

DIE ZEIT IST REIF. elderly.at

TEP_EQUAL_ELDERLY! DIE INITIATIVE,

DIE DIE QUALITÄTEN VON ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN AUFZEIGT.



PAKTE- GRÜNBUCH ÄLTERE 2006

FÜR EINEN
GENERATIONENGERECHTEN
UND ERFAHRUNGSWISSEN
WERTSCHÄTZENDEN
ARBEITSMARKT DER
ZUKUNFT



**Koordiniert, erstellt und herausgegeben
für die österreichischen Beschäftigungspakte vom
ZSI – Zentrum für Soziale Innovation**

Wien, August 2006



TEP_EQUAL_ELDERLY ist eine sektorale Entwicklungspartnerschaft im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds finanziert.

Impressum

Herausgeberin:

Entwicklungspartnerschaft „TEP_EQUAL_ELDERLY“
Gesamtkoordination: ZSI - Zentrum für Soziale Innovation
A-1150 Wien, Linke Wienzeile 246
<http://www.elderly.at>
<http://www.pakte.at>
<http://www.zsi.at>

TEP_EQUAL_ELDERLY ist eine sektorale Entwicklungspartnerschaft im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds finanziert.

Redaktion:

Dipl.-Ing. Anette Scoppetta
Mag. Wolfgang Michalek
Mag. Dirk Maier

Tel.: +43/1/4950442-0, Fax: +43/1/4950442-40,
E-Mail: scoppetta@zsi.at, michalek@zsi.at und maier@zsi.at

Die Texte geben die Meinungen der Redaktion wieder.

Markenprofil/Visuals:

avenir communicators, www.avenir.at

Wien, August 2006

Mitwirkung und Dank

Das „Pakte-Grünbuch Ältere“ wurde im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft „TEP_EQUAL_ELDERLY“ für die österreichischen Beschäftigungspakte erstellt. Die Entwicklungspartnerschaft wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds finanziert. Die Redaktion des Pakte-Grünbuchs erfolgte durch *Dipl.-Ing. Anette Scoppetta, Mag. Wolfgang Michalek und Mag. Dirk Maier* vom ZSI – Zentrum für Soziale Innovation. Das ZSI ist Gesamtkoordinator der Entwicklungspartnerschaft.

An der Erstellung des Pakte-Grünbuchs haben alle landesweiten österreichischen Beschäftigungspakte mitgewirkt: *Burgenländischer Beschäftigungspakt, Territorialer Beschäftigungspakt Kärnten, Niederösterreichischer Beschäftigungspakt, Pakt für Arbeit und Qualifizierung für Oberösterreich, Territorialer Beschäftigungspakt "Arbeit für Salzburg", Steirischer Beschäftigungspakt (STEBEP), Territorialer Beschäftigungspakt Tirol, Beschäftigungspakt Vorarlberg und Territorialer Beschäftigungspakt Wien.*

Die Redaktion bedankt sich im Namen der Territorialen Beschäftigungspakte bei folgenden am Erstellungsprozess des Pakte-Grünbuchs intensiv eingebundenen Forscherinnen und Forschern, ohne deren Mitwirkung dieses Grünbuch nicht in der vorliegenden substantziellen Fassung hätte ausgearbeitet werden können:

Univ.-Prof. Dr. Anton Amann (Universität Wien, Institut für Soziologie), Univ.-Prof. Dr. Gudrun Biffl (WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung), Univ.-Prof. Dr. Lynne Alison Chisholm (Universität Innsbruck, Institut für Erziehungswissenschaften), Mag. August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation, Bereich Arbeit und Chancengleichheit), Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Edeltraud Hanappi-Egger (Wirtschaftsuniversität Wien; Abteilung Gender and Diversity), a.o. Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Walter Hackl-Gruber (Technische Universität Wien, Institut für Managementwissenschaften, Bereich Arbeitswissenschaft und Organisation), Univ.-Prof. Dr. Bernd Marin (Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung), Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal (Universität Wien, Institut für Arbeits- und Sozialrecht), Univ.-Prof. Dr. Stephan Schulmeister (WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung) und Univ.-Prof. Dr. Gunther Tichy (im Ruhestand; ehemals ITA - Institut für Technikfolgen-Abschätzung / Österreichische Akademie der Wissenschaften).

Die Redaktion dankt folgenden Institutionen für Anregungen, Ideen und Feed-back: *Bundeskanzleramt (BKA), Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG) und Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF).*

Für die kreativen Inputs zur Gestaltung der Vision bedankt sich die Redaktion bei den beteiligten themenbezogenen Expertinnen und Experten der Praxis (insbesondere aus *NGOs, Verbänden und Netzwerken* sowie *Unternehmen, Universitäten, Ausbildungsinstitutionen* [bitte entnehmen Sie die beteiligten Institutionen dem Anhang]) und *interviewten Privatpersonen.*

Die Redaktion dankt des Weiteren folgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ZSI für umfassende Recherche, Review, organisatorische Unterstützung und Lektorat: *Mag.^a Angelika Gruber, Univ.-Doz. Dr. Josef Hochgerner, Mag.^a Johanna Scheck, Mag. Dr. Klaus Schuch und Mag.^a Maria Schwarz-Wölzl.*

Vorwort des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit



Die Herausforderung für die Politik ist es, dem vorhersehbaren demografischen Alterungsprozess rechtzeitig entsprechend zu begegnen - es geht darum, den Verbleib Älterer in Beschäftigung zu gewährleisten. Die österreichische Bundesregierung hat in den letzten Jahren bereits gezielt Maßnahmen in die Wege geleitet: Pensionsreform und -harmonisierung, selektive Lohnnebenkostensenkung für ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer sowie die Forcierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik, um die wichtigsten herauszugreifen.

Österreich steht unverändert zur gemeinschaftlichen Verpflichtung der EU, die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und -nehmer zu erhöhen, als Teil der Strategie Europa zu einem wissensbasierten und im globalen Wettbewerb konkurrenzfähigen Wirtschaftsraum zu machen. Nur dadurch ist gewährleistet, dass die europäischen Gesellschaftsmodelle gesichert und weiter entwickelt werden können. Die strategischen Linien und Umsetzungsschritte sind in den Nationalen Reformprogrammen festgelegt, ab 2007 werden diese noch stärker als bisher durch den Europäischen Sozialfonds unterstützt, im neuen Ziel 2 sind Ältere ein expliziter Schwerpunkt.

Als Wirtschafts- und Arbeitsminister finde ich mich in voller Übereinstimmung mit der Europäischen Kommission und der OECD, dass ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ein unverzichtbares Potenzial an Humanressourcen darstellen, das substantiell zu Wirtschaftswachstum und Produktivitätsentwicklung beiträgt. Dies stellt natürlich auch die Unternehmen vor eine neue Herausforderung, Personalentwicklung und Arbeitsorganisation erhalten einen neuen Stellenwert, ein Augenmerk liegt künftig auf alters- und altersgerechter Reorganisation.

Um das ehrgeizige Lissabon-Ziel der Beschäftigungsquote Älterer ebenso zu erreichen, wie Österreich dies bei der Frauenbeschäftigungsquote schon gelungen ist, liegen noch weitere Anstrengungen vor uns. Allerdings ist die österreichische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, wie die aktuellen Zahlen eindeutig belegen, auf dem richtigen Weg. Schon jetzt werden die Maßnahmen Österreichs, Anreize für bessere Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Menschen zu schaffen und den Arbeitsmarkt zu flexibilisieren, auf nationaler und internationaler Ebene anerkannt.

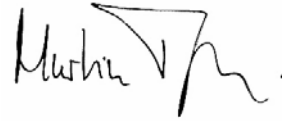
Zur Zielerreichung und damit auch zur Absicherung des Standortes Österreich ist aber über die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik hinaus die Bildungs- und Sozialpolitik gefordert, an der Weiterentwicklung des Maßnahmenmixes zu arbeiten. Die Zielrichtung ist ein Arbeitsmarkt, auf dem unabhängig vom Alter eine faire Chance der Teilhabe besteht, ein sozial abgesichertes Pensionssystem sowie die Weiterentwicklung des Bildungssystems in Richtung Lebensbegleitendes Lernen.

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft "TEP_EQUAL_ELDERLY" - finanziert aus Mitteln der Europäischen Union und aus Österreich - identifiziert für die Territorialen Beschäftigungspakte Instrumente und Methoden, welche die Beschäftigung Älterer forcieren und verbessern. In österreichischer Tradition sind alle relevanten Institutionen, wie Interessensvertretungen und Sozialpartner, Unternehmen und Wissenschaftler, in den Diskussionsprozess eingebunden.

Mit der in der Europäischen Kommission in ähnlich gelagerten Themenbereichen üblichen Methode der Erstellung eines Grünbuches soll ein möglichst breiter Kommunikationsprozess eingeleitet werden, der schlussendlich in einem Weißbuch mündet, in dem Handlungsoptionen dargestellt sind.

Im nun vorliegenden „Pakte-Grünbuch Ältere“ werden kontextbezogene Informationen und Lösungsansätze für die Auswirkung der demografischen Entwicklung sowie innovative

Formen der Beschäftigungsverlängerung dargestellt und somit ein weiterer wichtiger Beitrag zur Sensibilisierung im Bereich alters- und altersgerechten Arbeitens geleistet. Die Umsetzung in den Territorialen Beschäftigungspakten ermöglicht die Erprobung unterschiedlicher Modelle im jeweiligen regionalen Kontext. Die weitere Umsetzung besonders erfolgreicher Ansätze auf überregionaler Ebene ist eine interessante Option, der ich als Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit gespannt entgegen sehe.



Dr. Martin Bartenstein
Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit

Vorwort des EU-Kommissars für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit



Europa braucht die Produktivität der Älteren

Wir müssen das Potential der alternden Bevölkerung als Chance nutzen, wenn wir in Europa auch in Zukunft eine hohe Lebensqualität für alle bieten wollen. Die gestiegene Lebenserwartung ist zweifellos eine unserer größten Errungenschaften. Aber wir kennen auch die Kehrseite:

Wenn die EU-Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2030 um 21 Millionen abnimmt und gleichzeitig die Zahl der sehr Alten rasant steigt, zeichnen sich negative Folgen für das potentielle Wirtschaftswachstum und unsere Sozialschutzsysteme ab.

Die Verlängerung des Arbeitslebens ist einer der Schlüssel, um gegenzusteuern. Denn derzeit liegt die Beschäftigungsquote der 55-64-Jährigen EU-weit bei nur 41 % und in Österreich gar bei 31,8 %. Es gilt, dieses enorme, ungenützte Beschäftigungspotential auszuschöpfen und damit zugleich den Druck auf die sozialen Sicherungssysteme zu mindern. Dies liegt nicht nur im Interesse der Älteren, sondern aller Generationen.

Nur eine umfassende Strategie aktiven Alterns hat Aussicht auf Erfolg. Es gilt, die Anpassungsfähigkeit zu stärken und die Investitionen in Bildung und Fortbildung während des gesamten Erwerbslebens zu erhöhen – gerade auch für Ältere. Zugleich braucht es verstärkter Anreize in den sozialen Sicherungssystemen, die einen späteren Eintritt in den Ruhestand fördern, aber auch neuer Modelle, die einen flexiblen Übergang vom Berufsleben in die Pension ermöglichen. Die Qualität der Arbeitsplätze muss sich besser an Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer anpassen. Schließlich muss sich die Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern verändern, damit sie ihre Produktivität unter Beweis stellen können.

Diese Zielsetzungen werden durch die „EU Strategie für Wachstum und Beschäftigung“ vorangetrieben. Auch wenn sich erste Erfolge zeigen – der EU-Frühjahrgipfel hat klar unterstrichen: aktives Altern ist eine Priorität, bei der Europa das Reformtempo rasant steigern muss. Die EU unterstützt die Mitgliedstaaten nicht nur durch Politikkoordinierung und den Austausch erfolgreicher Praktiken. Der Europäische Sozialfonds (mit insgesamt 70 Mrd. Euro von 2000-2006) investiert gezielt in die Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer, insbesondere Fortbildung und lebenslanges Lernen. In der kommenden Finanzierungsperiode wird auch das Augenmerk auf aktives Altern weiter verstärkt werden.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt zu integrieren und dort zu halten, kann aber nur in Partnerschaft mit allen relevanten Akteuren gelingen – auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene – und mit dem vollen Engagement der Sozialpartner! Die österreichischen Territorialen Beschäftigungspakte (TEP), und insbesondere die – aus EQUAL Mitteln der EU geförderte – „TEP Elderly“, sind ein wichtiges Beispiel einer solchen umfassenden Partnerschaft, die beschäftigungs-, sozial- und regionalpolitische Zielsetzungen mit einbezieht. Deshalb erwarte ich, dass auch das vorliegende Grünbuch einen zielgerichteten Anstoß setzt, um älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Österreich, und damit auch der Wirtschaft und allen Generationen, neue Chancen zu eröffnen.



Vladimir Špidla
EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale
Angelegenheiten und Chancengleichheit

Präambel

Alt sein am Arbeitsmarkt - nur ja nicht aussprechen?

Die Frage, wann das Älterwerden in der Arbeitswelt beginnt, kann nicht klar beantwortet werden. Auffällig ist insbesondere eine Trennlinie zwischen Eigen- und Fremdwahrnehmung. So schätzen sich Menschen in einigen Studien ungefähr ab dem 52. Lebensjahr als „älter“ ein.¹ Umgekehrt gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in spezifischen Branchen bereits ab dem 30. Lebensjahr als „alt“.²

Negative Bilder von Älteren bestimmen nach wie vor unsere Gesellschaft und damit auch den Arbeitsmarkt. Nach einer OECD-Studie fühlen sich etwa 14% der österreichischen älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Alters diskriminiert, und zwar in der Form, dass mit ihnen **„nicht mehr gerechnet wird“** - sei es etwa durch Nichtteilhabe an Weiterbildung oder fehlende Karrierechancen. Im defizitorientierten Bild von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden diesen im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen Eigenschaften wie mangelnde Flexibilität und Lernbereitschaft, „unproduktiveres“ Arbeiten oder geringere Belastbarkeit zugeschrieben.

Eine defizitäre Auffassung von Alter findet seine Entsprechung auch in der sprachlichen Dimension. Schlagworte wie „Überalterung“, „Vergreisung der Gesellschaft“, „Zerbrechen des Generationenvertrags“ u.a. werden im alltäglichen Sprachgebrauch verwendet und verfestigen somit dieses negative Bild. Auf der anderen Seite entdecken Tourismus und Werbung die „jungen Alten“. Das ist jene Gruppe, die das überkommene Bild eines von fortschreitendem Abbau körperlicher und geistiger Kräfte geprägten Alterns widerlegen soll.

Ein Mittel auf dem Weg zu einem differenzierten Bild älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt auch in der Verwendung einer adäquaten Sprache. Eine erfolgversprechende Strategie könnte in der Verwendung scheinbar positiv besetzter Ausdrücke wie „experienced workers“ oder „45plus“ liegen. Ergebnisse einer Studie der EU³ zeigen jedoch, dass seitens der Befragten derartige Begrifflichkeiten aufgrund ihres eher beschönigenden Charakters mehrheitlich abgelehnt werden. Ein deutliches Votum wurde hingegen für sogenannte **„neutrale Bezeichnungen“** wie „Senior Citizens“ oder „Older People“ abgegeben.⁴

Die Überwindung eines defizitorientierten Altenbegriffs kann natürlich nicht bei einem adäquateren „Wording“ enden. Die entscheidende Herausforderung besteht darin, **defizitorientierte Zuschreibungen in ein differenziertes, potenzialorientiertes Bild umzuwandeln**, etwa in dem Sinne, dass Alter und Produktivität kein Widerspruch sind - oder, dass im Alter körperliche Kapazitäten zwar abnehmen, psychisch die Leistungspotenziale jedoch erhalten bleiben und die sozialen Leistungspotenziale sogar zunehmen.⁵

Die Verwendung der Begrifflichkeiten „Ältere“ bzw. „ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft TEP_EQUAL_ELDERLY ist **nicht biologisch bestimmt**. Gleichzeitig verwenden wir den Begriff wertschätzend und **inkludierend**, d.h. wir gehen von der Notwendigkeit eines generationenbalancierten Arbeitsmarktes innerhalb einer solchen Gesellschaft aus.

Die im Folgenden dargestellte Pakte-Vision und -Strategie setzt an den Potenzialen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an und versucht diese durch das Aufzeigen regionaler Gestaltungsmöglichkeiten für regionale Akteurinnen und Akteure zur Planung und Umsetzung von Maßnahmenbündeln zu aktivieren. Die Optionen der Pakte-Strategie für Ältere sehen sich als Teil eines Diskussions- und Gestaltungsprozesses, der mit mittelfristigem Horizont startet. In diesem Sinne möchte das Pakte-Grünbuch ein Mosaikstein für eine verbesserte Gestaltung und Umsetzung in den Regionen sein.

¹ BMSG 2000: 385

² BMSG 2000: 385

³ Europäische Kommission 1993

⁴ Diese Erkenntnisse waren u.a. auch ein Grund für die Bezeichnung TEP_EQUAL_ELDERLY.

⁵ Karazmann 2003: 1

Inhaltsverzeichnis

Mitwirkung und Dank	3
Vorwort des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit	5
Vorwort des EU-Kommissars für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit	7
Präambel	9
1. Einleitung	13
1.1 Warum wird ein Pakte-Grünbuch Ältere erstellt?	13
1.1.1 Kurzer Problemaufriss zu Älteren am Arbeitsmarkt in Österreich	13
1.1.2 Wer sind die Pakte und was leisten sie?	15
1.1.3 Warum und in welcher Form nehmen sich die Pakte des Themas an?	17
1.2 Leitprinzipien des Pakte-Grünbuchs	18
1.3 Ziele des Pakte-Grünbuchs	20
1.4 Akteurinnen und Akteure des Pakte-Grünbuchs	20
1.5 Erstellungsprozess	21
1.6 Beteiligung am Konsultationsprozess	23
2 Kontext	25
2.1 Problemsicht und Rahmenbedingungen	25
2.1.1 Demografische Entwicklung	25
2.1.2 Entwicklungen am Arbeitsmarkt: Die Re-Beruflichung des Alters?	28
2.2 Derzeitige Herausforderungen, Trends und Szenarien	33
3 Die Vision	37
4 Die empfohlene Strategie	39
4.1 Die empfohlene Pakte-Strategie im Detail	40
4.1.1 A: Generationengerechter Arbeitsmarkt (Säule „Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik“)	41
4.1.2 B: Sozial abgesichertes Altern (Säule: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik)	53
4.1.3 C: Lebensbegleitende und lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung (Säule: Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik)	58
4.2 Die Pakte-Strategie in Tabellenform	64
4.3 Die Hauptaussagen im Überblick	66
5 Die regionale Umsetzung	66
5.1 Regionale Wissensbasis	68
5.2 Entwicklungs- und Abstimmungsprozesse regionaler Strategien	69
5.3 Laufende Überprüfung des Erfolges	70
5.4 Bedeutung der Zusammenarbeit auf allen Ebenen	71
Literatur-und Quellenverzeichnis	73

Annex

I.	Glossar	78
II.	Datenlagen	80
III.	Tabellenverzeichnis	87
IV.	Abbildungsverzeichnis	87
V.	Die acht Szenarien	88
VI.	Liste der beteiligten Institutionen der themenbezogenen Praxis wie NGOs, Verbände, Netzwerke, Unternehmen, Universitäten und Ausbildungsinstitutionen	89
VII.	Auswahlliste bereits bestehender Pakte-Maßnahmen	90
VIII.	Fragebogen Visionen	92
IX.	Fragebogen Szenarien	94
X.	Fragebogen Strategie	97

1 EINLEITUNG

1.1 Warum wird ein Pakte-Grünbuch Ältere erstellt?

Aufgrund der Bedeutung der Zielgruppe der Älteren am Arbeitsmarkt und der Notwendigkeit von regional abgestimmten Maßnahmen setzten die österreichischen Beschäftigungspakte zahlreiche Aktivitäten für Ältere und nehmen sich dem Thema nun in erweiterter Form an:

1.1.1 Kurzer Problemaufriss zu Älteren am Arbeitsmarkt in Österreich

Ältere sind eine wichtige arbeitsmarktpolitische Zielgruppe und werden zukünftig noch stärker an Bedeutung gewinnen. Denn infolge des demografischen Wandels wird der Anteil älterer Menschen markant zunehmen.⁶ Um das Arbeitsmarktpotenzial der Älteren heute und in Zukunft nutzen zu können, müssen umfassende Veränderungen vorgenommen werden:

Zurzeit herrschen Strukturen vor, welche die älteren Altersgruppen systematisch aus dem Arbeitsmarkt herausdrängen. Unternehmen sehen Ältere oftmals nicht als Chance, sondern als Last. Ältere gehören hierzulande zu den Benachteiligten am Arbeitsmarkt und ihre Arbeitsplatzchancen sind gering. Verlieren Ältere einen Job, so bekommen sie aufgrund einer Vielzahl von Faktoren in der Folge kaum mehr eine adäquate Beschäftigung.

Die Beschäftigungsquote von Älteren (zwischen 55 und 64 Jahren) ist in Österreich mit 28,8%⁷ eine der geringsten in der Europäischen Union. Insbesondere ältere Frauen sind von der Ausschließung aus dem Arbeitsmarkt gefährdet.⁸ Österreich ist weit vom Lissabon-Ziel, nämlich bis 2010 eine Beschäftigungsquote von Älteren von 50% zu erreichen, entfernt. Zudem bewirkt die steigende Lebenserwartung und ein frühes Austreten aus dem Erwerbsleben - verbunden mit einer fallenden Geburtenrate -, dass immer weniger Menschen die soziale Sicherung von immer mehr Menschen tragen.⁹ Die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme und der soziale Zusammenhalt ist gefährdet.

Eine Steigerung der Erwerbsquote Älterer ist dringend nötig. Es gilt existierende Vorurteile hinsichtlich Älterer abzubauen, Instrumente für einen altersgerechten Arbeitsmarkt zu entwickeln und nichts Geringeres als einen gesellschaftlichen Mentalitätswandel einzuleiten. Dem „Arbeitsmarkt der Älteren“, seinen Strukturen und Wirkungsmechanismen muss besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Da positive Wechselwirkungen mit anderen Gruppen am Arbeitsmarkt - etwa mit Jüngeren¹⁰ - bestehen, muss auch diesen Zielgruppen große Beachtung geschenkt werden.

Österreich steht also schon jetzt vor großen Herausforderungen, um das Lissabon-Ziel bis 2010 zu erreichen. In den nächsten Jahrzehnten werden die Herausforderungen durch die erhebliche Alterung der Erwerbsbevölkerung noch weiter anwachsen.

Die Europäische Kommission (EK) reagiert auf diese Situation und fordert die Mitgliedstaaten im „Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2004/2005“¹¹ auf, breit angelegte Strategien des aktiven Alterns zu entwickeln. Laut obigem Bericht gibt es zwar Bemühungen einzelner EU-Mitgliedstaaten¹² nationale Strategien des aktiven Alterns festzulegen, dabei *„verlässt man sich jedoch häufig auf Stückwerk bei Reformen des Steuer- und*

⁶ Laut ÖROK wird bis 2031 ein Zuwachs um 70% gegenüber 2001 zu verzeichnen sein – das entspricht 2,11 Millionen Personen über 65 Jahren (ÖROK 2004: 60).

⁷ Nationales Reformprogramm Österreichs (Teil I) 2005: 6

⁸ Die Erwerbstätigenquote (Labour Force-Konzept) von älteren Frauen (im Alter von 55+) im Jahr 2004 betrug nur 19,3%. Ältere Männer weisen im Vergleich dazu eine Erwerbstätigenquote von 38,9% auf (Statistik Austria 2005a: 18)

⁹ Die Republik Österreich geht davon aus, dass sich die Altenbelastungsquote bis zum Jahr 2050 verdoppelt (Republik Österreich 2005: 16).

¹⁰ Eine Steigerung der Erwerbsquote von älteren Gruppen geht mit einer Zunahme an Beschäftigung der jüngeren Gruppen einher (siehe Kapitel 4.1.1, Seite 46).

¹¹ Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2005: 16

¹² Staaten mit Bemühungen hinsichtlich nationaler Strategien zu Älteren sind laut Beschäftigungsbericht Estland, Finnland, Frankreich, Lettland, die Niederlande, Portugal, die Tschechische Republik, das Vereinigte Königreich und Zypern.

*Sozialleistungssysteme und der Renten.*¹³ Der Bericht, ebenso wie das Grünbuch der EK zum demografischen Wandel¹⁴ weisen darauf hin, dass der Schwerpunkt auf Maßnahmen liegen sollte, welche die Beteiligung am Arbeitsmarkt – insbesondere für bestimmte Gruppen der Bevölkerung wie Frauen, Jugendliche und ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer – sowie Innovation und Produktivitätssteigerung betreffen.¹⁵

*„Als Maßnahmen im Bereich aktives Altern wurde im Jahr 2004 eine umfassende Pensionsreform vorgenommen. Die Durchführung eines Schwerpunktprogramms von 2005 bis 2007 für Beschäftigte ab 40 Jahren und Arbeitsuchende ab 50 Jahren, wird auf eine verstärkte Unterstützung der beruflichen Wiedereingliederung und (Re-) Qualifizierung sowie auf die Förderung einer altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung und Betriebsorganisation abzielen“*¹⁶, informiert das Nationale Reformprogramm Österreich (NRP). Zahlreiche Maßnahmen wurden seitens der österreichischen Regierung gesetzt, wie beispielsweise die Aktion „56/58 Plus“, Qualifikationsoffensive für ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer, Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose über 50 oder unter 25 Jahren, Reform der Altersteilzeit, Einführung eines Altersübergangsgeldes, Reform des Bonus/Malus Systems, Eingliederungsbeihilfe „Come back“, Kombilohn und diverse Regelungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz. Ferner wurde unter Einbeziehung der Sozialpartner ein Sonderprogramm zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und -nehmer gestartet.

Wie Herr Bundesminister Dr. Martin Bartenstein im Vorwort informiert, ist im neuen Ziel-2-Programm Österreich 2007 - 2013 (ESF - Europäischer Sozialfonds) ein eigener Schwerpunkt für Ältere geplant. *„Die Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern muss (...) ein zentrales Anliegen der Arbeitsmarktpolitik der nächsten Jahre sein“*¹⁷, informiert die Entwurfsfassung des Ziel 2 Programms (August 2006) im Grundsatz der ESF-Strategie zu „Active Ageing“. Den Rahmen dafür legte die ESF-Verordnung 2007-2013¹⁸ fest: denn dort wird auf die Förderung des aktiven Alterns insbesondere mittels Durchführung aktiver und präventiver Maßnahmen hingewiesen. Flexible Mechanismen, die eine längere Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und -nehmer bewirken, sind im ESF förderfähig.

Darüber hinaus sind selbstverständlich noch unzählige Aktivitäten weiterer Akteurinnen und Akteure auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu nennen. Speziell hervorzuheben sind die Aktivitäten der Sozialpartner mit ihrer Initiative „Arbeit und Alter“ (siehe www.arbeitundalter.at) und die zahlreichen Initiativen auf lokaler Ebene, insbesondere der NGOs, die in ihrer täglichen Arbeit Maßgebliches zur Verbesserung der Situation von Älteren beitragen.

Österreich ist angehalten alle Kräfte zu bündeln, um den Herausforderungen des demografischen Wandels adäquat zu begegnen. Die österreichischen Beschäftigungspakte möchten ihren Beitrag u.a. auch mit dem nun vorliegenden „Pakte-Grünbuch Ältere“ leisten: Durch die umfassende Einbindung von regionalen und lokalen Akteurinnen und Akteuren, die breit angelegte Konsolidierung der erarbeiteten Inhalte und die Erstellung und Umsetzung der vorgelegten Pakte-Strategie sollten maßgebliche Schritte für einen generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarkt der Zukunft gesetzt werden.

¹³ Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2005: 16

¹⁴ Europäische Kommission 2005b

¹⁵ Europäische Kommission 2005b: 3

¹⁶ Nationales Reformprogramm Österreichs (Teil I) 2005: 10

¹⁷ Ziel 2 Österreich 2007 – 2013: Operationelles Programm Beschäftigung (Entwurf) 2006 (August): 28

¹⁸ Europäisches Parlament und Rat 2006: 3

1.1.2 Wer sind die Pakte und was leisten sie?

Die österreichische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sieht sich mit besonderen Herausforderungen konfrontiert, die nicht von einigen wenigen Institutionen im Alleingang gelöst werden können. Exemplarisch zu nennen sind die Konzentration der Arbeitslosigkeit auf bestimmte Personengruppen, die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes und die Verschiebungen zwischen Branchen, Wirtschaftssektoren und Regionen aufgrund der Entwicklungen besonders in den Bereichen Wirtschaft und Technik. Es gilt daher, vermehrt arbeitsmarktpolitische Akzente insbesondere mit der Wirtschafts- und Strukturpolitik, der Bildungspolitik und der Regionalpolitik abzustimmen. Dies ist Hauptaufgabe der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich.

Territoriale Beschäftigungspakte, kurz TEPs genannt (siehe www.pakte.at), sind vertraglich vereinbarte regionale Partnerschaften zur Verknüpfung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit anderen Politikbereichen, um zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage in den Regionen beizutragen. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit soll die Erhöhung der Wirksamkeit und Effizienz des Mitteleinsatzes, die Verbesserung der Betreuung bestimmter Zielgruppen, die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen, die Sicherung von Fördermitteln für die Region und die nachhaltige Sicherung des Lebensraumes bewirken.

Partnerschaftskonzepte wie jene der Territorialen Beschäftigungspakte werden auf EU-Ebene als Instrumente zur Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie angesehen. Die „Beschäftigungspolitischen Leitlinien“, die „Gemeinsamen Beschäftigungsberichte“ und Empfehlungen machen deshalb auf Partnerschaften aufmerksam. In Österreich sieht das NRP die Pakte als wichtiges Instrument zur Verbesserung der regionalen Arbeitsmärkte. Die Territorialen Beschäftigungspakte sind in Österreich im Schwerpunkt 6 des Ziel-3-Programms Österreich 2000-2006 (Europäischer Sozialfonds – ESF) verankert, um das NRP auf regionaler Ebene zu unterstützen.

Hauptziel der Pakte ist die Begründung einer breit angelegten regionalen oder lokalen Partnerschaft, die es ermöglicht,

- die Probleme und Anliegen der Betroffenen und der verschiedenen Akteurinnen und Akteure festzustellen, die im betreffenden Gebiet im Bereich der Beschäftigung tätig sind;
- alle verfügbaren Mittel für eine integrierte Strategie einzusetzen, die von allen betroffenen Partnerinnen und Partnern akzeptiert wird, ihren tatsächlichen Bedürfnissen entspricht und in einer als „Territorialer Beschäftigungspakt“ bezeichneten Vereinbarung formal festgelegt wird;
- die Beschäftigungsmaßnahmen besser zu integrieren und zu koordinieren;
- beispielhafte Aktionen und Maßnahmen zugunsten der Beschäftigung zu verwirklichen.

Die ersten Beschäftigungspakte wurden 1997 in Österreich durch die Pilotaktion „Territorial Employment Pacts“ der Europäischen Kommission initiiert. Aufgrund der positiven Ergebnisse nahm die Bundesregierung die Idee auf und trat an die Länder mit dem Vorschlag des Abschlusses von regionalen Kooperationsvereinbarungen heran. TEPs bestehen seit 2001 in allen österreichischen Bundesländern. Neben den bundeslandweiten Pakten arbeiten zudem mancherorts Pakte auf sub-regionaler Ebene, welche die Aktivitäten des Landespaktes unterstützen.

Zu den Partnerinnen und Partnern der Pakte zählen vorwiegend die Landesregierungen, das Arbeitsmarktservice, die Sozialpartner¹⁹, die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen, Expertinnen und Experten für Gender Mainstreaming und Vertretungen der Gemeinden. Auf sub-regionaler und lokaler Ebene zählen zudem Regionalmanagements, Beschäftigungsinitiativen, Sozialökonomische Betriebe, sowie weitere Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Gemeinden, Unternehmen, Bildungseinrichtungen etc. zu den beteiligten Akteurinnen und Akteuren.

¹⁹ Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Gewerkschaftsbund, Industriellenvereinigung, Landwirtschaftskammer

Gemeinsam mit allen Partnerinnen und Partnern entwickeln die österreichischen Pakte regionale Strategien, die anhand der jährlichen Arbeitsprogramme entsprechend ihrer regionalen Schwerpunktsetzung umgesetzt werden. Die Pakte koordinieren im Rahmen ihrer Partnerschaften auf Länderebene zahlreiche Maßnahmen, u.a. auch für die Zielgruppe Ältere. Die zwischen den Partnerinnen und Partnern koordinierten Budgets betragen 2005 über 600 Millionen Euro.

Diese umfassende Koordination regionaler Maßnahmen im Rahmen der TEP-Programme trägt dazu bei, dass die österreichischen TEPs als neue, regionale Governance-Modelle verstanden werden. So umfasst Governance bei den TEPs den Prozess der Steuerung und Koordination mehrerer Politikbereiche in horizontal und vertikal verbundenen Netzwerken. Durch die Abstimmung der verschiedenen Inhalte mit der nationalen und internationalen Ebene, etwa durch Schaffung von Kohärenz der regionalen Strategien zu nationalen Programmen, sowie zur Europäischen Beschäftigungsstrategie, wird bei den Pakten darüber hinaus von „Multi-Level Governance“ gesprochen. *„Die Einbeziehung aller Akteurinnen und Akteure aus demokratischer Sicht wie auch zur optimalen Nutzung von Strukturen und institutionellen Kapazitäten wird bei den Territorialen Beschäftigungspakten aktiv gelebt. Die TEPs setzen damit seit 2001 das Prinzip des ‚Good Governance‘ modellhaft um“*²⁰, informiert Héléne Clark von der Europäische Kommission (2004).

Die Prinzipien des „Good Governance“, denen sich die Europäische Kommission verpflichtet fühlt, werden ebenso von den TEPs berücksichtigt: „Offenheit“, „Teilnahme“ und „Verantwortlichkeit“ sind wichtige Säulen der Partnerschaft in allen Pakten. Durch die Teilhabe der wesentlichen Akteurinnen und Akteure kann bei den Arbeitsprogrammen und Maßnahmen auf umfassendes regionales Know-how zurückgegriffen werden. Über Geschäftsordnungen und verbindliche Arbeitsprogramme wird die Umsetzung der Inhalte sichergestellt und die Bearbeitung der Zielsetzungen garantiert. Außerdem werden bei den Pakten die Prinzipien „Wirksamkeit“ und „Kohärenz“ auf strategischer und operativer Ebene umgesetzt: die Abstimmung der Institutionen im Pakt ermöglicht einen passgenauen regionalen Ansatz. Dadurch wird die Arbeit der Pakte auf folgenden Ebenen besonders wirksam:

- Auf strategischer Ebene gelingt es den Pakten die Akzeptanz für wichtige arbeitsmarktpolitische Themen zu stärken und gleichzeitig die Anknüpfung an weitere Politikbereiche herzustellen. Damit verbunden ist auch eine planmäßigere und kontinuierliche Vorgehensweise.
- Auf operativer Ebene sind mit der erfolgreichen Anpassung von Standardmaßnahmen an die regionalen Erfordernisse sowohl Intensivierung als auch räumliche Ausdehnung verbunden. Doppelförderungen werden verhindert und die Effizienz der Maßnahmen gesteigert.

Die Halbzeitbewertung der TEP-Evaluierung stellt fest, dass durch die TEPs zur Integration wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Zielsysteme, zur Verbesserung der Wirksamkeit, Effizienz und Transparenz der Arbeitsmarktpolitik und zu den im ESF-Ziel 3 normierten Zielen beigetragen wird.²¹

Eine Vorbildwirkung für die Pakte hat die von der Europäischen Kommission umgesetzte „offene Methode der Koordinierung“: ein kooperatives Miteinander, bei dem bestmöglich alle an einem Strang ziehen. Die österreichischen TEPs als gut etablierte regionale Koordinationsgremien führen den Weg der „offenen Methode der Koordinierung“ auf regionaler Ebene fort: Pakte ermöglichen eine horizontale und vertikale Kooperation und vernetzen Politikbereiche, Wirtschaftssektoren und Institutionen.

Bei den Pakten werden aber auch Schwächen²² geortet: So könnten die Pakte durchaus die Initiierung und Umsetzung innovativer Instrumente und Methoden im Rahmen ihrer TEP-Förderprogramme intensivieren. Die Pakte könnten sich darüber hinaus vermehrt der Bearbeitung spezifischer Schnittstellen zwischen Politikbereichen widmen, um

²⁰ Clark 2005: 2

²¹ Huber (WIFO) 2003

²² Im Folgenden werden zwei Schwächen, die für das vorliegende Dokument von Relevanz sind, aufgegriffen. Umfassende Evaluierungsergebnisse sind der TEP-Evaluierung zu entnehmen (Huber [WIFO]: 2003)

politikfelderübergreifende Lösungen für bestimmte Zielgruppen, etwa Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger, anzubieten. Mit der gemeinsamen, österreichweiten EQUAL²³-Entwicklungspartnerschaft (EP) „TEP_EQUAL_ELDERLY“ und dem vorliegenden Pakte-Grünbuch setzen die österreichischen TEPs in beiderlei Hinsicht wichtige Schritte: So wird im vorliegenden Dokument einerseits auf zahlreiche neue Methoden verwiesen, die von den Pakten im Rahmen der TEP-Förderprogramme regional umgesetzt werden können. Andererseits wurde die Pakte-Strategie mit dem Hintergrund eines politikfelderübergreifenden Ansatzes entwickelt, um spezifische Handlungsoptionen zwischen Politikbereichen auszuloten.

1.1.3 Warum und in welcher Form nehmen sich die Pakte des Themas an?

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation in den Regionen werden bei den TEPs zahlreiche Maßnahmen zu Älteren abgestimmt und umgesetzt. Die Pakte entwickeln zudem innovative Maßnahmen für ältere Beschäftigte und Arbeitslose und tauschen sich seit einigen Jahren bundesländerübergreifend aus. So wurde etwa das 9. Koordinationstreffen (Mai 2004, Bregenz) dem Thema „Ältere am Arbeitsmarkt“ gewidmet. Bereits damals wurde die Wichtigkeit der Kombination von Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bei Älteren, d.h. die Entwicklung und Umsetzung regionaler Maßnahmenbündel²⁴ betont (siehe Kapitel 5, Seite 41 ff.). Weiterführende Informationen finden Sie auf www.pakte.at unter der Rubrik „TEPs Themen - Ältere“.

Mit Herbst 2005 schlossen sich die Pakte zur sektoralen, österreichweiten EP „TEP_EQUAL_ELDERLY“²⁵ zusammen, um gemeinsam Lösungen für die Zielgruppe der Älteren in ihren jeweiligen Regionen zu entwickeln, da die Erfahrungen älterer Beschäftigter eine wichtige Ressource für jedes Unternehmen darstellen. Ziel von „TEP_EQUAL_ELDERLY“ ist es, zur Erkennung, Wertschätzung und Förderung des Potenzials Älterer beizutragen, indem für alle gesellschaftlich relevanten Institutionen, Unternehmen, Interessensvertretungen und Sozialpartner geeignete Instrumente und Methoden identifiziert und das erforderliche Know-how für die praktische Umsetzung zur Verfügung gestellt werden.

Die Entwicklungspartnerschaft nähert sich dem Thema „Ältere und Unternehmen“ anhand von zwei Säulen:

- ältere Arbeitslose in Beschäftigung bringen und
- ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer in Beschäftigung halten.

In beiden Säulen werden mit Hilfe eines neuen Instruments – den sogenannten „Elderly Plans“ - Lösungen gesucht und Verbesserungen für Ältere herbeigeführt. Die „Elderly Plans“ werden in drei Modulen experimentell erprobt und implementiert. In einem weiteren Schritt (Modul 4) werden die Ergebnisse der drei Module gesammelt und in einer „Elderly Toolbox“ für alle TEPs und weitere Interessierte zur Verfügung gestellt. Zudem werden im Rahmen der transnationalen Partnerschaft LIFE-TIME gemeinsam mit Entwicklungspartnerschaften aus Deutschland, Italien, den Niederlanden und Österreich Erfahrungen, Informationen und Beispiele der guten Praxis ausgetauscht. Inhaltlich setzt sich LIFE-TIME mit der Sensibilisierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, vor allem KMUs (Kleine und Mittlere Unternehmen), den spezifischen Anforderungen an die Weiterbildung von älteren Beschäftigten sowie dem medialen Umgang mit der älter werdenden Gesellschaft auseinander.

Kernstück der Mainstreaming-Aktivitäten (Aktion 3/EQUAL) ist die Erarbeitung des Pakte-Grünbuchs, das nach einer Konsultationsphase in das Pakte-Weißbuch übergeführt werden soll (siehe Kapitel 1.5, Seite 21). Die Erstellung des Grünbuchs stellt eine Pilotaktion dar, die es den Pakten im Rahmen ihrer sektoralen Kooperation ermöglichen soll, verstärkt

²³ EQUAL ist eine Gemeinschaftsinitiative der Europäischen Kommission (finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des ESF – Europäischer Sozialfonds).

²⁴ Siehe Protokoll zum 9. Koordinationstreffen (Kordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich 2004)

²⁵ „TEP_EQUAL_ELDERLY“ ist eine Kooperation aller neun Pakte auf Landesebene. Weitere Partnerinnen und Partner sind Bundeskanzleramt, Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Unternehmen und NGOs. Das ZSI ist Gesamtkoordinator, finanziell Verantwortlicher und Träger der österreichischen TEP-Koordinationsstelle.

gebündelte und aufeinander abgestimmte regionale Handlungsoptionen zu entwickeln. Da die österreichischen Beschäftigungspakte zahlreiche Maßnahmen im Rahmen ihrer regionalen Arbeitsprogramme betreuen, flossen Expertisen, die im Zuge des Grünbuch-Erstellungsprozesses zusammengeführt wurden, bereits in die Umsetzung von bestehenden Maßnahmen ein.

Die Pakte bearbeiten das Thema somit in unterschiedlicher Form (z.B. experimentell, strategisch, konsultierend, umsetzend), mit verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten (etwa in Beschäftigung halten und in Beschäftigung bringen) sowie auf unterschiedlichen Ebenen (lokal und regional, bundesländerübergreifend, bundesweit und international).

Die Pakte greifen die Empfehlungen der EK²⁶ sowie der OECD²⁷ auf, eine breit angelegte Strategie des aktiven Alterns zu entwickeln und legen mit dem vorliegenden Pakte-Grünbuch eine umfassende „Pakte-Strategie Ältere“ vor. Die Umsetzung der Politik des aktiven Alterns erfordert, so die EK, „die Einbeziehung aller Stakeholder in einem Geist von Dialog und Partnerschaft.“²⁸ Die österreichischen Beschäftigungspakte folgen durch die Kooperation aller neun Bundesländer und der breit angelegten Konsultation diesem Aufruf zur Zusammenarbeit aller relevanten Akteurinnen und Akteure.

1.2 Leitprinzipien des Pakte-Grünbuchs

Folgende vier Leitprinzipien liegen dem Pakte-Grünbuch zugrunde:

1. Berücksichtigung aller Lebenszyklen

Nach dem Vorbild des Berichts der EK zur „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und der Förderung des aktiven Alterns“²⁹ wurde diesem Grünbuch ein von Lebenszyklen ausgehender Ansatz zugrundegelegt. Das Pakte-Grünbuch fokussiert auf Ältere im Jetzt und in der Zukunft unter bestmöglicher Berücksichtigung aller Altersgruppen der Erwerbsbevölkerung.

Unter dem Begriff „Ältere“ werden im Grünbuch Arbeitskräfte im höheren Erwerbssalter verstanden (siehe Präambel, Seite 7). Aufgrund individueller und branchenspezifischer Unterschiede wurde keine Festlegung auf ein bestimmtes Lebensalter vorgenommen. Bei der regionalen Umsetzung, etwa auf Maßnahmenebene, differenzieren die Pakte jedoch beispielsweise hinsichtlich Qualifikation, Region, Alter, etc. Damit können Maßnahmen besser an die örtlichen Gegebenheiten und Bedürfnisse angepasst werden.

2. Entwicklung einer umfassenden, ganzheitlichen Strategie

Mit dem Pakte-Grünbuch soll eine möglichst umfassende, ganzheitliche Strategie zum Thema Ältere im Erwerbsleben in Österreich vorgelegt werden.

Die Annäherung an das Thema erfolgte durch Einbeziehung von Praxis, Wissenschaft und Politik. Expertisen diverser Stakeholder (siehe Kapitel 1.4, Seite 20) wurden eingeholt und ins Grünbuch eingearbeitet. Das Grundthema des Grünbuchs, „Ältere im Erwerbsleben“, wurde aus unterschiedlichen Blickwinkeln - von der Arbeitsmarktpolitik zur Zukunftsforschung - betrachtet. Da sich die Themenbereiche wechselseitig beeinflussen, lag - dem Zweck der Pakte folgend - das Augenmerk auf der Verknüpfung der Politikbereiche. Dabei wurden die drei wesentlichen Politiken der Pakte-Vision, nämlich die Wirtschafts-, Sozial- und Bildungspolitik, mit der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik verschränkt (siehe Kapitel 3, Seite 37 und Kapitel 4, Seite 39). Relevante Inhalte aus anderen Politiken, wie etwa aus Gesundheits- und Steuerpolitik, flossen in diese drei Säulen ein.

Bei der Auswahl der im Grünbuch aufgeworfenen Themen und Fragen wurde auf die Relevanz bei der Pakt-Umsetzung Wert gelegt, um insbesondere neue, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmenempfehlungen für die Pakte ableiten, diskutieren und konsultieren zu können. Der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer wurde dabei oberste Priorität beigemessen.

²⁶ Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2005: 16

²⁷ OECD 2005: 171

²⁸ Europäische Kommission 2002: 6

²⁹ Europäische Kommission 2002a

Das vorliegende Grünbuch informiert über jene Themen, die im Zuge des Erarbeitungsprozesses diskutiert und fokussiert wurden. Lücken werden nicht ausgeschlossen. Aufgrund der besseren Lesbarkeit und Nutzbarkeit für die Pakte legte die Redaktion auf Prägnanz und Kürze Wert. Das bedingte, dass Maßnahmen einerseits ohne konkrete Beschreibung der spezifischen Modelle vorgeschlagen werden. Weiterführende Informationen hierzu können etwa der Literaturliste entnommen werden. Die Redaktion steht zudem bei Fragen und für zusätzliche Informationen gern zur Verfügung (Kontakt: siehe Impressum). Andererseits werden mitunter Empfehlungen gegeben, deren genaue Ausgestaltung offen bleibt. Die spezifische Ausgestaltung der Empfehlungen ist Aufgabe der Politik und liegt außerhalb der Aufgaben und Möglichkeiten der Pakte.

3. Breit angelegte Konsultation

Ziel und Leitprinzip des Pakte-Grünbuchs ist eine breit angelegte Konsultation.

Eine Auflistung der in den Erstellungsprozess des Grünbuchs eingebundenen Expertinnen und Experten finden Sie in Kapitel 1.4, Seite 20. Die breit angelegte Konsultation (siehe Kapitel 1.6, Seite 23) wird durchgeführt, um die vorgeschlagenen Empfehlungen und Maßnahmen der Pakte-Strategie (siehe Kapitel 4, Seite 39) mit weiteren Beteiligten diskutieren zu können. Diese Konsultation ermöglicht darüber hinaus die Einarbeitung von Expertisen zahlreicher weiterer Akteurinnen und Akteure auf regionaler und lokaler Ebene. Es ist geplant die Strategie im Pakte-Weißbuch sodann in ihrer konsultierten Fassung zu veröffentlichen.

Durch die Konsultation greifen die Pakte auch die OECD-Empfehlung auf: *„In setting up a broader strategy [Anm.: für Ältere], it would be important to involve not only the federal but also local and regional governments, the LMS [Anm.: Labour market services, hier: AMS], the social partners and the social insurance authorities, as well as business and providers of adult education and training.“*³⁰

4. Konsens der Paktpartnerinnen und -partner

Ein wesentliches Leitprinzip ist der Konsens der Paktpartnerinnen und -partner.

Die Kerninhalte des Pakte-Grünbuchs wurden in manchen Bundesländern mit den Paktpartnerinnen und -partnern abgestimmt. Einige Pakt-Koordinationsstellen koordinieren die Inhalte mit ihren Partnerinnen und Partnern im Rahmen des Konsolidierungsprozesses („Weißbuch-Erstellungsprozess“). Im Pakte-Weißbuch soll hinsichtlich der wesentlichen Grundzüge Einvernehmen zwischen den Paktpartnerinnen und -partnern der neun Bundesländer (u.a. Landesregierungen, Arbeitsmarktservice, Sozialpartner und Vertretungen der Gemeinden) hergestellt werden.³¹ Der Redaktion ist bewusst, dass sowohl in der Prioritätensetzung, als auch in der Ausgestaltung zukünftiger Initiativen und Maßnahmen ein weites Spektrum an zum Teil unterschiedlichen Meinungen und Ansichten vorhanden ist. Bereits bei der Erstellung des Grünbuches wurde darauf Rücksicht genommen dieses breite Spektrum einzufangen, was auf operativer Ebene eine umso abgestimmtere Umsetzung erforderlich macht.

Eine gemeinsame „Pakt-Sichtweise“ zum Thema Ältere bietet erstmals die Chance, mit vereinten Kräften bundesweit und institutionenübergreifend für eine bedeutende arbeitsmarktpolitische Zielgruppe einzutreten.

³⁰ OECD 2005: 174

³¹ Sofern in Teilbereichen keine Einigkeit erzielt wird, werden diese im Pakte-Weißbuch gesondert gekennzeichnet.



1.3 Ziele des Pakte-Grünbuchs

Übergeordnetes Ziel des Pakte-Grünbuchs sind **regionale Verbesserungen am Arbeitsmarkt** - hauptsächlich für die Zielgruppe der Älteren. Diese Verbesserungen sollen unter anderem durch die Umsetzung der Pakte-Strategie erzielt werden.

Das Pakte-Grünbuch soll zu einer **verbesserten Koordinierung regionaler Maßnahmen** und der **Umsetzung von innovativen** Pilotprojekten beitragen. Der Begriff „Ältere“ bezeichnet im Pakte-Grünbuch, wie bereits erwähnt, Arbeitskräfte im höheren Erwerbsalter ohne Festlegung auf ein bestimmtes Lebensalter (siehe Präambel, Seite 7).

Das Pakte-Grünbuch Ältere soll außerdem zur intensivierten **Themenverankerung** in der Politik sowie auf Programm- und Maßnahmenebene der Pakte beisteuern. Die breit angelegte Konsultation verfolgt implizit das Ziel, bei einer Vielzahl von Stakeholdern den **Prozess der Bewusstmachung** hinsichtlich der Herausforderungen des demografischen Wandels zu stimulieren.

Spezifische Ziele des Grünbuchs betreffen die Entwicklung einer möglichst breiten gemeinsamen Sichtweise der Pakte zu bestehenden Herausforderungen und bevorstehenden Veränderungen unter den Bedingungen der Globalisierung der Arbeitsmärkte. So soll eine **gemeinsame, ganzheitliche und nachhaltig wirksame Pakte-Strategie** entstehen (siehe Kapitel 4, Seite 39). Diese enthält

- Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte, sogenannte „regionale TEP-Innovationspotentiale“ – das sind mögliche Beiträge der Pakte zur Erreichung der Vision auf Partnerschafts- und auf Projektebene sowie
- generelle Empfehlungen zu Bereichen außerhalb des direkten Einflussbereiches der TEPs.

Ein weiteres Ziel ist die Überführung des Pakte-Grünbuchs in ein „Pakte-Weißbuch Ältere“ sowie die Aufnahme der Inhalte bzw. einzelner Themen des Grünbuchs in das Nationale Reformprogramm Österreichs bzw. die Überführung der Inhalte in eine „**Österreichische Strategie für Ältere**“.

1.4 Akteurinnen und Akteure des Pakte-Grünbuchs

Bei der Entwicklung des Pakte-Grünbuchs waren Expertinnen und Experten aus Praxis, Wissenschaft und Politik eingebunden.

Die Hauptakteurinnen und -akteure des Pakte-Grünbuchs sind die Pakte selbst. Alle Pakt-Koordinationsstellen der neun Bundesländer beteiligten sich intensiv am Erstellungsprozess. Die beteiligten Pakte sind:

Burgenländischer Beschäftigungspakt, Territorialer Beschäftigungspakt Kärnten, Niederösterreichischer Beschäftigungspakt, Pakt für Arbeit und Qualifizierung für Oberösterreich, Territorialer Beschäftigungspakt "Arbeit für Salzburg", Steirischer Beschäftigungspakt (STEBEP), Territorialer Beschäftigungspakt Tirol, Beschäftigungspakt Vorarlberg und Territorialer Beschäftigungspakt Wien.

Zudem waren renommierte Forscherinnen und Forscher unterschiedlicher Themenbereiche wie etwa Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Bildung, Frauenpolitik, Gesundheitspolitik, Migration, Sozialpolitik, Sozialversicherung, Wachstums- und Makroökonomie und Zukunftsforschung entscheidend in den Erstellungsprozess eingebunden. Das Pakte-Grünbuch stützt sich inhaltlich überwiegend auf die Kenntnisse folgender Expertinnen und Experten:

Univ.-Prof. Dr. Anton Amann (Universität Wien, Institut für Soziologie), Univ.-Prof. Dr. Gudrun Biffl (WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung), Univ.-Prof. Dr. Lynne Alison Chisholm (Universität Innsbruck, Institut für Erziehungswissenschaften), Mag. August Gächter (Zentrum für Soziale Innovation, Bereich Arbeit und Chancengleichheit),

Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Edeltraud Hanappi-Egger (Wirtschaftsuniversität Wien, Abteilung Gender and Diversity), a.o. Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Walter Hackl-Gruber (Technische Universität Wien, Institut für Managementwissenschaften, Bereich Arbeitswissenschaft und Organisation), Univ.-Prof. Dr. Bernd Marin (Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung), Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal (Universität Wien, Institut für Arbeits- und Sozialrecht), Univ.-Prof. Dr. Stephan Schulmeister (WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung) und Univ.-Prof. Dr. Gunther Tichy (im Ruhestand; ehemals ITA - Institut für Technikfolgen-Abschätzung / Österreichische Akademie der Wissenschaften).

Speziell in die Erarbeitung der Vision flossen weitere Expertisen von themenbezogenen Akteurinnen und Akteuren der Praxis wie beispielsweise aus NGOs, Verbänden, Netzwerken (etwa „ALTERNativen-Reintegration-Inklusion-Qualifizierung“³²), Unternehmen, Universitäten, Ausbildungsinstitutionen und Privatpersonen ein. Die Expertisen wurden anhand von 21 retournierten Fragebögen von themenbezogenen Expertinnen und Experten (bitte entnehmen Sie die beteiligten Institutionen dem Anhang) und 20 face-to-face Interviews mit Privatpersonen erhoben. Individuelle Statements von Privatpersonen und themenbezogenen Expertinnen und Experten sind im vorliegenden Pakte-Grünbuch auch als Zitate wiedergegeben.

Die öffentliche Hand, insbesondere *das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen und das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen*, beteiligten sich speziell beim Review von Kernpunkten des Grünbuchs.

Der Konsultationsprozess richtet sich vorwiegend an regionale und lokale Pakt-Akteurinnen und -Akteure (etwa Beschäftigungsinitiativen, Regionalmanagements, NGOs, Unternehmen, Gemeinden und Bildungsträger) und die interessierte Öffentlichkeit. Die Ergebnisse der Konsultation werden in der Folge in das Pakte-Weißbuch einfließen.

Zu guter Letzt fußt das vorliegende Pakte-Grünbuch auf Expertisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ZSI, insbesondere des Redaktionsteams bestehend aus *DI Anette Scoppetta, Mag. Wolfgang Michalek und Mag. Dirk Maier*.

1.5 Erstellungsprozess

Bei der Erstellung des Grünbuchs wurden u.a. face-to-face Interviews geführt, Fragebögen erstellt und analysiert, Workshops und eine Fokusgruppe organisiert, Internet- und Literatur-Recherchen sowie Konsultationen und Review-Verfahren durchgeführt.

Die Erstellung des Pakte-Grünbuchs erfolgte in 4 Phasen:

■ Phase 1: Erarbeitung der Pakte-Vision

Ausgangspunkt des Pakte-Grünbuchs war die Erarbeitung der Visionen. Diese wurden von den Pakt-Koordinationsstellen entwickelt und um Visionen der themenbezogenen Praxis (Verbände, NGOs, Privatpersonen, etc.) bereichert. Die ergänzten Visionen wurden sodann mit den Pakt-Koordinationsstellen und den beteiligten Forscherinnen und Forschern diskutiert und auf eine zentrale Vision und abgeleitete Elemente der Vision verdichtet (siehe Kapitel 3, Seite 37).

■ Phase 2: Zusammenführung von Expertisen hinsichtlich der gegenwärtigen Herausforderungen und der mittel- und langfristigen Trends und Szenarien

Ein weiterer Meilenstein war die Zusammenführung von Expertisen aus verschiedenen Themenbereichen zu gegenwärtigen Herausforderungen und mittel- und langfristigen Trends und Szenarien. Die von den beteiligten Forscherinnen und Forschern entwickelten Trends und Szenarien wurden mit den Pakt-Koordinationsstellen diskutiert und ins Grünbuch eingearbeitet.

³² Am nationalen thematischen EQUAL Netzwerk „ALTERNativen-Reintegration-Inklusion-Qualifizierung“ beteiligen sich die vier sektoralen Entwicklungspartnerschaften AGE POWERMENT, g-p-s (Generationen-Potenziale-Stärken), TEP_EQUAL_ELDERLY und U-TURN. Alle beteiligten Entwicklungspartnerschaften setzen Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer um.

■ **Phase 3: Entwicklung der Pakte-Strategie und Ableitung von Empfehlungen**

In gemeinsamer Konsultation mit den Forscherinnen und Forschern wurden Empfehlungen für Politik, sowie für Programm- und Maßnahmenebene abgeleitet. Diese sind in den generellen Empfehlungen und in den Beispielen für Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte wiedergegeben.

■ **Phase 4: Zusammenführung aller Ergebnisse und Erstellung des Pakte-Grünbuchs (inklusive Review der Kernpunkte)**

Aufbauend auf die Ergebnisse der Expertisenzusammenführung erfolgte die Erstellung der Kernpunkte der Pakte-Strategie. Nach Einarbeitung der Review-Ergebnisse wurde das Pakte-Grünbuch fertiggestellt.

Das vorliegende „**Pakte-Grünbuch Ältere: für einen generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarkt der Zukunft**“ wird im Zuge des Konsultationsprozesses ab Herbst 2006 verstärkt in den Regionen diskutiert, u.a. in Form der TEP_EQUAL_ELDERLY-Tour (TEE-Tour) mit und bei allen österreichischen TEPs. Um die Konsultation mit der interessierten Öffentlichkeit zu ermöglichen, wird das Pakte-Grünbuch auf www.elderly.at publiziert. Informationen zur Beteiligung am Konsultationsprozess entnehmen Sie bitte nachfolgendem Kapitel.

Nach Abschluss des Konsultationsprozesses im Jänner 2007 soll das Pakte-Grünbuch in ein Pakte-Weißbuch überführt werden. Das **Pakte-Weißbuch**³³ (Fertigstellung: Frühjahr 2007) soll die Ergebnisse der regionalen Konsultationsprozesse enthalten. Es ist beabsichtigt, dem Pakte-Weißbuch eine Erklärung der Pakte, die Strategie für Ältere zu unterstützen, beizulegen.

³³ Grundlage ist ein Konsens zwischen allen Paktpartnerinnen und -partnern in wesentlichen Grundzügen des Weißbuchs.

1.6 Beteiligung am Konsultationsprozess

Die im vorliegenden Pakte-Grünbuch beschriebenen Inhalte der Pakte-Strategie sind Ergebnis des Erstellungsprozesses mit Expertinnen und Experten aus Politik, Forschung und Praxis.

Im Rahmen der öffentlichen Konsultation werden die Inhalte nun durch Ihre Kenntnisse anhand der Beantwortung der in Kapitel 4 (insbesondere ab Seite 45) aufgelisteten Konsultationsfragen vertieft.

Die Konsultationsfragen richten sich an Sie!

Als interessierte Person laden wir Sie und alle lokalen und regionalen Pakt-Akteurinnen und -Akteure wie etwa Beschäftigungsinitiativen, Regionalmanagements, weitere NGOs, Unternehmen und Ausbildungsträger, sowie nationale und internationale Expertinnen und Experten und die interessierte Öffentlichkeit herzlich ein, uns Ihre Diskussionsbeiträge und Expertisen zu übermitteln.

Die Phase der öffentlichen Konsultation beginnt am 15. September 2006 und endet am 31. Jänner 2007.

Ihre Expertise ist uns sehr wichtig!

Wir laden Sie ein, uns mit Hilfe des elektronischen Formulars zu antworten, das Sie auf der Website <http://weissbuch.elderly.at> finden. Sie können uns Ihre Mitteilungen auch per E-Mail oder Fax zusenden. Bitte retournieren Sie diese an:

Mag^a. Angelika Gruber, E-Mail: agruber@zsi.at, Fax.: +43 1 4950442-40

Zentrum für Soziale Innovation (ZSI)

Linke Wienzeile 246

A-1150 Wien

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an obige Kontaktperson unter der Rufnummer +43 1 4950442-19.

Alle personenbezogenen Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

2 KONTEXT

2.1 Problemsicht und Rahmenbedingungen

Österreich überaltert und die Erwerbsbevölkerung wird langfristig schrumpfen. Der demografische Wandel wird unser Leben mehr prägen als je zuvor. Die Weichen hierfür wurden schon in den siebziger und achtziger Jahren gestellt. Pillenknick und allgemeiner Geburtenrückgang nach der Baby-Boomer Generation sind wesentliche Ursachen dieser Entwicklung. Hinzu kommt der begrüßenswerte Aspekt, dass die Lebenserwartung der Österreicherinnen und Österreicher in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen ist und auch weiter steigen wird.

Die interessierte Öffentlichkeit ist über den demografischen Wandel und dessen Ursachen inzwischen recht gut informiert. Auch wenn die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Wirtschaft, den Arbeitsmarkt, die Aus- und Weiterbildung sowie die sozialen Sicherungssysteme nicht im Detail geklärt sind, ist allen klar:

- Der demografische Wandel erfordert Änderungen in den beschäftigungsrelevanten Systemen.
- Die entsprechenden Weichen müssen heute und nicht morgen gestellt werden.

Im Folgenden werden Daten zum demografischen Wandel und deren Hochrechnungen präsentiert. Die Darstellungen erheben keinen Anspruch darauf, alle Wirkungen des demografischen Wandels abzudecken. Sie illustrieren damit nicht den tatsächlichen Umfang des Problemdrucks, sondern stellen ausschließlich Informationen zu wesentlichen Bereichen der Vision zur Verfügung (siehe Kapitel 3, Seite 37).

2.1.1 Demografische Entwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung Österreichs wird insbesondere von drei Seiten beeinflusst: (1) von der Geburtenrate³⁴, (2) der Lebenserwartung (bzw. Sterberate) und (3) den Wanderungsbewegungen. Insgesamt lässt sich zudem ein Trend extrahieren, der regional und lokal extrem variiert.

Seit heuer verzeichnet Österreich erstmals eine negative Geburtenbilanz. Das bedeutet, dass die Anzahl der Sterbefälle jene der Neugeburten übersteigt. Ursache hierfür ist die seit den sechziger Jahren kontinuierlich gesunkene Fertilitätsrate.³⁵ Im Laufe der Jahre hat sich der Trend zu einem Kind durchgesetzt. Über die Hälfte der Bundesländer weisen inzwischen eine negative Geburtenbilanz aus (siehe Anhang, Seite 80), wie etwa das Burgenland, die Steiermark, Niederösterreich, Wien und Kärnten. In den westlichen Bundesländern wird diese Entwicklung teilweise erst in rund 20 Jahren erwartet.

Parallel zu dieser Entwicklung hat sich die durchschnittliche Lebenserwartung von Männern und Frauen durch eine bessere medizinische Grundversorgung und ein besseres Nahrungsangebot seit dem letzten Jahrhundert kontinuierlich gesteigert. Heute rechnen Demografinnen und Demografen mit einer Steigerung der Lebenserwartung zwischen zwei und drei Jahren innerhalb einer Dekade. Beispielsweise hatten in den siebziger Jahren geborene männliche Kinder eine durchschnittliche Lebenserwartung von rund 66 Jahren und weibliche Kinder von 73 Jahren, während die im Jahr 2001 geborenen männlichen Kinder nunmehr eine Lebenserwartung von 75 Jahren, die weiblichen von 81 Jahren haben. Hinzu kommt die Steigerung der Lebenserwartung der Älteren: So können Personen, die heute sechzig Jahre alt sind, davon ausgehen, dass sie rund 80 Jahre (Männer) beziehungsweise 84 Jahre (Frauen) alt werden. Setzt sich dieser Trend weiter fort, hat heute praktisch jedes zweite Kind die Chance 100 Jahre alt zu werden. Allerdings lässt sich laut ÖROK auch bei der Lebenserwartung ein West-Ost-Gefälle feststellen. So ist die durchschnittliche

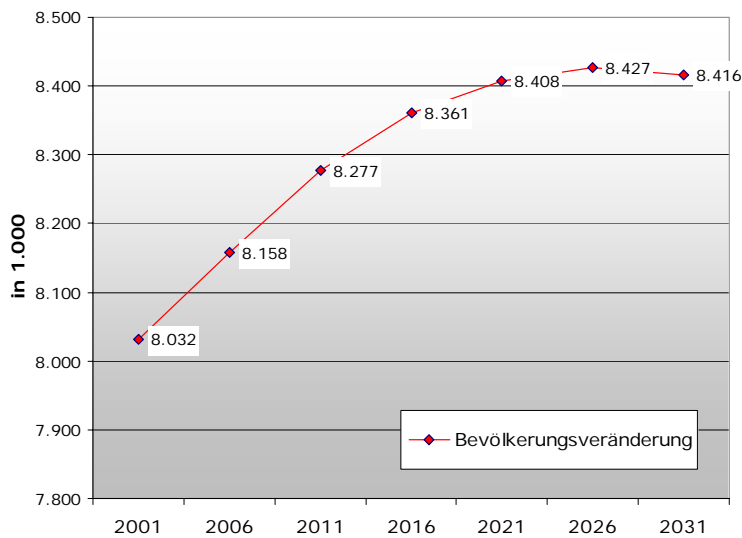
³⁴ Die Geburtenrate (oder Geburtenziffer) gibt die Anzahl der lebendgeborenen Kinder pro Jahr und 1.000 Einwohner an.

³⁵ Die Fertilitätsrate (Fruchtbarkeitsrate) gibt an, wie viele Kinder eine Frau durchschnittlich im Laufe des Lebens hätte, wenn die zu einem einheitlichen Zeitpunkt ermittelten altersspezifischen Fruchtbarkeitsziffern für den gesamten Zeitraum ihrer fruchtbaren Lebensphase gelten würden. Sie wird ermittelt, indem die altersspezifischen Fruchtbarkeitsziffern summiert und durch 1.000 geteilt werden.

Lebenserwartung im Westen Österreichs höher als im Osten. Entsprechend fallen auch Zu- und Abnahme der Bevölkerung unterschiedlich aus (siehe Anhang, Seite 81). Dies führt bereits heute dazu, dass sich einige Regionen in Österreich mit der Frage beschäftigen, wie die öffentliche regionale Infrastruktur (Schulen, Kindergärten etc.) zurück gebaut werden kann. Einige Expertinnen und Experten rechnen damit, dass manche heute bewohnte Gebiete in Zukunft unbewohnt sein werden.

Neben der Geburtenrate und der Lebenserwartung ist die Migration eine weitere Determinante der Bevölkerungsentwicklung. Eine positive Wanderungsbilanz, d.h. mehr Zuwanderung als Auswanderung, kann dazu beitragen, die Bevölkerungszahlen zu stabilisieren oder zu steigern. Während in den fünfziger Jahren die Auswanderung dominierte, liegt seit den sechziger Jahren ein positiver Wanderungssaldo vor. Das Bevölkerungswachstum Österreichs zwischen 1961 und 2001 ist daher auf die Zuwanderung nach Österreich und die hier geborenen Kinder ausländischer Staatsbürgerinnen und -bürger zurückzuführen.³⁶ In dieser Zeit wanderten über 20.000 Personen im Jahresdurchschnitt nach Österreich ein. Seither liegt der Wanderungsgewinn deutlich unter 20.000 Personen, teilweise sogar deutlich unter 10.000 Personen pro Jahr.³⁷ Zurzeit leben in Österreich rund 1 Million nicht österreichische Staatsbürgerinnen und -bürger. Dennoch wird erwartet, dass die Wanderung das Bevölkerungswachstum dauerhaft nicht stabilisieren kann.³⁸ Unabhängig davon, aus welchen Regionen zugewandert wird, sind es vor allem junge Menschen beiderlei Geschlechts. Das Gros der Einwanderung liegt in den Alterskohorten zwischen 20 und 35 Jahren.³⁹ Insbesondere deshalb wächst die österreichische Bevölkerung insgesamt laut ÖROK noch bis ins Jahr 2027, wie folgende Abbildung demonstriert.

Abbildung 2.1: Bevölkerungsentwicklung in Österreich nach ÖROK Hauptszenario



Quelle Daten: ÖROK 2004: 56; eigene Darstellung

Allerdings wird sich das Bevölkerungswachstum in Österreich sehr unterschiedlich verteilen. Betrachtet man alle maßgeblichen Bestimmungsfaktoren gemeinsam, sind drei Trends⁴⁰ auszumachen:

- Größeres **Wachstum aller Bezirke innerhalb von Stadtregionen** (Wachstumspole der international operierenden Wirtschaft)
- Stagnation bzw. geringes Wachstum der Einwohnerinnen- und Einwohnerzahlen in den Kernstädten und stärkeres Wachstum im Stadtumland; innerhalb der Städte **Trend zur Randwanderung**

³⁶ ÖROK 2004: 25

³⁷ Aktuelle nationale und regionale Daten sowie Hochrechnungen zur Migration finden sich im Anhang.

³⁸ Europäische Kommission 2003: 31

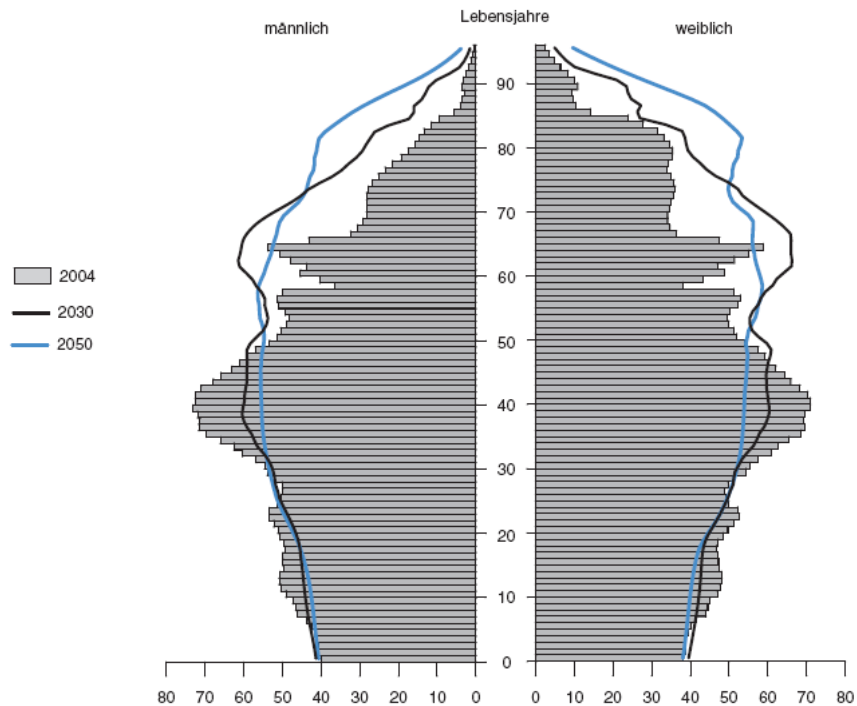
³⁹ Statistik Austria 2005: 108

⁴⁰ ÖROK 2004: 68

- **Zuwächse der Wohnbevölkerung an den großen Verkehrsachsen** des Landes durch überdurchschnittlich starke wirtschaftliche Dynamik, z. B. im Norden des Wiener Umlands, im Süden Wiens und im Bezirk Tulln

Die Geburtenrate, die Lebenserwartung sowie die Migration bestimmen somit die demografische Entwicklung und die Altersstruktur. Alle drei Faktoren weisen hierzulande in eine Richtung: Österreich altert zunehmend! Die ehemalige Bevölkerungspyramide wird damit zur Urnenform, wie folgende Abbildung illustriert.

Abbildung 2.2: Bevölkerungspyramide 2004, 2030 und 2050 (mittlere Variante)



Quelle: Statistik Austria 2005: 49

Die Verschiebungen in den einzelnen Altersgruppen werden bis zur Mitte dieses Jahrhunderts dramatisch sein:

- Die Anzahl der über 65-Jährigen wird sich bis 2050 von 1,7 Millionen auf über 3 Millionen nahezu verdoppeln.
- Die Anzahl der unter 15-Jährigen wird kontinuierlich um rund 100.000 abnehmen.

Diese Veränderungen werden wesentliche Auswirkungen auf die Gesellschaft, den Arbeitsmarkt, die Wirtschaft und die sozialen Sicherungssysteme haben.

2.1.2 Entwicklungen am Arbeitsmarkt: Die Re-Beruflichung des Alters?⁴¹

Neben dem Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung verändert sich auch die Struktur der Erwerbsbevölkerung. Eine immer geringer werdende Anzahl jüngerer Arbeitnehmerinnen und -nehmer steht einer immer größeren Anzahl Älterer gegenüber (siehe Anhang, Seite 83).

Zurzeit ist die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Österreich gering. Laut Nationalem Reformprogramm liegt die Erwerbsbeteiligung der Älteren (55-64 Jahre) bei rund 28%. Nimmt man das Lissabon-Ziel als Benchmark, d.h. eine Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe von 50%, so wird der Aufholbedarf deutlich. Orientiert man sich an den Ländern mit den höchsten Beschäftigungsquoten⁴² in Europa, so ist der Abstand noch größer.

Seit den siebziger Jahren ist die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen (55-64 Jahren) kontinuierlich gesunken.⁴³ Während 1971 noch 56,1% der 55- bis 59-Jährigen und 26,6% der 60- bis 64-Jährigen einer Erwerbstätigkeit nachgingen, waren es im Jahr 2001 nur noch 42,6% beziehungsweise 7,6%. Bei der Altersgruppe der 50-54-Jährigen ist die Erwerbsbeteiligung im selben Zeitraum um knapp 10% gestiegen. Dies ist vor allem einer stärkeren Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zu verdanken, deren Erwerbsbeteiligung seit 1971 in dieser Altersgruppe um mehr als 16% wuchs.

Die wesentlichen Gründe dieser „Entberuflichung des Alters“ können an zwei Ursachenbündeln festgemacht werden: Zum einen gibt es Faktoren, die Ältere in den vergangenen Jahren aus dem Arbeitsmarkt herausgedrängt haben, im folgenden Push-Faktoren genannt. Diese sind überwiegend auf der betrieblichen Ebene angesiedelt. Auf der anderen Seite gab und gibt es noch immer Regelungen der sozialen Sicherungssysteme, die Älteren den Austritt aus dem Arbeitsmarkt besonders leicht gemacht haben. Diese positiven Anreizsysteme werden im Folgenden als Pull-Faktoren bezeichnet.

Pull-Faktoren: Die Vorruhestandsgesellschaft?

Zur Herausbildung positiver Anreizsysteme hat sicherlich die in den siebziger Jahren gestiegene Arbeitslosigkeit beigetragen. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden allzu oft nach Auszahlung von Abfindungen in die Frühpension geschickt. Die Politik sowie Betriebsrätinnen und -räte und Unternehmensleitungen bevorzugten diese Form des sozial abgesicherten Arbeitsplatzabbaus. Die Anzahl der Pensionseintritte nahm zu und das Pensionseintrittsalter sank von rund 65 Jahren im Jahr 1950⁴⁴ auf statistische 57,7 Jahre⁴⁵ im Jahr 2004 (Männer und Frauen gesamt).⁴⁶ Die Strukturanpassungsgesetze von 1995 und 1996 konnten diese Entwicklung nicht kompensieren.⁴⁷ Zwar sank die Zahl der Neuanträge auf vorzeitige Alterspensionen, aber gleichzeitig stieg die Zahl der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen.⁴⁸ Auch die erwarteten Einsparungen ließen sich damit nicht realisieren.⁴⁹

In den Jahren 2000, 2003 und 2004 wurden weitere Reformen an den Pensionsregelungen vorgenommen, deren vordringliches Ziel es war, den prognostizierten Anstieg des Pensionsaufwandes abzuschwächen bzw. zu verhindern. Dies hat nach Ansicht von Expertinnen und Experten vorerst auch funktioniert.⁵⁰ Basis für diesen Erfolg sind die Abschaffung vorzeitiger Alterspensionen wegen geminderter Erwerbsfähigkeit, die Anhebung des Anspruchsalters für vorzeitige Alterspensionen wegen langen Versicherungszeiten und Altersteilzeit, die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit, die schrittweise höheren Abschläge bei vorzeitiger Pension und weitere Maßnahmen zur

⁴¹ in Anlehnung an die „Entberuflichung des Alters“ (Naegele 1994)

⁴² Anteil der Erwerbstätigen in % der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren

⁴³ Enzenhofer et al. 2004: 29 ff

⁴⁴ OECD 2005: 53

⁴⁵ Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger 2006: 23

⁴⁶ vgl. BMSG 2000: 400

⁴⁷ BMSG 2002: 5

⁴⁸ OECD 2005: 78 ff.

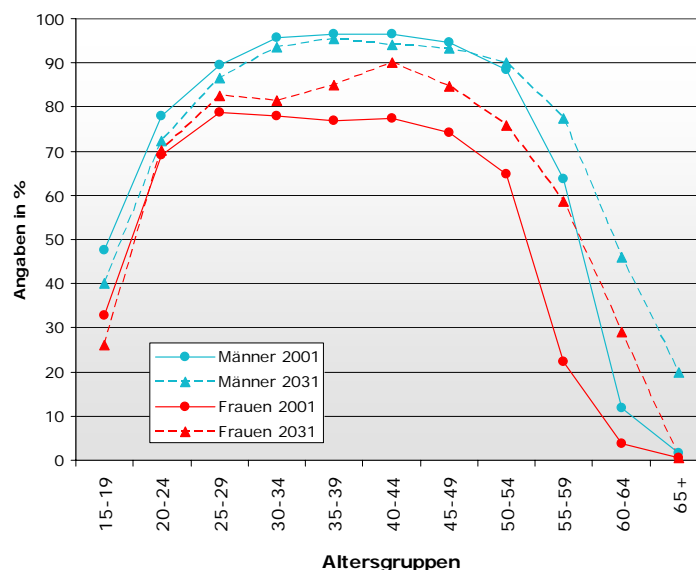
⁴⁹ ebenda: 88

⁵⁰ BMSG 2002: 8

Senkung des Pensionsniveaus.⁵¹ Die Anhebung des durchschnittlichen Pensionsalters wird dazu führen, dass Ältere länger arbeiten müssen, auch wenn die Reformen erst langsam und schrittweise zu greifen beginnen. Dies liegt an den doch vorhandenen Ausnahmetatbeständen, wie etwa der sogenannten „Hacklerregelung“ und dem „Erleichterten Zugang“ bei Invaliditätspensionen. Dennoch ist zu erwarten, dass langfristig sowohl die Anzahl der Pensionsbezieherinnen und -bezieher als auch die Anzahl der älteren Erwerbstätigen enorm ansteigen wird.

Auf Basis dieser und weiterer Annahmen hat die Österreichische Raumordnungskommission gemeinsam mit der Statistik Austria und dem WIFO Szenarien⁵² für die Beschäftigungsentwicklung bis 2031 erarbeitet. Die folgende Tabelle zeigt die erwartete Entwicklung auf (im Anhang finden sich weitere geschlechtsspezifische regionale Daten hierzu).

Abbildung 2.3: Erwerbsquoten nach Alter 2001 und 2031 (ÖROK-Trendszenario)



Quelle Daten: ÖROK 2004: 105 f.; eigene Darstellung

Aus der Abbildung lassen sich drei wesentliche Trends ableiten:

- Der Anteil der Jüngerer in Beschäftigung wird weiter abnehmen.
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen wird stark zunehmen.
- Die Erwerbsbeteiligung der Älteren wird sehr stark zunehmen.

Wie bereits erwähnt, ist die weitere Entwicklung der Beschäftigungsquoten abhängig von bestimmten Grundannahmen. Neben dem Pensionseintritt spielen auch die allgemeine wirtschaftliche Lage und die Freisetzungspraktiken von Unternehmen eine große Rolle. So gehen die Autorinnen und Autoren der obigen Studie davon aus, dass eine gezielte Integrationspolitik erfolgreich verfolgt wird, die Reformen der Pensionsversicherung greifen und die „Destandardisierung“ traditioneller Familienstrukturen weiter voranschreitet. Zurzeit haben sich die Praktiken der Unternehmen gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen und -nehmern allerdings noch nicht in dem Maße verändert, dass dieses Szenario als gesichert gelten kann.

Push-Faktoren: „Ältere Arbeitnehmer – Nein Danke“?⁵³

In den 50er und 60er Jahren wurden ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer zum längeren Verbleib im Betrieb motiviert. Infolge des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in den siebziger und achtziger Jahren haben sich jedoch die Einstellungs- und Freisetzungsentscheidungen zu Ungunsten der Erwerbsbeteiligung von Älteren entwickelt. Dabei spielt ein bestimmtes

⁵¹ Knell et al. 2006

⁵² ÖROK 2004: 84 ff

⁵³ Finder et al. 1996



Kosten-Nutzen Schema der Unternehmen eine wesentliche Rolle. Dieses setzt sich einerseits aus vermeintlich relativ klar messbaren Kostennachteilen, andererseits aber auch aus Vorurteilen zusammen.

Vor allem die im Vergleich zu Jüngeren höheren kalkulatorischen sonstigen Lohnzusatzkosten (etwa längere Fehlzeiten bei Krankheit), die - bedingt durch das Senioritätsprinzip - über der Produktivität von Älteren liegenden Lohnkosten sowie in der Regel veraltete Qualifikationen, geringere Belastbarkeit, mangelnde Mobilität etc. werden in den Augen der Unternehmensleitungen von den Stärken der Älteren wie zum Beispiel Erfahrung, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Genauigkeit, etc. (siehe Kapitel 4.1.1., Seite 45 ff.) nicht aufgewogen.

Tatsächlich ist es so, dass Ältere weniger häufig im Krankenstand sind als Jüngere. Wenn sie allerdings krank sind, weisen sie eine deutlich höhere Anzahl von Krankheitstagen auf. In der Regel liegen die Ursachen der Krankheit nicht am biologischen Alter an und für sich, sondern vielmehr an den „*langjährigen Auswirkungen von belastenden und einschränkenden Arbeitsbedingungen.*“⁵⁴ Wenn man die Ursachen für die Inanspruchnahme der Invaliditätspension heranzieht, scheint sich dieser Befund zu bestätigen. An erster Stelle stehen nämlich Erkrankungen des Bewegungsapparates, gefolgt von psychischen Erkrankungen und Erkrankungen des Herz-Kreislaufsystems.⁵⁵ Dabei sind 30-40% der Muskel- und Skeletterkrankungen arbeitsbedingt. Im Alter lässt zwar die körperliche Belastungsfähigkeit nach, die psychische aber nicht. Die soziale Belastungsfähigkeit nimmt demgegenüber sogar zu. Durch rechtzeitige Investitionen in Gesundheitsvorsorge und altersgerechte Arbeitsplätze können die Leistungsreserven länger erhalten bleiben⁵⁶ und ein direkter ökonomischer Nutzen erzielt werden - etwa durch geringere Krankenstände, die direkt die Lohnzusatzkosten minimieren. Zudem lässt sich durch solche Maßnahmen die Personalbindung verstärken.

Das Nachlassen der körperlichen Belastungsfähigkeit allein scheint die Ursache dafür zu sein, dass Älteren eine geringere Produktivität als Jüngeren zugesprochen wird.⁵⁷ In der einschlägigen Literatur wird ein U-förmiger Verlauf der Produktivität im Lebensverlauf angenommen. Demnach nimmt die Produktivität ungefähr im Alter von 50 Jahren ab. Diese Kurve ist die zentrale Ursache der **Defizit-Hypothese**, derzufolge Ältere weniger leistungsfähig seien als Jüngere. Zweifelsfrei nachgewiesen ist dieser Umstand aber nur für Angestellte im Vertrieb, deren Vertragsabschlüsse im Durchschnitt bis zum Alter von 52 Jahren steigen und dann, im Alter von 60 Jahren, auf 84 Prozent sinken.⁵⁸ Eine einfache Übertragung dieser Ergebnisse auf andere Branchen und Tätigkeiten ist **schlichtweg falsch**. In arbeitsteiligen Herstellungsprozessen realisiert sich die Arbeitsproduktivität zumeist im Zusammenwirken von Jüngeren und Älteren.⁵⁹

Auch im Falle der Weiterbildung scheinen die Probleme hausgemacht. Es ist zwar richtig, dass die Teilnahme an Weiterbildungen im Laufe eines Erwerbslebens zuerst steigt und dann, ab 45 Jahren, deutlich nachlässt (siehe Anhang, Seite 86). Aber die geringe Beteiligung von Älteren an der beruflichen Weiterbildung in Österreich kann vor dem Hintergrund einer deutlich höheren Beteiligung dieser Altersgruppe in anderen Ländern nicht ursächlich auf rein biologische Faktoren reduziert werden.⁶⁰

Neben individuellen Motiven wirkt hier auch die Förderung Älterer durch die Betriebsleitung eine Rolle. Studien zeigen, dass in ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kaum noch investiert wird, weil angenommen wird, dass sie nicht mehr lange im Betrieb bleiben werden.⁶¹ So gehen Schneeberger und Mayr (2004) davon aus, dass die Art und Weise der Motivation Älterer zur Weiterbildung ein zentraler Faktor für ihre Beteiligung ist.

⁵⁴ Buck 2005: 92

⁵⁵ Huber 2004: 69

⁵⁶ siehe dazu z.B. Österreichische Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammern Österreichs, Österreichischer Gewerkschaftsbund 2004: 61-105

⁵⁷ Es ist weitgehend anerkannt, dass die Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip eine Entlohnung über der Produktivität darstellt. Dafür sprechen einige Gründe; vgl. hierzu u.a. Frank/ Hutchens 1993 und Ilmakunnas/ Maliranta 2005.

⁵⁸ Kotlikoff/ Wise 1989

⁵⁹ Vgl. z.B. Bellmann 2005: 66; die Aussagekraft anderer Studien ist aufgrund methodischer Defizite gering. Vgl. Börsch-Supan, Düzgün/ Weiss 2006

⁶⁰ vgl. dazu unter anderen: Schneeberger/ Mayr 2004: 83 ff.

⁶¹ Wachtler et al. 1997

Grundsätzlich besteht nämlich ein großes Interesse an Weiterbildung bei den Älteren. Nur wird diese nicht mehr genützt. Geht man davon aus, dass in den hochtechnisierten Branchen eine „Halbwertszeit von Qualifikationen“ von ungefähr drei bis fünf Jahren besteht,⁶² wird deutlich, dass laufend - über Anpassungsqualifikationen hinaus - in Bildung investiert werden muss.

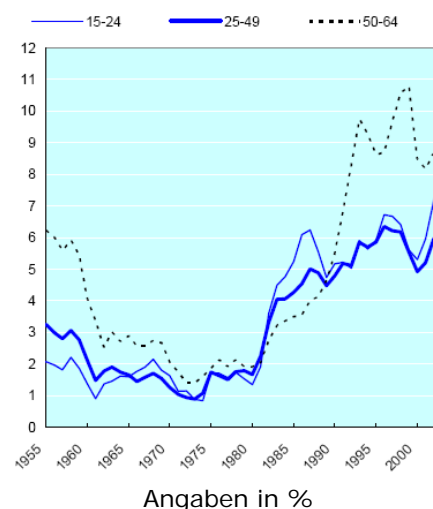
Was nun die geringere Belastbarkeit, Flexibilität und Mobilität von Älteren anbelangt, sei auf zwei Studien verwiesen: Eine Befragung bei Wiener Unternehmen, die kürzlich Ältere eingestellt haben, hat ergeben, dass diese durchwegs sehr zufrieden mit den Älteren in Bezug auf die oben angesprochenen Punkte sind.⁶³ Zudem wurde festgestellt, dass sich Ältere flexibel auf unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse einstellen. In der zweiten Studie, dem IAB-Betriebspanel, wurden rund 16.000 Betriebe unterschiedlicher Größe zu bestimmten Themen befragt, unter anderem auch zur Leistungsfähigkeit ihrer älteren Arbeitnehmerinnen und -nehmer. Demnach werden diese grundsätzlich als genauso leistungsfähig und produktiv angesehen wie Jüngere. Hinsichtlich Flexibilität, Belastbarkeit und Mobilität bestehen laut dieser Studie keine Einschränkungen.⁶⁴ So bleiben als Kostennachteile nur die höheren Lohn- und Lohnzusatzkosten übrig.

Es bleibt festzuhalten, dass Ältere, wenn sie einmal ihre Arbeit verloren haben, nur schwer wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können. So geben sowohl die oben angeführten Wiener Unternehmen als auch die im IAB-Betriebspanel befragten Unternehmen an, kaum Arbeitnehmerinnen und -nehmer über 50 Jahren einzustellen. Die wesentlichen Gründe hierfür sind die im Vergleich zu Jüngeren höheren Lohnkosten und eine grundsätzlich kürzere Verweildauer bis zum regulären Ausscheiden aus dem Betrieb.

Ältere Arbeitslose, nicht mehr integrierbar?

Wie bereits erwähnt, sinken die Beschäftigungsquoten mit zunehmendem Alter. Zum einen führen die Austritte aus der Beschäftigung in die Pension, zum anderen in die Arbeitslosigkeit. Besonders deutlich wird dies, wenn man die Beschäftigungsquoten der Altersgruppe 40 bis 45-Jähriger mit jenen der Altersgruppe 50- bis 55-Jähriger vergleicht: in den letzten Jahren war die Beschäftigungsquote der 50 bis 55-jährigen Altersgruppe um rund 10% geringer als die Beschäftigungsquote der anderen Gruppe. Dies ist nicht auf sehr baldige Frühverrentungen zurückzuführen, sondern auf die Abwanderung dieser Erwerbstätigen in die Arbeitslosigkeit.⁶⁵ So ist in den letzten Jahren, besonders Anfang der neunziger Jahre, die Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe zwischen 50 und 64 Jahren stark angestiegen. Erst in jüngster Zeit nehmen deren Anteile und absolute Zahlen langsam wieder ab.

Abbildung 2.4: Arbeitslosenquoten in Österreich nach Alter, 1955 - 2003



Quelle: OECD 2005: 62

⁶² Barkholdt et al. 1995

⁶³ Finder et al. 1996

⁶⁴ Bellmann et al. 2005: 70

⁶⁵ Enzenhofer et al. 2004: 21

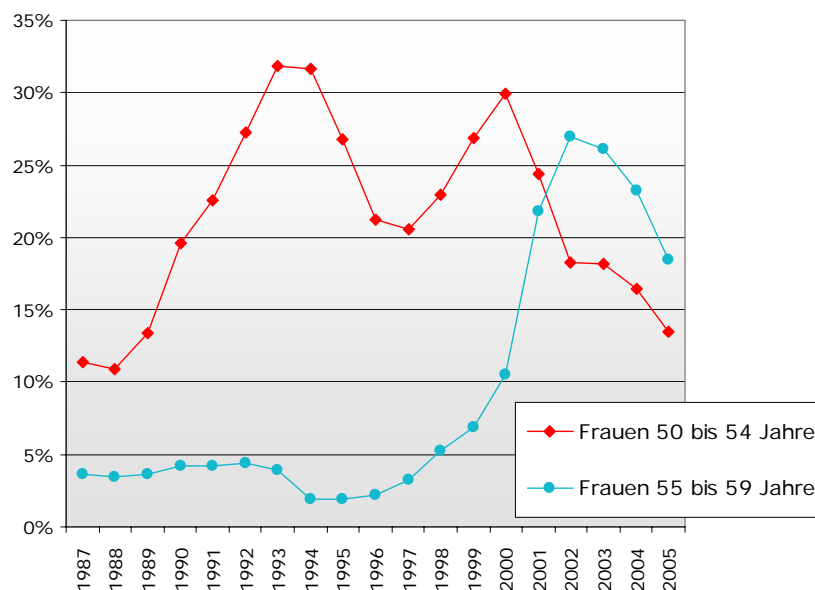


Im Jahr 2005 waren in Österreich 108.416 Frauen und 144.238 Männer arbeitslos.⁶⁶ Davon waren 16.769 Frauen und 29.740 Männer über 50 Jahre alt. Das macht einen Anteil an den gesamten Arbeitslosen von rund 20% Männern und 15% Frauen dieser Altersgruppe aus. Auf den ersten Blick mag dies nicht dramatisch erscheinen. Führt man sich allerdings vor Augen, dass in der Zwischenzeit die Frühverrentung als Exit-Option großteils, aber nicht vollständig geschlossen wurde, dass diese Altersgruppe sehr lange in Arbeitslosigkeit verweilt und dass in Zukunft die geburtenstarken Jahrgänge in diese Altersgruppe vorrücken, dann wird klar, wie bedeutungsvoll diese Altersgruppe für die zukünftige Arbeitsmarktpolitik werden wird.

In den letzten 5 Jahren konnte die Verweildauer dieser Gruppe in Arbeitslosigkeit zwar reduziert werden: So sank die durchschnittliche Verweildauer der 50- bis 55-Jährigen vom Jahr 2000 von 183 Tagen, jene der 55-bis 60-Jährigen von 280 Tagen und jene der über 60-Jährigen von 495 Tagen (!) auf im Jahr 2005 120,155 und 345 Tage. Die über 50 jährigen stellen aber immer noch den größten Anteil unter den vorgemerkten Langzeitarbeitslosen (über 365 Tage).

Besonders deutlich wird der Einfluss der Pensionsreformen und der demografischen Entwicklung am Beispiel der langzeitarbeitslosen Frauen, wie die folgende Abbildung zeigt. Sieht man sich die Zahlen der Altersgruppen 50-54 Jahre und 55-59 Jahre dieser Gruppe genauer an, fällt deutlich auf, wie seit den Pensionsreformen der Anteil der Langzeitarbeitslosen in der Altersgruppe 55-59 Jahre deutlich gestiegen ist. Eine ähnliche Entwicklung ist auch bei den Männern zu verzeichnen (siehe Anhang, Seite 85). Das Abflachen der Kurve ab 2002 ist sowohl konjunkturell bedingt als auch durch gestiegene Übergänge dieser Altersgruppen in Maßnahmen erklärbar.

Abbildung 2.5: Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen nach Altersgruppen



Quelle Daten: von AMS; eigene Darstellung

Die geburtenstarken Jahrgänge zwischen 1961 und 1981 werden zwischen 2010 und 2020 in diese Altersgruppe vorstoßen.⁶⁷ Diese Jahrgänge verzeichnen heute noch keine großen Anteile an den gesamten Arbeitslosen und den Langzeitarbeitslosen. Sie stellen aber in absoluten Zahlen gesehen die größte Gruppe. Kommt diese Gruppe in das entsprechende Alter, wird dort die Arbeitslosigkeit weiter steigen. Sicherlich ist das Alter für sich genommen kein Arbeitsmarktrisiko. Allerdings verstärkt das Alter die Arbeitsmarktrisiken geringe Bildung, Migrationshintergrund und Geschlecht.⁶⁸

⁶⁶ Arbeitsmarktservice Österreich, AMS-Datenbank (ambweb - <http://iambweb.ams.or.at>): Arbeitslose nach Alter und Vormerkdauer, Bestände zum Stichtag; Stand der Daten: 31.07.2006

⁶⁷ Statistik Austria 2005: 75

⁶⁸ Enzenhofer et al. 2004: 31

Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen wird deutlich, dass wesentliche Schritte zur Abfederung des demografischen Wandels und zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer gesetzt werden müssen. Im folgenden Teil sind die derzeitigen Herausforderungen vor dem Hintergrund der Rahmenbedingungen pointiert zusammengefasst. Zudem werden dort mögliche Szenarien beschrieben, die im Rahmen des Grünbuchs erarbeitet wurden.

2.2 Derzeitige Herausforderungen, Trends und Szenarien

Im Zuge des Erstellungsprozesses des Pakte-Grünbuchs beschrieben die beteiligten Forscherinnen und Forscher derzeitige Herausforderungen, Trends und Szenarien zu Älteren im Erwerbsleben. Die möglichen zukünftigen Entwicklungen wurden im Zeitrahmen von heute bis 2035 anhand von Fragebögen (siehe Anhang, Seite 94) ermittelt, von der Redaktion zusammengefasst und mit den Beteiligten diskutiert.

Die Ergebnisse wurden großteils in die Pakte-Strategie und in die Beschreibung ihrer Umsetzung eingearbeitet. Die wesentlichen Resultate sind nachfolgend kurz zusammengefasst:

Herausforderungen im Heute:

In Hinblick auf derzeitige Herausforderungen für die **Politik** nennen die Forscherinnen und Forscher vorwiegend folgende Bereiche:

- Schaffung von Rahmenbedingungen zur Arbeitsplatzschaffung,
- Umbau des Sozial- und Gesundheitssystems (siehe Trends),
- Herbeiführung eines Mentalitätswandels,
- Einführung von Erneuerungen in der Arbeitsorganisation in KMUs (lebenszeitgerechte und lernfördernde Arbeitsorganisation) und
- Durchführung umfassender Weiterbildung.

Neben der Politik stehen zudem **Unternehmen** vor den drei letztgenannten Herausforderungen. Die Bewältigung des Wandels, d.h. unter anderem die Annahme von Weiterbildung, die Akzeptanz lebensgerechter Einkommensströme, vermehrte Jobwechsel und größere Flexibilität sind demgegenüber die zentralen Herausforderungen für **Ältere**.

Trends:

Die Forscherinnen und Forscher gehen von einer Zunahme der Bevölkerung bis 2027⁶⁹, einer Alterung der Erwerbsbevölkerung, erhöhter Migration⁷⁰ und einer anhaltenden Steigerung der Arbeitsproduktivität aus.

Es wird durchwegs keine Arbeitskräfteverknappung prognostiziert, jedoch wird ein Mangel an Personen mit bestimmten Qualifikationen und Fähigkeiten erwogen. Beispielsweise könnte ein „Ausfransen“ des Arbeitsmarktes im unteren Qualifikationssegment eintreten, welches zur Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse und -formen führt. Dies würde u.a. eine Ausweitung der Einkommensunterschiede nach Qualifikation und Generation mit sich ziehen.

Handlungsbedarf wird bis 2035 vorwiegend in der Umstellung der Sozial- und Gesundheitssysteme und in der Finanzierung derselben geortet. Des Weiteren sind Änderungen bei den Pensionen und arbeitsmarktrechtliche Erneuerungen bei der Betreuung Älterer zu erwarten. Die Expertinnen und Experten prognostizieren, dass vermehrt Maßnahmen zur Arbeitsplatzhaltung und laufende Anpassungen an Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten gesetzt werden.

Die beteiligten Forscherinnen und Forscher erwarten auch zukünftig eine Betroffenheit von Älteren am Arbeitsmarkt. So werden Ältere etwa mit Einkommenseinbußen rechnen müssen. Auch eine Verschlechterung der sozialen Lage der Arbeitnehmerinnen und -nehmer

⁶⁹ ÖROK 2004: 56

⁷⁰ Laut Hauptvariante (ÖROK) wird bis 2011 erhöhte Migration erfolgen, sodann wird ein Rückgang einsetzen.

im unteren Drittel der Lohnpyramide, insbesondere jener Personen mit geringer Qualifikation, wird erwartet („Verarmung der Armen“).

Ebenso wird eine Erhöhung der Flexibilität und Produktivität (älterer) Arbeitskräfte geortet. Die Phase höherer Aktivität wird - bedingt durch höhere Lebenserwartung und bessere Gesundheit älterer Menschen - weiter nach oben verschoben.

Die Mehrheit der Forscherinnen und Forscher nimmt zudem an, dass lebensbegleitendes Lernen zukünftig an Bedeutung gewinnt. Verstärkte Aktivitäten im Bereich der Aus- und Weiterbildung sind dementsprechend zu erwarten.

Szenarien:

Im Zuge der Erstellung des Pakte-Grünbuchs wurden von den Forscherinnen und Forschern Szenarien entwickelt. Diese informieren über mögliche Gesellschafts- und Wirtschaftsmodelle für das Jahr 2035 und sind als individuelle, „idealtypische“ Beschreibungen der Zukunft zu verstehen. Die Szenarien sollten im Rahmen des Pakte-Grünbuchs Denkanstöße für die Pakte geben. Eine stichwortartige Beschreibung der acht Szenarien können Sie der Tabelle 88 im Anhang entnehmen. Kurz zusammengefasst wurden folgende Szenarien für 2035 geortet:

- **Europäisches Gesellschaftsmodell** (alternatives Konzept der Wirtschafts- und Sozialpolitik),
- **Modell des wertschätzenden Alterns** (neues Solidaritätskonzept mit selbstgewähltem, bewusstem und zufriedenerem Altern),
- **Modell des reformierten Alterns** (Generationenmodell mit kontinuierlichen Nachjustierungen im sozialen Sicherungssystem),
- **Phasenmodell Betreuungsarbeit** (Phase des Wissenstransfers und Phase der Betreuung der Ältesten),
- **Flexibler Altenarbeitsmarkt** (Integrationsmodell mit zeitweiliger Erwerbsarbeit von Pensionistinnen und Pensionisten),
- **Umverteilungsmodell** (Modell der Anpassungen an Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten),
- **Entsolidarisierungsmodell** (Stärkung des neoliberalen Gesellschaftsmodells mit Entfremdung zwischen Bürgerinnen und Bürgern und Politik) und
- **Kampfmodell** (Festhalten am traditionellen System trotz Versagen der Beschäftigungs-, Sicherungs- und Besteuerungssysteme).

Die acht Szenarien wurden zu drei Hauptszenarien (siehe Tabelle 2.1, Seite 35) verdichtet. Diese unterscheiden sich hinsichtlich der wesentlichen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen, weisen jedoch alle auf einen Veränderungsprozess vor 2035 hin. Die drei fokussierten Szenarien sind:

- **Europäisches Gesellschaftsmodell**
- **Reformmodell**
- **Entsolidarisierungsmodell**

Tabelle 2.1: Rahmenbedingungen der drei Szenarien 2035

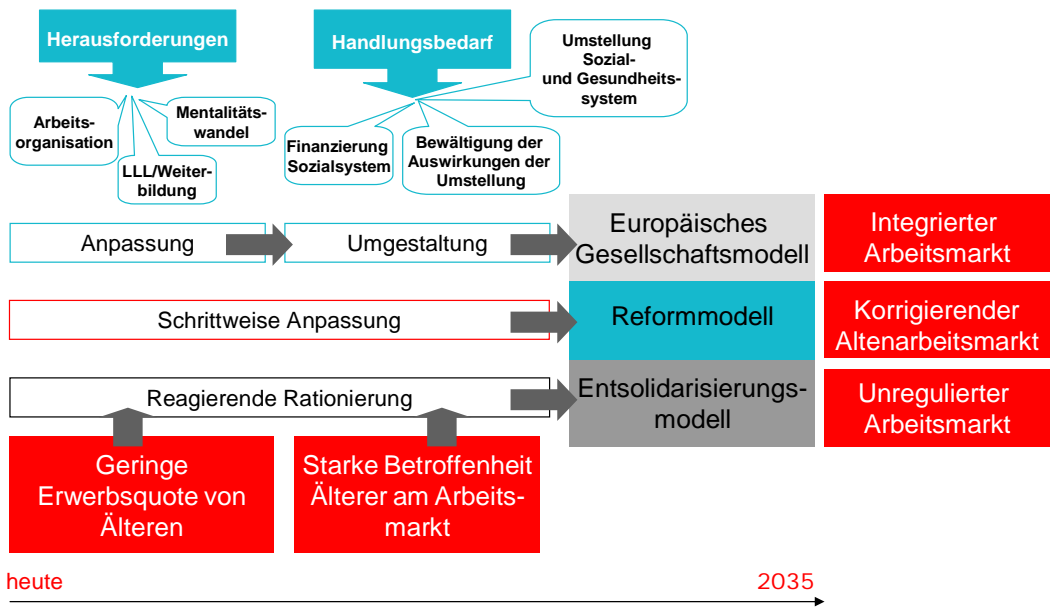
	Positivszenario	Ausgleichszenario	Negativszenario
Modelle	Europäisches Gesellschaftsmodell	Reformmodell	Entsolidarisierungsmodell
Rahmenbedingungen			
Wirtschaftsform	Ökosoziale Marktwirtschaft	Sozial-liberale Marktwirtschaft	Neoliberales Wirtschaftsmodell
Gesellschaftsform	Solidaritätsmodell: Ausgleich zwischen Freiheit und sozialer Verantwortung	Reformiertes Sozialmodell mit Integration, Generationenbalance und Organisation von Kombination Beruf und Familie	Individualgesellschaft mit ausgeprägter Jugend- und Leistungsorientierung
Rolle des Staates	aktive Rolle	moderierende Rolle	passive Rolle
Finanzierung des Sozialsystems	„Solidaritätskonzept“: jede Bürgerin/jeder Bürger trägt nach Maße seiner Möglichkeiten und sozialen Lage zur Finanzierung des Gemeinwesens bei	Umbau und Nachjustierungen (kontinuierliche Anpassungen) des Sozialsystems	Festhalten an traditionellem Besteuerungssystem mit drastischen Sparmaßnahmen
Weitere wirtschaftliche und/oder politische Rahmenbedingungen	„nachhaltiges“, qualitatives Wirtschaftswachstum, flexible Budgetpolitik	Transferzahlungen belasten Wirtschaftswachstum, Integration hat hohen Stellenwert	Verteilungskampf um knappe Ressourcen und Entfremdung Bürgerinnen und Bürger Politik, der Generationen
Situation am Arbeitsmarkt	Vollbeschäftigung, Konzept der „produktiven“ Generationenverhältnisse, lebenslanges Lernen ist wichtig	Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, graduelle Anpassungen der Arbeitsplätze, -abläufe und -zeiten an Bedürfnisse Älterer, verstärkte Betreuungstätigkeiten, lebenslanges Lernen ist wichtig	Konkurrenz um knappe und gute Jobs (steigende Arbeitslosigkeit, sinkende Lohnniveauus), Schattenarbeit
Ältere am Arbeitsmarkt	Flexible Arbeit für Alte, Wertschätzung Älterer (am Arbeitsmarkt)	Flexibler Altenarbeitsmarkt, erhöhte Erwerbsbeteiligung Älterer, Erhöhung des Pensionsantrittsalters, mentaler Wandel gegenüber der Beschäftigung Älterer hat sich vollzogen	Schlechte Chancen für Ältere, Arbeit bis ins hohe Alter ohne viel Geld

Wie in Tabelle 2.1 ersichtlich, versteht sich das **Europäische Gesellschaftsmodell** als neues wirtschafts- und gesellschaftspolitisches Modell mit öko-sozialer Marktwirtschaft und einer Gesellschaftsform, die auf Solidarität beruht. Das **Reformmodell** zeichnet sich hingegen durch laufende Anpassungen an das bestehende Modell aus; es beruht auf einem reformierten Sozialmodell mit sozial-liberaler Marktwirtschaft. Das **Entsolidarisierungsmodell** greift die Option einer Individualgesellschaft mit ausgeprägter Jugend- und Leistungsorientierung auf und entspricht einem neo-liberalen Wirtschaftsmodell.

Die drei Szenarien unterscheiden sich außerdem hinsichtlich der **Rolle des Staates**. So wird dem Staat im Europäischen Gesellschaftsmodell eine aktive, im Reformmodell eine moderierende und im Entsolidarisierungsmodell eine passive Rolle zugesprochen. In Bezug auf den Arbeitsmarkt beinhaltet das Europäische Gesellschaftsmodell einen integrierten Arbeitsmarkt, das Reformmodell einen korrigierenden Altenarbeitsmarkt und das Entsolidarisierungsmodell einen unregulierten Arbeitsmarkt.

Betrachtet man die **Entwicklung hin zu den Szenarien** auf der Zeitachse bis 2035, so mündet die heute bestehende geringe Erwerbsquote von Älteren beim Europäischen Gesellschaftsmodell in eine Anpassung, gefolgt von einer Umgestaltung. Das Reformmodell beinhaltet eine schrittweise Anpassung und das Entsolidarisierungsmodell setzt auf reagierende Rationierung, wie folgende Abbildung verdeutlicht.

Abbildung 2.6: Überblick Ist-Analyse - Trends – Szenarien



Die Szenarien und Trends unterstützten die Ausarbeitung der Pakte-Strategie und dienen vorwiegend als Anregung für die Pakte zur Entwicklung vorausschauender, umfassender regionaler Maßnahmenbündel (siehe Kapitel 5, Seite 67 ff.).

3 DIE VISION

„Ich wünsch mir, dass 2035 möglichst alle eine Arbeit und ein gesichertes Einkommen haben.“ Büroangestellte, 30 Jahre

Die Vision eines **generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarktes der Zukunft** basiert auf dem Anliegen der Pakte⁷¹ nach:

- A** einem generationengerechten Arbeitsmarkt,
- B** sozial abgesichertem Altern und
- C** lebensphasenorientierter Aus- und Weiterbildung.

Die Vision spiegelt folgende Verknüpfungen von Politikbereichen wieder: (A) Säule „Arbeitsmarkt-⁷² und Wirtschaftspolitik“, (B) Säule „Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik“ und (C) Säule „Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik“.

Die Elemente der Vision sind (A) generationengerechte Beschäftigungsmöglichkeiten in einem flexiblen Arbeitsmarkt, die Anerkennung Älterer am Arbeitsmarkt und der Einsatz entsprechend deren Stärken, laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in KMUs, sowie die Sicherstellung von Chancengleichheit; (B) die nachhaltige soziale Sicherung, sowie gesicherte Betreuung und Pflege und (C) die Schaffung von Rahmenbedingungen für lebensbegleitendem Lernen, sowie generationenübergreifende und altersgerechte Angebote.

Im Zuge des Erstellungsprozesses des Pakte-Grünbuchs wurden auch Privatpersonen⁷³ interviewt und themenbezogene Akteurinnen und Akteure der Praxis⁷⁴ zu ihren Visionen befragt. Eine befragte Institution teilt beispielweise mit:

„Die Fähigkeiten und die Lebenserfahrung von älteren Menschen werden respektiert und anerkannt. Ältere sind in die Gesellschaft genauso integriert wie junge und `mittelalte` Personen. Ein Generationskonflikt besteht nicht. Ältere Menschen haben, wie alle Menschen in dieser visionären Gesellschaft, ein Recht auf eine materielle Grundsicherung, die über eine Existenzsicherung hinausgeht. Sie haben ein Recht auf eine qualitätsvolle Pflege und Altersbetreuung, welche individuell auf die jeweilige Person abgestimmt ist.“ GeM-Koordinationsstelle für Gendermainstreaming im esf, Wien

Die Visionen dieser Institutionen beinhalten auch das Ansinnen nach Fairness, Gerechtigkeit und Selbstbestimmtheit und wurden in die Pakte-Vision und in die Pakte-Strategie eingearbeitet.

Die Visionen im Detail:

ad A) Generationengerechter Arbeitsmarkt

Die Pakte haben die Vision, dass 2035 den jeweiligen Bedürfnissen entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden sind. In 30 Jahren sollte ein mobiler und flexibler Arbeitsmarkt existieren. Ältere sollten 2035 die Möglichkeit haben, in alle Bereiche des Lebens voll integriert zu sein, als wertvoller Teil der Gesellschaft angesehen und aufgrund ihrer Lebenserfahrung geschätzt und geachtet zu werden. Ältere werden in der Vision der

⁷¹ Die Visionen wurden von den Pakt-Koordinationsstellen erstellt, durch weitere Visionen ergänzt und in den Bundesländern teilweise mit Paktpartnerinnen und -partnern abgestimmt; einige Pakt-Koordinationsstellen koordinieren die gesamten Inhalte des Grünbuchs mit ihren Partnerinnen und Partnern im Rahmen des Konsolidierungsprozesses („Weißbuch- Erstellungsprozess“).

⁷² Im gesamten Dokument wird Arbeitsmarktpolitik im weiteren Sinne gesehen, sie umfasst demnach nicht nur aktive und passive Arbeitsmarktpolitik und den Ausgleich von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, sondern auch die gesamtwirtschaftlichen Beziehungen zwischen diesen Größen, also auch die Beschäftigungspolitik.

⁷³ In Summe wurden 20 Privatpersonen im Rahmen von Face-to-Face-Interviews zu Visionen befragt.

⁷⁴ In Summe wurden 21 Fragebögen von Akteurinnen und Akteuren aus NGOs, Unternehmen, Netzwerke, Bildungsträger, etc. zu den Visionen retourniert.

Pakte 2035 am Arbeitsmarkt ihren Stärken entsprechend eingesetzt, und ihre Erfahrung wird honoriert. Eine alle Lebensphasen einbeziehende, rechtzeitige Personalentwicklung in Unternehmen, besonders in KMUs, ist Realität. Managementsysteme, wie aktives Generationenmanagement, sind alltäglich. Es herrschen gleiche Rahmenbedingungen für alle und gerechte Entlohnung vor, d.h. Chancengleichheit wird gelebt. Alle Individuen, ob erwerbsarbeitslos oder erwerbsarbeitstätig, werden wertgeschätzt und sind wichtiger Teil der Gesellschaft.

ad B) Sozial abgesichertes Altern

Laut Pakte-Vision in Bezug auf sozial abgesichertes Altern sind fließende Übergänge von Arbeit in die Pension alltäglich. Ein zentraler Bestandteil der Vision für das Jahr 2035 ist die Grundsicherung für alle. Ältere haben in 30 Jahren bis zu ihrem Pensionsantritt die Möglichkeit, auf Arbeitsplätzen zu arbeiten, an denen auf ihre Belastbarkeit Rücksicht genommen wird. 2035 werden Betreuungsleistungen als berufliche Tätigkeiten anerkannt und sind sozialversicherungsrechtlich abgesichert.

ad C) Lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung

Im Bereich der lebensphasenorientierten Aus- und Weiterbildung beinhaltet die Pakte-Vision für das Jahr 2035 staatlich gefördertes lebensbegleitendes Lernen sowie ausreichende generationenübergreifende und alternsgerechte Angebote. Die Bürgerinnen und Bürger werden durch eine alternsgerechte Aus- und Weiterbildung auf die Veränderungen im Erwerbsleben vorbereitet. Ihr Erfahrungswissen wird wertgeschätzt.

Bitte entnehmen Sie die Vision und deren Elemente nachstehender Übersichtstabelle.

Tabelle 3.1: Die Pakte-Vision im Überblick

A. Generationengerechter Arbeitsmarkt	
A1	Generationengerechte Beschäftigungsmöglichkeiten in einem flexiblen Arbeitsmarkt
A2	Anerkennung Älterer am Arbeitsmarkt und Einsatz entsprechend deren Stärken
A3	Laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in Unternehmen, insbesondere in KMUs
A4	Chancengleichheit wird gelebt
B. Sozial abgesichertes Altern	
B1	Nachhaltige soziale Sicherung
B2	Gesicherte Betreuung und Pflege
C. Lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung	
C1	Schaffung von Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen
C2	Generationenübergreifende und alternsgerechte Angebote

4 DIE EMPFOHLENE STRATEGIE

Im vorliegenden Kapitel wird die Strategie zur Verwirklichung der Vision beschrieben. Die darin enthaltenen Empfehlungen sind nach den jeweiligen Elementen der Vision gegliedert (Kapitel 4.1, Seite 40) und in Tabellenform zusammengefasst (Kapitel 4.2, Seite 62). Das letzte Kapitel erfasst sodann die Hauptaussagen im Überblick (Kapitel 4.3, Seite 66).

Da die Vision neben der Arbeitsmarktpolitik an drei Politikbereichen ansetzt, nämlich der Wirtschaftspolitik, der Sozial- und der Bildungspolitik, und die Pakte die Arbeitsmarktpolitik mit anderen Politikbereichen verknüpfen, gliedert sich die empfohlene Pakte-Strategie in folgende drei Säulen:

- **Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik,**
- **Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und**
- **Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik**

In der Pakte-Strategie sind jeder Säule und jedem Element der Vision **generelle Empfehlungen** und **Beispiele der Gestaltungsmöglichkeiten der TEPs** zugeordnet. Zudem wird über die **Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft** informiert.

ad) Generelle Empfehlungen

Die generellen Empfehlungen beziehen sich zumeist auf Maßnahmenbereiche außerhalb des direkten Einflussbereiches der TEPs. Sie richten sich an eine Fülle von Akteurinnen und Akteuren im Nahbereich bzw. im erweiterten Umfeld der Pakte, wie z.B. Europäische Union, Nationalrat, Ministerien, Sozialpartner und weitere Interessensvertretungen. Alle Empfehlungen unterstützen die Verwirklichung der Pakte-Vision. Für die erfolgreiche Umsetzung regionaler Pakt-Maßnahmen ist die Realisierung dieser generellen Empfehlungen größtenteils essenziell: Umfassende Synergieeffekte entstehen erst durch die sinnvolle Verschränkung dieser Empfehlungen mit den Maßnahmen der Pakte.

Die generellen Empfehlungen werden im jeweiligen Element der Vision gemeinsam mit der Problemsicht behandelt. Sie können die generellen Empfehlungen getrennt von der Problemsicht der Pakte-Strategie in Tabellenform entnehmen (siehe Kapitel 4., Seite 62).

ad) Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der TEPs

Die Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte - auch regionale TEP-Potenziale genannt - informieren über neuartige, für die Verwirklichung der Vision notwendige Aktivitäten und Maßnahmen, welche direkt von den Pakten umgesetzt werden können. Zahlreiche bestehende, bereits umgesetzte Maßnahmen („Regelmaßnahmen“), sind darin nicht enthalten. Da auf regionaler Ebene umfassende Maßnahmenbündel geschnürt werden sollen, dienen die Beispiele primär als Anregungen und notwendige Ergänzungen zu bestehenden Pakt-Maßnahmen (Bitte entnehmen Sie bei Bedarf eine Auswahl der bestehenden Maßnahmen der Liste im Anhang, 90). Weiterführende Informationen zu den Beispielen, etwa eine Tabelle mit Beispielen der Guten Praxis neuer, aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Ältere, ist bei der TEE-Koordination erhältlich.

Die Beispiele für regionale TEP-Gestaltungsmöglichkeiten sind nach jedem Element der Vision gesondert dargestellt, um eine bessere Übersichtlichkeit für die Pakte zu gewährleisten.

ad) Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft

Die umfassende Partnerschaft der österreichischen Pakte besteht aus zahlreichen Akteurinnen und Akteuren. Die dargestellten Beiträge auf Ebene der Partnerschaft beruhen auf diesen etablierten Kooperationsstrukturen in allen Bundesländern. Diese Beiträge gelten auch für andere Themen der Pakte und werden bereits laufend umgesetzt. Als Beiträge auf Ebene der Partnerschaft zur Verwirklichung der Vision sind zu nennen:

- Schaffung einer regionalen Wissensbasis mit regionaler Analyse
- Entwicklung gemeinsamer regionaler Sichtweisen unter Abklärung der Interessen

- Definition übergreifender regionaler Zielsetzungen
- Entwicklung und Einsatz effizienter Instrumente
- Integration von Instrumenten und Maßnahmen in TEP-Arbeitsprogramme
- Laufende Überprüfung des Erfolgs durch Monitoring und Evaluierung
- Einbettung der regionalen Strategie in nationale und europäische Schwerpunktsetzungen – Multilevel Governance

Um die Vision auf regionaler Ebene erfolgreich verwirklichen zu können, bedarf es des Zusammenspiels aller Pakt-Akteurinnen und -Akteure. Die Vision kann zudem umso erfolgreicher realisiert werden, je besser die Empfehlungen und Beiträge der Pakte auf allen Ebenen (lokal, regional, national und europaweit) aufeinander abgestimmt sind.

Die Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft unterscheiden sich nicht voneinander. Sie sind somit für alle Säulen und Elemente der Vision gültig.

4.1 Die empfohlene Pakte-Strategie im Detail

„(...) older workers will face better employment prospects if economic growth and overall employment growth are strong. In particular, their opportunities will be enhanced by tackling barriers to job creation more generally, in areas such as unemployment benefits, wage and non-wage labour cost flexibility, working-time flexibility, the entrepreneurial climate, product market competition and skill formation“,⁷⁵ erklärt die OECD (2005). Um die Vision der österreichischen Beschäftigungspakte, also einen generationengerechten Arbeitsmarkt, sozial abgesichertes Altern und lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung zu verwirklichen, bedarf es zusätzlicher Anstrengungen.

Eine zentrale Herausforderung, die sich über alle drei Säulen spannt und dementsprechend einleitend erläutert wird, ist die **Sicherstellung von nachhaltigem Wirtschaftswachstum und sozialer Kohäsion**.

Laut EK erfordert die Erreichung der Vorgaben von Lissabon und Stockholm eine Zunahme der Erwerbstätigen um insgesamt etwa 20 Millionen (davon 11-12 Millionen Frauen und 5 Millionen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer).⁷⁶ Zur Erreichung dieses Ziels müsste eine beträchtliche Anzahl von nicht erwerbstätigen Personen ins Erwerbsleben eintreten. Dabei sollten mikro- und makroökonomische Maßnahmen Hand in Hand mit beschäftigungspolitischen Strategien zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen gehen.⁷⁷ „Die Erreichung dieser Zielvorgaben hängt von einer Verbesserung der Funktionsweise der Kapital-, Produkt- und Arbeitsmärkte in Verbindung mit einer zu nachhaltigem Wachstum führenden makroökonomischen Stabilität ab, was für den sozialen Zusammenhalt und die Nachhaltigkeit bei den öffentlichen Finanzen vor allem im Hinblick auf Renten sowie die Gesundheitssysteme notwendig ist“⁷⁸, informiert die EK. Um die Zahl der Erwerbstätigen zu steigern, sind somit verschiedene Größen ausschlaggebend. Neben nationalen sind auch europäische und globale Einflüsse zu berücksichtigen, wie etwa die Gestaltung des Weltwährungssystems und die Stabilisierung der Finanzmärkte.

Dieses Ziel gilt umso mehr unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung. So unterstreicht beispielweise der Bericht der hochrangigen Gruppe unter Vorsitz von Wim Kok die Bedeutung der demografischen Herausforderung für die Strategie von Lissabon. Das Altern der Bevölkerung könnte das jährliche „potenzielle Wachstum“ des BIP in Europa von heutigen 2 – 2,25% auf 1,25% für das Jahr 2040 drücken.⁷⁹

In Anbetracht der Pakte-Vision und der zentralen Herausforderung, die Sicherstellung von nachhaltigem Wirtschaftswachstum und sozialer Kohäsion zu gewährleisten, stellt sich auch die Frage nach geeigneten Wirtschafts- und Gesellschaftsformen. Die im Zuge der Erstellung des Pakte-Grünbuchs entwickelten Szenarien für das Jahr 2035 (siehe Kapitel 2.2, Seite 33)

⁷⁵ OECD 2005: 172

⁷⁶ Europäische Kommission 2002a: 3

⁷⁷ Europäische Kommission 2005c: 8

⁷⁸ Europäische Kommission 2002a: 3

⁷⁹ Europäische Kommission 2005b: 3

sollten dabei unter dem Gesichtspunkt der Zielerreichung - Sicherstellung von nachhaltigem Wirtschaftswachstum und sozialer Kohäsion - betrachtet werden. So könnte unter diesem Aspekt das Europäische Gesellschaftsmodell als ein geeignetes Szenario betrachtet werden. Denn dieses basiert auf einer an nachhaltigem qualitativen Wachstum orientierten Wirtschaftsordnung, die den sozialen Zusammenhalt mit einschließt. Das Zusammenwirken von Wirtschaftswachstum und sozialer Kohäsion wird auch von der Europäischen Kommission empfohlen: „Das Ziel besteht darin, eine positive Wechselwirkung zwischen Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu sichern, um ein langes zukunftsfähiges Arbeitsleben zu fördern, in dem alle Humanressourcen der Gesellschaft voll genutzt werden.“⁸⁰

Zur Verwirklichung der Vision sind zahlreiche Anstrengungen vonnöten. Laut EK bedarf es der Erarbeitung eines ganzheitlichen, dynamischen und ausgewogenen Ansatzes, um die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen: *„Ein solcher Ansatz sollte die Erwerbsbeteiligung während eines ganzen Lebenszyklus berücksichtigen. Er müsste vier Ziele thematisieren: für mehr Arbeitsplätze und eine bessere Qualität der Arbeit zu sorgen; dafür zu sorgen, dass Arbeit sich lohnt; für höhere und anpassungsfähige Qualifikationen am Arbeitsplatz zu sorgen, und dafür zu sorgen, dass Arbeit eine echte Option für alle darstellt. Dieser Ansatz würde letztlich durch Partnerschaften umgesetzt werden.“*⁸¹

Diesem Ansatz folgend legen die österreichischen Territorialen Beschäftigungspakte folgende Strategie vor:

4.1.1 A: Generationengerechter Arbeitsmarkt (Säule „Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik“)

A1: Generationengerechte Beschäftigungsmöglichkeiten in einem flexiblen Arbeitsmarkt

„Für 2035 wünschen wir uns die rechtliche Festschreibung a) der Möglichkeit die eigene Arbeitsplatzsituation altersadäquat zu gestalten, b) der Altersteilzeit und c) der sozial- und gesundheitsrelevanten Rechte und Pflichten für ein gesichertes Altern in Würde.“ GEFAS Steiermark

Problemsicht und generelle Empfehlungen

Derzeit steht ein Überangebot an Arbeitskräften fehlenden Arbeitsplätzen gegenüber. Ungefähr ein Sechstel der gegenwärtig 77 Millionen Nichterwerbstätigen in der Europäischen Union würde zurzeit gern arbeiten.⁸² Insgesamt sind jedoch zu wenige Arbeitsplätze vorhanden, und die bestehenden sind nicht generationengerecht gestaltet. Ein wesentliches Element der Vision sind dementsprechend ausreichend vorhandene, generationengerechte und an Lebensphasen orientierte Beschäftigungsverhältnisse und ein flexibler Arbeitsmarkt für Ältere.

Zur Erreichung dieses Elementes der Vision bedarf es zum einen der Optimierung der Nachfrageseite, damit generationengerechte Arbeitsplätze geschaffen und bestehende generationengerecht gestaltet werden können. Zum anderen muss die Angebotsseite, etwa durch Investition in Humankapital, gestärkt werden. Um zur erhöhten Teilnahme von Älteren an den regionalen Arbeitsmärkten beizutragen und den Problemdruck auf die Älteren zu senken, werden im Folgenden spezifische Änderungen vorgeschlagen, die einerseits direkt von den Pakten umgesetzt werden können, andererseits auch außerhalb des direkten Einflussbereiches der Pakte liegen (zumeist nationale Rahmenbedingungen). Alle sind jedoch für die Schaffung eines generationengerechten und flexiblen Arbeitsmarktes wesentlich:

*„Workers of all ages benefit from the removal of demand-side barriers to employment“*⁸³, informiert die OECD (2005). Neben einer guten Wirtschaftslage ist folglich die **Entlastung**

⁸⁰ Europäische Kommission 2002a: 11

⁸¹ Europäische Kommission 2002a: 10

⁸² Europäische Kommission 2002a: 6

⁸³ OECD 2005: 172



der Erwerbsarbeit zur Verwirklichung der Vision bedeutend. So kommt der Senkung der Lohnnebenkosten⁸⁴ eine wichtige Rolle zu: Denn besonders im Niedriglohnsektor lassen sich für bestimmte Zielgruppen durch Verringerung der Lohnnebenkosten positive Beschäftigungseffekte erzielen, wie dies zum Beispiel in Irland und Finnland der Fall war.⁸⁵ Um etwaige negative Auswirkungen auf das soziale Sicherungssystem zu vermeiden ist ein ausgleichender Blick auf das Gesamtpaket von Transfermaßnahmen erforderlich.

Darüber hinaus sind die Entlohnungssysteme zu berücksichtigen: Aufgrund des in Österreich häufig vorherrschenden **Senioritätsprinzips**⁸⁶ sind ältere Arbeitskräfte im Vergleich zu ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen bei gleicher Qualifikation teurer. Unternehmen bevorzugen oftmals Arbeitskräfte anderer Altersgruppen. Es wird daher die Abflachung bzw. das Aufheben des Senioritätsprinzips unter Berücksichtigung der Lebensverdienstsumme vorgeschlagen. Arbeit soll sich im Lebensseinkommenszusammenhang lohnen und derartig organisiert sein, dass Ältere länger arbeiten können, ohne sich dabei völlig zu verausgaben. Eine schrittweise Abkehr von altersabhängigen Gehältern wird empfohlen, um im Alter einer möglichen sozialen Falle durch reduzierte Löhne entgegenzuwirken. Speziell auf betrieblicher Ebene können hierzu wesentliche Impulse, angeregt beispielsweise durch die Pakte, gesetzt werden. Da ein stark geregelter **Kündigungsschutz** auch Einstellbarrieren bewirkt, könnte eine spezifische Ausgestaltung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer überlegt werden.

Das Pakte-Grünbuch empfiehlt des Weiteren die Schaffung von flexiblen, regionalen Arbeitsmärkten für Ältere: **Rahmenbedingungen für Alterserwerbsarbeit**, beispielsweise der weitere Ausbau von Teilzeitoptionen und das Ermöglichen von Teilerwerbsfähigkeit, etwa die Kombination von Teilzeitarbeit und Teilzeittransfereinkommen, sollten geschaffen werden. Weitere Vorschläge beinhalten die vermehrte Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und -abläufen, die Einbindung von qualifizierter Teilzeit in die Karrierepfade und die Entwicklung von horizontalen Karriereverläufen (siehe Glossar, Seite 79).

*„Was die älteren Arbeitskräfte angeht, so ergibt sich aus der Bevölkerungsalterung die Notwendigkeit, das Altersmanagement am Arbeitsplatz und auf den Arbeitsmärkten zu verändern“*⁸⁷, erläutert die EK. Das NRP Österreich (2005) berichtet: *„Jüngst durchgeführte Maßnahmen zur Modernisierung der arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen sowie zur Modernisierung des österreichischen Arbeitsmarktservice steigern die Flexibilität des Arbeitsmarktes. Maßnahmen zur Stärkung der sozialen Kohäsion – wie etwa Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ergänzen die notwendigen Flexibilisierungsschritte durch Maßnahmen, die letztlich „Flexicurity“ schaffen.“*⁸⁸ Eine gute soziale Sicherung erhöht die Bereitschaft der Individuen zu Flexibilität, denn Wege der Flexibilisierung werden generell nur dann beschritten, wenn sie nicht den Verlust der sozialen Sicherung bedeuten (siehe Element der Vision B1, Seite 53). **Neue, flexible Beschäftigungsformen** sollten deshalb **mit sozialer Sicherung gekoppelt** sein.

Darüber hinaus sind generationengerechte Arbeitsbedingungen (-zeiten und -abläufe) für die Alterserwerbsarbeit wesentlich. Diesbezüglich teilt das AMS Info 67 (2004) mit: *„Insgesamt ist festzustellen, dass ein Großteil der befragten ArbeitnehmerInnen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen als zentrale Voraussetzung für alternsgerechtes Arbeiten sieht.“*⁸⁹ Die Arbeitsbedingungen sind in den Bundesländern zumeist aber nicht generationengerecht. Beispielsweise benötigen einzelne Gruppen am Arbeitsmarkt, etwa Jugendliche oder Personen mittleren Alters in gewissen Phasen, etwa zur besseren Kombination von Beruf und Familie, flexible und zum Teil kürzere Arbeitszeiten. Eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse wird folglich empfohlen. Dabei kommt der Lebensarbeitszeit eine wichtige Rolle zu. *„Die Arbeitszeit sollte an lebenszyklisch unterschiedliche Zeitbedürfnisse und Zeitpräferenzen in lebensbiographischer Dimension*

⁸⁴ Die Lohnnebenkosten für ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer wurden in Österreich kürzlich gesenkt. Der Rat der Europäischen Union und die Europäische Kommission bemerken aber im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2005/2006 die nicht gebührend berücksichtigte Bedeutung der Arbeitskosten für die Schaffung von Arbeitsplätzen in den Nationalen Reformprogrammen.

⁸⁵ Taskforce Beschäftigung 2003)

⁸⁶ Nicht alle älteren Arbeitnehmerinnen und -nehmer profitieren vom Senioritätsprinzip (siehe Enzenhofer et al. 2004: 50).

⁸⁷ Europäische Kommission 2002: 8

⁸⁸ Nationales Reformprogramm Österreichs (Teil I) 2005: 10

⁸⁹ Enzenhofer et al. 2004a: 2

angepasst werden⁹⁰, berichtet der AMS report 39 (2004). Eine **Orientierung an Lebensarbeitszeiten**, etwa durch die Einführung von Lebensarbeitszeitmodellen, wird nahe gelegt.

Neben der Orientierung an die Lebensarbeitszeit wird die **Um- und Neuverteilung** von Arbeit über das gesamte Leben hinweg angeregt. Die klassischen Bereiche von Arbeit, Bildung und Privatleben könnten dadurch besser miteinander verknüpft werden. Aber auch eine Neuverteilung der Arbeit auf mehr Beschäftigte sollte überlegt werden. Eine Reduktion überlanger Arbeitszeiten ist auch aus gesundheitlichen Gründen zu bevorzugen. So bemerkt die OECD: *“The recent issue of the index of working conditions [IFES/SORA, 2004] draws attention to rising work pressure as a result of frequent overtime work and long working hours”*.⁹¹ Viele ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer würden laut AMS report 39 (2004) einer Reduktion ihrer Arbeitsstunden zustimmen. Bei einer Reduktion der Arbeitszeit sollte dabei der Gefahr des hierarchischen Abstiegs bzw. der Dequalifizierung vorgebeugt werden: Laufende Weiterbildung und die Umsetzung neuer Managementkonzepte in Unternehmen, wie Diversitätsmanagement und aktives Generationenmanagement (siehe Element der Vision A3, Seite 48), sollten u. a. als flankierende Maßnahmen angedacht werden.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist das **Ermöglichen der beruflichen Neuorientierung**, wie von der EK angemerkt: *„Berufliche Neuorientierung, unterstützt durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, gezielte Beratung und Outplacement-Dienste, werden (...) als geeigneter Ansatz angesehen.“*⁹² Derzeit bestehen jedoch insbesondere um die Lebensmitte nur äußerst begrenzte Möglichkeiten der beruflichen Neuorientierung bzw. des beruflichen Umstiegs. Um eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung zu erzielen, sollten Methoden der beruflichen Neuorientierung verbunden mit einer Flexibilisierung der Weiterbildung (siehe Element der Vision C2, Seite 60) eingeführt werden. Eine Ausrichtung im Arbeitslosenversicherungsrecht müsste zudem mit einhergehen.

Ein wesentlicher Verbesserungsbedarf wird außerdem im Bereich der **Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildung** geortet. Arbeitnehmerinnen und -nehmer, die Familie, Beruf und Weiterbildung kombinieren, sehen sich mit Erschwernissen konfrontiert: Die Betreuung von Familienmitgliedern wie Eltern, Partnerinnen, Partnern und Kindern stellt vor allem für viele Frauen ein großes Hindernis für eine Erwerbstätigkeit dar, wenn es keine Alternativen gibt.⁹³ Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildung bewirken eine Steigerung der Erwerbsquote. Durch bestimmte politische Maßnahmen, beispielsweise durch die Gewährung von Zuschüssen für häusliche Pflege oder Kinderbetreuungsbeihilfen, entstehen jedoch potenzielle Fallen, die letztlich zur Verfestigung traditioneller Geschlechterrollen führen.⁹⁴ Qualitativ hochwertige Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen, die das explizite Ziel einer ausgewogenen Teilung von Verantwortlichkeiten zwischen Frauen und Männern verfolgen, sollten dementsprechend verstärkt gefördert werden.

Um generationengerechte und an Lebensphasen orientierte Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten, sind **Investitionen in altersgerechte Arbeitsplätze** nötig. Diese tragen zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Beteiligung Älterer am Arbeitsmarkt bei. Schließlich beeinflusst die Qualität⁹⁵ der angebotenen Arbeitsplätze den Einstieg in den Arbeitsmarkt, stärker aber noch die Entscheidung über einen Verbleib an einem Arbeitsplatz bzw. im Erwerbsleben.⁹⁶ Ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer sehen sich jedoch oft mit einem Mangel an altersgerechten Strukturen in Betrieben konfrontiert.⁹⁷ Um altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung zu ermöglichen, bedarf es einer veränderten Sichtweise in Unternehmen (siehe Element der Vision A3, Seite 48): Den verschiedenen Arbeitsbereichen entsprechend sollten die Arbeitsplätze flexibel angepasst werden können.

⁹⁰ Enzenhofer et al. 2004: 69

⁹¹ OECD 2005: 75

⁹² Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2004: 34

⁹³ Europäische Kommission 2002a: 9

⁹⁴ Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2004: 47

⁹⁵ Unter dem Begriff Qualität werden Faktoren wie Bezahlung und Produktivität, Arbeitsbedingungen und Sicherheit am Arbeitsplatz insbesondere für ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer, Arbeitszeit und Flexibilität, die Möglichkeit, Arbeit und Familie miteinander in Einklang zu bringen sowie Sicherheit der Vertragsverhältnisse verstanden (Europäische Kommission 2002a).

⁹⁶ Europäische Kommission 2002a: 11

⁹⁷ Enzenhofer et al. 2004a: 1



Ein Akteur bemerkt:

„Ein bewusstes Zugehen auf die Bedürfnisse der älteren Mitarbeiter/innen bei der Planung und Gestaltung von Arbeitsplätzen ist nötig. Der Gedanke sollte vermittelt werden, dass es selbstverständlich sein muss, Arbeitsplätze auch an die Bedürfnisse älterer Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter anzupassen.“ Gesellschaft zur Förderung seelischer Gesundheit

Auch die **zielgenaue Bezuschussung von Arbeitsplätzen** im Dienstleistungsbereich bzw. **für spezifisch ausgewiesene Zielgruppen** wird angeregt: So könnte etwa der Ausbau des intermediären Arbeitsmarktes für Personen ohne oder mit äußerst geringen mittelbaren Reintegrationschancen angedacht werden, etwa durch Beschäftigung in gemeinnützigen Sparten. Transferleistungsbezieherinnen und -bezieher könnten vermehrt gesellschaftlich relevante und im ersten Arbeitsmarkt nicht ausreichend bedienbare Tätigkeiten verrichten. Oberstes Ziel sollte - sofern möglich - die Integration in den ersten Arbeitsmarkt sein. Bestimmte Bereiche des dritten Sektors, etwa Kinder- und Jugendhilfe oder Pflege und Betreuung könnten auch durch Begünstigungen für NGOs und Private, die gemeinnützige Tätigkeiten erbringen, in den Regionen gestärkt werden, um so gezielt das Beschäftigungswachstum in diesem Sektor zu fördern.⁹⁸

Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte (Aktivitäten, Maßnahmen)

Im Bezug auf die Vision eines generationengerechten Arbeitsmarktes können die Pakte regionale und lokale Pilote zu neuen Organisations- und Beschäftigungsformen fördern, wie etwa Kurzarbeit für Ältere. Innovative Konzepte zur Ausweitung der Alterserwerbsarbeit, etwa der Teilzeitarbeit, und Pilote zur Förderung von qualifikationsabhängigen (anstatt altersabhängigen) Gehältern gehören zudem zu den potentiellen Betätigungsfeldern der TEPs. Dabei sollten flexible Beschäftigungsformen mit guter sozialer Sicherung gekoppelt sein. Der Beitrag der Beschäftigungspakte zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung liegt ferner in der Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle (z.B. Lebensarbeitszeitmodelle) und in der Forcierung flexibler Arbeitsabläufe. Beispiele können in Dänemark, Finnland, im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden gefunden werden: Flex Leave, Work First, Bildungskarenz und Arbeitsfähigkeitsindex sind mögliche Ansatzpunkte für die österreichischen Pakte.

Pakte könnten auch vermehrt KMUs unter die Arme greifen, indem sie stärker mit Clustern und Unternehmensverbänden kooperieren. So könnten Bedürfnisse, etwa in den Bereichen Weiterbildung, Marktforschung, Spezialisierung und Vernetzung der KMUs ausgelotet und bedarfsgerechte Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Die Selbständigkeit Älterer könnte gefördert und Unternehmensgründungen in Form von Kooperationen zwischen Alt und Jung könnten angeregt werden. Hier bestünde die Möglichkeit zur Kombination von Ideen der Jungunternehmerinnen und -unternehmer mit dem Erfahrungswissen der älteren Kolleginnen und Kollegen. Weitere Aktivitäten betreffen die intensiviertere Einführung von Risikokapital (etwa Mikrokredite), der verstärkte Einsatz von Stiftungsmodellen für Ältere und die Einführung von auf Ältere spezialisierten Arbeitskräfteverleihen verbunden mit Weiterbildung in Perioden der Beschäftigungslosigkeit.

Im Bereich der besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildung könnten Pakte insbesondere Pflege- und Betreuungseinrichtungen fördern, die das explizite Ziel der ausgewogenen Teilung von Verantwortlichkeiten zwischen den Geschlechtern verfolgen. Weitere Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte sind Maßnahmen im Bereich von lebensbegleitendem Lernen sowie Pilote zur Förderung der gezielten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Pakte könnten auch die Chancen im intermediären Arbeitsmarkt überprüfen (lassen) und die Umsetzung regelmäßiger, vorausschauender regionaler Arbeitsmarktbedarfsanalysen intensivieren.

⁹⁸ Liebig / Karla 2003

Die Konsultationsfragen* zu A1

Wie bewerten Sie die Empfehlung zur Schaffung von **flexiblen, regionalen Arbeitsmärkten** für Ältere? Welche Beiträge denken Sie für die Pakte hinsichtlich der Schaffung von Rahmenbedingungen für die Alterserwerbsarbeit an?

Wie kann die empfohlene **Orientierung an Lebensarbeitszeiten** erfolgreich umgesetzt werden? Was legen Sie den Pakten bei der Förderung von Lebensarbeitszeitmodellen nahe?

Welche Schritte sollten die Pakte vorrangig zum Ermöglichen der **beruflichen Neuorientierung insbesondere in der Lebensmitte** setzen?

Wie bewerten Sie die Empfehlung zur zielgenauen **Bezuschussung** von Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich, beispielsweise Begünstigungen für NGOs, die gemeinnützige Tätigkeiten erbringen? Für welche Zielgruppen wäre eine Senkung der Lohnnebenkosten ihrer Meinung nach besonders sinnvoll? Welche Beiträge sollten die Pakte zur Verwirklichung dieser Empfehlung leisten?

Wie kann die **Abflachung bzw. das Aufheben des Senioritätsprinzips** erreicht werden? Welche Beiträge könnten die Pakte zur Abkehr von altersabhängigen Gehältern leisten?

* siehe Kapitel 1.6

A2: Anerkennung Älterer am Arbeitsmarkt und Einsatz entsprechend deren Stärken

„Alter heißt viele Erfahrungen gemacht zu haben, von denen die Gesellschaft profitieren kann. Alter verlangt Respekt und keine Ausgrenzung. Alter ist gelebte und künftige Teilhabe.“ Frau und Arbeit, Salzburg

Problemsicht und generelle Empfehlungen

Die Anerkennung Älterer am Arbeitsmarkt und der Einsatz entsprechend deren Stärken trägt maßgebend zur Verbesserung der Situation von Älteren und damit zum Abbau der Altersdiskriminierung bei.

Ältere sind am österreichischen Arbeitsmarkt aber nicht ausreichend anerkannt und ihr Potential wird zu wenig genutzt. Unternehmen sehen Ältere oft nicht als Chance, sondern als Last. Die gängigen Entlohnungsprinzipien verschärfen darüber hinaus die Situation der Älteren. Obwohl die vorherrschende Meinung vom Produktivitätsabfall Älterer nicht zutrifft⁹⁹, gelangen Ältere in eine Defensivsituation und „pensionieren“ innerlich.

Zu den **Stärken älterer Menschen** zählt insbesondere ihr Erfahrungswissen, welches in der Literatur zumeist als Lebens- und Berufserfahrung, aber auch als umfassendes berufsspezifisches Wissen beschrieben wird. Berufliches, praktisches und allgemeines Erfahrungswissen ist ein zentraler Bestandteil beruflicher Kompetenzen. Der AMS report 39 (2004) meint dazu: *„Erfahrung ist demnach weniger eine bestimmte Form von Wissen, sondern ein Bündel von Kompetenzen, Fähigkeiten und Handlungsweisen, das in einer spezifischen Arbeitsweise seinen Ausdruck findet.“*¹⁰⁰ Es wird zwischen organisatorischem und sozialem Erfahrungswissen unterschieden: Ersteres umfasst etwa Kenntnisse über informelle Organisationswege und ihre Verwendung in Übereinstimmung mit den formellen Organisationsregeln. Darunter wird aber auch die Fähigkeit verstanden, unerwartet auftretende organisatorische Probleme zu lösen und auf verschiedensten Wegen zum Ziel zu gelangen. Das rechtzeitige Erkennen von organisatorischen Schwachstellen und

⁹⁹ siehe dazu Kapitel 2.1., Seite 30

¹⁰⁰ Enzenhofer et al. 2004: 55



Improvisationsfähigkeit sind ein weiterer Bestandteil des organisatorischen Erfahrungswissens. Das soziale Erfahrungswissen hingegen ermöglicht eine sozial befriedigende Gestaltung der Beziehungen am Arbeitsplatz. Es umfasst *das „(...) Gespür für soziale Beziehungen in der Arbeitsumgebung, Verständnis für bzw. Umgang mit unterschiedlichen betrieblichen Milieus und Subkulturen auch in Bezug auf die eigene Arbeit.“*¹⁰¹ Neben dem Erfahrungswissen zählen besonders Kommunikationskompetenz, Eignung zu Qualitätssicherung sowie die Fähigkeit zu ressourcensparendem Materialeinsatz zu den weiteren Stärken von Älteren. *„Die mit dem Alter zunehmenden Fähigkeiten und Kompetenzen sind im allgemeinen die Urteils- und Entscheidungsfähigkeit auch in kritischen Situationen (Besonnenheit), die Kommunikationsfähigkeit, die Kooperationsfähigkeit (Teamfähigkeit, Geduld), die Konfliktfähigkeit, das Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein, Ausgeglichenheit und Beständigkeit, Zuverlässigkeit und Qualitätsbewusstsein“*¹⁰², informiert der AMS report 39 (2004).

Zur Anerkennung Älterer am Arbeitsmarkt und dem Einsatz entsprechend deren Stärken werden Maßnahmen zur Einleitung eines **Mentalitätswandels bzw. der Entwicklung eines neuen gesellschaftlichen Verständnisses der Erwerbstätigkeit Älterer** empfohlen. Demnach sollten das Erfahrungswissen und die Kompetenzen aller, ungeachtet ihres Lebensalters, wertgeschätzt und die Leistungsfähigkeit der Generationen berücksichtigt werden. Ausgangsbasis zur Herbeiführung dieses Kulturwandels in der Gesellschaft und in Unternehmen ist das Sichtbarmachen des Wertes von Erfahrungswissen und der Abbau des defizit-orientierten Ansatzes gegenüber Älteren¹⁰³, etwa die Abkehr von der Generalisierungshypothese „Alles wird im Alter schlechter.“ Denn die Qualifizierungsgefälle sind nicht eine Folge des Alterungsprozesses, sondern primär die Konsequenz von Fehlnutzung. Hierzu bedarf es zahlreicher Sensibilisierungs- und Aufklärungsmaßnahmen auf allen Ebenen¹⁰⁴, etwa mithilfe von Role-Models und der Einführung des Prinzips der Qualifizierung im Erwerbsverlauf.

Darüber hinaus bedarf es der Auflösung des Generationenkonflikts: Denn die häufig geäußerte Annahme, dass junge und ältere Gruppen um bestehende Arbeitsplätze konkurrieren, ist schlichtweg falsch. Zahlreiche Studien belegen, dass eine positive Wechselwirkung zwischen den beiden Gruppen vorliegt. So bestätigt die OECD (2005): *„An increase in employment rates for older people tends to be associated with an increase, not a decrease, in employment rates for younger people.“*¹⁰⁵ Das bedeutet, dass die vermehrte Beschäftigung von Älteren zur Steigerung der Gesamtbeschäftigung beiträgt und nicht zu Lasten anderer Gruppen ausfällt.

Das **Prinzip der Solidarität zwischen den Generationen** sollte gestärkt werden. Die Beziehungen der Generationen zueinander sollten durch gegenseitige Unterstützung, wechselseitiges Lernen und Akzeptanz der Besonderheiten jedes Lebensabschnittes geprägt sein. Dabei sollte auf die verschiedenen Bedürfnisse der Altersgruppen eingegangen werden, wie in folgender Aussage auf den Punkt gebracht wird:

„Aktives Generationenmanagement sollte Selbstverständlichkeit werden. Dies beinhaltet auch gegenseitige Wertschätzung und das Schaffen von gesellschaftlichen, politischen und betrieblichen Rahmenbedingungen, die ein gegenseitiges Ausspielen von Gruppen von Arbeitnehmer/-innen nicht mehr zulassen.“ Projekt WAGE „Winning Age. Getting Future“ (Projektleitung: Arbeiterkammer OÖ)

„Es muss eine neue Solidarität zwischen den Generationen entwickelt werden, die aus gegenseitiger Unterstützung und dem Transfer von Kompetenzen und Erfahrung erwächst“¹⁰⁶, berichtet die EK. Als Ansatzpunkte werden die Verteilung der Arbeitszeit über das gesamte Leben (siehe Element der Vision A1, Seite 41), das gerechte Aufteilen der Früchte des Wachstums und das gemeinsame Tragen der Lasten für die Finanzierung von

¹⁰¹ Enzenhofer et al. 2004: 56

¹⁰² Enzenhofer et al. 2004: 58

¹⁰³ Arbeiterkammer Österreich 2005: 11

¹⁰⁴ Dies wird unter anderem von der Wirtschaftskammer gefordert: Wirtschaftskammer Österreich 2005: 2

¹⁰⁵ OECD 2005: 171

¹⁰⁶ Europäische Kommission 2005b: 7

Renten und Gesundheitsfürsorge genannt.¹⁰⁷ Die Sicherstellung des Gleichgewichts zwischen den Generationen könnte durch verstärkte innerbetriebliche Maßnahmen, die Forcierung von Lebensarbeitszeitmodellen und österreichweite und regionale Informationskampagnen vorangetrieben werden.

Die **Nutzung des Potenzials aller Beschäftigten** soll verstärkt in den Vordergrund rücken: Maßnahmen zu Anpassungen an Arbeitszeiten, -abläufe und -plätze in den Regionen tragen dabei wesentlich zur Zielerreichung bei. Empfohlen werden zudem Lohngerechtigkeit bzw. ausgewogene Entlohnungsprinzipien. Untersuchungen zu Produktivitätsverlusten durch (Alters)Stereotypisierung und die Schaffung einer Bundesagentur zur Validierung des On-the-job-Gelernten bzw. die Anerkennung non-formal und informell erworbener beruflich relevanter Kompetenzen werden nahe gelegt. In anderen europäischen Staaten gibt es dazu bereits Beispiele der guten Praxis: So verfügen etwa Frankreich, Finnland und Portugal über etablierte Systeme der Validierung des nichtformalen und informellen Lernens, die nach Österreich bzw. in die österreichischen Bundesländer transferiert werden sollten.¹⁰⁸

Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte (Aktivitäten, Maßnahmen)

Die österreichischen Beschäftigungspakte könnten innerhalb dieses Elementes der Vision gezielte Beratung für Unternehmen und Ältere sowie umfassende Sensibilisierungsmaßnahmen und -kampagnen (etwa zu „Erfahrungswissen Älterer“) initiieren und umsetzen und damit zur Einleitung des Mentalitätswandels beitragen.

Zudem fördern folgende innerbetriebliche Maßnahmen das bessere Verständnis der Erwerbsarbeit von Älteren: Wissensmanagement und weitere Aktivitäten zur Aufbereitung und Weitergabe von Erfahrungswissen, Maßnahmen zur Veränderung der Organisationskulturen, innovative Personaleinsatzplanung sowie die Umsetzung von Kompetenzbilanzverfahren mit Berücksichtigung von nichtformalem und informellem Wissen. Weitere Maßnahmenempfehlungen auf betrieblicher Ebene betreffen den Einsatz von State-of-the-Art Audit-Methoden, den Aufbau und die Umsetzung von Mentorinnen- und Mentorensystemen bzw. den Einsatz von Älteren als Coaches. Dazu gehören auch generationenübergreifende Teamarbeit und Job-Rotation. Die Pakte können zu obigen Aktivitäten Pilote setzen bzw. deren Umsetzung fördern (siehe auch Element der Vision A3, Seite 48).

Ein möglicher zusätzlicher Bereich umfasst die Erstellung und Umsetzung innovativer Kooperationskonzepte zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen, etwa zum Einsatz von älteren Praktikerinnen und Praktikern in Schulen, Fachhochschulen und Universitäten. Gerade die Pakte haben als umfassende regionale Kooperationsstrukturen eine gute Ausgangsbasis für die Initiierung derartiger Strukturen der Zusammenarbeit (Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft, siehe Seite 39).

Die Konsultationsfragen* zu A2

Wie kann die **Anerkennung von Älteren am Arbeitsmarkt** und der Einsatz entsprechend der Stärken sichergestellt werden? Was muss getan werden, damit Diversität in der Belegschaft verstärkt als Chance für Unternehmen begriffen wird?

Wie beurteilen Sie die Empfehlung zu Maßnahmen hinsichtlich der Einleitung eines **Mentalitätswandels** bzw. der Erreichung eines neuen gesellschaftlichen Verständnisses von der Erwerbsarbeit Älterer? Was legen Sie den Pakten dabei besonders nahe?

Wie kann eine neue **Solidarität zwischen den Generationen** entwickelt werden, die auf gegenseitige Unterstützung und dem Transfer von Kompetenzen und Erfahrung basiert? Welche Beiträge sollten die Pakte zur Verwirklichung dieser Empfehlung leisten?

* siehe Kapitel 1.6

¹⁰⁷ Europäische Kommission 2005b: 12

¹⁰⁸ Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006: 4



A3: Laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in Unternehmen, insbesondere in KMUs

„Die Unternehmen sind mit lebensphasengerechten Konzepten, die eine längere Verweildauer für ArbeitnehmerInnen im Unternehmen attraktiv macht, vertraut und setzen diese auch um, da sie das Potential älterer ArbeitnehmerInnen kennen und schätzen. Innerbetrieblicher Aufstieg ist für Ältere genauso möglich wie für Jüngere. Der Zugang zu Schulungen und Weiterbildungen ist für alle ArbeitnehmerInnen unabhängig vom Alter gleichermaßen vorgesehen und wird von Seiten des Unternehmens gefördert.“ abz.austria, Wien

Problemsicht und generelle Empfehlungen

Ein wesentliches Element der Pakte-Vision ist laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in Unternehmen. Denn in den Klein- und Mittelbetrieben mangelt es in Österreich an altersgerechten Arbeitsstrukturen bzw. an Kenntnissen über eine altersgerechte Organisation sowie am Einsatz von lebensphasenübergreifenden Personalentwicklungsplänen, rechtzeitigen und vorausschauenden Umschulungen, innovativer Personaleinsatzplanung und neuen Personalmanagementkonzepten. Zudem ist den Unternehmen äußerst selten bewusst, dass sich die Altersstruktur in ihrem Unternehmen zukünftig gewaltig ändern wird und lineare biographische Verläufe weniger verbreitet sein werden. Die EK weist darauf hin, dass Unternehmen sich immer mehr auf die Erfahrung und die Qualifikationen dieser älteren Arbeitnehmerinnen und -nehmer stützen müssen und gleichzeitig diejenigen unter 55 Jahren aktiv darauf vorbereiten müssen, an die Stelle der erstgenannten Gruppe zu treten.¹⁰⁹ Der Umgang mit diesen Veränderungen muss aber erst erlernt werden.

Um Ältere in Unternehmen halten bzw. integrieren zu können, bedarf es der Zuwendung zu **generationenübergreifender Personalpolitik** und damit zahlreicher Adaptionen in der Personalentwicklung: Die Personalentwicklung in Unternehmen sollte sich vermehrt auf berufsbegleitende Qualifizierung und damit auch auf frühzeitige Umschulungen und Vorausplanungen umstellen. Jede Person sollte ein Recht auf rechtzeitige Umschulung auf einen altersadäquaten Arbeitsplatz im Betrieb haben, der neue qualitativ hochwertige Herausforderungen an die Älteren stellt. Längerfristige Personalentwicklung muss für jedes Lebensalter ein Entwicklungskonzept bereitstellen und die Fähigkeiten und Kompetenzen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern.¹¹⁰ In den in Österreich vorherrschenden Kleinbetriebsstrukturen bedarf es verstärkter Aufmerksamkeit für generationenübergreifende Personalpolitik. Unterstützung und Beratung sollte besonders für Kleinunternehmen, etwa bei der Erstellung von Bildungsplänen, angeboten werden. Zudem müssen Betreuungsangebote für Pflege und Kinder vorhanden sein, sodass Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen können. Das lebenslange Lernen in der Arbeit sollte verstärkt berücksichtigt werden.

Unternehmensinterne Bewertungsinstrumentarien zur Messung von Arbeitsbewältigung, Erfahrungswissen und Innovationsfähigkeit von Belegschaften sollten eingeführt werden, um den Nutzen der Nachhaltigkeit von Personalentwicklung transparent zu machen. Hierzu bedarf es der Entwicklung von Kosten-Nutzen-Modellen etwa zur Darstellung der wirtschaftlichen Effekte von Personalmanagementkonzepten. Beispiele sind aktives Generationenmanagement und die Darstellung der Produktivitäts- und Innovationsverluste durch (Alters-)Stereotypisierung.

Eine **lebenszeitgerechte und lernfördernde Arbeitsorganisation in Unternehmen** sollte sichergestellt werden: Diese sollte auf Integration ausgerichtet sein und der heterogenen Struktur der Arbeitskräfte Rechnung tragen, beispielsweise durch Diversitätsmanagement, aktives Generationenmanagement, vermehrte generationenübergreifende Teamarbeit sowie weitere Aktivitäten zur Aufbereitung und Weitergabe von Erfahrungswissen. Diese Konzepte fördern die Beschäftigungsfähigkeit und sollten in Unternehmen vermehrt verankert werden. Innovative Arbeitsmodelle, wie etwa Tandemarbeitsplätze, stärken den Austausch zwischen den Generationen und geben sowohl

¹⁰⁹ Europäische Kommission 2005b: 9

¹¹⁰ Schönbauer 1998: 91

Älteren als auch Jüngeren die Möglichkeit, die Arbeitszeiten ihren Bedürfnissen entsprechend individuell anzupassen. Möglichkeiten der beruflichen Umorientierung in Unternehmen sollten verstärkt unter die Lupe genommen werden. Vorschläge beinhalten ein Aktionsprogramm für „Alternsgerechtes Arbeiten“ in Anlehnung an das FINPAW, das nationale finnische Programm für alternde Arbeitnehmerinnen und -nehmer,¹¹¹ sowie ein Programm bzw. regionale Programme zur Förderung der Arbeitsfähigkeit und den Einsatz eines "Arbeitsfähigkeitsindex" - ebenfalls nach finnischem Vorbild.¹¹²

Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche in Unternehmen in Bezug auf die sich ändernde Altersstruktur und die Erstellung von Kompetenzbilanzen sind notwendig. Führungskräfte sollten mit Personalentwicklungsinstrumenten wie horizontalen Karrieremodellen, dem lebensphasengerechten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch sowie mit Mentoringprogrammen vertraut gemacht werden. Personalvertretungen in Unternehmen sollten staatlich geförderte Weiterbildung und Schulungen hinsichtlich generationengerechter Personalentwicklung und innovativer Personaleinsatzplanung erhalten, sodass vermehrt „alternsgerechte Betriebsklimata“ und neue Personalmanagementkonzepte in der österreichischen Unternehmenskultur Einzug finden. Gleichzeitig werden Erneuerungen in betrieblichen Ausbildungen empfohlen, sodass bereits in Ausbildung stehende Personen über den neuen Zugang zur Humanressourcensteuerung informiert sind.

Hinsichtlich der notwendigen Veränderungen in der Personalentwicklung sind ergänzende Maßnahmen in Form von **Anreizsystemen** notwendig: Finanzielle Motivationssysteme für verstärkte Weiterbildung sind sowohl für Arbeitgeberinnen und -geber als auch für Arbeitnehmerinnen und -nehmer nötig. Investition in Weiterbildung sollte öffentlich gefördert werden. Zudem bedarf es bei Arbeitgeberinnen und -gebern eines verstärkten Verständnisses sowie der Mitfinanzierung von Weiterbildung. So legen der Rat und die Europäische Kommission (2006) klar: *„Es gibt kaum Anzeichen dafür, dass die Gesamtinvestitionen der Arbeitgeber in die berufliche Weiterbildung gestiegen sind. Es sind daher stärkere Bemühungen erforderlich, die Arbeitgeber zu mehr Investitionen in diesem Bereich zu veranlassen.“*¹¹³ Innovative Modelle der Finanzierung, etwa zwischen Bund, Ländern, AMS, Arbeitgeberinnen und -gebern und Arbeitnehmerinnen und -nehmern werden vorgeschlagen.

Weitere Erfordernisse zur Realisierung der Vision umfassen **gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen**. Dabei ist wichtig, dass Maßnahmen auf die Bedürfnisse abgestimmt werden und die Produktivitätssteigerung nicht zur Belastung der Beschäftigten führt. In den österreichischen Bundesländern gibt es einen Mangel an Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung, dessen negative Konsequenzen die älteren Arbeitnehmerinnen und -nehmer stärker betreffen.¹¹⁴ Investitionen in gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen sind nötig: Die Gewährleistung von Sicherheit am Arbeitsplatz und gesundheitlichen Präventivmaßnahmen, etwa die Früherkennung und Vermeidung arbeitsbedingter Erkrankungen,¹¹⁵ sowie die Gesundheitsförderung schon bei jüngeren Altersgruppen wird empfohlen. Diesbezüglich könnten die österreichischen Pakte von Erfahrungen anderer lernen: So legt die OECD nahe, dass die finnischen Erfahrungen als „benchmark“ für Österreich herangezogen werden sollten: *„Finland has been targeting the health problems of older workers successfully by combining measures on the supply side (with an emphasis on rehabilitation) and the demand side (with an emphasis on creating healthy workplaces).“*¹¹⁶ In diesem Zusammenhang spricht das Pakte-Grünbuch Empfehlungen für Unternehmen aus, Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung einzuführen bzw. zu verstärken. Außerdem sollte mehr Nachdruck auf die Verantwortlichkeit von Arbeitgeberinnen und -gebern für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt werden. Überdies werden vermehrte Formulierung/Prüfung der Auflagen bei gesundheitsschädlichen Arbeitsplatzverhältnissen und bestmögliche Beschäftigungssicherheit empfohlen.

¹¹¹ Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichische Bundesarbeitskammer 2005: 35

¹¹² Nähere Informationen sind unter www.arbeitundalter.at erhältlich.

¹¹³ Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006: 3

¹¹⁴ Enzenhofer et al. 2004a: 2

¹¹⁵ Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005: 14.

¹¹⁶ OECD 2005: 174

Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte (Aktivitäten, Maßnahmen)

Die Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte im Bereich der Förderung von generationengerechter Personalpolitik in Unternehmen sind zahlreich und umspannen sowohl Infoveranstaltungen, Wettbewerbe und die Umsetzung von Internetbörsen zum Austausch der Best-Practices, als auch die Schaffung regionaler Zertifikate für altersgerechte Unternehmen.

Förderprogramme zur innovativen Personaleinsatzplanung, zur Entwicklung und Umsetzung maßgeschneiderter Personalentwicklungspläne, zur Erstellung von Kompetenzbilanzen mit der Berücksichtigung nichtformalen und informellen Wissens und zu rechtzeitigen, firmeninternen Umschulungen könnten von den Pakten erstellt werden. Darüber hinaus könnten die TEPs Studien zum Nutzen der Weiterbildung für sowohl Arbeitgeberinnen und -geber als auch Arbeitnehmerinnen und -nehmer in Auftrag geben.

Die Pakte könnten beispielsweise verstärkt folgende regionale Pilote initiieren: innerbetriebliche Maßnahmen wie Job-Sharing, Maßnahmen zur Anpassung von Bewertungsinstrumentarien und zur Motivation Älterer. Daneben könnten Informations- und Fortbildungsmaßnahmen für Personalverantwortliche - etwa zu aktivem Generationenmanagement - angeboten und Monitorings in Hinblick auf kompetenzbezogene Arbeitsplatzanforderungen gestartet werden.

In Bezug auf gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen könnten die Pakte beispielsweise Infoveranstaltungen durchführen und den Einsatz des „Human Work Index“, einem Messinstrument zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge, forcieren.

Die Konsultationsfragen* zu A3

Wie kann **laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung** insbesondere in KMUs gewährleistet werden?

Wie sollte die lebenszeitgerechte und lernfördernde Arbeitsorganisation sichergestellt werden? Welche Anreize können die Pakte hinsichtlich der Einführung innerbetrieblicher Maßnahmen, wie etwa **Diversitätsmanagement, aktives Generationenmanagement und generationenübergreifende Teamarbeit** geben?

Wie bewerten Sie die Empfehlung zu staatlich geförderter **Weiterbildung und Schulung für Personalverantwortliche** etwa in Bezug auf die sich ändernde Altersstruktur und die Erstellung von Kompetenzbilanzen?

Welche Beiträge können Pakte zur Sicherstellung **gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen** leisten?

* siehe Kapitel 1.6

A4: Chancengleichheit wird gelebt

„Die Jungen sollten sich an den älteren Leuten orientieren, was Berufserfahrung und einfach Erfahrung angeht und die Älteren müssten die Flexibilität oder Bereitschaft mitbringen, dass sie sich einfach auf etwas Neues einlassen, was die Jugend mitbringt.“ Büroangestellte, 28 Jahre

Problemsicht und generelle Empfehlungen

Der Wunsch nach einem generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarkt basiert auf einer gleichberechtigten Teilnahme aller am Leben und dem Abbau von Diskriminierungen jeglicher Art - etwa aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunftsland,

Religion, Ausbildung oder Behinderung. Im November 2000 verabschiedete der Europäische Rat eine Richtlinie, die eine Diskriminierung am Arbeitsplatz¹¹⁷ - u.a. aus Gründen des Alters - untersagt. Der Rat einigte sich ferner auf ein Aktionsprogramm, das gegen die Diskriminierung in allen Lebensbereichen vorgeht. Ein wichtiger Bestandteil ist dabei auch die Diskriminierung aufgrund des Alters.¹¹⁸

Trotzdem sind Diskriminierungen allgegenwärtig, und unsere Gesellschaft ist weit von der visionären „gelebten Chancengleichheit“ entfernt. So sind die Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmerinnen und -nehmer im Verlauf der letzten dreißig Jahre ständig zurückgegangen.¹¹⁹ Aber auch andere Personen, wie beispielsweise Frauen¹²⁰ und Menschen mit Migrationshintergrund sind massiv von Ausschließungsmechanismen betroffen. Laut EK sind zwei Drittel aller Menschen mit Behinderungen nicht erwerbstätig.¹²¹ Sogar von denjenigen, die durch ihre Behinderung in ihren täglichen Verrichtungen nicht beeinträchtigt sind, zählt etwa die Hälfte zu den Nichterwerbspersonen. Von einer gleichberechtigten Teilnahme aller im (Erwerbs-)Leben kann somit nicht gesprochen werden. Es muss also einiges getan werden, um die Situation zu verbessern:

Der **Bekämpfung der Armut**, besonders der Altersarmut, sollte in Bezug auf einen generationengerechten Arbeitsmarkt verstärkt Augenmerk geschenkt werden. *„Die Quote der von Armut Bedrohten lag in Österreich 2003 bei 13 %, wobei das Armutsrisiko für Frauen, ältere Menschen, Kinder, Menschen mit Behinderungen und Zuwanderer höher war“*¹²², berichtet der Rat der Europäischen Union. Wesentliche Ursache für die Armutsbetroffenheit¹²³ liegt in den niedrigen Erwerbseinkommen. Zudem ist ein Drittel von dauerhafter Armut und Ausgrenzung betroffen.¹²⁴ So empfiehlt die EK die *„Verstärkung der Bemühungen zur Bewältigung der zunehmenden Gefahr sozialer Ausgrenzung, insbesondere für ältere Arbeitskräfte, Langzeitarbeitslose, Zuwanderer und junge Menschen, unter besonderer Berücksichtigung der steigenden Arbeitslosigkeit.“*¹²⁵ Das Pakte-Grünbuch legt daher umfassende, regionale Maßnahmenpakete nahe: Benachteiligte Menschen, insbesondere Ältere, sollten durch gezielte regionale **Ausbildungs-, Betreuungs-, Integrations- und Beschäftigungsprogramme** Unterstützung finden.

In Bezug auf die Verwendung des Begriffs „Benachteiligte“ wird angemerkt, dass Klassifizierungen in eine „Gruppe“ grundsätzlich die individuellen Problemlagen vernachlässigen. Darüber hinaus beeinflussen sich die „Kategorien“ gegenseitig: So verschärft sich die Situation im Alter durch zusätzliche Faktoren wie z.B. Frau, Migrantin, niedrigqualifiziert, Angehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, Person ohne ausreichende sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Zur Sicherstellung von Chancengleichheit empfiehlt das Pakte-Grünbuch deshalb die bestmögliche **Berücksichtigung individueller Problemlagen**.

Ein Schlüssel zu mehr Chancengleichheit und zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung liegt in der **Erhöhung der Bildungsquote**. Denn *„bei der besser ausgebildeten Erwerbsbevölkerung“*, so die EK, *„liegen die Erwerbsquoten in allen Altersgruppen bedeutend höher.“*¹²⁶ Das Pakte-Grünbuch verfolgt das Ziel, dass alle Bürgerinnen und Bürger durch lebenslanges Lernen kontinuierlich neue Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen erwerben und legt daher umfassende Maßnahmen im Bereich von lebensbegleitendem

¹¹⁷ Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (27.11.00)

¹¹⁸ Beschluss des Rates 2000/750/EG vom 27. November 2000 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001 bis 2006). Eine weitere Komponente des rechtsbezogenen Ansatzes ist die Ausarbeitung einer EU-Grundrechtecharta, die das Verbot der Diskriminierung auch aus Gründen des Alters weiter fasst und „das Recht älterer Menschen auf ein würdiges und unabhängiges Leben und auf Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben anerkennt und achtet“ (Artikel 25).

¹¹⁹ Europäische Kommission 2002a: 5

¹²⁰ Die Erwerbstätigenquote (Labour Force-Konzept) von älteren Frauen (im Alter von 55+) im Jahr 2004 betrug nur 19,3%. Ältere Männer weisen im Vergleich dazu eine Erwerbstätigenquote von 38,9% auf (Statistik Austria 2005a: 18)

¹²¹ Europäische Kommission 2002a: 6

¹²² Rat der Europäischen Union, 2006: 48

¹²³ In Österreich sind 1 044 000 Menschen, das sind 13,2% der Wohnbevölkerung, armutsgefährdet. Davon sind 571 000 Frauen betroffen (BMSG 2004: 231).

¹²⁴ Armutskonferenz e.V. (ohne Datum) www.armutskonferenz.at/armut_in_oesterreich_armut_ist.htm, download vom Juli 2006.

¹²⁵ Rat der Europäischen Union 2006: 51

¹²⁶ Europäische Kommission 2002a: 8



Lernen nahe (siehe Element der Vision C1 und C2, Seite 58 ff.). Dabei sollte auch den Basisqualifikationen ausreichend Beachtung geschenkt werden.

Optimierungsbedarf hinsichtlich der Beratung wird etwa im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik geortet. So sind Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger aufgrund der unterschiedlichen Verantwortlichkeiten mit verschiedenen Institutionen auf regionaler und lokaler Ebene (Gemeinden, Länder, AMS) konfrontiert. Die Armutskonferenz bemerkt: „Hilfesuchende werden von einem Amt zum anderen geschickt. Statt Bürokratiedschungel wünschen sich alle [Anm.: Teilnehmerinnen und Teilnehmer des ersten österreichweiten Treffens von Menschen mit Armutserfahrung] ein One-Desk Prinzip bei Sozialleistungen: eine Stelle, wo man Informationen und Hilfestellung bekommt.“¹²⁷ Das Pakte-Grünbuch empfiehlt die Einführung von One-Stop-Shops im **Schnittstellenbereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik** nach niederländischem Vorbild. Diese „eine Ansprechstelle für Betroffene“ ermöglicht in den Niederlanden die Verknüpfung der Funktionen von Arbeitssuche mit der Beratung hinsichtlich Sozialleistungen.¹²⁸ Auch in Finnland wurden One-Stop-Stops zur Förderung von Beschäftigung, Aktivierung, Rehabilitation und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von Personen, die Arbeitslosenhilfe erhalten, eingerichtet.¹²⁹

Zur Sicherstellung von Chancengleichheit im Hinblick auf Ältere bedarf es zudem der **Aufarbeitung der Konfliktstellung Alt – Jung** (siehe Element der Vision A2, Seite 45) und der Änderung von Rahmenbedingungen, damit ein gesundes Altern in unserer Gesellschaft und die volle Teilhabe am sozialen Leben ermöglicht wird. Vor dem Hintergrund steigender Ausschließungs- und Armutsrissen ist die **soziale Integration älterer Menschen** ein dringliches Thema. Zivilgesellschaftliches Engagement, Ehrenamt und Nachbarschaftshilfe sind wichtig, um die aktive Teilhabe Älterer am gesellschaftlichen Leben zu fördern, soziale Kontakte zu ermöglichen und die allgemeine Lebenszufriedenheit und Gesundheit zu steigern. Dementsprechend sollten geeignete Rahmenbedingungen für zivilgesellschaftliches Engagement in Verwaltungen, Verbänden und Institutionen vorliegen, welche die umfassende Teilnahme von Akteurinnen und Akteuren fördern.

Ein wesentlicher weiterer Aspekt ist die Beseitigung von Diskriminierungen jeglicher Art. Hierzu müssen vermehrt Anstrengungen unternommen werden: Die umfassende Prüfung auf Diskriminierung sowie die verstärkte **Kontrolle zur Einhaltung der Anti-Diskriminierungsgesetze**, etwa des Diskriminierungsverbots aufgrund des Alters,¹³⁰ werden vorgeschlagen. Wesentliche Schritte zur Erreichung des Ziels von Chancengleichheit müssen auf betrieblicher Ebene erfolgen, sodass eine diskriminierende Unternehmenspolitik der Vergangenheit angehört und Diversität in der Belegschaft überall als Chance für Unternehmen begriffen wird (siehe Element der Vision A3, Seite 48).

Im Hinblick auf die **Diskriminierung der Geschlechter** ist anzumerken, dass Benachteiligungen, denen Frauen ausgesetzt sind, mit dem Alter verstärkt werden. Denn weltweit, wenn auch in verschiedener Ausprägung, ist das Phänomen der Bevölkerungsalterung gekennzeichnet durch signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede.¹³¹ So ist etwa die Frauenerwerbslosigkeit höher als die von Männern und konzentriert sich auf bestimmte Segmente des Arbeitsmarktes. Zudem besteht verstärkt die Gefahr einer unzureichenden eigenständigen Existenzsicherung. Betreuungspflichten, zunehmend aber auch die Pflege von Angehörigen erschweren die gewünschte Teilnahme am Arbeitsmarkt. Es gilt daher, die Besonderheiten und Auswirkungen von Genderdifferenzen im Alter zu bearbeiten, etwa in Form von Bestandsaufnahmen und Analysen geschlechterspezifischer Unterschiede innerhalb der jeweiligen Bereiche und Handlungsfelder. Darüber hinaus wird ein Entgegensteuern geschlechterspezifischer Arbeitsteilung, die Beseitigung des geschlechterspezifischen Gefälles bei Arbeitsentgelt und Arbeitsmarktzugang, die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen und die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Personen mit Betreuungspflichten empfohlen.¹³²

¹²⁷ Armutskonferenz e.V. (ohne Datum) www.armutskonferenz.at/armut_in_oesterreich_sozialhilfe.htm, download vom Juli 2006.

¹²⁸ Europäisches Beschäftigungsobservatorium 2001

¹²⁹ MISEP 2002: 100

¹³⁰ Rat der Europäischen Union 2000

¹³¹ Europäische Kommission 2002: 12

¹³² Europäische Kommission 2002: 9

Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte (Aktivitäten, Maßnahmen)

Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte bestehen in der Umsetzung altersneutraler Förderpraktiken und in der Entwicklung von umfassenden, regionalen Ausbildungs-, Betreuungs-, Integrations- und Beschäftigungsprogrammen für Benachteiligte. Auch der verstärkte Einsatz von Modellen, wie Case Manager, Betreuungsketten und Arbeitsassistenzen tragen zur Zielerreichung bei.

Auf betrieblicher Ebene könnten die Pakte die Förderung der Entwicklung und des Einsatzes neuer Managementkonzepte (z.B. Diversitäts- oder aktives Generationenmanagement) ermöglichen sowie Maßnahmen zur Anti-Diskriminierung, etwa betriebliche Wettbewerbe, forcieren. Die Pakte könnten zudem ihre Beratungskompetenz in Sachen Diskriminierung und Gleichbehandlung stärken und diesbezüglich insbesondere auf die Bedürfnisse von KMUs angepasste Beratung anbieten (lassen). Die Förderung und Entwicklung von Anti-Mobbing Strategien und die Umsetzung von Piloten zu Kompetenzbilanzverfahren sind weitere Empfehlungen im Hinblick auf dieses Element der Vision.

Die TEPs sind durch ihre umfassende Partnerschaft bestehend aus zahlreichen Akteurinnen und Akteuren prädestiniert, zur Optimierung von Schnittstellen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik beizutragen. Pakte könnten in den österreichischen Bundesländern beispielsweise One-Stop-Shops einführen.

Die Konsultationsfragen* zu A4

Was muss getan werden, damit **Chancengleichheit** gelebt wird? Was legen Sie den Pakten diesbezüglich besonders nahe?

Was können Pakte zur **Sicherstellung von Fairness** beitragen? Wie kann die gleichberechtigte Teilnahme aller am Leben und der Abbau von Diskriminierung jeglicher Art aufgrund etwa von Alter, Geschlecht, Herkunftsland, Religion, Ausbildung und Behinderung ermöglicht werden?

Wie bewerten Sie den Vorschlag zur Einführung von **One-Stop-Shops** zur Optimierung von Schnittstellen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik?

* siehe Kapitel 1.6

4.1.2 B: Sozial abgesichertes Altern (Säule: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik)

Ein wesentliches Element zur Verwirklichung der Vision von sozial abgesichertem Altern ist das Vorhandensein eines generationengerechten Arbeitsmarktes (siehe voriges Kapitel 4.1.1, Seite 41). Darüber hinaus beinhaltet die Vision der Pakte die nachhaltige soziale Sicherung (Element der Vision B1, siehe folgend) und gesicherte Betreuung und Pflege (Element der Vision B2, siehe Seite 55).

B1: Nachhaltige soziale Sicherung

„Die Grundrechte auf Alterssicherung und Gesundheitsversorgung müssen gewährleistet sein. Der Staat darf sich nicht aus seiner Verantwortung für Alterssicherung und Gesundheitsversorgung zurückziehen, sondern hat den Generationenvertrag materiell abzustützen.“ Pensionistenverband Österreich

Problemsicht und generelle Empfehlungen

Nachhaltige soziale Sicherung ist zentraler Bestandteil der Vision der österreichischen Beschäftigungspakte: Soziale Sicherung sollte heute und in Zukunft für alle Erwerbsformen (inkl. Betreuung und Pflege) sowie für Weiterbildungsformen gewährleistet werden.

Zur Erreichung dieses Elementes der Vision sind zahlreiche Anstrengungen vonnöten. Die EK erläutert: „*Es ist notwendig, die Modernisierung der Sozialschutzsysteme weiter voranzutreiben, insbesondere die Alterssicherung, um die finanzielle und soziale Nachhaltigkeit sicherzustellen und auf diese Weise zu ermöglichen, mit den Auswirkungen des Alterungsprozesses umzugehen*“.¹³³ Auch die am Erstellungsprozess des Grünbuchs beteiligten österreichischen Forscherinnen und Forscher bestätigen die Notwendigkeit von umfassenden Veränderungen innerhalb dieser Säule. Ein fehlender Wille zur Kostenwahrheit in der Zuordnung zu Pension, Arbeitslosigkeit und Invalidität wird geortet. Zurzeit werden zumeist Teilsysteme be- bzw. entlastet, anstatt das Gesamtsystem zu reformieren.

Eine Fokussierung auf die **Nachhaltigkeit des Gesamtsystems** mit Einführung einer Grundsicherung für alle, wobei ausreichende soziale Sicherung in allen Lagen ermöglicht werden sollte, wird nahegelegt. Ausreichende Mittel müssen dabei auch für die Bedürftigsten sichergestellt werden. Das Pakte-Grünbuch empfiehlt ein **Gesamtpaket zu schnüren**, denn „*das Verhältnis zwischen Mindestlohn, Sozialleistungen und Besteuerung der Arbeit wirkt sich auf die Entscheidung vieler Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation aus, sich am Arbeitsmarkt zu betätigen*“¹³⁴, informiert die EK.

Empfehlungen in diesem Element der Vision betreffen beispielsweise die Sicherstellung von Mindestentlohnung für Tätigkeiten ohne Kollektivvertragslohn, die Optimierung des Invaliditätspensionsrechts und der Arbeitslosenversicherung sowie das Abgehen von Alleinverdienerabsatzbeträgen.¹³⁵ Auch ein staatlicher Zuschuss zu Beitragszahlungen der jungen und alten Arbeitskräfte, wie im Element der Vision A1 angeregt, ist anzudenken.

Darüber hinaus sollten Teilzeitmodelle geschaffen werden, die - ergänzt mit Transferzahlungen - ein ausreichendes Einkommen sichern. Teilzeit und Gleitpension sollten in die Pensionsmodelle einbezogen werden, da soziale Sicherung die Bereitschaft zur Flexibilität erhöht. Die Rentensysteme sollten so ausgestaltet werden, dass sie atypische Arbeitsverhältnisse abdecken und die Flexibilität und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt erleichtern.¹³⁶

Bei einer Umstrukturierung des sozialen Sicherungssystems sollte außerdem überlegt werden, gegen die Risiken im Erwerbsleben zu versichern. Das Risiko des Verfalls der Qualifikationen und des Abrutschens in prekäre Jobs könnte im sozialen Sicherungssystem inkludiert werden. Hierzu könnte ein **Lebensarbeitszeitversicherungssystem**¹³⁷ erwogen werden.

Die Mitgliedstaaten schrieben auf der Tagung des Europäischen Rates in Göteborg drei Leitsätze zur Sicherung der **sozialen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeit der Rentensysteme** fest. Dementsprechend müssen die Systeme auch weiterhin ihre sozialpolitischen Zwecke erfüllen, finanziell nachhaltig bleiben und sich bei Bedarf an geänderte gesellschaftliche Erfordernisse anpassen lassen.¹³⁸ Diesen Leitsätzen folgend sollten in Österreich Änderungen herbeigeführt werden:

„*A major challenge for policy is to find an appropriate balance between measures to remove early retirement incentives and those that promote better employment opportunities for older workers*“¹³⁹, meint die OECD (2005). Die Umkehr des Frühverrentungstrends, ein fließendes Gleiten in die Pension und Modifizierungen bei der Pensionsbemessungsgrundlage, etwa hinsichtlich der Bedeutung der letzten Arbeitsjahre, werden vorgeschlagen. **Zur Finanzierung des nachhaltigen sozialen Sicherungssystems** sollte eine Verbreiterung der Steuerbasis, etwa durch Kapital- und Energiebesteuerung, überlegt werden. Es wird angeregt, staatliche Finanzmittel, z.B. Steuereinkünfte, zur sozialen Sicherung und zur Förderung der Erwerbsarbeit umzulenken.

¹³³ Europäische Kommission 2005b: 3

¹³⁴ Europäische Kommission 2002a: 12

¹³⁵ Die Alleinverdienerabsatzbeträge stellen eine Barriere für die Erwerbsbeteiligung von Frauen dar.

¹³⁶ Europäische Kommission 2002: 10

¹³⁷ Schmid 2006

¹³⁸ Europäische Kommission 2002: 9

¹³⁹ OECD 2005: 173

Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte (Aktivitäten, Maßnahmen)

In Bezug auf die Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte auf Ebene der Maßnahmen und Aktivitäten ist insbesondere die Förderung alternativer Beschäftigungsformen gekoppelt mit sozialer Sicherung zu nennen, etwa durch innovative Konzepte und Pilote zur Ausweitung der Alterserwerbsarbeit, beispielsweise in Form von Teilzeit. Weitere Aktivitäten zur Verwirklichung dieses Elementes der Vision können Sie den Elementen A1, A2, C1 und C2 entnehmen.

Zahlreiche Bestandteile dieses Elementes liegen außerhalb des direkten Einflussbereiches der Pakte. Umso wichtiger sind die Aktivitäten auf Ebene der Partnerschaft: Die Beschäftigungspakte könnten dabei vermehrt Diskussionen rund um die obigen Themen zwischen den verantwortlichen Partnern auf regionaler und nationaler Ebene führen und Verbesserungen anregen.

Die Konsultationsfragen* zu B1

Wie kann **nachhaltige soziale Sicherung** heute und in Zukunft gewährleistet werden? Welchen Beitrag legen Sie den Pakten zur Verwirklichung dieser Empfehlung nahe?

Betrachten Sie die Einführung einer **Grundsicherung für alle** als unerlässlich? Wenn ja, welche spezifischen Vorstellungen hegen Sie hinsichtlich der Ausgestaltung?

Welchen Beitrag können Pakte zur **guten sozialen Sicherung neuer Beschäftigungsformen** leisten?

Was steht Ihrer Meinung nach der Einführung von **flexiblen Übergängen** von Arbeit in die Pension im Weg?

* siehe Kapitel 1.6

B2: Gesicherte Pflege und Betreuung

„Die gesundheitliche Betreuung hat bis 2035 zugenommen: Wohnformen wie `Betreutes Wohnen` und Betreuung zu Hause sind selbstverständlich und leistbar.“ Vision von ibis acam BildungsGmbH

Problemsicht und generelle Empfehlungen

Die Pakte-Vision eines Alterns in sozialer Sicherheit basiert auf dem Anliegen nach gesicherter Pflege und Betreuung.

Eine zentrale demografische Herausforderung liegt in der Reaktion auf den wachsenden Bevölkerungsanteil der über 65-Jährigen. *„Tatsächlich wird die Gesamtquote der demografischen Abhängigkeit¹⁴⁰ von 49% im Jahre 2005 auf 66% im Jahre 2030 steigen“¹⁴¹*, so die EK. Werden hingegen nur die Erwerbstätigen unter einem Alter von 65 Jahren den über 65-Jährigen gegenübergestellt (demografische Belastungsquote der Erwerbspersonen), so kommen gegenwärtig auf jede/jeden über 65-Jährige/n vier unter 65-Jährige (Belastungsquote von 25%). Im Jahr 2035 werden jedoch jeder/ jedem einzelnen über 65-Jährigen nur zwei unter 65-Jährige gegenüberstehen (Belastungsquote von 50%). Auch wenn aus heutiger Sicht die Älteren in Zukunft wesentlich gesünder altern werden, sind Kostensteigerungen für das Gesundheits-, Pflege- und Betreuungssystem vorprogrammiert.

Eine Bevölkerungsalterung, die mit steigenden Gesundheits- und Langzeitpflegeleistungen einhergeht, gefährdet die Nachhaltigkeit der öffentlichen Haushalte. Die wachsende

¹⁴⁰ Die Gesamtquote der demografischen Abhängigkeit bezeichnet das Verhältnis der Bevölkerungsgruppen zwischen 0 und 14 Jahren bzw. über 65 Jahre zur Bevölkerungsgruppe von 15 bis 64 Jahren.

¹⁴¹ Europäische Kommission 2005b: 4



Nachfrage nach Leistungen aus den Bereichen Gesundheitsversorgung und Pflege erfordert „kosteneffiziente Lösungen zur Unterstützung der informellen Pflege und zur Erweiterung der formellen Gesundheits- und Pflegeleistungen sowie Fortschritte in den helfenden und unterstützenden Technologien“¹⁴², erklärt die EK. Die Maßnahmen in diesen Bereichen müssen dabei dem Grundsatz der Ausgewogenheit genügen, der dem europäischen Sozialmodell zugrunde liegt, d.h. gleicher Zugang für alle zu einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung.

Es sollte ein die **gesamte Lebensspanne umfassendes Gesundheitskonzept** verfolgt werden. „Die Herausforderungen einer alternden Gesellschaft erfordern auch (...) die Einstellung eines neuen Gleichgewichts zwischen Gesundheitsförderung und Krankheitsverhütung“¹⁴³, informiert die EK. Dabei müssen die Vorbereitungen für ein gesundes Altern bei der öffentlichen Gesundheitsförderung ansetzen und die Unterstützung sollte lebensbegleitend sein. Notwendige Rahmenbedingungen sind die Förderung und Finanzierung von Vorsorge- und Ganzheitsmedizin. Die künftige Politik der medizinischen Versorgung und Langzeitpflege sollte unter Wahrung der finanziellen Nachhaltigkeit einen uneingeschränkten Zugang zu hochwertigen Leistungen bieten.¹⁴⁴

Die Sicherstellung von qualitativ hochwertiger Gesundheitsversorgung, Pflege und Betreuung soll durch **Nutzung des Arbeitsmarktpotentials** im Gesundheits-, Pflege-, und Betreuungsbereich in den Regionen unterstützt werden. Das NRP Österreich hat hierzu bereits einen Schwerpunkt der Qualifizierungsoffensive auf Maßnahmen im Bereich der Pflege- und Gesundheitsberufe gesetzt.¹⁴⁵ Denn das Angebot an Betreuungsleistungen „(...) hat in der Tat einen doppelten Effekt für die Erwerbsbeteiligung. Es wird nicht nur jenen, die diese Dienste in Anspruch nehmen, der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert, sie sind vielmehr selbst eine wichtige Quelle neuer Arbeitsplätze“¹⁴⁶, informiert die EK. So sind seit 1995 im Gesundheits- und Sozialbereich in der EU netto mehr als 2 Millionen Arbeitsplätze geschaffen worden. Informationskampagnen zur Imagesteigerung der angesprochenen Berufe sollten durchgeführt und vermehrt Schulungen und Umschulungen in den Gesundheits-, Pflege-, und Betreuungsbereich angeboten werden. Die Erreichung des Ziels kann durch Einführung der Pflege der Ältesten als letzte Phase des Erwerbslebens unterstützt werden. Diese sollte in einem geregelten institutionellen Rahmen erfolgen, wie beispielsweise in Wohngemeinschaften mit einer Pflegeperson und wechselseitiger Mithilfe Älterer („Einsatz von Älteren für Ältere“).

Zudem wird die **Neuorganisation des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbereichs** und der Umbau zu einem nachhaltigen System empfohlen. „Das Ziel von Reformen muss vor allem darin bestehen, dass das Betreuungssystem den Bedürfnissen einer älter werdenden Bevölkerung besser gerecht wird“¹⁴⁷, berichtet die EK. Dabei sollte insbesondere den familienintern erbrachten Tätigkeiten Augenmerk geschenkt werden. So legen die Pakte in ihrer Vision für 2035 klar, dass Betreuungsleistungen als berufliche Tätigkeiten angesehen und sozialversicherungsrechtlich angerechnet werden. Reformen hierzu betreffen daher beispielsweise die Regulierung der Heimpflege (Pflege zu Hause), z.B. die Anerkennung von Familienarbeit, und die Auszahlung eines Teils des Pflegegeldes in Pflegeleistungs-Schecks. Dies umfasst auch die finanzielle Abgeltung familiärer Pflege und Betreuung, d.h. die Überführung von unbezahlter Arbeit - meist von Frauen geleistet - in bezahlte.

Familienverpflichtungen könnten verstärkt auf den Erwerbsarbeitsmarkt verlagert werden. „Die Familien können alleine nicht das Problem der Betreuung dieser Personen lösen (...). Die Familien müssen also mehr unterstützt werden als heute. Dies ist die Rolle der Sozialdienste und Solidaritätsnetze und von Pflegemöglichkeiten vor Ort.“¹⁴⁸ informiert die EK. So bedarf es der Einführung von Pflegeagenturen unter staatlicher Qualitätskontrolle und der Reduktion von Schwarzarbeit. Eine geschätzte Anzahl von 20.000 bis 40.000 Schwarzarbeiterinnen und

¹⁴² Europäische Kommission 2002: 11

¹⁴³ Europäische Kommission 2002: 13

¹⁴⁴ Europäische Kommission 2002: 11

¹⁴⁵ Nationales Reformprogramm Österreichs (Teil I) 2005: 11

¹⁴⁶ Europäische Kommission 2002a: 9

¹⁴⁷ Europäische Kommission 2002a: 15

¹⁴⁸ Europäische Kommission 2005b: 11

-arbeiter in Österreich macht allerdings deutlich, dass der Erwerbsarbeitsmarkt nur dann in der Lage ist die Nachfrage zu decken, wenn die Kosten der Leistungen geringer oder bezahlbarer werden. Es sollten daher neue Modelle und Entlastungen der häuslichen Pflege überlegt werden. Unterschiedliche Instrumente könnten kombiniert zum Einsatz gelangen - etwa Begünstigungen für häusliche Pflege und die Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements. Als ergänzende Maßnahme sollte die Förderung von Selbständigkeit für Pflegekräfte angedacht werden.

Da eine weitere Individualisierung der Gesellschaft und der Trend zur Verkleinerung der Haushalte prognostiziert werden, sollten in den Regionen ferner vermehrt **altersgerechte Infrastrukturen** geschaffen werden, etwa mehr individuelle Wohnstätten in Kombination mit Wohnungen für Betreuungspersonal zur Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens.

Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte (Aktivitäten, Maßnahmen)

Pakte könnten die Umsetzung regionaler Plattformen für Pflege und Betreuung initiieren sowie Kooperationen zwischen Krankenhäusern, Hausärztinnen und -ärzten und Pflegeagenturen fördern. Ziel ist die Umsetzung von Pilotprojekten (etwa flexible Betreuungsteams).

Ausbildungen im Bereich der Pflegeberufe könnten von den Pakten in Form modularer, flexibler Weiterbildungsangebote beworben und gefördert werden. Parallel dazu könnten umfassende Aus- und Weiterbildungen bzw. Umschulungen in den Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbereich angeboten werden.

Weitere potenzielle Betätigungsfelder der Pakte liegen in der Umsetzung flexibler, innovativer Modelle der Betreuung und Pflege (etwa die Förderung generationenübergreifender Wohnprojekte) sowie neuartiger Finanzierungsmodelle der Betreuung (etwa Mischfinanzierungsmodelle durch public-private-partnerships).¹⁴⁹ Ein verstärktes Implacment für Ältere (Stiftung) trägt zudem zur Zielerreichung bei.

Die Konsultationsfragen* zu B2

Wie kann qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung, Pflege und Betreuung nachhaltig sichergestellt werden? Ist die Einführung der Pflege/Betreuung der Ältesten als letzte Phase des Erwerbslebens, d.h. der **Einsatz von Älteren für die Pflege/Betreuung Älterer** ein denkbarer Weg? Wenn ja, was sollte dabei besonders berücksichtigt werden?

Wie bewerten Sie die Empfehlung zur Anrechnung **familienintern erbrachter Tätigkeiten** der Betreuung und Pflege und die verstärkte Verlagerung von Familienverpflichtungen auf den Erwerbsarbeitsmarkt? Welche Beiträge könnten die Pakte zur Verwirklichung dieser Empfehlung leisten?

Welche **Finanzierungsmodelle** für die Pflege und Betreuung denken Sie an?

* siehe Kapitel 1.6

¹⁴⁹ siehe z.B.: Deutscher Wissenschaftsrat 2006



4.1.3 C: Lebensbegleitende und lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung (Säule: Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik)

C1: Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen sind geschaffen

„Ausbildung ist sicher eines der wichtigsten Dinge um bestehen zu können. Die Bildung ist die wichtigste Grundlage für unsere Zukunft, aber dort wird gespart“ EDV-Techniker, 34 Jahre

Problemsicht und generelle Empfehlungen

Lebensbegleitendes Lernen als umfassende, lebensphasenübergreifende Bildungspraxis hilft den geänderten Anforderungen der Arbeitswelt adäquat zu begegnen. Wie bekannt, sind die Erwerbsquoten umso höher, je gebildeter die Erwerbsbevölkerung ist. Ein wichtiger Schlüssel zur Erreichung eines generationengerechten Arbeitsmarktes liegt somit in der Erhöhung des Bildungsgrades der Erwerbsbevölkerung.

In Anbetracht der geringen Erwerbsquote von Älteren kann leider nicht von einer ausreichenden Umsetzung des Konzepts „Lebensbegleitendes Lernen“ gesprochen werden. Folgende Gründe werden dafür geortet: Wesentliche Hemmschuhe sind die in Österreich vorherrschende strikte Trennung zwischen Ausbildungs- und Erwerbszeiten und die hochgradige Segmentierung und Inflexibilität des österreichischen Bildungssystems. Diese stehen lebensbegleitendem Lernen im Weg. In Österreich machen bestehende gesetzliche Bestimmungen einerseits etwa eine Matura im Regelschulwesen für über 20-Jährige (nahezu) unmöglich und erschweren andererseits die Realisierung von längerfristigen Sabbaticals. Der Europäische Ministerrat für Bildung und die EK haben bereits 2004 in ihrem gemeinsamen Zwischenbericht¹⁵⁰ dazu aufgerufen, dringend Reformen der europäischen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung einzuleiten.¹⁵¹ Um Ältere nachhaltig und länger im Erwerbsleben halten bzw. integrieren zu können, sollte ein Strukturwandel des Bildungssystems erwogen werden.

„Die langfristige Tragfähigkeit des europäischen Sozialmodells wird in erheblichem Maße davon abhängig sein, wie wirksam diese tief greifenden, umfassenden Reformen dafür sorgen können, dass alle Bürger auf allen Qualifikationsniveaus und aus allen sozialen Umfeldern aktiv am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilnehmen“¹⁵², informieren der Rat und die EK (2006). Dementsprechend werden Veränderungen des österreichischen Aus- und Weiterbildungssystems in Richtung **Flexibilisierung und Öffnung der Bildung** hin zu lebensbegleitendem Lernen vorgeschlagen, sodass die Bildungssysteme den Bedürfnissen und Lebensentwürfen der Menschen gerecht werden.

Empfehlungen betreffen die Verknüpfung der Erstausbildung mit laufender Weiterbildung und die **Neuorientierung der Ausbildungsdauer und Erwerbszeitlänge**, etwa Verlängerung der Lebensabschnittsphasen der Ausbildung mit entsprechender finanzieller Absicherung. Auch eine Umstrukturierung der Normallebensläufe, indem Bildungs- und Berufsphasen anders verteilt werden, sollte überlegt werden. Der Einbau von Weiterbildungsphasen in die Lebensläufe sollte üblich und die gesetzlichen Bestimmungen nach dänischen und schwedischen Vorbildern modernisiert werden, sodass Bildungskarenzen und längerfristige Sabbaticals gefördert werden bzw. der Lohnausfall durch den Sozialstaat finanziert wird. Auch Mischfinanzierungsmodelle sind zu überlegen (siehe unten). Die verstärkte Übertragung einer aktiven Rolle an Hochschulen zur Verwirklichung von lebensbegleitendem Lernen ist in Form einer Öffnung für Lernende, die nicht der klassischen Zielgruppe angehören (z.B. Bürgerinnen und Bürger aus sozioökonomisch benachteiligten Schichten), in Erwägung zu ziehen.¹⁵³

Auch in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit („employability“) wird Verbesserungsbedarf geortet: Derzeit setzt die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer im wesentlichen erst im Fall der Arbeitslosigkeit ein. Ein früheres Ansetzen, d.h. die **Förderung von aktiv am Erwerbsleben beteiligten mittleren bis jüngeren Altersgruppen**, sollte ermöglicht

¹⁵⁰ Rat und Europäische Kommission 2004

¹⁵¹ Mitteilung des Rates und der Europäischen Kommission 2006: 1

¹⁵² Rat und Europäische Kommission 2006: 7

¹⁵³ Rat und Europäische Kommission 2006: 5

werden. Ergänzend wird nahegelegt, Augenmerk auf die Fähigkeit von Organisationen und Unternehmen, ältere Beschäftigte aufzunehmen bzw. zu halten, zu legen. Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit sollte somit sowohl bei Individuen als auch - den Begriff umfassend verstanden - bei Unternehmen ansetzen.

Betrachtet man die geringe Erwerbsquote von Älteren in Österreich, so liegt der Schluss nahe, dass zu wenig in Bildung investiert wird. Auch die interviewten Expertinnen und Experten der im Auftrag des AMS durchgeführten Studie bestätigen einen Aufholbedarf in der Aktualisierung der Qualifikationen von älteren Arbeitnehmerinnen und -nehmern.¹⁵⁴ „In ganz Europa wird der Ausweitung des Zugangs zur Erwachsenenbildung – insbesondere bei den älteren Arbeitnehmern (...) zu geringe Priorität beigemessen, und es werden zu wenig Mittel hierfür bereitgestellt“¹⁵⁵, informieren der Rat und die Europäische Kommission (2006). In vielen europäischen Ländern ist die **Finanzierung der Bildung** eine Herausforderung und zugleich ein Hindernis in der Umsetzung der Modernisierungen. „Investitionen in allgemeine und berufliche Bildung haben ihren Preis, generieren jedoch auf persönlicher, wirtschaftlicher und sozialer Ebene einen hohen Ertrag, der die Kosten mittel- und langfristig kompensiert“¹⁵⁶, geben der Rat und die Europäische Kommission (2006) bekannt. Neben der Finanzierung durch den Staat sollten auch Arbeitgeberinnen und -geber verstärkt in die Verantwortung genommen werden. Wie im Element A3 der Pakte-Vision dargestellt (Seite 48), werden innovative Modelle der Finanzierung empfohlen, z.B. Mischfinanzierungsmodelle.¹⁵⁷

Die Bildungsinvestitionen sollten darüber hinaus „sichtbarer“ und „greifbarer“ gemacht werden: Ein Wandel in der Bildungskultur und pädagogischen Praxis, sodass Weiterbildung auch vermehrt als Teil des Wirtschaftsprozesses begriffen wird und damit in und nicht außerhalb von Unternehmen (in Weiterbildungsstätten) stattfindet, sollte eingeleitet werden. Auch die Einführung von internationalen Qualifikationsvergleichen für Erwachsene nach dem Vorbild PISA wird nahegelegt.

Außerdem werden die Entwicklung von Arbeitszeitmodellen zur Ermöglichung von Bildungskarenzen sowie der Ausbau der betrieblichen Ausbildungssysteme empfohlen. Daneben werden ein adäquater Umgang mit weniger linearen biographischen Verläufen und die Entwicklung didaktischer Methoden und geeigneter Schulungsmaterialien für ältere Lernende empfohlen. Ferner werden die Einführung der Sparte „berufliche Weiterbildung“ beim „Staatspreis Erwachsenenbildung“, die Aufnahme des Faches Ergonomie in die Lehrpläne der Höheren Technischen Lehranstalten und der Technischen Universitäten sowie ein verstärkter Realitätsbezug zur „Arbeitswelt“ in der schulischen Bildung nahe gelegt.

Wesentliche Aktivitäten müssen innerhalb der Unternehmen erfolgen (siehe Element der Vision A3, Seite 48). So sollten neue Personalmanagementkonzepte und laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in Unternehmen verstärkt eingeführt werden.

Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte (Aktivitäten, Maßnahmen)

Die Beschäftigungspakte könnten ihre beratenden und aktivierenden Maßnahmen intensivieren: Karrierecoaching und Knowledge-Management-Schulungen könnten vermehrt in Unternehmen angeboten und Schulungen zu "Lernen lernen" pilotartig umgesetzt werden. Die Umsetzung von österreichischen "Adult Learning Weeks" als Regelveranstaltungen der Pakte und die Einführung von "Learning Days" in Unternehmen bzw. in KMU-Verbänden und Clustern könnten ebenso realisiert werden.

Die Förderung von erfahrungsorientierten Lebensläufen ist ein weiteres Betätigungsfeld der regionalen Kooperationen. Durch Maßnahmen der Pakte könnte der berufliche Umstieg, z.B. durch Peer-To-Peer-Lernen, erleichtert werden. "Fliegende Qualifikationsteams" könnten für den Einsatz in Unternehmen angeboten werden.

¹⁵⁴ Enzenhofer et al. 2004a: 2

¹⁵⁵ Rat und Europäische Kommission 2006: 4

¹⁵⁶ Rat und Europäische Kommission 2006: 1

¹⁵⁷ siehe z.B.: Timmermann 2000



Die Pakte eignen sich durch ihre Partnerschaft bestehend aus zahlreichen regionalen Akteurinnen und Akteuren besonders zur Stärkung von Kooperationen für Bildungsangebote beispielsweise zwischen Universitäten und Unternehmen, etwa zur Ausarbeitung maßgeschneiderter Personalförderungspläne. Die Pakte könnten vermehrt Qualifizierungsverbünde anregen und die Umsetzung von Weiterbildungsabgabesystemen nach französischem Vorbild sowie die Realisierung mischfinanzierter „Bildungspilote“ (z.B. public-private partnerships und Bildungsschecks) forcieren. Kooperationen der Pakte mit Universitäten zur Entwicklung und Umsetzung innovativer pädagogischer Ansätze und Methoden sind ein weiterer möglicher Ansatzpunkt.

Die Konsultationsfragen* zu C1

Was ist zu tun, damit **lebensbegleitendes Lernen** nicht nur Lippenbekenntnis bleibt, sondern in unserer Gesellschaft gelebt wird?

Wie bewerten Sie die Empfehlung zur **Flexibilisierung und Öffnung der Bildung** hin zu lebensbegleitendem Lernen? Welche Beiträge können die Pakte dabei leisten?

Welche Aktivitäten könnten die Pakte zur **Neuorientierung der Ausbildungsdauer und Erwerbszeitlänge** setzen? Was halten Sie von der Förderung von Bildungskarenzen und längerfristigen Sabbaticals und der Finanzierung des Lohnausfalls durch den Sozialstaat?

Wie kann ein früheres Ansetzen bei der **Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer**, d.h. von aktiv am Erwerbsleben beteiligten mittleren bis jüngeren Altersgruppen sichergestellt werden? Und wie stehen Sie dem Ansatz der Förderung der Fähigkeit der Organisationen und Unternehmen, ältere Beschäftigte aufzunehmen bzw. zu halten, gegenüber?

Welche Finanzierungsmodelle der **Weiterbildung** legen Sie den Pakten nahe?

* siehe Kapitel 1.6

C2: Generationenübergreifende und altersgerechte Weiterbildungsangebote

„Weiterbildung soll für Ältere erleichtert werden. Man soll sein Leben lang lernen können.“ Büroangestellte, 32 Jahre

Ausreichend vorhandene, generationenübergreifende, altersgerechte und qualitativ hochwertige Weiterbildungsangebote sind das Um und Auf im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit und Bestandteil der Vision zu lebensbegleitender und lebensphasenorientierter Aus- und Weiterbildung.

In den österreichischen Bundesländern fehlen jedoch zumeist **generationenübergreifende und altersgerechte Angebote**. So informiert beispielsweise das AMS info 67 (2004), dass es auf betrieblicher Ebene kaum spezifische Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramme für ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer zu geben scheint.¹⁵⁸ Bestehende Weiterbildungsangebote sind oft nicht generationengerecht, etwa erschweren örtliche Distanzen und fehlende Betreuungseinrichtungen die Teilnahme von Älteren mit Betreuungspflichten. So legt die EK klar, dass für viele die Entscheidung über die Teilnahme am Arbeitsleben von Faktoren wie Verfügbarkeit von und Zugang zu Tagesbetreuungseinrichtungen, Verkehrsverbindungen und Beratungsdiensten abhängt.¹⁵⁹ Um ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer heute und zukünftig in Beschäftigung zu halten

¹⁵⁸ Enzenhofer et al. 2004a: 3

¹⁵⁹ Europäische Kommission 2002a: 8

bzw. integrieren zu können, bedarf es dementsprechend der Investition in generationenübergreifende und altersgerechte Angebote, welche **Betreuungsmöglichkeiten** (Pflege und Kinder) bieten.

Eine weitere Empfehlung des Pakte-Grünbuchs ist die Sicherstellung von **flexibler Weiterbildung**. Denn berufsbegleitende Lernangebote und alternative Lernformen sind Voraussetzung für die Annahme von Weiterbildungsangeboten. Zudem wird die Verbesserung der Qualität und Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung empfohlen.¹⁶⁰ Das Prinzip der Qualifikation im Erwerbsverlauf sollte zur Vermeidung der beruflichen und betrieblichen Dequalifizierung verstärkt Verankerung finden. *„Die Systeme (Anm.: Bildungssysteme) sollten allen offen stehen, und der Lernweg der Bürger sollte sich nach ihren individuellen Bildungsbedürfnissen richten“*¹⁶¹, meinen etwa der Rat und die EK (2006). Die Erhebung altersspezifischer Lernbedürfnisse ist ein wichtiges Element der Empfehlung. Aufbauend auf die Kenntnisse der spezifischen Bedürfnisse sollten altersgerechte Angebote entwickelt und umgesetzt werden. Dabei wird die Umsetzung modularer, praxisnaher Angebote in gemischten Lerngruppen vorgeschlagen. Auch das Ermöglichen von beruflichen Neuorientierungen um die Lebensmitte (siehe Element der Vision A1, Seite 41) ist Bestandteil der Empfehlung in diesem Element der Vision.

Darüber hinaus bedarf es ausreichender Anreizsysteme zu Aus- und Weiterbildung. Diese müssen deutlich und gezielt verbessert werden. Speziell Niedrigqualifizierte sollten zur **Weiterbildung beraten und motiviert** werden. Denn Personen mit geringer Bildung haben die schlechtere Ausgangslage am Arbeitsmarkt. Niedrigqualifizierte verzeichnen die geringsten Weiterbildungsquoten und dementsprechend die geringsten Erwerbsquoten.¹⁶² Im Hinblick auf Ältere informiert der Mikrozensus 2003, dass lediglich 16,1% der über 55-Jährigen an ausschließlich beruflichen Weiterbildungskursen im letzten Jahr teilgenommen haben. In den Haupterwerbsaltersgruppen waren es rund doppelt so viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer).¹⁶³ Weiterbildung und Qualifizierung nimmt bei Personen zudem einen sehr unterschiedlichen Stellenwert ein: Laut AMS info 67 (2006) ist für Höherqualifizierte¹⁶⁴ kontinuierliche Weiterbildung meist ohnedies ein unabdingbarer Bestandteil ihres Erwerbslebens, während Befragte mit niedrigerer Qualifikation¹⁶⁵ *„(resignativ) in Weiterbildungsaktivitäten meist keine Chance für eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation sehen.“*¹⁶⁶

Beratung und externe sowie eigenständige Motivation zum Lernen sind erforderlich. Umfassende Sensibilisierungs- und Motivierungsmaßnahmen und -kampagnen in den Regionen werden empfohlen. Diese sollen dazu beitragen, dass Weiterbildung als Bestandteil des Lebens betrachtet wird. Ziel ist die Etablierung einer lebensumfassenden, positiv besetzten Bildungs- und Lernkultur in unserer Gesellschaft und ihre Einbeziehung in alle Politikbereiche.

Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der Pakte (Aktivitäten, Maßnahmen)

Die österreichischen Beschäftigungspakte könnten im Rahmen ihrer Partnerschaft bestehende lokale und regionale Weiterbildungsangebote besser aufeinander abstimmen, lebensbegleitende Bildungsberatung fördern und „One-Stop-Shops“ zu Bildungsangeboten einrichten. *„Der Verbesserung des Bildungsmanagements sollte durch Lernpartnerschaften Priorität eingeräumt werden, insbesondere auf regionaler und lokaler Ebene, um eine ausgewogene Aufteilung der Verantwortung und der Kosten auf die relevanten Stellen (...) zu erreichen“*¹⁶⁷, berichten der Rat und die EK (2006).

Ein weiteres Betätigungsfeld für die Pakte ist die Förderung von innerbetrieblichen Betreuungseinrichtungen und altersgerechten Weiterbildungskonzepten. Dazu gehören

¹⁶⁰ Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006: 5

¹⁶¹ Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006: 8

¹⁶² Die Nichterwerbsquote bei Geringqualifizierten liegt in der Europäischen Union bei über 47%, während diese bei Hochqualifizierten dagegen bei knapp über 13% liegt (Europäische Kommission 2005c: 6).

¹⁶³ Hammer, Gerhard/Moser, Cornelia/Klapfer, Karin. 2004. Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Statistik Austria, S. 113

¹⁶⁴ z. B. Buchhalter/-in, höhere Angestellte, Sekretär/-in, IT-Kräfte und Selbständige

¹⁶⁵ z. B. Hilfskräfte im Hotel- und Gastgewerbe und Haustechniker/-in

¹⁶⁶ Enzenhofer et al. 2004a: 3

¹⁶⁷ Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006: 9

Angebote, welche die Interessen von Unternehmen und Beschäftigten widerspiegeln und altersspezifische Lernbedürfnisse berücksichtigen.

Darüber hinaus könnten von den Pakten vermehrt innovative Weiterbildungsabgabesysteme sowie Bildungskonten forciert werden. Weitere Ansatzpunkte sind die Förderung von E-Learning-Kursen und spezifischer Weiterbildung für Ältere im IKT-Bereich.

Die Konsultationsfragen* zu C2

Welche Beiträge können Pakte zur Sicherstellung von ausreichend vorhandenen **generationenübergreifenden, altersgerechten und qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangeboten** leisten?

Wie kann **flexible Weiterbildung** gewährleistet werden? Wo sehen Sie hier besonderen Handlungsbedarf für die Pakte?

Was sollten die Pakte hinsichtlich der **Motivation zum Lernen**, insbesondere für Niedrigqualifizierte beitragen?

Was halten Sie von der Empfehlung zur besseren **regionalen Abstimmung von Weiterbildungsangeboten** durch die Pakte und die vermehrte Errichtung von **Weiterbildungsabgabesystemen** bzw. Bildungskonten?

* siehe Kapitel 1.6

4.2 Die Pakte-Strategie in Tabellenform

Tabelle 4.1: Die Pakte-Strategie

Säule	Pakte-Vision	Element der Vision	Problemsicht	Generelle Empfehlungen	Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der TEPs / regionale TEP-Potenziale (Aktivitäten / Maßnahmen)	Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft	
ARBEITSMARKT- UND WIRTSCHAFTSPOLITIK	A Generationengerechter Arbeitsmarkt	A1	Generationsgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten in einem flexiblen Arbeitsmarkt	Überangebot an Arbeitskräften steht fehlenden Arbeitsplätzen gegenüber (zu wenig generationengerechte Arbeitsplätze) Arbeitsbedingungen (-zeiten und -abläufe) sind nicht generationengerecht gestaltet Fehlende Arbeitszeitmodelle Fehlende Orientierung an Lebensarbeitszeiten Erschwernisse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Sicherstellung von Wirtschaftswachstum und sozialer Kohäsion Entlastung der Enverbsarbeit (Senkung der Lohnnebenkosten, Abflachung bzw. Aufheben des Senioritätsprinzips, spezifische Ausgestaltung des Kündigungsschutzes für Ältere) Schaffung von flexiblen regionalen Arbeitsmärkten für Ältere (Sicherstellung von neuen, flexiblen Beschäftigungsformen gekoppelt mit sozialer Absicherung etwa Ausbau von Teilzeioptionen, Ermöglichen von Teilerwerbsfähigkeit, horizontale Karriereverläufe, Verbesserungen in der Kombination von Beruf/Weiterbildung und Familie) Erneuerungen in der Arbeitsorganisation, der -bedingungen und der -gestaltung (Orientierung an Lebensarbeitszeiten, generationengerechte Arbeitsbedingungen, Neuverteilung von Arbeit, lebenszeitgerechte und lernfördernde Arbeitsorganisation in Betrieben) Neuorientierung um die Lebensmitte) Investition in altersgerechte Arbeitsplätze Zielgenaue Bezuschussung von Arbeitsplätzen bzw. spezifisch ausgewiesene Zielgruppen Ausbau des intermediären Arbeitsmarktes (etwa Beschäftigung in gemeinnützigen Sparten)	Pilote zu neuen Organisations- und Beschäftigungsformen gekoppelt mit sozialer Sicherung (Kurzarbeit für Ältere, qualifizierte Teilzeit, Altersteilzeit) Pilote zur Abflachung bzw. Abkehr des Senioritätsprinzips (qualifikationsabhängige anstelle altersabhängige Gehälter) Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle und Arbeitsabläufe (Lebensarbeitszeitmodelle, Adaption von Modellen aus anderen Staaten) Arbeitsplatzschaffende Maßnahmen (etwa Förderung der Selbständigkeit Älterer, Jung-Alt Unternehmen, Risikokapital, verstärkte Hilfestellungen für KMUs, Stiftungsmodelle für Ältere, Arbeitskräfteverleih mit Spezialisierung auf Ältere gekoppelt mit Weiterbildung) Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit Ziel der ausgewogenen Teilung der Verantwortlichkeiten zwischen Geschlechtern Maßnahmen im Bereich von lebensbegleitendem Lernen Förderung der gezielten Gestaltung der Arbeitsbedingungen Überprüfung der Chancen im intermediären Arbeitsmarkt vorausschauende regionale Arbeitsmarktbedarfsanalysen	<p>Schaffung einer regionalen Wissensbasis mit regionaler Analyse</p> <p>Entwicklung gemeinsamer regionaler Sichtweisen unter Abklärung der Interessen</p> <p>Definition übergreifender regionaler Zielsetzungen</p> <p>Entwicklung und Einsatz enifzierter Instrumente</p> <p>Integration von Instrumenten und Maßnahmen in TEP-Arbeitsprogramme</p> <p>Laufende Überprüfung des Erfolgs durch Monitoring und Evaluierung</p> <p>Einbettung der regionalen Strategie in nationale und europäische Schwerpunktssetzungen – Multilevel Governance</p>
		A2	Anerkennung Älterer am Arbeitsmarkt und Einsatz entsprechend den Stärken	Meinung vom Produktivitätsabbau Älterer Defensivsituation für Ältere "Innere Pensionierung" von Älteren Umkehr der Generalisierungshypothese "Alles wird im Alter schlechter" Potenzial Älterer wird zu wenig genutzt	Mentalitätswandel bzw. Entwicklung eines neuen gesellschaftlichen Verständnisses von alterer Erwerbstätigkeit und Herbeiführung eines Kulturwandels in Unternehmen Sichtbarmachen der Stärken Älterer und des Wertes von Erfahrungswissen Sensibilisierungs- und Aufklärungsmaßnahmen und Role-Models Unterstützung zur Auflösung des Generationenkonflikts Schaffung von Rahmenbedingungen, die auf die Bedürfnisse aller Altersgruppen eingehen Nutzung des Potenzials aller Beschäftigten Anpassungen an Arbeitszeiten, -abläufe, -plätze Lohngerechtigkeit bzw. ausgewogene Entlohnungsprinzipien Schaffung einer Bundesagentur zur Validierung des on-the-job Gelernten Untersuchungen zu Produktivitätsverlusten durch (Alters-)Stereotypisierung Anerkennung nichtformell und informell erworbener beruflich relevanter Kompetenzen	Umfassende Sensibilisierungsmaßnahmen, -kampagnen u.a. zum Erfahrungswissen Älterer Gezielte Beratung für Unternehmen und Ältere Innerbetriebliche Maßnahmen (Wissensmanagement, Maßnahmen zur Veränderung der Organisationskulturen, innovative Personaleinsatzplanung, Kompetenzbilanzverfahren, Einsatz von State-of-the-Art Job-audit-Methoden, Einsatz von Älteren als Mentorinnen/Mentoren und Coaches, generationenübergreifende Teamarbeit, Aktivitäten zur Aufbereitung und Weitergabe von Erfahrungswissen, Job-Rotation) Kooperationskonzepte zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen (Einsatz von älteren Praktikerinnen und Praktikern in Schulen, Fachhochschulen und Unis)	
		A3	Laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in KMUs	Fehlende generationengerechte Personalentwicklung in Betrieben Mangel an altersgerechten Arbeitsstrukturen Fehlendes Bewusstsein über die sich ändernden Altersstrukturen in KMUs Jugendzentrierte Personalpolitik	Zuwendung zu generationenübergreifender Personalpolitik (Einsatz maßgeschneiderter Personalentwicklungspläne, Vorausplanung, rechtzeitige Umschulungen etwa durch Bildungspläne, innovativer Personaleinsatzplanung und neue Personalmanagementkonzepte, wie Diversitäts- und aktives Generationenmanagement) Unterstützung, Beratung insbesondere für Kleinunternehmen Einführung altersgerechter betriebsinterner Bewertungs- und Messinstrumentarien Entwicklung von Kosten-Nutzen-Modellen Angebote für Betreuung Verbesserte Arbeitsorganisation Generationenübergreifende Teamarbeit Aktionsprogramm für altersgerechtes Arbeiten Programm zur Förderung der Arbeitsfähigkeit Einsatz des "Arbeitsfähigkeitsindex" Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche Erneuerung bei betrieblichen Ausbildungen (finanzielle) Anreizsysteme Gesundheitliche Präventivmaßnahmen, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen Verstärkte Formulierung/Prüfung der Auflagen bei gesundheitsschädlichen Arbeitsplatzverhältnissen	Förderung generationengerechter Personalpolitik in Betrieben/KMUs (Infoveranstaltungen, Wettbewerbe, Internetbörse zum Austausch der Best-Practices, Schaffung regionaler Zertifikate für altersgerechte Unternehmen) Pilote zu gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen Förderprogramme für innovativen Personaleinsatzplanung, Entwicklung/Umsetzung maßgeschneiderter Personalentwicklungspläne, Erstellung von Kompetenzbilanzen mit der Berücksichtigung nichtformellen und informellen Wissens, rechtzeitige firmeninterne Umschulungen Studien zum Nutzen der Weiterbildung für Beschäftigte und Unternehmen Innerbetriebliche Maßnahmen (Job-Sharing, Anpassungen an Bewertungsinstrumentarien, Motivation Älterer, Monitoring zu kompetenzbezogenen Arbeitsplananforderungen) Informations- und Fortbildungsmaßnahmen zu aktivem Generationenmanagement für Personalverantwortliche	
		A4	Chancengleichheit wird gelebt	Diskriminierung von Benachteiligten (etwa Ältere, Frauen und Personen mit Migrationshintergrund) Leistungsbewertungen sind auf Jüngere abgestimmt Mobbing	Gleichberechtigte Teilnahme, keine Diskriminierung Ausbildungs-, Betreuungs-, Integrations- und Beschäftigungsprogramme Berücksichtigung individueller Problemlagen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insbesondere durch der Bildungsquote der Benachteiligten Schnittstellenmanagement Bekämpfung der Altersarmut Prüfung und verstärkte Kontrolle zur Einhaltung der Anti-Diskriminierungsgesetze Diversität ist als Chance zu begreifen Diskriminierung der Geschlechter (Entgegensteuern geschlechterspezifischer Arbeitsteilung, Beseitigung des geschlechtsspezifischen Gefalles bei Arbeitsentgelt und Arbeitsmarktzugang, Förderung der Erwerbsbeteiligung von Personen mit Betreuungspflichten) Aufarbeitung der Konfliktstellung Alt - Jung	Umsetzung von altersneutralen Förderungspraktiken Schnüren von umfassenden regionalen Paketen (gezielte Ausbildungen, Betreuungs-, Integrations- und Beschäftigungsprogramme) Betriebliche Maßnahmen (Förderung der Entwicklung/des Einsatzes neuer Managementkonzepte in Betrieben/KMUs, etwa Diversitäts-, Generationenmanagement, betriebliche Wettbewerbe zu Anti-Diskriminierungs-Maßnahmen) Förderung/Entwicklung von Anti-Mobbing Strategien Pilote zu Kompetenzbilanzverfahren One-Stop-Shops (Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik) Case management Betreuungsketten Arbeitsassistenzen	

Saule	Pakte-Vision	Element der Vision	Problemsicht	Generelle Empfehlungen	Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten der TEPs / regionale TEP-Potenziale (Aktivitäten / Maßnahmen)	Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft
ARBEITSMARKT- UND SOZIALPOLITIK	B Sozial abgesichertes Altern	B1 Nachhaltige Soziale Sicherung	Volkswirtschaftliche Belastung entsteht durch Nicht-Arbeit (nicht durch Alter) Finanzielle Anreize zur Frühpensionierung Fehlen vom "Gleiten in die Pension" / Teilzeitarbeit Anhebung des Pensionsantrittsalters verschärft Situation für ältere Frauen Fehlende Kostenwahrheit (Pension, Arbeitslosigkeit, Invalidität)	Nachhaltigkeit des Gesamtsystems Schnüren eines Gesamtpaketes (Einführung der Grundsicherung für alle, Umkehr des Frührententrends, fließendes Gleiten in die Pension, Modifizierung bei Pensionsbemessungsgrundlage) Schaffung von Teilzeitmodellen Sicherstellung von Mindestentlohnung für Tätigkeiten ohne Kollektivvertragslohn, Optimierungen des Invaliditätspensionsrechts und der Arbeitslosenversicherung, staatl. Zuschuss zu Beitragszahlungen der jungen/alten Arbeitskräfte Lebensarbeitszeitversicherungssystem Verbreitung der Steuerbasis, Umlenkung der staatlichen Finanzmittel zur sozialen Absicherung und zur Förderung der Erwerbsarbeit	Alternative Beschäftigungsformen (gekoppelt mit sozialer Sicherung), etwa Alterserwerbsarbeit, Teilzeit Verstärkte Anregung der Diskussionen zwischen verantwortlichen Partner auf regionaler (und nationaler) Ebene Siehe auch insbesondere A1, A2, C1, C2	<p>Schaffung einer regionalen Wissensbasis mit regionaler Analyse</p> <p>Entwicklung gemeinsamer regionaler Sichtweisen unter Abklärung der Interessen</p> <p>Definition übergreifender regionaler Zielsetzungen</p> <p>Entwicklung und Einsatz effizienter Instrumente</p> <p>Integration von Instrumenten und Maßnahmen in TEP-Arbeitsprogramme</p> <p>Laufende Überprüfung des Erfolgs durch Monitoring und Evaluierung</p> <p>Einbettung der regionalen Strategie in nationale und europäische Schwerpunktssetzungen – Multilevel Governance</p>
		B2 Gesicherte Betreuung und Pflege	Die große Herausforderung ist der Anteil der über 65-jährigen (jedem 65+jährigen stehen 2035 zwei <65+jährige Erwerbstätige gegenüber) Kostensteigerungen für Gesundheits-, Pflege- und Betreuungssystem	Sicherstellung von qualitativ hochwertiger Gesundheitsversorgung, Pflege und Betreuung Gesamte Lebensspanne umfassendes Gesundheitskonzept, ganzheitliche Gesundheitsansätze Nutzung des Arbeitsmarktpotenzials im Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbereich (Informationskampagnen, verstärkte Schulungen im Pflege-, Betreuungs- und Gesundheitsbereich) Einsatz von Älteren für Ältere Neuorganisation des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbereiches, Schaffung eines nachhaltigen Systems (Regulierung der Heimpflege, Anerkennung von Familienarbeit, Auszahlung eines Teil des Pflegegeldes in Schecks in Pflegeleistungen, finanzielle Abgeltung familiärer Pflege) Einführung von Pflegeagenturen unter staatl. Qualitätskontrolle Reduktion von Schwarzarbeit Schaffung von altersgerechten Infrastrukturen (etwa Wohnstätten mit Wohnungen für Betreuungspersonal)	Regionale Plattformen der Pflege und Betreuung Förderung von Kooperationen zwischen Krankenhäusern, Hausärzten, Pflegeagenturen, etc. Piloten in Pflege und Betreuung, etwa mit flexiblen Betreuungsteams Förderung von Pflegeberufen Umfassende Aus- und Weiterbildungen/Umschulungen in den Gesundheits-, Pflege-, und Betreuungsbereich anhand modularer, flexible Weiterbildung flexible, innovative Modelle der Betreuung innovative Finanzierungsmodelle der Betreuung verstärktes Placement für Ältere (Stiftung)	
ARBEITSMARKT- UND BILDUNGSPOLITIK	C Lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung	C1 Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen sind geschaffen	Abnehmende Weiterbildungsquoten aller Altersgruppen Hochgradige Segmentierung, Inflexibilität des österreichischen Bildungssystems Geringe Weiterbildungsquoten von Niedrigqualifizierten Beschäftigungsfähigkeit Älterer wird zu spät gefordert	Flexibilisierung, Öffnung der Bildung (Modernisierung gesetzlicher Bestimmungen, Neuorientierung der Ausbildungsdauer und Erwerbszeitlänge, Verknüpfung Erstausbildung mit laufender Weiterbildung, Einbau von Weiterbildungsphasen in Lebensläufe) Investition in Beschäftigungsfähigkeit Investition in Bildung (staatlich finanziert, Mischfinanzierungen im Bereich der Weiterbildung) Wandel in Bildungskultur, pädagogischer Praxis (Weiterbildung als Teil des Wirtschaftsprozesses begreifen) Einführung von internationalen Qualifikationsvergleichen für Erwachsene nach Vorbild PISA Arbeitszeitmodelle mit Bildungskarenz Ausbau der betrieblichen Ausbildung Förderung für den Umgang mit weniger linearen biographischen Verläufen Entwicklung von geeigneten Schulungsmaterialien, Didaktik für ältere Lernende Einführung der Sparte "Berufliche Bildung" bei Staatspreis Erwachsenenbildung Aufnahme des Faches Ergonomie in HTLs und TUs Realitätsbezug zur „Arbeitswelt“ in schulischer Bildung	Beratung/Aktivierung (Karrierecoaching, Knowledge-Management-Schulungen in Unternehmen) Schulungen zu "Lernen lernen" Einführung von "Learning days" in Betrieben Umsetzung von österreichischen "Adult Learning weeks" Förderung von erfahrungsorientierten Lebensläufe Erleichterung des beruflichen Umstiegs (etwa mit Unterstützung durch peer-to-peer Lernen) Schaffung von "fliegenden Qualifikationsteams" in Unternehmen Stärkung von Kooperationen für Bildungsangebote (etwa Universitäten, Unternehmen, Qualifizierungsverbände) Einführung von Weiterbildungsabgabesystemen mischfinanzierte Piloten für Bildungssysteme (public-private partnerships, Bildungsschecks) Kooperationen mit Universitäten zur Entwicklung/Umsetzung innovativer pädagogischer Ansätze/Methoden	<p>Schaffung einer regionalen Wissensbasis mit regionaler Analyse</p> <p>Entwicklung gemeinsamer regionaler Sichtweisen unter Abklärung der Interessen</p> <p>Definition übergreifender regionaler Zielsetzungen</p> <p>Entwicklung und Einsatz effizienter Instrumente</p> <p>Integration von Instrumenten und Maßnahmen in TEP-Arbeitsprogramme</p> <p>Laufende Überprüfung des Erfolgs durch Monitoring und Evaluierung</p> <p>Einbettung der regionalen Strategie in nationale und europäische Schwerpunktssetzungen – Multilevel Governance</p>
		C2 Generationenübergreifende und altersgerechte Angebote	Weiterbildungsangebote sind nicht generationengerecht Fehlen von Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung um die Lebensmitte Hindernisse (etwa örtliche Distanzen, fehlende Kinderbetreuung) erschweren die Teilnahme für Ältere und Personen mit Versorgungspflichten	Schaffung von ausreichend vorhandenen generationenübergreifenden und altersgerechten Angeboten (gekoppelt mit Betreuungsmöglichkeiten) qualitativ hochwertige, flexible Weiterbildung Umsetzung modularer, praxisnaher Angebote mit gemischten Lerngruppen Ermöglichen der beruflichen Neuorientierung insbesondere um die Lebensmitte Motivation zum Lernen Beratung zur Weiterbildung Sensibilisierungs- und Motivierungsmaßnahmen, -kampagnen in den Regionen	Besseres Abstimmen von lokalen und regionalen Weiterbildungsangeboten Lebensbegleitende Bildungsberatung One-Stop-Shops zu Bildungsangeboten Förderung innerbetrieblicher Betreuungseinrichtungen Förderung altersgerechter Weiterbildungskonzepte (Erhebung von altersspezifischen Lernbedürfnissen, Erhebung der Interessen Unternehmen/Beschäftigte) Errichtung von Weiterbildungsabgabesystemen Bildungskonten E-learning Kurse Spezifische Kurse für Ältere im IKT Bereich	

4.3 Die Hauptaussagen im Überblick

Die Empfehlungen zu den Herausforderungen wurden in Kapitel 4.1 („Die empfohlene Pakte-Strategie im Detail“) beschrieben. Im folgenden werden jene Aussagen aufgegriffen, denen eine besondere Bedeutung zur Erreichung eines generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarktes der Zukunft zugesprochen wird:

Empfehlung 1: Entwicklung eines neuen gesellschaftlichen Verständnisses von der Erwerbstätigkeit von Älteren

Zur Anerkennung Älterer am Arbeitsmarkt und dem Einsatz entsprechend deren Stärken werden Maßnahmen zur Einleitung eines Mentalitätswandel empfohlen. Dieses neue gesellschaftliche Verständnis sollte das Erfahrungswissen Älterer wertschätzen und die Leistungsfähigkeit der Generationen berücksichtigen. Die Nutzung des Potentials aller Beschäftigten steht dabei im Vordergrund aller Überlegungen.

Empfehlung 2: Schaffung eines generationengerechten flexiblen Arbeitsmarktes

Das Pakte-Grünbuch empfiehlt Optimierungen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik: Eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit Einführung einer Grundsicherung für alle und fließendem „Gleiten“ in die Pension sowie der Ausbau von Teilzeioptionen und neuen Beschäftigungsformen gekoppelt mit ausreichender sozialer Sicherung werden nahegelegt. Darüber hinaus werden die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und -abläufe (u.a. zur besseren Kombination Beruf, Weiterbildung und Familie), eine Orientierung an Lebensarbeitszeiten und die Um- und Neuverteilung von Arbeit über das gesamte Leben hinweg vorgeschlagen. Wesentlicher Bestandteil der Empfehlung ist außerdem die Nutzung des Arbeitsmarktpotentials im Gesundheits-, Pflege-, und Betreuungsbereich.

Empfehlung 3: Laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in Unternehmen

Um der heterogenen Struktur der Arbeitskräfte Rechnung zu tragen, empfiehlt das Grünbuch die Zuwendung zu generationenübergreifender Personalpolitik, rechtzeitige Umschulungen, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen und die Sicherstellung von lebenszeitgerechter und lernfördernder Arbeitsorganisation in Unternehmen, etwa durch Diversitätsmanagement, aktives Generationenmanagement und vermehrter generationenübergreifender Teamarbeit.

Empfehlung 4: Generationenübergreifende, altersgerechte Weiterbildungsangebote

Investitionen in ausreichend vorhandene, qualitativ hochwertige, generationenübergreifende und altersgerechte Weiterbildungsangebote werden nahegelegt. Veränderungen des Aus- und Weiterbildungssystems in Richtung Flexibilisierung und Öffnung der Bildung hin zu lebensbegleitendem Lernen, einer Neuorientierung der Ausbildungsdauer und Erwerbszeitlänge, sowie die Umsetzung von Weiterbildungsphasen werden empfohlen.

Die Beschäftigungspakte können auf regionaler Ebene Maßgebliches zur Umsetzung dieser Empfehlungen beitragen. Darüber hinaus bedarf es des Zusammenspiels zahlreicher weiterer Akteurinnen und Akteure, um nachhaltiges Wirtschaftswachstum und soziale Kohäsion sicherzustellen und die **Pakte-Vision eines generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarktes der Zukunft** zu verwirklichen.

5 DIE REGIONALE UMSETZUNG

„Action is required on many fronts if work is to be made a rewarding and attractive proposition for older people: work incentives must be improved; employers must be encouraged to hire and retain older workers; and the employability of older workers must be strengthened. Thus, a co-ordinated and comprehensive package of agefriendly employment measures and policies is required, which should be developed and implemented jointly by government, employers, trade unions and civil society“¹⁶⁸, informiert die OECD (2006) in ihrer „key message“.

Der demografische Wandel insgesamt und das Thema „Ältere am Arbeitsmarkt“ sind Querschnittsthemen, die unterschiedliche Politikfelder berühren. Deshalb sind die Pakte ganz besonders geeignet, wesentliche Elemente der Strategie regional vor Ort gemeinsam umzusetzen. Zur Verwirklichung der Pakte-Vision sind zahlreiche Akteurinnen und Akteure gefordert: sowohl national als auch regional und lokal bedarf es zur Umsetzung der Empfehlungen der Abstimmung zwischen verschiedenen Politikbereichen. Die vielfältigen Partnerinnen und Partner, die in den Pakten zusammen arbeiten, stehen für jeweils unterschiedliche Themengebiete¹⁶⁹ und für jeweils unterschiedliche Institutionen, die das gleiche Thema auf verschiedenen Ebenen bearbeiten.¹⁷⁰ Unter Einbeziehung weiterer, neuer Bereiche - etwa des Gesundheitsbereichs - werden diese Themen im Grünbuch für „Ältere“ angesprochen. Dabei soll sich die Umsetzung der Strategie regional unterscheiden.

Zum einen erfüllen die TEPs regional unterschiedliche Aufgaben – sie sind keineswegs überall „gleich gestrickt“: Während bei einigen Pakten die Abstimmung von Maßnahmen der Paktpartnerinnen und -partner zentral im Mittelpunkt der Aktivitäten steht, liegen bei anderen die Förderung und Unterstützung von Piloten und lokalen Strategien im Fokus. Zum anderen zeigen sich große Unterschiede in den regionalen Problemlagen. Dies erfordert differenzierte Methoden, Instrumente und Maßnahmen. Nicht zuletzt unterscheiden sich die Pakte und die Regionen „kulturell“ voneinander. Was in der einen Region passend ist, muss nicht in gleichem Maße für eine andere Region Österreichs der richtige Weg sein.

Die Pakte-Vision von der Zukunft der „Älteren am Arbeitsmarkt“ ist eine gemeinsame. Die Wege dorthin dürfen und sollen sich regional unterscheiden. In diesem Kapitel wird das Augenmerk allgemein auf die regionale Umsetzung der Pakte-Strategie für Ältere gelegt. Dabei können die Pakte auf bisher Geleistetem und ihren Erfahrungen aufbauen: Alle Pakte setzen zahlreiche Maßnahmen für die Zielgruppe „Ältere“ um (siehe dazu im Anhang Auswahlliste bestehender Pakt-Maßnahmen) und verfügen über strategisch konzeptionelles Know-how, das etwa in Strategiepapieren (u.a. Steiermark), langfristigen Zielorientierungen (u.a. Vorarlberg) und der Einbettung in Entwicklungskonzepte und Rahmenpläne (u.a. Niederösterreich und Oberösterreich) seinen Niederschlag findet.

Wie bereits zu Beginn des Grünbuchs erläutert, können die Pakte auf Ebene ihrer Partnerschaft vielfältig zur gelingenden Umsetzung der Strategie beitragen. Dies ist möglich durch:

- Schaffung einer regionalen Wissensbasis mit regionaler Analyse
- Entwicklung gemeinsamer regionaler Sichtweisen unter Abklärung der Interessen
- Definition übergreifender regionaler Zielsetzungen
- Entwicklung und Einsatz effizienter Instrumente
- Integration von Instrumenten und Maßnahmen in TEP-Arbeitsprogramme
- Laufende Überprüfung des Erfolgs durch Monitoring und Evaluierung
- Einbettung der regionalen Strategie in nationale und europäische Schwerpunktsetzungen – Multilevel Governance

Die Beiträge der Pakte zur regionalen Umsetzung werden in den nächsten vier Abschnitten genauer ausgeführt und beschrieben.

¹⁶⁸ OECD 2006: 137

¹⁶⁹ z.B. Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik, etc.

¹⁷⁰ z.B. Arbeitsmarktpolitik des Landes, des AMS, der Sozialpartner

5.1 Regionale Wissensbasis

Die österreichischen Bundesländer, einzelne Bezirke, ja sogar einzelne Ortschaften werden zukünftig unterschiedlich stark vom demografischen Wandel betroffen sein (siehe Kapitel 2.1, Seite 26). Innerhalb der einzelnen Bundesländer lassen sich regionale Disparitäten feststellen, wie zum Beispiel zwischen den vom Strukturwandel stärker betroffenen Bezirken der nördlichen Steiermark und der eher prosperierenden Region Graz und Umgebung.

Gleiches gilt für die derzeitige Bevölkerungsstruktur. Während in einigen Regionen der Bundesländer die Bevölkerung weiter anwachsen wird - überwiegend aufgrund der Binnenmigration -, sind bereits einige Gemeinden in Österreich mit der Frage beschäftigt, wie sich die öffentliche regionale Infrastruktur (etwa Schulen, Kindergärten) zurückbauen lässt, weil kaum noch Kinder geboren werden und die wenigen, die noch da sind, über kurz oder lang wegziehen werden. Es gilt in den Bundesländern nicht nur den Unterschied zwischen wachsenden städtischen Ballungsräumen (Wien und Wiener Umland, Graz und Umgebung) auf der einen und Bevölkerungsverluste erleidenden ländlichen Gebieten auf der anderen Seite zu beachten.

Weitere wichtige Unterscheidungspunkte für regionale Analysen sind etwa strukturstarke Industrieregionen mit Clustern und Gebiete mit eher ländlichem Charakter und Agrargewerbe. Auch Unterscheidungsmerkmale zwischen den Wirtschaftssektoren (primärer, sekundärer und tertiärer Sektor), Zu- und Abwanderung, die Struktur von Migration, Innovation, Bildung und betriebliche Altersstrukturen lohnen einer genaueren Betrachtung, da sie die regionalen und lokalen Wirtschafts- und Arbeitsmärkte beeinflussen.

Sicherlich wird es in den Regionen nicht immer möglich sein seriöse Hochrechnungen über den demografischen Wandel und dessen Auswirkungen vor Ort durchzuführen. Es sollten aber zumindest verlässliche Daten über den gegenwärtigen Zustand der Bevölkerungsverteilung herangezogen und bestehende Untersuchungen und Methoden genutzt werden. Diese Vorgangsweise wird von den Pakten bereits für viele andere Themenbereiche angewandt. Regionale Analysen des gegenwärtigen und zu erwartenden Problemdrucks sollen Teil einer umfassenden **regionalen Wissensbasis** zum demografischen Wandel respektive zu „Älteren am Arbeitsmarkt“ sein. Unter einer breiten regionalen Wissensbasis soll nicht nur eine Analyse der Ist-Situation und eine mögliche Projektion verstanden werden.

Diese Wissensbasis sollte auch die Kenntnis über das Know-how von regionalen Expertinnen und Experten der Praxis mit einschließen, deren Stärken, Funktionen, etc. beinhalten sowie bereits existierende, erfolgreiche Ansätze oder Instrumente in der Region aufnehmen. Darüber hinaus können Beispiele guter Praxis auch aus dem Ausland herangezogen und auf ihre regionale Umsetzbarkeit hin überprüft werden. Dieses Wissen sollte nicht ad hoc und einmalig erhoben, sondern dauerhaft fortgeschrieben und Basis einer mittelfristigen Strategie werden. Zudem müsste die regionale Wissensbasis, dem Namen entsprechend, breit über die TEPs und ihre Partnerinnen und Partner hinaus in der Region gestreut werden, um alle relevanten Akteurinnen und Akteure zu sensibilisieren und für eine aktive Mitarbeit an der Umsetzung zu gewinnen.

Auf der Basis einer objektiven nachvollziehbaren regionalen Analyse zu bestimmten (Teil-) Problemen des demografischen Wandels kann deutlich werden, dass zur Lösung des Querschnittsproblems weitere Akteurinnen und Akteure auf Ebene der Partnerschaft oder in assoziierten Gremien eingebunden werden müssen. Ziele können so genauer definiert und Unterschiede zum Ausgleich gebracht werden.

5.2 Entwicklungs- und Abstimmungsprozesse regionaler Strategien

Die Paktpartnerinnen und -partner vereint das gemeinsame Interesse und die gemeinsame Zielsetzung, die Arbeitsmarktlage in der Region nachhaltig zu verbessern. Hierzu stimmen sie verschiedene Maßnahmen untereinander ab und initiieren oder begleiten Pilotprojekte auf regionaler Ebene. So beteiligen sich die Pakte neben der Entwicklungspartnerschaft (EP) TEP_EQUAL_Elderly auch an zahlreichen weiteren EPs.¹⁷¹

Die Umsetzung einer regionalen Strategie zu „Ältere am Arbeitsmarkt“ ist eine komplexe Querschnittsaufgabe. Sie wird dann erfolgreich sein, wenn eine adäquate Abstimmung mehrerer Politikbereiche stattfindet. Dies kann fallweise auch über die bestehenden Paktstrukturen hinausgehen. Unabhängig davon wird es - so wie bisher auch - notwendig sein, die Interessen der Partnerinnen und Partner offen abzuklären, gemeinsame Sichtweisen zu entwickeln und messbare Zielsetzungen für die Interventionsbereiche zu bestimmen.

Die Blickwinkel der Partnerinnen und Partner sind bedingt durch unterschiedliche organisationsinterne Handlungslogiken, Zielgruppen und Zielsetzungen, aber auch spezifische Interessen und das Ausmaß der Orientierung am regionalen Kontext sind nicht immer deckungsgleich. Diese unterschiedlichen Zugänge stellen ein Reservoir an Möglichkeiten dar, auf das es einzugehen und das es zu nutzen gilt. Jede beteiligte Organisation kann und soll in ihrem Aufgabenbereich die entsprechenden Schritte setzen. Nur das gelungene Zusammenspiel der Institutionen wird zum Erfolg führen. Transparenz der Interessenslagen und Offenheit in der Diskussion der Problemwahrnehmung sind wesentlich, um gemeinsame Schnittstellen zwischen den Politikfeldern, den jeweiligen Paktorganisationen und gegebenenfalls weiteren Institutionen und Organisationen zu finden.

Durch ein offenes Gesprächsklima, in dem auch Trennlinien deutlich werden, können letztendlich gemeinsame regionale Sichtweisen entwickelt werden, wo diese notwendig sind. Gerade bei Querschnittsthemen und multiplen Problemlagen, wo unterschiedliche Bereiche für eine optimale Lösung eng miteinander abgestimmt werden müssen, ist dies noch wichtiger als bei singulären Problemlagen. Die Pakte praktizieren dies bereits seit langem, dennoch sei es an dieser Stelle noch einmal wiederholt. Das Thema „Ältere am Arbeitsmarkt“ wird nämlich auch die TEPs vor neue Herausforderungen stellen, die es möglicherweise notwendig machen, neue Mitspielerinnen und Mitspieler in die Problemlösungen bzw. das Maßnahmendesign einzubeziehen. Dies erfordert ein bestimmtes Maß an Offenheit und Veränderungsbereitschaft des gesamten Teams.

Dabei ist nicht nur denkbar, die Partnerschaft horizontal zu erweitern; es können auch in Fachgremien oder größeren Runden lokale Umsetzerinnen und Umsetzer von Maßnahmen und Projekten verstärkt in die Entwicklung miteinbezogen werden, um so die Wirksamkeit zu verstärken. Dies kann themenbezogen und zeitlich befristet, aber auch strategisch und längerfristig angelegt sein. Den Pakt-Koordinatoren kann hierbei die besondere Rolle zufallen, ein entsprechendes Setting zu schaffen, weitere relevante Akteurinnen und Akteure anzusprechen und mit in die Paktarbeit einzubinden. Darunter kann auch die Einberufung von Fachgremien fallen, die sich mit Details der Umsetzung intensiver beschäftigen und diese wieder zurückspielen können.

Das Grünbuch versucht einen Bogen von der Gegenwart bis in die Zukunft zu spannen, weil der demografische Wandel ein lang andauernder Prozess sein wird, dessen gesamte Tragweite erst in den nächsten Jahren deutlich werden wird. Deshalb ist es auch bei der Berücksichtigung von Interessen und der Bestimmung von Problemlagen sinnvoll, eine mittel- bis langfristige Perspektive einzunehmen – ohne dabei kurzfristig realisierbare Zielsetzungen zu vernachlässigen. Da mittelfristige Strategien auch mittelfristige Umsetzungsprozesse erfordern, sollte ein Höchstmaß an Verbindlichkeit bei den Entscheidungen erzielt werden, wie das auch bisher der Fall ist. Erst wenn – zumindest in Teilbereichen – eine gemeinsame regionale Sichtweise entwickelt ist, können konkrete

¹⁷¹ Die TEPs begleiten seit der ersten Antragsrunde 26 regionale EPs (von insgesamt 58 EPs) und unterstützen in der zweiten Antragsrunde 16 regionale und 2 sektorale EPs (von insgesamt 53 EPs); weitere Informationen auf www.pakte.at.

Problemdefinitionen aufgestellt und ein Zeitplan mit gemeinsamen messbaren Zielsetzungen entwickelt werden.

Die Pakte unterscheiden sich in ihren jeweiligen Zielsetzungen und Schwerpunkten. Bei einigen steht die Abstimmung der Maßnahmen im Vordergrund, bei anderen die Initiierung und Betreuung von regionalen und lokalen Initiativen und Projekten. Dementsprechend kann sich der Instrumenteneinsatz regional stark unterscheiden.

Bei manchen Problembereichen (wie zum Beispiel bei der Förderung von alter(n)sgerechten Arbeitsplätzen/Unternehmen) kann es notwendig sein, zuerst über Pilotprojekte herauszufinden, welche Inhalte zu den gewünschten Erfolgen führen, bevor eine entsprechende Regelförderung über die Paktpartnerinnen und -partner angedacht wird. Bei der Planung und Umsetzung solcher Projekte sollten die gesamte regionale Wissensbasis herangezogen und Informationen aus weiteren Bundesländern sowie aus dem Ausland eingeholt werden. Möglicherweise wurden dort bereits ähnliche Herausforderungen erfolgreich bearbeitet und bereits wirksame Instrumente und Methoden entwickelt. So verfügt die Koordination von TEP_EQUAL_ELDERLY über eine Liste von Good Practice Beispielen aus dem In- und Ausland, die auf Anfrage gerne weitergeleitet wird.

Die Ergebnisse solcher Pilote sollten für das Design von langfristigen Fördermaßnahmen der Paktpartnerinnen und -partner herangezogen werden und Niederschlag in den jährlichen TEP-Arbeitsprogrammen finden. Im Idealfall kulminiert die Umsetzung der Pakte-Strategie in einer nachhaltig wirksamen Abstimmung der Vision in den betroffenen Themenbereichen

**A generationengerechter Arbeitsmarkt,
B sozial abgesichertes Altern und
C lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung**

durch die Paktpartnerinnen und -partner – nicht allein durch singuläre Instrumente und Pilotprojekte, sondern durch die im TEP-Arbeitsprogramm abgestimmten Maßnahmen. Zusätzlich könnte bei der Umsetzung deutlich werden, dass auch strukturelle Abstimmungen bzw. Anpassungen, wie etwa One-Stop-Shops notwendig werden.

Beim Schnüren von umfassenden regionalen Maßnahmebündeln müssen die regionale Wissensbasis und die regionalen Besonderheiten berücksichtigt werden. Für die Finanzierung solcher Maßnahmen sollten nicht nur regionale und nationale Mittel bereitgestellt werden, es könnten auch Mittel europäischer Programme und der Europäischen Strukturfonds eingesetzt werden. Das neue ESF-Ziel 2 Programm für Österreich 2007 – 2013 wird einen besonderen Schwerpunkt auf „Active Ageing“ setzen, um dem demografischen Wandel in Österreich zu begegnen. Damit werden Maßnahmen und Initiativen zur Förderung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit sowie Schwerpunkte zur Begünstigung individueller Fähigkeiten von Personen unterstützt.

5.3 Laufende Überprüfung des Erfolges

Die regionale Umsetzung der Pakte-Strategie sollte auch anhand von **messbaren Zielen** bewertet werden können. So empfiehlt die OCED (2005): *“Furthermore, quantifiable goals should be established that can be measured, evaluated and followed up in order to monitor the impact on the labour market performance of older workers.”*¹⁷²

Um sich über den Erfolg des eingeschlagenen Weges ein Urteil bilden zu können, muss die Umsetzung sowohl von Pilotprojekten und Maßnahmen als auch der gesamten regionalen Strategie laufend beobachtet werden. Hierzu ist es notwendig, bereits im Vorfeld der Umsetzung, gemeinsam aussagekräftige und quantifizierbare Indikatoren festzulegen, anhand derer die Entwicklung beobachtet, gemessen und zu einem bestimmten Zeitpunkt bewertet werden kann.

Die Indikatoren sollten kurzfristige Entwicklungen abbilden können, um rechtzeitig steuernd eingreifen zu können, wenn es sich abzeichnen sollte, dass die gewählten Ansätze in eine nicht intendierte Richtung gehen. Die Indikatoren sollten aber auch in der Lage sein

¹⁷² OECD 2005: 175

längerfristige Entwicklungen zu beobachten, um feststellen zu können, ob die eingeschlagene Strategie bzw. die mittelfristigen Zielsetzungen erfüllt werden.

Hierzu wird es unter Umständen notwendig sein, Beobachtungsinstrumente der einzelnen Paktpartnerinnen und Paktpartner untereinander abzugleichen, so dass eine einheitliche Datenbasis für die Beobachtung und Bewertung zur Verfügung steht. Darüber hinaus könnte es nützlich sein, nicht allein mit den bereits üblichen Indikatoren zu arbeiten, sondern neue für bestimmte Teilbereiche zu entwickeln. Die Paktkoordinatoren haben auf diesem Gebiet bereits Erfahrung und sind etwa auch mit dem Instrument der Wirkungskette vertraut, einem wirkungsorientierten Monitoringsystem, das bereits bei der Berichterstattung der TEPs zum Einsatz kommt und auch für die Pakte-Strategie genutzt werden kann.

Wann die Ergebnisse der Beobachtung und Bewertung sowohl zur laufenden Aktualisierung der regionalen Wissensbasis genutzt als auch für die laufende Überprüfung der gewählten Entwicklungsrichtung und Strategie herangezogen werden, sollte zeitlich genau bestimmt sein.

Die Entwicklung und Umsetzung der Pakte-Strategie für Ältere ist kein leichtes Unterfangen, deshalb sind neben der Unterstützung aller Paktpartnerinnen und Partner, passende Beobachtungs- und Bewertungsinstrumente einzusetzen, um festzustellen, welche Maßnahmen Wirkung zeigen und welche nicht sowie geeignete quantifizierbare Ziele zu definieren, deren Verwirklichung gemessen werden kann.

5.4 Bedeutung der Zusammenarbeit auf allen Ebenen

Es sei betont, dass erst das Zusammenspiel aller staatlichen und nicht-staatlichen Akteurinnen und Akteure auf internationaler, nationaler, regionaler und lokaler Ebene eine Verwirklichung der Vision erfolgreich macht. Sie verfügen über jeweils spezifische Kompetenzen und sind für unterschiedliche Bereiche verantwortlich. Gleichzeitig sind sie in hohem Maße interdependent, und der Erfolg ist vom richtigen Zusammenspiel abhängig.

Bei den Pakten laufen auf regionaler Ebene sowohl inhaltliche Stränge als auch unterschiedliche Steuerungsformen zusammen. Zum einen stimmen die Pakte die Umsetzung nationaler und europäischer Programme und Zielsetzungen unter regionalen Gesichtspunkten miteinander ab. In dieser Rolle sind die Pakte wesentlicher Teil der Implementation und agieren in einem relativ vorbestimmten institutionellen Kontext, wie etwa der Zielsteuerung des Arbeitsmarktservice. Zum anderen verfügen die Pakte über wesentliche regionale Handlungsspielräume, die sie auch für die Verbesserung der Arbeitsmarktlage in den Regionen nutzen. Indem sie die Umsetzung von Maßnahmen und Programmen in eine eigene regionale Strategie integrieren und Ziele definieren, tragen sie zur regionalen „Politikformulierung“ bei. Beides gilt es zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer nunmehr verstärkt einzusetzen.

Ein mit allen Ebenen abgestimmter Steuerungsansatz, der die Möglichkeiten und Grenzen der jeweils anderen Ebene mit berücksichtigt, wird nahegelegt. Das „Pakte-Grünbuch Ältere“ empfiehlt auch, die vorhandenen regionalen Handlungsspielräume und -potenziale noch besser auszunutzen und die horizontale Integration sektoral abgegrenzter Politiken in einer regionalen Querschnittspolitik zusammenzufassen, die das Potenzial von Älteren fördert und unterstützt. Bei der horizontalen Verhandlung und Abstimmung von Politiken kommt dem Zugang zu Informationen und Wissen eine sehr große Bedeutung zu. Zudem müssen auch regionale Ressourcen, vor allem das regionale Know-how über Problemlagen und erfolgreiche Ansätze, eingebracht werden und zum Einsatz kommen. Als regionale Institutionen im weitesten Sinne verfügen die Pakte über Steuerungsmittel, um weitere Akteurinnen und Akteure wie zum Beispiel Weiterbildungs- und Projektträger in die regionale Strategie mit einzubinden und Anreize für Individuen und kollektive Akteurinnen und Akteure zu setzen.

In vielen anderen Bereichen machen dies die Pakte bereits. Die Pakte sind in Österreich, wie bereits einleitend informiert, im Schwerpunkt 6 des „Ziel 3 Programm Österreich 2000-2006“ (Europäischer Sozialfonds – ESF) verankert, um das Nationale Reformprogramm auf regionaler Ebene zu unterstützen. So nehmen sich die Pakte unter anderem Querschnittsthemen des ESF an, wie etwa Gender Mainstreaming, und passen die

Zielsetzungen des ESF-Programms bzw. nationaler Programme, wie etwa die sogenannte „Behindertenmilliarde“, auf regionale Erfordernisse an. Sie definieren eigenständig regionale Strategien und Zielsetzungen und verfügen über das erforderliche Know-how. So haben sie bisher auf regionaler Ebene erfolgreich genauso zur Umsetzung des nationalen Reformprogramms, der Europäischen Beschäftigungsstrategie und der Lissabon Agenda beigetragen wie zur allgemeinen Verbesserung der Arbeitsmarktlage in den Regionen.

Diese Fähigkeiten und das Potenzial der Pakte gilt es nun auch für die Pakte-Strategie für Ältere, die Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und für die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung Österreichs vor dem Hintergrund des demografischen Wandels einzusetzen.

LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

- Arbeiterkammer Österreich 2005: Stellungnahme zum Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels - eine neue Solidarität zwischen den Generationen“, 16.09.2005, Wien. Download am 24.08.2006 unter http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/green_paper_response_en.html
- Arbeitsmarktservice Österreich 2006: AMS-Datenbank ambweb: Arbeitslose nach Alter und Vormerkdauer. Bestände zum Stichtag; Download am 31.07.2006 unter <http://iambweb.ams.or.at>.
- Armutskonferenz e.V. (ohne Datum)
www.armutskonferenz.at/armut_in_oesterreich_armut_ist.htm, download vom Juli 2006.
- Armutskonferenz e.V. (ohne Datum)
www.armutskonferenz.at/armut_in_oesterreich_sozialhilfe.htm, download vom Juli 2006.
- Balcke, Günther/ Wachtler, Heike/ Franzke, Jörg 1997: Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften : Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Barkholdt, Corinna et al. 1995: Altersübergreifende Qualifizierung - Eine Strategie zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer. In: *Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 03/1995*, Stuttgart.
- Bellmann, Lutz/ Dahms, Vera/ Wahse, Jürgen 2005: IAB-Betriebspanel Ost. Ergebnisse der neunten Welle 2004, Teil II: Personalpolitik, betriebliche Flexibilität, betriebliche Arbeitszeiten, ältere Arbeitnehmer. IAB-Forschungsbericht 21/2005, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Börsch-Supan, Axel/ Düzgün, Ismail/ Weiss, Matthias 2006: Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung. Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Mannheim.
- Buck, Hartmut 2005. Age management - betriebliche Handlungsstrategien. In: Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichische Bundesarbeitskammer (Hg.): Arbeit und Alter – Erfahrungen und Beispiele aus Europa, Referate der Vortragsveranstaltung der Sozialpartner vom 29. April 2005, Wien.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) 2000: Ältere Menschen - Neue Perspektiven. Seniorenbericht 2000: Zur Lebenssituation älterer Menschen in Österreich, Wien.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) 2002: Gutachten der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung über die voraussichtliche Gebarung der Träger der gesetzlichen Pensionsversicherung (§ 108e Abs. 9 Z. 2 ASVG) in den Jahren 2005 bis 2010. Teil II, Wien.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) 2004: Bericht über die soziale Lage 2003-2004. Ressortaktivitäten und Analysen, Wien.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) 2005: Stellungnahme der Republik Österreich zum Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“, 28.10.2005, Wien. Download am 24.08.2006 unter http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/green_paper_response_en.html
- Clark, Hélène 2005: European „Good Governance“ und TEPs. Vorwort zu: Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich (Hg.) 2005: *TEP news 08. TEPs & Governance*, Wien.

- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hg.): *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung* 1/2000, Bonn.
- Deutscher Wissenschaftsrat 2006: Empfehlungen zu Public Private Partnerships (PPP) und Privatisierungen in der universitätsmedizinischen Krankenversorgung, Berlin.
- Enzenhofer, Edith/ Muralter, Doris/ Rapa, Silvija/ Simbürger, Elisabeth/ Steiner, Karin 2004: Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen. Chancen und Barrieren. AMS-REPORT 39, Communicatio, Wien.
- Enzenhofer, Edith/ Muralter, Doris/ Rapa, Silvija/ Simbürger, Elisabeth/ Steiner, Karin 2004a: Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren. In: *AMS info* 67, Wien.
- Europäische Kommission 1993: Age and Attitudes. Main Results from a Eurobarometer Survey.
- Europäische Kommission 2002: Die Reaktion Europas auf die Alterung der Weltbevölkerung - wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt in einer alternden Welt. Beitrag der Europäischen Kommission zur 2. Weltkonferenz über das Altern, Brüssel.
- Europäische Kommission 2002a: Vom Europäischen Rat in Stockholm angeforderter Bericht: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns, Brüssel.
- Europäische Kommission (Hg.) 2003: Europäisches Beschäftigungsobservatorium. Bericht vom Frühjahr 2003, Luxemburg.
- Europäische Kommission 2005b: Mitteilung der Kommission: Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels - eine neue Solidarität zwischen den Generationen“, Brüssel.
- Europäische Kommission 2005c: Beschäftigung in Europa 2005. Zusammenfassung.
- Europäisches Beschäftigungsobservatorium 2001: Die Niederlande. Implementierung einer One-Stop-Shop-Struktur für Arbeitsuchende und Unterstützungsempfänger.
- Europäisches Parlament und Rat 2006: Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999. In: *Amtsblatt der Europäischen Union*, 49. Jahrgang, L 210/12, 31. 7.2006, Straßburg.
- Evers, A./ Leichsenring, K./ Marin, B. (Hg.) 1994: Die Zukunft des Alterns. Sozialpolitik für das Dritte Lebensalter. Schriftenreihe "Soziales Europa" herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien.
- Finder, Ruth et al. 1996: Alter als Arbeitsmarktproblem. Die Situation über 45jähriger, Wien. In: *AMS info* 3, Wien.
- Frank, R.H./ Hutchens, M. 1993: Wage, Seniority, and the demand for rising consumption profiles. In: *Journal of Economic Behavior and Organization* 21, (3), Verlag Elsevier.
- Hammer, Gerhard/ Moser, Cornelia/ Klapfer, Karin 2004: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003. Statistik Austria, Wien.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger 2006: Die österreichische Sozialversicherung in Zahlen. 16. Ausgabe, Wien.
- Huber, Elisabeth (BMWA) 2004: Alternsgerechtes Arbeiten im ArbeitnehmerInnenschutzrecht. In: Österreichische Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammern Österreichs, Österreichischer Gewerkschaftsbund (Hg.): Alternsgerechte Arbeitswelt. Referate und Diskussionsbeiträge des ExpertInnenhearings der Sozialpartner, Wien, S. 68-73.

- Huber, Peter (WIFO) 2003: Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006, Halbzeitbewertung. Ziel 3 Österreich, Schwerpunkt 6: „Territoriale Beschäftigungspakte“. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien.
- Iimakunnas, P./ Maliranta, M. 2005: Technology, Labour Characteristics and Wage-Productivity gaps. In: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 67(5), Dept. of Economics, University of Oxford.
- Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichische Bundesarbeitskammer (Hg.) 2005: Arbeit und Alter – Erfahrungen und Beispiele aus Europa, Referate der Vortragsveranstaltung der Sozialpartner vom 29. April 2005, Wien.
- Karazmann, Rudolf 2003: Productive Ageing. Im Gespräch. Vier Fragen. Vier Meinungen. In: *esf Update_FOCUS März 2003*, S. 1.
- Knell, M./ Kähler-Töglhofer, W./ Prammer, D. 2006: Jüngste Pensionsreformen in Österreich und ihre Auswirkungen auf fiskalische Nachhaltigkeit und Pensionsleistungen. In: *Geldpolitik und Wirtschaft Q2/06*. Oesterreichische Nationalbank, Wien.
- Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich 2004: Protokoll zum 9. Koordinationstreffen in Bregenz, 11. und 12. Mai 2004.
- Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich (Hg.) 2005: *TEP news 08. TEPs & Governance*, Wien.
- Kotlikoff, L./ Wise, D. 1989: Employee Retirement and a Firm`s Pension Plan. In: Wise, D. (Hg.): *The economics of Ageing*. Chicago: University Press, S. 279-334.
- Liebig, Reinhard/ Karla, Esther 2003: Entwicklungsfaktoren und -dynamiken des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt. Studie im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Förderung der Sozialwirtschaft“ im Auftrag der Gesellschaft für Paritätische Soziale Arbeit in Thüringen mbH. Universität Dortmund, Dortmund.
- MISEP (System zur gegenseitigen Unterrichtung über beschäftigungspolitische Maßnahmen) 2002: Basisinformationsbericht Finnland. Institutionen, Verfahren und Maßnahmen.
- Naegele, Gerhard 1994: Jung geblieben, alt gemacht? Tendenzen in der staatlichen und betrieblichen Arbeitsmarkt - und Sozialpolitik. In: Evers, A./ Leichsenring, K./ Marin, B. (Hg.) 1994: *Die Zukunft des Alterns. Sozialpolitik für das Dritte Lebensalter*. Schriftenreihe "Soziales Europa" herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien, S. 113-136.
- Nationales Reformprogramm Österreichs 2005: Österreichisches Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung: Teil I, Wien.
- OECD 2005: *Ageing and Employment Policies: Austria*. OECD Publishing, Paris.
- OECD 2006: *Ageing and Employment Policies: Live Longer, Work Longer*. OECD Publishing, Paris.
- ÖROK 2004: ÖROK-Prognosen 2001-2031. Teil 1: Bevölkerung und Arbeitskräfte nach Regionen und Bezirken Österreichs, Statistik Austria.
- Österreichische Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammern Österreichs, Österreichischer Gewerkschaftsbund (Hg.) 2004: *Alternsgerechte Arbeitswelt*. Referate und Diskussionsbeiträge des ExpertInnenhearings der Sozialpartner, Wien.
- Rat der Europäischen Union 2000: Beschluss des Rates 2000/750/EG vom 27. November 2000 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001 bis 2006).

Rat der Europäischen Union 2000: Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (27.11.00).

Rat der Europäischen Union 2006: Anhang zum Gemeinsamen Bericht über Sozialschutz und soziale Eingliederung – Länderprofile, Brüssel.

Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2004: Zwischenbericht. Allgemeine und berufliche Bildung 2010 – die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabonner Strategie.

Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2004: Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2003/2004, Brüssel.

Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2005: Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2004/2005, Brüssel.

Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006: Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2005/2006, Brüssel.

Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006: Mitteilung des Rates und der Europäischen Kommission, 2006/C79/01, Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung: ein elementarer Beitrag zu Wohlstand und sozialem Zusammenhalt in Europa.

Republik Österreich 2005: Bericht über die österreichische Rentenstrategie, Wien.

Schmid, Günther 2006: Sharing Risks. On Social Risk Management and the Governance of Labour Market Transitions. Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB): Berlin.

Schneeberger, Arthur/ Mayr, Thomas 2004: Berufliche Weiterbildung in Österreich und im Europäischen Vergleich. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Ibw-Schriftenreihe Nr. 126, Wien.

Schönbauer, Ulrich 1998: Studie „Ältere am Arbeitsmarkt“ der Arbeiterkammer Wien, Abteilung Sozialwissenschaft, Wien.

Statistik-Austria 2005: Statistisches Jahrbuch Österreichs 2006, Wien.

Statistik Austria 2005a: Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2005. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Schnellbericht 5.8.

Taskforce Beschäftigung, Vorsitz Wim Kok 2003: Jobs, Jobs, Jobs. Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung.

Timmermann, D. 2000: Alternativen - Modelle zur Finanzierung lebenslangen Lernens, In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hg.): *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung* 1/2000, Bonn.

Wachtler, Günther/ Franzke, Heike/ Balcke, Jörg 1997: Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften : Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. 2., überarb. Fass. Sept. 1997, [electronic ed.]. – Bonn.

Wirtschaftskammer Österreich 2005: Stellungnahme zum Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels - eine neue Solidarität zwischen den Generationen“, 27.06.2005, Wien. Download am 24.08.2006 unter http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/green_paper_response_en.html

Wise, D. (Hg.): The Economics of Ageing. Chicago: University Press.

Ziel 2 Österreich 2007 – 2013: Operationelles Programm Beschäftigung (Entwurf, August 2006).

ANNEX



I. Glossar

Aktives Altern	ist ein Optimierungsprozess, der Menschen in zunehmendem Alter die Möglichkeit bietet, ihre Gesundheit zu wahren, am Leben ihrer sozialen Umgebung teilzunehmen und ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten, um so ihre Lebensqualität zu verbessern.
Age Management	(auch Altersmanagement) setzt Maßnahmen zur Personalentwicklung (Weiterbildung und Qualifikation), Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung in Betrieben, konzentriert sich dabei aber nicht nur auf ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Alter	Biologisches Alter ist der Allgemeinzustand eines Menschen, gekennzeichnet durch psychische, physische und soziale Merkmale. Psychologisches Alter wird durch die adaptiven Möglichkeiten und Fähigkeiten eines Menschen bestimmt.
Alternsgerecht	bedeutet die dem Prozess des Alterns entsprechende Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern etwa durch Gesundheitsförderung und Prävention.
Arbeitsfähigkeitsindex	(Arbeitsbewältigungsindex, WAI = Work Ability Index) ist ein Messinstrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen. Beim WAI handelt es sich um einen Fragebogen, der entweder von den Befragten selbst oder von Dritten, z.B. bei der betriebsärztlichen Untersuchung, ausgefüllt wird. Ziel der Anwendung in Betrieben ist die Förderung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten.
Beschäftigungsfähigkeit	(Employability) ist die Fähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Beschäftigung zu finden und diese Beschäftigung zu sichern. Diese Fähigkeit ergibt sich in hohem Maße aus der Beschäftigungsentwicklung in den Unternehmen und der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Der Beitrag von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern zu ihrer Beschäftigungsfähigkeit hängt vor allem von ihrem Ausbildungsstand, ihren Erfahrungen sowie ihren körperlichen und geistigen Qualitäten ab.
Flex Leave	bezeichnet eine - auch konjunkturell - bedingte Auszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit zeitlich begrenzter Befreiung von der Arbeitspflicht, aber gleichzeitiger Ausbezahlung eines bestimmten Prozentsatzes ihres Einkommens (z.B. zwischen 20 und 50 % des Bruttogehalts). Flex Leave ist eine Form des Sabbatical, das z.B. in unternehmerischen Krisenzeiten eingesetzt wird, um auftragsschwache Zeiten zu überbrücken.
Formales Lernen	findet innerhalb einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung der formalen Lernsysteme statt und führt zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen.
Generationenmanagement	ist ein Personalentwicklungskonzept, das vor allem auf eine aktive Gestaltung betrieblicher Altersstrukturen, längere Verweildauer der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Erhalt von Leistungsfähigkeit und -bereitschaft abzielt. Ein wichtiger Aspekt ist auch die Sicherung von Kooperation und generationenübergreifendem Wissenstransfer.

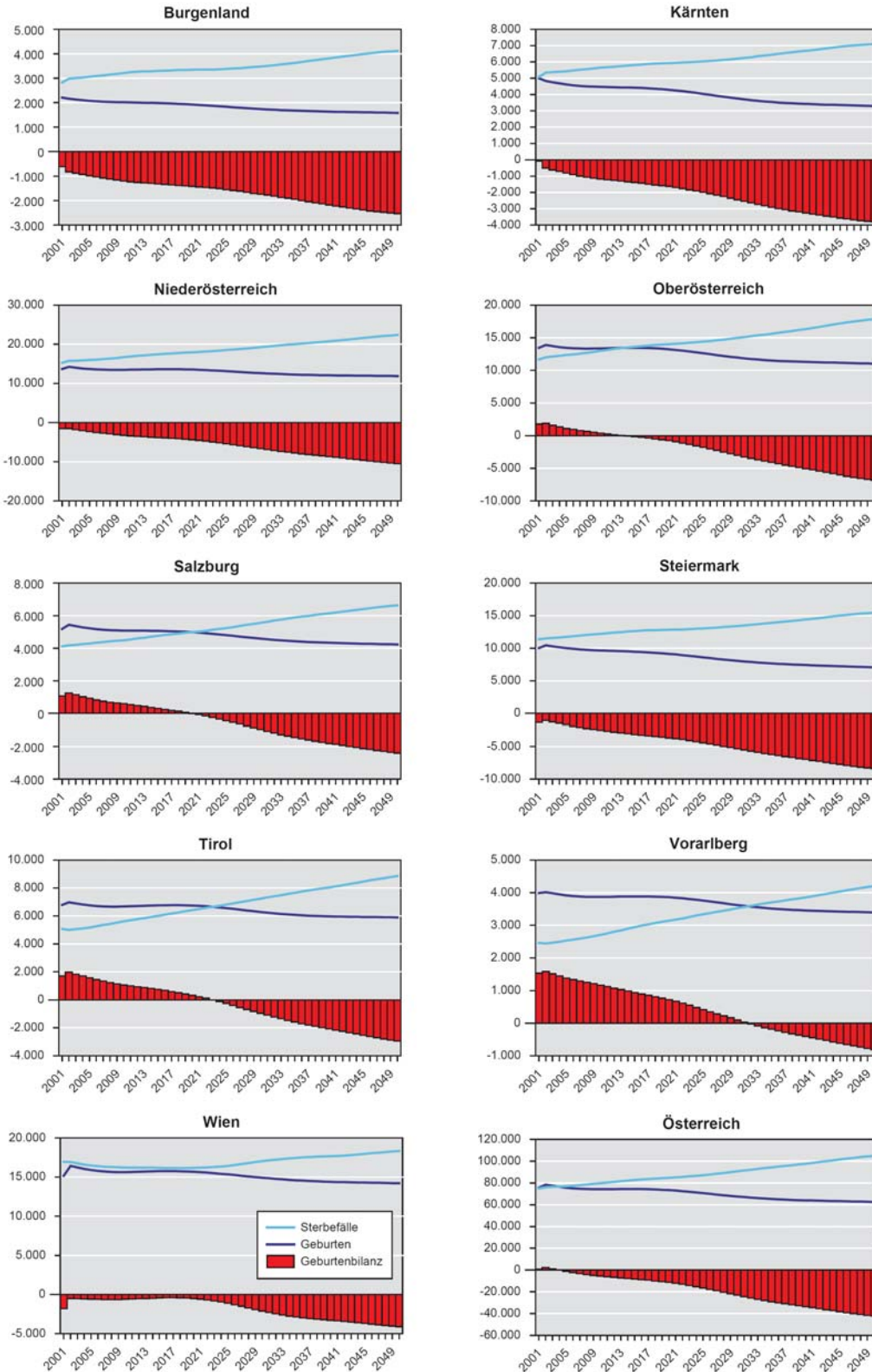
Horizontaler Karriereverlauf	bezeichnet ein Karrieremuster, bei dem alle ein bis zwei Jahre ein Stellenwechsel erfolgt. Hierarchiestufen spielen beim horizontalen Karriereverlauf in der Regel keine Rolle. Entscheidungen für dieses Muster werden nicht bewusst getroffen.
Human Work Index	(HWI) ist ein Messinstrument zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge, das drei zentrale Faktoren erfasst: Arbeitsbewältigung (zeitliche, quantitative und qualitative Arbeitsanforderungen), Arbeitsinteresse (Sinnfindung, Bestätigung und Interesse an der Arbeit) und Zusammenarbeit (soziales Klima im Unternehmen). Der Index dient dazu, das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und bereits bestehende Krankheiten und Störungen zu erkennen, um geeignete Steuerungsmaßnahmen zu entwickeln.
Informelles Lernen	ist Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, erfolgt aber in den meisten Fällen beiläufig als eine natürliche Begleiterscheinung des täglichen Lebens. Von den Lernenden wird es daher unter Umständen gar nicht als Erweiterung ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten wahrgenommen.
Kompetenzbilanz	ist eine Methode zur Erfassung von formell und nicht formell erworbenen Kompetenzen. In einem strukturierten Arbeitsprozess werden die persönlichen Ressourcen breit erfasst, analysiert und in einem Kompetenzprofil dargestellt.
Lebensarbeitszeitmodell	bezeichnet ein Modell, in dem geleistete (Mehr-) Arbeit auf einem "Lebensarbeitszeitkonto" gutgeschrieben wird. Die so angesparten Zeiten können für Sabbaticals oder für einen vorzeitigen Ruhestand genutzt werden.
Lebensbegleitendes/ Lebenslanges Lernen	sind Konzepte, die Menschen befähigen sollen, eigenständig über ihre gesamte Lebensspanne hinweg zu lernen. Umfasst wird neben der beruflichen Aus- und Weiterbildung auch das sogenannte Lifewide Learning . Lifewide Learning bezieht sich auf alle Lebensbereiche und zielt frei von einem konkreten Verwertungsinteresse auf die Entfaltung der individuellen Humantale ab.
Non-formales Lernen	ist Lernen, das nicht in Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtungen - aber beispielsweise am Arbeitsplatz - stattfindet und üblicherweise nicht zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen führt. Gleichwohl ist es systematisch (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel) und aus Sicht der Lernenden zielgerichtet.
One-Stop-Shops	sind Strukturen in Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung, die alle notwendigen bürokratischen Schritte zur Erreichung eines Zieles an einer einzigen Stelle durchführen. So werden kürzere Kommunikationsabläufe, eine raschere Erledigung der einzelnen Ablaufschritte und somit eine Optimierung verwaltungstechnischer Aufgaben erzielt.
Produktives Altern	(Productive Ageing) ist ein Programm, das sich vorausschauend mit alter(n)sgerechter Arbeitsorganisation und Personalentwicklungsmaßnahmen zur Erhöhung und Nutzung der Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, etwa dem Management altersspezifischer Flexibilisierung von Kultur, Prozessen und Organisation durch die persönliche Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



II. Datenlagen

BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

Abbildung II.1: Natürliche Bevölkerungsentwicklung bis 2050 nach Bundesländern (ÖROK-Hauptszenario)



Quelle: ÖROK 2004: 63

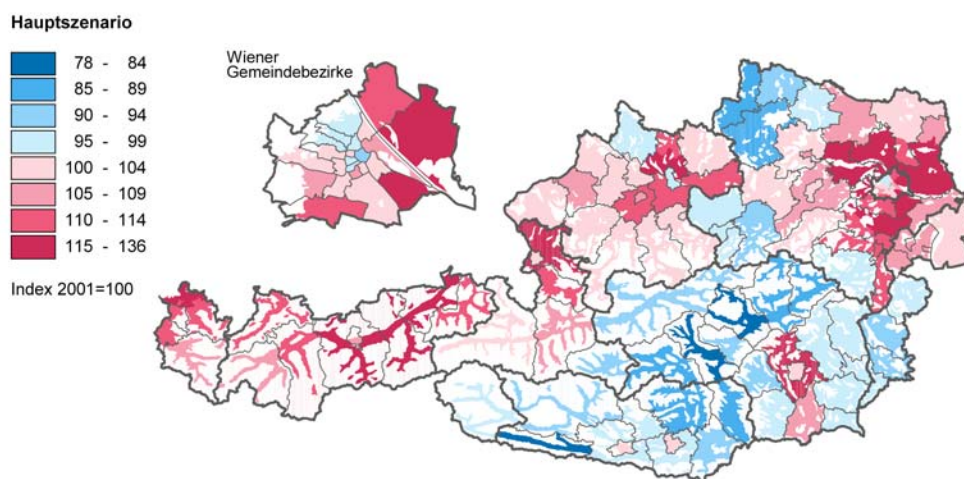
Tabelle II.I: Lebenserwartung bei Geburt 2001 und 2002 nach Bundesländern in Jahren

	Ö	B	K	NÖ	OÖ	S	St	T	V	W
2001										
Männer	75,6	75,2	76,0	75,6	75,8	76,4	75,6	76,7	75,8	74,7
Frauen	81,6	81,9	82,3	81,2	82,0	81,7	81,8	82,5	82,6	80,6
2002 *)										
Männer	75,8	75,1	75,5	75,5	76,0	76,3	75,8	77,2	77	75,2
Frauen	81,7	82,1	82,7	81,3	81,9	82,0	81,9	83,0	83,0	80,5

*) 2002: vorläufige Werte

Quelle: ÖROK 2004: 24

Abbildung II.II: Bevölkerungsveränderung bis 2031 nach dem ÖROK-Hauptszenario



Quelle: ÖROK 2004: 67

Tabelle II.II: Regionale „Extremwerte“: Zu- und Abnahme der Bevölkerung (Hauptszenario)

Region	Abnahme bis 2031 in %	Region	Zunahme bis 2031 in %
NUTS-3			
Östliche Obersteiermark	-15,9	Wiener Umland Nord	20,8
Westliche Obersteiermark	-14,3	Tiroler Unterland	16,0
Unterkärnten	-10,5	Innsbruck	13,6
Oberkärnten	-9,8	Wiener Umland Süd	13,4
Liezen	-7,8	Rheintal-Bodensee	12,9
Politischer Bezirk			
Leoben	-22,4	Korneuburg	21,0
Hermagor	-17,0	Wien Umgebung	20,6
Judenburg	-16,4	Tulln	19,3
Murau	-15,3	Innsbruck Land	19,2
Gmünd	-13,4	Gänserndorf	18,4

Quelle: ÖROK 2004: 68



MIGRATION

Tabelle II.III: Bevölkerung Österreichs nach Geburtsland und Staatsbürgerschaft 2001

Bundesland	Wohnbevölkerung 2001	Geburtsland			Staatsbürgerschaft		
		Österreich	Nicht-Österreich	Anteil Nicht-Österr. (%)	Österreich	Nicht-Österreich	Anteil Nicht-Österr. (%)
Österreich	8.032.926	7.029.527	1.003.399	12,5	7.322.000	710.926	8,9
Burgenland	277.569	258.848	18.721	6,7	265.005	12.564	4,5
Kärnten	559.404	514.650	44.754	8,0	527.333	32.071	5,7
Niederösterreich	1.545.804	1.410.315	135.489	8,8	1.451.770	94.034	6,1
Oberösterreich	1.376.797	1.232.370	144.427	10,5	1.277.180	99.617	7,2
Salzburg	515.327	442.700	72.627	14,1	454.807	60.520	11,7
Steiermark	1.183.303	1.099.555	83.748	7,1	1.129.791	53.512	4,5
Tirol	673.504	590.098	83.406	12,4	609.860	63.644	9,4
Vorarlberg	351.095	297.157	53.938	15,4	304.395	46.700	13,3
Wien	1.550.123	1.183.834	366.289	23,6	1.301.859	248.264	16,0

Quelle: ÖROK 2004: 26

Tabelle II.IV: Zuzüge nach Herkunftsregionen: empirische Werte und Annahmen

Jahr	EU-15 ¹⁾	Türkei und Nachfolgestaaten Jugoslawiens ²⁾	EU-Breitrittsländer 2004 und 2007	Afrika, Asien	Rest der Welt	Zuzüge insgesamt (Hauptvariante)	Wegzüge insgesamt (Hauptvariante)	Saldo Hauptvariante	Saldo hohe Variante	Saldo niedrige Variante
2001	24.476	28.039	15.511	12.725	9.177	89.928	72.654	17.274	-	-
2002	24.000	28.000	16.000	13.000	9.000	90.000	65.900	24.100	24.100	24.100
2006	24.000	31.000	19.000	13.000	8.000	95.000	66.000	29.000	38.800	19.200
2011	22.000	30.000	22.000	13.000	7.000	94.000	66.300	27.700	36.900	18.400
2016	20.000	26.500	22.000	12.000	6.500	87.000	65.900	21.100	29.800	12.300
2021	20.000	26.000	19.000	12.000	6.000	83.000	64.500	18.500	26.900	10.200
2031	20.000	25.000	18.000	12.000	5.500	80.500	61.600	18.900	26.500	11.300
2041	20.000	25.000	18.000	12.000	5.000	80.000	59.300	20.700	27.600	13.800
2050	20.000	25.000	18.000	12.000	5.000	80.000	57.500	22.500	28.900	16.100

¹⁾ Ohne Österreich; ²⁾ ohne EU-Mitglied Slowenien.

Quelle: ÖROK 2004: 50

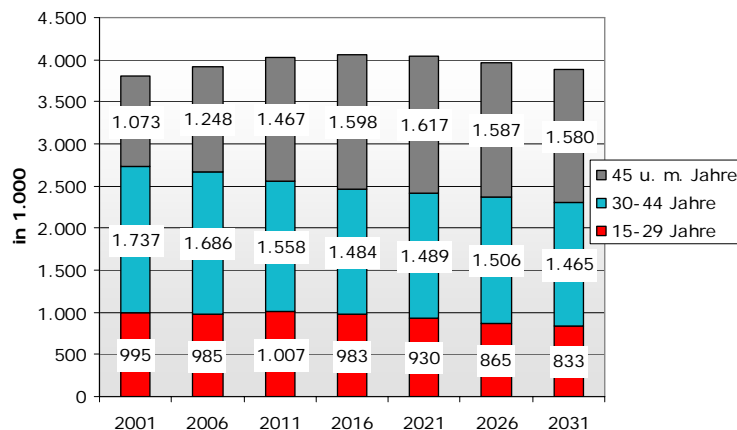
Tabelle II.V: Abbildung der Zuzüge nach Varianten

Jahr	B	K	NÖ	OÖ	S	St	T	V	W	Ö
gewichtete Allokation der Zuwanderung (75% Zuwanderung laut Wanderungsstatistik 1999-2001, 25% im Ausland geborene Wohnbevölkerung laut Volkszählung 2001)										
	2,2	4,0	13,3	15,4	7,6	8,9	11,1	6,2	31,2	100,0
Mittlere Variante										
2001	2.000	3.600	11.900	13.900	6.900	8.000	10.000	5.600	28.100	90.000
2006	2.100	3.800	12.600	14.700	7.300	8.400	10.500	5.900	29.700	95.000
2011	2.100	3.800	12.500	14.500	7.200	8.300	10.400	5.800	29.400	94.000
2016	1.900	3.500	11.600	13.400	6.600	7.800	9.700	5.400	27.100	87.000
2021	1.800	3.300	11.000	12.800	6.300	7.400	9.200	5.100	26.100	83.000
2031	1.800	3.200	10.700	12.400	6.100	7.200	8.900	5.000	25.200	80.500
2041	1.800	3.200	10.600	12.300	6.100	7.100	8.900	5.000	25.000	80.000
2050	1.800	3.200	10.600	12.300	6.100	7.100	8.900	5.000	25.000	80.000

Quelle: ÖROK 2004: 52

ENTWICKLUNG DER ERWERBSBEVÖLKERUNG

Abbildung II.III: Veränderung der Zahl der Erwerbspersonen in Altersgruppen von 2001 bis 2031 lt. ÖROK-Trendszenario



Quelle Daten: ÖROK 2004: 103; eigene Darstellung

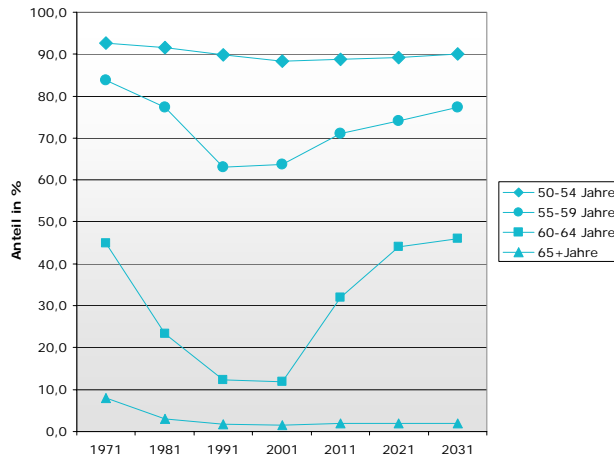
Tabelle II.VI: Erwerbsquoten nach Bundesländern, Alter und Geschlecht, 2001 und 2031 lt. ÖROK-Trendszenario

Geschlecht / Alter	Ö	B	K	NÖ	OÖ	S	St	T	V	W
2001										
männlich										
15 bis 19 Jahre	47,5	43,4	46,5	46,1	52,5	49,4	50,4	51,1	52,7	37,5
20 bis 24 Jahre	77,9	80,7	76,0	81,5	80,8	79,9	78,0	79,5	80,3	69,5
25 bis 29 Jahre	89,6	93,3	89,2	92,7	91,6	89,9	88,8	89,1	92,1	84,9
30 bis 34 Jahre	95,7	97,2	95,8	97,0	96,5	95,7	95,5	95,9	96,8	93,4
35 bis 39 Jahre	96,6	97,3	96,4	97,5	97,1	96,7	96,5	96,8	97,4	95,2
40 bis 44 Jahre	96,4	97,0	95,4	97,2	96,5	96,8	96,2	96,5	96,6	95,8
45 bis 49 Jahre	94,6	95,2	92,8	95,6	94,9	94,7	94,2	94,7	95,2	94,1
50 bis 54 Jahre	88,4	88,7	82,8	89,9	88,6	88,6	86,2	88,8	90,7	89,5
55 bis 59 Jahre	63,7	61,8	52,4	67,8	56,8	63,6	54,5	63,5	71,9	72,9
60 bis 64 Jahre	11,9	7,5	9,6	10,0	8,3	13,8	9,3	14,9	15,3	18,2
65 Jahre und älter	1,5	0,7	1,2	1,2	1,1	1,9	1,2	2,3	1,9	2,1
weiblich										
15 bis 19 Jahre	32,7	26,7	28,4	30,5	36,7	34,9	34,3	37,3	37,7	27,6
20 bis 24 Jahre	69,1	71,8	64,1	72,1	71,7	71,4	69,3	71,7	72,6	62,1
25 bis 29 Jahre	78,8	81,1	76,7	81,2	80,1	78,8	77,2	78,3	77,8	77,8
30 bis 34 Jahre	77,9	78,8	75,0	79,6	75,9	76,6	76,2	71,4	69,5	84,7
35 bis 39 Jahre	76,8	77,8	72,7	79,1	75,1	75,7	75,7	67,2	65,0	85,2
40 bis 44 Jahre	77,4	77,4	71,5	80,1	76,5	78,0	75,0	68,8	66,8	85,5
45 bis 49 Jahre	74,2	71,6	66,9	77,1	73,5	75,6	69,9	66,7	66,0	82,8
50 bis 54 Jahre	64,9	62,0	53,7	68,9	62,7	65,0	58,0	56,4	57,5	76,3
55 bis 59 Jahre	22,4	18,2	18,4	21,4	19,3	24,7	18,8	23,0	21,2	28,5
60 bis 64 Jahre	3,7	2,8	3,2	3,4	3,0	4,8	3,5	4,3	3,4	4,7
65 Jahre und älter	0,5	0,3	0,4	0,4	0,5	0,6	0,5	0,8	0,7	0,5
2031: Trendszenario										
männlich										
15 bis 19 Jahre	40,0	38,0	39,5	39,3	42,5	41,0	41,5	41,8	42,6	35,0
20 bis 24 Jahre	72,3	73,7	71,4	74,1	73,8	73,3	72,4	73,1	73,5	68,1
25 bis 29 Jahre	86,5	88,4	86,3	88,1	87,5	86,7	86,1	86,3	87,8	84,2
30 bis 34 Jahre	93,5	94,3	93,6	94,2	93,9	93,5	93,4	93,6	94,1	92,4
35 bis 39 Jahre	95,3	95,7	95,2	95,8	95,6	95,4	95,3	95,4	95,7	94,6
40 bis 44 Jahre	94,2	94,5	93,7	94,6	94,3	94,4	94,1	94,3	94,3	93,9
45 bis 49 Jahre	93,4	93,7	92,5	93,9	93,6	93,5	93,2	93,5	93,7	93,2
50 bis 54 Jahre	90,0	90,2	87,2	90,8	90,1	90,1	88,9	90,2	91,2	90,6
55 bis 59 Jahre	77,3	76,4	71,7	79,4	73,9	77,3	72,7	77,2	81,4	81,9
60 bis 64 Jahre	46,0	43,8	44,9	45,1	44,2	47,0	44,7	47,5	47,7	49,2
65 Jahre und älter	2,0	1,6	1,9	1,9	1,8	2,2	1,9	2,4	2,2	2,3
weiblich										
15 bis 19 Jahre	26,0	23,0	23,9	24,9	28,0	27,1	26,8	28,3	28,5	23,5
20 bis 24 Jahre	70,2	71,6	67,7	71,7	71,5	71,4	70,3	71,5	72,0	66,7
25 bis 29 Jahre	82,5	83,7	81,5	83,7	83,2	82,5	81,7	82,3	82,0	82,0
30 bis 34 Jahre	81,5	82,0	80,1	82,4	80,5	80,9	80,7	78,3	77,3	84,9
35 bis 39 Jahre	85,0	85,5	83,0	86,2	84,2	84,5	84,5	80,2	79,1	89,2
40 bis 44 Jahre	90,0	90,0	87,1	91,4	89,6	90,3	88,8	85,7	84,7	94,1
45 bis 49 Jahre	84,6	83,3	81,0	86,1	84,3	85,3	82,5	80,9	80,5	88,9
50 bis 54 Jahre	75,9	74,5	70,3	77,9	74,8	76,0	72,5	71,7	72,2	81,6
55 bis 59 Jahre	58,5	56,4	56,5	58,0	57,0	59,7	56,7	58,8	57,9	61,6
60 bis 64 Jahre	29,0	28,6	28,8	28,9	28,7	29,6	28,9	29,3	28,9	29,5
65 Jahre und älter	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,7	0,6	0,5

Quelle: ÖROK: 105 f.

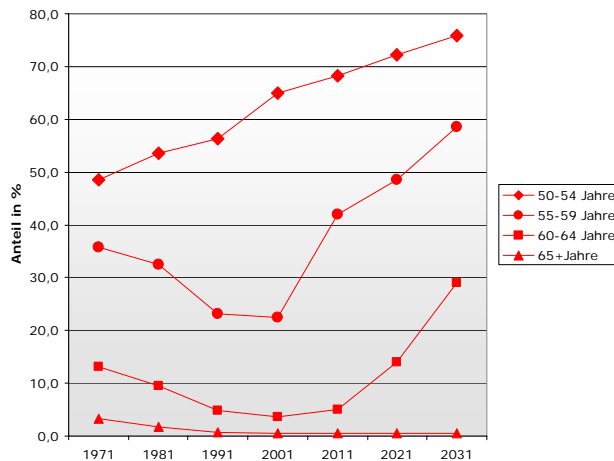


Abbildung II.IV: Erwerbsquoten der Männer ab 50 Jahren lt. Ergebnisse Volkszählung und ÖROK-Trendszenario



Quelle Daten: ÖROK 2004: 93; eigene Darstellung

Abbildung II.V: Erwerbsquoten der Frauen ab 50 Jahren lt. Ergebnisse Volkszählung und ÖROK-Trendszenario



Quelle Daten: ÖROK 2004: 93; eigene Darstellung

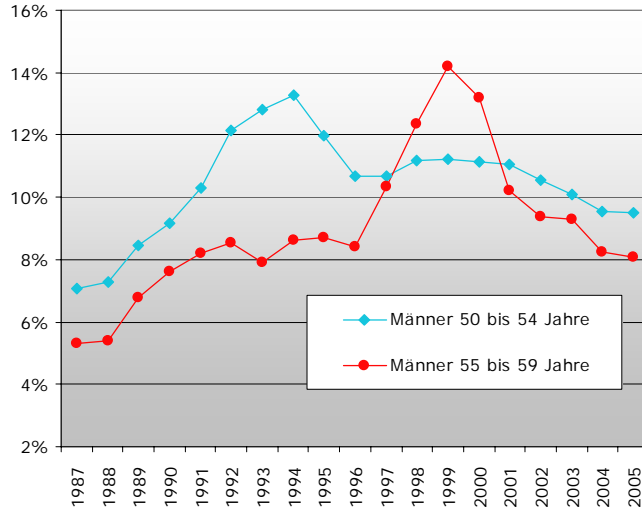
Tabelle II.VII: Erwerbspersonen 2001-2031 lt. Trendszenario

Bundesland	Absolutwerte						
	2001	2006	2011	2016	2021	2026	2031
Österreich	3.804.303	3.919.081	4.032.038	4.065.682	4.036.288	3.957.545	3.877.502
Burgenland	128.321	131.633	133.453	132.372	129.755	126.097	122.788
Kärnten	247.780	251.528	254.394	251.614	245.147	236.186	228.013
Niederösterreich	730.755	754.120	776.250	783.598	778.983	765.075	751.258
Oberösterreich	647.094	670.570	691.148	694.604	685.652	669.712	655.317
Salzburg	250.540	258.868	266.724	269.252	267.698	262.717	257.342
Steiermark	543.070	554.236	562.681	558.717	546.462	528.236	510.476
Tirol	317.201	333.859	349.912	358.601	360.650	357.058	352.383
Vorarlberg	166.721	173.997	181.593	185.665	186.642	185.017	182.917
Wien	772.821	790.270	815.883	831.259	835.299	827.447	817.008

Quelle: ÖROK 2004: 270

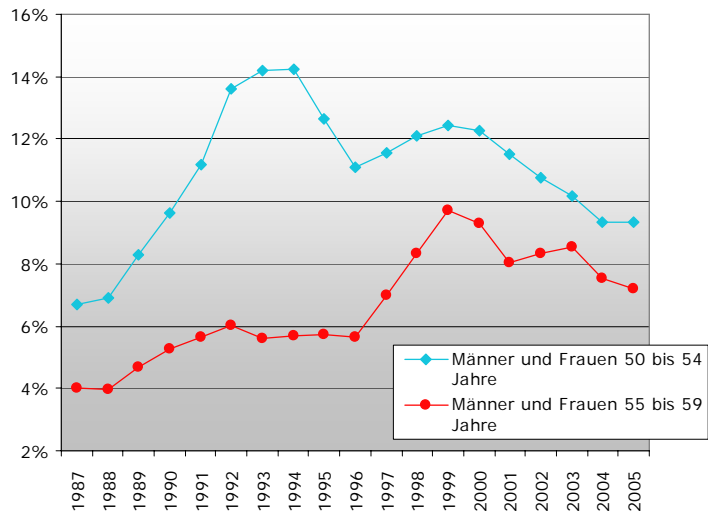
ARBEITSLOSIGKEIT

Abbildung II.VI: Anteil der vorgemerkten langzeitarbeitslosen älteren Männer (mehr als 365 Tage)



Quelle Daten: von AMS 2006; eigene Darstellung

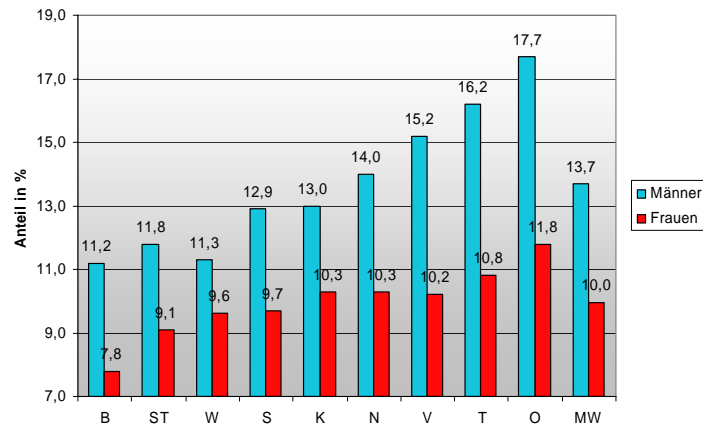
Abbildung II.VII: Anteil der vorgemerkten langzeitarbeitslosen älteren Männer und Frauen (mehr als 365 Tage)



Quelle Daten: von AMS 2006; eigene Darstellung

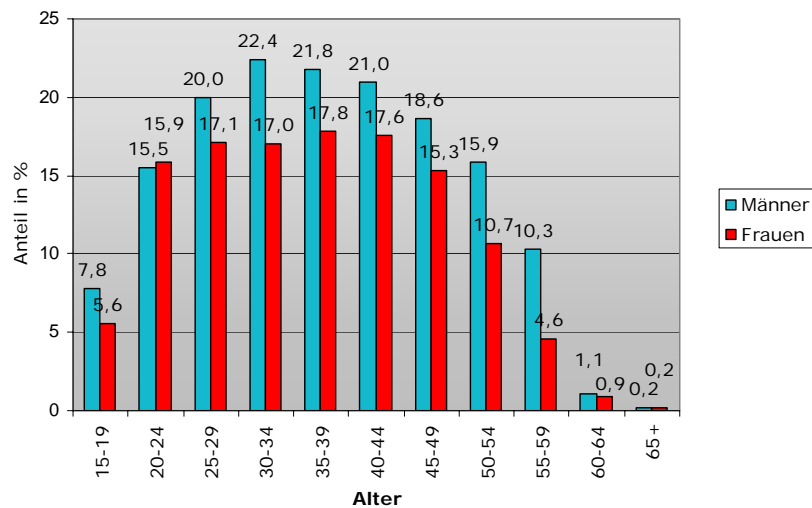
BERUFLICHE WEITERBILDUNG

Abbildung II.VIII: Teilnahme an beruflichen Weiterbildungskursen in den letzten 12 Monaten nach Bundesländern und Geschlecht im Vergleich mit dem Mittelwert



Quelle Daten: Hammer et al. 2004: 110 f.; eigene Darstellung

Abbildung II.IX: Teilnahme an beruflichen Weiterbildungskursen in den letzten 12 Monaten nach Alter und Geschlecht



Quelle Daten: Hammer et al. 2004: 110 f.; eigene Darstellung

III. Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1:	Rahmenbedingungen der drei Szenarien 2035	35
Tabelle 3.1:	Die Pakte-Vision im Überblick	38
Tabelle 4.1:	Die Pakte-Strategie	64
Tabelle II.I:	Lebenserwartung bei Geburt 2001 und 2002 nach Bundesländern in Jahren	81
Tabelle II.II:	Regionale „Extremwerte“: Zu- und Abnahme der Bevölkerung (Hauptszenario)	81
Tabelle II.III:	Bevölkerung Österreichs nach Geburtsland und Staatsbürgerschaft 2001	82
Tabelle II.IV:	Zuzüge nach Herkunftsregionen: empirische Werte und Annahmen	82
Tabelle II.V:	Abbildung der Zuzüge nach Varianten	82
Tabelle II.VI:	Erwerbsquoten nach Bundesländern, Alter und Geschlecht, 2001 und 2031 lt. ÖROK-Trendszenario	83
Tabelle II.VII:	Erwerbspersonen 2001-2031 lt. Trendszenario	84
Tabelle V.I:	Zusammenfassung der Szenarien 2035	88

IV. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1:	Bevölkerungsentwicklung in Österreich nach ÖROK Hauptszenario	26
Abbildung 2.2:	Bevölkerungspyramide 2004, 2030 und 2050 (mittlere Variante)	27
Abbildung 2.3:	Erwerbsquoten nach Alter 2001 und 2031 (ÖROK-Trendszenario)	29
Abbildung 2.4:	Arbeitslosenquoten in Österreich nach Alter, 1955 - 2003	31
Abbildung 2.5:	Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen nach Altersgruppen	32
Abbildung 2.6:	Überblick Ist-Analyse - Trends – Szenarien	36
Abbildung II.I:	Natürliche Bevölkerungsentwicklung bis 2050 nach Bundesländern (ÖROK-Hauptszenario)	80
Abbildung II.II:	Bevölkerungsveränderung bis 2031 nach dem ÖROK-Hauptszenario	81
Abbildung II.III:	Veränderung der Zahl der Erwerbspersonen in Altersgruppen von 2001 bis 2031 lt. ÖROK-Trendszenario	83
Abbildung II.IV:	Erwerbsquoten der Männer ab 50 Jahren lt. Ergebnisse Volkszählung und ÖROK-Trendszenario	84
Abbildung II.V:	Erwerbsquoten der Frauen ab 50 Jahren lt. Ergebnisse Volkszählung und ÖROK-Trendszenario	84
Abbildung II.VI:	Anteil der vorgemerkten langzeitarbeitslosen älteren Männer (mehr als 365 Tage)	85
Abbildung II.VII:	Anteil der vorgemerkten langzeitarbeitslosen älteren Männer und Frauen (mehr als 365 Tage)	85
Abbildung II.VIII:	Teilnahme an beruflichen Weiterbildungskursen in den letzten 12 Monaten nach Bundesländern und Geschlecht im Vergleich mit dem Mittelwert	86
Abbildung II.IX:	Teilnahme an beruflichen Weiterbildungskursen in den letzten 12 Monaten nach Alter und Geschlecht	86



V. Die acht Szenarien

Tabelle V.1: Zusammenfassung der Szenarien 2035

Positivszenario: Europäisches Gesellschaftsmodell		Ausgleichszenario: Reformmodell				Negativszenario: Entsolidarisierungsmodell	
Europäisches Gesellschaftsmodell	Modell des wertschätzenden Alters	Modell des reformierten Alters	Phasenmodell – Betreuungsarbeit	Flexibler Altenarbeitsmarkt	Umverteilungsmodell	Entsolidarisierungsmodell	Kampfmodell
<p>Entwicklung eines alternierenden Konzepts der Wirtschafts- und Sozialpolitik (ökosoziale Marktwirtschaft mit Vollbeschäftigung, "nachhaltigem" Wirtschaftswachstum, aktive Rolle des Staates, flexible Arbeit für Ältere), das sich an Leitlinien (LL) orientiert:</p> <p>LL1: Kooperation und System Politik LL2: Gewinnstreben liegt auf Gütermärkten LL3: Stabiles Weltwährungssystem und kooperativer Wachstumsstrategien LL4: Ökologie ist wichtig und Erneuerungen der "rules of game" im Welthandel LL5: Förderung von sozialen Innovationen LL6: Jede Bürgerin/jeder Bürger trägt nach Maße ihrer/seiner Möglichkeiten und sozialen Lage zur Finanzierung des Gemeinwesens bei LL7: EU nimmt eigenständigen Weg (kontinentaleuropäisches Gesellschaftsmodell) – Ausgleich zwischen Freiheit und sozialer Verantwortung</p>	<p>Finanzierung des aktuellen Sozialsystems ist gesichert (qualitatives Wachstum, Erschließen neuer Arbeitsplätze im Umweltschutzbereich, Eindämmung von Schattenarbeit sowie bessere Umverteilung der Mittel)</p> <p>Hebung der allgemeinen Wohlfahrt ohne Veränderung der Ungleichheitsrelationen</p> <p>Reduktion der Arbeitslosigkeit, Übergang zu flexibler Budgetpolitik, Eindämmung der Staatsschulden und bessere Integration von mehr jungen Ausländerinnen und Ausländern</p> <p>Verbesserungen im psychosozialen Bereich</p> <p>Neues Solidaritätskonzept mit selbstgewähltem, bewussten und damit zufriedenerem Altern, Konzept des „produktiven“ Generationenverhältnisses</p>	<p>Generationsbeziehung en bleiben sehr wichtig (neue, freier gewählte und gelebte Beziehungen)</p> <p>Geeignete politische Entscheidungen sind gefallen (Umbau des Sozialsystems, erfolgreiche Beschäftigungspolitik sowie gewährte nationalstaatliche Autonomie gegenüber der fortgeschrittenen Globalisierung), die Kosten der gesamten sozialstaatlichen Versorgung wachsen weniger rasch</p> <p>Kontinuierliche Nachjustierungen im sozialen Sicherungssystem</p> <p>Keine strenge Trennung zwischen aktiver und inaktiver (Berufsarbeits-) Zeit, entgeltliche Tätigkeiten außerhalb formeller Erwerbsarbeit sind möglich</p>	<p>Erhöhte Erwerbsbeteiligung Älterer ist allgemein akzeptiert</p> <p>Mentaler Wandel gegenüber der Beschäftigung Älterer hat sich vollzogen</p> <p>Berufliche Neuorientierung ab 40: in der vorletzten Phase der Aktivitätszeit wird vorwiegend Wissenstransfer stattfinden und in letzter Phase die Betreuung noch älterer Personen (mit geringen Entgelt und sozialer Schutz) – es werden verstärkt Betreuungstätigkeiten verrichtet</p> <p>Grundlegende Klärungen der Finanzierung und vertragsrechtlichen Gestaltung der Tätigkeiten in der extrafamilialen Betreuung sind erfolgt (normative Änderungen bereits 2015)</p>	<p>Belastung der Erwerbstätigen durch Transferleistungen beeinträchtigt Wirtschaftswachstum</p> <p>Bereits zumindest zeitweilige Erwerbsarbeit von Pensionistinnen und Pensionisten</p> <p>Organisation/Institutionalisierung der Kombination von Beruf und Familie, sodass Arbeitsressourcen auch im höheren Qualifikationsbereich ausgeschöpft sind</p> <p>Verstärkte Aufnahme von Arbeitskräften (ggf. Erweiterung der EU um die Türkei)</p> <p>Aufmerksamkeit sollte auf Qualifikation der Zuwanderinnen und Zuwanderer bzw. Höherqualifizierung liegen</p> <p>Integration hat hohen Stellenwert (es gibt eigene Behörde dafür)</p> <p>Gesundheitliche Versorgung liegt auf Multikulturalität Wert, da viele Menschen mit Migrationshintergrund bereits in Pension sind</p>	<p>Anteil der Älteren ist doppelt so hoch wie 2005, Nachfrage nach älteren Arbeitskräften steigt durch erheblichen Rückgang der Arbeitslosigkeit</p> <p>Anpassung der Arbeitsplätze, -abläufe und -zeiten an Bedürfnisse Älterer</p> <p>Verbreitung der Beitragsbasis / Umverteilung der SV (stärkere Finanzierung) durch Steuern und Verschieben der Belastung von Arbeit zu Energie und Kapital, Umgestaltung der Arbeitslosen-Arbeitgeberbeiträge nach dem Verursacherprinzip, Umschichtung der finanziellen Belastungen (Zahlungen an Ältere anstelle an Kinder und Arbeitslose)</p> <p>Höhere Pensionsbeiträge, geringeres Einkommen und Erhöhung des Pensionsantrittsalters</p> <p>Aus- und Weiterbildung ist zentraler Bestandteil der Politik, ggf. Verpflichtung von Firmen Ältere rechtzeitig umzuschulen</p>	<p>Stärkung des neoliberalen Gesellschaftsmodells mit Entfremdung zwischen Bürgern und Politik</p> <p>Konkurrenz um knappe und gute Jobs</p> <p>Schlechte Chancen für Ältere</p> <p>Entsolidarisierung erschwert europäischen Integrationsprozess (ggf. Desintegration)</p> <p>Ältere haben nur wenige Durchsetzungschancen, weil Wählerwille (Jüngere und Mächtigere) zählt, Leistungswahn, Entmündigung der Älteren</p> <p>Erwerbsarbeitszentriert heit wird brüchig, Schattenarbeit und ausbeuterische Heimarbeit steigt</p> <p>Arbeit bis ins hohe Alter ohne viel Geld</p>	

VI. Liste der beteiligten Institutionen der themenbezogenen Praxis wie NGOs, Verbände, Netzwerke, Unternehmen, Universitäten und Ausbildungsinstitutionen

- abz.austria - Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft
- Alpen-Adria-Universität Klagenfurt - Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung
- BDV - Bundesdachverband für Soziale Unternehmen
- bfi Wien - Berufsförderungsinstitut Wien
- GEFAS- Gesellschaft für Arbeitssicherheit GmbH
- ibis acam Bildungs GmbH
- Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, angesiedelt bei L&R Sozialforschung OEG
- ÖIBF - Österreichisches Institut für Bildungsforschung
- Pensionistenverband Österreichs
- Plattform Salzburg - Dachverband sozialökonomischer Betriebe
- Entwicklungspartnerschaft U-TURN
- Unternehmensberatung BAB GmbH
- Verein GFSG - Gesellschaft zur Förderung seelischer Gesundheit
- Verein Hebebühne
- Verein Initiative Frau & Arbeit
- Verein Jung & Alt
- Verein rewalk
- Verein SAUM - Sozial und Ausbildungsinitiative Unteres Mühlviertel
- Verein zum Alten Eisen - Verein für ältere - aber auch immer jüngere - Erwerbsarbeitslose
- VHS - Verband Österreichischer Volkshochschulen
- WAGE - Winning Age. Getting Future, Artikel 6 Projekt

VII. Auswahlliste bereits bestehender Pakte-Maßnahmen¹⁷³

BURGENLAND

- Qualifizierungsmaßnahme: Aus- und Weiterbildung für Unternehmerinnen und Unternehmer und leitende Angestellte, unterstützt durch das Land Burgenland und den Europäischen Sozialfonds
- Qualifizierungsmaßnahme: Qualifizierungsverbund Gesundheitstourismus, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice
- Beratungs-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahme: EQUAL „Plan B“, unterstützt durch das Land, das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und den Europäischen Sozialfonds

KÄRNTEN

- Qualifizierungsmaßnahme: Stiftung für Männer über 45 Jahre, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice
- Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme: Förderung Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Integration Ziel 2 und Ziel 3, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice, das Land Kärnten und den Europäischen Sozialfonds
- Beratungs- und Beschäftigungsmaßnahme: Beschäftigung Älterer, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice und das Land Kärnten

NIEDERÖSTERREICH

- Beratungs- und Beschäftigungsmaßnahme: Initiative 50, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice, das Land Niederösterreich, den Europäischen Sozialfonds und Unternehmen
- Qualifizierungsmaßnahme: Jobkonkret 50+, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice, das Land Niederösterreich und den Europäischen Sozialfonds

OBERÖSTERREICH

- Qualifizierungsmaßnahme: Im Rahmen des Wirtschaftsimpulsprogramms, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice, das Land Oberösterreich, den Europäischen Sozialfonds und Unternehmen
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahme: Sozialökonomische und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice und das Land Oberösterreich
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahme: Arbeitsstiftungen, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice und das Land Oberösterreich

SALZBURG

- Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme: Initiative 40, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice und das Land Salzburg
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahme: Implacement-Stiftung, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice und das Land Salzburg

STEIERMARK

- Beratungsmaßnahme: Smart Region (EU Art. 6-Projekt), unterstützt durch das Land Steiermark, das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und die Europäische Union
- Qualifizierungsmaßnahme: Quali-Kompass Leoben, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice

¹⁷³ Die Angaben stammen aus einer Erhebung des Moduls 4 der Entwicklungspartnerschaft TEP_EQUAL_ELDERLY. Sie wurde im Herbst 2005 bei den einzelnen Beschäftigungspakten in den Ländern durchgeführt. Die Tabelle bildet nicht alle Maßnahmen und Projekte für „Ältere“ der Pakte und Paktpartnerinnen und -partner in den Regionen/Bundesländern ab. Zudem beinhaltet sie auch Maßnahmen, die nicht ausschließlich für Ältere vorgesehen sind, wie etwa Verbände und Stiftungen. Änderungen wurden von der Redaktion vorgenommen.

- Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme: Reintegration für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice (AMS)

TIROL

- Beratungsmaßnahme: Initiative 40, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice (AMS) und das Land Tirol
- Qualifizierungsmaßnahme: Vermittlungsqualifizierung Ältere, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice (AMS)
- Qualifizierungsmaßnahme: EDV und Arbeitssuche 50+, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice (AMS)

VORARLBERG

- Beschäftigungsmaßnahme: Arbeitsinitiative für den Bereich Feldkirch (ABF) für langzeitarbeitslose Frauen und Männer, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice, das Land Vorarlberg, das Bundessozialamt und den Europäischen Sozialfonds
- Beratungsmaßnahme: Qualifizierungsberatung für Betriebe, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice, das Land Vorarlberg, das Bundessozialamt und den Europäischen Sozialfonds
- Beschäftigungsmaßnahme: „Come Back“ Eingliederungsbeihilfe, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice, das Land Vorarlberg und das Bundessozialamt

WIEN

- Qualifizierungsmaßnahme: Spezielles Weiterbildungskonto, unterstützt durch das Land Wien
- Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme: Service Arbeit und Gesundheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 40+, unterstützt durch das Land Wien und die Sozialpartner

VIII. Fragebogen Visionen

ZU DIESEM FRAGEBOGEN

Das vorliegende Fragenbündel ist Teil des Erstellungsprozesses, der gegenwärtig auf die Erarbeitung von **Visionen zu Älteren im Erwerbsleben** abzielt. Mit Ihren Antworten sollen Visionen gesammelt werden, welche sodann mit gegenwärtigen, sowie mittel- und langfristigen Herausforderungen verglichen werden. Mit neun Fragenbereichen wollen wir Ihre idealtypischen Visionen in Erfahrung bringen; die Antworten sollten ein möglichst ganzheitliches und politikfelderübergreifendes Bild skizzieren.

Wir laden Sie ein, am Entwicklungsprozess aktiv mitzuwirken, um in weiterer Konsequenz die Rahmenbedingungen für Ältere und Jüngere gleichermaßen zu verbessern und Vorschläge für politisches Handeln generieren zu können.

These 1: EU-weit wird der Anteil der 40- bis 54-Jährigen ab 2010 rasant abnehmen, während der Anteil der Menschen über 55 Jahre zwischen 2010 und 2030 um ca. 16% steigen wird.

Wir befinden uns im Jahr 2035:

- Wie wünschen Sie sich die Situation der Älteren in der **Gesellschaft**?
- Wie wünschen Sie sich die Situation der Älteren im **Erwerbsleben**?

These 2: Um attraktive Arbeitsbedingungen für **jüngere und ältere Menschen** gleichermaßen zu gewährleisten, bedarf es der Solidarität zwischen den Generationen.

- Welche Beziehungen zwischen den Generationen am Arbeitsmarkt erhoffen Sie für das Jahr 2035?

These 3: Ein universell gültiger Bestimmungsfaktor für ein aktives Altern ist Kultur mit den jeweiligen **Werten** und **Einstellungen** gegenüber dem Alter.

Kultur umfängt und verbindet Einzelpersonen und Bevölkerungsgruppen, und indem sie alle anderen Faktoren beeinflusst, die das aktive Altern bestimmen, hat sie Auswirkungen auf unsere Art zu altern. (Quelle: WHO April 2002)

- Welche Werte und Einstellungen gegenüber dem Alter sollten im Jahr 2035 in unserer Gesellschaft Gültigkeit haben?

These 4: Im Alter werden bereits vorhandene **Ungerechtigkeiten** auf Grundlage von **ethnischen** oder **geschlechtsbedingten** Unterschieden häufig noch verstärkt.

- Welches Bild verfolgen Sie für das Jahr 2035 im Bezug auf die **Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt**?

- Welches Ideal erhoffen Sie sich für das Jahr 2035 hinsichtlich der **Stellung von Benachteiligten am Arbeitsmarkt**¹⁷⁴?

These 5: Die Wahl, ob man am Erwerbsleben teilnimmt oder nicht, hängt von den jeweiligen **finanziellen** Umständen und den zur Verfügung stehenden Alternativen ab.

- Welche Visionen haben Sie hinsichtlich der **Steuer- und Sozialleistungssysteme** im Jahr das Jahr 2035? Bitte legen Sie auch einen Fokus auf Fragen der sozialen Absicherung?

These 6: Um „aktiv“ zu altern, müssen sich die **Gesundheits- und Sozialsysteme** auf Vorbeugung und den gleichen Zugang zu Versorgung in angemessener Qualität konzentrieren.

- Wie sehen in Ihrer Visionen für das Jahr 2035 die Gesundheits- und Sozialsysteme aus?

These 7: Um die sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren zu können, spielt die kontinuierliche **Aktualisierung** der **Fertigkeiten** während des Arbeitsleben eine maßgebliche Rolle (Stichwort: Lebenslanges Lernen)

- Welche Konzepte des Lernens liegen Ihrem Wunschbild für das Jahr 2035 zugrunde? Bitte spezifizieren Sie auch mögliche Aus- und Weiterbildungskonzepte.

These 8: Die **physische Umgebung** kann oft den entscheidenden Ausschlag für ein aktives Altern am Arbeitsplatz geben.

- Wie sollten die angebotenen **Arbeitsplätze** beschaffen sein, um aktives Altern im Erwerbsleben zu ermöglichen? Bitte beschreiben Sie Ihr Wunschbild der Qualität der Arbeitsplätze und beziehen Sie technische, ökologische und soziale Umweltaspekte mit ein.

These 9: Aus den Unternehmen heraus ist die alleinige Bewältigung des demografischen Wandels nicht zu erwarten. Um aktives Altern im Erwerbsleben zu gewährleisten, sind die **rechtlichen Rahmenbedingungen** zu überdenken.

- Welche rechtliche Rahmenbedingungen – unter Einbezug der oben genannten Punkte - wünschen Sie sich für Ältere im Jahr 2035?

¹⁷⁴ Benachteiligungen aufgrund physischer, psychischer Konstitution, ethnischer Herkunft, Religion, Armut etc.

IX. Fragebogen Szenarien

ZU DIESEM FRAGEBOGEN

Mit Fragen aus den Bereichen A) aktuelle Herausforderungen, B) Entwicklungen bis 2035 und C) Szenarien 2015 und 2035 wollen wir Ihre individuelle Expertise hinsichtlich der gegenwärtigen Herausforderungen und mittel- und langfristigen Entwicklungen in Erfahrung bringen; die Antworten sollten sowohl ein ganzheitliches und damit politikfelderübergreifendes Bild skizzieren als auch Ausführungen hinsichtlich Ihres spezifischen Fachbereichs beinhalten.

A) Aktuelle Herausforderungen: Analyse

- In Österreich liegt die Beschäftigungsquote älterer Menschen mit 30,4%¹⁷⁵ weit hinter dem Lissabon-Ziel von 50% zurück. Der Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2004/2005¹⁷⁶, aber auch das Grünbuch der Europäischen Kommission zum demografischen Wandel¹⁷⁷ weisen darauf hin, dass die Mitgliedsstaaten sich teilweise auf ein Stückwerk bei Reformen des Steuer- und Sozialleistungssystems und der Renten² verlassen, der Schwerpunkt der Maßnahmen der Mitgliedsstaaten für die Zielgruppe Ältere jedoch auf der Beschäftigungsfähigkeit und Beteiligung Älterer am Arbeitsmarkt liegen sollte. Wie bewerten Sie diese vorgegebene Stoßrichtung? Bitte legen Sie Ihre Meinung zu dieser Zielvorgabe dar und begründen Sie diese.
- Welche Herausforderungen für die Politik sowie auf Programm- und Maßnahmenebene bestehen zur Zeit für „Ältere im Erwerbsleben“ in Österreich? Bitte beschreiben Sie die derzeitigen Herausforderungen für die Politik im allgemeinen bzw. spezifisch für den für Sie wichtigsten Themenbereich und begründen Sie Ihre Meinung.

Allgemein:

Spezifischer Themenbereich:

- Welche Herausforderungen bestehen derzeit spezifisch für die Unternehmen in Bezug auf „Ältere im Erwerbsleben“ in Österreich? Bitte beschreiben Sie die derzeitigen Herausforderungen und begründen Sie Ihre Meinung.
- Vor welchen Herausforderungen stehen gegenwärtig die Älteren selbst in Bezug auf das Erwerbsleben in Österreich? Bitte beschreiben Sie die derzeitigen Herausforderungen für die Betroffenen aus Ihrer Sicht und begründen Sie Ihre Meinung.

¹⁷⁵ Daten für 2003; Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung - NAP 2004/2005; Ältere (zwischen 55 und 64 Jahren)

¹⁷⁶ Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission, Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2004/2005, Seite 16, März 2005

¹⁷⁷ Europäische Kommission, „Angesichts des demografischen Wandels - eine neue Solidarität zwischen den Generationen“, März 2005

B) Trends: Entwicklungen zu „Älteren im Erwerbsleben“ bis 2035

- Ältere sind eine wichtige Zielgruppe am österreichischen Arbeitsmarkt und werden infolge des demografischen Wandels zukünftig noch stärker an Bedeutung gewinnen.
- Welche wesentlichen Entwicklungen hinsichtlich „Älterer im Erwerbsleben“ sind bis 2035 zu erwarten? Bitte beschreiben Sie die von Ihnen erwarteten bedeutenden Veränderungen, skizzieren Sie mögliche Entwicklungsrichtungen und spezifizieren Sie deren Wahrscheinlichkeiten.
- Wenn Sie die von Ihnen dargestellten wesentlichen Entwicklungen aus den unterschiedlichen Blickwinkeln der Betroffenen, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Bildung, Familienpolitik, Finanzpolitik, Gesundheitspolitik, Lohnpolitik, Migration, Steuerpolitik, Pensionsversicherung, Sozialpolitik, und Sozialversicherung, Wirtschaft, etc. betrachten, wo werden bis 2035 besondere Handlungsbedarfe für die Situation Älterer im Erwerbsleben entstehen?

C) Szenarien: Situation „Älterer im Erwerbsleben“ 2015 und 2035

- Welche Situation erwarten Sie 2015 und 2035 für „Ältere im Erwerbsleben“? Bitte beschreiben Sie Ihr ganzheitliches, politikfelderübergreifendes Szenario zum jeweiligen Zeitpunkt und begründen Sie bitte Ihre Annahme.

Situation allgemein 2015

Situation allgemein 2035

- Welche Situation erwarten Sie 2015 und 2035 spezifisch aus der Perspektive Ihres Fachbereichs für „Ältere im Erwerbsleben“? Bitte informieren Sie über das erwartete Szenario und begründen Sie Ihre Meinung.

Fachspezifische Einschätzung der Situation 2015

Fachspezifische Einschätzung der Situation 2035

- Welche Situation erwarten Sie 2015 und 2035 für „Ältere im Erwerbsleben“ im Hinblick auf Generationenverhältnisse, Un-/Gleichstellung der Geschlechter, Stellung von Älteren (sofern nicht bereits spezifiziert)? Bitte beschreiben Sie die Situation und begründen Sie bitte Ihre Annahme.

2015

2035

Finale: Bevor wir uns für Ihre Mitarbeit im Rahmen dieses Fragebogens bedanken, möchten wir Ihnen noch Raum für Anregungen lassen...

- Welche Ideen, Gedanken, Hintergründe, Bedachtnahmen, etc. möchten Sie uns hinsichtlich der derzeitigen Herausforderungen, der Entwicklungen und der Situation der Älteren im Erwerbsleben 2015 und 2035 noch zusätzlich mitgeben?

X. Fragebogen Strategie

ZU DIESEM FRAGEBOGEN

Mit beantworteten Fragen aus den Bereichen **I) Zentrale Elemente der Pakte-Strategie** und **II) Detaillierte Empfehlungen** wollen wir Ihre individuelle Expertise für das Pakte-Weißbuch nutzen; die Antworten sollten sowohl ein ganzheitliches und damit politikfelderübergreifendes Bild skizzieren als auch Ausführungen hinsichtlich Ihres spezifischen Fachbereichs beinhalten.

I) Zentrale Elemente der Pakte-Strategie

- Die österreichischen Pakte erarbeiteten im Zuge des Weißbuch-Erstellungsprozesses folgende drei zentrale Pakte-Visionen (siehe Folien zur Präsentation beim Pakte-Workshops vom 23. Februar 2006):

- A) Generationengerechter Arbeitsmarkt
- B) Sozial abgesichertes Altern
- C) Lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung

Was sind Ihrer Meinung nach die zentralen Elemente einer Pakte-Strategie zur Verwirklichung dieser Visionen? Bitte informieren Sie über die für Sie wichtigsten zentralen Elemente und begründen Sie Ihre Meinung.

- Gibt es regionale Besonderheiten, die einzelne Pakte in den Bundesländern bei ihrem Weg zur Verwirklichung ihrer Visionen berücksichtigen sollten? Bitte spezifizieren Sie diese Besonderheiten unter Bekanntgabe der jeweiligen Region.
- Welche Rahmenbedingungen, die außerhalb des direkten Einflussbereiches der Pakte sind (etwa Gesundheitspolitik), müssten zur Erfüllung der Pakte-Visionen verändert werden? Bitte informieren Sie uns über die nötigen wesentlichen Veränderungen, ordnen Sie diese nach deren Priorität und geben Sie die AdressatInnen (etwa BMSG, Nationalrat, etc.) bekannt.

II) Detaillierte Empfehlungen

- Für die Pakte-Vision „Generationengerechter Arbeitsmarkt“ wurden folgende generelle **Ziele** abgeleitet:

Vision A: Generationengerechter Arbeitsmarkt
Ziel A1 Vorhandensein von den jeweiligen Bedürfnissen entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten
Ziel A2 Erhöhung der Erwerbsfähigkeit Älterer (etwa Lebensarbeitszeitmodelle, Mentor-Innensysteme)
Ziel A3 Anerkennung Älterer am Arbeitsmarkt
Ziel A4 Ältere werden den Stärken entsprechend eingesetzt
Ziel A5 Chancengleichheit wird gelebt

- Wie können diese Ziele am besten erreicht werden? Bitte beschreiben Sie mögliche Wege zur Zielerreichung und begründen Sie Ihre Meinung.
- Welche Aktivitäten (Maßnahmen, Pilotprojekte, Prozesse) zur Erreichung der obigen Ziele sollten Ihrer Meinung nach vorrangig gesetzt werden?

Für die Pakte-Vision „Sozial abgesichertes Altern“ wurden folgende generelle **Ziele** abgeleitet:

Vision B: Sozial abgesichertes Altern
Ziel B1 Optimierung der Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Ziel B2 Regionale Sicherstellung der Pflege Älterer

- Wie können diese Ziele am besten erreicht werden? Bitte beschreiben Sie mögliche Wege zur Zielerreichung und begründen Sie Ihre Meinung.
- Welche Aktivitäten (Maßnahmen, Pilotprojekte, Prozesse) zur Erreichung der obigen Ziele sollten Ihrer Meinung nach vorrangig gesetzt werden?

Für die Pakte-Vision „Lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung“ wurden folgende generelle **Ziele** abgeleitet:

Vision C: Lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung
Ziel C1 Umsetzung Lebenslanges Lernen
Ziel C2 Generationenübergreifende und altersgerechte Angebote
Ziel C3 Alle Lebensphasen einbeziehende, rechtzeitige Personalentwicklung in Betrieben

- Wie können diese Ziele am besten erreicht werden? Bitte beschreiben Sie mögliche Wege zur Zielerreichung und begründen Sie Ihre Meinung.

- Welche Aktivitäten (Maßnahmen, Pilotprojekte, Prozesse) zur Erreichung der obigen Ziele sollten Ihrer Meinung nach vorrangig gesetzt werden?

- Welche Empfehlungen geben Sie den Pakten für die Entwicklung ihrer Strategien zusätzlich zu den von Ihnen bereits genannten?

Finale: Bevor wir uns für Ihre Mitarbeit im Rahmen dieses Fragebogens bedanken, möchten wir Ihnen noch Raum für Anregungen lassen...

- Welche Ideen, Gedanken, Hintergründe, Bedachtnahmen, etc. möchten Sie uns hinsichtlich der Pakte-Strategie zusätzlich mitgeben?