

Online-Texte der Evangelischen Akademie Bad Boll

## Beschäftigungschancen und -perspektiven Älterer im internationalen Vergleich

*Cornelia Sproß*

### Ein Beitrag aus der Tagung:

50 plus – und doch noch im Job

Wege zur Beschäftigung älterer Mitarbeiter

Bad Boll, 13. – 14. Juli 2007, Tagungsnummer: 620207

Tagungsleitung: Falk Schöller, Ulrike Leipersberger, Ernst, Dorothee

---

### Bitte beachten Sie:

Dieser Text ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers/der Urheberin bzw. der Evangelischen Akademie Bad Boll.

© 2007 Alle Rechte beim Autor/bei der Autorin dieses Textes

Eine Stellungnahme der Evangelischen Akademie Bad Boll ist mit der Veröffentlichung dieses Textes nicht ausgesprochen.

Evangelische Akademie Bad Boll  
Akademieweg 11, D-73087 Bad Boll  
E-Mail: [info@ev-akademie-boll.de](mailto:info@ev-akademie-boll.de)  
Internet: [www.ev-akademie-boll.de](http://www.ev-akademie-boll.de)



# Beschäftigungschancen und -perspektiven Älterer im internationalem Vergleich

Cornelia Sproß, IAB

50 plus – doch noch im Job! Wege zur  
Weiter- und Wiederbeschäftigung  
Evangelische Akademie Bad Boll, 13.- 14.  
Juli 2007

# Überblick

1. Arbeitsmarktsituation Älterer  
*Deutschland im europäischen Kontext*
2. Blick über den Tellerrand  
*Maßnahmen zur Förderung und  
Wiedereingliederung Älterer im europäischen  
Vergleich*
3. Lernen von anderen Ländern  
*Sind andere Länder (wirklich) erfolgreicher?*
4. Ausblick

# 1. Arbeitsmarktsituation Älterer

- Deutschland im europäischen Kontext: Änderung von „unbefriedigend“ zu „durchschnittlich“
- Aber: Bei Betrachtung einzelner Indikatoren immer noch deutliche Unterschiede zwischen einzelnen europäischen Ländern und Deutschland

Denn:

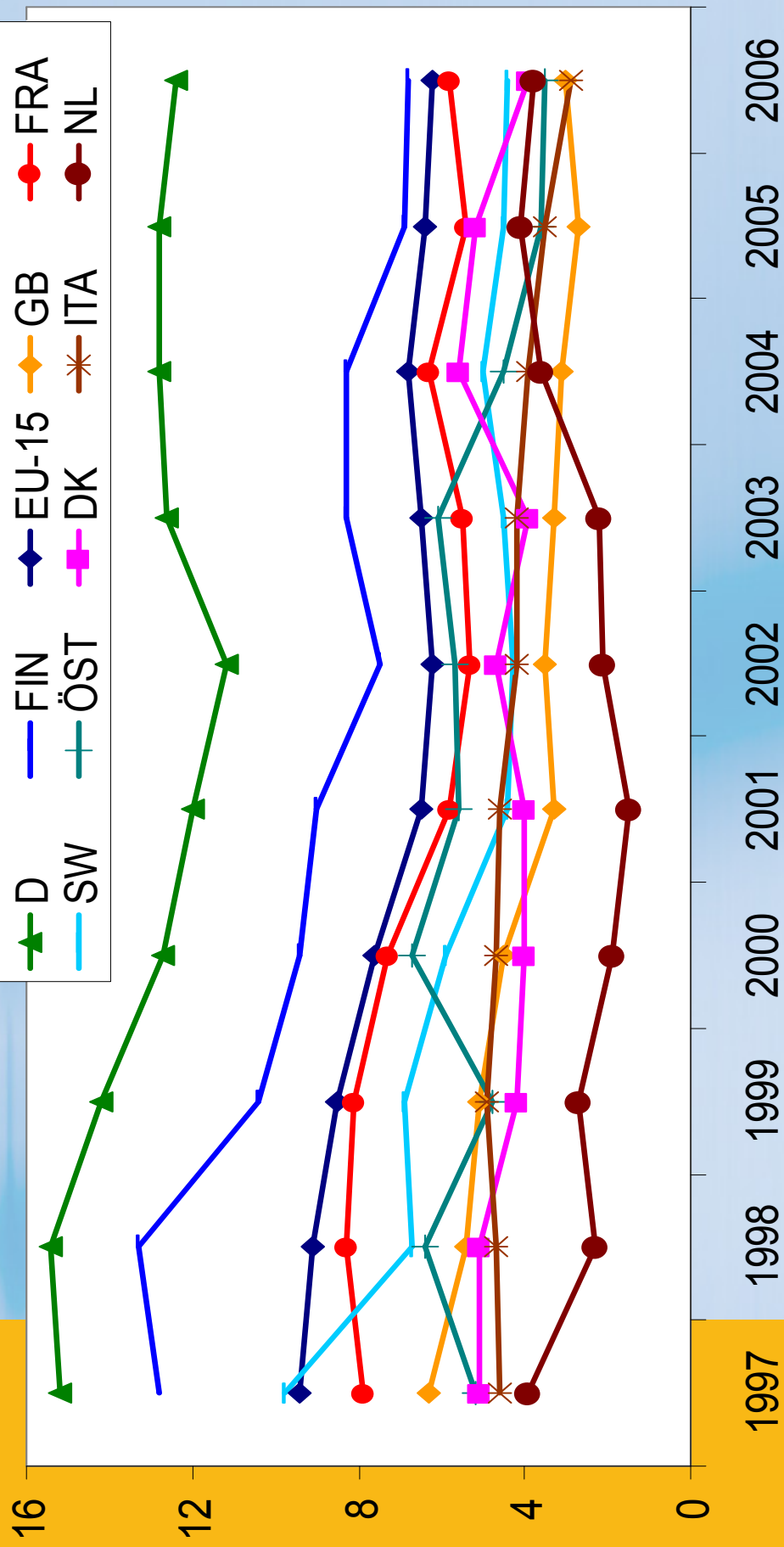
1. *Arbeitslosigkeit*: immer noch schlecht
2. *Erwerbstätigkeit*: stetige Verbesserungen, nun im Mittelfeld
3. *Erwerbsaustrittsalter*: es wird immer später

# 1. Arbeitsmarktsituation Älterer

- 1. Arbeitslosigkeit*
- Im europäischen Vergleich finden sich mehr ältere Arbeitslose in Deutschland vs. EU15
- Dennoch: Durch bestehende Schutzmaßnahmen vermindertes Risiko von Arbeitslosigkeit
  - ➔ 2006: 12,4 Prozent (55-64 Jahre) vs. 10,3 Prozent (15-64 Jahre)
- **ABER:** Hohes Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit (Langzeitarbeitslosigkeit)
  - ➔ 2006: 72,7 Prozent (55-64 Jahre) vs. 56,4 Prozent (15-64 Jahre)

# 1. Arbeitsmarktsituation Älterer

Ältere Arbeitnehmer 55-64 Jahre, Arbeitslosenquote\*, 1997-2006



Quelle: Eurostat; \* ALO-Quote nach ILO-Kriterien

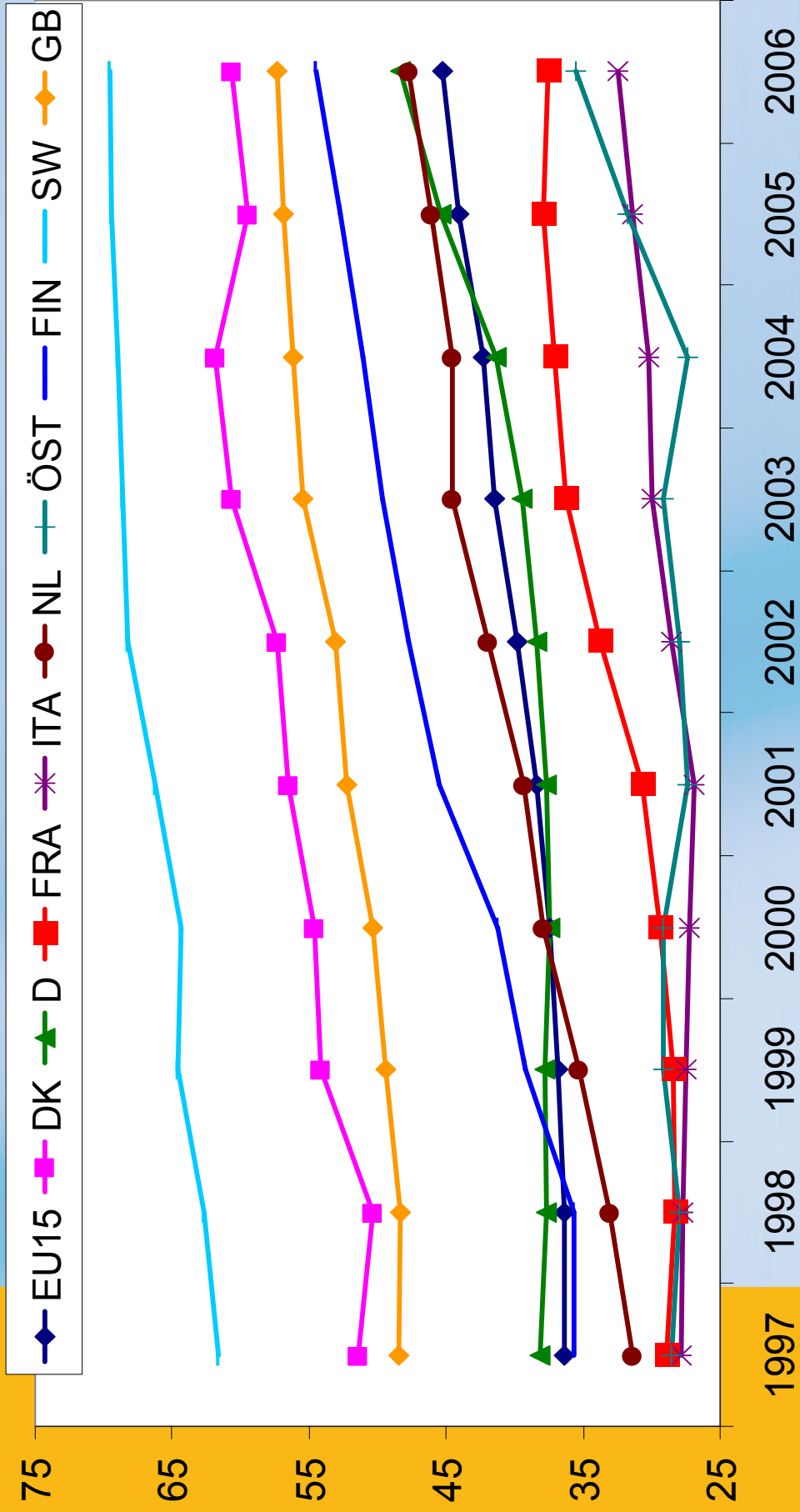
# 1. Arbeitsmarktsituation Älterer

## *II. Beschäftigung*

- Im europäischen Vergleich liegt Deutschland im europäischen Mittelfeld und erfüllt damit fast die beschäftigungspolitischen Leitlinien (ETQ von 50 Prozent bis 2010)
- Durch gezielte politische Maßnahmen bleiben mehr ältere Personen in Erwerbstätigkeit, u. a.:
  - ➔ Abbau Frühverrentungsmaßnahmen
  - ➔ Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch Training etc.
- **ABER: Problem der Arbeitslosigkeit bleibt bestehen!**

# 1. Arbeitsmarktsituation Älterer

Ältere Arbeitnehmer 55-64 Jahre, Erwerbstätigenquote, 1997-2006



1997  
Quelle: Eurostat



# 1. Arbeitsmarktsituation Älterer

- Blick nach Deutschland: Situation ist zufriedenstellend
  - ➔ Aber zu niedrig im Vergleich zu Haupterwerbsgruppe
  - ➔ Jedoch höher im Vergleich zu Jugendlichen

	15-64	15-24	25-54	55-64
2006	67,2	43,3	78,8	48,4

- Dennoch: Enorme Unterschiede hinsichtlich
  - ➔ Gesundheit
  - ➔ Geschlecht
  - ➔ Region
  - ➔ Teilzeitbeschäftigung
  - ➔ Qualifikation

Quelle:  
Eurostat

# 1. Arbeitsmarktsituation Älterer

## 2.1 Gesundheit

- Gesundheitliche Leistungseinschränkungen als häufiger Grund für frühzeitigen Erwerbsaustritt
  - Ältere sind weniger, aber länger krank
  - Ältere haben weniger nicht-tödliche, aber mehr tödliche Arbeitsunfälle
  - Ältere haben weniger allgemeine Beschwerden im Arbeitsleben, aber mehr physische, Herz-Kreislauf und mentale Beschwerden
- Aber: Arbeitssicherheit und Gesundheit als entscheidende Voraussetzung für Sicherung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit

# 1. Arbeitsmarktsituation Älterer

## 2.2 Region

### Regionale Unterschiede: Problemgruppe 60-64 Jahre

	50-54	55-59	60-64
<b>Alte Bundesländer</b>			
1991	54,8	39,6	11,4
2004	67,6	52,0	18,7
<b>Neue Bundesländer</b>			
1991	79,6	29,2	4,3
2004	69,4	55,5	13,4

Quelle: Statistisches Bundesamt



# 1. Arbeitsmarktsituation Älterer

## 2.4 Teilzeit

➤ Teilzeitbeschäftigung: Deutliches Phänomen der Frauen

EU-15	Insgesamt	Männer	Frauen
1998	20,1	7,9	41,4
2002	22,9	9,4	42,1
2006	23,9	10,9	42,2



# 1. Arbeitsmarktsituation Älterer

## 2.5. Qualifikation

- Gering Qualifizierte als Problemgruppe
  - ➔ Geringsten Beschäftigungschancen
  - ➔ Höchsten Arbeitslosenquoten
  - ➔ Kaum Zugang zu Weiterbildung

	<b>ISECD 0-2</b>	<b>ISCED 3-4</b>	<b>ISCED 5-6</b>
<b>2002</b>	32,6	43,4	61,3
<b>2006</b>	35,9	50,2	65,5

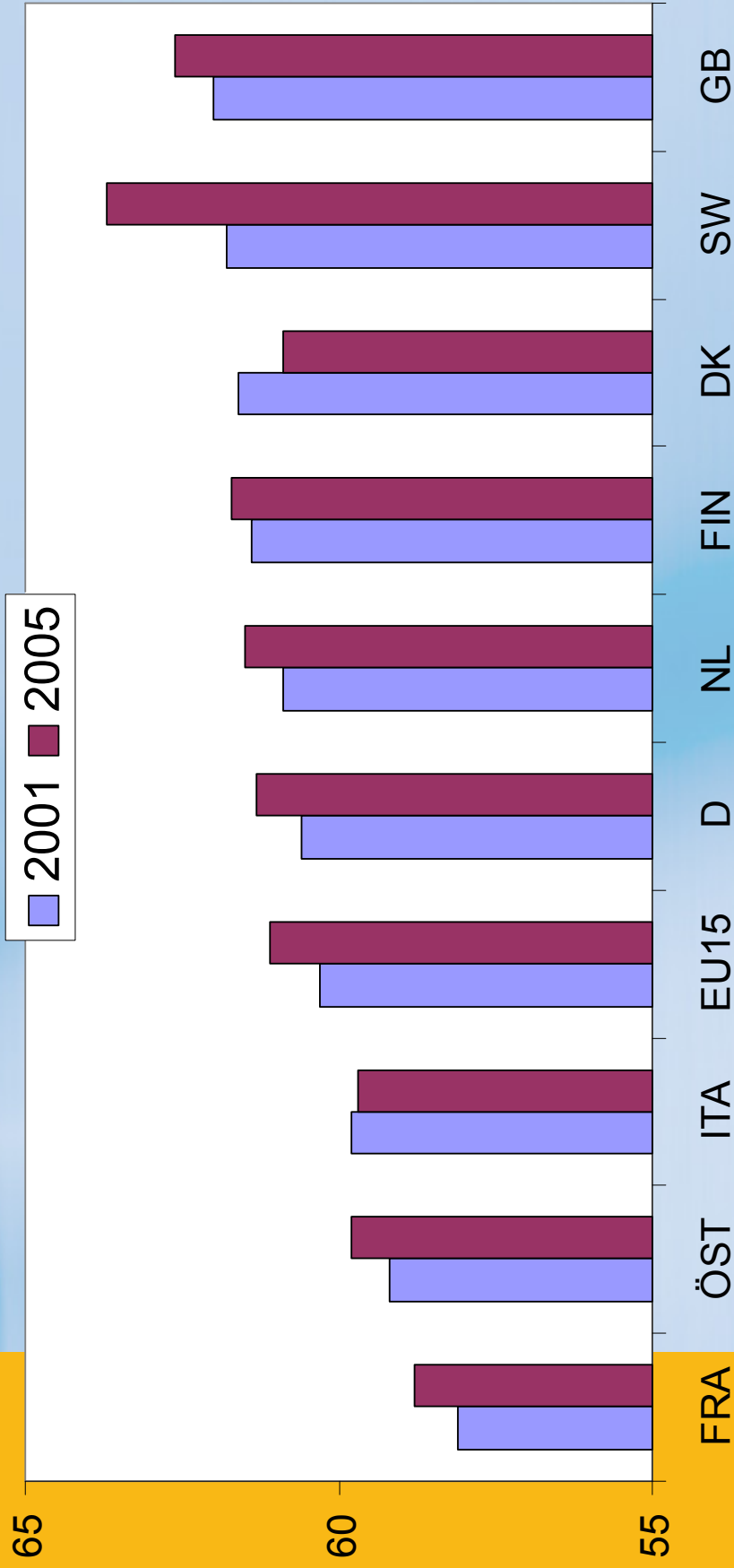
- Gleichzeitig Defizite beim „lebenslangen Lernen“

- ➔ Immer noch geringer Zugang zu Weiterbildung für Ältere bzw. zu wenig Angebote von Unternehmensseite (teilweise!)
- ➔ Link zur Frühverrentungskultur bzw. Output von Training

Quelle:  
Eurostat

# 1. Arbeitsmarktsituation Älterer

## 3. Erwerbsaustrittsalter



## 2. Blick über den Tellerrand

Ausgangssituation:

- Einige Länder bessere Performanz als Deutschland – mehr Ältere in Beschäftigung plus kontinuierliches Anwachsen über die letzten Jahre
- In den meisten europäischen Ländern seit Anfang der 90er Jahre einschneidende Reformen und Änderungen bezüglich Älterer
- *Was machen andere Länder anders?*



## 2. Blick über den Tellerrand

- Allgemein Unterscheidung zwischen Maßnahmen zur:
  - Förderung der Beschäftigung/ Beschäftigungsfähigkeit: u. a. Weiterbildung, Gesundheitsförderung, altersdurchmischte Belegschaften
  - Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser: u. a. Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber, Bonus-Malus-Systeme sowie Unterstützung bei der Jobsuche, Informationen
  - Betriebliche Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten: u. a. betrieblich initiierte Programme zur Gesundheitsförderung oder staatliche Kampagnen

## 2. Blick über den Tellerrand

Beispiele von „good practice“ Ländern (I):

- **Bsp. Finnland:**
  - ➔ Nationales Aktionsprogramm unter Einbeziehung aller Akteursebenen; Abbau/Begrenzung der Frühverrentungsoptionen; flexibles Renteneintrittsalter
- **Bsp. Dänemark:**
  - ➔ Staatlicher Weiterbildungsauftrag; Aktivierung; Rentenreform
- **Bsp. Großbritannien:**
  - ➔ Individuelle Aktivierung für Personen ab 50 Jahren; Einbindung der Unternehmen durch staatlich geförderte Kampagne; Bekämpfung von Diskriminierung

## 2. Blick über den Tellerrand

- Bsp. Niederlande:
  - ➔ Einführung einer Lebenslaufregelung (Sammlung von Arbeitsjahren), Abbau Frühverrentung
- Bsp. Irland:
  - ➔ Umfassende Antidiskriminierungsgesetz
- Etc.
- Neben den staatlichen Maßnahmen auch zahlreiche Aktivitäten lokaler Unternehmen in den einzelnen Ländern
- Umfasst v. a. den Gesundheit, Arbeitsplatzsicherheit, Mitarbeiterbindung

## 2. Blick über den Tellerrand

Beispiele betrieblicher Aktivitäten:

- **Finnland: Metal Age (Fundia Wire Oy)**
  - ➔ Förderung der Sicherheit & Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- **Schweden: Production Ergonomics Project (Volvo)**
  - ➔ Verbesserung Bedingungen am Arbeitsplatz
- **Österreich: „Productive Ageing“ und Stärken-Schwächen-Analyse (Age Profiling) (Agrolinz Melamin)**
- **Großbritannien: Altersdurchmischte Belegschaften (Barchester Health Care)**

## 2. Blick über den Tellerrand

### Konkrete Beispiele I:

	FINNLAND	GROßBRITANNIEN
Ausgangs-situation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schlechte Arbeitsmarktsituation Älterer (wirtschaftliche Krise)</li> <li>- Intensive Frühverrentung (ähnlich wie DEU)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relativ gute Arbeitsmarktsituation Älterer</li> <li>- Aber: hohe Inaktivität</li> <li>- Problem: Altersarmut</li> </ul>
Was wurde erreicht?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deutliche Verbesserung der Arbeitsmarktsituation</li> <li>- Restriktive Einschränkungen bei der Frühverrentung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weitere Verbesserung des Niveaus</li> <li>- Konsequente Aktivierung zur Teilnahme am Erwerbsleben (Welfare-to-work)</li> </ul>

## 2. Blick über den Tellerrand

### Konkrete Beispiele II:

	FINNLAND	GROßBRITANNIEN
Wichtige Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umfassende integrative Strategie (<i>Nationales Programm für Ältere</i>)</li> <li>- Rentenreform</li> <li>- Staatliche Kampagnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- New Deal 50plus</li> <li>- Kampagnen auf staatlicher Ebene (Age Positive Campaign)</li> </ul>
Betriebliche Ebene	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz (<i>Metal Age</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung altersdurchmischter Belegschaften (<i>Barchester Health Care</i>)</li> </ul>

## 2. Blick über den Tellerrand

- **Maßnahmen und Fortschritte in Deutschland:**
  - ➔ Transfersystem: verschiedene Reformen haben bereits ihre Signalwirkungen gesetzt (u. a. Rentenreformen 1992 und 1994 bzw. Verkürzung Bezugsdauer Arbeitslosengeld)
  - ➔ Arbeitsmarktpolitik: Schaffung von Integrationsinstrumenten (u. a. Eingliederungszuschüsse, Entgeltssicherung oder Kombilohn für Ältere im Zuge der HARTZ IV-Reform bzw. 50plus Initiative)
  
- **Wirkung dieser Maßnahmen zur Zeit noch sehr unterschiedlich:**
  - ➔ Hoch bei eher allgemeinen Maßnahmen, niedrig bei speziell auf Ältere gerichtete Maßnahmen
  - ➔ Immer noch Ausstiegsmöglichkeiten vorhanden

### 3. Lernen von anderen Ländern

- EU: Gleiches Problem (demographische Alterung), aber unterschiedlich erfolgreiche Bewältigung (Strategien und Maßnahmen)
- Trotz Erfolgsversprechenden Maßnahmen weist Deutschland noch eine Lücke zu den „Good practice“ Ländern auf
- Erfolge anderer Ländern zeigen:
  - Dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau Älterer möglich
  - Überwindung Frühverrentungskultur möglich
  - Einsatz konsistenter Reformen notwendig und möglich
  - Stärkere individuelle Beschäftigungsförderung möglich



### 3. Lernen von anderen Ländern

Aber: Sind andere Länder wirklich erfolgreicher?

- Einschränkungen der Erfolgsgeschichte:
  - Weitreichende Reformen sowie Reduzierung der Frühverrentungsoptionen führten zu einer verbesserten Arbeitsmarktsituation
  - **ABER:** Immer noch Optionen für früheren Erwerbsaustritt (= hohe Inaktivität) und damit Verdrängung
- Einfluss anderer Faktoren bedingen den „Erfolg“ dieser Länder (Frauenerwerbstätigkeit, wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Aktivierung)

## 4. Ausblick

- Übergangssituation in Deutschland → wichtige und mittlerweile sichtbare Fortschritte hin zu einer höheren Erwerbsintegration Älterer
- Dennoch:
  - Dringender Handlungsbedarf, wobei andere Länder Hinweise für Verbesserungen geben

Damit:

- Andere Länder sind nicht besser, sondern nur weiterentwickelter als Deutschland
- **Advanced but not better!**

## 4. Ausblick

### Handlungsbedarf:

1. Stärkerer Fokus auf die Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit (Weiterbildung, Gesundheit, Arbeitsumfeld als Bedingungen für eine längere Erwerbstätigkeit) wie in *Dänemark* und *Finnland*
2. Mehr Einschränkungen im Transfersystem: Einschränkung der Anreize für einen frühzeitigen Austritt und Schaffung (finanzieller) Anreize für eine längeren Verbleib wie in *Finnland* und den *Niederlanden*
3. Eine stärkere Aktivierung Älterer und Verpflichtung zur Teilnahme an aktiven Maßnahmen und Antidiskriminierung wie in *Großbritannien* bzw. *Irland*

## 4. Ausblick

Ziel:

- Bessere Integration und Wiedereingliederung in Beschäftigung auch im späteren Erwerbsverlauf in Verbindung mit günstigen wirtschaftliche Rahmenbedingungen und politischen Bedingungen zur Umsetzung von Reformen
- Bedeutende Rolle einer aktiven (besser: **aktivierenden**) Arbeitsmarktpolitik
- Einbeziehung aller Akteure



Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung  
Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

# Vielen Dank!

[cornelia.spross@iab.de](mailto:cornelia.spross@iab.de)