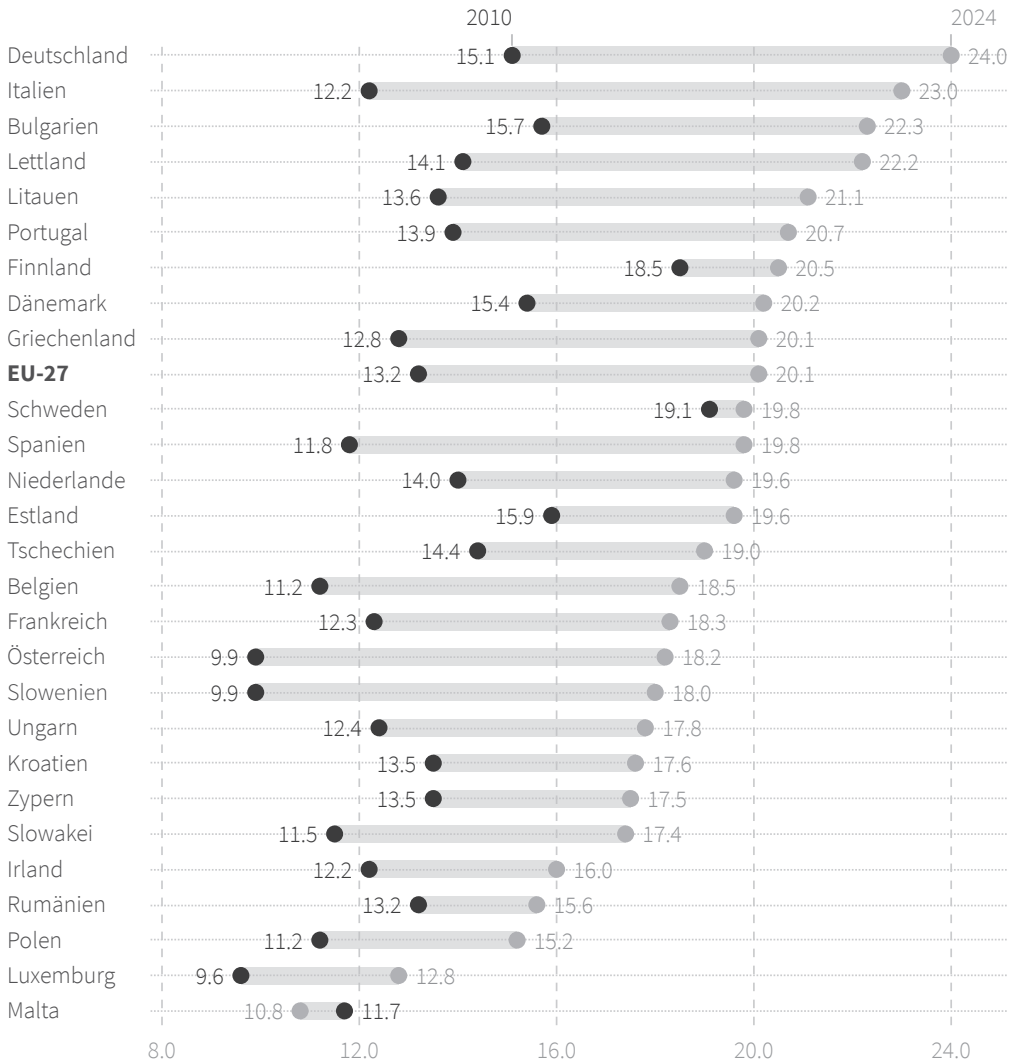
Quelle: Eurostat, EU-Arbeitskräfteerhebung (AKE)

## 2.2 Beschäftigungstrends

Der Anteil älterer Beschäftigter an der gesamten Erwerbsbevölkerung stieg in allen EU-Mitgliedstaaten deutlich, mit Ausnahme von Malta, wo er sank (siehe Abbildung 2). In neun Ländern (Bulgarien, Dänemark, Finnland, Deutschland, Griechenland, Italien, Litauen, Lettland und Portugal) machten ältere Arbeitnehmer:innen im Jahr 2024 mehr als ein Fünftel der Gesamtbeschäftigung aus. Die Abbildung zeigt außerdem, dass ältere Arbeitnehmer:innen in allen bis auf zwei Mitgliedstaaten (Malta und Luxemburg) mehr als 15 Prozent der Beschäftigung ausmachen. Mit Italien und Deutschland verzeichneten zwei der größten Volkswirtschaften der EU den deutlichsten Anstieg (11 und 9 Prozentpunkte). In Italien lässt sich der rasche Anstieg seit 2010 durch eine Kombination mehrerer Faktoren erklären, darunter die Nettomigration und dauerhaft niedrige Geburtenraten. Diese haben zu einem Rückgang der jüngeren Alterskohorten sowie zu besonders niedrigen Erwerbsquoten in jungen Altersgruppen beigetragen.

**Abbildung 2:**

Der Anteil der Arbeitnehmer:innen im Alter von 55 bis 64 Jahren in den EU-Mitgliedstaaten entspricht Prozent der Gesamtbeschäftigung

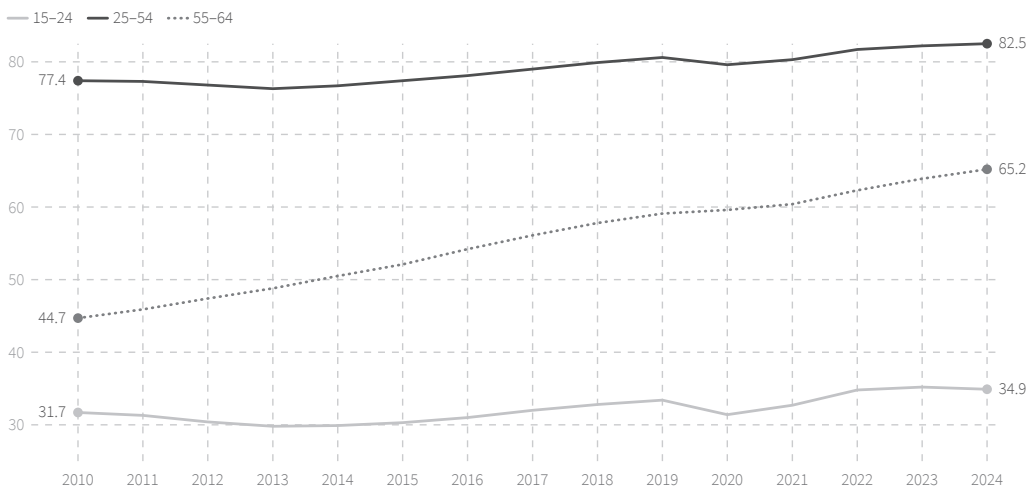


Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Eurostat, EU-AKE

*Stetiger Anstieg der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen*

Neben der Alterung der Erwerbsbevölkerung zählt der stetige Anstieg der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen zu den wichtigsten Entwicklungen des vergangenen Jahrzehnts (siehe Abbildung 3). Während die Veränderungen in anderen Altersgruppen vergleichsweise moderat ausfielen, erhöhte sich die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen zwischen 2010 und 2024 um fast 20 Prozentpunkte. Diese Entwicklung lässt sich durch eine Kombination institutioneller und individueller Faktoren erklären. Einerseits zielten Rentenreformen, die Anfang der 2000er-Jahre in etlichen Mitgliedstaaten umgesetzt wurden, darauf ab, längere Erwerbsbiografien zu fördern, indem das gesetzliche Rentenalter angehoben und der Umfang von Frühverrentungsregelungen eingeschränkt wurde. Andererseits verschieben Arbeitnehmer:innen vor dem Hintergrund steigender Lebenserwartung den Eintritt in den Ruhestand zunehmend, um zusätzliche Pensionsansprüche zu erwerben und ihre finanzielle Absicherung im Alter zu verbessern.

**Abbildung 3:**  
*Beschäftigungsquote nach Altersgruppen, EU-27, Prozent*



Quelle: Eurostat, EU-AKE

Die Geschlechterunterschiede in der Erwerbsbeteiligung variieren erheblich zwischen den Mitgliedsländern der EU. Wie Abbildung 4

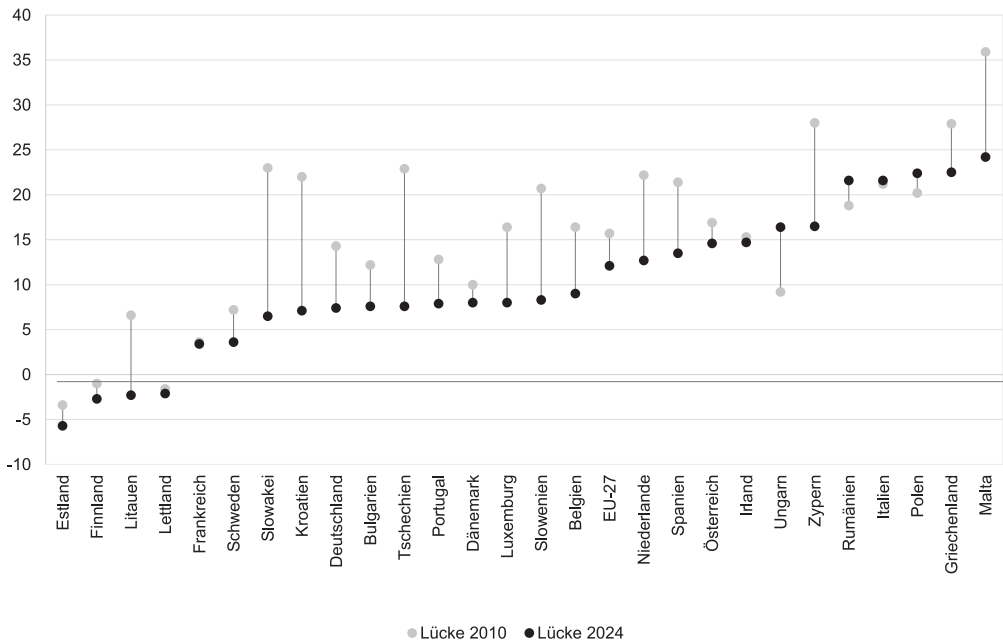
zeigt, sind sie in einigen ost- und südeuropäischen Staaten – darunter Griechenland, Italien, Rumänien, Malta und Polen – besonders ausgeprägt. In diesen Ländern beträgt die Geschlechterlücke bei der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen mehr als 20 Prozentpunkte. Der EU-Durchschnitt liegt bei rund 12 Prozentpunkten. In den baltischen Staaten sowie in Finnland sind die Erwerbsquoten beider Geschlechter insgesamt hoch; dort weisen ältere Frauen teilweise sogar höhere Beschäftigungsquoten auf als ihre männlichen Pendanten. Österreich befindet sich hinsichtlich der Geschlechterunterschiede im oberen Drittel. Dies ist vor allem auf das bislang unterschiedliche gesetzliche Pensionsantrittsalter von Frauen und Männern zurückzuführen, das in den meisten EU-Ländern bereits angeglichen wurde. In Österreich wird diese Angleichung bis 2033 abgeschlossen sein. Dies ist zu begrüßen, da ein niedrigeres Pensionsantrittsalter für Frauen mit negativen Folgen verbunden ist, insbesondere mit geringeren Pensionsansprüchen und einem erhöhten Risiko von Altersarmut sowie ökonomischer Abhängigkeit. Andere arbeitsmarktrelevante Faktoren, wie z. B. der Gender Pay Gap, sind aber ebenso zu berücksichtigen, wenn Geschlechterunterschiede beseitigt werden sollen.

Seit 2010 ist der Abstand in den meisten Mitgliedstaaten deutlich geschrumpft, insbesondere in der Slowakei, Tschechien, Kroatien, Slowenien und Malta, wo der Rückgang über 10 Prozentpunkte betrug. Insbesondere in Ungarn, aber auch in Rumänien und Polen ist die Lücke hingegen größer geworden.

Unterschiede in den Ländern bei der Arbeitsmarktbeteiligung entlang der Geschlechtergrenzen werden weitgehend durch nationale institutionelle Strukturen erklärt. Im Allgemeinen sind günstigere familienfreundliche Politiken sowie Flexicurity-Ansätze bei der Arbeitsmarktregulierung, wie in Dänemark (niedrigere Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt kombiniert mit höherem sozialen Schutzniveau), mit höheren Beschäftigungsraten von Frauen verbunden (Cipollone et al. 2014).

*Flexicurity-Ansätze tragen zu höheren Beschäftigungsraten von Frauen bei*

**Abbildung 4:**  
 Beschäftigungslücke (Gap) der Geschlechter, 55- bis 64-Jährige nach EU-Mitgliedstaaten, Prozentpunkte



Quelle: Eurostat, EU-LFS

### Langzeitarbeitslosigkeit im Alter

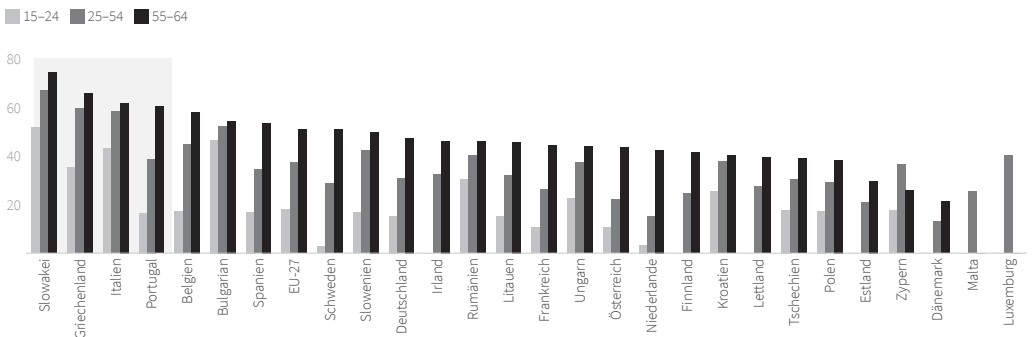
Die Arbeitslosenquote von Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren in der EU lag 2023 bei 4,6 Prozent und damit deutlich unter dem Wert von 7,1 Prozent im Jahr 2010. Über den gesamten Zeitraum hinweg war die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer:innen niedriger als jene der 25- bis 54-Jährigen. Verlieren ältere Arbeitnehmer:innen jedoch ihre Beschäftigung, sind sie einem deutlich erhöhten Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt (siehe Abbildung 5). Im Jahr 2023 lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter älteren Arbeitnehmer:innen in der EU um 13,5 Prozentpunkte über jenem der mittleren Altersgruppe und war nahezu dreimal so hoch wie bei der jüngeren Erwerbsbevölkerung.

Mit der Ausnahme von Zypern haben in allen Mitgliedstaaten ältere Arbeitnehmer:innen im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen ein höheres Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit. In Griechenland, Italien, Portugal und der Slowakei sind ältere Arbeitnehmer:innen besonders gefährdet, mit Quoten von mehr als 60 Prozent. Langzeitarbeitslosigkeit bringt eine Reihe negativer Folgen für Einzelpersonen mit sich, darunter ein höheres Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung, Einkommensverluste selbst bei Wiederbeschäftigung und geringere soziale Mobilität (Miyamoto & Suphaphiphat 2020; OECD 2024).

*Ältere tragen ein höheres Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit*

### Abbildung 5:

*Prävalenz der Langzeitarbeitslosigkeit nach EU-Mitgliedstaaten und Altersgruppen in Prozent der Gesamtarbeitslosigkeit*



Quelle: Eurostat, EU-AKE 2023

Anmerkung: Für Dänemark, Estland, Finnland, Irland, Lettland, Luxemburg und Malta fehlen Daten für die Altersgruppe 15–24. Auch in Luxemburg und Malta fehlen Daten für die Altersgruppe 55–64.

Die ungünstigeren Arbeitsmarktaussichten älterer Arbeitssuchender spiegeln sich auch in ihrer geringeren Wahrscheinlichkeit wider, nach einer Phase der Arbeitslosigkeit erneut in den Arbeitsmarkt einzutreten. In den meisten Mitgliedstaaten kehrte im Jahr 2023 weniger als jede fünfte arbeitslose Person in der Altersgruppe der 55- bis 74-Jährigen in eine Beschäftigung zurück. Generell ist die Rückkehrwahrscheinlichkeit älterer Arbeitnehmer:innen in Ländern wie Österreich, Dänemark, den Niederlanden und Lettland vergleichsweise hoch. Demgegenüber ist sie in mehreren süd- und osteuropäischen Staaten – darunter Bulgarien, Griechenland, Rumänien und die Slowakei – äußerst gering. Dieser Befund ist jedoch weniger auf das Alter selbst zurückzuführen als vielmehr auf insgesamt schwache Arbeitsmarktaussichten für Arbeitslose in diesen Ländern.

*Rückkehrwahrscheinlichkeit ist in Ländern wie Österreich noch vergleichsweise höher*

### 3. Arbeitsqualität und Alter

#### 3.1 Was sagt die Forschung?

Die Arbeitsqualität hat sich als ein zentraler Faktor für die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer:innen erwiesen (Stiller et al. 2023). Eine umfassende Literaturübersicht für den Zeitraum 1995 bis 2016 zeigt systematisch, dass Arbeitsanforderungen, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Autonomie am Arbeitsplatz, Anerkennung und Respekt, Mentoringangebote, ein unterstützendes Organisationsklima sowie soziale Unterstützung maßgebliche Einflussfaktoren in Bezug auf die Arbeitsmarkteteiligung älterer Arbeitnehmer:innen sind (Chen & Gardiner 2019). Besonders ausgeprägt ist der Beschäftigungsrückgang bei älteren Beschäftigten in manuellen Tätigkeiten und in Arbeitsverhältnissen mit geringer Qualität. Arbeitnehmer:innen mit hoher körperlicher Belastung scheiden deutlich früher aus dem

Arbeitsmarkt aus als Personen mit geringen physischen Anforderungen (Blekesaune & Solem 2005).

*Arbeitsqualität ist ein zentraler Faktor für die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer:innen*

Überzeugende Evidenz für einen Zusammenhang zwischen körperlichen Arbeitsanforderungen und dem Zeitpunkt des Ruhestandseintritts liefern etwa Pohl und Hasselhorn (2015), die eine Vielzahl empirischer Studien ausgewertet haben. Im Gegensatz dazu fanden Scharn et al. (2018) in ihrer Literaturübersicht nur zwei Studien, die keinen Zusammenhang zwischen körperlich anstrengender Arbeit und dem Ruhestandszeitpunkt feststellen konnten. Die Autor:innen verweisen jedoch auf den sogenannten *Healthy-Worker-Effekt*: Beschäftigte, die den körperlichen Anforderungen oder dem Arbeitsdruck nicht mehr gewachsen sind, wechseln frühzeitig den Arbeitsplatz oder scheiden vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Diese Selbstselektion beeinflusst sowohl die Zusammensetzung als auch die durchschnittliche Arbeitsqualität der verbleibenden älteren Erwerbsbevölkerung.

Darüber hinaus zeigen Converso et al. (2018), dass Arbeitsressourcen – wie Entscheidungsautonomie und die Sinnhaftigkeit der Arbeit – den Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsfähigkeit moderieren. Ein ressourcenreiches Arbeitsumfeld fördert das Arbeitsengagement und erhöht damit sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die

Bereitschaft, länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Dies unterstreicht die Bedeutung gezielter Investitionen in Arbeitsressourcen zur nachhaltigen Unterstützung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer:innen (Guglielmi et al. 2016).

### 3.2 Arbeitsqualitätsprofile älterer Beschäftigter

Die Forschung legt nahe, dass ältere Beschäftigte im Durchschnitt eine bessere Arbeitsqualität als ihre jüngeren Kolleg:innen haben, selbst nach Neutralisierung anderer relevanter Einflussfaktoren wie Beruf oder Branche. Obwohl solche Analysen nützlich für die vergleichende Analyse von jüngeren und älteren Arbeitnehmer:innen sind, verschleiern sie jedoch die Unterschiede in der Arbeitsqualität *unter* den älteren Arbeitnehmer:innen. Diese sind von Interesse, da Richtlinien zur Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer:innen gezielt auf schutzbedürftige Gruppen ausgerichtet sein müssen. Da die meisten EU-Mitgliedstaaten die Anspruchsvoraussetzungen für den vorzeitigen Ruhestand verschärft haben, ist es besonders wichtig, dass sowohl politische Entscheidungsträger:innen als auch Arbeitgeber:innen sich auf die Arbeitsqualität und jene Arbeitsbedingungen der älteren Arbeitnehmer:innen konzentrieren, die der Gesundheit und somit der Arbeitsfähigkeit schaden (z. B. d'Errico et al. 2022).

*Richtlinien zur Beschäftigungsfähigkeit müssen gezielt auf schutzbedürftige Gruppen ausgerichtet werden*

Daher wurden mittels latenter Klassenanalyse unterschiedliche Profile älterer Beschäftigter basierend auf den verschiedenen Dimensionen der Arbeitsqualität nach der Definition von Eurofound (siehe Eurofound 2017, 2022), identifiziert. Jedes Profil hebt eine (latente) Gruppe mit gemeinsamen Arbeitsmerkmalen innerhalb der größeren Gruppe älterer Arbeitnehmer:innen hervor. Im Folgenden werden diese Berufsprofile beschrieben und ihr Zusammenhang mit Gesundheit und Wohlbefinden hervorgehoben.

Die Gruppen:

#### **Hochautonome, inklusive Jobs (befähigt)**

Ältere Beschäftigte in diesen Profilen zeichnen sich durch die höchste Autonomie, Aufgabenermessensspielraum und Partizipation aus allen Berufsprofilen aus. Die Jobs bieten hohe Ausbildungs- und Lernmöglichkeiten, die mit hohen intrinsischen Belohnungen und höchsten Chancen verbunden sind. Mitarbeiter in diesem Profil nehmen ihr

*Nur etwa ein Drittel der älteren Arbeitnehmer:innen ist in inklusiven Jobs*

Gehalt am ehesten als angemessen wahr. Sie genießen außerdem ein höheres Maß an sozialer Unterstützung als Beschäftigte in anderen Profilen. Hochautonome zeichnen sich zudem durch geringe physische Risiken und Anforderungen, moderate Flexibilität der Arbeitszeiten und relativ hohe Arbeitsintensität aus. Sie machen etwa ein Drittel (35 Prozent) der älteren Beschäftigten aus.

### **Niedrige Intensität, geringe Autonomie, geringe Entwicklung (statisch)**

Das Profil ist durch geringe physische Risiken und Anforderungen sowie – im Vergleich zu anderen Arbeitsqualitätsprofilen – durch eine deutlich niedrigere Arbeitsintensität gekennzeichnet. Zudem weist es eine relativ geringe Häufigkeit unsozialer Arbeitszeiten und moderate Flexibilität der Arbeitszeiten auf. Gemeinsam mit den Hochautonomen bietet dieses Profil die besten Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung. Gleichzeitig fehlt es jedoch an intrinsischen Anreizen; zudem sind die Ausbildungs- und Weiterentwicklungsoptionen, der Aufgabenspielraum, die Autonomie sowie die Mitsprache am Arbeitsplatz am geringsten ausgeprägt. Rund jede fünfte ältere beschäftigte Person (20 Prozent) arbeitet in einem statischen Stellenprofil.

*Geringe Aus- und Weiterbildungsoptionen*

### **Hohe Intensität, wenige Chancen auf Jobs (geringe Entwicklungsanreize)**

Zusammen mit risikoreichen Jobs (siehe unten) weist dieses Profil die höchste Arbeitsintensität, geringe Flexibilität bei den Arbeitszeiten und vergleichsweise unsoziale Arbeitszeiten auf. Diese Jobs bieten geringe Chancen und sehr geringe intrinsische Anreize. Nach risikoreichen Jobs sind Arbeitnehmer:innen in dieser Gruppe auch am häufigsten von negativem sozialen Verhalten am Arbeitsplatz betroffen. Beschäftigte in diesem Profil haben nur moderate Mitsprache, wenig Aufgabenermessensspielraum und geringe Autonomie. Andererseits ist das Profil von sehr geringen physischen Risiken und Anforderungen geprägt. Fast ein Viertel (23 Prozent) der älteren Arbeitnehmer:innen gehört zu dieser Kategorie.

### Nicht-diskretionäre, körperlich belastende Jobs (Hochrisiko)

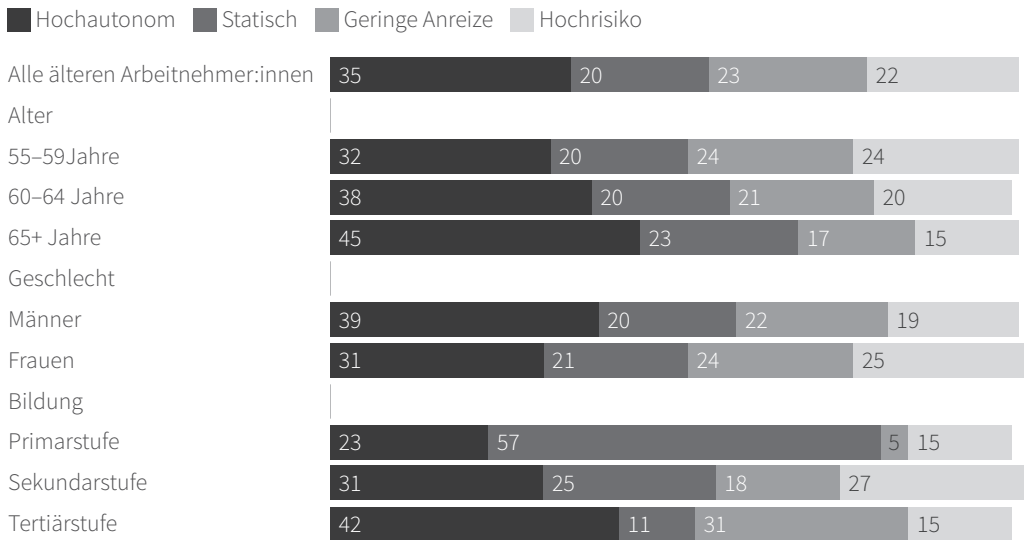
Ältere Arbeitnehmer:innen in diesem Profil zeigen die höchste Prävalenz von physischen Risiken, körperlichen Anforderungen und Betroffenheit von adversen sozialen Verhalten. Sie haben außerdem die höchste Arbeitsintensität aller Profile. Der Aufgabenermessungsspielraum, die Autonomie in der Arbeit und die Mitsprache am Arbeitsplatz sind in diesem Profil nur schwach ausgebildet. Ältere Arbeitnehmer:innen in diesem Profil haben am ehesten unsoziale Arbeitszeiten und geringe Flexibilität in Bezug auf ihre Arbeitszeiten. Das Profil bietet nur moderate Weiterbildungsmöglichkeiten und sehr geringe intrinsische Anreize. Beschäftigte in diesem Profil fühlen sich außerdem am seltensten angemessen bezahlt. Hochrisikojobs belaufen sich auf 22 Prozent der älteren Arbeitnehmer:innen.

*Physische Risiken, hohe Arbeitsintensität und Betroffenheit durch unsoziales Verhalten*

Abbildung 6 zeigt die Verteilung der Profile unter älteren Arbeitnehmer:innen. Der Anteil der Hochautonomen wächst mit dem steigenden Alter der Beschäftigten an, während die Anteile an Hochrisiko- und wenig lohnenden Jobs schrumpfen. Dies könnte wiederum auf Selbstselektion hinweisen (siehe Einleitung), da Arbeitnehmer:innen, die körperlich anstrengende Arbeit verrichten, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Blekesaune & Solem 2005). Im Vergleich zu Frauen haben Männer eher hochautonome, aber seltener risikoreiche Jobs. Überraschenderweise sind Frauen in Stellenprofilen mit geringerer Arbeitsqualität (wenig lohnend und Hochrisiko) überrepräsentiert, obwohl die Arbeitsqualität für den Übergang der Frauen in den Ruhestand relevanter ist als bei den Männern (Schmalzenberger et al. 2014). Bei Beschäftigten mit Grundschulbildung sind statische Jobs am häufigsten (57 Prozent), während es bei jenen mit weiterführender Bildung in erster Linie hochautonome (31 Prozent) und risikoreiche (27 Prozent) Jobs gibt. Arbeitnehmer:innen mit tertiärer Ausbildung haben am häufigsten hochautonome (42 Prozent) bzw. Jobs mit geringen Entwicklungsanreizen (31 Prozent).

*Frauen sind in Stellenprofilen mit geringer Arbeitsqualität überrepräsentiert*

**Abbildung 6:**  
Berufsprofile nach Mitarbeiter:innenmerkmalen, EU-27, Prozent



Quelle: EWCTS 2021

Anmerkung: Jobprofile umfassen nur Mitarbeiter:innen im Alter von 55+ Jahren. Balken < oder > 100% aufgrund von Rundungsdifferenzen.

Deutliche Unterschiede bei den Prävalenzen von Berufsprofilen sind auch in den EU-Mitgliedstaaten zu beobachten. Ältere Arbeitnehmer:innen sind am häufigsten in Hochautonomie-Jobs in Dänemark (52 Prozent), Malta (50 Prozent) und Deutschland (49 Prozent) tätig. Andererseits haben die Slowakei (32 Prozent), Lettland und Frankreich (beide 29 Prozent) die höchsten Anteile an Hochrisikojobs, die durch die geringste Arbeitsqualität gekennzeichnet sind. Statische Arbeitsplätze, bei denen die Arbeitnehmer:innen im Grunde ein Plateau erreicht haben, sind am häufigsten in Lettland (38 Prozent) und Rumänien (37 Prozent) zu finden. Arbeitsplätze mit geringen Anreizstrukturen finden sich schließlich vor allem bei älteren Arbeitnehmer:innen in Polen (40 Prozent), Griechenland (39 Prozent), Tschechien (31 Prozent) und Italien (30 Prozent).

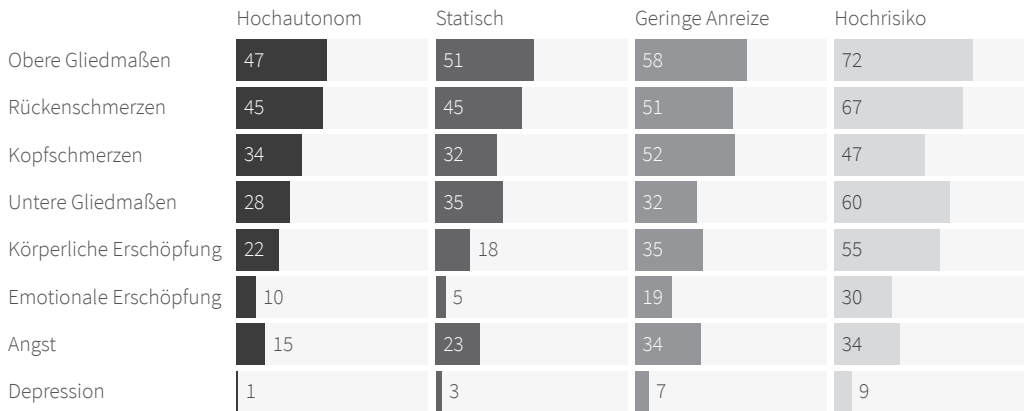
#### 4. Gesundheits- und Wohlbefindensunterschiede in den vier Gruppen

Niedhammer et al. (2021) zeigen, dass hohe Arbeitsbelastungen und ungünstige psychosoziale Arbeitsfaktoren negative Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit haben und einen sich selbst verstärkenden Kreislauf erzeugen, der sowohl die Arbeitsfähigkeit als auch die Produktivität beeinträchtigt. Die Europäische Telefon-Erhebung zu den Arbeitsbedingungen (EWCTS) 2021 erfasste sowohl die körperliche Gesundheit als auch das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten, darunter körperliche Symptome wie Rücken- und Kopfschmerzen sowie Indikatoren des psychischen Wohlbefindens, gemessen anhand des WHO-5-Wohlbefindensindex. Darüber hinaus enthält die EWCTS Informationen zu körperlicher und emotionaler Erschöpfung infolge der Arbeit.

Die EWCTS-Daten belegen einen starken Zusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Wohlbefinden der Beschäftigten. Hochrisikojobs sind bei älteren Arbeitnehmer:innen mit einer deutlich höheren Prävalenz gesundheitlicher Beeinträchtigungen verbunden. Am häufigsten wurden Schmerzen in den oberen Gliedmaßen (72 Prozent), Rückenschmerzen (67 Prozent) sowie Schmerzen in den unteren Gliedmaßen (60 Prozent) berichtet. Demgegenüber gaben Hochautonome und – in geringerem Maße – Personen in statischen Jobs die niedrigsten Beschwerderaten an, mit deutlich geringeren Anteilen bei Schmerzen in den oberen Gliedmaßen (47 Prozent), Rückenschmerzen (45 Prozent) und Schmerzen in den unteren Gliedmaßen (28 Prozent). Besonders besorgniserregend sind die hohen Anteile körperlicher (55 Prozent) und emotionaler (30 Prozent) Erschöpfung unter älteren Arbeitnehmer:innen in risikoreichen Jobs, was die Notwendigkeit einer Verbesserung der Arbeitsqualität und eines verstärkten Arbeitnehmerschutzes unterstreicht (siehe Abbildung 7).

*Hohe Anteile körperlicher und emotionaler Erschöpfung unter Älteren in risikoreichen Jobs*

**Abbildung 7:**  
*Gesundheitsprobleme nach Berufsprofil, EU-27, Prozent*



Quelle: EWCTS 2021

Anmerkung: Jobprofile umfassen nur Arbeitnehmer:innen im Alter von 55+ Jahren. Das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten wurde anhand des WHO-5-Wohlfühlindex gemessen, der Werte auf einer Skala von 0 bis 100 annimmt.

**5. Schlussfolgerungen**

*Altersdiskriminierung, schlechtes Altersmanagement und das Fehlen systematischer Altersstrategien*

Die ältere Erwerbsbevölkerung treibt heute aktiv und verantwortungsvoll einen Großteil der Wirtschaft von Produktion und Dienstleistungen bis hin zur Bildung in ganz Europa voran. Viele ältere Arbeitnehmer:innen stehen jedoch weiterhin vor Hindernissen, bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder darüber hinaus im Berufsleben zu verbleiben. Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz und in der Personalvermittlung, schlechtes Altersmanagement in vielen Unternehmen und das Fehlen kohärenter systematischer Altersstrategien sind nur einige Beispiele. Die alternde Erwerbsbevölkerung hat Nachteile bei der beruflichen Weiterbildung und in Bezug auf Karriereaussichten und – nach Jobverlust – ein höheres Risiko, in Langzeitarbeitslosigkeit zu geraten. Im Jahr 2022 kehrten weniger als eine:r von fünf älteren Arbeitssuchenden in der EU nach Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt zurück. Dies spiegelt nicht zuletzt auch gesellschaftliche Stereotype und Barrieren wider, denen ältere Arbeitnehmer:innen bei der Suche nach neuen Jobs begegnen.

Seit 2010 ist der Anteil der Arbeitnehmer:innen ab 55 Jahren erheblich gestiegen. Befördert durch institutionelle Veränderungen in den Pensionssystemen nach der globalen Finanzkrise, die das durchschnittliche Rentenalter in der EU-27 erhöhten, hat auch die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen einen Aufwärtstrend verzeichnet.

Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt, insbesondere in frauendominierten Bereichen wie dem Gesundheitswesen, führen zu ungünstigen Bedingungen, psychischen Herausforderungen, Lohnunterschieden, Arbeitsplatzunsicherheit und verstärkten Nachteilen gegenüber der Karriere von Männern. Da Frauen relativ früh in ihrer Karriere auf solche Herausforderungen stoßen, können die nachteiligen Auswirkungen institutioneller Vorurteile während der gesamten Karriere von Frauen anhalten und sich verstärken, was sich negativ auf die Beschäftigung von Frauen im höheren Alter auswirkt. Obwohl die Geschlechterbeschäftigungslücke in der Altersgruppe 55–64 seit 2005 kontinuierlich schrumpft, herrscht sie weiterhin in den meisten Mitgliedstaaten vor, insbesondere in Malta, Griechenland und Polen.

Geschlechtsunterschiede in allen Altersgruppen spiegeln sich auch in der Arbeitsqualität wider. Ältere Frauen haben im Durchschnitt eine schlechtere Arbeitsqualität als ältere Männer. Forschungsergebnisse deuten zudem darauf hin, dass Arbeitsqualitätsprofile mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen zusammenhängen. Es sind vor allem jene in *Hochrisiko-* und in geringerem Maße in *wenig lohnenden* Berufsprofilen, deren Gesundheits- und mentales Wohlbefinden leidet. Zeitnahe Verbesserungen am Arbeitsplatz sind notwendig, um die Beschäftigungsbeteiligung bei guter Gesundheit zu erhöhen und so die Effizienz und Fairness von Maßnahmen zur Förderung eines längeren Erwerbslebens zu erhöhen.

*Fokus auf Hochrisiko- und wenig lohnende Berufsprofile notwendig*

## 6. Politische Handlungsfelder

*Längeres Halten  
von älteren  
Beschäftigten  
und Bewahrung  
ihrer körperlichen  
und geistigen  
Gesundheit*

Die Steigerung der Beschäftigung und das längere Halten von älteren Beschäftigten in der Arbeitswelt sind unerlässlich, um auf eine insgesamt alternde Bevölkerung sowie den damit verbundenen Arbeits- und Fachkräftemangel zu reagieren und die EU-Mitgliedstaaten bei der Finanzierung von Wohlfahrts- und Sozialschutzsystemen zu unterstützen. Dies erfordert in erster Linie einen Fokus auf Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie Karrierewege, die den Arbeitnehmer:innen helfen, ihre körperliche und geistige Gesundheit, Motivation und Produktivität über den Zeitraum eines verlängerten Berufslebens zu bewahren (Eurofound 2015, 2019, 2022).

Die Chancen, die eine altersdiverse Belegschaft mit sich bringt, müssen in den Unternehmen stärker beworben werden: Ältere Arbeitnehmer:innen verfügen über Erfahrung und implizites Wissen über die Funktionsweise der Organisationen, in denen sie arbeiten, bringen wertvolle Einsichten, Mentoring und Problemlösungskompetenzen mit. Mit angemessener Unterstützung und altersgerechtem Personalmanagement können ältere Arbeitnehmer:innen hohe Produktivitätsniveaus aufrechterhalten und den Arbeitsplatz gemeinsam mit ihren jüngeren Kolleg:innen kreativ gestalten. Investitionen in ältere Mitarbeiter:innen sind daher nicht verloren, sondern eine Chance, diese Eigenschaften zu nutzen und sie voll entfalten zu lassen. Im Allgemeinen ist ein Lebenszyklus-Ansatz im Personalmanagement wünschenswert, da er von Anfang an gute Aussichten auf ein längeres Arbeitsleben gewährleistet.

*Rechte älterer  
Beschäftigter  
stärken und  
Arbeitsplätze  
nachhaltiger  
gestalten*

Maßnahmen zur nachhaltigeren Gestaltung von Arbeitsplätzen konzentrieren sich hauptsächlich auf wirtschaftliche Anreize, den Einsatz neuer Technologien, Tele- und Hybridarbeit, Personalpraktiken und die Bekämpfung von Altersdiskriminierung. Regionale oder länderspezifische Politiken richten sich entweder an das Renten- und Arbeitsmarktsystem, indem sie beispielsweise das gesetzliche Rentenalter anheben, den frühen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt bestrafen, längere Berufskarrieren durch flexible Altersvorsorgeoptionen fördern oder die Rechte älterer Arbeitnehmer:innen stärken. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Fähigkeiten durch Qualifikationsunterstützung, Anreize und Finanzierung oder durch den Fokus auf digitale Fähigkeiten älterer Arbeitskräfte.

Obwohl all diese Maßnahmen die Beschäftigung älterer Menschen auf unterschiedliche Weise beeinflussen, fehlen meist systematische Evaluierungen. Diese sind jedoch unerlässlich, um Best Practices zu identifizieren und eine Rangordnung wirksamer Politiken zu etablieren. Ebenso wichtig wäre die Entwicklung ganzheitlicher Beschäftigungs- und Arbeitsstrategien für ältere Arbeitnehmer:innen. Wissenschaftliche Erkenntnisse zu Wirkungsfaktoren und Barrieren, die Menschen länger im Erwerbsleben halten, liegen bereits vor, müssen aber systematischer genutzt werden. Der regelmäßige Austausch zwischen den Mitgliedstaaten sollte gefördert werden, ebenso wie die Etablierung bewährter Praktiken, die Evaluierung politischer Maßnahmen auf allen Ebenen und die Einbindung aller relevanten Akteur:innen – von Regierungen über Sozialpartner bis hin zur EU-Kommission.

### Anmerkungen

1 *European Pillar of Social Rights*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

### Literatur

- » Blekesaune, M. / Solem, P.E. (2005): *Working conditions and early retirement: a prospective study of retirement behavior*, in: *Research on Aging* 27/1, S. 3–30, [online] <https://doi.org/10.1177/0164027504271438>.
- » Chen, M. K. L. / Gardiner, E. (2019): *Supporting older workers to work: a systematic review*, in: *Personnel Review* 48/5, S. 1318–1335.
- » Cipollone, A. / Patacchini, E. / Vallanti, G., 2014. *Female labour market participation in Europe: novel evidence on trends and shaping factors*, in: *IZA Journal of European Labor Studies* 3, S. 1–40.
- » Converso, D. / Sottimano, I. / Guidetti, G. / Loera, B. / Cortini, M. / Viotti, S. (2018): *Aging and work ability: the moderating role of job and personal resources*, in: *Frontiers in Psychology* 8, [online] <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02262>.
- » d'Errico, A. / Ardito, C. / Leombruni, R. / Ricceri, F. / Costa, G. / Sacerdote, C. / Odone, A. (2022): *Working conditions and health among Italian ageing workers*, in: *Social Indicators Research* 162/3, S. 1043–1067.
- » Eurofound (2012): *Trends in job quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- » Eurofound (2015): *Sustainable work over the life course: Concept paper*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- » Eurofound (2019a): *Working conditions and sustainable work – Context of sustainable work: Analysing status quo and progress*. Eurofound Working Paper Series WPEF19010, [online] <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19010.pdf>.

- » Eurofound (2019b): *Working conditions and sustainable work – Context of sustainable work: Analysing status quo and progress*. Eurofound Working Paper Series WPEF19010, [online] <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19010.pdf>.
- » Eurofound (2022): *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future (European Working Conditions Telephone Survey 2021 Series)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, [online] <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/working-conditions-time-covid-19-implications-future>.
- » Eurofound (2025a): *Keeping older workers in the labour force*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- » Eurofound Country Reports (2025): *27 Country Reports on Older Workers*.
- » Europäische Kommission (2024a): *Joint Employment Report 2024*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- » Europäische Kommission (2024b): *Ageing Report: Economic / Budgetary Projections for the EU Member States (2022–2070)*. Institutional Paper 279. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- » Guglielmi, D. / Avanzi, L. / Chiesa, R. / Mariani, M. G. / Bruni, I. / Depolo, M. (2016): *Positive aging in demanding workplaces: the gain cycle between job satisfaction and work engagement*, in: *Frontiers in Psychology* 7, S. 1224.
- » Miyamoto, H. / Suphaphiphat, N. (2020): *Mitigating long-term unemployment in Europe*, in: *IZA Journal of Labor Policy* 11/1.
- » Niedhammer, I. / Bertrais, S. / Witt, K. (2021): *Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis*, in: *Scandinavian Journal of Work, Environment / Health* 47/7, S. 489–508, [online] <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>.
- » OECD (2024): *Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives: Stepping Up Not Stepping Out. Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD Publishing, [online] <https://doi.org/10.1787/1ef9a0d0-en>.
- » Pohrt, A. / Hasselhorn, H. M. (2015): *Domain: Work factors*. In: H. M. Hasselhorn / W. Apt (Hrsg.): *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Berlin: BMAS/BAuA, S. 1–120, [online] <http://www.jp-demographic.eu/about/fast-track-projects/understanding-employment>.
- » Russell, H. / Maître, B. / Watson, D. (2015): *Trends and patterns in occupational health and safety in Ireland*. The Economic and Social Research Institute, 40.
- » Scharn, M. / Sewdas, R. / Boot, C. R. L. / Huisman, M. / Lindeboom, M. / van der Beek, A. J. (2018): *Domains and determinants of retirement timing: a systematic review of longitudinal studies*, in: *BMC Public Health* 18/1, S. 1083, [online] <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5983-7>.
- » Stiller, M. / Ebener, M. / Hasselhorn, H. M. (2023): *Job quality continuity and change in later working life and the mediating role of mental and physical health on employment participation*, in: *Journal for Labour Market Research* 57/1, S. 12, [online] <https://doi.org/10.1186/s12651-023-00339-6>.