

## Beispielhafte Maßnahmen für die Reintegration Älterer in den Arbeitsmarkt in Europa

Marion Vogt

FORBA Forschungsbericht 2/2007



Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt  
A – 1020 Wien, Aspernbrückengasse 4/5  
Tel: +43 1 21 24 700  
Fax: +43 1 21 24 700-77  
Email: [office@forba.at](mailto:office@forba.at)  
<http://www.forba.at>

# Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Anreize für Unternehmen	5
3	Unterstützung für ältere Arbeitslose	10
4	Projekte und Programme	13
5	Unternehmen, die Ältere einstellen	19
6	Schlussfolgerungen	22
	Literatur	24
	Kooperationspartner	26
	Operative Partner	26
	Strategische Partner	26

# 1 Einleitung

---

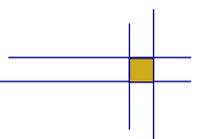
In den letzten Jahren hat sich nicht zuletzt mit Nachdruck der Institutionen der Europäischen Union ein Wandel bezüglich älterer Menschen in Europa vollzogen. Ausgehend von demographischen Prognosen wird der europäischen Gesellschaft aufgrund der steigenden Lebenserwartung und einer in den letzten Jahrzehnten gering gebliebenen Geburtenrate eine Zunahme der älteren Bevölkerungsteile vorhergesagt. Für den Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass die so genannte Baby-Boom-Generation in die Jahre kommen und den Großteil der Beschäftigten bilden wird, denen nur wenige jüngere Menschen gegenüberstehen werden.

Nun führten die Praktiken der Unternehmen vor allem in den 80er- und 90er-Jahren dazu, Restrukturierungen (teilweise) über Frühpensionierungen älterer MitarbeiterInnen zu lösen. Wenn nun aber trotz der demographischen Prognosen die Betriebe diese Vorgehensweise aufrecht erhalten würden, so würden, so die allgemeine Argumentation, vor allem die sozialen Sicherungssysteme nicht mehr finanzierbar sein. Aus diesem Grund haben die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Pensionsreformen durchgeführt, deren Ziel es unter anderem war (und noch ist), Frühpensionierungen zu verunmöglichen, die Beschäftigungsquote der Älteren zu erhöhen und das reale Pensionsantrittsalter auf mindestens 65 Jahre anzuheben.

Mit den Frühpensionierungspraktiken der Betriebe hat sich jedoch in den europäischen Unternehmen eine Haltung älteren Beschäftigten gegenüber etabliert, die durchaus als ablehnend bis negativ angesehen werden kann. Ältere Beschäftigte sind deshalb mit immensen Vorurteilen bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit, ihrer körperlichen Konstitution, ihrer Motivation und ihrer Flexibilitätsbereitschaft, um nur einige der Zuschreibungen zu nennen, konfrontiert. Hinzu kommt, dass aufgrund des Senioritätsprinzips, das in verschiedenen europäischen Ländern vorherrscht, ältere Beschäftigte im Vergleich zu Jüngeren als zu teuer erscheinen.

Für Ältere, die in der heutigen Zeit arbeitslos werden bzw. sind, führen diese Entwicklungen zu einer besonders schwierigen Situation. Denn einerseits werden sie von den Betrieben als „Belastung“ erlebt und gekündigt, können aber andererseits nicht mehr in Frühpension gehen. Drittens haben ältere Arbeitslose aufgrund der ablehnenden Haltung der Betriebe Älteren gegenüber besondere Schwierigkeiten, wieder einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Und viertens müssen sie unter Umständen jahrelang arbeitslos bleiben, bis sie endlich in Pension gehen können.

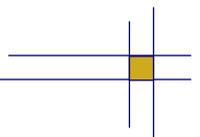
Nun zeichnet sich, wie ich anfangs erwähnt habe, in den Ländern der Europäischen Union bereits ein Wandel bezüglich älterer Beschäftigter ab. In Anbetracht der doch sehr schwierigen Situation von arbeitslosen Älteren stellt sich jedoch die Frage, welchen Maßnahmen



die einzelnen europäischen Regierungen setzen, um Reintegration in Beschäftigung zu fördern.

Die folgenden Ausführungen versuchen dieser Frage nachzugehen und widmen sich politischen Maßnahmen, die auf der einen Seite auf Unternehmen und auf der anderen Seite auf die Betroffenen selbst zielen. Gleichzeitig sollen einige Projekte und Programme, die dazu ins Leben gerufen wurden, vorgestellt werden. Abschließend sollen in Zeiten, in denen Unternehmen als Best Practice-Beispiele herangezogen werden, auch einige jener Betriebe, ihre Motivationen und Erfahrungen dargestellt werden, die ältere Arbeitslose eingestellt haben.

Die in diesem Bericht vorgestellten Maßnahmen und Programme basieren auf intensiver Recherchearbeit, in deren Rahmen verfügbare Berichte und Studien verarbeitet wurden. Außerdem wurden zwei ad hoc ExpertInneninterviews im Rahmen der Equal Konferenz „Competences 50+“, die im Juni 2007 in Göteborg stattfand, geführt, um zusätzliche Informationen zu erhalten.



## 2 Anreize für Unternehmen

---

Europäische Regierungen bedienen sich hauptsächlich dreier Maßnahmen, die sich explizit an die ArbeitgeberInnen wenden, damit diese ältere Arbeitslose einstellen. Es handelt sich dabei um Förderungen der Lohnkosten und allgemeine Zuschüsse einerseits, um Reduktionen von Versicherungsbeiträgen andererseits und um die Möglichkeit, ältere Beschäftigte mit einem befristeten Vertrag anzustellen. Die folgenden Ausführungen sollen einige dieser Maßnahmen und ihre Bedingungen genauer erläutern.

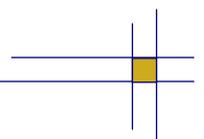
### Förderungen und Zuschüsse

In der **Bundesrepublik Deutschland** erhalten Unternehmen eine Förderung der Lohnkosten, wenn sie ältere Arbeitslose einstellen. Der so genannte Eingliederungszuschuss stellt neben dem Kombilohn<sup>1</sup> eines der beiden Kernelemente der *Initiative 50plus* dar. Die deutsche Regierung beabsichtigte mit der *Initiative 50plus* bisher bestehende Maßnahmen und Projekte, die der Integration älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt dienen, zu bündeln und aufeinander abzustimmen, damit sie zielgerichtet und auf den Bedarf des Arbeitsmarktes ausgerichtet sind. Die Initiative richtet sich an mehrere Personengruppen gleichermaßen: Einerseits sollen langzeitarbeitslose Ältere und solche, die erst vor kurzem ihren Job verloren haben, und andererseits aber auch jene Personen höheren Alters, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, von der *Initiative 50plus* profitieren (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2007).

Einige der in der Initiative zusammengefassten Maßnahmen, wie beispielsweise die Eingliederungszuschüsse, stellen in Deutschland kein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument dar, sondern wurden leicht abgeändert und auf die Gruppe der über 49-Jährigen ausgedehnt. So wurden Eingliederungszuschüsse bisher nur für Personen mit Vermittlungshemmnissen, wie etwa einer Behinderung, gewährt. Nunmehr wird auch das Alter als Vermittlungshemmnis anerkannt und der Zuschuss auf die über 49-Jährigen ausgedehnt. Damit die Unternehmen diese Förderung im Ausmaß von mindestens 30% und höchstens 50% der Lohnkosten erhalten können, muss das Beschäftigungsverhältnis mindestens ein Jahr dauern. Im Unterschied zu anderen Zielgruppen, kann der Eingliederungszuschuss bei den über 49-Jährigen nicht nur ein, sondern maximal drei Jahre bezogen werden. Ziel ist es, mit dem Eingliederungszuschuss und dem Kombilohn die Reintegration von 50.000 bis 70.000 älteren Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt pro Jahr zu gewährleisten (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2007, Bundesregierung 2006, Winkel 2006).

---

<sup>1</sup> Siehe Kapitel 3.

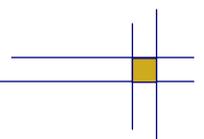


**Belgien** verfolgt mit einer Subvention der Lohnkosten, wenn ArbeitgeberInnen ältere Arbeitslose einstellen, dieselbe Strategie wie Deutschland (European Foundation 2006). In **Griechenland** hingegen betrifft der Zuschuss, der Unternehmen dann gewährt wird, wenn sie ältere Arbeitslose einstellen, nicht die Subvention der Lohnkosten, sondern muss als allgemeiner Zuschuss verstanden werden. Die griechischen Betriebe erhalten diesen für die Dauer von einem bis zu zwölf Monaten. Die Höhe des Zuschusses ist vom Ausmaß des Anstellungsverhältnisses (Teilzeit oder Vollzeit) und der Dauer der Beschäftigung abhängig. Voraussetzung für den Bezug ist, dass die Firmen in den letzten drei Monaten niemanden entlassen haben und die Person, die sie einstellen wollen, im besonderen OAED-Arbeitslosenregister für ältere Arbeitslose erfasst ist. Die griechische Regierung will mit dem Zuschuss nicht nur die Einstellung von älteren Arbeitslosen gewährleisten, sondern setzt, damit ältere Beschäftigte erst gar nicht arbeitslos werden, zusätzlich auf die Bezahlung einer Strafe, wenn Betriebe diese entlassen. Es ist jedoch anzumerken, dass die griechischen Gewerkschaften die steigende Zahl langzeitarbeitsloser Älterer mit besonderem Argwohn betrachten und auf Betriebsschließungen und Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen sowohl mit Demonstrationen als auch mit Streiks reagieren (Europäisches Beschäftigungsobservatorium 2003b, European Foundation 2007c, European Foundation 2006).

**Finnland** gewährt ähnlich wie Griechenland den Betrieben für die Einstellung älterer Arbeitsloser einen allgemeinen Zuschuss. Wenn Betriebe eine über 54-jährige Person anstellen *und* Vollzeit beschäftigen, dann erhalten sie einen monatlichen Zuschuss von maximal 2.000 Euro, wobei pro Beschäftigten 220 Euro im Monat bezahlt werden. Es können insgesamt also Zuschüsse für neun Personen bezogen werden (European Employment Observatory 2005).

In **Frankreich** existiert ähnlich wie in Griechenland mit der *Delalande*-Abgabe eine Maßnahme, die als Kündigungsschutz für ältere MitarbeiterInnen konzipiert ist und Unternehmen eine Strafe auferlegt, wenn diese ältere Beschäftigte entlassen (European Foundation 2007d). Die zu verrichtende Strafe kann das Ausmaß von bis zu einem Jahresgehalt erreichen. Die *Delalande*-Abgabe wird allerdings bis zum Jahr 2010 sukzessive abgeschafft werden, da sie dem Ziel, ältere Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren, entgegen steht: Denn die Abgabe führte dazu, dass einerseits aufgrund der potentiellen Strafen über 50-Jährige nicht eingestellt und andererseits Personen vor ihrem 50.Geburtstag entlassen wurden (Jolivet 2006).

Doch nicht nur nationale Regierungen ermöglichen den Betrieben Zuschüsse bei Anstellung einer älteren arbeitslosen Person, sondern auch regionale Regierungen bzw. Verwaltungen sehen diese als Anreize für Unternehmen an. In der **italienischen** Region Marken beispielsweise stellt die regionale Verwaltung 240.000 Euro bereit, wenn Firmen über 45-Jährige aufnehmen. Die Höhe der finanziellen Zuwendung hängt jedoch nicht nur vom Alter, sondern auch vom Geschlecht der eingestellten Person ab. Auf diesen Weg erhofft sich die Verwaltung, dass vor allem ältere Frauen einen Arbeitsplatz finden (European Employment Ob-



servatory 2006b). Die **flämische** Regierung in Belgien hat hingegen das ExpertInnenzentrum „*Work and Age*“ gegründet, das über einen Betrag von insgesamt 37,2 Millionen Euro verfügt und Unternehmen finanzielle Zuschüsse gewährt, wenn sie über 49-Jährige einstellen (European Employment Observatory 2006a).

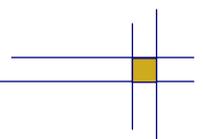
### Verringerung von Versicherungsbeiträgen und Steuern

Neben allgemeinen Zuschüssen und Förderungen der Lohnkosten ermöglichen verschiedene europäische Regierungen den Unternehmen auch die Reduktion von Versicherungsbeiträgen und den zu zahlenden Steuern. So setzt auch die **deutsche** Regierung auf diesen finanziellen Anreiz für Betriebe, damit sie Ältere einstellen. Der so genannte Beitragsbonus, bei dem die ArbeitgeberInnenbeiträge zur Arbeitslosenversicherung für die eingestellte Person erlassen werden, wurde 2003 mit einer Laufzeit von drei Jahren eingeführt. Im Rahmen der *Initiative 50 plus* wurde dessen Gewährung allerdings bis Ende des Jahres 2007 verlängert. Den Beitragsbonus erhalten die Unternehmen dann, wenn sie über 54-Jährigen aufnehmen (Brussig et al. 2006).

In den **Niederlanden** steht bei der Reduktion der Versicherungsbeiträge nicht die Arbeitslosenversicherung wie in Deutschland, sondern die Erwerbsunfähigkeitsversicherung (*Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering* – WAO) im Mittelpunkt. Seit dem Jahr 2002 erhalten Firmen, die über 58-jährige Arbeitslose einstellen, einen Prämienvorteil, der sich auf 2% Nachlass des jährlichen Grundbeitrages zur Erwerbsunfähigkeitsversicherung beläuft (Europäisches Beschäftigungsobservatorium 2003).

Die **italienische** Regierung hat zwar keine eigens auf die Gruppe der Älteren gerichtete politische Maßnahme, die eine Verringerung der Versicherungsbeiträge oder der Steuern nach sich zieht, jedoch offeriert sie Betrieben, die Personen jeder Altersgruppe einstellen, eine befristete Reduzierung der ArbeitgeberInnenbeiträge zur Sozialversicherung. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die betreffende Person in den speziellen Arbeitslosenlisten (*job mobility lists*, Gesetz 223/91) geführt wird. Da hauptsächlich ältere Beschäftigte in diesen *job mobility lists* enthalten sind, kommt diese Maßnahme vor allem der Gruppe der älteren Arbeitslosen zugute. Es sei jedoch angemerkt, dass Italien eines jener europäischen Länder ist, für das explizit erwähnt wird, dass diese und ähnliche politischen Maßnahmen wenig Einfluss auf die Praktiken der Unternehmen haben (European Foundation 2006). Es kann aber davon ausgegangen werden, dass finanzielle Anreize allein auch in anderen Ländern nicht die gewünschten Effekte erzielen.

Auch in **Spanien** haben arbeitsmarktpolitische Maßnahmen bisher wenig Einfluss auf die Einstellungspraktiken der Firmen. Im vorigen Jahr verabschiedete die spanische Regierung die Arbeits- und Beschäftigungsreform laut Königlichem Gesetzesdekret 5/2006 (*Reforma Laboral del Real Decreto-Ley 5/2006*), deren Ziel es ist, über 45-Jährige nicht nur in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren, sondern auch deren Verbleib zu sichern. Diese Reform bein-



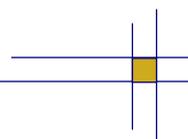
haltet mehrere politische Maßnahmen, von denen eine eine Reduktion von Versicherungsbeiträgen zur Folge hat. Im Konkreten erhalten Unternehmen eine Reduktion der ArbeitgeberInnenbeiträge zur Sozialversicherung, wenn sie ältere Beschäftigte aufnehmen. Gleichzeitig wurden mit dieser Reform noch zwei weitere erwähnenswerte Maßnahmen eingeführt: Erstens verringert sich die zu zahlende Sozialversicherung für die über 59-jährigen Beschäftigten, um die Kosten für die Unternehmen zu senken und einen Anreiz für deren Weiterbeschäftigung zu setzen. Zweitens müssen die spanischen Betriebe, wenn sie über 54-Jährige dennoch entlassen, Teile der Sozialversicherungsbeiträge für die entlassene Person zahlen, bis diese 61 Jahre alt wird (Jurado 2007).

Auch die **portugiesische** Regierung hat ähnlich wie die italienische eine Maßnahme eingeführt, die sich zwar nicht explizit an die Gruppe der Älteren richtet, diese könnte aber besonders von ihr profitieren. Seit dem heurigen Jahr besteht nämlich in Portugal die Möglichkeit, eine Reduktion der Steuerbeiträge von 50% zu erhalten, wenn Betriebe Langzeitarbeitslose, zu denen vor allem ältere Personen zählen, einstellen. Voraussetzung, um in den Genuss dieser Steuererleichterung zu kommen, ist einerseits, dass die Person mit einem unbefristeten Vertrag angestellt wird und andererseits muss diese bei einem lokalen Arbeitsamt arbeitslos gemeldet sein. Außerdem kann diese Steuererleichterung nicht mit anderen finanziellen Zuschüssen bzw. Beschäftigungsanreizen kombiniert werden (Lima/ Naumann 2007).

### **Befristete Verträge**

In einigen Ländern besteht für Beschäftigte höheren Alters ein besonderer Kündigungsschutz. Dies verhindert mitunter, dass ältere Arbeitslose eingestellt werden. Nun ermöglichen einige europäische Regierungen den Unternehmen, dass sie Ältere mit befristeten Verträgen anstellen, da sie befürchten, diese nicht entlassen zu können, wenn sie nicht ihren Vorstellungen entsprechen. Für die älteren Arbeitslosen bedeuten befristete Verträge, zumindest wieder etwas Berufserfahrung sammeln zu können, vor allem wenn diese eventuell nach (jahre-)langer Arbeitslosigkeit abgeschlossen werden.

Wie bereits erwähnt, gibt es in **Italien** keine explizit an die Gruppe der älteren Arbeitslosen gerichtete Maßnahmen. Die meisten eingeführten Bestimmungen und vertraglichen Vereinbarungen für Arbeitslose zielen sogar auf jüngere Altersgruppen ab. Auch das *Biagi Law* (Decree Law 276/2003) richtet sich an alle arbeitslosen Personen unabhängig von ihrem Alter. Es hebt jedoch ältere Arbeitslose (über 49 Jahre) als besondere Zielgruppe hervor. Das *Biagi Law* zielt auf die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts, indem spezielle Anstellungsverträge abgeschlossen werden können. ArbeitgeberInnen, die Arbeitslose auf der Basis dieser Verträge anstellen, erhalten darüber hinaus finanzielle Zuwendungen. Die Beschäftigungsverhältnisse dauern dabei zwischen neun und 36 Monaten, können jedoch nicht(!) verlängert werden. Erste Evaluierungen dieses Gesetzes ergaben jedoch, dass es keinen großen Einfluss auf die Anstellungspraktiken der Unternehmen im Allgemeinen und noch



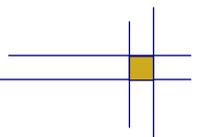
weniger Auswirkungen für die ältere Zielgruppe hat (European Foundation 2007a, European Foundation 2006).

In **Frankreich** haben Ende 2005 die SozialpartnerInnen ein Abkommen geschlossen, das die Entwicklung von neuen befristeten Verträgen für über 57-jährige Arbeitslose ermöglicht. Dieser „*Contrat à Durée Déterminée Senior (CDD-Senior)*“ kann dann abgeschlossen werden, wenn die älteren Arbeitslosen seit mindestens drei Monaten arbeitslos sind oder ein persönliches Wiedereinstiegsabkommen unterzeichnet haben. Im Unterschied zu anderen Personen können befristete Verträge für die über 57-jährigen Arbeitslosen für drei Jahre statt für die obligatorischen 18 Monate abgeschlossen werden. Der *CDD-Senior* trägt damit weiter zur schrittweisen Abschaffung der Delalande-Abgabe<sup>2</sup> bei, die in Frankreich als Hemmschuh für die Aufnahme von älteren Arbeitslosen in den Betrieb angesehen wird (European Employment Observatory 2005, Jolivet 2006, Jolivet 2005).

In **Deutschland** existieren ebenfalls befristete Verträge, die ArbeitgeberInnen dazu bringen sollen, ältere Arbeitslose einstellen. Jedoch musste die Gesetzeslage für befristete Verträge für „ältere“ Beschäftigte aufgrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs abgeändert werden. Befristete Verträge sind in Deutschland normalerweise an objektive Begründungen, wie beispielsweise das Folgen einer Weiterbildung auf einen befristeten Vertrag, gebunden. Wenn allerdings eine ältere Person mit einem befristeten Vertrag angestellt wird, dann entfallen die objektiven Begründungen. Durch Hartz I wurde das vormals gültige Alter von 58 auf 52 Jahre reduziert. Der Europäische Gerichtshof kam nun zu der Ansicht, dass Beschäftigte ausschließlich aufgrund ihres Alters von einer stabilen Beschäftigung ausgeschlossen werden könnten und hat die Altersverringerung als Verstoß gegen die Altersdiskriminierung gedeutet (Stettes 2005).

---

<sup>2</sup> Siehe oben.



### 3 Unterstützung für ältere Arbeitslose

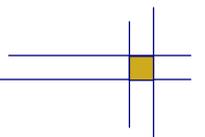
---

Einige europäische Regierungen richten ihre politischen Maßnahmen nicht ausschließlich auf Unternehmen, sondern bieten auch arbeitslosen Älteren (finanzielle) Förderungen und Unterstützungen an, damit sie einen Arbeitsplatz suchen bzw. finden.

In der **Bundesrepublik Deutschland** bildet der Kombilohn neben dem Eingliederungszuschuss das zweite Kernelement der *Initiative 50plus*. Der Kombilohn soll die Wiedereingliederung beschleunigen, indem älteren Arbeitslosen, die einen Arbeitsplatz annehmen, bei dem sie weniger als bei ihrem vorherigen verdienen, 50% der Differenz des früheren und des jetzigen Gehalts im ersten Jahr und 30% dieser Differenz im zweiten Jahr bezahlt wird. Damit sich die Einkommensreduktion nicht negativ auf die Höhe der Pension auswirkt, werden die Pensionsversicherungsbeiträge für die Dauer dieser beiden Jahre zu 90% weitergezahlt. Diese Maßnahme existiert bereits länger, wurde aber leicht abgeändert. So war die Förderdauer auf den Anspruch des Arbeitslosengeldes begrenzt. Durch die *Initiative 50plus* wurde diese aber auf zwei Jahre ausgedehnt. Voraussetzung für den Bezug des Kombilohns ist der Bezug des Arbeitslosengeldes I (ALG I). Nachdem Arbeitslose in Deutschland nach einem Jahr Arbeitslosigkeit das Arbeitslosengeld II (ALG II) beziehen, kann diese Förderung nur während des ersten Jahres der Arbeitslosigkeit in Anspruch genommen werden. Wenn Ältere diesen neuen Arbeitsplatz wieder verlieren sollten, dann erhalten sie für die nächsten zwei Jahre die Höhe des zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes. Ziel der Regierung ist, nach einer Anlaufphase jährlich 30.000 ältere Arbeitslose mit dem Kombilohn zu fördern (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2007, Bundesregierung 2006, Winkel 2006).

Die **deutsche** Regierung verfolgt mit der Transferberatung auch einen präventiven Ansatz in der Arbeitsmarktpolitik. Damit Ältere erst gar nicht arbeitslos werden, sollen sie sich bereits dann bewerben, wenn die Kündigung bereits ausgesprochen ist, sie aber noch in dem Beschäftigungsverhältnis stehen. Damit dieser nahtlose Übergang von einem Job zu einem anderen möglich ist, wurde 2004 die Förderung einer Transferberatung (Paragraph 216a des dritten Sozialgesetzbuches) eingeführt. Durch die Transferberatung sollen die Älteren ihre Stärken und Schwächen erkennen, Bewerbungstrainings durchlaufen und an Einzelcoachings teilnehmen. Die Arbeitsagenturen fördern diese Beratungen mit maximal 2500 Euro. Der Antrag auf Förderung muss allerdings von den bisherigen ArbeitgeberInnen eingereicht werden (Winkel 2006).

Eine weitere **deutsche** Maßnahme stellt die 58er-Regelung dar, die dazu führt, dass die älteren Arbeitslosen, die sich für sie entschieden haben, nicht mehr in der Statistik aufscheinen. Die 58er-Regelung gilt für über 57-jährige Arbeitslose, die entweder das Arbeitslosengeld I oder II beziehen. Die Arbeitslosen erklären sich durch die 58er-Regelung bereit, das



Arbeitslosengeld unter erleichterten Bedingungen zu beziehen. So müssen sie keine Jobangebote mehr annehmen und auch nicht an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Es wird ihnen auch zugestanden, insgesamt 17 Wochen im Jahr nicht in Deutschland zu sein. Gleichzeitig müssen sie, sobald sie das vorgezogene Altersruhegeld in voller Höhe erhalten können, in Pension gehen. Im Rahmen der *Initiative 50plus* wurde die 58er-Regelung Regelung, die nur bis Ende 2005 in Anspruch genommen werden konnte, bis Ende 2007 verlängert (Winkel 2005).

Die **griechische** Regierung hat ebenfalls eine Maßnahme für Personen kurz vor ihrer Pensionierung eingeführt, indem sie einen Sozialen Solidaritätsfonds (*Social Solidarity Fund*) eingerichtet hat. Im Rahmen dieses Fonds wird Personen eine Beihilfe gewährt, die 80% des letzten Einkommens bzw. maximal 900 Euro pro Monat beträgt. Allerdings profitieren nur jene Personen von dieser Maßnahme, die ihren Arbeitsplatz aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen des Betriebes verloren haben und in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit leben (European Employment Observatory 2007).

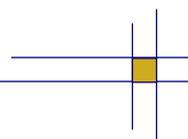
Die **belgische** Regierung hat seine Politik für ältere Arbeitslose stark verändert und verfolgt mit ihr genau den umgekehrten Weg, den Deutschland mit der 58er-Regelung bestreitet. Denn sie hat die Bestimmung, dass ältere Arbeitslose von der Verpflichtung zur aktiven Arbeitsplatzsuche ausgenommen sind, abgeschafft. Jedoch legt auch Belgien den Fokus auf präventive Maßnahmen. So sieht der belgische Generationenpakt vor, dass Beschäftigte, die über 44 Jahre alt sind und entlassen werden, das Recht auf eine vom Betrieb bezahlte Outplacementberatung haben. Wenn das Unternehmen diese nicht gewährt, muss es eine Strafe in der Höhe von 3.600 Euro zahlen. Die Maßnahme ist erst seit März 2007 in Kraft. Eine weitere Maßnahme sieht vor, dass Ältere, die wieder einen Arbeitsplatz annehmen, eine Prämie erhalten (European Employment Observatory 2007, European Foundation 2006).

Die aktive Arbeitsplatzsuche spielt auch in **Spanien** eine wichtige Rolle. Mit der im vorigen Jahr durchgeführten Arbeits- und Beschäftigungsreform<sup>3</sup> hat die spanische Regierung die aktive Eingliederungsbeihilfe (*Renta Activa de Inserción*) eingeführt. Über 45-jährige Arbeitslose können diese dann in Anspruch nehmen, wenn sie länger als zwölf Monate arbeitslos sind, über kein Einkommen verfügen und eine „Aktivitätsverpflichtung“ unterschreiben, bei der sie sich verpflichten, aktiv einen Arbeitsplatz zu suchen (Jurado, 2007).

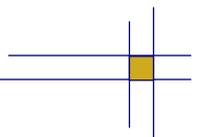
Eine andere erwähnenswerte Maßnahme, die zwar nicht ausschließlich auf die arbeitslosen Älteren abzielt, existiert in **Finnland**. Das finnische Bildungsministerium hat gemeinsam mit dem Arbeitsministerium im Jahr 2003 das Programm „*NOSTE*“ ins Leben gerufen, dessen Ziel es ist, das Aus- und Weiterbildungsniveau von (arbeitslosen) niedrig qualifizierten Erwachsenen zu heben. Die finnische Regierung will damit der prognostizierten Arbeitskräfte-

---

<sup>3</sup> Siehe Kapitel 2.



knappheit, die durch die Pensionierung der Baby-Boom-Generation entsteht, begegnen. Das Programm war ursprünglich für einen Zeitraum von fünf Jahren angelegt, wurde aber bis 2009 verlängert. *NOSTE* richtet sich in erster Linie an Frauen und Männer zwischen 30 und 59 Jahren. Sie können im Rahmen des Programms eine berufliche Erstausbildung abschließen bzw. Fortbildungs- und Fachabschlüsse erwerben oder einen Computerkurs (Europäischen Computerführerschein – ECDL) besuchen. Die Teilnahme an Kursen des *NOSTE*-Programms ist prinzipiell kostenlos. Es muss jedoch eine Prüfungsgebühr von 50,50 Euro bezahlt werden. Die Regierung hat 30 Millionen Euro im Budget 2006 für das Programm bereitgestellt. Im Rahmen des Programms haben sich 600 Weiterbildungsinstitutionen, wie Volkshochschulen, Erwachsenenbildungszentren, Berufsschulen, Fachschulen und höhere Schulen, sowie die Arbeitsämter zusammengeschlossen und entwickelten mitunter speziell zugeschnittene Weiterbildungsveranstaltungen. Bis Ende November 2006 haben insgesamt 16.000 Frauen und Männer eine Ausbildung im Rahmen von *NOSTE* begonnen. Auch wenn die Zielgruppe nur bedingt zu den Älteren zählt, waren drei Viertel der bisherigen TeilnehmerInnen über 40 Jahre und mehr als ein Drittel über 50 Jahre alt. Daten über das Jahr 2004 geben nicht nur Auskunft über die altersmäßige Zusammensetzung, sondern auch über jene der Geschlechter: So waren 57% der TeilnehmerInnen zwischen 45 und 59 Jahren alt, wobei drei Viertel von ihnen weiblich waren (European Foundation 2007e, Thurn/Kapeller 2006, Kyrö 2006, NOSTETTA 2006, NOSTETTA 2003).



## 4 Projekte und Programme

---

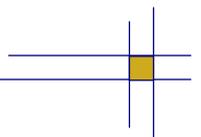
Abgesehen von den Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik haben einige Regierungen Projekte und Programme ins Leben gerufen, die eine spezielle Hilfestellung für Ältere bei der Arbeitssuche bieten sollen. In den folgenden Ausführungen werden einige dieser Projekte und Programme vorgestellt.

In **Großbritannien** hat die *Labour Party* mit *New Deal* eine aktive Maßnahme geschaffen, deren Ziel es ist, die bis dahin passive Haltung von HilfeempfängerInnen in eine aktivierende Hilfe und Unterstützung für Personen im erwerbsfähigen Alter umzuwandeln. *New Deal* richtet sich nicht nur an jüngere Arbeitslose (*New Deal for Young People* und *New Deal 25 plus*) und besondere Gruppen auf dem Arbeitsmarkt (*New Deal for Lone Parents*, *New Deal for Disabled*), sondern auch an die über 49-Jährigen (*New Deal 50 plus*). *New Deal 50 plus* stellt ein auf die individuellen Bedürfnisse der arbeitslosen Person hin ausgerichtetes Maßnahmenpaket dar, das nicht nur Unterstützung und Hilfe bei der Arbeitssuche anbietet, sondern, sobald ein Arbeitsplatz gefunden wurde, auch den *Working Tax Credit*<sup>4</sup> ermöglicht und eine finanzielle Unterstützung in der Höhe von 1.500 Pfund (Euro 2.219) für den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme (für die Dauer von zwei Jahren) zur Verfügung stellt. Ältere Arbeitslose können dann dem Programm beitreten, wenn sie bereits seit sechs Monaten arbeitslos sind und Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe beziehen. Jede Person hat eine persönliche BeraterIn, die nicht nur bei der Erstellung eines eigenen Aktionsplans, sondern auch bei der Suche nach einem passenden Job behilflich ist. Die BeraterInnen unterstützen die arbeitslosen Älteren dabei, ihre Bewerbungsunterlagen zu erstellen und organisieren mögliche Schulungsmaßnahmen oder ehrenamtliche Arbeitsplätze, um notwendige Fähigkeiten und Fertigkeiten (wieder)erlangen zu können. Bis Ende März 2003 haben 98.000 ältere Arbeitslose mit Hilfe von *New Deal 50 plus* wieder einen Arbeitsplatz gefunden. Jedoch weist ein Teil darauf hin, dass es sich um Arbeitsplätze mit geringem Einkommen bzw. niedrig qualifizierten Tätigkeiten handelt (Jobcentre Plus 2007, Europäisches Beschäftigungsobservatorium 2004a, Factsheet 2007, Agepositive 2007, European Foundation 2007f, Peter 2006).

Die flämische Regierung in **Belgien** bietet über 49-jährigen Frauen und Männern, die ihren Job verlieren werden bzw. verloren haben, ein ähnliches Maßnahmenpaket, wie jenes des *New Deal 50 plus*. Sie hat dafür eigene Arbeitsvermittlungsstellen, die so genannten „*job-clubs for 50+*“ eingerichtet. Diese sollen nicht nur bei der Arbeitssuche behilflich sein, son-

---

<sup>4</sup> Der Working Tax Credit stellt eine einkommensabhängige Steuergutschrift für NiedrigverdienerInnen dar. Wenn das Haushaltseinkommen des/der EmpfängerIn unterhalb der Steuerfreibetragsgrenze liegt, dann zahlt das Finanzamt den Betrag zur Gänze aus. Wenn es darüber liegt, dann erhält der/die EmpfängerIn den um die Steuerschuld verringerten Betrag (Peter 2006).



dem auch spezielle Weiterbildungen und Einzelbetreuung und -beratung anbieten (European Employment Observatory 2006a).

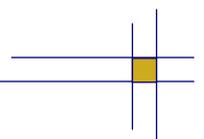
In **Italien** existieren zwei Organisationen, die ausschließlich „ältere“ Arbeitslose vertreten. Es sind dies die *Association for Protection of Workers' Acquired Rights (ATDAL)* und die *Lavoro Over 40*. Beide Organisationen sind darum bemüht, der Situation arbeitsloser Älterer eine öffentliche Plattform zu bieten und auf ihre spezifischen Probleme aufmerksam zu machen. So haben sie im April 2005 den Präsidenten der Kammer und des Senats eine Petition überreicht, in der sie auf die Notwendigkeit sofortiger Maßnahmen für langzeitarbeitslose Ältere hinwiesen (European Foundation 2007a).

Eine andere **italienische** Initiative im Jahr 2003 wurde in fünf Regionen (Abruzzo, Lombardei, Sizilien, Veneto) ins Leben gerufen, deren Ziel es war, 1.200 ManagerInnen zwischen 40 und 52 Jahren wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese arbeiteten für mittlere und Großunternehmen und wurden aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen entlassen. Für 1.000 arbeitslose ManagerInnen konnte mit Hilfe der Initiative wieder ein Arbeitsplatz gefunden werden (European Foundation 2007a).

In **Deutschland** startete im Oktober 2005 ein zweijähriges Bundesprogramm mit dem Titel *„Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“*, das Bestandteil der *Initiative 50plus* ist. Das Programm richtet sich hauptsächlich an über 50-jährige Langzeitarbeitslose und findet in mehreren Regionen Deutschlands statt. Insgesamt haben 62 Regionalprojekte ihre Arbeit aufgenommen, die im Rahmen eines Ideenwettbewerbs ausgewählt wurden. Der Fokus auf Langzeitarbeitslose kann einerseits damit begründet werden, da durch Hartz IV Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind, das Arbeitslosengeld II (ALG II) erhalten, das eine Unterstützung von Euro 345 pro Monat plus Zuschüsse zu Miete, Strom und Gas vorsieht. Andererseits haben, in Anbetracht der Tatsache, dass bereits 41% der deutschen Betriebe keine über 50-jährigen Personen mehr beschäftigten, gerade Ältere besondere Schwierigkeiten, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, was einigen Handlungsbedarf nahe legt (BMAS 2007b, Meuer-Willuweit 2007).

Für die beiden Jahre 2006 und 2007 stellte daher die deutsche Bundesregierung finanzielle Mittel in der Höhe von 250 Millionen Euro für das Programm zur Verfügung. Der Hintergrund für die *Perspektive 50plus* besteht darin, dass eine Fülle an Modellen und Instrumenten entworfen werden sollen, die an die jeweiligen regionalen Gegebenheiten angepasst sind. Hervorzuheben ist, dass sich verschiedene Organisationen, wie die Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und andere maßgebliche arbeitsmarktpolitische AkteurInnen in den Beschäftigungspakten zusammenschließen, weswegen den einzelnen Maßnahmen größere Erfolge zugeschrieben werden (BMAS 2007b).

Bis Ende Januar 2007, also innerhalb von 16 Monaten, konnten 10.100 langzeitarbeitslose Ältere ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, weitere 600 Personen haben ein eigenes Unternehmen gegründet und 2.300 sind entweder in Mini- oder



Midi-Jobs beschäftigt oder fanden in der gewerblichen ArbeitnehmerInnenüberlassung einen Arbeitsplatz (BMAS 2007b).

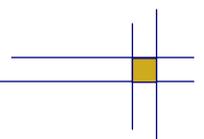
Die meisten Pakte wenden sich an langzeitarbeitslose Ältere und Unternehmen gleichermaßen und versuchen nicht nur arbeitslose Personen an die jeweiligen Unternehmen zu vermitteln, sondern haben es sich auch zur Aufgabe gemacht, die Betriebe für die Thematik des demographischen Wandels und „Ältere im Unternehmen“ zu sensibilisieren. Die einzelnen Beschäftigungspakte bestreiten dabei unterschiedliche Wege. Der Pakt „*Den demographischen Wandel nutzen*“ des Kreises SOEST fokussiert ihre Arbeit rund um die beiden Branchen „Metall- und Elektroindustrie“. Die Wahl fiel deshalb auf die beiden Branchen, da in der Region sowohl MetallarbeiterInnen als auch ElektromonteurlInnen stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind und sich gleichzeitig bereits ein FacharbeiterInnenmangel in diesen Bereichen bemerkbar macht (Kreis SOEST 2007).

Für die arbeitslosen Älteren bieten die Projekte Hilfestellung bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung und Unterstützung bei den Vorstellungsgesprächen, Begleitung vom ersten Gespräch bis zur Fixeinstellung und Betreuung und Beratung darüber hinaus. Gleichzeitig haben die Älteren die Möglichkeit, an Qualifizierungs- und Trainingmaßnahmen teilzunehmen, damit ihre Kompetenzen den Anforderungen der Betriebe angepasst werden können. Auch während dieser Schulungsmaßnahmen werden die Älteren betreut (Kreis SOEST 2007).

Den Unternehmen auf der anderen Seite ermöglichen einzelne Projekte, dass BewerberInnen für potenzielle Arbeitsplätze genau auf die Arbeitsplatzanforderungen hin ausgesucht werden. Wenn sich dabei noch Qualifizierungsbedarf ergibt, dann ermöglicht der Pakt des Kreises SOEST die Fortbildung der BewerberInnen. Zusätzlich werden die Betriebe nicht nur über den demographischen Wandel informiert, sondern es besteht auch die Möglichkeit, eine Beratung in Bezug auf die Personalentwicklung im Unternehmen zu erhalten oder eine Altersstrukturanalyse des Betriebes erstellt zu bekommen (Kreis SOEST 2007).

Da es sich bei den beiden ausgewählten Branchen um männerdominierte Bereiche handelt, wird im Jahr 2007 auch ein Projekt, das sich explizit an über 49-jährige Frauen richtet, durchgeführt. „*DonnaM. Soest 2007*“ versucht besonders benachteiligte, langzeitarbeitslose Frauen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. *DonnaM.* setzt dabei auf die soziale Dienstleistungsbranche und bietet Schulungen im sozial-pflegerischen und haushaltsnahen Bereich an. Die für insgesamt 20 Frauen konzipierten Kurse sind durch die Beteiligung von Unternehmen der Branche betriebsnah gestaltet und berücksichtigen die individuellen, altersspezifischen und bedarfsgerechten Besonderheiten der Teilnehmerinnen (Kreis SOEST 2007).

Der Beschäftigungspakt „*arbeitsmarkt50.de*“ aus Wilhelmshaven zielt nicht nur auf Betriebe und ältere Arbeitslose, sondern auch ältere Beschäftigte ab. Unternehmen haben die Möglichkeit, an thematischen Arbeitsgruppen teilzunehmen, die sich nicht nur der regionalen de-

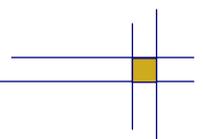


mographischen Entwicklung und ihren Folgen widmen, sondern beispielsweise auch die Analyse der betrieblichen Altersstruktur, neue Ansätze der MitarbeiterInnenrekrutierung oder Qualifizierungsstrategien für ältere Beschäftigte zum Gegenstand haben. An über 44-jährige ArbeitnehmerInnen richtet sich ein aus sechs Modulen bestehendes Konzept der praktischen Gesundheitsförderung, in dem Bewegung (Walking, Herz-Kreislauftraining, Rückenschule) ebenso Platz haben wie Entspannung (Tai Chi, Qi Gong, Yoga) oder Zeit- und Selbstmanagement bzw. Stressmanagement. Darüber hinaus beinhaltet dieses Projekt Module, die sich den Themen gesunde Ernährung, abnehmen und der Raucherentwöhnung annehmen (Wilhelmshaven 2007).

Für ältere Arbeitslose offeriert der Beschäftigungspakt mehrere Projekte. „*Schlüsselkompetenzen für ältere Arbeitslose – Bausteine für ein lebenslanges Lernen*“ stellt ein Projekt für Arbeitslose, die zwischen 40 und 55 Jahren alt sind, dar. Die Kursmaßnahme dauert insgesamt sechs Monate. Anschließend absolvieren die TeilnehmerInnen noch ein dreimonatiges Praktikum. Während der gesamten Laufzeit erhalten die Älteren eine Einzelberatung und -betreuung. Das Projekt beinhaltet ein Motivationstraining in den Bereichen Arbeitsmarktchancen, Gesundheit, Alter und Familie, widmet sich dem Orientierungs- und Transferwissen (z.B. Überblick behalten, Informationsquellen erschließen) und stärkt Lernkompetenzen, wie Gedächtnistraining, Konzentrationsfähigkeit oder Strukturieren. Zwei weitere Kursteile stellen die Vermittlung von IKT-Kenntnissen und sozialen Kompetenzen in den Mittelpunkt, die beide mit national bzw. europaweit anerkannten Zertifikaten abschließen (Wilhelmshaven 2007).

Das Projekt „*Eingliederungsmaßnahme für ältere Langzeitarbeitslose*“ versucht mit den TeilnehmerInnen individuelle Strategien zur Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu entwickeln. Ziel ist es, dass für jede Person ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden bzw. ein Konzept für die eigene Existenzgründung entwickelt wird. Die Maßnahme dauert insgesamt maximal 27 Wochen, wobei die ersten vier Wochen als Einführungsphase bzw. als Umsetzungsphase gedacht sind und die restliche Zeit der Eingliederung dient. Insgesamt können 20 Frauen und Männer pro Kurs, der viermal durchgeführt wird, teilnehmen. Die Maßnahme besteht aus drei Handlungsebenen. In der ersten Ebene der „Orientierung, Stabilisierung und Aktivierung“ stehen beispielsweise das Aufarbeiten von Defiziten, die Steigerung der Motivation oder die Vermittlung der aktuellen Arbeitsmarktsituation im Zentrum. Die zweite Ebene der „Arbeitserfahrung und Kompetenzstärkung“ widmet sich dem Auffrischen fachlicher Kompetenzen, der Erhöhung der sozialen Kompetenzen und der Kontaktfindung zu möglichen ArbeitgeberInnen. Die dritte Ebene unterteilt sich in zwei Bereiche: Entweder werden die TeilnehmerInnen dabei unterstützt, sich selbständig zu machen, oder sich bei verschiedenen Unternehmen zu bewerben (Wilhelmshaven 2007).

Ein weiteres Projekt für die arbeitslosen Älteren widmet sich der Gesundheit und ist ähnlich wie jenes für die Beschäftigten aufgebaut. Dieses Projekt geht inhaltlich aber darüber hinaus und umfasst neben 24 Stunden Entspannungstechniken, autogenes Training ebenso wie



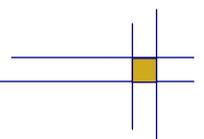
progressive Muskelentspannung und die Zubereitung gesunder, preiswerter Mahlzeiten (Wilhelmshaven 2007).

Als dritter und letzter Beschäftigungspakt soll die „*Generation Gold 50 plus*“ vorgestellt werden. Dieser Pakt umfasst insgesamt 20 unterschiedliche Projekte, die in Ostwestfalen-Lippe (OWL) tätig sind. In der Region ist jeder/jede vierte Arbeitslose bereits über 50 Jahre alt und seit mehr als einem Jahr auf Jobsuche – gehört also zu den Langzeitarbeitslosen. Insgesamt handelt es sich dabei um 10.000 langzeitarbeitslose Ältere. Viele (60%) verfügen über keinen formalen beruflichen Abschluss, was zum Teil damit erklärt werden kann, dass sich viele MigrantInnen unter den älteren Langzeitarbeitslosen befinden. Ziel des Paktes ist neben der Reintegration und der Sensibilisierung der Betriebe auch die bessere Vernetzung der beteiligten AkteurInnen (OWL 2007).

Zu den Projekten gehört beispielsweise das „*Fallmanagement 50 plus. Sicherheit im Umgang mit Älteren gewinnen*“, das die Sensibilisierung von meist jüngeren BeraterInnen, BetreuerInnen und VermittlerInnen für die spezielle Situation arbeitsloser Älterer zum Ziel hat. Insgesamt sollen 100 BeraterInnen, BetreuerInnen und VermittlerInnen Sicherheit im Umgang mit der Zielgruppe erhalten, indem beispielsweise Themen wie Einblick in die Lebenswirklichkeit Älterer, Erarbeitung ressourcenorientierter Beratungskonzepte oder die Entwicklung spezifischer Ansprachekonzepte für ArbeitgeberInnen erarbeitet werden (OWL 2007).

Die „*Perspektive Handwerk*“ der Stadt Bielefeld versucht 280 ältere langzeitarbeitslose Frauen und Männer ohne Ausbildung für eine Beschäftigung in Handwerksbetrieben mit gewerblich-technischem Schwerpunkt zu qualifizieren. Die Älteren besuchen dabei einen sechsmonatigen Lehrgang, der aus nicht mehr als zehn TeilnehmerInnen besteht. In den ersten beiden Monaten werden sie nicht nur fachlich geschult, sondern erhalten auch Unterstützung bei der Bewerbung. Die „Schnuppertage“ in verschiedenen Betrieben sollen den TeilnehmerInnen dabei behilflich sein, einen Praktikumsplatz für die restlichen vier Monate zu finden. Besonders das Auffinden eines Praktikumsplatzes kann mitunter große Schwierigkeiten bereiten. Aus diesem Grund hat es sich das Projekt zum Ziel gemacht, die Handwerksbetriebe und seine MeisterInnen für die Fähigkeiten der Älteren zu sensibilisieren, um auf diesem Weg ein besseres Matching zwischen KursteilnehmerInnen und Betrieben zu ermöglichen (OWL 2007).

„*Solitär*“ hat sich jenen Personen verschrieben, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine Fachschule, Fachhochschule oder Universität besucht haben. Auf zwei- bis fünftägige Profilanalysen folgen individuelle Coachings und Qualifizierungen, wie Strategie-, Selbstmarketing- und Kompetenztrainings. Nachdem das Projekt einige Zeit bereits ange laufen war, wurde noch ein weiterer Baustein in das Projekt integriert: nämlich die Bereiche Bewegung, Ernährung und Gesundheit. Die Verantwortlichen sahen sich zu dieser Veränderung veranlasst, da sie feststellten, dass eine langjährige Arbeitslosigkeit und die damit ver-

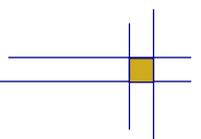


bundenen Enttäuschungen bei der Arbeitsplatzsuche zu Depressionen und mangelndem Selbstbewusstsein führten, die sich letztendlich auch körperlich manifestierten. Praktische Übungen, die auch zu Hause gemacht werden können, verhalfen den KursteilnehmerInnen nicht nur zu einer besseren körperlichen Verfassung, sondern wirkten sich auch positiv auf die Motivation und den Gemütszustand aus. Die Absolvierung eines Praktikums, das auch in *Solitär* ein fixer Bestandteil des Projektes ist, führte zu ähnlichen Ergebnissen. Denn durch das Praktikum konnten sich die Älteren wieder beweisen, dass sie noch nicht zum „alten Eisen“ gehören, sondern durchaus einen Wert auf dem Arbeitsmarkt haben. Die Projektverantwortlichen berichten, dass in einigen Fällen der Praktikumsplatz zu einer Anstellung führte (OWL 2007).

Das Projekt „*Wieder in Arbeit*“ fokussiert ebenfalls auf intensive, individuelle Coachings. Jeder/jede Coach betreut nicht mehr als zwischen 30 und 50 Ältere, die zum Teil bereits seit acht bis zehn Jahren arbeitslos sind. Auch in diesem Projekt arbeiten die TeilnehmerInnen in Kleingruppen zusammen und lernen dabei nicht nur Selbstvermarktungsstrategien, sondern haben auch ein Mitspracherecht über die Verwendung der finanziellen Mittel, die jeder Gruppe für den Besuch von Qualifizierungsmaßnahmen, der Organisation von Schulungen, der Finanzierung von beispielsweise Taxi- und Führerschein, aber auch für den Kauf von Kleidung für das nächste Bewerbungsgespräch zur Verfügung stehen (OLW 2007, Meuer-Willuweit 2007).

Das Projekt hat auch zu Betrieben, bei denen es sich zumeist um KMUs und/oder Handwerksbetriebe handelt, Kontakt aufgenommen. Es hat sich während der Projektlaufzeit herausgestellt, dass Unternehmen eine besondere Aufmerksamkeit benötigen, da sie vor allem qualifiziertes Personal suchen, die KursteilnehmerInnen aber ein geringes Qualifikationsniveau aufweisen. Das Matching zwischen den KursteilnehmerInnen und den Firmen wird deshalb derart zu erreichen versucht, indem ein/eine ProjektmitarbeiterIn beispielsweise einen Betrieb, der Personal sucht, kontaktiert und den zu besetzenden Arbeitsplatz auf die Bedürfnisse der in Frage kommenden älteren arbeitslosen Person hin evaluiert. Wenn sich herausstellt, dass diese beispielsweise noch zusätzliche Qualifikationen braucht, um diesen Arbeitsplatz zu besetzen, dann wird versucht, mit dem Betrieb eine für alle verträgliche Lösung zu finden (Meuer-Willuweit 2007).

Ein Ergebnis des Projektes ist es, dass bei der Vermittlung von älteren Arbeitslosen, ihrer Situation und ihren Bedürfnissen ausgegangen werden muss. Denn dieser Ansatz hat sich als Erfolg versprechender herausgestellt, als solche die die Bedürfnisse der Unternehmen als Ausgangspunkt der Vermittlungsversuche heranziehen (Meuer-Willuweit 2007).



## 5 Unternehmen, die Ältere einstellen

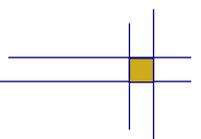
---

Die Beschäftigung mit der Thematik älterer Beschäftigter in Europa führte dazu, dass in diversen Projekten und Berichten Unternehmen, die eine Politik für Ältere bzw. des Alterns etabliert haben, als Best Practice-Beispiele hervorgehoben werden. Mitunter betrifft das Altersmanagement dieser Betriebe nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Rekrutierung älterer Arbeitsloser ein. Einige dieser Betriebe, ihre Motivationen für die Einstellung Älterer und ihre Erfahrungen sollen im Folgenden vorgestellt werden.

In **Großbritannien** haben sich bereits Ende der 80er Jahre Firmen dazu entschieden, „ältere“ Personen einzustellen. Die Supermarktkette *Tesco* beispielsweise startete ein Projekt mit dem Titel „*Mature Entrant Programme*“ und stellte bereits 1989 fast 5.000 Frauen und Männer zwischen 55 und 70 Jahren ein. Auch wenn der Anteil der über 55-Jährigen im Unternehmen nur 6-7% ausmacht, sah die Firmenphilosophie von *Tesco* zum damaligen Zeitpunkt bereits vor, dass Diskriminierungen aufgrund des Alters nicht zulässig sind, weswegen bei Einstellungen Altersgrenzen auch keinerlei Relevanz hatten. Die Motivation, „ältere“ Personen einzustellen, liegt einerseits darin begründet, dass das Management feststellte, dass Frauen und Männer höheren Alters weniger Fortbildung benötigten, da ihr Umgang mit KundInnen von vornherein den Vorstellungen des Unternehmens entsprach. Andererseits führte die größere Stabilität, die höhere Zuverlässigkeit, geringere Fehlzeiten und eine größere Gewissenhaftigkeit, die diese Altersgruppe im Vergleich mit ihren jüngeren KollegInnen aufweist, dazu, verstärkt Personen höheren Alters einzustellen (Auer/Fortuny 2000).

Die **Italienische** *Coop Adriatica* hat Mitte der 90er Jahre – zu einer Zeit in der hauptsächlich junge Personen einen Arbeitsplatz fanden – eine Initiative gegründet, die in einem ersten Schritt „ältere“ arbeitslose Frauen umschulte. Allerdings wurde ihnen erst nach Absolvierung der Weiterbildungsmaßnahme mitgeteilt, dass sie im Unternehmen eingestellt werden. Aufgrund der Zusage auf eine Anstellung waren die Frauen enthusiastisch, besonders motiviert und fühlten sich ihrem/ihrer neuen ArbeitgeberIn gegenüber auch außerordentlich verpflichtet. Jedoch stellte sich nach einiger Zeit heraus, dass die Motivation unter den Frauen abnahm, was zum Teil auf ihre Schwierigkeiten, sich in einer Arbeitsumgebung, die hauptsächlich den Bedürfnissen jüngerer KollegInnen entgegenkommt, zurechtzufinden und wohl zu fühlen. Dieses Beispiel zeigt sehr gut, dass es nicht ausreichend ist, ältere Arbeitslose einzustellen, sondern dass die Arbeitsbedingungen in Betrieben auch auf die Bedürfnisse dieser Generation zugeschnitten werden müssen (European Foundation, 2007a, European Foundation 2006).

Die **deutsche** Firma *Fahrion Engineering* schrieb im Jahr 2000 Stellen aus, die sich ausschließlich an „ältere“, hoch qualifizierte IngenieurInnen wandte. Der Text für die Stellenaus-

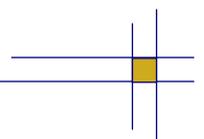


schreibung, den das Unternehmen aufgab, lautete „Zu alt mit 45 – überflüssig mit 55?“. *Fahrion* sah sich zu diesem Schritt veranlasst, da die Firma zunehmend Schwierigkeiten hatte, qualifizierte IngenieurInnen zu finden. Mehr als 700 Personen bewarben sich darauf hin und es wurden insgesamt 19 IngenieurInnen, darunter 15, die älter als 50 Jahre alt waren, in den Betrieb aufgenommen. Seit dieser Stellenausschreibung hat das Unternehmen keine Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von geeigneten Personal mehr und greift noch immer auf den Pool an Bewerbungen aus diesem Jahr zurück (European Foundation 2007b).

Das Beispiel der **schwedischen** Firma *Rapid Granulator* zeigt hingegen, dass die Strategie, ältere Arbeitslose einzustellen auch negative Konsequenzen nach sich ziehen kann. Die Rezession der frühen 90er Jahre hat mehrere Firmen in der näheren Umgebung dazu gezwungen, zu schließen. *Rapid Granulator* sah in der Einstellung der meist älteren, erfahrenen und gut ausgebildeten entlassenen Personen die Chance weder Zeit noch Geld in die Fortbildung/Einschulung investieren zu müssen und stellte viele von ihnen ein. Das Unternehmen expandierte noch bis in die späten 90er Jahre, musste dann aber selbst Beschäftigte entlassen. Da für die Älteren ein besonderer Kündigungsschutz besteht, wurden hauptsächlich ihre jüngeren KollegInnen gekündigt. Nunmehr war nicht nur die Altersbalance der Belegschaft aus dem Gleichgewicht gebracht, sondern auch das Durchschnittsalter der Beschäftigten höher. Um das Altersprofil der Belegschaft auszubalancieren, stellt *Rapid Granulator* mittlerweile hauptsächlich jüngere Personen ein und schreckt davor zurück, Ältere in das Unternehmen aufzunehmen (European Foundation 2006).

Die **deutsche** Supermarktkette *OHG Netto* hat ähnlich der österreichischen Adeg in einer Zweigstelle auf Anraten der dänischen Muttergesellschaft, die positive Erfahrungen damit gemacht hat, hauptsächlich über 44-Jährige Beschäftigte eingestellt. Auch in Deutschland führte dieses Konzept zu Erfolg, weswegen eine weitere Filiale mit ausschließlich älteren Beschäftigten eröffnet wurde. Allerdings hat sich der Betrieb dazu entschieden, dass in dieser die Hälfte der Positionen mit bereits im Unternehmen tätigen älteren Personen besetzt wurde. Für die restlichen Positionen wurden Personen eingestellt, die keine Erfahrung im Handel hatten. Deren fehlendes Wissen wurde einerseits durch die länger im Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen kompensiert und andererseits absolvierten sie eine dreimonatige Einschulungsphase, um die zu Beginn auftretenden Eingewöhnungsschwierigkeiten bewältigen zu können (European Foundation 2006).

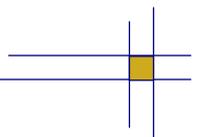
In **Spanien** ist die *Mataró Glassworks* Teil einer Kooperative, die vom Verband der katalanischen Kooperativen (*Confederació de Cooperatives de Catalunya*) geführt wird. Ziel der Kooperative ist es, die Beschäftigung in der Region zu unterstützen, indem einerseits über 50-jährige Arbeitslose und andererseits arbeitslose Frauen, die in Firmen der Region tätig waren, wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Kooperative hat dabei eine Vereinbarung sowohl mit der Stadtverwaltung in Mataró als auch mit dem Arbeitsamt der katalanischen Regierung über die Einstellung der ArbeiterInnen abgeschlossen. Für neue Beschäf-



tigte organisiert die Kooperative beispielsweise die Einschulung in ihre neuen Arbeitsbereiche. Seit dem Jahr 2000 haben bereits 65 Frauen und Männer über die Kooperative einen Arbeitsplatz bei *Mataró Glassworks* erhalten (European Foundation 2006).

Oft bewirken auch positive Erfahrungen mit der Einstellung Älterer, dass diese gezielt im Unternehmen aufgenommen werden. So wollte das **deutsche** Möbeleinzelhandelsunternehmen *Segmüller*, im Jahr 2004 ein neues Geschäft eröffnen, sah sich aber mit großen Schwierigkeiten konfrontiert, geeignetes Personal zu finden. Da die Firma bereits in der Vergangenheit sehr gute Erfahrung mit neu angestellten Älteren gemacht hat, entschied sie sich dazu, gezielt ältere Arbeitslose zur Bewerbung aufzufordern. Die BewerberInnen nahmen an einer Präsentation des Betriebes teil und absolvierten Schnuppertage im Unternehmen. Im Anschluss daran absolvierten sie eine sechsmonatige, vom Arbeitsamt finanzierte und organisierte Weiterbildung, nach deren Ende sie im Betrieb aufgenommen wurden (European Foundation 2006).

In **Schweden** machte die Firma *Elmhults Konstuktions AB* die Erfahrung, dass sie durch Anstellung von älteren Arbeitslosen Kosten einsparen konnte. Im Konkreten handelt es sich dabei um die Kosten für die Einschulung und Fort- und Weiterbildung. Die eingestellten älteren Arbeitslosen verfügen über Erfahrungswissen, das sie durch ein langes Arbeitsleben erworben haben, das nicht nur die erwähnten Kosten reduzierte, sondern darüber hinaus ein Zugewinn an Kompetenzen für das Unternehmen bedeutete. Der Betrieb machte außerdem die Erfahrung, dass sich durch die Aufnahme Älterer die Fluktuation reduzierte und die Älteren der Firma besonders loyal gegenüber standen. Eine weitere positive Folge der Aufnahme Älterer ins Unternehmen ist, dass *Elmhults Konstuktions AB* in der Region zur begehrten ArbeitgeberIn avancierte (European Foundation 2006).



## 6 Schlussfolgerungen

---

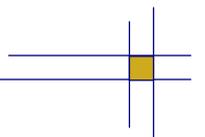
Ältere Arbeitslose befinden sich in einer besonders prekären Situation. Einerseits werden sie mit Stereotypen und Vorurteilen konfrontiert, was ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt besonders schwierig macht und andererseits sind sie die erste Generation, die von der Verunmöglichung der Frühpensionierung betroffen ist, und deshalb länger im Erwerbsleben verbleiben müssen.

Nachdem die besondere Situation älterer Beschäftigter bereits länger diskutiert wird, scheinen Maßnahmen zur Reintegration arbeitsloser Älterer erst seit kurzem auf den Agenden europäischer Regierungen zu stehen. Eine in mehreren Ländern beliebte Maßnahme sind finanzielle Anreize in Form von allgemeinen Förderungen und Reduktionen der Sozialversicherungsbeiträge, die Betriebe erhalten, damit sie Ältere in ihr Unternehmen aufnehmen. Diese unterscheiden sich in den einzelnen Ländern nur geringfügig in Bezug auf das Alter, ab dem diese gewährt werden, die Höhe und die Dauer der Förderung sowie den Voraussetzungen voneinander. Jedoch wurden bereits bestehende Förderungen auf die Gruppe der Älteren erweitert (deutsche Eingliederungszuschüsse) oder den positiven Anreizen auch Strafen gegenübergestellt (Griechenland, Spanien). In Ländern wie Italien oder Portugal hingegen existieren Förderungen, die sich zwar nicht explizit an ältere Arbeitslose richten, diese jedoch im besonderen Ausmaß davon profitieren.

Als problematisch scheint sich in einigen Ländern der prinzipiell begrüßenswerte Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte zu erweisen, der häufig dazu führt, dass ältere Arbeitslose nicht eingestellt werden. Frankreich reagiert auf diese Situation, indem die *Delalande*-Abgabe abgeschafft wird, und einige Länder ermöglichen den Betrieben die Anstellung Älterer mittels befristeter Verträge, um den Befürchtungen, diese nicht mehr entlassen zu können, zu begegnen.

Finanzielle Anreize für ältere Arbeitslose sind sehr vielfältig und konzentrieren sich beispielsweise auf Förderungen bei einer durch einen neuen Arbeitsplatz verursachten Einkommensreduktion (Deutschland). Jedoch fokussieren viele Maßnahmen für Ältere auf deren rasche Vermittlung auf einen neuen Arbeitsplatz, die bereits dann anfangen soll, wenn diese im Rahmen der Kündigungsfrist noch in Beschäftigung stehen (Deutschland, Belgien). Unterstützung erhalten Ältere bei der Arbeitssuche auch durch eigens für sie gegründete Vermittlungsstellen (Belgien) oder geschnürte Maßnahmenpakete (Großbritannien) bzw. an den regionalen Arbeitsmarkt angepasste Projekte (Deutschland), die durchaus als erfolgreich bezeichnet werden können.

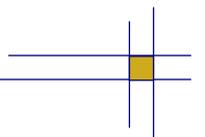
Besonders die deutsche *Initiative 50 plus* mit seinen politischen Maßnahmen einerseits und den Beschäftigungspakten andererseits muss als Positivbeispiel bewertet werden. Denn die



deutsche Regierung bietet nicht nur finanzielle Anreize für Unternehmen und Ältere gleichermaßen an, sondern widmet ein gesamtes Programm der Integration von langzeitarbeitslosen Älteren, in dessen Mittelpunkt die Zusammenarbeit verschiedener AkteurInnen, die Sensibilisierung von Betrieben und die maßgeschneiderte Unterstützung und Hilfe bei der Arbeitssuche stehen.

Hervorzuheben ist ebenfalls, dass, obwohl in Ländern wie Italien keine nationalen Maßnahmen direkt auf Ältere gerichtet sind, zwei Organisationen existieren, die Rechte der älteren Arbeitslosen in der Öffentlichkeit zu vertreten versuchen.

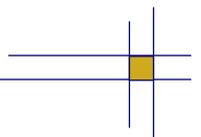
Ein Blick in die Betriebe, die Ältere eingestellt haben, zeigt, dass deren Erfahrungen nicht immer nur positiv sind. So wich dem anfänglichen Enthusiasmus der bei *Coop Adriatica* eingestellten Frauen die Realität der für Jüngere konzipierten Arbeitsplätze. Auch in der schwedischen Firma *Rapid Granulator* hatte die anfängliche Einstellung Älterer aufgrund von Restrukturierungsmaßnahmen und Kündigungsschutz zur Folge, dass heute nur Jüngere in den Betrieb aufgenommen werden. Im Gegensatz dazu existieren auch positive Erfahrungen von Unternehmen, die nicht nur zur Aufnahme mehrerer Älterer (*Fahrion Engineering*, *Mataró Glassworks*), sondern auch eine weitere Eröffnung einer ausschließlich mit Älteren besetzten Filiale zur Folge hatte (*OHG Netto*). In manchen Fällen führten die Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden, zur Aufnahme Älterer (*Fahrion Engineering*, *Segmüller*), wohingegen in anderen Betrieben die potentielle Einsparung von Kosten die Einstellung Älterer förderte (*Elmhuts Konstruktions AB*).



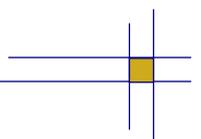
# Literatur

---

- Agepositive (2007): New Deal 50 plus, <http://www.agepositive.gov.uk/newdeal/index.asp>
- Auer, Peter/Fortuny, Mariàngels (2000): Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences, Employment Paper 2000/2
- Brussig, Martin/Knuth, Matthias/Schweer, Oliver (2006): Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose. Erfahrungen mit „Entgeltsicherung“ und „Beitragsbonus“, IAT-Report, 2006-02
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2007a): Fragen und Antworten zur Initiative 50plus, <http://www.generationenarbeit.de/menu/1002186>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2007b): Bundesprogramm „Perspektive 50plus“: Über 10.000 ältere Langzeitarbeitslose in Beschäftigung vermittelt, <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Presse/nachrichten,did=186352.html>
- Bundesregierung (2006): Beschäftigungschancen älterer Menschen erhöhen, [http://www.bundesregierung.de/nn\\_774/Content/DE/Artikel/2006/09/2006-09-13-beschaefigungschancen-aelterer-menschen-erhoehen.html](http://www.bundesregierung.de/nn_774/Content/DE/Artikel/2006/09/2006-09-13-beschaefigungschancen-aelterer-menschen-erhoehen.html)
- Europäisches Beschäftigungsobservatorium (2003a): Basisinformationsbericht, MISEP. Niederlande, Oktober 2003
- Europäisches Beschäftigungsobservatorium (2003b): Basisinformationsbericht, MISEP. Griechenland, Oktober 2003
- Europäisches Beschäftigungsobservatorium (2004a): Basisinformationsbericht 2004. Vereinigtes Königreich
- Europäisches Beschäftigungsobservatorium (2004b): Basisinformationsbericht (BIB). Dänemark 2004
- European Employment Observatory (2005): Quarterly Reports, November 2005, Executive Summary
- European Employment Observatory (2006a): Quarterly Reports, January 2006, Executive Summary
- European Employment Observatory (2006b): Quarterly Reports, July 2006, Executive Summary
- European Employment Observatory (2007): Quarterly Reports, January 2007, Executive Summary
- European Foundation (2006): Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15
- European Foundation (2007a): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Italy
- European Foundation (2007b): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Germany
- European Foundation (2007c): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Greece
- European Foundation (2007d): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: France
- European Foundation (2007e): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Finland
- European Foundation (2007f): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: United Kingdom



- Factsheet (2007): Factsheet on New Deal 50 plus, <http://www.number-10.uk/output/Page 5852.asp>
- Jobcentre Plus (2007): New Deal 50 plus, <http://www.jobcentreplus.gov.uk>
- Jolivet, Annie (2005): Draft agreement reached on promoting employment of older workers, EIROnline, <http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/12/articles/fr0512104f.html>
- Jolivet, Annie (2006): National action plan targets employment of older workers, EIROnline, <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/articles/fr0608019i.html>
- Jurado, Ana (2007): Experteninterview mit Ana Jurado der Universidad Complutense de Madrid, bei der Equal Konferenz „Competences 50+“ in Göteborg, Juni 2007
- Kreis SOEST (2007): Perspektive 50plus – Das Projekt „Den demographischen Wandel nutzen“, [http://www.kreis-soest.de/aha2/perspektive50plus/sp\\_auto\\_5175.php](http://www.kreis-soest.de/aha2/perspektive50plus/sp_auto_5175.php)
- Krenn, Manfred/Vogt, Marion (2007): „... da kräht kein Hahn nach Ihnen.“ Die Situation von „älteren“ Arbeitslosen und ihre Chancen auf Reintegration in Beschäftigung, FORBA-Forschungsbericht 1/2007
- Kyrö, Matti (2006): Berufsbildung in Finnland, Kurzbeschreibung, Cedefop Panorama series 131
- Lima, Maria da Paz Campos/Naumann, Reinhard (2007): Government grants tax breaks to companies hiring long-term unemployed, EIROnline, <http://eurofound.europa.eu/eiro/2007/01/articles/pt0701049i.html>
- Meuer-Willuweit, Anne (2007): Promoting the “Generation Gold”, Workshop anlässlich der Equal Konferenz „Competences 50+“ und anschließendes ExpertInneninterview in Göteborg, Juni 2007
- NOSTETTA (2003): Raising adults' level of education and training. The NOSTE Programme, <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=768>
- NOSTETTA (2006): The NOSTE PROGRAMME – eliminating the skill deficit using the „win-win“ principle, <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=769>
- OWL (2007): Potenziale für den Arbeitsmarkt in OWL. Generation Gold 50 plus, <http://www.generation-gold.biz>
- Peter, Waltraut (2006): Der britische Working Tax Credit – Beispiel für eine Strategie gegen Arbeitslosigkeit und Armut, Konrad-Adenauer-Stiftung, KAS-Arbeitspapiere Nr. 150/2006
- Stettes, Oliver (2005): ECJ limits fixed-term employment for older workers, EIROnline, <http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/12/articles/de0512104f.html>
- Thurn, Nicole/Kapeller, Doris (2006): Start ins Lebensbegleitende Lernen. Wege zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung lernungsgewohnter Frauen, Expertise, Juni 2006
- Vogt, Marion (2003): Politik und Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer – Erfahrungen in den einzelnen EU-Ländern, FORBA-Forschungsbericht 9/2003
- Wilhelmshaven (2007): Das Projekt arbeitsmarkt50.de, <http://www.arbeitsmarkt50.de>
- Winkel, Rolf (2005): 58er-Regelung bis Ende 2007 verlängert, <http://www.ihre-vorsorge.de/Themen-2006-Arbeitslos-2006-58er-Regelung-bis-Ende2007verlängert>
- Winkel, Rolf (2006): Mit 50plus in den Job. Zuschuss, Praktikum, Weiterbildung: Wie die Arbeitsagenturen die Einstellung Älterer fördern, <http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolgsgeld/artikel/475/71404/print.html>



# Kooperationspartner

---

## Operative Partner



## Strategische Partner

