



Entwicklungen in Unternehmen in der EU im Bereich Altersmanagement

Dr. Erika Mezger, Stellvertretende Direktorin, Eurofound

Tagung „Zukunft Prävention – Alter(n) – was geht?

Länger gesund im Job“

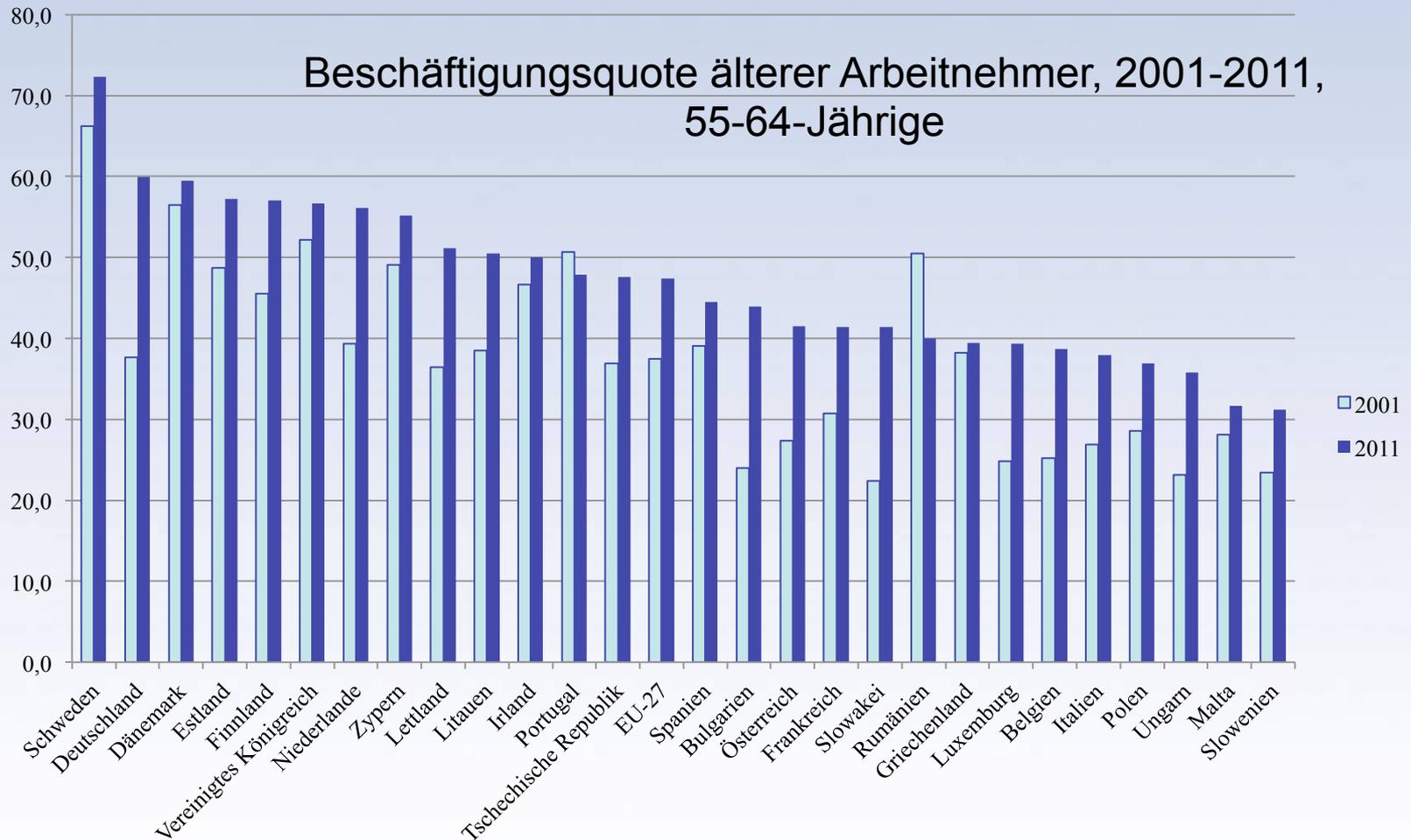
Berlin, 10. Oktober 2012

Themen dieser Präsentation:

- Der europäische Kontext
- Wahrnehmung der Nachhaltigkeit der Arbeit – Belege aus der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen
- Verlängerung des Erwerbslebens: Antworten von Regierungen und Sozialpartnern
- Verlängerung des Erwerbslebens: Initiativen auf Ebene der Unternehmen
 - ▶ Förderung der Erwerbsfähigkeit von Arbeitnehmern
 - ▶ Die Auswirkungen der Finanzkrise
 - ▶ Vereinbarkeit von beruflichen und Pflege-/Betreuungsaufgaben
- Arbeiten im Ruhestand
- Prioritäten für Politik und Praxis

Europa 2020

- Die Erwerbsbevölkerung in der EU wird ab 2013/2014 zu schrumpfen beginnen. Die Zahl der über 60-Jährigen steigt heute doppelt so schnell an wie vor 2007 – jährlich um rund zwei Millionen im Vergleich zu bislang einer Million.
- Die Beschäftigungsquote der Bevölkerungsgruppe der 20-bis 64-Jährigen sollte von derzeit 69 % auf mindestens 75 % steigen, was die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmern sowie die bessere Eingliederung von Zuwanderern in die Erwerbsbevölkerung voraussetzen würde.
- Zur Erinnerung: Ziel der Lissabon-Strategie ist eine Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer von 50 %



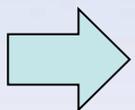
Voraussichtliche Veränderung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Zeitraum 2005-2050 und Anteil älterer Menschen (55-64) an der Erwerbsbevölkerung

	Veränderung der Größe der Erwerbsbevölkerung				
		Anstieg	Begrenzter Rückgang (<10 %)	Durchschnittlicher Rückgang (10-20 %)	Starker Rückgang (>20 %)
Anstieg des Anteils älterer Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren an der Erwerbsbevölkerung	Gering (<2 %)	SE	DK	FI	
	Moderat (2-5 %)	LU, MT	BE, FR, NL, UK		IT
	Durchschnittlich (5-10 %)	CY, IE		AT	CZ, DE, EE, EL, ES, LV, HU, PT, SI
	Stark (>10 %)				LT, PL, SK

Quelle: Eurostat, Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung (2004, Basisvariante)

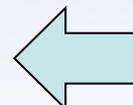
Den Auswirkungen einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung entgegenwirken

- Anhebung der Beschäftigungsquote in allen Altersgruppen
- Verlängerung des Erwerbslebens
- Anhebung der jedes Jahr geleisteten Arbeitsstunden
- Anhebung der Produktivität



Obwohl es schwierig ist, die demografische Entwicklung in unseren Gesellschaften zu beeinflussen, ist das Potenzial, die Beschäftigungsquoten insgesamt anzuheben und das Erwerbsleben zu verlängern, in Europa gewaltig.

Die starken Schwankungen der Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer sind der Beweis dafür, dass die Dauer des Erwerbslebens nicht in erster Linie auf absolute biologische Grenzen zurückgeführt werden kann.



Die Arbeit nachhaltig gestalten

- „Altern“ ist kein Zustand (alt sein), sondern ein Prozess, der sich durch das gesamte Erwerbsleben zieht.
- Die Fähigkeit, länger zu arbeiten, hängt von den Arbeitsbedingungen während des Erwerbslebens ab.
- Arbeitsplätze, an denen Altersmanagement für die gesamte Belegschaft (mit einer Lebensverlaufsperspektive) betrieben wird, werden den demografischen Herausforderungen am besten gewachsen sein – und dies gilt ebenso für Gesellschaften mit einer Lebensverlaufsperspektive für das Altern.
- Welche Aspekte des derzeitigen Erwerbslebens sind für ein langes Erwerbsleben förderlich?

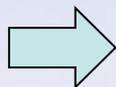
Arbeitnehmer, die glauben, dass sie in der Lage sind, ihre derzeitige Tätigkeit auch im Alter von 60 noch auszuüben (5. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010)



Schlüsselfaktoren in Verbindung mit der wahrgenommenen Nachhaltigkeit von Arbeitsplätzen

Größter Effekt:

- Gefährdung durch ergonomische Risiken: Risiken in Verbindung mit der Körperhaltung und mit Bewegungen (Stehen, Tragen schwerer Lasten, repetitive Armbewegungen usw.)
- Erfahrungen mit Diskriminierung, Gewalt, Missbrauch, Mobbing oder Belästigung



Beides wird mit einer geringeren Nachhaltigkeit von Arbeitsplätzen assoziiert

Relativ großer Effekt:

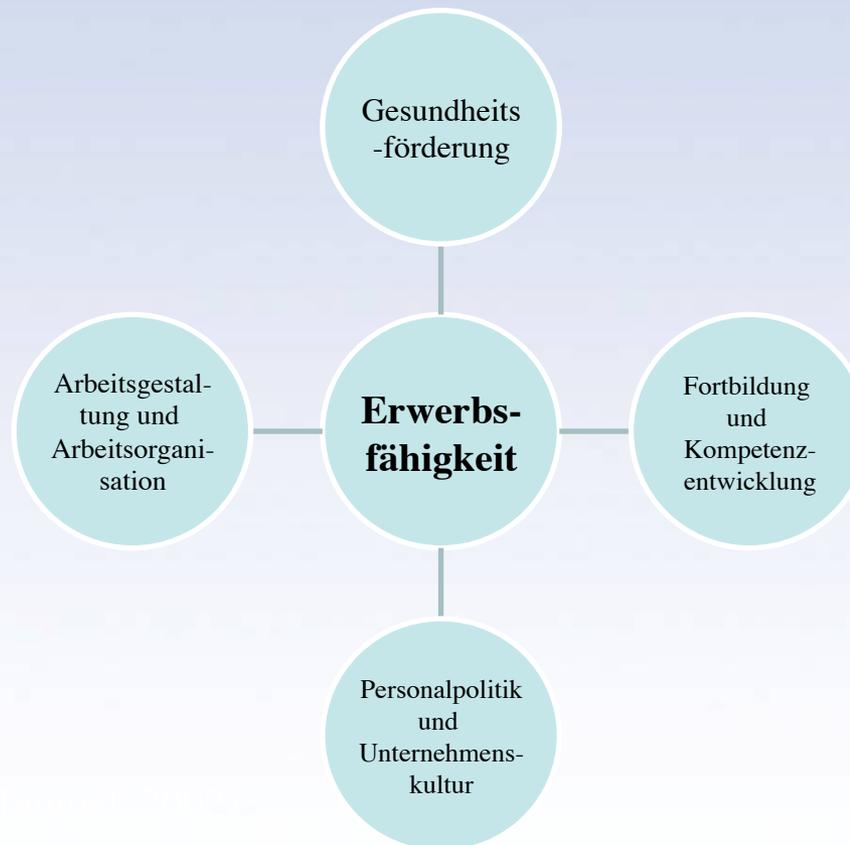
- Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben wird positiv mit der Nachhaltigkeit von Arbeitsplätzen assoziiert
- Berufliche Aussichten werden positiv assoziiert

Ebenso wichtig: keine Verrichtung monotoner Tätigkeiten; kognitive Dimensionen der Arbeit; Autonomie (Schutzfunktion); Arbeitsintensität (Abschreckungsfunktion)

Verlängerung des Erwerbslebens: Wie die Regierungen in den letzten zehn Jahren reagiert haben

- Anpassung der Sozialschutzsysteme:
 - Rentenreform (Anhebung des gesetzlichen Rentenalters; Angleichung des Renteneintrittsalters für Männer und Frauen; Verlängerung der Mindestbeitragszeiten; Angleichung der Leistungen bei frühem und spätem Rentenbeginn)
 - Eindämmung der Frühverrentung – Änderung der Regelaltersgrenze
 - Einschränkung des Zugangs zu Erwerbs-/Arbeitsunfähigkeitsregelungen
- Förderung des Lernens und von Förderunterricht
- Anreizprogramme für Unternehmen zur Gesundheitsförderung
- Tarifverträge zur Anpassung der Arbeitsbelastung für ältere Arbeitnehmer
- Rechtsvorschriften zum Verbot der Altersdiskriminierung
- Sensibilisierungskampagnen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern

Wie können Unternehmen reagieren: Maßnahmen zur Förderung der Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmer



Entwicklungen auf Unternehmensebene bei den Maßnahmen von Mitte der 1990er bis Mitte der 2000er Jahre

- Die am stärksten verbreiteten Maßnahmen sind Fortbildungen und Kompetenzentwicklung, gefolgt von flexiblen Arbeitsmodellen
- Steigerung der Vielfalt und Komplexität der Konzepte des Altersmanagements im Laufe der Zeit
- Über Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens wird tendenziell mehr berichtet, über spezifische Einstellungs- oder Umschulungsmaßnahmen weniger
- Zielgerichtete Maßnahmen für Facharbeiter sind zwar nach wie vor wichtig, doch wird Fachkräften und Führungspersonal mehr Aufmerksamkeit zuteil – und es wird ein stärkeres Augenmerk auf alle Altersgruppen gerichtet
- Gering qualifizierte Arbeitnehmer oder geschlechtsspezifische Fragen finden wenig Beachtung

Initiativen in Bezug auf eine alternde Erwerbsbevölkerung in der Finanzkrise

- Die Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer sind relativ stabil geblieben – insbesondere im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen –, doch sind die Unterschiede zwischen den Ländern nach wie vor sehr groß
- Umstrukturierung in einzelnen Betrieben – zuweilen wird die Inanspruchnahme der Frühverrentung bei einem Stellenabbau gefördert (Gesetze über die Altersdiskriminierung verhindern betriebsbedingte Entlassungen aufgrund des Alters)
- Generell Fortführung der Politiken und Praktiken des Altersmanagements dort, wo diese bereits eingeführt wurden.

Im Rahmen des Altersmanagements in Unternehmen wird zunehmend folgenden Aspekten Beachtung geschenkt:

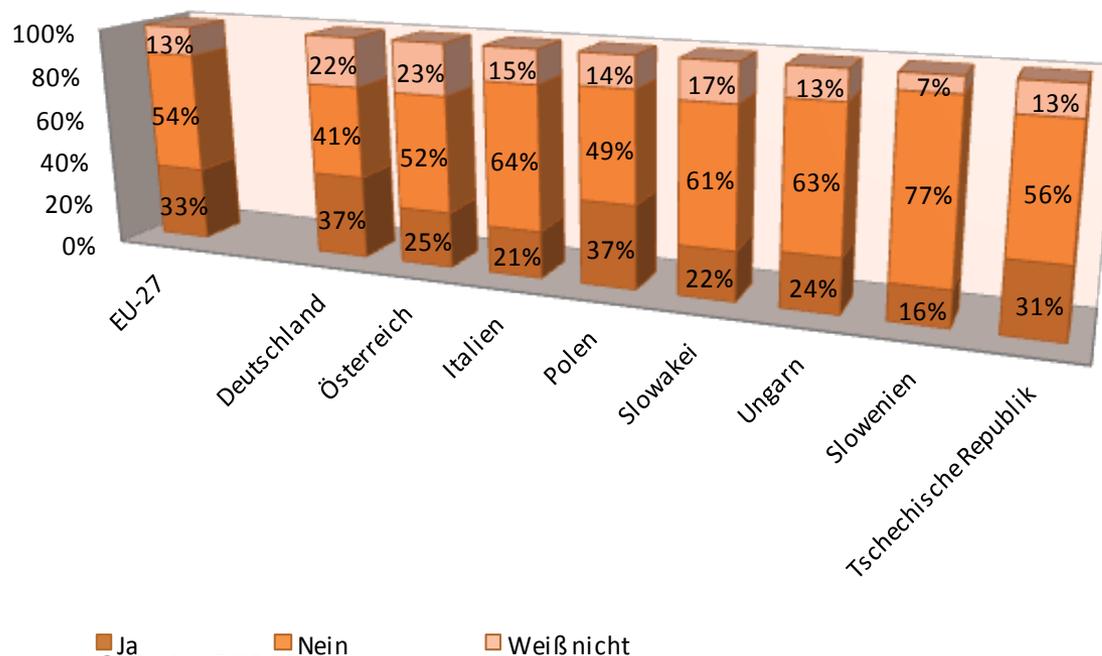
- Förderung der „Beschäftigungsfähigkeit“ (Kompetenzen), auch speziell für ältere Arbeitnehmer
- generationenübergreifender Wissenstransfer, Teilnahme jüngerer Arbeitnehmer an Fortbildungsmaßnahmen
- flexible Arbeitsmodelle mit mehr Altersteilzeitregelungen

Flexibilität ist gefragt: Vereinbarkeit von beruflichen und Pflege-/Betreuungsaufgaben in einer alternden Erwerbsbevölkerung

- 80 % der Betreuungszeiten werden von unbezahlten Pflegekräften (Angehörigen) geleistet
- In fast allen Ländern kombiniert über die Hälfte der Betreuenden im erwerbsfähigen Alter Pflege-/Betreuungsaufgaben mit einer Erwerbstätigkeit
- 6 % - 10 % der Beschäftigten übernehmen regelmäßig Pflege-/Betreuungsaufgaben, insbesondere ältere (weibliche) Beschäftigte (13 % - 16 %)
- Unter Personen, die Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen, können bzw. gehen nur die Hälfte der Frauen, jedoch 9 von 10 Männern einer Vollzeitbeschäftigung nach
- Im Allgemeinen gibt es am Arbeitsplatz keine Maßnahmen zur Unterstützung berufstätiger und betreuend/pflegerisch tätiger Personen – Leistungen, Informationen, Dienstleistungen, flexible Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation und Urlaubsansprüche.

Würden Sie auch nach Erreichen des Alters, in dem Sie Anspruch auf eine Rente haben, weiterhin einer Arbeit nachgehen wollen?

Anteil der Personen, die nach Erreichen des Rentenalters weiterhin einer Arbeit nachgehen wollen



Quelle: Eurobarometer Spezial 378, 2011



Beschäftigungsquoten in den EU-27 nach Altersgruppe und Geschlecht, 2001-2011



Arbeiten im Alter von über 65 Jahren und Art der verrichteten Arbeit

% beschäftigt

	2006Q1	2011Q1
65 und älter	6,7	7,7
65-69	8,7	10,0

% beschäftigt, EU27 (ISCED-Codes
Bildungsstufen)

	2005		2010	
	15-64	65-69	15-64	65-69
Niveau 0-2	47,4	8,4	45,1	8,2
Niveau 3-4	68,2	8,9	68,4	9,6
Niveau 5-6	82,5	18,2	82,3	18,0

% beschäftigt, 65- bis 69-Jährige

	2006Q1	2011Q1
EU27	8,7	10,0
EU27 (weiblich)	6,0	7,6
EU15	7,9	9,9

Teilzeitbeschäftigung (% beschäftigt)

	2006Q1	2011Q1
65 und älter	54,2	56,9
20 bis 64	17,1	18,3

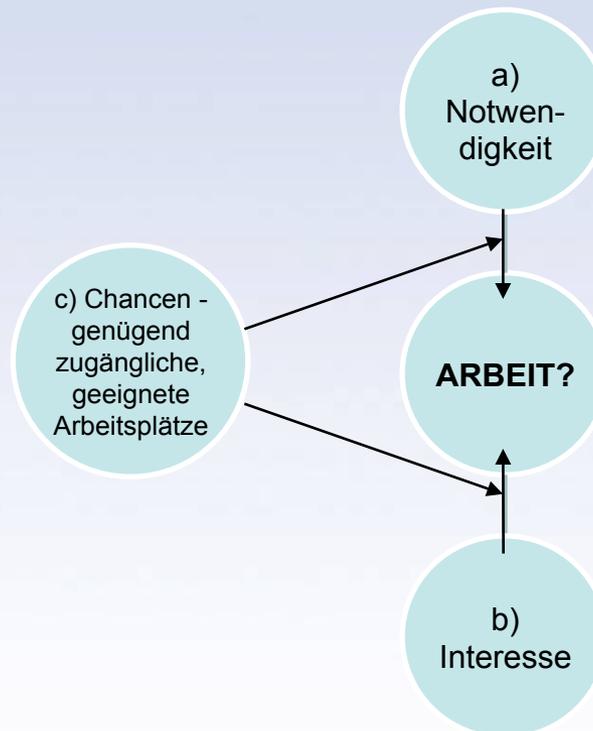
Quelle: AKE

- Hauptsächlich relativ junge RentnerInnen
- Hauptsächlich hoch qualifizierte RentnerInnen
- Hauptsächlich Männer, doch die Differenz verringert sich
- Kein Unterschied mehr zwischen den EU-15 und EU-12 im Hinblick auf die Inanspruchnahme
- Hauptsächlich Teilzeitarbeit, relativ häufig als Selbständige

Hinweis: Unterschiedliche Gruppen! Beispielsweise männliche Fischer in Portugal, die hauptsächlich arbeiten, weil sie arbeiten müssen, und Unternehmerinnen im Vereinigten Königreich und Akademikerinnen in Schweden, die arbeiten, weil sie dies wollen.

Weshalb sind Personen über 65 erwerbstätig? Beweggründe für eine Erwerbstätigkeit nach 65

Die Intensität der Auswirkungen der einzelnen Beweggründe hängt von der individuellen und regionalen Situation ab



Beweggründe für Maßnahmen auf Unternehmensebene

- Wirtschaftlichkeitsberechnung für Arbeitgeber – Kosten von Ausfalltagen und Produktivitätsverlusten; Personal und Fachkompetenz
- Verringerung der Personalfluktuation
- Verringerung der Einstellungs- und Fortbildungskosten
- Abbau von Stress und Senkung der Krankenstände
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Verbesserung bei der Erbringung von Dienstleistungen
- Verbesserung der Loyalität und des Engagements

Prioritäten für Politik und Praxis

- **Sensibilisierung und Förderung von bewährten Verfahren**
 - unter Unternehmen; unter Arbeitnehmern
 - aber auch auf Ebene der Politik und des sozialen Dialogs
- **Zunehmende Inanspruchnahme von Maßnahmen**
 - Unterstützung von Führungskräften und Kollegen
 - Reflektieren über die Präferenzen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen
- **Gewährleistung von umfassenderen und einheitlicheren gesetzlichen Regelungen**
 - Arbeitsrecht (EU und Mitgliedstaaten)
 - Formelle Vorschriften für den sozialen Dialog (EU, Mitgliedstaat, Sektorebene)
- **Entwicklung eines gemeinsamen Ansatzes**
 - Bessere Integration der Beschäftigungspolitik (und –praxis) und der Sozialpolitik (und von sozialen Diensten)
 - Verfolgung einer systematischen Lebensverlaufsperspektive mit genügend Zeit für die Arbeit, zum Lernen und für Pflege-/Betreuungsaufgaben während des gesamten Erwerbslebens

Eine Chance, voneinander zu lernen

- Da sich die Beschäftigungsquoten der über 55-Jährigen von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat so stark unterscheiden, ist der Spielraum für „Peer Learning“ gewaltig.



**Weitere Informationen finden Sie
unter:**

[http://www.eurofound.europa.eu/areas/
populationandsociety/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/index.htm)