



„Aus der tiefen Krise in den Höhenflug –  
Wie reformiert man in Skandinavien?“

Eine Veranstaltung der  
NORWEGISCH-DEUTSCHEN WILLY-BRANDT-STIFTUNG  
und der  
DEUTSCH-NORDISCHEN PARLAMENTARIERGRUPPE  
IM DEUTSCHEN BUNDESTAG  
Mittwoch, 28. Januar 2004, 18.00 – 21.00 Uhr  
Residenz der E.ON AG, Unter den Linden 38, 10117 Berlin

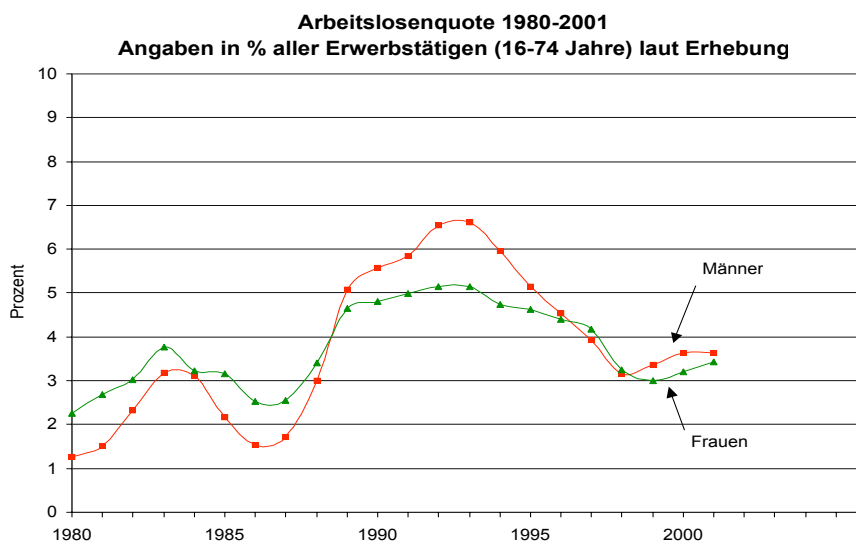
**Karl Eirik Schjøtt-Pedersen:**  
**Herausforderungen in der norwegischen  
Arbeitsmarktpolitik**

Arbeitspapier

**Entwicklungen und Trends auf dem norwegischen Arbeitsmarkt**

Der norwegischen Volkswirtschaft ging es die gesamten Neunzigerjahre über gut, was sich auch auf dem Arbeitsmarkt widerspiegelt. Die Arbeitslosenquote in Norwegen betrug 2001 3,6% und die Erwerbsquote 73,5 % in der Altersgruppe 16-74 Jahre. In der Altersgruppe 16-64 Jahre betrug die Erwerbsquote 80,3%. Die registrierte Arbeitslosenquote betrug laut Arbeitsamt 2,7%. Die norwegische Erwerbsquote ist eine der höchsten innerhalb der OECD. Besonders hoch ist die Erwerbsquote der Frauen und älteren Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen Ländern.

Eine der größten Herausforderungen für den Arbeitsmarkt in Norwegen ist der Mangel an Arbeitskräften in zahlreichen Wirtschaftszweigen. Besonders im Gesundheitswesen, Bauwesen und in einigen Industriezweigen herrscht Fachkräftemangel.





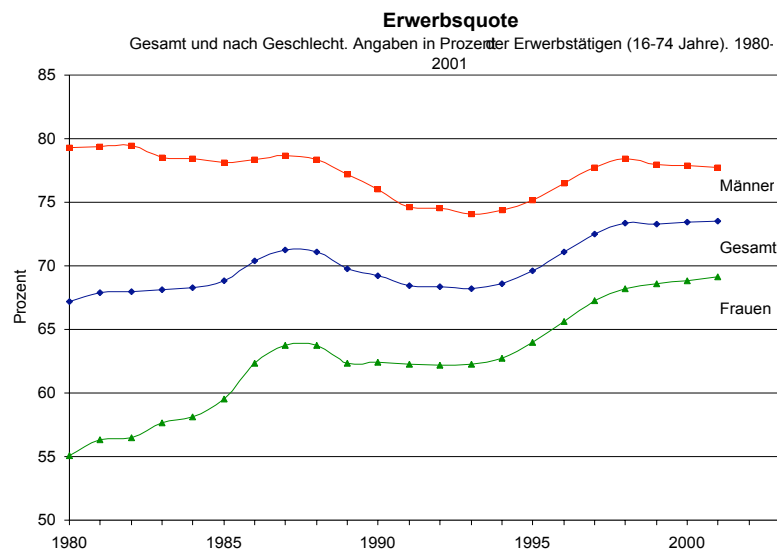
In den nächsten zehn Jahren wird der demographische Wandel und damit einhergehend die insgesamt sinkende Zahl der Erwerbstätigen und die zunehmende Zahl der älteren Menschen eine der größten Herausforderungen für den Arbeitsmarkt in Norwegen sein. Gleichzeitig wird die Nachfrage nach Arbeitskräften, besonders im Gesundheitswesen, steigen, als Folge der immer älter werdenden Bevölkerung und der Pläne zur Verbesserung der Betreuung von Senioren und geistig Behinderten.

Die Inanspruchnahme der Erwerbsunfähigkeitsrente und des vorgezogenen Ruhestandes sowie der Krankenstand sind in der zweiten Hälfte der Neunzigerjahre gestiegen. Ende 2000 beanspruchten 1,3% der Erwerbstätigen den vorgezogenen Ruhestand; 12,1% der Erwerbstätigen bezogen Erwerbsunfähigkeitsrente. Auf einem angespannten Arbeitsmarkt, auf dem die Zahl der Arbeitskräfte langsamer steigt als bisher, ist es einerseits wichtig, dass die Menschen erwerbstätig bleiben, andererseits muss die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben, um strukturelle Probleme zu vermeiden.

Auch wenn die Situation auf dem Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren durchaus positiv war, haben einige Gruppen Schwierigkeiten, dort Fuß zu fassen. Unter Migranten aus Staaten außerhalb der OECD herrscht eine Arbeitslosenquote in etwa der dreifachen Höhe anderer Gruppen auf dem norwegischen Arbeitsmarkt. Die Jugendarbeitslosigkeit liegt ebenfalls leicht über dem Durchschnitt, wobei die Jugendlichen durchschnittlich kürzere Zeit arbeitslos sind. Bei den über 60-Jährigen ist die Langzeitarbeitslosigkeit höher als bei den übrigen Erwerbstätigen. Teilweise erklärt sich dies durch die günstigen Konditionen bei der Arbeitslosenunterstützung für Personen über 64 Jahre. Einige Teilzeitbeschäftigte würden gerne ihre Arbeitszeit verlängern, lediglich 10% jedoch sind unterbeschäftigt.

Der norwegische Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet von hoher Mobilität, einerseits durch Schaffung und Abschaffung von Arbeitsplätzen und andererseits durch den Arbeitsplatzwechsel seitens der Berufstätigen. Letzteres findet im Vergleich zu einigen anderen OECD-Staaten in Norwegen seltener statt. Die Höhe der Arbeitsmobilität stellt für den norwegischen Arbeitsmarkt kein Problem dar. Die Thematik der Abwanderung aus dem ländlichen Raum in die Städte ist für die Regionalpolitik jedoch von besonderer Bedeutung.

Abb.: 2.1\*



### Die Gesamt-Beschäftigungsstrategie

Ende der Achtzigerjahre, Anfang der Neunzigerjahre war die norwegische Wirtschaft gekennzeichnet durch ein schwaches Wachstum, abnehmende Wettbewerbsfähigkeit, Verlust von Marktanteilen für Unternehmen und einen starken Anstieg der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote stieg von 2,1% im Jahre 1985 auf 5,9% im Jahre 1992.

Im Herbst 1991 setzte die Regierung Brundtland eine Beschäftigungs-Kommission ein, um einen gemeinsamen Konsens zwischen den Sozialpartnern und den wichtigsten politischen Parteien über Richtlinien zur Beschäftigungspolitik zu erzielen. Die Kommission legte ihre Empfehlungen im Sommer 1992 vor. Die Kommissionsmitglieder kamen aus breiten Kreisen der Gesellschaft, aus der Regierung, den politischen Parteien, dem norwegischen Gewerkschaftsbundes (LO) und dem Industrie- und Wirtschaftsverband (NHO). Sowohl die Regierung als auch die Sozialpartner verabschiedeten die wichtigsten Empfehlungen dieser Kommission als die „*Solidarische Alternative*“.

Die wichtigsten Aspekte dieses Rahmensabkommens können in den folgenden 4 Punkten zusammengefasst werden:

- Die Möglichkeit der Zusammenarbeit zwischen Regierung und Sozialpartnern bei den Tarifabschlüssen zur Eindämmung der Inflation.
- Einsatz der Finanzpolitik zur Stabilisierung der Wirtschaftsaktivitäten
- Eine Geld- und Kreditpolitik, die einen stabilen Wechselkurs gegenüber europäischen Währungen begünstigt. Eine niedrige und stabile Inflationsrate ist die wichtigste Voraussetzung für die Wechselkursstabilität.
- Eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die Strukturanpassungen ermöglicht, Anpassungskosten reduziert und dafür sorgt, dass den Arbeitslosen der Kontakt zum Arbeitsmarkt erhalten bleibt. Hierzu bedarf es gut entwickelter Informationssysteme, damit freie Stellen auch sofort wieder besetzt werden; des weiteren wird ein umfassendes Angebot an gezielten Weiterbildungsprogrammen,



Umschulungen und Zeitarbeitsplätzen benötigt, um die Arbeitslosen wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Die vordringlichsten Aufgaben der Wirtschaftspolitik waren die Verbesserung der Wettbewerbsposition des exponierten Bereichs der norwegischen Industrie und die Senkung der Arbeitslosigkeit ohne die Haushaltsbilanz der Regierung zu schwächen. Zu den Schlüsselementen der Wirtschaftspolitik in den Neunzigerjahren zählte die Einkommenspolitik. Lange Zeit waren Bemühungen, während des konjunkturellen Aufschwungs den Zuwachs an Arbeitsplätzen mit einer moderaten Preis- und Kosteninflation zu verbinden, erfolgreich. Durch den starken Zuwachs an Arbeitsplätzen, den erheblichen Rückgang der Arbeitslosigkeit und durch Beschäftigungsmangel in einigen Wirtschaftsbereichen Ende der Neunzigerjahre stand die Einkommenspolitik vor neuen Herausforderungen. Der Anstieg der Arbeitskosten in der norwegischen Fertigungsindustrie im Jahre 1998 war doppelt so hoch wie bei Norwegens wichtigsten Handelspartnern.

Seit 1997 sind bei uns die Arbeitskosten in jedem Jahr gestiegen.

Ende März 2001 stellte die Regierung Stoltenberg neue Richtlinien für die Wirtschaftspolitik auf.

Die Richtlinien für die Finanzpolitik sind:

- Besondere Berücksichtigung der Stabilisierung der Preis- und Kursschwankungen.
- Moderate Steigerung der Verwertung der Öleinnahmen im Regierungshaushalt, etwa in Höhe von 4% der Rückflüsse aus dem im Petroleumfonds angelegtem Kapital.
- Aufstellung neuer Richtlinien für die Geldpolitik. Angestrebtes Ziel der Norges Bank ist eine langfristige Inflationsrate von 2,5%.

### Die Umsetzung der Beschäftigungspolitik

Schwerpunktbereiche der norwegischen Arbeitsmarktpolitik sind die Erhöhung der Beschäftigungszahlen und die Erhaltung und Förderung von Berufsqualifikationen. Für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik ist das norwegische Arbeitsamt (AETAT) zuständig. Die Aufsicht über das Arbeitsamt hat ein Arbeitsdirektorium, welches wiederum dem Ministerium für Arbeit und Regierungsverwaltung unterstellt ist. Zur Zeit wird gerade daran gearbeitet, die Effektivität des norwegischen Arbeitsamtes durch modernere Computerprogramme und organisatorische Veränderungen zu verbessern. Ziel dieser Umstrukturierungen sind ein verbessertes Berichtserstattungssystem und die Übertragung von Ressourcen an lokale Arbeitsvermittlungen. Das Arbeitsamt bietet folgende Dienstleistungen an:

- Informationen über freie Stellen und Arbeitssuchende. Beim Arbeitsamt werden alle öffentlich ausgeschriebenen Stellen registriert, die Informationen werden über Internet, Videotext, Telefonhotlines und durch zuständige Ämter vor Ort veröffentlicht.
- Eine den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber entsprechende Stellenvermittlung.
- Die Umsetzung allgemeiner Förderprogramme für Arbeitslose zum Ausbau ihrer Fähigkeiten, damit sie auch weiterhin auf dem Arbeitsmarkt vermittelbar bleiben und freie Stellen einnehmen können.



- Spezielle Förderprogramme für Körperbehinderte, geistig Behinderte und sozial Benachteiligte, damit diese ihren derzeitigen Arbeitsplatz behalten oder eine neue Arbeitsstelle finden können.
- Verwaltung der täglich ausgezahlten Arbeitslosengelder und der Mittel zur Unterstützung der beruflichen Wiedereingliederung.

Das öffentliche Arbeitsvermittlungsmonopol wurde im Juli 2000 abgeschafft, so dass nun auch private Agenturen zur Arbeitsvermittlung berechtigt sind. Weiterhin können jetzt Zeitarbeitsfirmen Personal aus allen Bereichen vermitteln. Vorher mussten sie sich auf Sekretariatskräfte, Küchenaushilfen und Lagerarbeiter beschränken. Eine Vermittlung durch eine Zeitarbeitsfirma ist allerdings nur in solchen Fällen möglich, in denen die gegenwärtige Gesetzgebung Zeitarbeitverträge zulässt (z.B. bei Vertretung im Krankheitsfall oder bei Freistellung, Urlaubsvertretungen oder bei einem saisonbedingten Anstieg der Arbeitskräftenachfrage) oder wenn die Gewerkschaftsvertreter dem zustimmen.

Im Zuge der Gesetzesänderungen bei der Arbeitnehmerüberlassung und der privaten Arbeitsvermittlung wurde dem Arbeitsamt das Recht eingeräumt, ähnliche Dienste anzubieten wie die privaten Agenturen. Zu den Dienstleistungen zählten die Vermittlung von Arbeitskräften, Unterstützung der Arbeitgeber bei der Einstellung von Zeitarbeitskräften, Hilfe bei Neueinstellungen und ein Angebot an speziellen Weiterbildungsmaßnahmen.

Diese Leistungen sollten das Hauptangebot des Arbeitsamtes ergänzen.

Aufgrund der EU-Wettbewerbsregeln mussten diese Leistungen eingestellt werden. Das Arbeitsamt setzte sich sehr engagiert für Arbeitgeber ein, die Fachkräfte aus anderen europäischen Staaten anwerben wollten. Vor allem bei der Vermittlung von Fachärzten, Zahnärzten, Pflegekräften und Ingenieuren nahm das Arbeitsamt eine aktive Vermittlerrolle ein. Das europäische Netzwerk für die Zusammenarbeit bei der Arbeitskräftevermittlung (EURES) unterstützt die norwegischen Arbeitgeber beim Anwerben von Arbeitskräften aus EWR-Ländern. Um freie Stellen in bestimmten Berufszweigen zu besetzen, wird die Vermittlung jetzt auch auf Staaten außerhalb des EWR ausgeweitet. Die Gesetzgebung bezüglich Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen wird zur Zeit überarbeitet, um das Verfahren insgesamt zu vereinfachen, damit die Erteilung einer Arbeitserlaubnis unbürokratischer verläuft und die Gesetze besser an den Arbeitskräftebedarf einiger Branchen angepasst werden.

### Aktive Arbeitsmarktpolitik

Eine aktive Arbeitsmarktpolitik ermöglicht Strukturanpassungen, reduziert Anpassungskosten und sorgt dafür, dass den Arbeitslosen der Kontakt zum Arbeitsmarkt erhalten bleibt. Hierzu bedarf es gut entwickelter Informationssysteme, damit freie Stellen auch sofort wieder besetzt werden. Das Internet gewinnt als Informationsquelle und Verbindungsglied zwischen Arbeit Suchenden und Anbietern zunehmend an Bedeutung. Der öffentliche Arbeitsvermittlungsdienst bietet Arbeitslosen, die zusätzliche Unterstützung benötigen, ein umfassendes Angebot an gezielten Weiterbildungsprogrammen, Umschulungen und Zeitarbeitsplätzen, um deren Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Förderprogramme sollten in Ausbildung und Beruf eine Brücke schlagen zwischen dem Bedarf an Qualifikationen und Fähigkeiten und dem Können der Arbeitslosen.

### Arbeit für alle als höchste Priorität



### **Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit**

Die norwegische Regierung hat allen Jugendlichen unter 20 Jahren die Möglichkeit einer höheren Schulbildung zugesichert. Diejenigen, die keine weiterführende Schule besuchen und kein Arbeit finden, werden in Förderprogramme aufgenommen. Die für Arbeit und Ausbildung zuständigen Behörden arbeiten zusammen intensiv an der Entwicklung, Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit auf Landkreisebene.

### **Langzeitarbeitslose**

In Norwegen gilt eine Person, die länger als sechs Monate arbeitslos ist, als langzeitarbeitslos. Den Langzeitarbeitslosen bietet das norwegische Arbeitsamt regelmäßig Termine zur Kontaktaufnahme an, um über Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten zu informieren und, wenn nötig, bei der Ausarbeitung eines individuellen Plans behilflich zu sein.

Langzeitarbeitslose haben vorrangigen Zugang zu Förderprogrammen. Das Arbeitsamt bietet denjenigen spezielle Hilfe bei der Vermittlung von Arbeits- und Weiterbildungsplätzen an, deren Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung bereits abgelaufen sind, also nach 3-jähriger Arbeitslosigkeit. Wenn es keine freien Plätze in den Programmen gibt, erhalten sie als Ausgleich finanzielle Unterstützung etwa in Höhe ihres letzten Arbeitslosengeldes.

### **Aktiv alt werden**

In den nächsten zehn Jahren wird der demographische Wandel und damit einhergehend die insgesamt sinkende Zahl der Erwerbstätigen und die zunehmende Zahl der älteren Menschen eine der größten Herausforderungen für den Arbeitsmarkt in Norwegen sein. Weil der Kreis der Personen mit Anspruch auf Rentenleistungen erweitert wurde und sich Verhaltensmuster zu einem gewissen Grad verändert haben, wurden in Norwegen in den letzten Jahren Rentenleistungen in ganz erheblichem Umfang in Anspruch genommen. Daher ist es wichtig, die Zahl der Personen zu reduzieren, die aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden.

Um zu einer optimalen Auslastung der Arbeitsplätze zu gelangen, trafen die norwegische Regierung und die Sozialpartner im Oktober 2001 eine Vereinbarung mit dem Ziel, den Krankenstand zu reduzieren sowie dafür zu sorgen, dass sich die Erwerbsquote unter den Personen mit geringerer Leistungsfähigkeit verbessert und das durchschnittliche Rentenalter steigt. Das Abkommen umfasst Kooperationsvereinbarungen, in denen die Regierung und einzelne Unternehmen gemeinsam Verantwortung übernehmen. Die Regierung verpflichtet sich dazu, die Koordinierung zwischen Arbeitsamt, der Nationalen Versicherungsgesellschaft und der Arbeitsaufsichtsbehörde zu verbessern.

Ziel der Vereinbarung ist:

- Senkung des Krankenstandes um mindestens 20% zwischen 2001 und 2005.
- Erhöhung der Erwerbsquote unter den Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit.
- Erhöhung des durchschnittlichen Rentenalters.

Die aufgeführten Maßnahmen werden hauptsächlich an einzelnen Arbeitsplätzen umgesetzt.

Unternehmen werden womöglich ein Kooperationsabkommen mit der nationalen Versicherungsgesellschaft abschließen, um Maßnahmen zur Reduzierung des Krankenstandes und zur Senkung der Zahl der wegen Berufsunfähigkeit aus dem Arbeitsleben ausscheidenden zu ergreifen.



Um solche Vereinbarungen abzuschließen, verpflichten sich die Unternehmen, kontinuierliche Maßnahmen zu ergreifen, um den Krankenstand zu senken und die anderen Ziele des Dreiparteienabkommens zu erreichen.

Ein krankgeschriebener Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber über seinen Gesundheitszustand informieren und mit dem Arbeitgeber zusammen überlegen, ob eine Neuaufteilung seiner/ihrer Arbeit zu einer Verbesserung der Situation beiträgt.

Man hat beschlossen, eine Reform der Erwachsenenbildung in Norwegen umzusetzen. Die Reformvorschläge wurden entwickelt und fertiggestellt in enger Zusammenarbeit zwischen Regierung und Sozialpartnern. Eines der wichtigsten Ziele dieser Reform ist eine Neuordnung des Bildungssystems in der Form, dass Erwachsenen die gleichen Möglichkeiten zum Erwerb neuer Fähigkeiten eingeräumt werden wie jüngeren Menschen. Diese Zielen sollen der Tendenz, in den vorzeitigen Ruhestand zu gehen, entgegenwirken.

### **Berufsunfähige Personen**

Berufsunfähige Menschen sind eine Ressource für den Arbeitsmarkt.

Für Berufsunfähige ist es ebenfalls eine großer Bereicherung, wenn sie die Möglichkeit haben, ihre Talente produktiv einzusetzen. Aus diesem Grunde ist es notwendig, herauszufinden, welche Form der Unterstützung sie benötigen, um auf dem Arbeitsmarkt besser vermittelbar zu werden. Kann eine Person ihren Beruf aufgrund von Berufsunfähigkeit nicht mehr ausführen, greift das Arbeitsamt unterstützend ein, um entweder eine passende Arbeit zu finden oder der berufsunfähigen Person eine Umschulungsmaßnahme zu ermöglichen. Allgemein gilt die Regel, dass zunächst eine Umschulung in Betracht gezogen wird, bevor eine Berufsunfähigkeitsrente ausgezahlt wird. Für alle Berufsunfähigen, die eine Umschulungsmaßnahme wahrnehmen, wird in Abstimmung mit dem Arbeitsamt ein persönlicher Plan mit den nächsten einzuleitenden Schritten erstellt. Alle Leistungen des Arbeitsamtes, von der Informationsbeschaffung über die Beratung und Vermittlung bis hin zu speziell entwickelten Maßnahmen für berufsunfähige Arbeitssuchende, tragen dazu bei, Berufsunfähige auf den Arbeitsmarkt zurückzuführen.

### **Migranten**

Migranten haben es im Allgemeinen schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden, als Personen, die in Norwegen geboren wurden. Die Migranten in Norwegen wiesen 1999 eine registrierte Arbeitslosenquote von 6,8% auf, im Vergleich zu einer Arbeitslosenquote von 2,7% bei der Gesamtbevölkerung. Es gibt allerdings unter den einzelnen Migrantengruppen starke Unterschiede bei den Arbeitslosenzahlen. Die höchste Arbeitslosigkeit herrschte 1999 unter Migranten aus Afrika, mit einer Arbeitslosenquote von 13,3%. Aus diesem Grunde wird der Ruf nach neuen Anstrengungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen laut. Das Arbeitsamt wird sich auf die Arbeitsplatzvermittlung konzentrieren und die arbeitslosen Migranten ermutigen, sich aktiv an der Jobsuche zu beteiligen. Außerdem werden insbesondere für Migranten, die länger arbeitslos sind, individuelle Aktionspläne erarbeitet.

### **Auswirkungen der aktiven Arbeitsmarktprogramme**

Das norwegische Amt für Statistik hat im Zeitraum zwischen 1996 und 1999 jährlich eine Studie zur Beobachtung der Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowohl auf die eingeschränkt Erwerbstätigen als auch auf die normalen Arbeitssuchenden durchgeführt. Zahlen aus dem Zeitraum zwischen 1996 und 1999 zeigen, dass die Teilnahme an Förderprogrammen die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsplatz zu finden, um 11-15% im Vergleich zur Kontrollgruppe erhöht. Die vorausgesagten Nettoeffekte



schwanken, je nach Maßnahme, teilweise erheblich. Programme, deren integraler Bestandteil die Teilnahme am normalen Arbeitsleben ist, haben sich als die effektivsten erwiesen.

Die neueste Studie zeigt, dass die vorausgesagte höhere Wahrscheinlichkeit, durch die Teilnahme an Förderprogrammen einen Arbeitsplatz zu finden, bei den unter 20-Jährigen moderate 2-3 Prozentpunkte beträgt.

Bei der Gruppe der über 60-Jährigen beträgt die Steigerung 17 Prozentpunkte. Dies ist ein Indikator dafür, dass Förderprogramme bei älteren Arbeitssuchenden wirkungsvoller sind als bei den unter 20-Jährigen. Der Nettoeffekt der Teilnahme ist bei Langzeitarbeitslosen höher als bei kurzzeitiger Arbeitslosigkeit.

Das norwegische Amt für Statistik hat ebenfalls eine Studie über die Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf die eingeschränkt Erwerbsfähigen durchgeführt. Die Studie zeigt, dass insgesamt 39% der Teilnehmer entweder eine Anstellung hatten oder 6 Monate später selbstständig waren.

Von den Teilnehmern bezogen 13% Berufsunfähigkeitsrente.

### Lebenslanges Lernen

Aufgrund der Geschwindigkeit, mit der sich Veränderungen in der Gesellschaft und im Arbeitsleben vollziehen, und angesichts der immer älter werdenden Arbeitskräfte, besteht die Notwendigkeit, erworbenes Wissen kontinuierlich aufzufrischen. Es gibt nicht genügend ausgebildete junge Leute, um die Nachfrage nach Qualifikationen und Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu decken. Initiativen zur beruflichen Weiterbildung müssen sich demnach gezielt an Erwachsene richten.

Die Arbeitsebene ist ideal geeignet, um sich neues Wissen anzueignen. Um die Nachfrage nach gut ausgebildeten Personal zu decken und den Forderungen der Arbeitgeber nachzukommen, muss der Arbeitsebene eine größere Bedeutung beigemessen werden, wenn es darum geht, neue Fähigkeiten zu erlernen und erworbenes Wissen aufzufrischen.

Norwegen hat ein hohes Bildungsniveau. Es gibt jedoch viele Erwachsene ohne eine Grundausbildung. Am seltensten verbessern Personen mit dem niedrigsten Bildungsniveau ihre Fähigkeiten am Arbeitsplatz. Auch wenn erhebliche Summen sowohl vom privaten als auch vom öffentlichen Sektor für berufliche Weiterbildung ausgegeben werden, entwickeln viele Unternehmen keinerlei Weiterbildungsmaßnahmen. Allerdings gibt es einen Unterschied zwischen den Wirtschaftszweigen. Besonders wichtig ist die Weiterbildung für kleine und mittlere Unternehmen in den Regionen.

Auch das staatliche Bildungssystem muss sich anpassen, um eine zentrale Rolle bei der Verbesserung der Erwachsenenbildung übernehmen zu können.

Unter Berücksichtigung der genannten Überlegungen hat die Regierung Stoltenberg eine Kompetenz-Reform verabschiedet, die sowohl die erwerbstätigen als auch die aus diversen Gründen nicht erwerbstätigen Erwachsenen einschließt.

Die Reform stützt sich auf ein breites Verständnis von Kompetenz, in dem theoretisches und praktisches Wissen, Kreativität, Initiative, Selbstbewusstsein und soziale Fähigkeiten Hand in Hand gehen.

Erwachsenen- und Weiterbildung sollte sich so weit wie möglich nach der Nachfrage richten; die Ausbildung sollte flexibel, zugänglich und an die Bedürfnisse des Einzelnen und des Unternehmens angepasst sein. Inhalt und Struktur der Maßnahmen sollten auf den jeweils vorhandenen oder nicht vorhandenen Schulabschluss sowie auf das Wissen des Einzelnen abgestimmt sein.

Die wichtigsten Maßnahmen der Reform:





- **Erwachsenenbildung auf Primar- und Sekundarniveau**  
Das norwegische Parlament hat beschlossen, dass Erwachsene ohne Schulabschluss ein Recht auf einen solchen haben. Ferner kam man zu dem Entschluss, dass Erwachsenen das Recht eingeräumt wird, die Sekundarstufe II zu besuchen.
- **Dokumentation über Weiterbildung ohne formalen Abschluss (non-formal learning)**  
Die Regierung beabsichtigt, im Rahmen eines Projektes ein System zur Dokumentation und Anerkennung von Erwachsenenbildung der Sekundarstufe II aufzubauen. Das norwegische Parlament hat einem gesetzlichen Änderungsantrag zugestimmt, der es Bewerbern über 25 Jahren ohne weiterführende Schulausbildung erlaubt, in Form von *non-formal learning* bestimmte Studiengänge an einer Hochschule oder Fachhochschule zu studieren. Die Universitäten können von sich aus entscheiden, ob die Bewerber ausreichend qualifiziert sind, um an den Kursen teilzunehmen. Die Auswertung der Erfahrungen mit *non-formal learning* könnte dazu führen, dass generell alle Studiengänge frei zugänglich werden, einzelne Kurse gekürzt werden oder eine Freistellung von Klausuren und Prüfungen erfolgt.
- **Recht auf Weiterbildungsurlaub**  
Das norwegische Parlament hat beschlossen, dass vom 1. Januar 2001 an Personen, die mindestens 3 Jahre berufstätig waren und seit 2 Jahren beim gleichen Arbeitgeber angestellt sind, ein Recht haben, bis zu 3 Jahre entweder ganztägig oder halbtags an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen. Der Antrag auf Weiterbildungsurlaub muss nicht genehmigt werden, wenn durch die Abwesenheit des Antragstellers ein reibungsloser Betriebsablauf beim betroffenen Unternehmen nicht gewährleistet ist.
- **Finanzierung der Lebenshaltung**  
Zunächst ist die Übernahme von Lebenshaltungskosten während des Bildungsurlaubs eine Angelegenheit, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter sich ausmachen müssen. Öffentliche Zuschüsse zu den Lebenshaltungskosten für Erwachsene auf Bildungsurlaub stehen nichtsdestotrotz zur Verfügung, und zwar in Form von Mitteln, die vom staatlichen Fonds für Bildungskredite verwaltet werden. Seit Herbst 2000 sind diese Mittel besser auf die Erwachsenenfortbildung abgestimmt.
- **Das Kompetenz-Programm**
- **Motivation und Information**
- **Aktionsplan für die Kompetenzreform**  
Ein Aktionsplan für die Kompetenzreform 2000-2003 wurde in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und verschiedenen Bildungsanbietern formuliert. Der Plan wird jährlich überarbeitet.

## Unternehmergeist entwickeln

In Norwegen sind etwa 75% aller Arbeitnehmer der Privatwirtschaft in kleinen und mittleren Unternehmen tätig. Während viele größere Kapitalgesellschaften Arbeitnehmer entlassen, hat die Beschäftigung in kleineren Unternehmen in den letzten 20 Jahren zugenommen.

In der Ölbranche erwartet man in den nächsten zehn Jahren eine Konjunkturschwächung wodurch auch negative Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum auf dem Festland erwartet werden. Industriezweige, die sich dem internationalen Wettbewerb stellen, müssen folglich ihren Anteil am BIP erhöhen.

Ein Großteil des Mehrwertes muss also von Unternehmen kommen, die es bisher noch



gar nicht gibt.

Ganz offensichtlich sind mehr Wettbewerbsfähigkeit und unternehmerisches Denken in der Gesellschaft von Nöten, um die Grundlage für weiteres Wachstum und Wohlstand in Norwegen zu sichern. In den Neunzigerjahren wurden jährlich zwischen 24.000 und 30.000 neue Unternehmen gegründet. Das entspricht 9-11% aller norwegischen Unternehmen. Im gleichen Zeitraum wurden etwa genauso viele Unternehmen abgemeldet.

### **Existenzgründung vereinfachen**

Von entscheidender Bedeutung ist die Schaffung neuer Anreize zur Existenzgründung; ferner muss die Bereitschaft und Motivation für solch einen Schritt gesteigert werden. Zusätzlich sollten Maßnahmen eingeleitet werden, durch die das Betreiben eines Unternehmens vereinfacht wird, und unternehmerisches Denken und unternehmerische Fähigkeiten müssen geschult werden. Die Förderung des Unternehmertums hat mittlerweile in der Politik die erste Priorität.

1998 stellte die norwegische Regierung einen Aktionsplan für Kleinbetriebe vor, mit dem Unternehmensneugründungen vereinfacht und Rahmenbedingungen für Unternehmen im allgemeinen verbessert werden sollten.

Aufgaben, die auf der Prioritätenliste des Aktionsplans ganz oben standen, werden im folgenden aufgeführt.

- **Aus- und Weiterbildung für eine Gesellschaft, die unternehmerisch denkt und handelt**

Die Regierung hat eine nationale Initiative zur Förderung des Unternehmertums verabschiedet. 1997 stellte das Ministerium für Bildung seine Initiative für das „Unternehmertum in der Aus- und Weiterbildung“ vor. Damit soll erreicht werden, dass das Unternehmertum ausdrückliches Bildungsziel wird und dass Bildungsanbieter motiviert und inspiriert werden, ihre Angebote auf das Unternehmertum auszurichten. Laut Lehrplan soll Aus- und Weiterbildung die Interessenten zur aktiven Teilnahme am Arbeitsmarkt qualifizieren und für einen zukünftigen Arbeitsplatzwechsel das notwendige Basiswissen vermitteln. Eine deutlichere Fokussierung auf die Förderung des Unternehmertums innerhalb des Bildungssystems wird zu Unternehmensansiedlungen in den Landkreisen und Regionen führen, zu Arbeit und Beschäftigung, und wird ferner Studierende ermutigen, ihr eigenes Unternehmen zu gründen und zu führen.

- **Zugang zu Risikokapital für KMUs**

In Norwegen, wie in anderen Staaten auch, haben viele kleinere Unternehmen Schwierigkeiten, Zugang zu ausreichend Kapital für die ersten Jahre zu bekommen, insbesondere für Projekte, bei denen neue Technologien und Know-how beteiligt sind. Laut einer Datenerhebung des Europäischen Verbandes für Risikokapital (EVCA) stiegen Investitionen in Gründungs- und Anfangskapital in Norwegen in Relation zum gesamten Risikokapital von 6,9% im Jahre 1996 auf 13,3% im Jahre 1999.

Seit 1998 wurden sechs Gründungskapital-Fonds mit einem Gesamtvolumen von EUR 98 Millionen mit dem Ziel eingerichtet, „Erste-Hilfe-Kapital“ anzubieten und Projekte zu unterstützen, die in der Anfangsphase mit einem hohen Risiko verbunden waren. Diese Fonds werden zu 50% aus öffentlichen und zu 50% aus privaten Mitteln finanziert. Der norwegische Fonds zur regionalen und industriellen



Entwicklung (SND) verwaltet einen Großteil finanzieller Unterstützungsprogramme für die KMUs. Hierzu zählen Kredite, Fördermittel und Eigenkapital. 78% der Kredite und 86% der Fördermittel aus dem SND fließen an Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten.

- **Zugang zu Forschung und Innovation für KMUs**

Die norwegische Regierung stellte im Jahre 1999 ein Weißbuch zur Forschung vor, in dem die hohe Bedeutung der Stärkung und Belebung von Forschungsarbeiten unterstrichen wurde. Statistiken der OECD belegen, dass die norwegischen Investitionen in die Forschung, gemessen an ihrem Anteil am BIP, deutlich unter dem Durchschnitt der anderen OECD Staaten liegen.

Im Jahre 1999 wurden 1,75% des norwegischen BIP in Forschung und Entwicklung investiert, während der OECD-Durchschnitt bei 2,23% lag. Diese Zahl erklärt sich durch die vergleichsweise geringen Investitionen der Privatwirtschaft in FuE. Auf der anderen Seite entsprachen die staatlichen Investitionen in FuE dem OECD-Durchschnitt.

1999 wurde ferner ein staatlicher Fonds für Forschung und Entwicklung eingerichtet (Statens forskningsfond), der Forschungsarbeiten in den Bereichen Meeresforschung, IKT, Medizin und Gesundheit sowie Energie und Umwelt fördern soll.

## Stärkung der Chancengleichheit für Männer und Frauen

Eine Arbeitsmarktstudie ergab, dass im Jahre 1999 46,5% aller Erwerbstätigen Frauen waren. 45% der berufstätigen Frauen und lediglich 10% der berufstätigen Männer gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Den niedrigsten Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen gibt es in Führungspositionen und akademischen Berufen, jedoch arbeiten auch hier mehr Frauen als Männer Teilzeit. Betrachtet man den Anteil der Frauen und Männern in verschiedenen Berufsgruppen, ist der Arbeitsmarkt ebenfalls zweigeteilt. Im öffentlichen Dienst arbeiten zu 66% Frauen und zu 34% Männer. Während Frauen vornehmlich im Bereich Einzelhandel und Dienstleistungen, Erziehung und in verschiedenen Positionen auf dem Gesundheitssektor vertreten sind, nehmen Männer leitende Funktionen als Ingenieure, in verschiedenen handwerklichen Bereichen (Baubranche) und auf dem primären Sektor ein. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es auch bei der Bezahlung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat seit Mitte der Neunzigerjahre in der Politik Norwegens höchste Priorität und wird als einer der Gründe für die hohe Erwerbstätigkeitsquote unter Frauen, Mütter mit kleinen Kindern eingeschlossen, gesehen. Der Erziehungsurlaub wurde Schritt für Schritt auf den heutigen Stand von einem Jahr verlängert, bei 80% Lohnausgleich, einer 4-Wochen-Quotenregelung für den Vater und einer möglichen Verlängerung um 2 Jahre unbezahlten Urlaub. Für die Betreuung von Kindern wurden Maßnahmen ergriffen, die aber den Bedarf noch nicht abdecken.

Eine wichtige Voraussetzung für eine Politik, die sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Fahne schreibt, war der relativ hohe Anteil an Frauen in den demokratisch gewählten Gremien und in der Regierung selbst seit Mitte der Achtzigerjahre.

Auch die Sozialpartner haben wichtige Beiträge zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet, die durch tarifvertragliche Bestimmungen gestützt werden. Auf der Arbeitsplatzebene hatten flexible Arbeitszeitregelungen positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese flexiblen Arbeitszeitregelungen werden oft kombiniert mit modernen Informationstechnologien und/oder mobilen Kommunikationssystemen. Einige Arbeitgeber bieten ihren Angestellten Kinderbetreuung



---

an, andere sorgen für Reinigungshilfen oder andere Angebote, die berufstätige Eltern entlasten. Zwar befinden sich diese Maßnahmen noch in ihren Anfängen, bzw. beschränken sich auf bestimmte Unternehmen und Branchen, doch sind es Beispiele für neue Ansätze bei der Bewältigung einer schwierigen Aufgabe in der heutigen Arbeitswelt.

Karl Eirik Schjøtt-Pedersen, Arbeiderpartiet (norwegische Sozialdemokraten), ist seit 1981 Abgeordneter im Storting. Er war 1996 – 1997 Fischereiminister und 2000 – 2001 Finanzminister.