

Ältere beschäftigen: Aufgaben eines integrativen Personalmanagement

Die Anhebung des Renteneintrittsalters bedeutet für den einzelnen Beschäftigten, ein längeres Berufsleben zu gestalten und durchzuhalten. Für die Unternehmen ergibt sich zusätzlich durch die demografische Entwicklung ein deutlich steigendes Durchschnittsalter ihres Personals. Wenn dies nicht dazu führen soll, dass die Krankenstände in den Betrieben steigen und sich die Zahl der Arbeitslosen noch um die Zahl der bisherigen Vorruheständler erhöht, dann sind neue Wege gefragt, die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen bis zum 67. Lebensjahr zu erhalten.

Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass heute noch viele Verantwortliche in Unternehmen Beschäftigungsfähigkeit eher mit niedrigerem Alter in Verbindung bringen. Handelt es sich dabei um Vorurteile gegenüber Älteren? Oder nimmt die Beschäftigungsfähigkeit tatsächlich ab - mit der Dauer eines anstrengenden und wenig lernfreundlichen Arbeitslebens?

Die Politik sendet deutliche Signale aus: Die Initiative Perspektive 50plus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales fordert Ideen und neue Strategien auf regionaler Ebene ein.



Homepage des Pakt50 für Nürnberg www.pakt50.de

Dabei kann es nicht nur um den individuellen Zugang gehen: Natürlich ist es wichtig, die Menschen zum lebenslangen Lernen zu befähigen und zu motivieren. Aber auch die Unternehmen müssen ihre Personalpolitik und ihr Personalmanagement umorientieren: Sie werden zunehmend auf das Arbeitskräfte-Reservoir zurückgreifen müssen, das ein großer Teil der Arbeitslosen und der Älteren darstellen könnte, wenn geeignete Instrumente die Integration unterstützen würden.

Das beginnt bei einer Personalbeschaffung, die in ihren Auswahlkriterien die unterschiedlichen Potenziale von Altersgruppen, Ge-

schlechtern, kulturellen Hintergründen berücksichtigt und damit von vornherein einer betrieblichen Monokultur, die einzelne ausschließt, entgegenwirkt. Dazu kommt die stärkere Individualisierung von Arbeitsplätzen und Arbeitszeiten, um Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Menschen mit Familienverpflichtungen besser zu integrieren. Viele Instrumente, die in Diversity Management-Konzepten entwickelt worden sind, lassen sich auch unter dem Gesichtspunkt der Integration und Beschäftigungsfähigkeit nutzen.

Brigitte Geldermann

NEU: Weiterbildender Masterstudiengang „Organisations- und Personalentwicklung“

Von der bayerischen Wirtschaft ist in vielen Stellungnahmen bedauert worden, dass sich die Universitäten im Bereich der wirtschaftsnahen wissenschaftlichen Weiterbildung zurückhalten. Der Mangel an Fachkräften, der die wirtschaftliche Entwicklung behindert, lässt sich aber nicht allein durch ein universitäres Erststudium beheben. Notwendig sind weitergehende Qualifizierungsangebote auf wissenschaftlichem Niveau und mit praktischer Relevanz.

Das f-bb bietet daher erstmalig zum Oktober 2006 in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Pädagogik (Prof. Dr. Göhlich) der Universität Erlangen-Nürnberg, einen weiterbildenden Masterstudiengang im Themenfeld der „Organisations- und Personalentwicklung“ an.

Der Masterstudiengang wird über einen Zeitraum von zwei Jahren berufs begleitend angeboten. Er richtet sich an Personen, die mit Fragen der betrieblichen Wei-

terbildung, Personalentwicklung oder Organisationsentwicklung betraut sind, mindestens eine einjährige Berufserfahrung haben, sich vertiefte und systematisierte Kenntnisse in dem Tätigkeitsfeld aneignen wollen und dabei auf eine praktisch orientierte Ausbildung Wert legen. Zur Zielgruppe gehören Personalreferentinnen und -referenten größerer Unternehmen genauso wie Beschäftigte aus kleinen und mittleren Unternehmen sowie aus Non-Profit-Unternehmen.

Bei dem weiterbildenden Masterstudiengang handelt es sich um ein praxisnahes Angebot, das auf

Inhaltsverzeichnis

- Ältere beschäftigen: Aufgaben eines integrativen Personalmanagement Seite 1
- Neu: Weiterbildender Masterstudiengang „Organisations- und Personalentwicklung“ Seite 1
- Ist Existenzgründung für ältere Arbeitslose eine echte Chance oder nur eine Notlösung? Seite 2
- Termine/Veranstaltungen... Seite 2
- Arbeitsmarktrisiken Älterer und Strategien, ihnen entgegenzuwirken Seite 3
- Neue Publikationen Seite 3
- Alternde Belegschaften - Herausforderung für Unternehmen Seite 3
- Aktives Altern in Europa..... Seite 4
- Impressum Seite 4

die konkreten Bedarfe der Unternehmen ausgerichtet ist. Themenschwerpunkte sind z. B. Personalführung, Personalmanagement, Organisationsentwicklung, Kompetenzentwicklung, Controlling, betriebliches Bildungsmanagement oder Arbeitsrecht. Quer zu den fachlichen Themen wird auf Vermittlung methodischer Kompetenzen wie Planungs- und Organisationsfähigkeit und sozialer Kompetenzen wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit besonders Wert gelegt.

Der Studiengang im Überblick:

■ Dauer: 4 Semester einschließ-

lich Masterarbeit

- Abschluss: international anerkannt (Master of Arts)
- Zulassungsvoraussetzung: ein erfolgreich abgeschlossenes Studium an einer Universität oder an einer Fachhochschule und eine mindestens einjährige Berufserfahrung nach Abschluss des Studiums. Abschluss mit dem Di-

plom (Univ./FH), Magister Artium, Bachelor oder Master.

- Studiengangsstruktur:
- Berufsbegleitendes Studium (Veranstaltungstage sind einmal monatlich Freitag/Samstag) an zehn Monaten pro Kalenderjahr.
 - Integriertes Studienprojekt (Bearbeitung realer Aufgaben

aus den jeweiligen Unternehmen) unter tutorieller Betreuung.

- Praxisorientierte Masterarbeit unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Methoden und Theorien. Integrierte Selbstlernphasen.
- Dozenten: Praxiserfahrene Lehrbeauftragte und Prüfer

aus Universitäten, Unternehmen, deren Verbänden, aus der erwachsenenbildnerischen und organisationspädagogischen Forschung und der Organisationsberatung.

Weitere Informationen:

Dr. Thomas Freiling, f-bb gGmbH
Tel.: 0911/27779-40,
freiling.thomas@f-bb.de

Ist Existenzgründung für ältere Arbeitslose eine echte Chance oder nur eine Notlösung?



Der gelernte Elektriker und anschließend sechs Jahre als angestellter Trockenbauer tätige Christian Seitz wagte im Juni 2004 den Sprung in die Selbstständigkeit. Das bfw Augsburg half ihm bei der Erstellung des Business-Plans und unterstützte ihn durch Seminare und Coaching. Wegen der konstanten Zunahme an Aufträgen kooperiert er seit 2006 mit dem ebenfalls selbstständigen ehemaligen Zimmerer Josef Reiner. Gemeinsam können sie flexibler auf Kundenbedarfe reagieren und Komplettlösungen im Dachgeschossausbau anbieten. „Es war zwei Jahre ein harter Kampf wegen der Flaute in der Baubranche“, sagt Christian Seitz heute, „Aber es hat sich gelohnt, dank der Qualität meiner Leistungen habe ich es geschafft, mich am Markt zu behaupten.“

Im Jahr 2004 wurden über 350.000 Existenzgründungen von der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Mit dem neu geschaffenen Existenzgründerzuschuss, bekannt als sogenannte Ich-AG, wurden 48 % der Gründungen gefördert, die übrigen durch das Überbrückungsgeld. Die starke Nachfrage nach beiden Förderinstrumenten ist Ausdruck des hohen „Unemployment-Push“, der auf den Arbeitslosen lastet. Das individuelle Interesse der Betroffenen an einer Gründung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit geht einher mit der steigenden öffentlichen Bedeutung erfolgreicher Existenzgründungen, nicht nur hinsichtlich arbeitsmarktpolitischer, sondern insbesondere auch wirtschaftspolitischer Erwägungen. Der fortschreitende Strukturwandel zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft führt zu neuen Aufgabenfeldern und neuen Erwerbsformen. Es entstehen Nischantätigkeiten und Marktlücken und damit Chancen für kleinere neu gegründete Unternehmen oder sogenannte „neue Selbstständige“. Ihnen

wird eine größere Flexibilität und Kundennähe zugeschrieben. Damit erfüllen sie eine wichtige Funktion in der Volkswirtschaft zur Identifizierung und Deckung von solchen Marktlücken. Im internationalen Vergleich ist der Anteil der Selbstständigen an der erwerbstätigen Bevölkerung mit 10 % in Deutschland nach wie vor niedrig. Mit Hilfe einer Gründeroftensive will die Bundesregierung die Quote deutlich steigern und neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschließen.

Empirische Studien zu Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit und zu Erfolgsfaktoren für die Gründung sind rar. Als Beitrag zur Gründungsforschung, einer in Deutschland im Vergleich zu den USA relativ jungen Forschungsrichtung, werten wir in einer qualitativ angelegten Studie auf regionaler Ebene im Großraum Augsburg, mit Unterstützung des Servicezentrums für Existenzgründer der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH die gegenwärtigen Erfahrungen und dabei insbesondere die Bedingungen

des Scheiterns und des Erfolgs bei Klein- und Kleinstgründungen aus.

Während der Anteil älterer Arbeitnehmer bei den klassischen Beschäftigungsverhältnissen weiter sinkt, scheinen sich für Ältere durch die Existenzgründung neue Erwerbsperspektiven zu ergeben. Unsere Befragung konnte ermitteln, dass sie hinsichtlich förderlicher Faktoren für den Gründungserfolg über Vorteile verfügen, die sich aus ihrer länger währenden Berufsbiographie und Lebenserfahrung ergeben. Nicht selten können sie auf ein im beruflichen Kontext erworbenes Netzwerk an potenziellen Kunden oder Partnern zurückgreifen und dies als Grundlage einer Gründung nutzen. Langjährige Berufserfahrung und damit erworbene Fach- und Branchenkenntnisse verschaffen ihnen Einblick in mögliche Marktnischen und begünstigen so die Gründung in Nischensegmenten, in denen sie Beratungs- oder Dienstleistungen anbieten. Viele Gründer geben an, dass sie einen „langen Atem“ benötigten, ein Durchhaltevermögen, das sie befähigte, Anlaufschwierigkeiten nicht gleich als Misserfolg zu interpretieren – eine Persönlichkeitskompetenz, die mit der Lebenserfahrung erworben wird. Obwohl die allermeisten Gründer aus der Arbeitslosigkeit ohne oder mit nur geringem Startkapital gründen, ist dennoch bei vielen ein finanzielles Polster verfügbar, um die Anfangsphase zu überbrücken, in der noch nicht genügend Aufträge oder Kunden vorhanden sind, um ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Das Überbrückungsgeld, das ein halbes Jahr lang gewährt wird, reicht in vielen Fällen dafür nicht aus und muss durch eigene Ersparnisse zur Finanzierung des Lebensunterhalts ergänzt werden. Ältere Arbeitnehmer, die eine längere Zeit in Angestelltentätigkeiten ein Einkommen erwirtschaften konnten, verfügen in der Regel eher über solche Ersparnisse.

Menschen, die aus der Arbeitslosigkeit den Weg in die Selbstständigkeit suchen, werden

falsch eingeschätzt, wenn ihnen als Gründer mangels Alternativen eine geringere Erfolgschance zugebilligt wird als den aktiven Gründern. Vielmehr bedeuten sie ein Potenzial an Humankapital, das es zu erhalten und volkswirtschaftlich zu nutzen gilt, indem sie durch bedarfsgerechte Förderinstrumente ermutigt und unterstützt werden. Dazu gehören unserer Erkenntnis nach eine zeitlich flexibel für unterschiedliche Bedarfe gestaltete Förderdauer, Existenzgründungsberatung und Coaching über die erste Zeit der Gründung hinaus sowie innovative kostengünstige Fördermaßnahmen, wie beispielsweise die Vermittlung von Existenzgründermentoren. Unsere Untersuchung ergab, dass für Menschen mit langjähriger Angestelltentätigkeit eine Existenzgründung oftmals vordergründig als zu risikobehaftet erscheint und es deshalb einer zielgruppengerechten Beratung und Motivation bedarf, um diese Erwerbsperspektive in Betracht zu ziehen.

Bernhard Ufholz

Termine/Veranstaltungen

Ausbildung in Bayern – mehr Kosten als Nutzen?

Fachtagung des f-bb und des Zentrums für Ausbildungsmanagement Bayern in Kooperation mit BayME - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro und VBM - Verband der bayerischen Metall- und Elektro-Industrie.

20.7.2006, ArabellaSheraton Hotel Carlton, Nürnberg

Ältere beschäftigen! Wege aus der personalpolitischen Sackgasse

Regionalkonferenz im Rahmen des Pakt50 für Nürnberg für Unternehmen und Arbeitsmarktakteure

10.10.2006, GSO-Fachhochschule Nürnberg

Programm siehe www.pakt50.de

Arbeitsmarktrisiken Älterer und Strategien, ihnen entgegenzuwirken

Die Verbreitung und der Transfer von Konzepten zur Integration älterer Arbeitsloser in Verbindung mit einer Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Unternehmen muss heute im Vordergrund stehen. Diese Aufgabe gewinnt vor dem Hintergrund des jüngsten Beschlusses des Bundeskabinetts, das Renteneintrittsalter stufenweise bis 2029 auf 67 Jahre anzuheben, noch an Bedeutung.

Geringe Beschäftigungschancen Älterer

■ Ein Blick in die aktuellen Arbeitsmarktdaten des IAB verdeutlicht, dass die Chancen der Beschäftigung Älterer - trotz der abzusehenden Reduktion des Arbeitskräftebedarfs nach wie vor gering sind. ■ Besonders schwer ist der Wiedereinstieg aus einer Phase der Arbeitslosigkeit. Folgende Faktoren wirken sich hinderlich auf den Integrationsprozess aus:

■ Zunächst hat die geringe Weiterbildungsbeteiligung Älterer automatisch zur Folge, dass aufgrund fehlender Qualifikationen die Anschlussfähigkeit nicht gewährleistet ist. Die Personalentwicklung in den Unternehmen konzentriert sich noch zu stark auf den Aufbau von Qualifikationen und auf die Spezialisierung von jüngeren Beschäftigten und zu wenig bis gar nicht auf die Förderung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ältere haben die Strategie des frühen Ausstiegs internalisiert: Statt sich auf eine Beschäftigung bis zum Renteneintrittsalter einzustellen, avanciert die Frühverrentung zur Normalität. Die Motivation und das Bewusstsein, ein Erwerbsleben bis 65 oder 67 gestalten zu müssen, sind noch nicht vorhanden.

Bei den heute Älteren lassen sich eher stetige Berufsbiografien mit langen Beschäftigungszeiten bei einem Arbeitgeber finden: Mit dem Alter wächst zudem die

Betriebstreue. Während jüngere Beschäftigte vor dem Hintergrund häufig wechselnder Beschäftigungsverhältnisse und zunehmender Patchworkbiografien regelmäßig - teilweise mit professioneller Unterstützung - an ihrer Selbstdarstellungsfähigkeit arbeiten und diese trainieren, müssen Ältere diese Fähigkeit (wieder) erlernen, um ihre Qualifikationen und Kompetenzen auf dem Markt darzustellen.

■ Längere über mehrere Jahre dauernde Phasen der Arbeitslosigkeit führen zu einem Entwöhnungseffekt hinsichtlich der gestiegenen Anforderungen von Unternehmen an die Handlungskompetenzen. Die Erhöhung des Arbeitstempos sowie des Arbeitspensums führen im Falle eines Wiedereinstiegs zu zusätzlichen Belastungen, auf die im Rahmen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsgestaltung, aber auch im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung eingegangen werden muss.

Geeignete Strategien der Risikobewältigung

Dies alles heißt jedoch nicht, dass es keine Möglichkeiten gibt, diese Integrationshürden zu begegnen.

Die Bundesinitiative „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte in den Regionen“ ist im Herbst 2005 mit einem „Paket“ an innovativen Möglichkeiten gestartet. Der „Mehrwert“ der bundesweit 62 regionalen Beschäftigungspakte entsteht durch die Verbindung von Prozessebene (inklusive betrieblicher Ebene), Maßnahmen-ebene (Angebotsvielfalt durch regionale Initiativen) und Teilnehmerebene (Berücksichtigung individueller Berufsbiografien). Neu entwickelte und positiv evaluierte Ansätze sollen zur Unterstützung dringend benötigter arbeitsmarktpolitischer Förderinnovationen in die Regelförderung übernommen

Neue Publikation

Reihe Wirtschaft und Weiterbildung, hrsg. von Herbert Loebe und Eckart Severing: Band 40

Weiterbildung auf dem Prüfstand - Mehr Innovation und Integration durch neue Wege der Qualifizierung

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2006 ISBN: 3-7639-3281-X

Der Weiterbildung werden heute zum Teil konfligierende Aufgaben zugeschrieben. Die Förderung der Innovationsfähigkeit der Wirtschaft gehört ebenso dazu wie die Verbesserung von Chancengleichheit und gesellschaftlicher Teilhabe. Der Imperativ „Lebenslanges Lernen“ verlangt einen Wandel der Weiterbildung in Richtung flexibler, zielgruppengerechter Angebote und Unterstützung individueller Lern- und Berufsbiografien. Die Tagung „Zukunft der Weiterbildung - Weiterbildung der Zukunft“, die das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft im Jahr 2005 durchführte, gab einen Einblick in die Fragen und Kontroversen, die mit dieser Entwicklung verbunden sind.

Der Band ist ein Produkt des Modellversuchs „Bildungsträger in der Wissensgesellschaft“, der vom 01.07.2001 bis 31.12.2005 durchgeführt und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde. Mit der fachlichen Betreuung war das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betraut.

werden.

Im Pakt50 für Nürnberg werden einerseits ältere Arbeitslose aktiviert und zum Teil für neue Berufsfelder qualifiziert, andererseits wird durch eine Kampagne in der Öffentlichkeit der Bewusstseinswandel in der Wirtschaft zugunsten der Älteren vorbereitet.



Spezielle Gesundheitsförderung

Im Entwicklungsprozess des Pakt50 für Nürnberg stellt sich bereits heraus, dass eine Verknüpfung mit Ansätzen einer frühzeitigen Gesundheitsprävention sinnvoll ist. Die Leistungspotenziale Älterer können durch eine betrieblich integrierte Gesundheitsförderung länger erhalten bleiben. Dem Thema Gesundheitsförderung wird aber insgesamt noch zu wenig Stellenwert eingeräumt. Es sollte zudem über Weiterbildungsangebote stärker akzentuiert

werden. In diesem Kontext wird im Pakt50 ein „Arbeitsmarktfitnessprogramm“ entwickelt, um Gesundheitsaspekte zu berücksichtigen und gleichzeitig bei den älteren Arbeitslosen eine Erhöhung ihres Selbstwertgefühls, einen Abbau von Ängsten sowie eine realistische Selbsteinschätzung zu ermöglichen.

Hürden sind überwindbar

Viele Integrationshemmnisse sind auf den zweiten Blick überwindbar. Der (Re-)Integrationserfolg steigt dann, wenn man die „Marktchancen“ jedes einzelnen älteren Arbeitslosen individuell betrachtet. Unternehmen benötigen nicht nur Olympiasieger, sondern sind oft bereit, Arbeitsplätze anzubieten, wenn das „Matching“, also die Vorauswahl einer geeigneten Person extern unterstützt oder die Einarbeitung begleitet wird. Daneben gehört es zur Philosophie des Pakt50, die Eigenaktivität und die Selbstvermarktungsfähigkeiten der Zielgruppen ins Spiel zu bringen.

Thomas Freiling/Veronika Hammer

Nachlese zum 1. Kongress Personalmanagement vom 26. Januar 2006

Alternde Belegschaften - Herausforderung für Unternehmen

Zum „1. Kongress Personalmanagement“ konnten die Veranstalter, der Bayerische Unternehmensverband Metall und Elektro, der Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie und das Forschungsinstitut Betriebliche

Bildung etwa 130 Teilnehmende im Nürnberger Maritim Hotel begrüßen. Die Vorträge und Diskussionen in den Workshops zeigten Lösungsansätze für den Erhalt der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen bei

einem steigenden Anteil älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf.

Ein breites Spektrum von Handlungsfeldern von der Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung über Qualifizierung

und lebenslanges Lernen bis zur Personalgewinnung wurde angesprochen.

So wurden im neuen BMW-Werk in Leipzig gezielt 25% über 50-jährige (auch Arbeitslose) eingestellt, um mit einer ausge-

gleichen Altersstruktur starten zu können. Die BMW AG geht, wie Michael Pieper darstellte, mit dem Projekt „Heute für Morgen“ vor allem Krankheit und Leistungsabfall an. Einen möglichen Ausgangspunkt, nämlich einen „Gesundheitscheck“, zeigte Dr. Gunther Bös von der Audi AG auf.

Ein umfassendes Paket von Konzepten und Instrumenten für eine nachhaltige Personalpolitik bietet Unternehmen in Bayern das Projekt „Mit Erfahrung Zukunft meistern – wettbewerbsfähig mit älteren Mitarbeitern“, das Dr. Eckart Severing vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung vor-

stellte. Die Umsetzung in einem Pilotunternehmen schilderte Werner Kotschenreuther von der Loe-we AG. Er legte besonderen Wert auf die Aufrechterhaltung flexibler Einsatzfähigkeit und Qualifikation des Personals durch Job Rotation, Job Enrichment und neue Lernformen.

Die auf der Tagung dargestellten Themen und Instrumente werden auf weiteren Veranstaltungen für Personalzuständige verbreitet und diskutiert. Diese Praxisforen (Veranstalter: f-bb mit BayMe/VBM) finden im Laufe des Jahres in den Städten Regensburg, Würzburg, Augsburg, Coburg, München und Nürnberg statt.



„Aktives Altern“ in Europa

Mit den Ratsbeschlüssen von Stockholm und Barcelona hat sich die Europäische Beschäftigungspolitik ehrgeizige Ziele hinsichtlich der Erhöhung der Beschäftigung Älterer gesetzt. Bis 2010 sollen 50 % der über 55-Jährigen in einem Arbeitsverhältnis stehen – aktuell sind es etwa 41 %. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter soll im gleichen Zeitraum um 5 Jahre angehoben werden, also in Deutschland von gegenwärtig ca. 60 auf 65 Jahre.

Deutschland liegt bei der Beschäftigungsquote der 55–64-Jährigen im Vergleich der EU-15-Länder auf Platz 10. Spitzenreiter ist Schweden mit ca. 69 %, daneben gilt besonders Großbritannien mit über 55 % als Musterland. Schreibt man die deutsche Steigerungsrate von 0,4% der letzten Jahre bis 2010 fort, so ist mit einem Erreichen des Beschäftigungsziels nicht zu rechnen. Dabei hat Deutschland als größtes Mitgliedsland ganz besonderes Gewicht, wenn es um die gesamteuropäische Zielerreichung geht.

Vor diesem Hintergrund haben deutsche Ministerien eine Reihe von Studien und Konferenzen initiiert, die die Politiken des „Active Ageing“ in verschiedenen Nachbarländern auf ihre Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse untersuchen.

Als prominentes Beispiel wird immer wieder Finnland angeführt, das durch eine Reihe von Maßnahmen die Erwerbsquote der Älteren zwischen 1997 und 2003 um 14 % auf 49,9 % steigern konnte. Das Ausgangsniveau war damit aber auch sehr niedrig. Bei einer Gesamtbevölkerung von 5,2 Millionen und extrem niedrigem Migrantenanteil wird Finnland jedoch nur sehr begrenzt als beispielhaft für deutsche Politik angesehen.

Dass die Beschäftigungsquoten der Älteren in den Ländern höher sind, die auch generell eine

höhere Beschäftigungsquote aufweisen, weist darauf hin, dass die Förderung der Integration Älterer nicht automatisch zu Lasten der Jüngeren gehen muss, sondern sich in eine allgemeine Beschäftigungspolitik einfügt.



Das Beispiel Großbritannien

Großbritannien gilt als Vorbild durch hohe Beschäftigungsquoten bei Älteren und eine niedrige Arbeitslosigkeit. Die staatliche Rente beschränkt sich auf eine Basissicherung, die Möglichkeiten der Frühverrentung werden sehr restriktiv gehandhabt. Auch bei Bezug der staatlichen Rente kann – und das heißt häufig auch muss – weiter gearbeitet werden. Das Renteneintrittsalter, das bisher bei 65 für Männer und 60 für Frauen lag, wird ab 2010 einheitlich auf 65 angehoben. Die Beschäftigungszuwächse sind zu einem großen Teil auf Teilzeit- und kurz befristete Arbeitsverhältnisse zu-

rückzuführen.

Die britische Regierung propagiert das „aktive Altern“ und den Kampf gegen die Altersdiskriminierung.

Bis zum Jahr 2006 werden Unternehmen Anreize für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer geboten, im Oktober tritt das Antidiskriminierungsgesetz in Kraft. Kampagnen wie die „Age positive campaign“ zielen auf den Bewusstseinswandel der Wirtschaft und der allgemeinen Öffentlichkeit.

Das Beispiel Schweden

Schweden wird im Vergleich zum britischen als das sozialere Modell diskutiert. Dort ist die Zahl der Älteren, die in Vollzeitverhältnissen stehen, deutlich höher als in Großbritannien.

Die hohe Beschäftigungsquote lässt sich zu einem guten Teil darauf zurückführen, dass Schweden bis in die 90er Jahre praktisch keine Arbeitslosigkeit aufwies, so dass es auch kaum zur Verdrängung der Älteren vom Arbeitsmarkt kam.

Eine umfangreiche Rentenreform wurde vor wenigen Jahren vorgenommen. Sie setzt deutliche Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Ein 2001 verabschiedetes Gesetz verbietet Abkommen der Sozialpartner, die eine Verrentung von Arbeitnehmern unter 67 festsetzen.

Die schwedische aktive Arbeitsmarktpolitik bindet auch für Ältere den Bezug von Leistungen an die Teilnahme in Beschäftigungsprogrammen.

Als Fazit aller Ländervergleiche wird festgehalten, dass Deutschland vor allem unter der „Atlas“ der jahrzehntelangen Frühverrentungspraxis leidet. Eine Arbeitsmarktpolitik, die nicht auch eine dadurch erzeugte Vorruhestands-

Mentalität bei Arbeitnehmern wie bei Arbeitgebern abbaut, gilt als wenig aussichtsreich. Monetäre Anreize für Arbeitgeber bringen nicht die erwarteten Effekte. Mehr verspricht man sich von der Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen für Ältere in den Unternehmen und von einer günstigen wirtschaftlichen Entwicklung.

Weiterführende Literatur:

Sproß, Cornelia (Hg.) Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa, BeitrAB des IAB 299, Nürnberg 2006
Einen aktuellen Ländervergleich mit Finnland, Dänemark und den Niederlanden bringt der IAB-Kurzbericht Nr. 5 vom 3. April 2006.

Brigitte Geldermann

Impressum

Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Prof. Dr. Eckart Severing
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstr. 8
90429 Nürnberg
www.f-bb.de

Anfragen zum Newsletter

Natalie Morawietz
Telefon: +49 (911) 27 77 9-53
Fax: +49 (911) 27 77 9-50
eMail: info@f-bb.de

Bestellung

Der Newsletter kann unter folgender Adresse kostenlos abonniert werden:
www.f-bb.de