

Martina Zölch
Anja Mücke
Anita Graf
Axel Schilling

Fit für den demografischen Wandel?

Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis

Digitaler Auszug aus der 1. Auflage 2009

Beitrag von Joseph A. Weiss

**« Aktionsprogramme für ältere Erwerbstätige
in der Europäischen Union - ein Blick über die
Grenzen»**

(Seiten 331 - 353)

Haupt Verlag
Bern • Stuttgart • Wien

Teil VI

Die Schweiz im europäischen Vergleich

Aktionsprogramme für ältere Erwerbstätige in der Europäischen Union – ein Blick über die Grenzen

Joseph A. Weiss

1. Einleitung

Für viele Länder Europas stellt das derzeit voranschreitende demografische Altern ihrer Erwerbsbevölkerung eine wachsende Herausforderung dar. Hiervon ist auch die Schweiz nicht ausgenommen. Von dieser Entwicklung sind auf nationaler Ebene die Produktivität unserer Volkswirtschaft und unsere Sozialwerke betroffen, auf Unternehmensebene die Rekrutierung sowie der Erhalt gut qualifizierter Arbeitskräfte und auf individueller Ebene die Flexibilität und Arbeitsmarktfähigkeit. Anders als in der Schweiz wurden in der Europäischen Union (EU) bereits seit den frühen 90-er Jahren erste Empfehlungen und Richtlinien lanciert, um sich auf den demografischen Wandel vorzubereiten. Im Rahmen verschiedener Aktionsprogramme wurden in der EU sowohl länderübergreifende als auch auf nationaler Ebene effektive und effiziente Strukturen identifiziert sowie unterschiedliche Massnahmen umgesetzt. In den europäischen Ländern, die sich mit nationalen Programmen dieser Thematik angenommen haben bzw. annehmen, dient

das staatliche Engagement der Erhöhung einer zu tiefen oder – wie heute in der Schweiz – dem Erhalt einer hohen Partizipation älterer Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt. Die Handlungsfelder sind zahlreich: Weiterbildung, betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention, flexible Formen der Arbeitsorganisation, finanzielle Anreize zum Verbleiben im Erwerbsprozess oder arbeitsmarktliche Massnahmen, um nur einige zu nennen.

Mit einem «Blick über den Tellerrand» der Schweiz soll in diesem Beitrag folgenden Fragen nachgegangen werden: Wie bereitet sich die EU auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vor? Welche Massnahmen werden insbesondere für ältere Erwerbstätige vorgeschlagen? Welche Massnahmen werden auf Ebene ausgewählter Länder der EU umgesetzt? Konnten diese Länder die Erwerbsquote ihrer älteren Beschäftigten erhöhen? Und welche Massnahmen wurden bislang in der Schweiz auf nationaler Ebene getroffen?

Auch wenn sich die politische und wirtschaftliche Ausgangslage in den aktiven EU-Ländern von jener der Schweiz unterscheidet, können die in diesem Beitrag berichteten Massnahmen und Erfahrungen doch Anregungen geben, was bei der Initiierung und Ausgestaltung von Aktionsprogrammen berücksichtigt werden kann. Ein Vergleich der Situation in der Schweiz mit der in anderen Ländern Europas kann zudem den Blick öffnen für eigene Stärken, aber auch für einen allfälligen Handlungsbedarf. Denn die Schweiz ist, als Land mit hoher Migrationsrate, Teil des europäischen Arbeitsmarkts, und Veränderungen bei unseren europäischen Nachbarn wirken auch auf den schweizerischen Arbeitsmarkt zurück.

Im Folgenden werden zunächst die aktuelle Situation und Massnahmen in der Schweiz erläutert. Im Anschluss werden über die Situation in sowie über Empfehlungen und Aktionsprogramme der Europäischen Union berichtet. Schliesslich wird auf die Engagements einer Auswahl aktiver EU-Mitgliedstaaten wie Finnland, die Niederlande, Frankreich, Deutschland und Grossbritannien eingegangen.

2. Situation und aktuelle Massnahmen in der Schweiz

Die Schweiz befindet sich in der erfreulichen Lage, dass die Erwerbsquote der 55-jährigen und älteren Arbeitskräfte im internationalen Vergleich nun schon seit Jahren einen Spitzenplatz einnimmt. Im Zeitraum 1996–2007

schwankte der Anteil der 55-jährigen und älteren Erwerbstätigen stets zwischen 62,4 % und 67,2 %. Aus dieser vorteilhaften Situation wird jedoch bald eine wirtschaftliche und soziale Herausforderung erwachsen, denn die demografischen Faktoren werden die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in den nächsten Jahrzehnten massgeblich beeinflussen. Aufgrund der Alterung der Bevölkerung wird das Wachstum der Erwerbsbevölkerung geringer ausfallen als jenes der Gesamtbevölkerung – unabhängig vom gewählten Prognose-Szenario. Wegen der anhaltend tiefen Geburtenrate prognostiziert das Bundesamt für Statistik für die Jahre 2005–2050 in seinem mittleren Szenario¹ ab 2019 sogar eine Abnahme der Erwerbsbevölkerung um ca. 5 %, und eine Prognose des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO ergab, dass die Gruppe der älteren Arbeitskräfte im Zeitraum 2005 bis 2025 mit einem verlagerungsbedingten Zuwachs des Arbeitsvolumens von ca. 37 % zu rechnen hat.

Da alleine die vermehrte Beschäftigung von Frauen das prognostizierte Arbeitskräftedefizit nicht zu kompensieren vermag, werden die Migration weiterer ausländischer Fachkräfte und insbesondere eine verlängerte Beschäftigung der älteren Erwerbstätigen notwendig sein.

Neben dem Gesundheitszustand ist es wesentlich dominanter die finanzielle Situation, die den Zeitpunkt des Altersrücktritts bestimmt.² In groben Zügen betrachtet, besteht jene Hälfte der Erwerbstätigen in der Schweiz, welche derzeit bis zum gesetzlichen Rentenalter und manchmal sogar darüber hinaus arbeitet, aus zwei sozioökonomisch unterschiedlichen Gruppen. Zum einen sind es Führungskräfte und hoch qualifizierte Arbeitskräfte, welche in ihrer Arbeit persönliche Erfüllung finden, und zum anderen sind es Arbeitnehmende und Selbständige, deren finanzielle Situation keinen vorzeitigen Altersrücktritt erlaubt. Im Jahr 2008 war jede siebte Person im Alter zwischen 65 und 74 Jahren noch erwerbstätig, die meisten selbstständig erwerbend oder in einem Familienbetrieb engagiert. Die Gründe der anderen Hälfte der Erwerbstätigen, welche mindestens ein Jahr vor dem gesetzlichen Rentenalter in den Ruhestand trat, sind vielfältig und in ihren Prozentanteilen seit mindestens 2002 in etwa konstant. Wie in Abbildung 1 ersichtlich, werden für einen vorzeitigen Ruhestand nicht nur leistungsbedingte Gründe oder betriebliche Restrukturierungsmassnahmen genannt. Immerhin mehr als ein Viertel der Befragten gibt explizit an, es sich finanziell leisten zu können oder keine Lust resp. Notwendigkeit mehr zum Arbeiten zu haben.

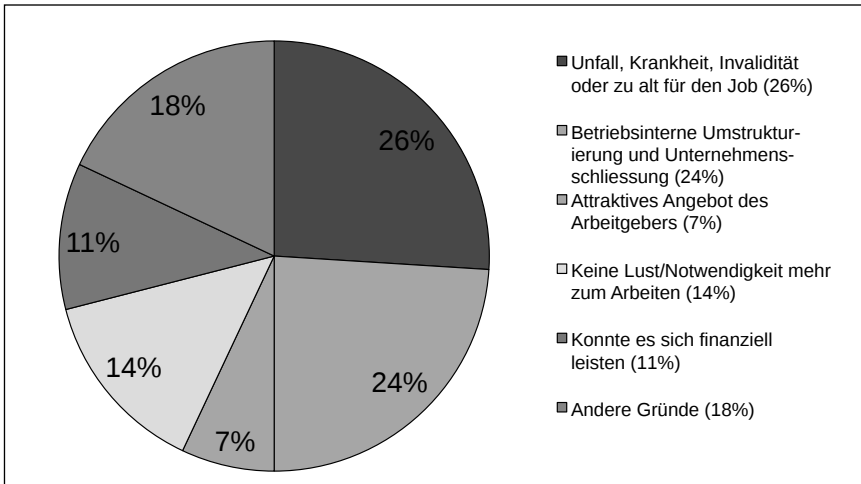


Abbildung 1: Genannte Gründe für den vorzeitigen Ruhestand (SAKE, 2005)

Ältere Arbeitskräfte länger im Erwerbsleben zu halten, setzt u. a. den langfristigen Erhalt einer hohen Arbeitsmarktfähigkeit voraus. Wegen ihrer zahlreichen und voneinander abhängigen Determinanten kann eine allgemeine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit nur durch eine breit getragene Kooperation aller Stakeholder, d. h. dem Staat, der Sozialpartner, der Unternehmen und der Erwerbstätigen selbst erreicht werden. Der schweizerische Arbeitgeberverband publizierte 2006 in seiner «Altersstrategie»³ für die Unternehmen entsprechende Empfehlungen, und der Bundesrat veröffentlichte 2007 seinen Bericht «Strategie für eine schweizerische Alterspolitik»⁴ mit Leitlinien, die die gesamte Dauer der individuellen Erwerbsbiografie ins Auge fassen und sich nicht nur auf die älteren Arbeitskräfte beschränken.

Anders als z. B. Finnland, das sich der Herausforderung mit einem nationalen Programm von 40 konzertierten Massnahmen unter Beteiligung mehrerer Ministerien sowie NGOs annahm, fokussiert die Schweiz ihre staatlichen Massnahmen eher auf dezente finanzielle Anreize und Qualifizierungsoptionen für ältere Arbeitskräfte. So besteht u. a. neu die Möglichkeit, bei fortwährender Erwerbstätigkeit in der Säule 3a bis maximal zum 70. Lebensjahr steuerbegünstigt zu sparen und eine während Arbeitslosigkeit begonnene und staatlich finanzierte Bildungsmassnahme auch nach einem Stellenantritt ordentlich abschliessen zu können. Ergänzend werden unterstützende Hilfsmittel für das betriebliche Altersmanagement zur Verfügung gestellt, und die Präventionsanstrengungen zur Reduktion körperlicher

Überbeanspruchungen bei der Arbeit verstärkt, um ein gesundheitsbedingt vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu vermeiden.

Damit die mit einer betrieblichen Alterspolitik angestrebten Verhaltensänderungen erreicht werden, müssen die teilweise entgegengesetzten Interessenslagen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden überwunden werden. So stellen eine erhöhte Flexibilität und Mobilität für Unternehmen einen Vorteil dar, für ältere Arbeitskräfte können sie hingegen eine zusätzliche Belastung bedeuten. Bei den leistungsgerechten Arbeitsanforderungen und -bedingungen liegen die Vorteile und Belastungen eher umgekehrt. Flexiblere Arbeitszeiten sind wiederum vorteilhaft für beide Parteien, doch Teilzeitarbeit ist für kurz vor der Pensionierung stehende Arbeitnehmende abträglich für deren Rente. Das Spannungsfeld verschiedener Strategien der betrieblichen Alterspolitik, welche allen Beteiligten genügend Anreize bieten und gegenseitige Blockierungen vermeiden, ist daher nicht gering. Viele Instrumente des betrieblichen Altersmanagements fördern den Dialog, um sozialverträgliche Lösungen zu finden, und erleichtern es, Massnahmen zu implementieren.

Auch wenn sich die in der Schweiz und in den verschiedenen Ländern Europas gewählten Lösungsansätze unterscheiden, so verfolgen sie auf betrieblicher und individueller Ebene doch dieselben Ziele:

- eine allfällige Altersdiskriminierung im Arbeitsmarkt und in den Unternehmen verhindern,
- in den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (Gesundheit, Qualifikation etc.) investieren;
- in den Unternehmen die Stärken der älteren Beschäftigten erkennen, nutzen und fördern.

Im Folgenden werden der Verlauf der Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte in der EU, massgebliche politische Schritte und die Beschäftigungsziele für 2010 der Europäischen Kommission aufgezeigt.

3. Situation und Massnahmen in der Europäischen Union

Der Altersquotient⁵ in den Mitgliedstaaten der heutigen EU⁶ erhöhte sich im Zeitraum 1996 bis 2007 nur geringfügig von 22,5 % auf 25,2 %, doch die Prognosen sagen für 2025 ein Wachstum auf 34,2 % und für 2050 gar auf

50,4 % voraus. Die Verschiebung dieses Verhältnisses der Anzahl Arbeitskräfte zur Anzahl der Pensionierten von heute 4:1 bis in ca. 15 Jahren auf 3:1 – und bis in 40 Jahren auf 2:1 – wird für den Arbeitsmarkt unvermeidbare Konsequenzen haben. Die EU-Kommission beschäftigt sich deshalb seit den frühen 90er-Jahren mit dem zunehmend unerwünschten vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitskräfte aus dem Arbeitsmarkt. In der EU betrug die Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen in den Jahren 1996 bis 1998 lediglich 36,5 %. Doch danach stieg sie bis 2007 beinahe linear auf 44,7 % an. Hierzu dürfte die Umsetzung der europäischen sozialpolitischen Agenda 2000 sowie die in vielen Ländern der EU umgesetzten Rentenreformen beigetragen haben (siehe unten). Bei den Männern erhöhte sich die Quote dabei um rund 6 % auf 53,9 % und bei den Frauen gar um rund 10 % auf 36,0 %. Die Folgen einer alternden Bevölkerung zu bewältigen, ist in der EU heute eine der wichtigsten und dringlichsten Aufgaben.

Ein wichtiger Meilenstein zur Lösungsfindung war eine zweitägige *Konferenz*, welche 1999 unter der finnischen Präsidentschaft des Europäischen Rates in *Turku* (Finnland) stattfand. Das Programm orientierte sich an den vier Säulen der Europäischen Beschäftigungspolitik, wobei die Grundsätze zur Förderung der Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit von Männern und Frauen im demografischen Wandel im Zentrum standen. Die Teilnehmenden diskutierten die Entwicklung, Erprobung und Evaluierung integrierter Massnahmen zur Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmender sowie die darin bereits gewonnenen Erfahrungen. Auf diesen aufbauend wurden Empfehlungen für die Entwicklung von Konzepten und die erfolgreiche Umsetzung von Massnahmen formuliert (vgl. Übersicht 1). Massnahmen sollten besonders in jenen Politikbereichen umgesetzt werden, die auf die Verbesserung der Gesundheit, die Qualifikation, die Positionierung im Arbeitsmarkt und auf die Ursachen des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben abzielen. Herausragend war dabei die Frage, wie die verschiedenen Akteure und Handlungsebenen so miteinander verknüpft werden können, dass vermehrt integrierte Ansätze sowohl in der Politik wie auch in der betrieblichen Praxis zustande kommen.

-
- Die vorherrschenden Praktiken der vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben sind zu überprüfen;
 - Massnahmen, die der Förderung alternder Arbeitskräfte bzw. der Sicherung ihrer Arbeitsfähigkeit dienen, dürfen nicht erst am Ende, sondern müssen während der gesamten Erwerbsbiografie zum Einsatz kommen;
 - Aktive Förderkonzepte sollten zugleich auch präventiv sein. Um die Entstehung alternstypischer Beschäftigungsprobleme zu vermeiden, gilt es, potenzielle Beschäftigungsrisiken bereits im Stadium ihrer Entstehung zu bekämpfen – d. h. in früheren Phasen der Erwerbsbiografie;
 - Es ist zu prüfen, inwieweit unterschiedliche Typen von Massnahmen sinnvoll miteinander kombiniert werden können. Dies gilt sowohl für Aktionen auf politischer wie auf betrieblicher Ebene. Aber auch zwischen diesen beiden Ebenen sollten die jeweiligen Massnahmen aufeinander abgestimmt sein;
 - Der Erfolg von Massnahmen steht und fällt mit der Beteiligung der betroffenen Arbeitnehmenden ab Beginn. Diese sind nicht nur als «Expertinnen und Experten in eigener Sache» einzubeziehen, sondern ganz generell auch als Garanten für die erfolgreiche Umsetzung integrierter arbeitsplatzbezogener Massnahmen;
 - Eine Massnahmenevaluierung, obwohl aufwendig und methodisch schwierig, ist notwendig; dies sowohl um die jeweiligen Akteure über die Bedingungen der Implementierung zu informieren, als auch um unbeabsichtigte und möglicherweise kontraproduktive Nebenwirkungen zu vermeiden;
 - Zu den wichtigen Zukunftsaufgaben zählt, potenzielle Entwicklungen und Trends auf nationaler, lokaler und betrieblicher Ebene rechtzeitig zu erkennen. Dies betrifft nicht nur das Altern der Erwerbsbevölkerung, sondern auch mögliche Solidaritätskonflikte zwischen den Generationen. Es werden deshalb geeignete Instrumente – im Sinne von demografischen «Frühwarnsystemen» – benötigt.
-

Übersicht 1: Ergebnisse und Empfehlungen der Turku-Konferenz (1999)

Diese Ergebnisse fanden Eingang in die «Sozialpolitische Agenda», auf welche sich der Europäische Rat von Lissabon im Jahr 2000 verständigte. Diese bildete den Rahmen für ein Reformvorhaben, mit welchem die EU einen Weg zu mehr und besseren Arbeitsplätzen beschritt.

Die europäische Beschäftigungsstrategie 2003–2010 verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten dazu, «... das aktive Altern zu fördern und vor allem die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Arbeitsplätze erhalten – z. B. durch den Zugang zu kontinuierlicher Ausbildung, das Erkennen der besonderen Bedeutung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, mit innovativen und flexiblen Formen der Arbeitsorganisation – und die Anreize für ein frühes Verlassen des Arbeitsmarktes eliminiert werden, besonders durch das Reformieren der Frühberentungssysteme und die Gewähr, dass es sich lohnt im Arbeitsmarkt aktiv zu bleiben».⁷

Der Stockholmer Rat forderte von allen EU-Mitgliedstaaten, bis 2010 eine Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte von 50 % zu erreichen, und der Rat von Barcelona empfahl ein um durchschnittlich fünf Jahre hinausgezögertes Ende des Erwerbslebens.

Angesichts der demografischen Herausforderungen definierte die Europäische Kommission 2006 fünf Handlungsfelder für Hilfestellungen auf nationaler Ebene:

- Den Personen helfen, ihre Arbeit, ihre Familie und ihr Privatleben so in Einklang zu bringen, damit potenzielle Eltern ihre gewünschte Anzahl Kinder haben können;
- verbessern der Arbeitsmöglichkeiten älterer Personen;
- erhöhen der potenziellen Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit mittels Wertschätzung der Beiträge von sowohl den älteren wie auch den jüngeren Beschäftigten;
- berücksichtigen der positiven Auswirkungen der Migration auf den Arbeitsmarkt;
- helfen, die Nachhaltigkeit der öffentlichen Haushalte und Sozialwerke langfristig zu garantieren.

In diesen Handlungsfeldern wurden mit finanzieller Unterstützung der EU eine Vielzahl von Projekten lanciert, von welchen nachstehend drei herausragende länderübergreifende Aktionsprogramme beschrieben werden: PROage, RESPECT und EQUAL. Zudem verabschiedete der Europarat eine Richtlinie mit einem allgemeinen Rahmen für die Gleichbehandlung bei der Beschäftigung. Sie verlangt von allen EU-Mitgliedstaaten die Einführung einer Rechtslage, welche die direkte und indirekte Altersdiskriminierung im Bereich der arbeitsmarktlichen Aktivitäten und der Weiterbildung untersagt.

Gemeinsam mit den in Abschnitt 5 beschriebenen nationalen Programmen dürften diese Massnahmen dazu beigetragen haben, dass sich in der EU die Beschäftigungsquote der älteren Erwerbstätigen im Verlauf der letzten zehn Jahre um rund 8,5 % auf 44,7 % stetig erhöhte⁸. In der Schweiz lag sie vergleichsweise beständig um ca. 65 %.

4. Internationale Förderprojekte in Europa

Im Jahr 2001 starteten drei länderübergreifende Projekte: PROage (2001–2003) und RESPECT (2001–2004), welche explizit auf die älteren Arbeitskräfte fokussierten, und EQUAL (2001–2008), das die qualitative Verbesserung der Arbeitsplätze und einen diskriminierungsfreien Zugang zum Arbeitsmarkt fördern sollte. Während PROage von Arbeitgeberverbänden und einer privaten Stiftung initiiert wurde, waren RESPECT und EQUAL von der EU finanzierte Forschungsprojekte.

PROage⁹

Das Projekt *PROage* (*benefit from experience*) wurde von der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden Dänemarks, der Niederlande und Irlands sowie der Bertelsmann Stiftung und mit Unterstützung der Europäischen Kommission initiiert. Sein Ziel war es, im Dialog mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft handlungsorientierte Ansätze und Strategien zu entwickeln, um die erwartete demografisch bedingte Beschäftigungslücke zu bewältigen sowie die Notwendigkeit längerer Erwerbsbiografien in das öffentliche Bewusstsein zu rücken. Neben transnationalen Expertenseminaren wurden zwei Studien durchgeführt: (a) ein internationaler Vergleich der gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und (b) eine Sammlung von Beispielen «Guter Praxis» «Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern – Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis». ¹⁰ Die Empfehlungen fokussierten auf die Bereiche Personalentwicklung, Führung, Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszeitgestaltung. Daraus erwuchs der in der PROage-Website publizierte Praxisleitfaden «Ältere Mitarbeiter im Betrieb – Ein Leitfaden für Unternehmen» der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) mit Empfehlungen zur Personalpolitik, zu Fördermöglichkeiten für Betriebe und ältere Arbeitnehmer sowie zu Rahmenbedingungen für die Beschäftigung Älterer. Auch die *Irish Business and Employers' Confederation* (IBEC) publizierte einen entsprechenden «*Employers guide to the Employment of Older Workers*».

RESPECT¹¹

Das europäische und mit Schweizer Beteiligung realisierte EU-Forschungsprojekt *RESPECT* (*Research Action for Improving Elderly workers Safety, Productivity, Efficiency and Competence towards the new working environment*) diente der Entwicklung neuer kosteneffizienter Arbeitsmodelle und -instrumente, um die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitskräfte zu fördern. Auf der Grundlage von 185 Arbeitsmodellen wurden für ältere Erwerbstätige Ansätze für erfolgreiche Massnahmen identifiziert, welche aus einer Datenbank ¹² abgerufen und hinsichtlich möglicher Auswirkungen auf ältere Arbeitnehmer parametrisiert werden können. Ein weiterer Schwerpunkt galt dem Erfahrungstransfer (*Advanced Professionals*), wie beispielsweise:

- «X % Job»: Einbringen persönlicher Erfahrung und Wissens in Arbeitsfelder, die ausserhalb des eigenen Arbeitsbereiches liegen – dies innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens.
- «Know-how-Tandem» und «Generationsübergreifende Teams»: In der Zweier- bzw. Team-Zusammenarbeit sind beide Parteien – die jüngeren und die erfahrenen Arbeitnehmenden – sowohl Lernende als auch Lehrende.

EQUAL¹³

Die vom Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie allen EU-Mitgliedstaaten im Umfang von 6,6 Mrd. Euro finanzierte Gemeinschaftsinitiative *EQUAL*¹⁴ war Teil der Europäischen Beschäftigungsstrategie und des sozialen Eingliederungsprozesses, um mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen sowie sicherzustellen, dass niemandem der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt wird. Mit *EQUAL* als Ideenlaboratorium sollten hierfür neue Ansätze entwickelt werden. Den älteren Beschäftigten galt dabei ein besonderes Augenmerk sowohl was ihre Beschäftigungsfähigkeit und damit ihr Zugang und die Rückkehr zum Arbeitsmarkt als auch ihr lebenslanges Lernen und das Altersmanagement betrifft.

Bei *EQUAL* standen «Entwicklungspartnerschaften» (EP) von Organisationen im Vordergrund, die sich zu spezifischen Frage- und Problemstellungen zusammenschlossen. Die Berücksichtigung unterschiedlicher auf dem Arbeitsmarkt agierenden Akteure einer Region oder eines Sektors (z. B. Bildungs- und Forschungseinrichtungen, Unternehmen, öffentliche Behörden, Kammern, Verbände und Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbände, Benachteiligtenorganisationen u. a.) in diesen EP sollte gewährleisten, dass die Erfahrungen und Ergebnisse aller beteiligten Ebenen aufgenommen, Synergieeffekte ermöglicht und dauerhafte Veränderungen im Sinne der benachteiligten Personengruppen erreicht werden. Dieser Politikansatz erwies sich als geeignet, um mit Netzwerken komplexe Problemlagen wirksam anzugehen und langfristige Reformprozesse anzustossen. Im Jahr 2007 gründeten acht EU-Mitgliedstaaten das «European Age Management Network»¹⁵, dessen Ziel es ist, die im Rahmen von *EQUAL* erzielten Ergebnisse gemeinsam weiterzuentwickeln.

Ein wesentliches Ergebnis des Aktionsprogramms ist die Erkenntnis, dass ältere Erwerbstätige ihre grösste Arbeitsmotivation daraus ziehen, dass *der Arbeitgeber ihre Fähigkeit würdigt, zur Lösung von Problemen beizutragen*.

gen. Dem können die Unternehmen beispielsweise durch «Coaching-Sitzungen» Rechnung tragen, in denen die Beschäftigten ihre Perspektive und eigene Ideen einbringen können. Älteren Beschäftigten bieten sie damit Gelegenheit, ihre Kenntnisse zum Tragen zu bringen, und sie als *Kulturträger* des Unternehmens zu würdigen.

5. Nationale Programme in Mitgliedstaaten der Europäischen Union

Viele EU-Mitgliedstaaten¹⁶ haben ihr Rentensystem dahingehend reformiert, dass die meisten Erwerbstätigen finanziell gehalten sind, ihr Erwerbsleben zu verlängern. Entsprechend den Empfehlungen der EU-Kommission engagierten sich einige Länder ergänzend mit Förderprogrammen, um ihre älteren Arbeitskräfte zur Mehr- und Längerbeschäftigung zu befähigen und motivieren. Die prognostizierte Entwicklung der Demografie und des Altersquotienten der Länder, die Ausgestaltung ihrer Sozialwerke und schliesslich auch die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte (siehe Abbildung 2) sowie deren Differenz zum für 2010 anvisierten EU-Ziel von 50 % dürften hierfür ausschlaggebend (gewesen) sein.

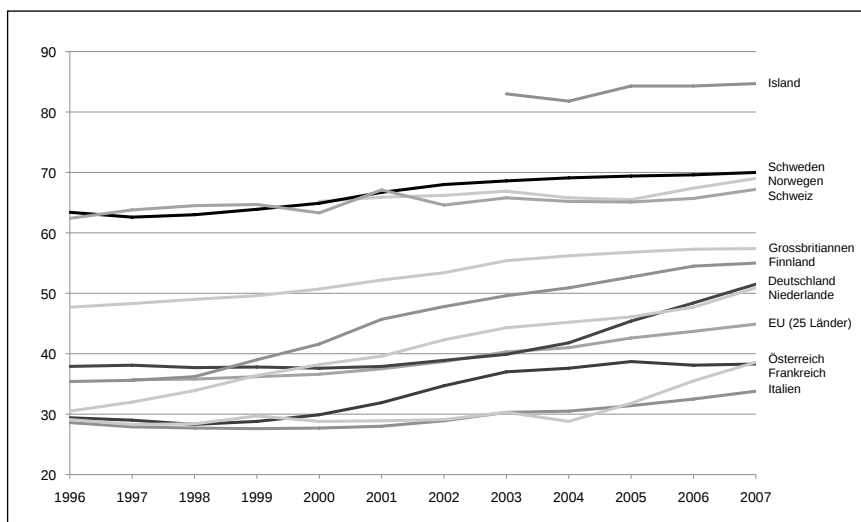


Abbildung 2: Prozentanteile der Erwerbstätigen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren von den Gesamtbevölkerungen derselben Altersklasse (Quelle: EUROSTAT, 2009)

Anders als Finnland, das für 2025 einen Altersquotienten von 40,6 % erwartet, wird Irland im selben Jahr einen Altersquotienten von lediglich 22,3 % aufweisen und die 40,4 % voraussichtlich erst 15 Jahre später erreichen. Bulgarien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowenien und die Slowakei weisen heute wie die Schweiz einen Altersquotienten von 25 % auf. Doch in diesen Ländern wird für das Jahr 2060 eine erheblich reduzierte Gesamtbevölkerung und das Zahlenverhältnis der Erwerbspersonen und Pensionierten als 1:2 prognostiziert! In der Schweiz wird dieses dann mit einer gewachsenen Gesamtbevölkerung vergleichsweise 1:1 betragen.

Im Folgenden werden einige ausgewählte nationale Programme vorgestellt. Es sind jene von Finnland, den Niederlanden, Frankreich, Deutschland und Grossbritannien. Auf die Darstellung der Aktivitäten anderer EU-Mitgliedstaaten wie z. B. Österreich oder Italien, welche die steigenden Beschäftigungsquoten ihrer älteren Arbeitskräfte bislang fast ausschliesslich mit einer Rentenreform erreichten, wird hier verzichtet.

Trotz ihrer identischen Zielsetzungen variieren die Ausprägung, das Ausmass und die Dauer der vorgestellten Programme erheblich. Sie unterscheiden sich auch in den Trägerschaften, Handlungsfeldern und Schwerpunkten. Aber alle beinhalten neben rentenbezogenen und arbeitsmarktlchen Massnahmen auch solche, welche die Arbeitsmarktfähigkeit und -motivation der älteren Arbeitskräfte direkt oder indirekt verbessern sollen. In der Übersicht 2 sind je Land die Hauptaktivitäten, Handlungsfelder, Gesetzesänderungen sowie die Rolle und der Beitrag der Regierung, der Sozialpartner sowie der beteiligten NGOs gegenübergestellt.

	Finnland	Niederlande	Frankreich	Deutschland	Grossbritannien
Hauptaktivitäten	Sensibilisierung, Unterstützung, Weiterbildung, Forschung	Sensibilisierung, Unterstützung	Sensibilisierung, Unterstützung	Sensibilisierung, Unterstützung, Forschung	Sensibilisierung, Unterstützung, Weiterbildung
Handlungsfelder	Altersdiskriminierung, Arbeitsbedingungen & Gesundheit, Personalpolitik, flexible Arbeitszeiten, lebenslanges Lernen	Altersdiskriminierung, Personalpolitik, flexible Arbeitszeiten, lebenslanges Lernen	Altersdiskriminierung, Arbeitsbedingungen & Gesundheit, Personalpolitik, flexible Arbeitszeiten	Altersdiskriminierung, Arbeitsbedingungen & Gesundheit, Personalpolitik, flexible Arbeitszeiten, lebenslanges Lernen	Altersdiskriminierung, Personalpolitik

	Finnland	Niederlande	Frankreich	Deutschland	Grossbritannien
Gesetzesänderungen	Diskriminierungsverbot, Pflicht für Arbeitgeber zur betrieblichen Gesundheitsförderung	Diskriminierungsverbot, Arbeitszeitanpassung, Erwerbsunfähigkeitsversicherung	Diskriminierungsverbot	Diskriminierungsverbot, Arbeitsförderungs-gesetz	Diskriminierungsverbot
Rolle und Beitrag der Regierung	federführend, vermittelnd, unterstützend	vermittelnd, unterstützend	vermittelnd, unterstützend	federführend vermittelnd, unterstützend	vermittelnd, unterstützend
Rolle und Beitrag der Sozialpartner	aktiv, hoch	aktiv, hoch	aktiv, moderat	aktiv, moderat	aktiv, hoch
Beteiligung von NGOs	hoch	gering	gering	hoch	hoch

Übersicht 2: Merkmale nationaler Massnahmen

5.1 Finnland

Vor dem Hintergrund einer tiefen Erwerbsquote der älteren Beschäftigten lancierte Finnland bereits Ende der 90er-Jahre als erstes Land ein grossangelegtes nationales Programm FINPAW (1998–2002). Das unter dem Titel «Von einer nationalen Strategie zu einer Unternehmensstrategie» realisierte Nationale Programm für ältere Arbeitskräfte *FINPAW* gilt international als Modell «Guter Praxis» für eine Erhöhung der Partizipation älterer Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt. Die zwei Ziele des vom Finnischen Ministerium für Soziales und Gesundheit geleiteten und den beiden Ministerien für Arbeit und Ausbildung gemeinsam unterstützten Programms waren (a) der Abbau der indirekten Altersdiskriminierung und (b) die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der älteren Erwerbstätigen. Das Massnahmenpaket berücksichtigte die wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen und zielte auf die vier Ebenen:

- *Individuum* Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, Erwachsenenbildung;
- *Unternehmen* Betriebliches Altersmanagement, Dienstleistungsstrukturen;
- *Arbeitsplatz* Entwicklung der Arbeitsgemeinschaft, -kultur und -umgebung;
- *Arbeitsleben und -markt* Anstellungsbedingungen, Partizipation, Flexibilität und Arbeitszeit.

Das Paket umfasste insgesamt 40 konzertierte Massnahmen:

- Eine langfristige an die gesamte Bevölkerung gerichtete Informationskampagne, um Fehlmeinungen gegenüber älteren Erwerbstätigen abzubauen;
- verschiedene Forschungs- und Entwicklungsprojekte, u. a. um gute Praxisbeispiele der betrieblichen Gesundheitsförderung in den Unternehmen zu sammeln und mit ihnen die Informationskampagne zu speisen;
- Ausbildungsprogramme für Führungskräfte und Personalverantwortliche, Ausbilder, Arbeitsinspektoren sowie für Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte in den Betrieben;
- verschiedene Gesetzgebungsprogramme v. a. im Bereich der Sozialversicherungen, aber auch die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Berücksichtigung des Aspekts «Altern» beim Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie bei der betrieblichen Gesundheitsförderung;
- Änderungen im Pensionierungssystem und bei den Rehabilitationsmethoden der nationalen Sozialversicherung;
- die Einrichtung von Monitoringsystemen mit «Erfolgsbarometern» der einzelnen Massnahmen;
- Errichtung eines neuen Dienstleistungssystems der Arbeits- und Arbeitsschutzbehörden zur Unterstützung der Betriebe.

Die Ergebnisse des Programms und der Rentenreform zeigen, dass die Beschäftigungsrate der über 55-Jährigen im Zeitraum 1998–2004 um mehr als 14 %, und jene der über 45-jährigen Personen um mehr als 50 % zunahm. Als massgebende Gründe für den Erfolg wurden identifiziert:

- Gute Zusammenarbeit der drei Ministerien sowie die Unterstützung der aktiv einbezogenen Arbeitgeber und Gewerkschaften;

- die Arbeit mit einer wissenschaftlich gut fundierten Datengrundlage;
- die Struktur des nationalen Programms und seine Schwerpunkte:
 - Abbau der Altersdiskriminierung – vor allem der indirekten;
 - direkte Unterstützung von KMU;
 - Aufbau eines Netzwerks mit Ausbildungsinstituten für die Promotion des betrieblichen Altersmanagements und der staatlichen Ausbildungslehrgänge;
 - laufende Evaluierung der Programmauswirkungen in der betrieblichen Praxis.

Nach dem erfolgreichen Abschluss des *FINPAW* wurden die Aktivitäten mit den Programmen *VETO* (2003–2007), *TYKES* (2004–2009), *KESTO* und *KUNTATYÖ* für die Erreichung spezifischer Ziele bis heute weitergeführt. Einige davon sind

- Verlängerung der Erwerbsdauer um 2 bis 3 Jahre;
- Reduktion der krankheitsbedingten Absenzen am Arbeitsplatz um 15 %;
- Abnahme der Arbeitsunfälle und der Entwicklung von Berufskrankheiten um 40 %; beide sollten zudem weniger gravierend ausfallen;
- Senkung des Tabak- und Alkoholkonsums der Personen im erwerbsfähigen Alter;
- Früherer Eintritt in das Erwerbsleben.

Im Zeitraum 1996 bis 2007 stieg die allgemeine Beschäftigungsquote in Finnland von 62 % ziemlich kontinuierlich um 8 % an. Die Beschäftigungsquote der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre lag von 1996 bis 1998 konstant bei etwa 36 %. Nach der Rentenreform 1996/1997 stieg sie ab 1999 bis 2007 jedoch stetig und rasant um knapp 20 % an, wobei bereits 2004 die 50 %-Marke der Lissabon-Strategie für 2010 erreicht wurde. Dieses überdurchschnittliche Ergebnis berechtigt zur Annahme, dass auch die umgesetzten Programme massgeblich dazu beigetragen haben, dieses Ziel zu erreichen.

5.2 Niederlande

Die Politik der Niederlande ist durch das «Polder Modell» geprägt. Dieses hebt einerseits die wichtige und tragende Rolle der Sozialpartnerschaft bei der Formulierung, der Vorbereitung und der Durchführung von politischen Zielsetzungen hervor. Andererseits verweist es auf die beschränkte Rolle des

Staates im Hinblick auf das Setzen von gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die Massnahmen für ältere Erwerbstätige sind daher primär Gegenstand der Kollektivverträge, welche durch neue gesetzliche Rahmenbedingungen unterstützt werden. Die Erhöhung der Beschäftigungsquote von älteren Personen steht bereits seit Beginn der Neunzigerjahre im Zentrum der niederländischen Politik und Sozialpartner. Diese setzen in ihrer Politik auf finanzielle Anreize für Unternehmen und Erwerbstätige sowie auf *«Empfehlungen für eine altersbewusste Personalpolitik»*. Nachdem sie sich anfänglich auf eine flexiblere Pensionierungsform und die Förderung einer altersbewussten Personalpolitik konzentrierten, verlagerte sich ihr Schwerpunkt auf eine höhere Erwerbsbeteiligung Älterer, deren gezielte Fortbildung sowie auf an ältere Erwerbspersonen angepasste Beschäftigungsformen. Die Stiftung für Arbeit der Sozialpartner entwickelte *Empfehlungen* für ein altersbewusstes Personalmanagement, die für Ältere auch beschäftigungsfördernd wirken sollen. Die Beschäftigungsfähigkeit durch Aus- und Weiterbildung zu verbessern und die Altersdiskriminierung (bspw. in Stellenausschreibungen) zu verhindern, stehen hierbei im Mittelpunkt. Zudem wurden die Laufbahnberatung, die Anpassung des Aufgabenbereichs an die Bedürfnisse der Älteren sowie angemessene Arbeitsbedingungen und/oder Arbeitszeiten thematisiert. Und auch der Sozialökonomische Rat gab *Empfehlungen* zur Beschäftigungsförderung älterer Personen ab. Diese fokussierten auf eine veränderte Einstellung von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, finanzielle Anreize für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben, eine altersbewusste Personalpolitik und die Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitnehmenden, die Reintegration älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt sowie den Wechsel zu flexibleren Pensionssystemen.

Die Regierung unterstützt die Implementierung dieser Bestrebungen mit legislativen Massnahmen (z. B. über das Arbeitszeitanpassungsgesetz), doch deren Realisierung obliegt allein den Sozialpartnern. Eine Untersuchung im Jahr 1999 stellte der Befolgung dieser Empfehlungen allerdings kein gutes Zeugnis aus, denn nur sehr wenige Unternehmen setzten die Ausnahme- bzw. Sonderregelungen für ältere Arbeitnehmende um. Die Regierung setzte in der Folge 2001 eine Arbeitsgruppe zur Förderung der Beschäftigung älterer Erwerbstätiger ein, in welche wiederum die Sozialpartner einbezogen wurden.

Heute enthalten bereits mehr als ein Drittel aller Gesamtarbeitsverträge Bestimmungen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von älte-

ren Arbeitskräften. Zusätzlich enthalten sie oft Möglichkeiten zur Arbeitszeitverkürzung, zur Senkung der Arbeitsbelastung und eine verlängerte Feriendauer. Mittlerweile zeigen sich positive Veränderungen: Von 1996 bis 2001 stieg die allgemeine Beschäftigungsquote von 66 % ziemlich kontinuierlich um 8 % an und verblieb danach bis 2007 bei rund 75 %. Die Beschäftigungsquote der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre stieg hingegen im gleichen Zeitraum von 30 % stetig bis auf 51 % an. Gegenwärtig steht eine Reduktion der Sozialabgaben für Arbeitgeber zur Diskussion, welche Arbeitnehmende zwischen 62 und 65 Jahren beschäftigen. Ferner sollen Arbeitskräfte, die körperlich hoch beanspruchende Berufe ausüben wie z. B. im Bausektor, die Möglichkeit erhalten, leichtere Arbeiten auszuführen, damit sie auch nach dem Erreichen von 62 Jahren weiterarbeiten können.

5.3 Frankreich

Frankreichs Regierung berief 2001 eine Konferenz ein, die sich mit der Frage der Erhöhung des Anteils älterer Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt beschäftigte. Sie führte zu den folgenden Empfehlungen:

- Informationskampagne, um die Altersdiskriminierung zu reduzieren und die Arbeitsfähigkeit der über 55-jährigen Erwerbstätigen zu erhalten;
- Bekanntmachen der Aktivitäten von Grossunternehmen und Branchen, die eine Alterspolitik in der Personalrekrutierung und Beschäftigung sowie bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen umsetzen;
- Erstellen eines Weiterbildungsprogramms für Personalverantwortliche, um in den Unternehmen das Altersmanagement einzuführen;
- Unterstützen der Betriebe bei der Analyse und bei der Realisierung eines aktiven Altersmanagements.

Um Arbeitskräfte in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens in Beschäftigung zu halten, aktivierte ein Konsortium mit Unterstützung der Regierung 2008 die Website *FIFTT*¹⁷, auf welcher den Unternehmen Informationen und Arbeitsmittel (Kompetenzbilanz, Arbeitsplatzanforderungen, Laufbahnplanung etc.) angeboten werden.

Im Zeitraum 1996 bis 2007 stieg die Beschäftigungsquote beinahe linear von 60 % auf 65 % an. Jene der 55 bis 64-Jährigen betrug 1996 nur 30 %, und

sie verblieb bis 2000 bei diesem Wert. Ab 2001 stieg sie während fünf Jahren deutlich an und lag danach bis 2007 wieder in etwa konstant bei rund 38 %. Die neuerlich ausgehandelten Pläne für eine Rentenreform schliessen Massnahmen ein, um die Zahl der älteren Arbeitskräfte zu erhöhen und das betriebliche Altersmanagement zu forcieren. Jene Betriebe, die ihre Zahl der 55- bis 64-jährigen Beschäftigten nicht erhöhen, bis Ende 2009 keine Vereinbarungen zur Beschäftigung Älterer und keine Vorkehrungen für ein betriebliches Altersmanagement getroffen haben, werden ab 2010 höhere Rentenbeiträge entrichten müssen. Zudem soll für die Arbeitgeber das Alter als möglicher Kündigungsgrund ausgeschlossen werden. Auch mit der 2008 im Bereich der öffentlichen Verwaltung vollzogenen und damit ein Viertel der Erwerbsbevölkerung betreffenden Rentenreform soll die Beschäftigungsquote der älteren Beschäftigten bis 2010 auf das Lissabon-Ziel von 50 % gesteigert werden.

5.4 Deutschland

Von allen Ländern Europas wies Deutschland (wie Kroatien) im Zeitraum 1997 bis 2008 mit +7,4 % den mit Abstand steilsten Anstieg seines Altersquotienten auf. Per 2008 erreichte dieser (wie jener Italiens) mit 30,4 % den vorläufig höchsten Wert aller Länder Europas, und er wird bis 2035 weiterhin steil auf über 50 % ansteigen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) startete erst Mitte der 90er-Jahre ein Forschungsprojekt «Demografie und Beschäftigung», dessen Ziel es war, Probleme zu erkennen und Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Älteren zu entwickeln. Von 1996 bis 2000 finanzierte das BMBF hierzu fünf interdisziplinäre Projektnetzwerke mit 14 Forschungsinstitutionen zum Thema «Demografischer Wandel und die Zukunft der Beschäftigung in Deutschland». Im Anschluss daran realisierte es von 1999 bis 2002 das mit rund 6 Mio. Euro geförderte Transferprojekt *demotrans*¹⁸, dessen Ziel es war, die öffentliche Wahrnehmung für den demografischen Wandel zu erhöhen. Dabei wurden in Unternehmen exemplarische Ansätze zur betrieblichen Sensibilisierung, Beratung und Umsetzung in folgenden Themenfeldern erprobt:

- ausgewogene Altersstrukturen und betriebliche Innovationsfähigkeit;
- alter(n)sgerechte Arbeits- und Personalpolitik;
- Beschäftigung und neue Tätigkeitsfelder für Ältere.

Die Konzepte und Beispiele «Guter Praxis» wurden in die Öffentlichkeit getragen und innerhalb der Zielgruppen Politik, öffentliche Verwaltung, Sozialpartnerorganisationen und Unternehmen aktiv vermarktet.

Im Jahr 2001 vollzog die deutsche Regierung mit dem Beschluss über «Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit» einen Paradigmenwechsel in ihrer Arbeitsmarktpolitik – weg von einem vorzeitigen Ausscheiden und hin zu einer verstärkten Beschäftigung älterer Personen. Hierzu soll das von der Regierung verabschiedete Arbeitsförderungsgesetz beitragen sowie das 2006 in Kraft gesetzte «Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz». Das Ziel des letzteren ist es, Benachteiligungen u. a. aufgrund des Alters zu verhindern oder zu beseitigen.

2002 wurde von den Sozialpartnern, dem Bund, den Bundesländern, den Sozialversicherungen und verschiedenen NGOs die Initiative «Neue Qualität der Arbeit» (INQA) ins Leben gerufen, um in Unternehmen mittels Beispielen Veränderungsprozesse auszulösen. Ergänzend dazu wurde 2006 das Deutsche Demografie Netzwerk (DDN)¹⁹ gegründet, dem sich inzwischen 170 Unternehmen aller Branchen und Grössen, öffentliche Institutionen, Wissenschaftler und Privatpersonen angeschlossen haben. Bis dato wurden 20 Projekte zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmender sowie für alternsgerechte Arbeitsbedingungen realisiert. Zudem wurden 53 Beispiele erfolgreicher Massnahmen aus Unternehmen aller Grössen gesammelt und – wie die Projekte und Praxishilfen – auf der Website der INQA²⁰ veröffentlicht. Auch das deutsche EQUAL-Netzwerk «Altersmanagement» publizierte eine auf CD-ROM zusammengestellte Toolbox «Älter werden im Berufsleben»²¹, in der Werkzeuge enthalten sind, die sich sowohl an Arbeitnehmende als auch an Unternehmen richten. Eine Evaluation der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL in Deutschland für die Jahre 2002 bis 2008 ergab jedoch, dass bislang noch keine systematische Einbindung von Aktivitäten und Ergebnissen in die zentralen arbeitsmarktpolitischen Reformvorhaben der Bundesregierung erfolgt ist.

In Deutschland schwankte die Beschäftigungsquote von 1996 bis 2004 stetig um den Wert von ca. 65 % und stieg danach bis 2007 auf 69 % an. Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen verharrte von 1997 bis 2001 bei knapp 38 % auf konstantem Niveau, wuchs dann aber bis 2007 wohl nicht zuletzt wegen der mit den Hartz-Rentenreformen eingeführten neuen Instrumente zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer kontinu-

ierlich auf knapp 52 % an, womit das Lissabonner Beschäftigungsziel der älteren Arbeitskräfte von 50 % per 2010 vorzeitig erreicht wurde. Die Fortsetzung dieses Trends ist essenziell, um die vom deutschen Bundeskabinett beschlossene schrittweise Anhebung des gesetzlichen Rentenalters von 65 auf 67 Jahre im Zeitraum von 2012 bis 2024 zum Tragen zu bringen.

5.5 Grossbritannien

1998 wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit den Problemen der älteren Personen auf dem Arbeitsmarkt auseinandersetzt. Die Strategie der britischen Regierung verfolgt die Beseitigung der Altersdiskriminierung und Propagierung des «Aktiven Alterns». Letzteres soll gefördert werden durch ein längeres Arbeiten, einen späteren Altersrücktritt und anschliessende Freiwilligenarbeit sowie durch einen gesunden Lebensstil. Die Regierung, die Sozialpartner und der Verband des Kleinhandels führten mehrere Sensibilisierungskampagnen durch. So wurden u. a. eine Internet-Plattform *Age Positive*²² (*Focus on potential, skills and ability ... not age*) mit einem Leitfaden und diversen Fallbeispielen publiziert sowie eine Telefon-Hotline und eine Workshop-Reihe für KMU geschaffen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Gründung von Partnerschaften, die Arbeitgeber, Einzelpersonen und Organisationen umfassen. Deren Ziel ist die Förderung von guter betrieblicher Praxis. Ein Beispiel ist das *Employer's Forum on Age* (EFA)²³, das Arbeitgebern Informationen und Dienstleistungen zur Verfügung stellt, um das Altersmanagement zu fördern und Fehlmeinungen gegenüber älteren Erwerbstätigen sowie deren Diskriminierung zu reduzieren. Das EFA unterstützt die Realisierung altersgemischter Belegschaften und betont die daraus erwachsenden wirtschaftlichen Vorteile.

Per Ende 2006 trat das gesetzliche Diskriminierungsverbot in Kraft, welches jegliche Altersbenachteiligung von Arbeitnehmenden, Stellensuchenden und Auszubildenden verbietet. Dieses führte zumindest im Finanzsektor bei den älteren Erwerbstätigen zu einer signifikanten Zunahme der Anzahl an Stellenwechseln.

Eine Rentenreform soll zudem eine angemessenere Altersversorgung bewirken und gleichzeitig die Anreize für eine Beteiligung am Arbeitsmarkt erhöhen. Dabei soll das Renteneintrittsalter der Frauen von heute 60 Jahren wie auch jenes der Männer von heute 65 Jahren bis zum Jahr 2046 auf 68 Jahre ansteigen.

Von 1996 bis 1998 stieg die Beschäftigungsquote zunächst um 2 % und betrug danach bis 2007 beinahe konstant 71 %. Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen hingegen stieg im selben Zeitraum von 48 % auf 57 % an, womit das Lissabonner 50 %-Ziel schon im Jahr 2000 erreicht wurde.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Die in der EU bereits seit Beginn der 90er-Jahre existierenden Initiativen, Programme, Rentenreformen, Gesetzesänderungen etc. zeigen, dass sie den Herausforderungen des demografischen Wandels ein hohes Gewicht beimisst und diese aktiv bewältigt. Mit einer enormen Vielfalt an Massnahmen auf internationaler und nationaler Ebene werden die Erhöhung der Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte sowie die Verlängerung ihrer Erwerbsdauer angestrebt. Die Aktivitäten zielen auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die Öffentlichkeit, den Arbeitsmarkt, die Arbeitsbedingungen in den Betrieben und die Arbeitsmarktfähigkeit der Beschäftigten – dies mittels Kampagnen, Forschungsprogrammen, Hilfsmitteln und Modellen «Guter Praxis», Weiterbildungsangeboten, betrieblicher Gesundheitsförderung, Diskriminierungsverboten, der Schaffung neuer Strukturen u. v. m.

In den oben aufgeführten Ländern, welche allesamt ergänzend zu einer Rentenreform besondere Aktivitäten für die Mehr- und Längerbeschäftigung ihrer älteren Arbeitskräfte entwickelten, stiegen die Beschäftigungsquoten dieser Altersgruppe an – und dies in deutlich höherem Ausmass als jene ihrer gesamten Erwerbsbevölkerungen. Für die nationalen Programme wurden projektartige und im Verhältnis zur absehbaren Dauer ihrer demografischen Alterungsperiode kurzfristige Ansätze gewählt, wobei deren Ausprägung und die Engagements und Rollen der verschiedenen Akteure (Regierung, Sozialpartner, NGOs etc.) entsprechend den jeweiligen Ausgangs- und Rahmenbedingungen unterschiedlich ausgestaltet wurden. Die Programme, welche dieselben Wirkungen entfalten sollten, wurden mit erheblicher Spannweite unterschiedlich dimensioniert und fokussiert. Während sich z. B. das Engagement in den Niederlanden auf Empfehlungen, finanzielle Anreize und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen der Sozialpartner beschränkte, lancierte die Regierung Finnlands gross angelegte nationale Kampagnen und führte für die Unternehmen eine gesetzliche Ver-

pflichtung zur betrieblichen Gesundheitsförderung ein. Wenngleich anzunehmen ist, dass die gestiegenen Beschäftigungsquoten der älteren Arbeitskräfte primär die Folge der Rentenreformen sind, so zeigt insbesondere das Beispiel Finnlands modellhaft, dass ein institutionell breit abgestütztes langfristig angelegtes Paket mit einer Vielzahl von aufeinander abgestimmten Massnahmen nachweislich positive Ergebnisse zu erzielen vermag.

Im gesamteuropäischen Durchschnitt stieg die Erwerbsquote der 55 bis 64-jährigen Arbeitskräfte im Zeitraum 1997 bis 2007 um 9 % auf 45 %, und mit Ausnahme Frankreichs übertrafen alle oben vorgestellten Länder das Lissabonner Ziel (Beschäftigungsquote der 55 bis 64-jährigen von 50 % bis 2010). Einige von ihnen scheinen ihr Engagement für ihre älteren Arbeitskräfte danach zumindest vorübergehend reduziert zu haben. Dass die positiven Effekte der bisher getroffenen Massnahmen längerfristig anhalten, muss aber angezweifelt werden. Zumindest die negativen Auswirkungen der aktuellen Finanzkrise und Rezession auf die Beschäftigungsquote und das Renteneintrittsalter der älteren Arbeitskräfte zeigen, dass die für die älteren Arbeitskräfte erzielten Effekte – jene der Rentenreformen ausgenommen – stark von der konjunkturellen Lage abhängen. Hiervon ist die Beschäftigungssituation der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz nicht ausgenommen, welche aber im internationalen Vergleich auch heute noch immer insgesamt überdurchschnittlich ist. Es ist notwendig, diese für alle vorteilhafte Situation langfristig zu erhalten. Der gegenwärtig anhaltende Zuzug qualifizierter Arbeitskräfte aus anderen Ländern ist nicht zuletzt eine Folge der in der Schweiz attraktiven Arbeits- und Lebensbedingungen, und die bei uns derzeit nur dezenten Massnahmen zu Gunsten der Partizipation älterer Arbeitskräfte sind der aktuellen Situation angemessen. Doch es ist Vorsicht geboten, denn der schweizerische Arbeitsmarkt wurde mit der Einführung der Personenfreizügigkeit Teil des europäischen Arbeitsmarktes, womit die Migrationsbewegungen unserer Arbeitskräfte rasch und empfindlich auf externe finanzielle Anreize (Lohnniveau, Subventionen, Renten, Steuersatz etc.) reagieren. Unsere Monitoring- und Frühwarnsysteme gestatten eine kontinuierliche Lagebeurteilung, und bei Bedarf können wir von den reichen und wertvollen Programmerkahrungen der anderen Länder lernen.

(Weiterführende Informationen zu EU-Programmen verschiedener Länder enthalten die Weblinks auf Seite 388.)

-
- 1 Als «mittleres Szenario» bezeichnet das Bundesamt für Statistik BFS jenes seiner drei Grund-
 - 2 szenarien über die zukünftige Bevölkerungsentwicklung, welches die Entwicklungen der letzten
 - 3 Jahre fortschreibt und die in der Folge des Inkrafttretens der bilateralen Abkommen über den
 - 4 freien Personenverkehr beobachteten Trends miteinbezieht. Es ist das Referenzszenario.
 - 5 Bütler & Engler (2007). Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz,
 - 6 Universität St.Gallen.
 - 7 Schweizerischer Arbeitgeberverband (2006). Broschüre «Altersstrategie»
 - 8 <http://www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/9382.pdf>
 - 9 Verhältnis von der Gesamtzahl älterer Personen, die im Allgemeinen ökonomisch inaktiv sind
 - 10 (im Alter von über 65 Jahren) und der Zahl der Personen im Arbeitsalter (von 15 bis 64 Jahren).
 - 11 Quelle: EUROSTAT
 - 12 Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market (2004).
 - 13 EU-Kommission
 - 14 Vgl. EUROSTAT
 - 15 Vgl. www.proage-online.de.
 - 16 PROage-Website → Infocenter → Publications
 - 17 Vgl. http://respect.iccs.ntua.gr/German_website/HTML/fo_pr_respect_un.htm.
 - 18 RESPECT-Website → Ergebnisse
 - 19 Vgl. http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_de.cfm.
 - 20 Beschreibungen und Ergebnisse von insgesamt 3178 Projekten und Veranstaltungen sind in der
 - 21 webbasierten EQUAL-Projektdatenbank publiziert (EQUAL-Website → Projektdatenbank).
 - 22 Vgl. www.medicoach.fr/pages/EAMN/accueil.php
 - 23 Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Grossbritannien, Italien, Niederlande,
 - Österreich, Spanien und Schweden
 - Vgl. www.fifti-opcalia.com
 - Vgl. www.demotrans.de
 - Vgl. www.demographie-netzwerk.de.
 - Vgl. www.inqa.de.
 - Vgl. www.bmas.de → Suchbegriff «Toolbox».
 - Vgl. <http://dwp.gov.uk/agepositive/>.
 - Vgl. www.efa.org.uk.