



FRITZ Change AB

Lange Arbeitsleben gestalten - Erfahrungen aus Skandinavien

“Good practices und innovative Ansätze aus Skandinavien

**Peter Friedrich/Annika Lantz
FRITZ Change AB fritz@jobtransfer.com
April 2006**

**Eine Studie im Rahmen des Modellprojekts
„Kompetenzen älterer Arbeitnehmer nutzen und entwickeln“**

Einleitung

Warum dieses Interesse an den skandinavischen Ländern?

Gibt es eine Nordische Lösung?

1. Auf welchen Ebenen gibt es Lösungen zu den demografischen Fragen des Arbeitsmarktes ?

2. Situationsbeschreibung

- 2.1 Erwerbsquote älterer Arbeitskräfte
- 2.2 Erwerbsquoten von Frauen und Männern
- 2.3 Renteneintrittsalter
- 2.4 Arbeitslosenquote

3. Entwicklung und Trends

- 3.1 Arbeitszeit pro Kopf der Bevölkerung
- 3.2 Unterschiede in der Altersherausforderung

4. Erklärungen

- 4.1 Verlauf der Abnahme der Beschäftigungsrate mit dem Alter (50-69)
- 4.2 Teilnahme älterer Arbeitnehmer an Weiterbildungen
- 4.3 Zusammenfassung

5. Maßnahmen in Skandinavien damit Ältere länger arbeiten können

- 5.1 Was meinen die Betroffenen dazu?
- 5.2. Maßnahmen auf nationaler Ebene
 - 5.2.1 Finnland
 - 5.2.2 Schweden
 - 5.2.3. Dänemark
 - 5.2.4 Norwegen
- 5.3 Beispiele

6. Ausblick

Einleitung

Warum dieses Interesse an den skandinavischen Ländern?

Verglichen mit anderen europäischen Ländern, ist die Beschäftigungsrate älterer Arbeitnehmer in den skandinavischen Ländern hoch. Sie ist zwar etwas niedriger als in den 70er und 80er Jahren aber immer noch hoch. Deswegen sollte man eigentlich in Skandinavien mit dieser Situation zufrieden sein. Die Ursachen für das skandinavische¹ Interesse an der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer sind demografischer Natur, und zwar vor allem im Hinblick auf mögliche Arbeitskraftreserven.²

In Skandinavien gibt es zum Vergleich mit anderen europäischen Ländern sehr geringe Arbeitskraftreserven:

0. Frauen sind im Vergleich zu anderen europäischen Ländern bereits sehr stark auf dem Arbeitsmarkt etabliert
1. Langzeitarbeitslose sind besonders in Finnland aber auch in Schweden und Dänemark eine mögliche Reserve, weniger in Norwegen
2. Teilzeitarbeitskräfte sind insbesondere für Dänemark und Norwegen eine mögliche Reserve
3. arbeitslose Einwanderer sind für Schweden eine potentielle Arbeitskraftreserve, weniger für Finnland
4. kürzere Ausbildungszeiten mit schnellerem Eintritt ins Berufsleben und kürzerer Erziehungsurlaub sind andere potentielle Möglichkeiten, die aber politisch schwer durchsetzbar sind.

Zum jetzigen Zeitpunkt wird in den skandinavischen Ländern die Frage der demographischen Veränderung und der Beschäftigungsrate älterer Arbeitskräfte vor allem aus dem Blickwinkel der Arbeitskraftreserve beachtet. Vor Jahren (90er Jahre) waren es vor allem die stetig ansteigenden Kosten für die Frühverrentung, die im Fokus für die skandinavische Debatte standen, und die Ende der 90er Jahre zu drastischen Veränderungen im Rentensystem führten.³ Diese zielten darauf, die Lebensarbeitszeit zu erhöhen, indem zum einen die Grundlage für die Rentenberechnung geändert wurde (die gesamten Arbeitseinkünfte werden jetzt zugrunde gelegt) und zum anderen versucht man die Vielfalt der Ausgänge (early exits) aus dem Arbeitsmarkt zu beschränken (frühzeitige Verrentung aufgrund von Berufskrankheiten, Langzeitarbeitslosigkeit usw.).

In Deutschland ist die Situation älterer Arbeitnehmer dadurch gekennzeichnet, dass sich die Debatte über die demographische Entwicklung zum einen auf die ansteigenden Rentenkosten und zum anderen auf den zukünftigen Arbeitskräftebedarf bezieht. Aus der Sicht des einzelnen Arbeitnehmers kann dies verwirrend sein und aus der Perspektive des Unternehmers kann diese Situation als unbeeinflussbar empfunden werden. Aus der Sicht des Unternehmens ist natürlich die Frage der Sicherstellung der Arbeitskraftversorgung am wichtigsten. Diese Frage muss noch dahin differenziert werden, da es darum geht, dieses Phänomen in seinen zeitlichen und qualitativen Aspekten zu erfassen. Es geht für das

¹ Inwieweit die skandinavischen Länder als eine Einheit beschrieben werden können oder, ob es Länderunterschiede gibt, wird im folgenden Abschnitt noch näher diskutiert werden.

² vgl insbesondere dazu: The Ageing and the Labour Market in the Nordic Countries (2004). A Literature Review, Nordic Council of Ministers 2004.

³ vgl dazu Ageing and Employment Policies – Live Longer, Work Longer, OECD 2006; Wadensjö, E. (2003). Labour Market and Pensions in the International Context, Symposium 2002 of the Research Network on Pensions (FNA) dec 5.-6, Dresden. Deutsche Rentenversicherung. DRV Schriften, Band 43, 9-18.

Unternehmen darum, zu jedem Zeitpunkt über die richtigen Kompetenzen zu verfügen; d.h. es geht darum die Kompetenzversorgung sicherzustellen.

Gibt es eine Nordische Lösung?

Warum sollte man sich für die nordischen Länder interessieren, wenn es um die Frage der älteren Arbeitskräfte geht? In anderen Zusammenhängen werden die Vorteile des nordischen Modells hervorgehoben, wobei man darunter in erster Linie eine besondere Ausprägung des Wohlfahrtsstaates versteht.⁴ Gibt es einen gemeinsamen Nenner für die nordischen Länder, die erklären können, warum die Frage der älteren Arbeitskräfte anders gehandhabt wird (Norwegen + Finnland) bzw. bisher noch keine große Bedeutung gehabt hat (Schweden + Island).

Kann es sein, dass in den skandinavischen Ländern ganz andere Umgebungsverhältnisse vorherrschen als im Rest Europas und sich daher die Ausprägungen des Problems ältere Arbeitskraft ganz anders gestalten bzw. anders entwickelt haben?? Neben der hohen Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt werden noch folgende, für Schweden spezifische, Faktoren angeführt, die den hohen Anteil älterer Arbeitskräfte teilweise erklären können:⁵

- Frauen kamen im Zuge des Ausbaus des öffentlichen Dienstes in den 60er Jahren verstärkt in den Arbeitsmarkt und sind dort auch im höheren Lebensalter verblieben
- Die sogenannte ‚last-in-first-out‘ Regel im Kündigungsschutz hat zu einem verstärkten Schutz älterer Arbeitskräfte geführt
- Durch das individuelle Steuersystem (im Gegensatz zur gemeinsamen Veranlagung in Deutschland) macht sich Arbeit auch für ältere Frauen ‚bezahlt‘
- Langjährige Tradition der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik⁶ für sowohl Männer und Frauen als auch ältere Arbeitskräfte⁷, die dazu beitragen Arbeitskräfte durch lebenslanges Lernen für den Arbeitsmarkt kompetent zu halten.

In der skandinavischen Literatur gibt es eine klare Übereinstimmung, dass die nordischen Länder noch eine Atempause bzw. einen Entscheidungsspielraum von 5-10 Jahren haben bis sie die richtigen Weichen gestellt haben sollten, um die Frage der älteren Arbeitskräfte nicht zu einem Problem werden zu lassen.⁸ Dazu gehören:

- die hohe Beschäftigungsrate von Frauen (und damit oftmals von beiden Ehepartnern)
- der relativ problemlose Wiedereintritt von Frauen (und Männern) nach Beendigung des Elternurlaubes
- der relativ frühzeitige Ausbau des Betriebsgesundheitsdienstes (der dann später wieder reduziert wurde)
- staatliche Maßnahmen zur Verbesserung von Qualifikationen und Kompetenzen (die vor allem von Frauen genutzt wurden)
- starke Verankerung von Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes im Bewusstsein der Arbeitnehmer, unterstützt durch eine Reihe von landesweiten Entwicklungsprojekten

⁴ Palme, J. (1999): The Nordic model and the modernisation of social protection in Europe. The Nordic Council of Ministers, Copenhagen.

⁵ Wadman, M. (2005): Country Report Sweden: Labour Supply – Sweden’s Demographic Trend and the Council Recommendations. In: Hönekopp, E. (ed.), The Report of the European Employment Task Force. Impetus to European Employment Policy. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 293, S. 95-100, Nürnberg.

⁶ Hemström, M. (2005). Active Labour Market Policies - the case of Sweden. In: Brinkmann, C., Koch, S. & H.G. Mendius (Hrsg.) Wirkungsforschung und Politikberatung – eine Gratwanderung? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 300, S. 311-340, Nürnberg.

⁷ Vgl. dazu. Wadensjö, E. (2005); More Jobs for Older Workers. In Hönekopp, E. (2005) ebenda, S. 59-76.

⁸ Rasmussen, P.B. (2000): Ett bäredigtigt pensionssystem. Social forskning 2/2000.

- großes gewerkschaftliches Interesse für Fragen des Arbeitslebens auf lokaler Betriebsebene

Alle diese Entwicklungen zusammengenommen, mit ihren unterschiedlichen Ausprägungen in den einzelnen nordischen Ländern, können dazu geführt haben, dass sich die Frage und Situation der älteren Arbeitskraft dort anders entwickelt hat. Bosch/Schief⁹ weisen insbesondere auch auf folgende Faktoren hin:

- Gleichberechtigungsiniciativen, die Frauen (und Männern) den frühen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen; u.a. auch durch die individuelle Besteuerung und soziale Sicherung.
- Maßnahmen, die die Entwicklung gesunder Arbeitsplätze auch für ältere Arbeitskräfte sicherstellen¹⁰
- Frühzeitige Weiterbildung von niedrigqualifizierten Personen¹¹
- Frühzeitige Einführung flexibler Lösungen (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation usw.) in Betrieben, um flexible Lösungen für ältere Arbeitskräfte besser handhaben zu können.

Dies bedeutet nicht, dass man nicht von Skandinavien lernen kann, sondern es bedeutet viel mehr, dass es kaum ad hoc Lösungen gibt, sondern dass man eine Prozessperspektive anlegen sollte. Dies bedeutet aber auch, dass die Lösungen für eine zukünftige Älteren-Problematik darin bestehen, diese schon frühzeitig anzugreifen, und zwar wenn die Betroffenen vielleicht noch gar nicht zu dieser Gruppe gerechnet werden können. Es ist nämlich außer Zweifel gestellt, dass „Karrieren“ die zu einem frühzeitigen Ausstieg bzw. Ausschluss (durch z.B. Altersarbeitslosigkeit) führen schon relativ frühzeitig im Berufsleben beginnen. Aus diesem Anlass ist die Frage des ‚Timings‘ von Maßnahmen so wichtig.

Auf der anderen Seite ist mit der hohen Beschäftigungsrate von Frauen ein in anderen Teilen Europas weniger bekanntes Problem aufgetreten, nämlich der frühzeitige Austritt von Frauen aus dem Arbeitsleben aufgrund von Verschleißerscheinungen. Weiterhin gibt es die negative Seite, dass die zunehmende Beteiligung von Familien (Frauen und Männer) am Arbeitsmarkt mit immer größer werdenden Problemen der Betreuung der eigenen Kinder und Eltern einhergeht. Es ist also davor zu warnen sich isoliert nur auf einen Bereich zu konzentrieren, hier die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte –und das Zusammenspiel mit anderen Bereichen zu vergessen.

1. Auf welchen Ebenen gibt es Lösungen zu den demografischen Fragen des Arbeitsmarktes?

Die Diskussion der Situation der älteren Arbeitskraft ist oft verwirrend und sehr vielfältig. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass dieses Thema auf verschiedenen Ebenen gleichzeitig behandelt wird:

- Individuelle Ebene
- Unternehmensebene
- Gesellschaftliche Ebene

⁹ Siehe dazu: Bosch, G. & S. Schief (2005), ebenda, S.14.

¹⁰ Behrens, J. (2003). Fehlzeit, Frühberentung: Länger erwerbstätig durch Personal- und Organisationsentwicklung. In: Badura, B., Schellschmidt, H. & Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten- Report 2002, Berlin.

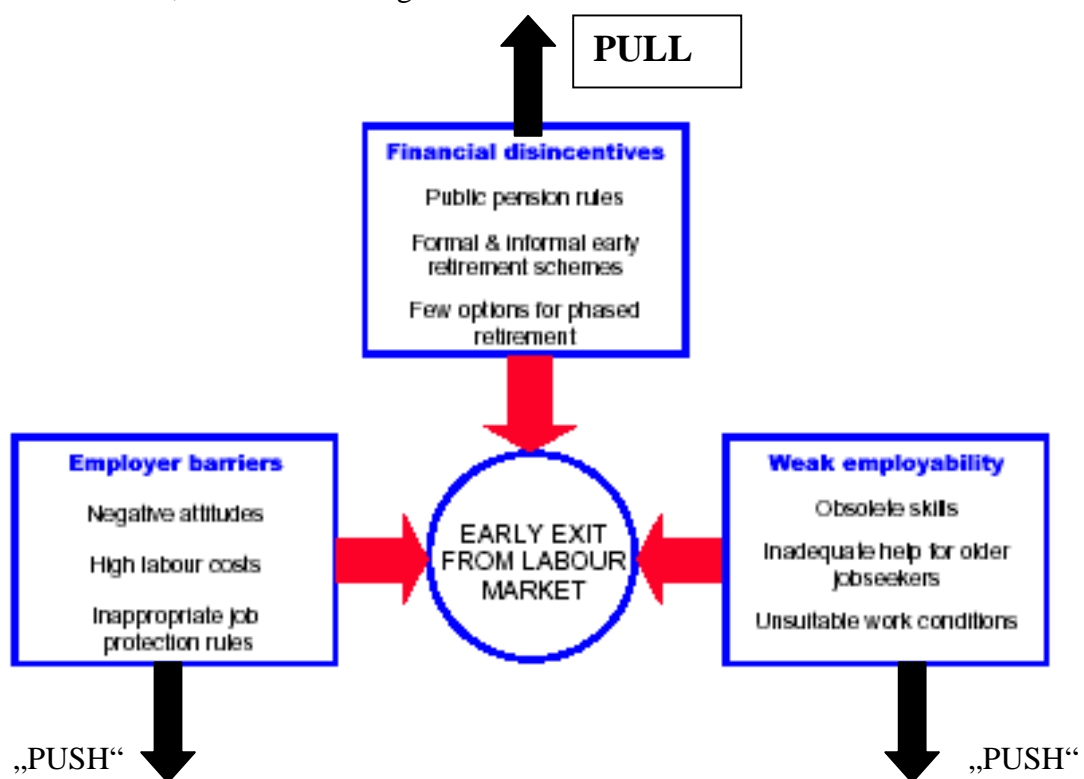
¹¹ Siehe dazu: Schröder, H., Aust, S. & F. Aust (2004). Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung: Motive, Beweggründe, Hindernisse. In: Schriftenreihe der Expertenkommission ‘Finanzierung Lebenslangen Lernens’, Vol. 5, Bielefeld.

Es ist natürlich keine Überraschung, wenn wir behaupten, dass eine Lösung nur durch das Zusammenwirken sämtlicher Ebenen gelingen kann (siehe Abb. 1.2). Dies ist theoretisch richtig, aber beinhaltet für Unternehmen (vor allem KMU) kurzfristig keine Lösungsmöglichkeiten. Für das vorliegende Projekt ist natürlich die Unternehmensebene von größtem Interesse. Gleichzeitig macht dieses Bild auf mehrere Dilemma auf Unternehmensebene aufmerksam:

- Die betriebliche Situation wird von den Rahmenbedingungen, den Entwicklungen auf gesellschaftlicher Ebene stark beeinflusst (z.B. Veränderungen im Rentensystem, Rentenalter usw.), siehe dazu auch Abb.1.1.
- Die betriebliche Situation wird davon beeinflusst, wie ältere und alternde Mitarbeiter ihre eigene Situation im Unternehmen auffassen aber auch davon, wie sie diese aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen wahrnehmen.

Die älteren Arbeitnehmer leben in einem Spannungsfeld von Entwicklungen und Maßnahmen (s. Abb. 1.1), die unterschiedlich wirken. Auf der einen Seite gibt es Maßnahmen, die die älteren Arbeitnehmer aus dem Arbeitsplatz sozusagen herausdrücken („push“). Auf der anderen Seite gibt es Maßnahmen, die die Arbeitnehmer aus dem Arbeitsplatz herausziehen („pull“)¹². Es wird oftmals davon ausgegangen, dass die „push“-Faktoren eher auf Unternehmensebene anzusiedeln sind, während die „pull“-Faktoren aus den nationalen Regeln für Renten-, Kranken- und Sozialversicherung entstammen. Es ist selbstverständlich, dass KMU die letzteren Faktoren nicht ändern können aber es hilft, wenn man diese aktiv bei den betrieblichen Überlegungen zu demografischen Veränderungen beachtet.

Abb. 1.1: Faktoren, die den frühzeitigen Austritt aus dem Arbeitsleben beeinflussen können¹³



¹² Siehe zum 'push-pull' Modell: Andersen. A.(2005), SPP

¹³ Quelle: OECD (2004?), DELSA newsletter, issue 2, p 3

Im Folgenden wollen wir uns darauf konzentrieren, welche Lösungen/Methoden in den skandinavischen Ländern auf betrieblicher Ebene zum Thema ältere Arbeitskräfte erprobt werden und wurden. Es kommen dabei auch ‚Ausflüge‘ auf die individuelle Ebene vor, da Maßnahmen dort sozusagen ‚vorbereitend‘ wirken können.

Durch dieses Bild wird auch deutlich, dass die Unternehmen in ihrem Bestreben, die Frage der Altersstruktur anzugehen, nicht davon absehen können, dass einer der Ausgangspunkte die individuelle Situation jedes einzelnen Arbeitnehmers ist.

Dieses Bild zeigt aber auch, dass die Unternehmen sich klar machen sollten, welche unternehmerischen Ziele sie mit einer kompetenten Handhabung der Frage der älteren und alternden Beschäftigten erreichen wollen.

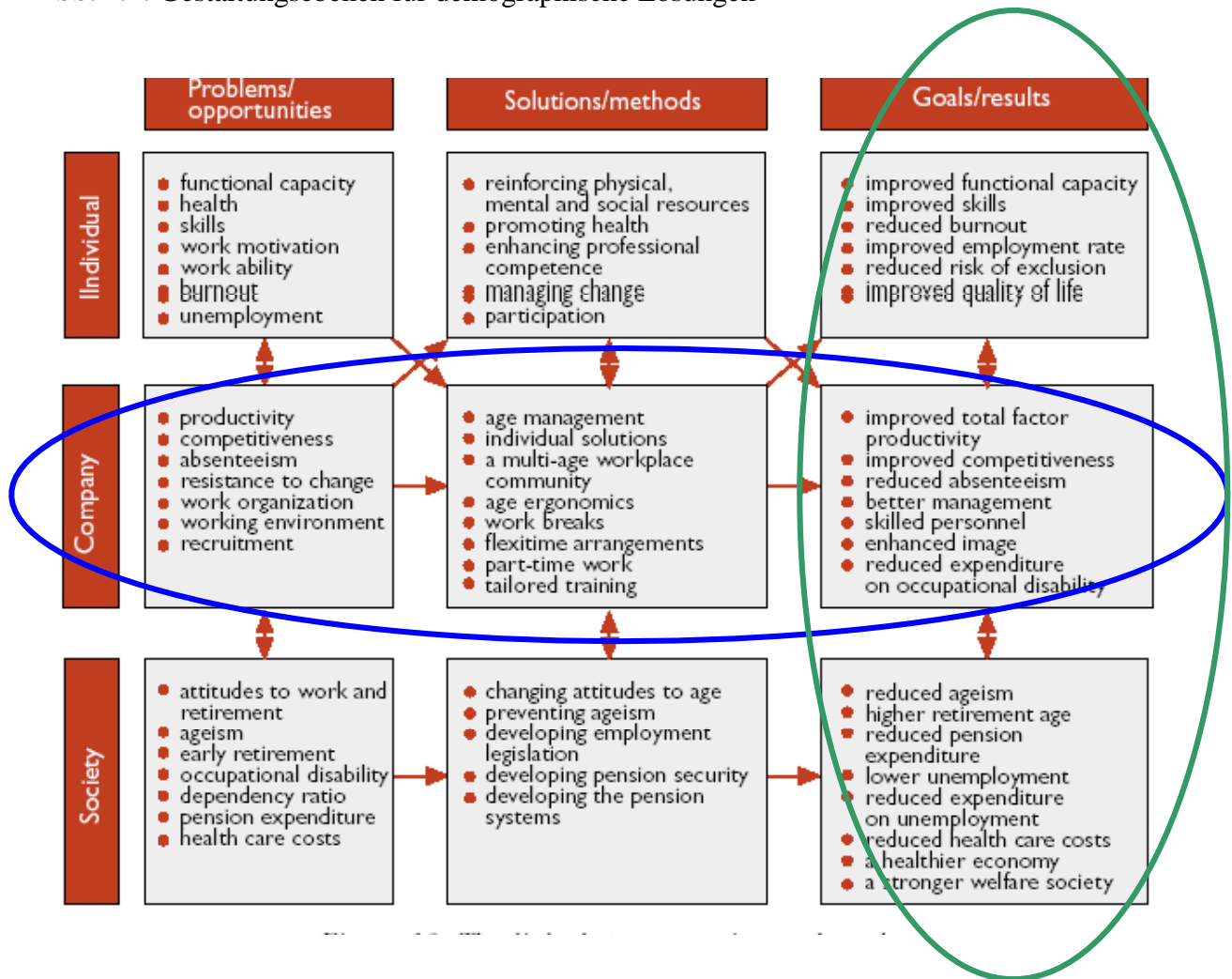
Das Ziel, kompetentes Personal („skilled personnel“) zu haben, kann bedeuten, dass

- vorhandene Kompetenzen länger im Betrieb gehalten werden sollen
- vorhanden Kompetenzen auf andere überführt werden sollen
- frühzeitig eine ‚gesunde‘ Altersstruktur geschaffen wird, so dass nicht alle Schlüsselkräfte gleichzeitig in Rente gehen

Die Lösung des dritten Problems ist immer aktuell und kann noch Jahrzehnte vor Erreichung des Renteneintrittsalters angegangen werden (siehe Beispiel Ericsson 2006; 1000 Angestellten in der Altergruppe 35-50 wird angeboten das Unternehmen zu verlassen, damit diese durch jüngere Arbeitskräfte ersetzt werden können¹⁴).

¹⁴ vgl. dazu Dagens Industri 26. April 2006

Abb. 1.2: Gestaltungsebenen für demographische Lösungen¹⁵



¹⁵ Quelle: Endbericht "The Many Faces of the National Programme on Ageing Workers". The Concluding Report on the Programme (2002). Ministry of Social Affairs and Health. Helsinki, Finland, 2002.
<http://pre20031103.stm.fi/english/tao/publicat/manyfaces/themanyfaces.pdf>

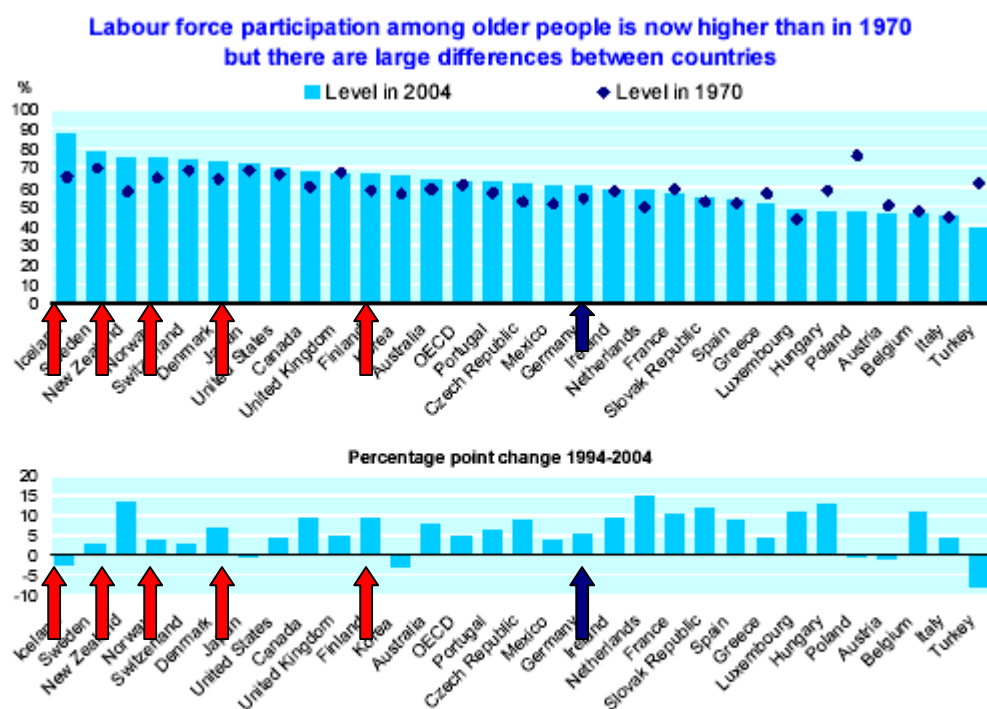
2. Situationsbeschreibung

2.1 Erwerbsquote älterer Arbeitskraft

Die Erwerbsquote für die Gesamtheit älterer Arbeitnehmer ist, wie die Abb. 2.1 unten zeigt, in den skandinavischen Ländern wesentlich höher als in Deutschland.

Auch scheint die Erwerbsquote in Deutschland nicht schneller zu steigen als in den schon relativ hoch liegenden skandinavischen Ländern (mit Ausnahme von Island, das aufgrund seiner speziellen Verhältnisse die Beschäftigungsquote kaum noch steigern kann).

Abb. 2.1: Erwerbsquote älterer Arbeitskraft (50-64) in OECD-Ländern und Entwicklung 1994-2004¹⁶



a) The data refer to labour force participation rates of all persons aged 50-64. The data for 1970 refer to: 1975 for Iceland; Czechoslovakia for both the Czech and Slovak Republics; and Western Germany only for Germany.

Source: OECD estimates based on the European Union Labour Force Survey, other national labour force surveys and census data for 1970 for some countries.

In den skandinavischen Ländern (mit Ausnahme von Island) steigt die Teilnahme der älteren Beschäftigten (55-64) am Arbeitsmarkt prozentuell stärker an als dies die Altersgruppe der 25-54 Jährigen tut (siehe Abb. 2.2). Im EU-Durchschnitt ist der Anteil der 55-64 Jährigen im Zeitraum von 1990-2002 fast auf dem gleichen Niveau stehen geblieben.

Die Beschäftigungsquote in der Gruppe der 25-44 Jährigen unterscheidet sich zwischen den europäischen Ländern kaum. Dagegen gibt es einen sehr großen Unterschied in der Altersgruppe der 55-64 Jährigen. Die Differenz der Beschäftigungsrate zwischen den Altersgruppen wird auch als „agegap“ bezeichnet (siehe Abb. 2.3).

¹⁶ OECD (2006). Ageing and Employment Policies. Live longer, work longer, s. 29, Paris.

Abb. 2.2: Die Beschäftigungsrate für zwei Altersgruppen (25-54 bzw. 55-64) in den skandinavischen Ländern im Vergleich zum EU-Durchschnitt¹⁷

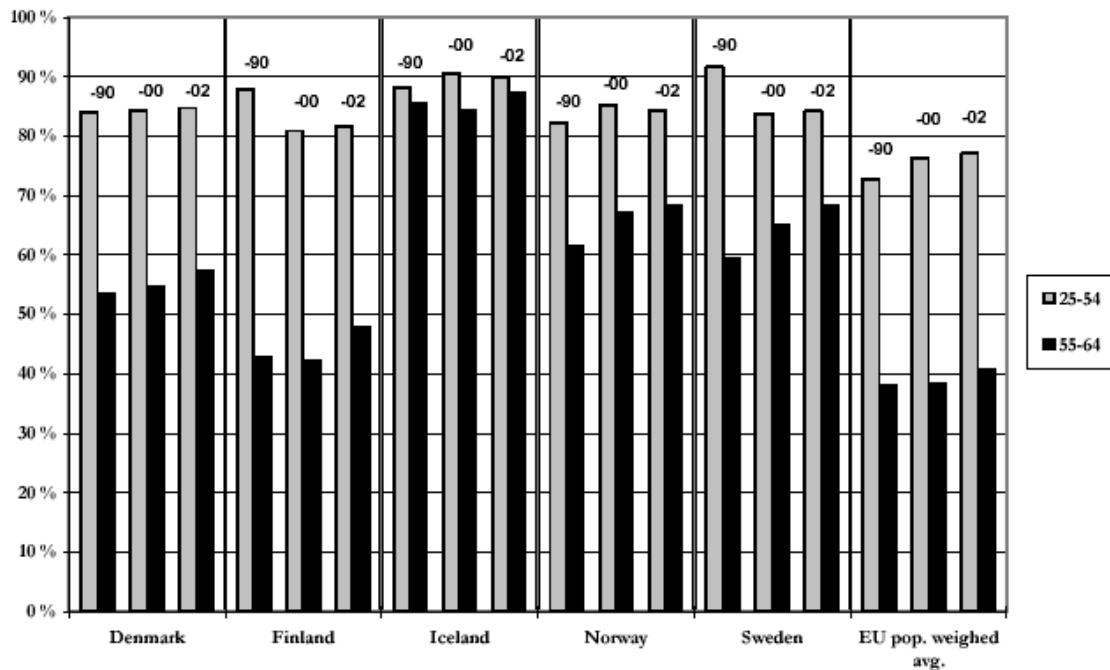
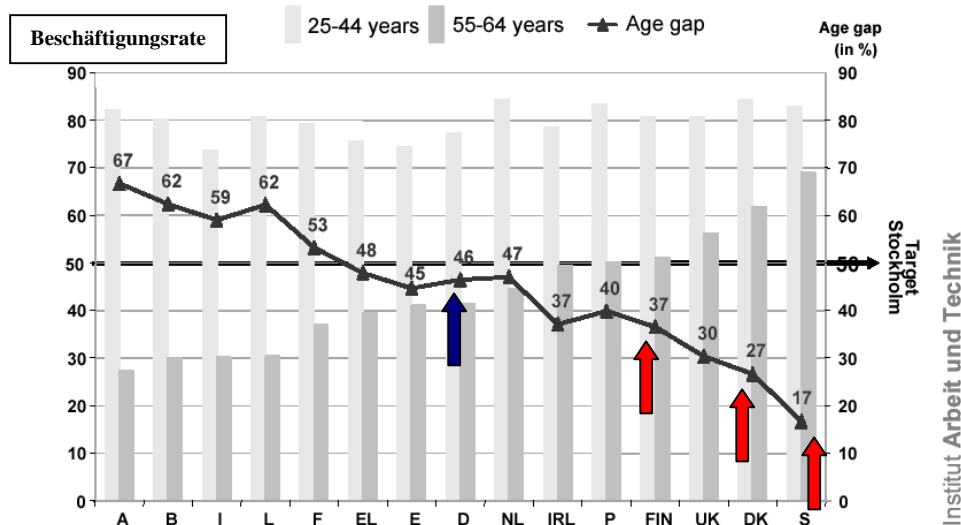


Abb. 2.3: Die Beschäftigungsraten der 25-44 und der 55-64 Jährigen im Jahre 2005¹⁸



Source: European Labour Force Survey, own calculations

2.2. Erwerbsquoten von Frauen und Männern

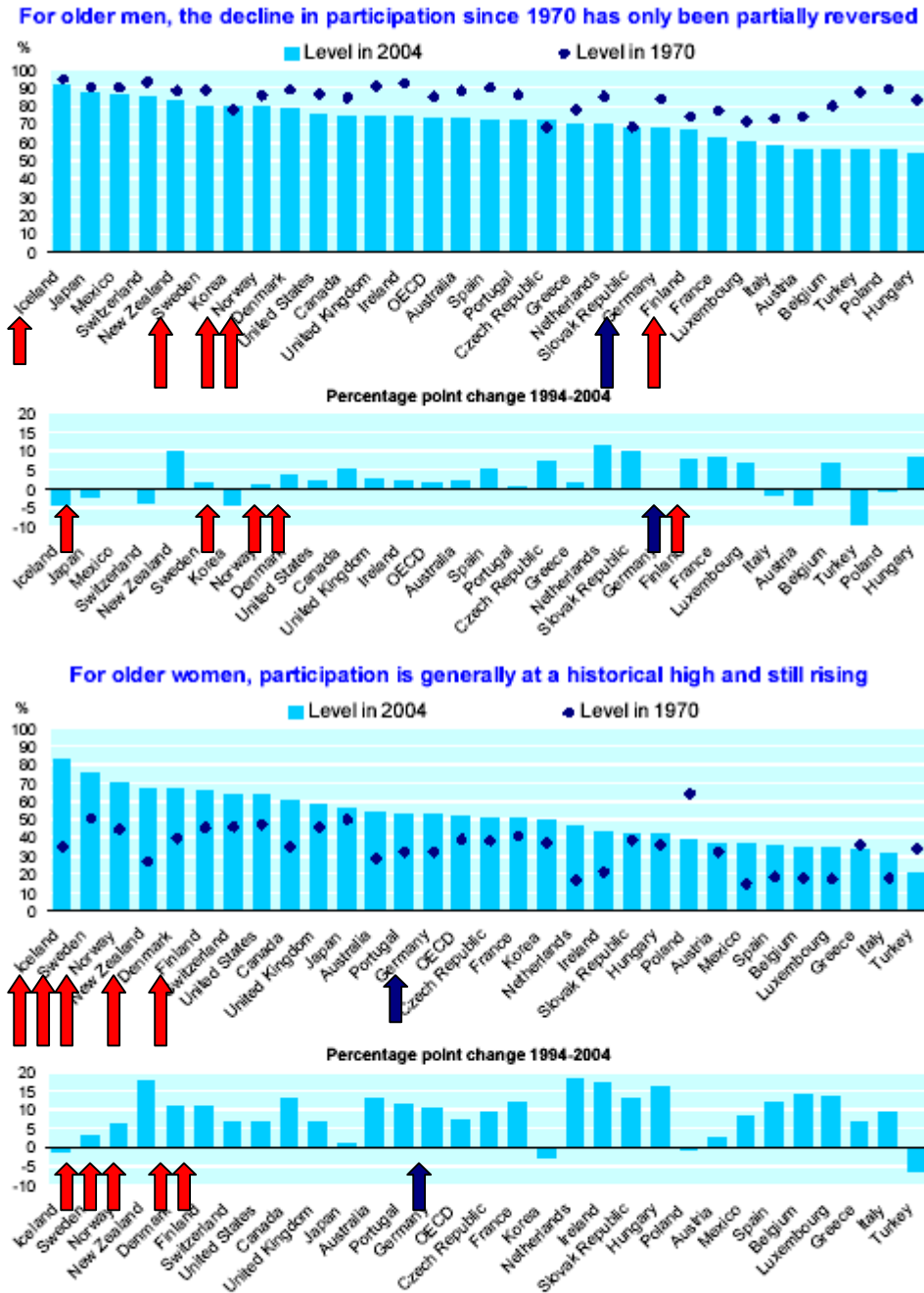
Die Abb. 2.4 & 2.5 unten zeigen, dass in erster Linie die hohe Beschäftigungsquote von Frauen (insbesondere in der Gruppe der 55-64 Jährigen) die Erklärung dafür ist, warum die Beschäftigungsquote in den skandinavischen Ländern weitaus höher ist als im Rest von Europa bzw. Deutschland. Einer der erklärenden Faktoren ist, dass Skandinavier über ein gut

¹⁷ Quelle: Nordic Council of Ministers (2004), The Ageing and the Labour Market in the Nordic Countries: A Literature Review, s. 20, Copenhagen

¹⁸ Quelle: Bosch, G. & S. Schief (2005), Older employees in Europe – new forms of social inequality. 7th ESA Conference, Torun, Poland, September 9-12, 2005; <http://www.ageing-in-europe.de/>

ausgebautes System von Kindertagesstätten verfügt bzw., dass der frühzeitige Berufseintritt von Frauen sehr bedeutend ist für eine lebenslange berufliche Tätigkeit.

Abb. 2.4: Beschäftigungsquoten von älteren Männern und Frauen (50-64) und Entwicklung von 1970-2004¹⁹



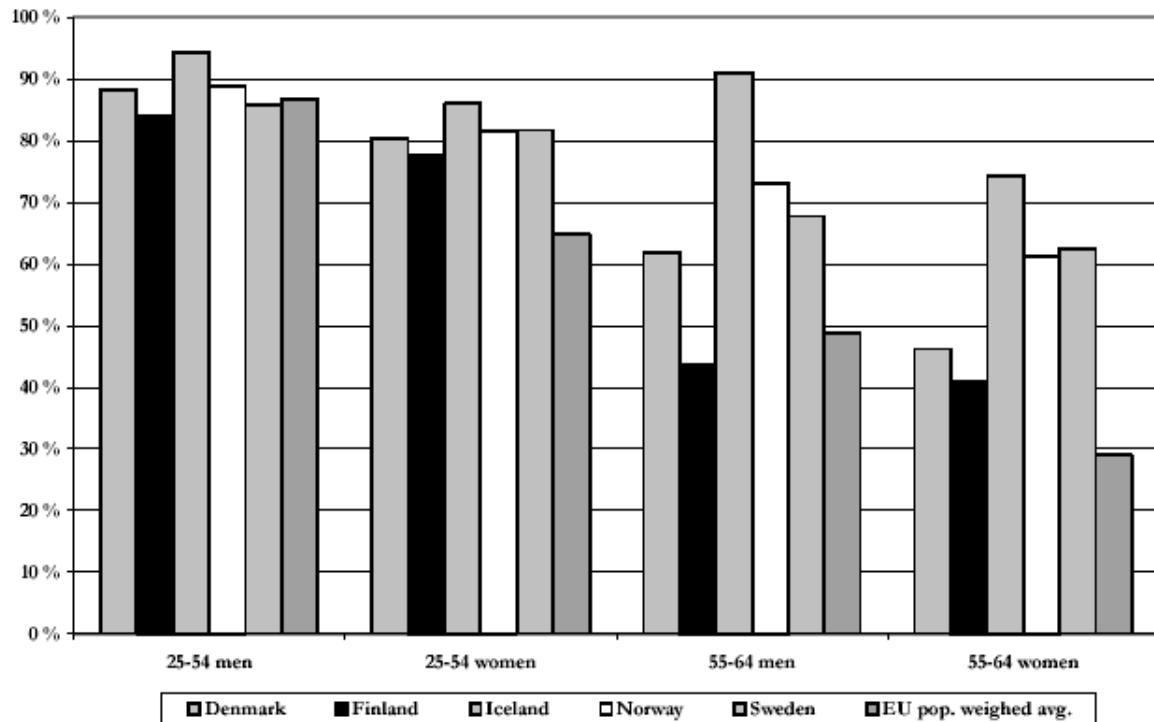
a) The data refer to labour force participation rates of men and women aged 50-64. The data for 1970 refer to: 1975 for Iceland; Czechoslovakia for both the Czech and Slovak Republics; and Western Germany only for Germany.

Source: OECD estimates based on the European Union Labour Force Survey, other national labour force surveys and census data for 1970 for some countries.

¹⁹ Quelle: OECD (2006), siehe ebenda, S.30.

Die Entwicklung in den skandinavischen Ländern zeigt, dass Frauen, die in jungen Jahren (25-49) arbeiteten, oft auch noch in älteren Jahren arbeiten (s. Abb. 2.5). Das bedeutet mit anderen Worten, dass Frauen, die in jungen Jahren aus unterschiedlichen Gründen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, es in älteren Jahren schwer haben eine Beschäftigung zu finden.

Abb. 2.5: Die Beschäftigungsrate für Männer und Frauen in zwei Altersgruppen (25-54 bzw. 55-64) in den skandinavischen Ländern im Vergleich zum EU-Durchschnitt²⁰

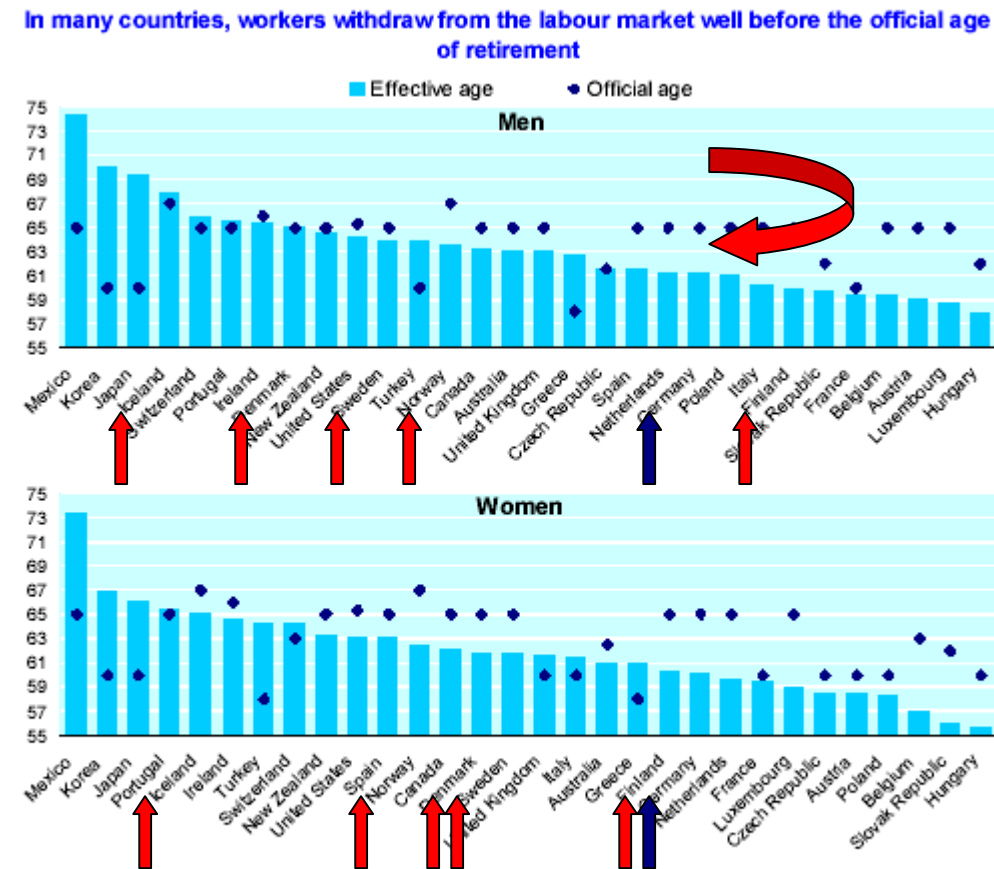


2.3 Rententrittsalter

Das offizielle Rentenalter liegt in den skandinavischen Ländern bei ca. 65 Jahren. Der faktische Renteneintritt liegt für Männer in Island später (1 Jahr), in Dänemark wie geplant und in Schweden und Norwegen ca. 2-3 Jahre früher. Bei Frauen ist das faktische Renteneintrittsalter wesentlich früher (s. Abb. 2.6).

²⁰ Quelle: Nordic Council of Ministers (2004), The Ageing and the Labour Market in the Nordic Countries: A Literature Review, S. 21, Copenhagen

Abb. 2.6: Offizielles und faktisches Renteneintrittsalter in verschiedenen OECD Ländern für Männer und Frauen²¹



a) The effective age of retirement refers to the average age at which persons aged 40 and over left the labour force during the period 1999-2004. The official age of retirement refers to the earliest age in 2004 at which workers are entitled to a full old-age public pension irrespective of contributions and work history.

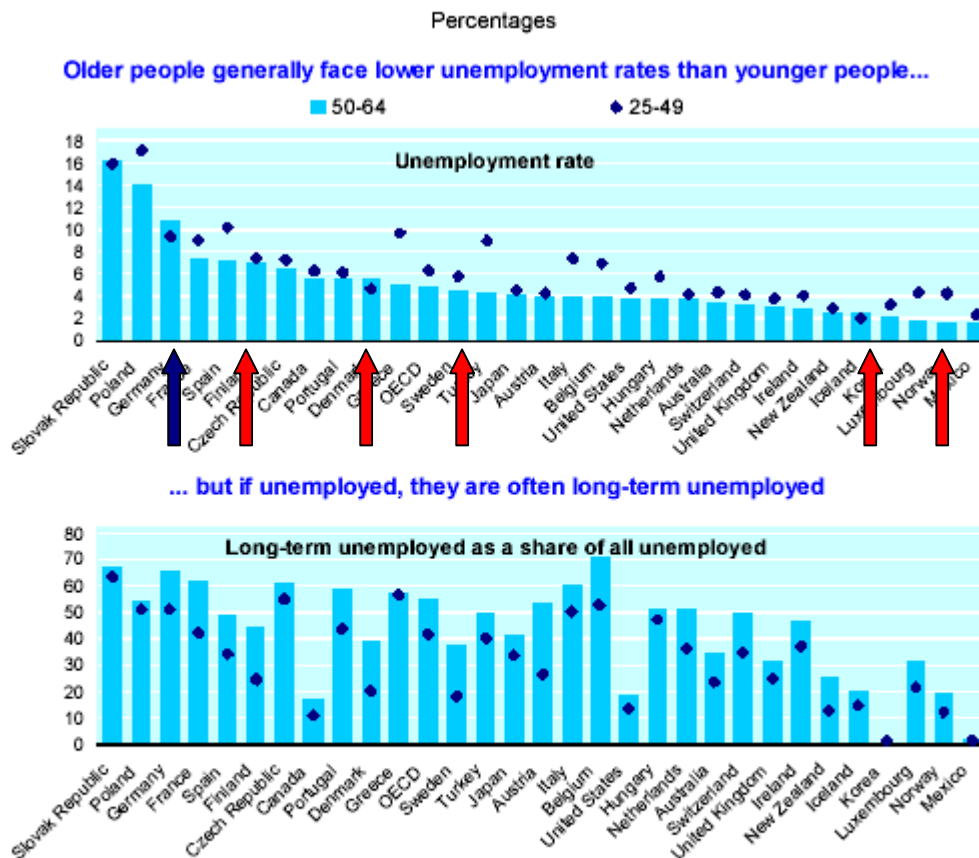
Source: OECD estimates based on the European Union Labour Force Survey and other national labour force surveys.

²¹ OECD (2006), siehe ebenda

2.4 Arbeitslosenquote

Die Arbeitslosenquote für ältere Arbeitskräfte ist in den skandinavischen Ländern wesentlich niedriger als in Deutschland (s. Abb. 2.7). Dies gilt auch für die Langzeitarbeitslosigkeit.

Abb. 2.7 Arbeitslosenquote von zwei Altersgruppen (25-49 Jahre bzw. 50-64 Jahre) in den skandinavischen Ländern im Vergleich zu Deutschland.²²



a) The data refer to 2004 (2002 for Iceland). Long-term unemployment is defined as a current spell of unemployment of one year or longer.

Source: OECD estimates based on the European Union Labour Force Survey and other national labour force surveys.

²² Quelle: OECD (2006), S.35

3. Entwicklung und Trends

3.1 Arbeitszeit pro Kopf der Bevölkerung

Die prozentuelle Entwicklung der pro Kopf gearbeiteten Stunden in den skandinavischen Ländern von 1970 –2002 zeigt (Abb. 3.1), dass sich außer in Island, die Zahl der Stunden verringert hat. Interessant ist, dass sich die Anzahl der Stunden, die dadurch erzielt wird, dass die Bevölkerung entweder im Leben früher anfängt zu arbeiten oder später aufhört, in allen Ländern außer Finnland und Schweden erhöht hat.

Abb. 3.1: Entwicklung der pro Kopf gearbeiteter Arbeitszeit, aufgrund veränderter Beschäftigungsquote, Arbeitsstunden/Person und Anteil der arbeitenden Bevölkerung.²³

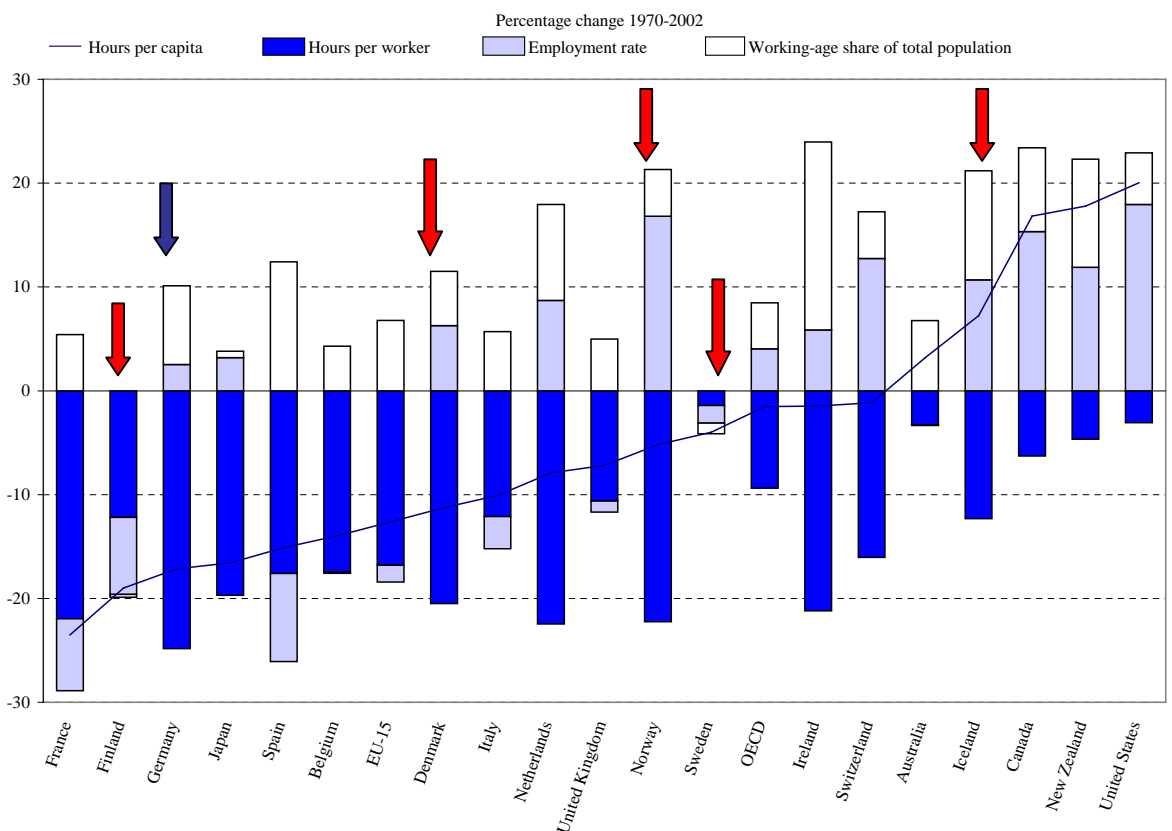


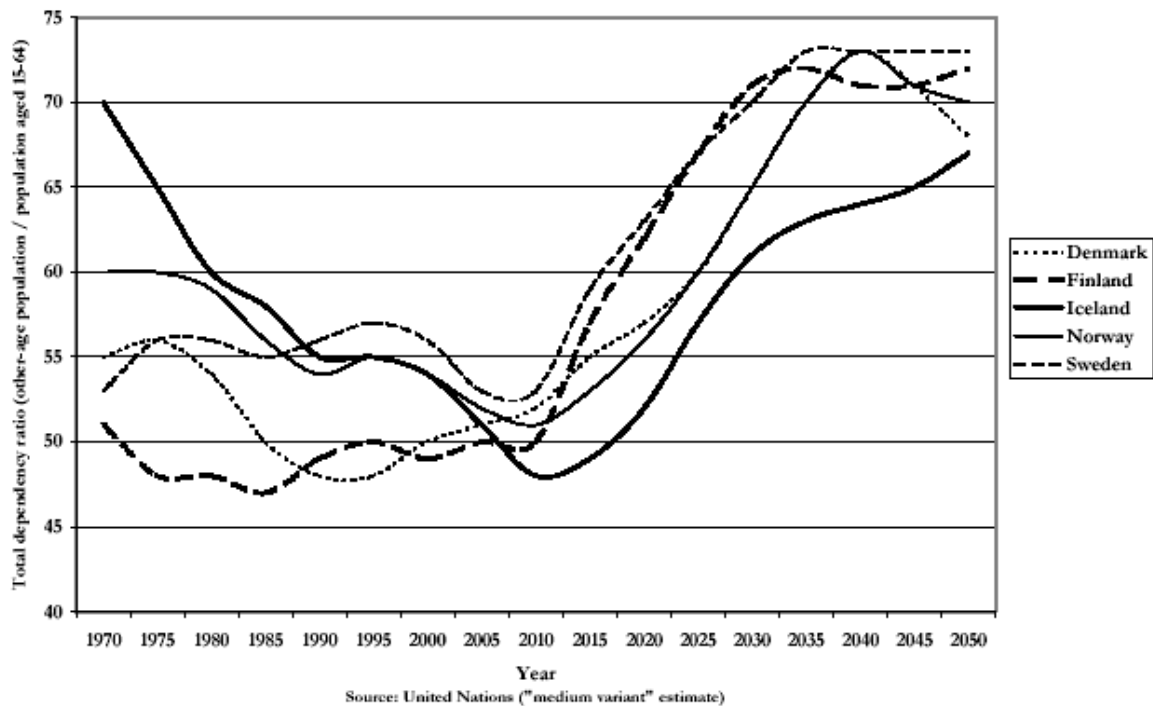
Abb. 3.1 zeigt, dass bis 2002 in den meisten Ländern der Anteil von Personen (und damit der Anteil an Arbeitsstunden, 'working-age share of total population') an der gesamten Arbeitszeit gestiegen ist und damit oftmals negative Veränderungen in den pro Kopf gearbeiteten Stunden kompensiert hat. Bis 2002 gab es scheinbar (außer in Finnland) das Problem der Verringerung der altersbedingten Gesamtarbeitszeit nicht.

²³Quelle: OECD Employment outlook 2004

3.2. Unterschiede in der Altersherausforderung

Die sogenannte Altersherausforderung, d.h. das Verhältnis des Anteils der arbeitenden Bevölkerung zu der nicht arbeitenden, zeigt eine ähnliche Entwicklung in allen skandinavischen Ländern (s. Abb. 3.3). Sie wird sich bis 2030-2035 verdoppeln. Auf 100 Personen in der Altersgruppe 15-64 kommen dann 45 Personen, die über 65 Jahre alt sind.

Abb. 3.3: Entwicklung des Abhängigkeitsverhältnisses zwischen arbeitendem und nicht arbeitendem Teil der Bevölkerung.²⁴



Eine Gegenüberstellung der jetzigen Beschäftigungsrate älterer Arbeitskräfte und der Veränderung der ‚Altersabhängigkeitsquote‘ zeigt, dass die skandinavischen Länder (mit Ausnahme von Finnland) keine ‚Reserven‘ mehr haben (aufgrund der allgemein hohen Beschäftigungsquote), um eine nachteilige Altersabhängigkeitsquote zu balancieren. Eine Gegenüberstellung der Altersabhängigkeitsquote und der Beschäftigungsrate zeigt, dass die skandinavischen Länder sich stark von Deutschland unterscheiden (siehe Abb. 3.4). Dort steigt auf der einen Seite der Anteil der Nichtarbeitenden, während auf der anderen Seite das Potential der Beschäftigungsrate Älterer noch nicht vollständig genutzt ist. Daraus folgt, dass in Deutschland (ähnlich wie in Finnland) eine größere Veranlassung zur Entwicklung und Implementierung neuer Möglichkeiten für eine Erhöhung des Anteils älterer Arbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigung besteht.

²⁴ Nordic Council of Ministers (2004), siehe ebenda

Abb. 3.4: Die Altersherausforderung in der Zukunft²⁵

| Participation rate of 50-64 year olds, 2004 | Projected change in the old-age dependency ratio, 2000-2050 ^a | | |
|---|--|--|---|
| | Moderate | Large | Very large |
| High | Denmark, Iceland, Norway, Sweden, Switzerland, United States | Canada, New Zealand | Japan |
| Average | Netherlands, Netherlands, United Kingdom | Australia, Finland, Australia, Finland, France, Germany, Mexico, Ireland | Czech Republic, Czech Republic, Korea, Portugal |
| Low | Belgium, Luxembourg, Turkey | Austria, Hungary | Greece, Italy, Poland, Slovak Republic, Spain |

a) Countries have been ranked into the three categories for each variable according to whether they are more than one-half of a standard deviation away from the mean for all countries.

b) Ratio of the population aged 65 and over to the population aged 20-64.

Source: OECD estimates based on data on participation rates from OECD *Labour Force Statistics* and old-age dependency ratios from the OECD Demographic and Labour Force Projections Database.

²⁵ OECD (2006), siehe ebenda

4. Erklärungen

Es gibt natürlich eine Reihe von Erklärungen, warum sich das skandinavische Bild der Situation älterer Arbeitskräfte so von der deutschen Situation unterscheidet. Im Folgenden wollen wir eine Reihe dieser Erklärungslinien aufgreifen.

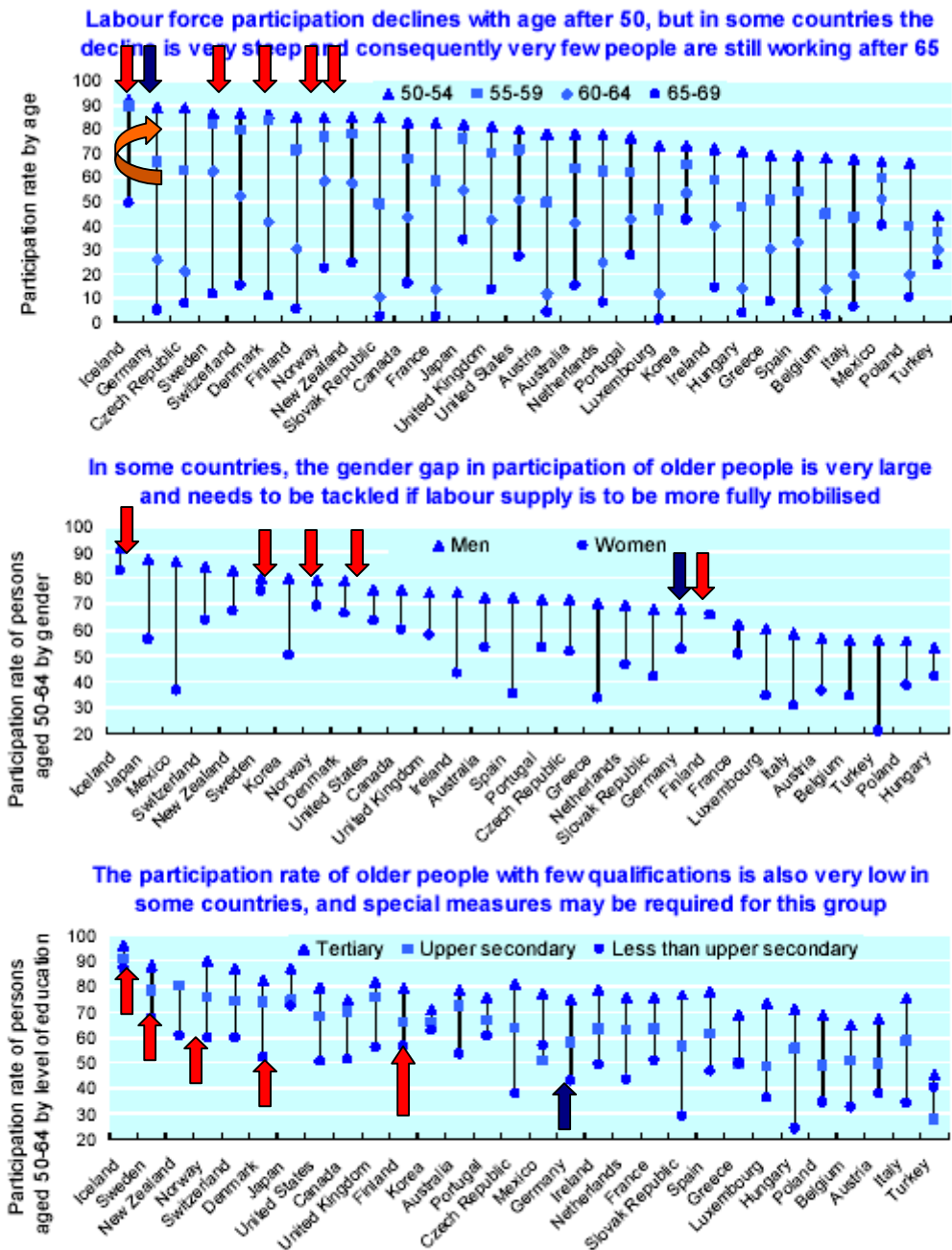
4.1 Verlauf der Abnahme der Beschäftigungsrate mit dem Alter (50-69)

Die Statistiken, die in den vorhergehenden Abschnitten präsentiert wurden, beschreiben die Situation zu einem bestimmten Zeitpunkt und können daher bestimmte Entwicklungen nur festschreiben, aber kaum erklären. Ein solcher Faktor, der erklärungsbedürftig sein könnte ist, wie sich die Beschäftigungsrate in der Gruppe der älteren Arbeitskräfte in einem bestimmten Zeitraum der Lebensarbeitszeit verändert (s. Abb. 4.1).

Die Abb. 4.1 zeigt u.a.:

- einen bedeutenden Unterschied zwischen den skandinavischen Ländern und Deutschland. Während die Beschäftigungsrate für ältere Arbeitskräfte zwischen 55-59 Jahren sich kaum verändert, fällt sie in Deutschland drastisch (>22%); vgl. dazu auch Tab. 4.2.
- wie schon weiter oben angedeutet, besteht ein großer Unterschied in der Beschäftigungsrate der 50-69 jährigen, wenn man Frauen und Männer separat analysiert. Die Beschäftigungsrate von Frauen in dieser Altersgruppe ist in Deutschland bis zu 20% niedriger.
- Schwierigkeiten, Personen dieser Altersgruppe mit niedrigem Schulabschluss zu beschäftigen. Die Beschäftigungsrate ist in Deutschland zwischen 10% (vgl. Dänemark) und 45% (vgl. Island) niedriger.

Abb. 4.1: Veränderung der Beschäftigungsrate in den skandinavischen Ländern im Alter von 50-69 Jahren²⁶

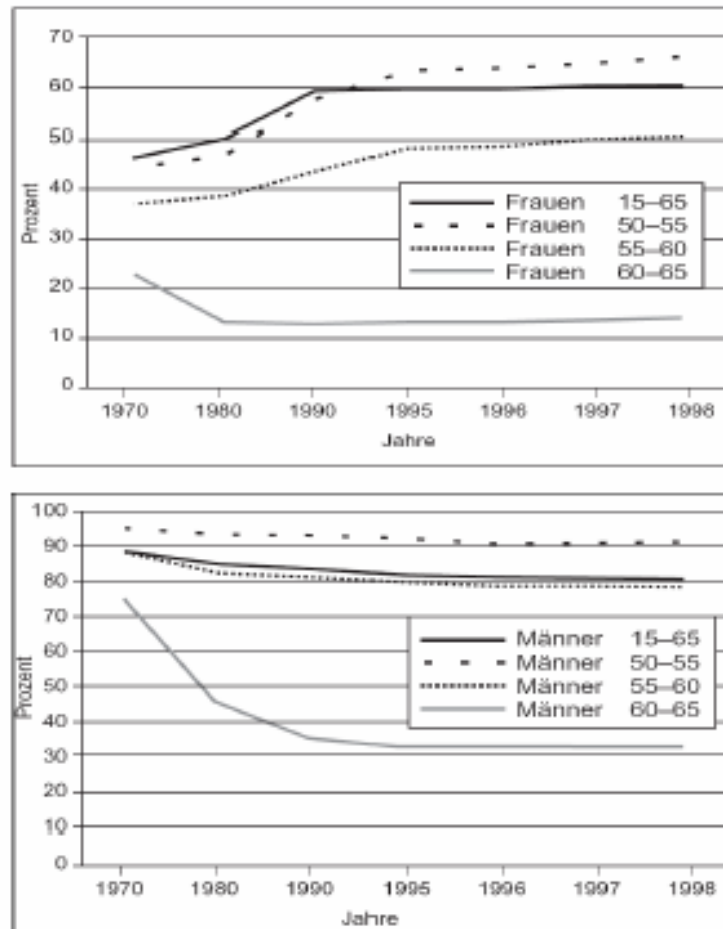


a) In the top two panels, the data refer to 2004. In the bottom panel, the data refer to 2002 for Iceland, Italy, Japan and the Netherlands and to 2003 for the other countries.

Source: OECD estimates based on the European Union Labour Force Survey and other national labour force surveys.

²⁶ OECD (2006), siehe ebenda

Abb. 4.2: Veränderung der Erwerbsquoten in Deutschland für Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebensabschnittsperioden²⁷

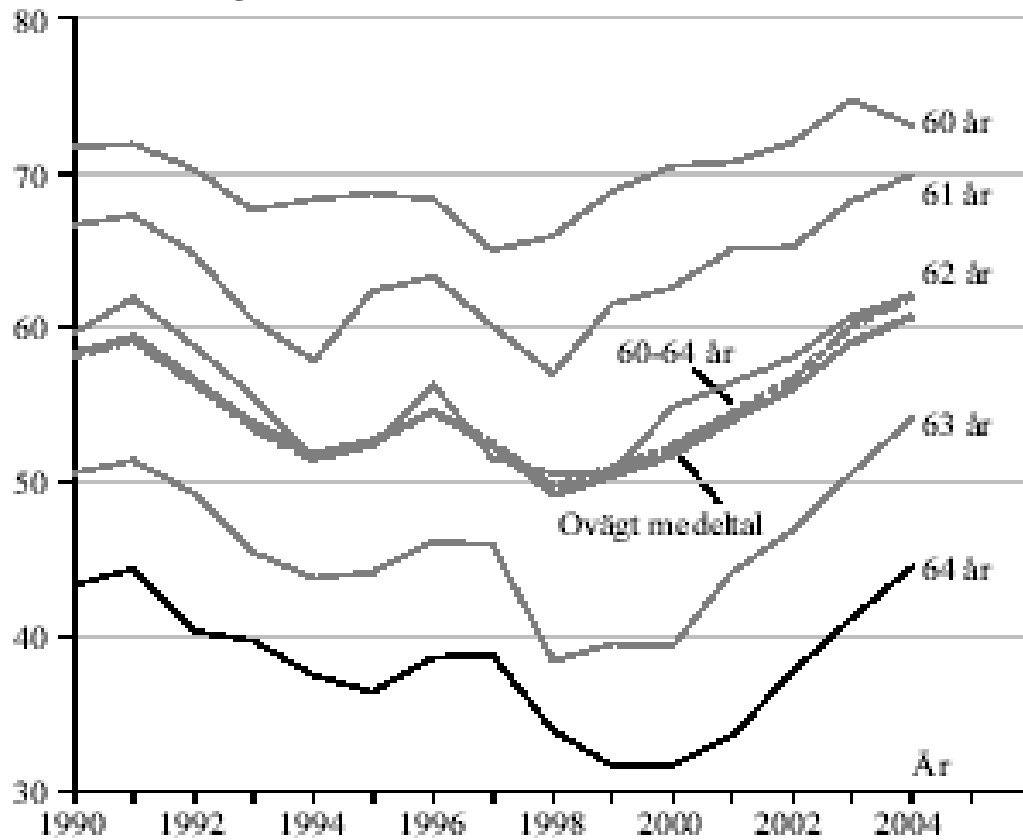


Aus Abbildung 4.3 ist zu ersehen, dass die Beschäftigungsrate für Frauen in Schweden im Alter von 60 Jahren noch bei ca. 70% liegt, während sie zu diesem Zeitpunkt in Deutschland bei 50% angelangt ist. Dieser gravierende Unterschied hat seine Ursachen aber in den früheren Lebensabschnitten (55-59 Jahre), wie oben angedeutet.

²⁷ Quelle: Kister, E. & M. Hilpert (2001): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit; in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Bd. 3-4, S.8.

Abb 4.3. Entwicklung der Beschäftigungsrate für Frauen in Schweden in den Lebensjahren 60-64²⁸

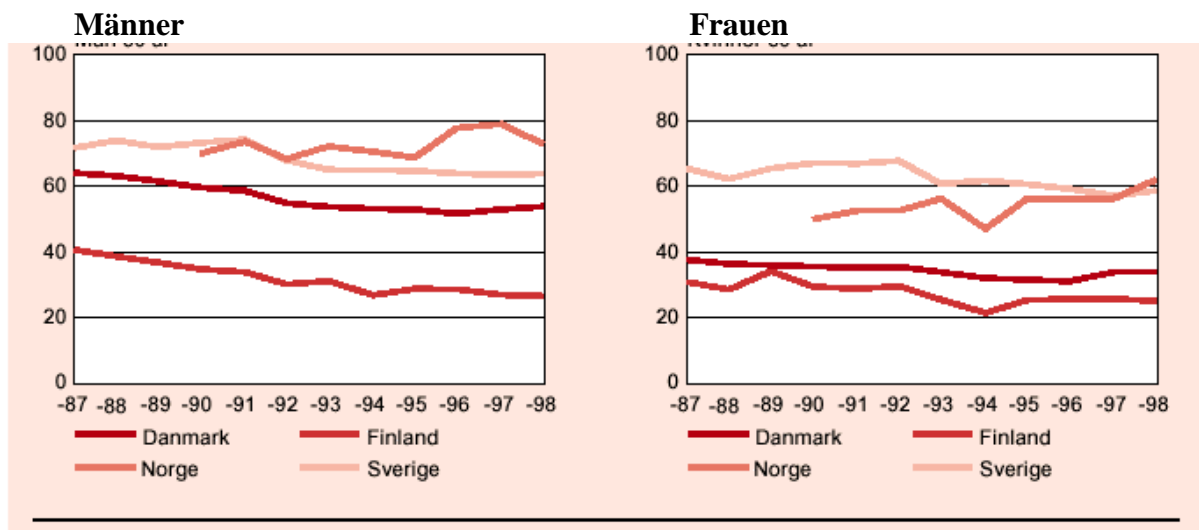
Beschäftigungsrate in verschiedenen Altersklassen in den Jahren 1990-2004
 % der Bevölkerung



Die skandinavischen Länder zeigen keinesfalls eine gleichartige Entwicklung auf, sondern es sind in erster Linie Schweden und Norwegen, die hohe Beschäftigungsraten von Frauen aufzeigen (s. Abb. 4.4).

²⁸ Quelle: Olsson, H. (2005), Socialförsäkringsutredningen (Untersuchung der Sozialversicherung); siehe auch: www.forum50plus.com

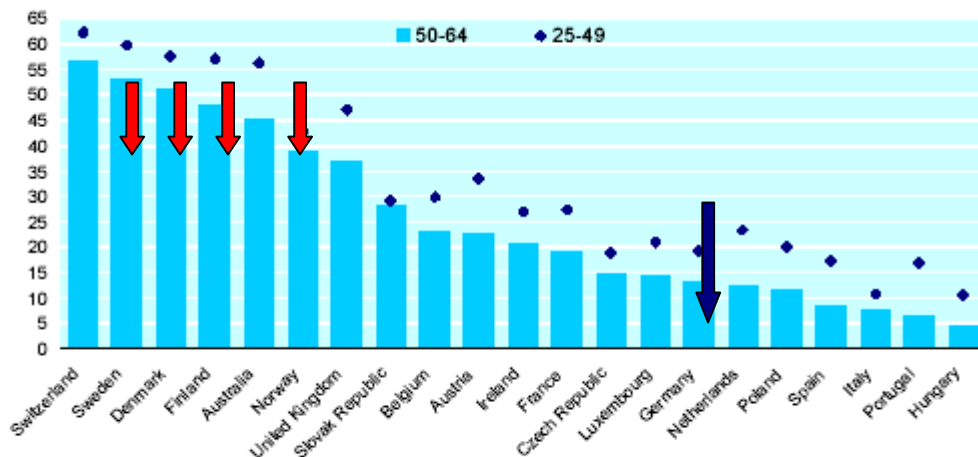
Abb.4.4: Beschäftigungsquote 60-jähriger Frauen in den nordischen Ländern.²⁹



4.2 Teilnahme älterer Arbeitnehmer an Weiterbildungen

Der Anteil älterer Arbeitskräfte an Weiterbildungsmaßnahmen während der letzten 12 Monate im Jahre 2003 (European Union Labour Force Survey (2003)) zeigt, dass verglichen mit Deutschland in Skandinavien das Vielfache an älteren Arbeitskräften an Ausbildungsmaßnahmen teilnimmt.

Abb. 4.4: Weiterbildung älterer Personen (50-64) im Vergleich zu jüngeren Personen (25-49) während der vergangenen 12 Monate.³⁰



a) The data refer to 2003 (2001 for Australia).

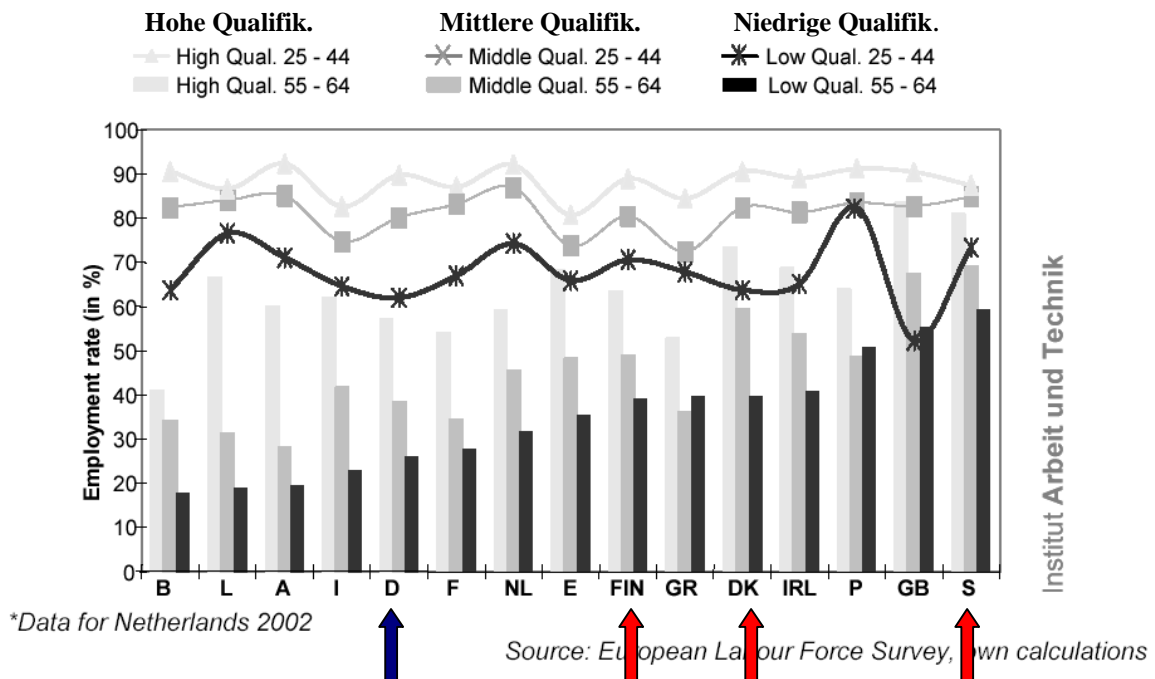
Source: European Union Labour Force Survey (2003 Lifelong learning module) and the Australian 2001 Survey of Education and Training.

²⁹ NOSOSKO (1998). Vorzeitiges Verlassen des Arbeitslebens 1987-1998. (in Schwedisch: Förtida utträde från arbetslivet 1987-1996. En jämförelse mellan de nordiska länderna). Köpenhamn, Nordiska Socialstatistisk Kommitté.

³⁰ OECD (2006), siehe ebenda

Dänemark unterscheidet sich in seinen Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur von Deutschland, sondern auch von den anderen skandinavischen Ländern. Die Teilnehmerquoten für ältere Arbeitskräfte (55-64) sind dreimal so hoch als im EU-Durchschnitt.³¹ Die Beschäftigungsrate älterer Arbeitskräfte (sowohl Frauen als auch Männer) mit niedrigen Berufsqualifikationen ist in den skandinavischen Ländern weitaus höher als in Deutschland (s. Abb. 5.4).

Abb. 5.4: Beschäftigungsraten der 25-44 Jährigen und der 55-64 Jährigen mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau im Jahr 2004³²



Der Unterschied ist besonders gravierend für die weniger qualifizierten älteren Mitarbeiter.

³¹ siehe dazu: Pedersen, P.J. (2006): Older workers in Denmark. Employment, unemployment and training. In: Spross, C. (Hrsg.): Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 299, S. 187-197.

³² Quelle: Bosch, G. & S. Schief (2005), Older employees in Europe – new forms of social inequality. 7th ESA Conference, Torun, Poland, September 9-12, 2005; <http://www.ageing-in-europe.de/>

4.3 Zusammenfassung

Im Unterschied zu Skandinavien ist die Erwerbsquote älterer Arbeitskräfte in Deutschland weitaus niedriger

1. bis zum 55 Lebensjahr besteht für Frauen kein nennenswerter Unterschied
2. zwischen 55 – 60 Jahren entwickeln sich große Unterschiede
3. Ab 60 sind die Unterschiede gravierend
4. Der Anteil älterer schwedischer Frauen und Männer im Arbeitsleben steigt
5. Ältere Arbeitskräfte nehmen an weitaus mehr an Weiterbildungsmaßnahmen teil als in Deutschland.
6. Niedrig qualifizierte Personen arbeiten in Skandinavien (mit Ausnahme von Finnland) länger.

5. Maßnahmen in Skandinavien damit Ältere länger arbeiten können

5.1 Was meinen die Betroffenen dazu?

Sowohl in Schweden als auch in Finnland hat man den älteren Teil der Bevölkerung befragt, inwieweit sie bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten können bzw. wollen, und welche Maßnahmen eventuell erforderlich sind, um länger zu arbeiten.

In Finnland hat eine Untersuchung der Zentralorganisation der Gewerkschaften (SAK) gezeigt³³, dass nur ca. 27% der Beschäftigten länger als bis zum 63. Lebensjahr arbeiten können bzw. wollen. In einer schwedischen Untersuchung³⁴ aus dem Jahre 2003 werden ähnliche Zahlen festgestellt. Die Untersuchung zeigt auch, dass ca. 8% der 50-64 Jährigen Schwierigkeiten haben, ihre jetzigen Arbeitsaufgaben auszuführen.

Die Beantwortung der Frage nach eventuellen **Maßnahmen**, um länger arbeiten zu wollen bzw. zu können, deuten darauf hin, dass am Vorhandensein von *gesunden Arbeitsplätzen* ein starkes Interesse besteht (s. Abb. 5.1 für Finnland). Das gilt sowohl für die physische und psychische Belastung als auch für Arbeitstempo und Rehabilitierungsmöglichkeiten. Arbeitsplatzsicherheit ist in der finnischen Untersuchung der dominierende Faktor. Kürzere Arbeitszeiten sind wichtiger als flexible Arbeitszeiten. Aspekte des lebenslangen Lernens und der Arbeitsrotation sind eher unbedeutend.

Vorschlag: Untersuchen Sie, welche Maßnahmen die Mitarbeiter Ihres Unternehmens als sinnvoll erachten.

³³ Laukkanen, E. (2004): Some recent results from Finnish workplaces. Konferenzbeitrag zu "Mehr und bessere Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer. Internationaler Erfahrungsaustausch. 13. Dezember 2004, Berlin.

³⁴ Wadensjö, E. (2005): Gibt es Platz für die 50+ - in Schweden und in Europa (in Schwedisch: Finns det plats för 50+ i Sverige och Europa?) TCO kunskapsvecka 16.-19. August.

Abb. 5.1: Maßnahmen, die einen Verbleib an finnischen Arbeitsplätzen unterstützen (Quelle: Working Conditions Survey 2003, Statistics Finland)³⁵

**% der Lohnempfänger
(45 Jahre und älter)**

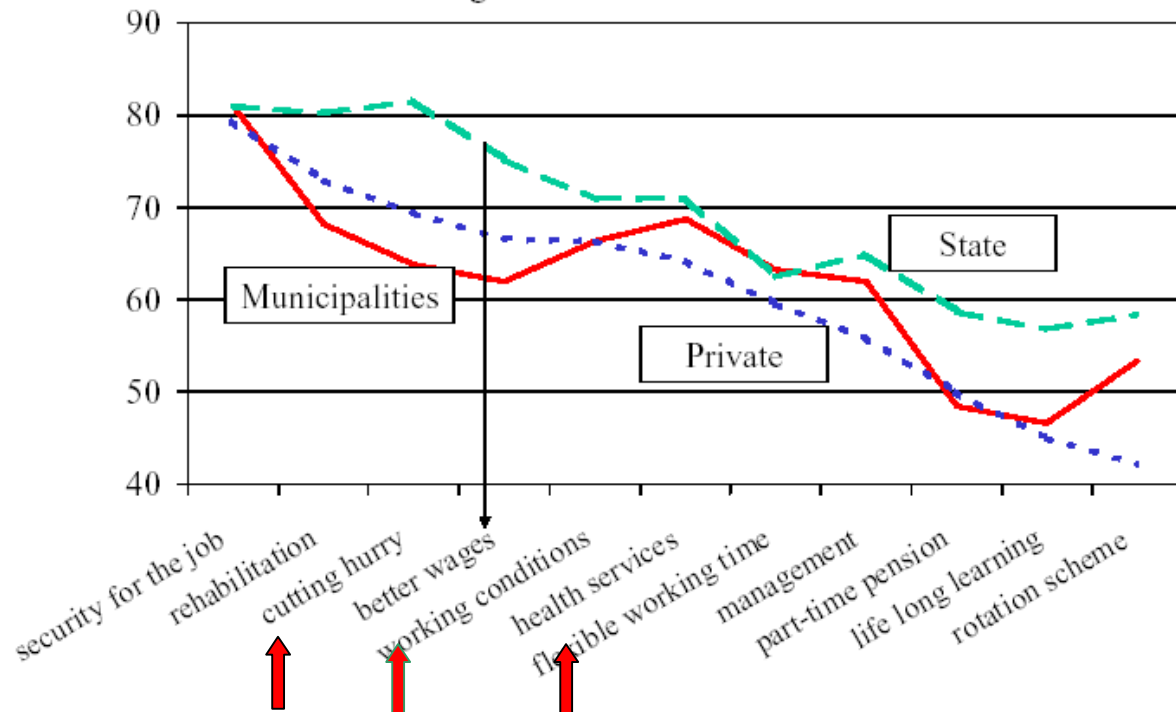


Abb. 5.2: Von älteren schwedischen Arbeitskräften vorgeschlagene Maßnahmen für den Verbleib am Arbeitsplatz.³⁶

| | Frauen | Männer |
|--|------------|------------|
| Kürzere Arbeitszeit auch bei niedrigerem Lohn | 19% | 13% |
| Arbeitsplatz wechseln | 34% | 30% |
| Beruf wechseln | 30% | 19% |
| Nur Tagarbeit | 69% | 76% |
| Teilzeitarbeit | 52% | 12% |
| Ein Paar Monate/Jahr arbeiten | 38% | 31% |
| Distanzarbeit | 39% | 21% |
| „Expertenlösung“ | 38% | 54% |

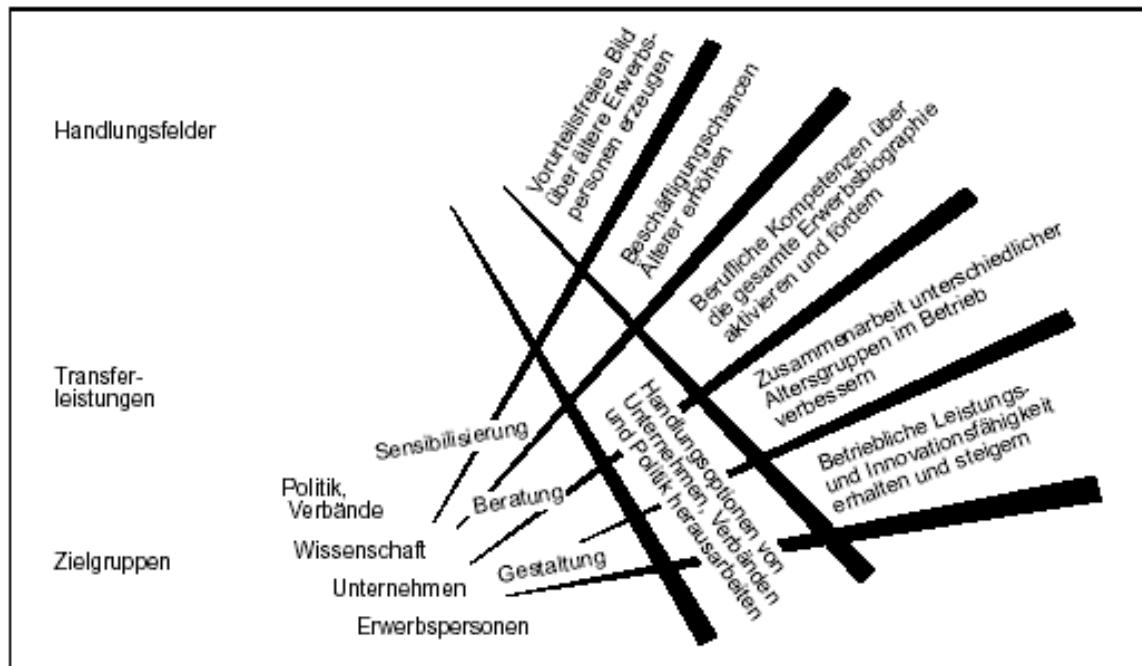
Im Vergleich zu den von finnischen und schwedischen Arbeitskräften vorgeschlagenen Maßnahmen, sehen die Handlungsfelder einer den demographischen Wandel berücksichtigenden Beschäftigungspolitik in Deutschland etwas anders aus. Der Aspekt der Gesundheit am Arbeitsplatz scheint sich, wenn überhaupt, nur im Handlungsfeld „Beschäftigungschancen Älterer erhöhen“ wiederzufinden (s. Abb. 5.3).

Die *Frage*, die sich stellt, lautet: Arbeiten die alternden Deutschen an gesünderen Arbeitsplätzen oder hat diese Frage einen geringeren Stellenwert?

³⁵ Laukanen ebenda

³⁶ Grahn, M.L. (2003), Äldre Arbetskraft och Arbetsliv; (in Schwedisch: Äldre arbetskraft och arbetsliv - Hur ska vi orka till 65? En kvalitativ studie om äldre medarbetares villkor i arbetslivet på Landskrona Lasarett, Arbetslivsinstitutet.

Abb. 5.3: Handlungsfelder einer den demografischen Wandel berücksichtigenden Beschäftigungspolitik in Deutschland.³⁷



Vorschlag: Untersuchen Sie, welche Strategien und Maßnahmen Ihr Unternehmen hat, um gesunde Arbeitsplätze, auch für ältere Arbeitskräfte, zu schaffen bzw. zu erhalten!

5.2. Maßnahmen auf nationaler Ebene

| | Interesse für? | Fokus | Maßnahmen | KMU spezifisch? |
|-----------------|---|---|---|--|
| Schweden | Mitte/Ende 90er Jahre | | Keine spezifischen nationalen Maßnahmen | |
| Norwegen | Anfang 90er Jahre | Lebensphasenspezifische Karriereplanung ab 45 | - Senter for Seniorplanelegning - Intensjonsavtale (IA) om et mer inkluderende arbeidsliv?. | Seniorenratgeber |
| Dänemark | Ende der 90er Jahre | Individuelle Aktivierung und Weiterbildung | | Ratgeber in Älterenfragen Selbstaktivierungsgruppen |
| Finnland | Anfang 80er Jahre | Altersadäquate Arbeitsgestaltung | Nationales Programm „FINAGE“ mit Fokus auf: - physiologische Aspekte - psychische + organisatorische Aspekte der Arbeit - gesünderer Lebensstil - Unterstützung der beruflichen Kompetenz | Arbeitsfähigkeitsindex (WAI) Spezielle Ratgeber |
| Island | Keine spezifischen nationalen Maßnahmen, siehe Abschnitt 6. | | | |

In einer Reihe skandinavischer Länder sind bisher nationale Initiativen gestartet worden, um die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte zu unterstützen. International gesehen ist das finnische

³⁷ Quelle: IAO, BMBF Verbund: Öffentlichkeits- und Marketingsstrategie demographischer Wandel-

Programm „Finnish National Programme of Ageing Workers“ (FINAGE) wohl am bekanntesten.

Die meisten Programme zielen darauf hin, dass durch die Verlängerung des Arbeitslebens um 1-2 Jahre, die Rentenkosten sich dramatisch verringern würden.

5.2.1 Finnland

Das finnische Programm³⁸ (1998 -2002) galt allen Personen über 45 und zielte darauf, zur Verlängerung des Arbeitslebens bzw. zum Wiedereintritt ins Arbeitsleben beizutragen. Dieses Programm wurde sowohl von zuständigen Ministerien, den Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Finnischen Forschungsanstalt für Arbeitsleben getragen. Gerade die Teilnahme dieses Institutes hat zur Entwicklung einer Vorgehensweise geführt, die nicht nur in Finnland sehr erfolgreich war, sondern auch im übrigen Europa sehr starke Beachtung gefunden hat, der Workability-Index (WAI).

- VETO (pull) = 2002-2006, soll die Attraktivität der Arbeitsplätze verbessern und die Gesundheit/Fitness der älteren Arbeitskräfte verbessern.
- NOSTE (lift) = Möglichkeit zur Ausbildung auf gymnasialem Niveau (10.000 Personen).

Das finnische Programm wird allgemein als erfolgreich und auch als stilbildend für andere Länder beschrieben. Vor allem wird der Erfolg auf die Zusammenarbeit verschiedener Akteure zurückgeführt.³⁹ Dabei sollte berücksichtigt werden, dass dieses Programm einen starken Rückenwind durch den wirtschaftlichen Aufschwung in Finnland bekam.

Zielerreichung:

- Der Wiedereintritt von älteren Personen ins Arbeitsleben konnte nicht verbessert werden
- Die Beschäftigungsrate von Frauen erreichte das Niveau der Männer
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitskräfte
- Information hat zur Reduzierung von Altersdiskriminierung geführt

Der Workability-Index (WAI)

Übersetzt bedeutet dies Arbeitsbewältigungs- oder Arbeitsfähigkeitsindex. Diese Methode wurde von Ilmarinen^{40,41} und Mitarbeitern in den neunziger Jahren entwickelt, um das sogenannte FINAGE-Programm - Respekt vor den Älterwerdenden – zu begleiten, ein staatliches Gesundheitsprogramm zur Gestaltung des demografischen Wandels in Finnland (s. Abb. 5.4).

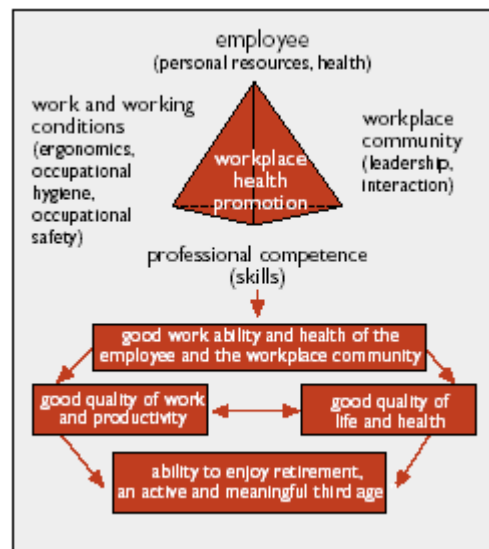
³⁸ Dazu OECD (2004e), Ageing and Employment Policies. Finland, Oecd, Paris.
Ministry of Social Affairs and Health: National Programme on ageing workers 1998-2002.
<http://www.stm.fi/english/current/ageprog/index.htm>.

³⁹ Siehe dazu: Endbericht „*The Many Faces of the National Programme on Ageing Workers*“. *The Concluding Report on the Programme (2002)*. Ministry of Social Affairs and Health. Helsinki, Finland, 2002.
<http://pre20031103.stm.fi/english/tao/publicat/manyfaces/themanyfaces.pdf>

⁴⁰ Ilmarinen, J (1999): Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour.

⁴¹ Siehe auch Ilmarinen, J. & J. Tempel (2001): Arbeitsfähigkeit. Was können wir tun, damit wir gesund bleiben? VSA-Verlag, Hamburg.

Abb 5.4: Ein Modell des finnischen Konzeptes „Workability“ (nach Ilmarinen)



Der Fragebogen besteht aus 7 Fragenkomplexen, deren Beantwortungswerte zum Teil gewichtet und schließlich summiert werden. Die Summe (höchster und bester Wert: 49) bildet den so genannten Index, der Aussagen über die (selbst berichtete) Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die berufliche Belastung erlaubt. Dieses Instrument hat seine besondere Stärke bei der Aufdeckung von Schwerpunktbereichen in mittleren oder größeren Betrieben sowie als Einstieg in arbeitsmedizinische Untersuchungen.

Die abzufragenden Dimensionen sind:

- Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten je erreichten (0 - 10 Punkte möglich)
- Arbeitsfähigkeit in Relation zu den Anforderungen der Arbeitstätigkeit (Gewichtung der Punkte entsprechend dem Arbeitsinhalt)
- Anzahl der aktuellen vom Arzt diagnostizierten Krankheiten (Krankheiten mindestens 5 = 1 Punkt, 4 = 2 Punkte, 3 = 3 Punkte, 2 = 4 Punkte, 1 = 5 Punkte, keine = 7 Punkte)
- geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten (1 – 6 Punkte möglich)
- Krankenstandstage in den vergangenen 12 Monaten (1 - 5 Punkte möglich)
- Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in 2 Jahren (1, 4 oder 7 Punkte möglich)
- Psychische Leistungsreserven (1-4 Punkte möglich); (bezieht sich sowohl auf die Arbeit als auch auf die Freizeit)

Die Summe aller Punkte ergibt den Arbeitsfähigkeitsindex (WAI), der wie folgt bewertet wird:

| Punkte Arbeitsfähigkeit (AF): | Ziel von Maßnahmen: |
|--------------------------------------|----------------------------|
| 7 – 27 schlecht | AF wiederherstellen |
| 28 – 36 mittelmäßig | AF verbessern |
| 37 – 43 gut | AF unterstützen |
| 44 – 49 sehr gut | AF erhalten |

Aus der Messung des Arbeitsfähigkeitsindex werden entsprechende Aktivitäten abgeleitet, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu verbessern. Diese richten sich auf:

1. die Arbeit an sich und die Arbeitsumgebung

2. Gruppenarbeit und Arbeitsorganisation
3. Kompetenzentwicklung
4. Unterstützung der individuellen Gesundheit und Ressourcen.

Kleinere und mittlere Unternehmen erhalten in vielen Fällen Unterstützung bezüglich Methoden und Vorgehensweisen, um diese Aktivitäten durchführen zu können.

5.2.2 Schweden

Bisher gab es noch kein spezifisches nationales Programm für ältere Arbeitskräfte. Die Frage hat in Schweden erst in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. 1999 wurde eine staatliche Kommission (Senior 2005) ins Leben gerufen, die im Oktober 2003 mit einem ausführlichen Bericht ihre Arbeit beendete (Seniorenpolitik in der Zukunft; in Schwedisch: Äldrepolitik för framtiden)⁴². Es wurden 100 Schritte zur ‚Geborgenheit‘ und Entwicklung der älteren Bevölkerung präsentiert.

Bisher wurden noch keine Maßnahmen ergriffen, aber die Kommission stellt fest, dass bis 2010 solche eingeleitet werden sollten. Dies stimmt mit der allgemeinen Auffassung überein, dass in Schweden die Altersfrage erst in ca. 5-10 Jahren akut wird.

Daneben gab es noch eine staatliche Arbeitsgruppe⁴³ (Seniorgruppen) im Wirtschaftsministerium, die im Prinzip eine ähnliche Aufgabe hatte wie die staatliche Kommission, aber mit einem kürzeren Zeithorizont. Ähnlich, wie in dieser, wird ein Programm vorgeschlagen, das dem finnischen ‚FINAGE‘ Programm ähnelt.

Diese Arbeitsgruppe schlägt flexiblere Beschäftigungsverhältnisse, Anreize für Arbeitgeber, die Begrenzung der Möglichkeiten des frühen Austritts aus dem Arbeitsleben (early exit), Veränderungen im Steuersystem und Verbesserung des lebenslangen Lernens für Ältere vor. Im Gegensatz zur OECD schlägt die Arbeitsgruppe verschiedene Arten der Teilzeit-Verrentung vor, vorausgesetzt dass die finanziellen Anreize zu arbeiten größer sind als in Teilzeit bzw. Vollrente zu gehen. Der Einzelne sollte das Recht haben, Rente und Arbeit ab dem 61. Lebensjahr kombinieren zu können. Alle Regeln, die Arbeit nach Erreichung des offiziellen Rentenalters unmöglich machen, sollten abgeschafft werden.

5.2.3 Dänemark

Ähnlich wie in Schweden befasste sich in Dänemark von 1997-1999 eine staatliche Kommission mit der Untersuchung der Frage der älteren Arbeitskräfte⁴⁴. Hierbei wurden sowohl die Abschaffung von einem fixen Rentenalter als auch die Bekämpfung der Altersdiskriminierung vorgeschlagen. Einige der Vorschläge zielten darauf hin, Unternehmen durch Ratgeber bei der Entwicklung ihrer Seniorenpolitik zu unterstützen.

Das hat zu folgenden konkreten Maßnahmen geführt:

- seit 1998 haben kleine und mittlere Unternehmen die Möglichkeit zur kostenlosen Beratung in Älterenfragen⁴⁵

⁴² Äldrepolitik för framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning. SOU 2003:91, Stockholm.

⁴³ Riv hindren för äldre i arbetlivet! En kartläggning och ett diskussionsunderlag från Näringsdepartementets seniorgrupp. Näringsdepartement Ds 2002:10 N, Stockholm 2002.

⁴⁴ Dazu Hansen H. (2001): Active strategies for older workers. Comparative Welfare State Research. SFI Working Paper 02:2001; siehe auch <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2000/10/word/dk0008191s.doc>

⁴⁵ Siehe dazu auch Flemming Larsen, F. & T. Bredgaard, Flexicurity and older workers on the Danish labour market- Background paper for the Flexicurity research programme (project 3) - <http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/externalpapers/carmaworkingpaper04-1.pdf>

- finanzielle Unterstützung für Unternehmen, wenn Langzeitarbeitslose (älter als 48) eine Anstellung erhalten
- Bildung von Selbstaktivierungsgruppen⁴⁶ für ältere Arbeitssuchende (älter als 50 Jahre) in Kommunen. Einige dieser Gruppen sind sehr erfolgreich (Die Hälfte der Mitglieder hat eine Arbeit gefunden), während andere weniger erfolgreich sind. Über 500 Mitglieder (ca. 28% der Gruppenmitglieder) haben eine richtige Arbeit bekommen. Von diesen sind 38% der Auffassung, dass die Selbstaktivierungsgruppen dabei eine Hilfe gewesen sei.⁴⁷ Diese Gruppen arbeiten mit den lokalen Arbeitsämtern zusammen, die u.a. die Aufgabe haben, Unternehmen darüber zu informieren, dass sie Arbeitskräfte in diesen Selbstaktivierungsgruppen finden können.

Eine der wichtigsten Resultate dieser dänischen Erfahrungen ist, dass Maßnahmen, die auf ältere Arbeitskräfte gerichtet sind, nicht isoliert sind, sondern einen Teil der allgemeinen Politik bilden und auch von jüngeren Arbeitskräften akzeptiert sind.

5.2.4 Norwegen

Seit Ende der 90er Jahre steigen die Rentenkosten in Norwegen. Dies in Kombination mit den demografischen Szenarien hat dazu geführt, dass die norwegische Regierung in Zusammenarbeit mit Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften und anderen wichtigen Akteuren zwei Programme gestartet hat, um Frühverrentung und steigenden Krankenstand zu bekämpfen. Es sollte dabei nicht nur bei allgemeinen Deklarationen bleiben, sondern Vereinbarungen und konkrete Maßnahmen sollten getroffen werden.

- Die *Nationale Initiative für ältere Arbeitskräfte* („Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet“). Dieses Programm lief in den Jahren 2001-2005 und wurde vom Zentrum für Älterepolitik (Senter for Seniorpolitikk).⁴⁸ koordiniert. Die Hauptzielsetzungen waren u.a. Informationskampagnen zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung, Netzwerkprojekte zwischen Arbeitsplätzen und Training von Gewerkschaftsrepräsentanten in der Gestaltung von Arbeitsplätzen für ältere Mitarbeiter. Die übergreifende Zielsetzung ist, Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Personalpolitik zu stimulieren. Man unterstützte die Entwicklung von ‚best practices‘, die dann verbreitet wurden. Eine Zielsetzung des Programms war auch unabhängig von Alter und Position, einen gleichberechtigten Zugang zur beruflichen Weiterbildung zu schaffen.
- *Die Vereinbarung über ein ‚inkludierendes‘ Arbeitsleben* („Intensjonsavtalet om et mer inkluderende arbeidsliv“, oftmals als IA bezeichnet). Diese Vereinbarung galt zunächst für den Zeitraum von 2001-2005, wurde aber bis Ende 2009 verlängert. Eine der konkreten Zielsetzungen ist es, den Krankenstand der Berufstätigen, insbesondere der älteren Arbeitskräfte, mit (um/auf?) 20% zu reduzieren. Diese Vereinbarung ist deswegen interessant, weil der Koordinator das Norwegische Versicherungsinstitut ist („trygdekontoret“). Es trifft Vereinbarungen mit Unternehmen mit der Zielsetzung, den Krankenstand zu reduzieren. Es stellt dabei den Unternehmen sowohl finanzielle Anreize als auch Ratgeber zu Fragen der Rehabilitation zur Verfügung. Diese Maßnahme wird im europäischen Vergleich als sehr erfolgreich beschrieben, und zwar auch deswegen, weil die Frage der älteren Arbeitskraft nicht nur durch die Schaffung

⁴⁶ Vgl. Sektion E in: <http://www.s-o-l.ch/fr/projets/workage/produit%20final/pdf/Denbp.pdf>

⁴⁷ Siehe ebenda

⁴⁸ <http://www.seniorpolitikk.no/>

von Sanktionen und Anreizen indirekt angegangen wird, sondern es wird direkt mit der praktischen Umsetzung gearbeitet.⁴⁹

⁴⁹ Ervik, R. & I. Helgøy: Ageing Panel Country Report WP6, Norway, Stein Rokkan Centre for Social Studies
<http://www.iccr-international.org/activage/en/index.html>

5.3. Beispiele:

| Norwegen | Inhalt |
|---|---|
| Amersham Health, Lindesnes (400 Personen) | Aktive Personalpolitik → niedriger Krankenstand „Altersdiversität“, individuelle flexible Arbeitszeit, 35 verschiedene Schichtschemas |
| Coop, Bergen | Konkurs verhindert, Krankenstand 5,8% niedriger hohes Rentenalter, bei Personalabbau werden die älteren ,geschützt' |
| Dampbakeriet | Systematische Personalpolitik. Ab 63: 50% Arbeit bei vollem Lohn bzw. 10% Arbeit und 150 % (???) Lohn. Kann auch als Freizeit abgegolten werden. Der älteste Mitarbeiter ist im Moment 60 |
| Fokus Bank | Ziel: ältere, motivierte Mitarbeiter so lange wie möglich behalten. Meilenstein-Gespräche für 50+, 55+ als auch Meilenstein, Konferenzen, auch mit ökonomischen Ratgebern. Ressourcegruppen, um neue Mitarbeiter anzulernen. Extra Urlaub. |
| Hospitalet Betanien, Bergen | 55+ sind 'Senioren' und haben separate ,Entwicklungsgespräche'. Information über Rentenansprüche und seniorenpolitische Maßnahmen zur Verlängerung des Arbeitslebens. Alter ist kein Grund, um bei der Anstellung ausgeschlossen zu werden. Senioren nehmen an Weiterbildung im gleichen Maße teil wie andere. Altersrente, um Teilzeit arbeiten zu können |
| ISS Norge | Ziel: Rentenalter erhöhen durch lebensphasenorientierte Anpassung und Variation der Arbeit, Senioren werden als Mentoren eingesetzt, Mitarbeitergespräche mit Karriereplanung |
| Linjegods⁵⁰ | <i>Ziel:</i> Wohlbefinden, Gesundheit und Rentenalter erhöhen (2003: 58,5) durch: Regelmäßige Information; Fokus auf technische Hilfsmittel in der Produktion; organisiertes Training während der Arbeitszeit, für 62+(mit 10 jähriger Anstellung): 80% Arbeit mit 90% Lohn), Möglichkeit zum Übergang von belastender Schichtarbeit zu Tagarbeit mit Lohnkompensation; Entwicklung der Führungskräfte, Meilensteingespräche, spezielle Seniorenarbeitsplätze Bonus für 65+ (proportional ansteigend je länger man danach arbeitet), Motivationsseminare für 57+ (um das Rentenalter zu erreichen) <i>Resultat:</i> Krankenstand wurde während der letzten 4 Jahre mit ca. 20% verringert, viele Angestellte haben entschieden so lange zu arbeiten, wie es die Gesundheit zulässt. |
| Nettbuss | Ziel: die Angestellten sollen länger arbeiten durch |

⁵⁰ vgl. dazu eine Fallbeschreibung: <http://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/Beschaeftigung-aelterer/presentation-linjegods.property=pdf.bereich=sprache=de.rwb=true.pdf>

| | |
|--|---|
| | 62+: mehr Freizeit durch z.B. 80% Arbeit mit 100% Lohn oder 60%/80%, |
| Nettbuss, Sirdalsruta | Ziel: Höheres Rentenalter durch: Kontaktaufnahme mit den Angestellten, sobald diese 58 werden. 80% Arbeit/100% Lohn oder 60%/80% |
| NRK Ressurser Designseksjonen | Ziel: Alter oder eine bestimmte Lebensphase sollen nicht die Ursache dafür sein, dass Mitarbeiter wünschen NRK zu verlassen. Individuelle Anpassung für den Einzelnen durch: Bildung einer Arbeitsgruppe, Form für das Meilensteingespräch (hier: Möglichkeitsgespräch genannt) wurde ausgearbeitet |
| Sporveisbussene – Nexus Trafikk (Sporveisbussene og Nexus blir slått sammen til Nexus Trafikk 010106 | Ziel: Wohlbefinden, Freude an der Arbeit und Rentenalter erhöhen durch: Gesundheitsuntersuchung für 55+, Seniorengespräche für 55+, 62+: 90% Arbeit mit 100% Lohn bzw. 10% Bonus und weiter 10% Bonus mit 30 Jahren Anstellung |
| Storebrand | Alter soll kein ausschlaggebendes Kriterium bei der Anstellung bzw. später im Arbeitsleben sein. Zusätzliche freie Tage für 60+; Möglichkeit länger als bis Ende 65 zu arbeiten. |
| Telenor | Ziel (2002) durch IA: Krankenstand soll um 5% reduziert werden Rentenalter um 1 Jahr erhöhen (bis 2005) Resultat: Krankenstand wurde um 10% gesenkt (von 5% auf 4,5%) Rentenalter wurde um 5,4 Jahre erhöht (von 55,2 auf 60,6) |
| RIMI Lebensmittelkette | Projekt: Erwachsene Chefs – bessere Arbeitsbedingungen Rekrutierung von erfahrenen Chefs 50+, um u.a. den Personalumsatz in den Geschäften zu verringern (in Oslo z.B. 65%) |
| Dänemark | |
| Skousen Husholdningsmaskiner A/S | ”Seniorenclub” bzw. ” <i>Seniorenbank</i> “, bestehend aus früheren Mitarbeitern (nach der Pension) und Angestellten über 55+, der sich zu einem Vikariatspool weiterentwickelt hat, und bei schwierigen Bemanningssituationen genutzt wird. Soll auch den Übergang vom Arbeitsleben ins Rentenalter erleichtern |
| Netto Lebensmittelkette | Senior-Netto; stellt ausschließlich Personen älter als 45 Jahre ein |
| Dan Age www.aeldresagen.dk | 1998 gegründete Organisation, die die Entwicklung der Seniorenpolitik in DK beeinflusst, |
| Brødrene Dahl A/S | Mit dem Personal gemeinsamer Prozess, um das Personalhandbuch für die Belange älterer Arbeitskräfte anzupassen |
| Senior Service www.seniorservice.dk | Vermittlung von höheren und mittleren Führungskräften, älter als 45 Jahre, jedes Jahr werden ca. 200 Personen vermittelt |
| Odense Tekniske Skole (OTS) | Ausbildungskurse für ältere Langzeitarbeitslose |
| Selbstaktivierungsgruppen | www.senior-job.dk |

| | |
|---|--|
| ,Seniorager Veränderungsagenten für Ältere | http://www.forandringsagent.dk (in dänisch) |
| Arbeitsamt Århus in Zusammenarbeit mit KMUs | Tutoren für die Unterstützung älterer Arbeitskräfte ⁵¹ |
| Schweden | |
| Komvux Malmö | Ziel: Erhöhung des Rentelalters von 58 auf 65 Jahre, ältere Lehrer werden von der normalen Lehreraufgabe entlastet und können andere Aufgaben in der Schule übernehmen (25%, 50% oder 75%). |
| Galaxen www.galaxenbygg.se | Ältere Mitarbeiter bilden junge Arbeitslose in der Baubranche aus |
| Swedish Steel, Borlänge | Verbesserung der Arbeitsverhältnisse, um ältere Arbeitskräfte zu behalten |
| Sydskraft | Das Projekt "Ältere Arbeitskräfte ausbilden" fokussierte auf Fragen der Rehabilitation, Kreativität und Gesundheitstraining älterer Arbeitskräfte. |
| Volvo Cars Torslanda | Es wurden "Senior-Gruppenarbeit" Teams gebildet, die 10-15 ältere Mitarbeiter umfassten. Die auszuführende Arbeit wurde auf 75% MTM (von 111%) reduziert. Eine präventive Maßnahme, um zu erwartenden Krankenstand vorzubeugen. |
| Thorax Klinik Uppsala Universitätskrankenhaus | Zielgruppe 45+, Gesundheitstraining |
| Volvo Penta | Ziel: Erhöhung der Mobilität von 40+ Mitarbeitern, 26 Personen nahmen daran teil, 14 davon haben ihre Arbeitssituation verändert |
| Finnland | |
| Perro Trans OY | Lernen zwischen Generationen. KMUs in der Schiffsbauindustrie ⁵² |
| Kimpassa Vahvat | Gesund älter werden? Trainings-Modul für gesunde Arbeit ⁵³ . |

⁵¹ vgl dazu http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/data/document/age-dk-tut_en.pdf

⁵² vgl dazu: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/data/document/age-e-tur_en.pdf

⁵³ vgl. dazu: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/data/document/age-o-kim_en.pdf

6. Ausblick

Aus vorliegendem Bericht kann man eine Reihe von Detailinformationen entnehmen, die sich im skandinavischen Umfeld entwickelt haben. Eine der wichtigeren Ergebnisse ist die Erkenntnis aus dem finnischen Programm, dass man KMUs für die Frage der älteren Arbeitskräfte empfänglich machen kann, wenn man eine Strategie wählt, die als ‚simple rules strategy‘ bezeichnet wird. Hierbei geht es um die Entwicklung einfacher Regeln und Vorschläge, die dem Komplexitätsgrad des Unternehmens entsprechen (siehe Abb. 6.1).

Abb 6.1. Mögliche Strategien von Veränderungsaktivitäten zur Unterstützung und Implementierung von demografischen Projekten (aufbauend auf dem finnischen nationalen Programm 1998-2002).⁵⁴

| | Ziel und Definition | Mittel | Interessenten (Beispiele) |
|---------------------------------------|--|--|--------------------------------------|
| Positions-Orientierung | Will die für ältere Arbeitskräfte am besten passende Arbeitsmarktposition fördern (u.a. gerichtet auf Schaffung von Arbeitsplätzen, Lohnsysteme, Arbeitszeit) | Sozialgesetzgebung, Systeme der Frühverrentung usw. | Großunternehmen, Gewerkschaften |
| Ressourcen-Orientierung | Hebt ältere Arbeitskraft als eine Ressource hervor, die voll genutzt werden sollte (z.B. deren Erfahrung) | Anstellbarkeit und Qualität des Arbeitslebens mit u.a. Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen und Gesundheitsförderung für ältere Arbeitskräfte | Gesundheits- und Bildungsministerium |
| Strategie der einfachen Regeln | Baut auf den Möglichkeiten des dynamischen Umfeldes auf. Konzentriert sich auf Aktionen, Rollen, Pflichten und Verantwortungen und ‚good practices‘ der unterschiedlichen Akteure. | Rekrutierung, Gleichbehandlung usw. | Arbeitsministerium KMUs |

In Schweden und in Island gibt es im Moment noch keine speziellen Programme zur demografischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Man kann sich fragen: **Warum arbeiten die Schweden und Isländer trotzdem so lange?**

Schweden⁵⁵

1. mögliche Erklärung: sehr später Eintritt ins Erwerbsleben?
2. Durch Arbeit qualifiziert man sich für andere staatliche Leistungen (d.h. nicht nur Lohn), die bis zu 25-40% des Lohns ausmachen können; so z.B. Elternversicherung, Zugang zu Kindertagesstätten.
3. Rente ist abhängig vom gesamten Lebenseinkommen
4. andere soziale Errungenschaften; Nebeneffekt: Beschäftigung bis ins hohe Alter

⁵⁴ aus: Linkola, P. (2005): The national programme of ageing workers 1998-2002 – from a national strategy to a company strategy, EQUAL, Paris.

⁵⁵ Dagens Nyheter debatt, 25/8/2005

Island⁵⁶

5. Keine staatlichen Pläne der Frühverrentung, da sehr geringe Arbeitslosigkeit in den 70er und 80er Jahren (im Gegensatz zu anderen europäischen Staaten)
6. je größer der Anteil der Personen im Rentenalter, desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass man in Rente geht („man braucht einen Partner für die Freizeit“)

Weitere Informationen:

Norwegen:

Zentrum für Älterenpolitik (senter for seniorpolitikk i Oslo): www.seniorpolitikk.no

siehe auch: Work-Age Projekt <http://www.s-o-l.ch/fr/projets/workage/produit%20final/>

Schweden:

<http://www.forum50plus.com> (in Schwedisch)

siehe auch Länderbericht im Work-Age Projekt <http://www.s-o-l.ch/fr/projets/workage/produit%20final/>

Dänemark:

<http://www.aeldresagen.dk/frontpage.asp?id=981CA653-6DF7-4462-886A-B4A505526533>
(in dänisch)

siehe auch Länderbericht im Work-Age Projekt <http://www.s-o-l.ch/fr/projets/workage/produit%20final/>

Finnland:

„Die Attraktivität des Arbeitsplatzes unterstützen“ (Promoting the attractiveness of working life - The Veto Programme 2003-2007), Ministerium für Gesundheit und Soziales.

<http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/strag/progr/veto/veto.htx>

Forschungsprogramm „Alter und Arbeit“ (Ageing and Work)

Finnisches Institut für Arbeitswissenschaften

<http://www.ikatyo.fi/IkaJaTyo/English/default.htm>

siehe auch Länderbericht im Work-Age Projekt <http://www.s-o-l.ch/fr/projets/workage/produit%20final/>

⁵⁶ Herbertsson, T.H., Why icelanders do not retire early, 2001