



# ACTIVE AGEING

**Regionale Handlungsoptionen in Österreich**

Anette Scoppetta, Dirk Maier, Wolfgang Michalek



## Impressum

Herausgeber:

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

ZSI-Zentrum für Soziale Innovation  
A-1150 Wien, Linke Wienzeile 246  
<http://www.zsi.at>

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

Die Texte geben die Meinungen der Redaktion wieder.

Die Publikation basiert auf den gesammelten Erfahrungen der  
EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „TEP\_EQUAL\_ELDERLY“ (7/2005-6/2007).  
Nähere Informationen zur Entwicklungspartnerschaft und den österreichischen  
Beschäftigungspakten sind unter folgenden Homepages zu erhalten:  
<http://www.elderly.at>, <http://www.pakte.at>

ISBN 978-3-200-01158-8

Konzept und Layout:

avenir communicators, [www.avenir.at](http://www.avenir.at)

Druck:

Ferdinand Berger & Söhne GmbH, 3580 Horn

Wien, Dezember 2007

# ACTIVE AGEING

## **Regionale Handlungsoptionen in Österreich**

Anette Scoppetta, Dirk Maier, Wolfgang Michalek

Diese Publikation basiert auf den  
gesammelten Erfahrungen der  
EQUAL-Entwicklungspartnerschaft  
„TEP\_EQUAL\_ELDERLY“ (7/2005-6/2007)

ISBN 978-3-200-01158-8

Wien, Dezember 2007



## Mitwirkung und Dank

Die vorliegende Publikation „Active Ageing - Regionale Handlungsoptionen in Österreich“ ist aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds finanziert.

Die Kerninhalte dieser Publikation wurden im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft „TEP\_EQUAL\_ELDERLY“ erarbeitet und 2006 im „Pakte-Grünbuch Ältere“ veröffentlicht. Die Redaktion bedankt sich bei den beteiligten österreichischen Beschäftigungspakten (TEPs) und den am Erstellungsprozess intensiv eingebundenen Forscherinnen und Forschern, ohne deren Mitwirkung die Publikation nicht in der vorliegenden substantziellen Fassung hätte ausgearbeitet werden können:

*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.*

*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 den beteiligten themenbezogenen Expertinnen und Experten der Praxis für die kreativen Inputs zur Gestaltung der Vision und allen am Konsultationsprozess beteiligten öffentlichen, sowie privaten Institutionen und Privatpersonen für Anregungen, Ideen und Feed-back.

Die Redaktion dankt des Weiteren dem BMWA, insbesondere Herrn *Andres Eckwolf*, *Mag. Michael Förschner* und *Herrn Dr. Christian Operschall*, sowie den strategischen Partnern (insbesondere *Frau Dr. Ursula Filipic* und *Herrn Dr. Gernot Mitter*, Kammer für Arbeiter und Angestellte, *Mag.<sup>a</sup> Maria Ratzinger*, Wirtschaftskammer Österreich und *Dipl.-Ing. Manfred Bruckmoser*, Bundeskanzleramt) für ihre Unterstützung während des Konsultationsprozesses des Pakte-Grünbuchs, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ZSI für umfassende Recherche, Review, organisatorische Unterstützung und Lektorat, insbesondere *Mag.<sup>a</sup> Angelika Gruber*, *Univ.-Prof. Mag. Dr. Josef Hochgerner*, *Mag.<sup>a</sup> Johanna Scheck*, *Mag. Dr. Klaus Schuch* und *Mag.<sup>a</sup> Maria Schwarz-Wölzl*.

## **Vorwort des Herausgebers**

Übergeordnetes Ziel dieser Publikation ist es, regionale Handlungsoptionen zur Verbesserung der Arbeitsmärkte, maßgeblich für die Zielgruppe der Älteren, aufzuzeigen. Die in der Publikation enthaltenen regionalen Gestaltungsmöglichkeiten dienen als Diskussionsgrundlage für die Erörterung von regionalen Problemlagen, die Entwicklung gemeinsamer Sichtweisen und Instrumente sowie die Umsetzung von innovativen Pilotprojekten. Damit soll in der Folge zu einer verbesserten Koordinierung regionaler Maßnahmen angeregt sowie zur intensiveren Themenverankerung in der Politik sowie auf Programm- und Maßnahmenebene beigetragen werden.

In der vorliegenden Publikation wird auf innovative, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen verwiesen, die von regionalen Akteurinnen und Akteuren, insbesondere den österreichischen Beschäftigungspakten (TEPs) umgesetzt werden können. Darüber hinaus richtet sich die Publikation an alle öffentlichen, sowie privaten Institutionen und Personen, die zur Zielerreichung eines generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarkt der Zukunft Beiträge leisten können bzw. sich verantwortlich zeichnen, insbesondere die Politik, sowie weitere Programm- und Maßnahmengestalterinnen und -gestalter, Unternehmen, Ältere und NGOs. Der in der Publikation vorgeschlagene politikfelderübergreifende, integrative Ansatz unterstützt dabei das Zusammenwirken relevanter Akteurinnen und Akteure: Regionale Handlungsoptionen werden in drei mit der Arbeitsmarktpolitik verknüpften Politikbereichen, nämlich der Wirtschaftspolitik, der Sozial- und der Bildungspolitik aufgezeigt.

Die Publikation basiert auf den gesammelten Erfahrungen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „TEP\_EQUAL\_ELDERLY“, insbesondere auf den Erstellungs- und Konsultationsprozesses zum „Pakte-Grünbuch Ältere“. Durch die umfassende Einbindung von regionalen und lokalen Akteurinnen und Akteuren, die intensive Konsultation der Inhalte des Pakte-Grünbuchs und die Umsetzung der Pakte-Strategie (hier: politikfelderübergreifender Ansatz) sollten maßgebliche Schritte für einen generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarkt der Zukunft gesetzt werden. Es wurde implizit das Ziel verfolgt, bei einer Vielzahl von Stakeholdern die Herausforderungen des demografischen Wandels bewusst zu machen.



Die konsultierten Inhalte sollten sodann als „Pakte-Weißbuch Ältere“ veröffentlicht werden. Trotz allseitiger umfassender Bemühungen konnte der notwendige Konsens zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene jedoch nicht hergestellt werden. Der Bedarf nach nachhaltigen Verbesserungen für die Zielgruppe der Älteren wurde jedoch von allen Seiten bestätigt und die Notwendigkeit zum Dialog aller Stakeholder betont.

Die gesammelten Ergebnisse dieses Prozesses sind nun in der vorliegenden Publikation „Active Ageing - Regionale Handlungsoptionen in Österreich“ für die breite Öffentlichkeit zugänglich (Recherchezeitstand: Mai 2007). Die Publikation soll den notwendigen, allseits fortzuführenden Dialog zwischen den Stakeholdern stimulieren. Aus dem vorliegenden Pool an Maßnahmen, Aktivitäten und Instrumenten soll jede Akteurin und jeder Akteur schöpfen, um gemeinsam mit weiteren Mitwirkenden Klärungs-, Entwicklungs- und Umsetzungsschritte einzuleiten, welche zu einem generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarkt der Zukunft beitragen.

*Dipl.-Ing. Anette Scoppetta, Mag. Wolfgang Michalek, Mag. Dirk Maier*  
ZSI – Zentrum für Soziale Innovation, Wien, Dezember 2007

## **Präambel**

**Ditha Brickwell'**

### **Alters Los - Nachdenken über den Wettbewerb der Generationen**

In der Öffentlichkeit sagen wir, das Altern sei der Überlegung wert, weil es in Zukunft in überwiegender Zahl gegenwärtig sein werde. Ein Ereignis in großer Zahl hat großen Anteil am Gesamtgeschehen, es ist wichtig, politisch gegenwärtig, eines philosophischen Nachspürens wert. Es ist eines der am Horizont heraufziehenden Themen gesellschaftlichen Interesses: die Verschiebung der Gewichte zwischen den Generationen.

Ein Denken und Reden zwischen alt und jung fördert Aufklärung, weil sie die Angst unter dem Boden der Vorstellungen sichtbar macht, und weil sie die Achtung erzeugen kann, die aus dem Verstehen der Angst kommt. Sinngebende Aufklärungsarbeit ist zugleich ein Rationalisierungsprogramm. Solange solche Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit nicht stattfindet, werden die Generationen auf verschiedenen Märkten mit den Instrumenten der Einflussnahme konkurrieren.

Die Generation mit der größten Verfügungsgewalt ist die auf der Höhe ihrer Entwicklung stehende, sie wird bedrängt von der auf das Hochplateau hinaufstürmenden Nachfolgeneration, sie hat vor sich die Älteren, Noch-nicht-Ausgeschiedenen, wegen der Verkürzung der Arbeitsperspektiven schon nachlässigeren, weniger wettbewerbsbereiten, älteren Generation. Im Ringen um sich verkleinernde Anteile am Arbeits- und Stellenvorrat ist sie am leichtesten zu verdrängen, in die Selbständigkeit oder Frühverrentung abzudrängen – zugunsten von Freiräumen für Nachrücker, für Strukturveränderungen, für Auffrischung von Qualifikationsprofilen in den Unternehmenszweigen. Der Erfahrungsverlust, der mit der Entlassung Älterer einhergeht, ist ein Kollateralschaden des Wettbewerbs der Generationen am Arbeitsmarkt.

Die Gesellschaft will jedoch nicht mehr auf die Erfahrung und Arbeitsproduktivität der Älteren verzichten. Diese Verschwendung von Leistungspotential will sie nicht länger hinnehmen. Es ist ein leichtes, die Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit der noch nicht Alten zu erhalten oder zu erzeugen. Medienkampagnen und Moden, Mitteilungen über die guten Wirkungen von Arbeit an Leib und Seele zum Beispiel oder Angebote von Bevorzugung oder rechtliche Zwänge, wie das Hochsetzen des Renteneintrittsalters, bringen die Älteren in ein Spannungsfeld, das Bereitschaft erzeugt.

Jede Diskussion über die Älteren steht im polarisierenden Licht des Generationenkampfes. Um die Mittel dafür entbrennt Streit. Jedoch, jeder Maßnahmenvorschlag zur besseren Befähigung der Älteren ist auch ein Akt der Entspannung, nicht nur weil deren Einsatz geistig und materiell die Gesellschaft bereichert; der Befund lautet: Nachdenken über das Altern ist friedensstiftend, weil es das gesellschaftliche Kräftespiel freilegt – das Aushandeln zwischen Wirtschaft und Politik, das Schachern um Geldverteilung zwischen lokalen Händen hier und globalen Verschmelzungsströmen dort. Der Schauplatz der Wirkungen ist der Arbeitsmarkt.

---

<sup>1</sup> Ditha Brickwell ist Expertin in der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung. Sie war für die EU-Kommission, den Berliner Senat und die Investitionsbank Berlin tätig. In der Investitionsbank Berlin leitete sie die Produktentwicklung, insbesondere die der öffentliche Wirtschafts- und Arbeitsförderprogramme. Sie schreibt Romane, Erzählungen und Essays. Bislang sind sieben Bücher erschienen: u. a. „Angstsommer“ und „Vollendete Sicherheit“. Der vollständige Text des Essays „Alters Los – Nachdenken über den Wettbewerb der Generationen“ steht auf [www.elderly.at](http://www.elderly.at) zur Verfügung oder kann unter [michalek@zsi.at](mailto:michalek@zsi.at) angefordert werden.

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Mitwirkung und Dank</b> .....	<b>6</b>
<b>Vorwort des Herausgebers</b> .....	<b>8</b>
<b>Präambel</b> .....	<b>10</b>
<b>1 Über die Publikation und ihre Entstehung</b> .....	<b>15</b>
1.1 Der Entstehungsprozess .....	15
1.2 Die Ergebnisse der Konsultation .....	18
<b>2 Der Rahmen</b> .....	<b>21</b>
2.1 Kurzer Problemaufriss zu Älteren am Arbeitsmarkt .....	21
2.2 Spezifische Informationen und Herausforderungen .....	24
2.2.1 Demografische Entwicklung .....	25
2.2.2 Entwicklungen am Arbeitsmarkt: Die Re-Beruflichung des Alters? .....	29
<b>2.3 Die österreichischen Beschäftigungspakte</b> .....	<b>38</b>
2.3.1 Hintergrundinformationen zu den TEPs .....	38
2.3.2 Die TEPs und ihre Entwicklungspartnerschaft zu Älteren .....	42
2.3.3 Die TEPs und ihr „Pakte-Grünbuch Ältere“ .....	46
<b>3 Die Basis</b> .....	<b>49</b>
3.1 Leitprinzipien .....	49
3.2 Ziele .....	51
3.3 Zielgruppen .....	51
3.4 Die Vision .....	52
3.5 Derzeitige Herausforderungen, Trends und Szenarien .....	55
<b>4 Der politikfelderübergreifende Ansatz</b> .....	<b>63</b>
4.1 Einführung in den politikfelderübergreifenden Ansatz .....	63
4.2 Der politikfelderübergreifende Ansatz und die Maßnahmen .....	65
4.2.1 Generationengerechter Arbeitsmarkt .....	68
4.2.2 Sozial abgesichertes Altern .....	89
4.2.3 Lebensbegleitende und lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung .....	96

<b>4.3</b>	<b>Der politikübergreifende Ansatz in Tabellenform</b> . . . . .	<b>103</b>
4.4	Die Hauptaussagen im Überblick . . . . .	112
<b>5</b>	<b>Die regionale Umsetzung</b> . . . . .	<b>115</b>
5.1	Regionale Wissensbasis . . . . .	116
5.2	Entwicklungs- und Abstimmungsprozesse regionaler Strategien . . .	118
5.3	Laufende Überprüfung des Erfolges . . . . .	121
5.4	Bedeutung der Zusammenarbeit auf allen Ebenen . . . . .	122
	LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS . . . . .	127
I.	Glossar . . . . .	135
II.	Datenlagen . . . . .	141
III.	Tabellenverzeichnis . . . . .	152
IV.	Abbildungsverzeichnis . . . . .	153
V.	Die acht Szenarien . . . . .	154
VI.	Liste der weiteren beteiligten öffentlichen und privaten Institutionen . . . . .	156
VII.	Auswahlliste bestehender Aktivitäten der TEPs und ihrer Partnerorganisationen für die Zielgruppe Ältere . . . . .	158



# 1 ÜBER DIE PUBLIKATION UND IHRE ENTSTEHUNG

Aufgrund der Bedeutung der Zielgruppe der Älteren am Arbeitsmarkt und der Notwendigkeit von regional abgestimmten Maßnahmen setzen die österreichischen Beschäftigungspakte (TEPs) als etablierte Kooperationsstrukturen zur Verknüpfung von Politikbereichen auf regionaler Ebene zahlreiche Aktivitäten für Ältere. Mit der gemeinsamen, österreichweiten EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „TEP\_EQUAL\_ELDERLY“ setzten die österreichischen TEPs weitere wichtige Schritte: sie schlossen sich zu einer vertraglich vereinbarten Partnerschaft zusammen, mit dem Ziel gemeinsam zur Verbesserung der Situation von Älteren an den regionalen Arbeitsmärkten beizutragen.

Neben der Erprobung eines neuen arbeitsmarktpolitischen Instruments, den sogenannten „Elderly plans“ in drei Bundesländern, entwickelten die Pakte mit Unterstützung von österreichischen Forscherinnen und Forscher das „Pakt-Grünbuch Ältere“, welches in der Folge konsultiert wurde.

## 1.1 Der Entstehungsprozess

Die Erstellung des Pakte-Grünbuchs<sup>2</sup> erfolgte in 5 Phasen:

### — Phase 1: Erarbeitung der Vision

Ausgangspunkt des Pakte-Grünbuchs war die Erarbeitung der Vision. Diese wurde 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.

<sup>2</sup> Während des Erstellungsprozesses 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.

— **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-Koordinatoren diskutiert und ins Grünbuch eingearbeitet.

— **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 allgemeinen Vorschlägen 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 und im September 2006 publiziert.

— **Phase 5: Konsultation des Pakte-Grünbuchs**

Nach Einleitung der Konsultationsphase wurde das Pakte-Grünbuch insbesondere von den Pakten, den strategischen Partnerinnen und Partnern der EP und der interessierten Öffentlichkeit begutachtet. Die Konsultation wurde im Februar 2007 abgeschlossen.

Die letzte Phase, die Konsultation des Pakte-Grünbuchs stellte insbesondere durch die breite Streuung der konsultierten Institutionen und Personen nicht nur für die Pakte selbst, sondern für Österreich eine Besonderheit dar:

Allein durch die Konsultationen bei den regionalen Pakt-Gremien konnten die Inhalte mit zahlreichen Partnerinnen und Partnern diskutiert werden. So wurden in die Konsultationsgespräche u. a. folgende regionale und lokale Akteurinnen und Akteure eingebunden: die Landesregierungen, das Arbeitsmarktservice, die Arbeiterkammer, der Gewerkschaftsbund, die Industriellenvereinigung,



die Landwirtschaftskammer, die Wirtschaftskammer, die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen, Expertinnen und Experten für Gender Mainstreaming, Vertretungen der Gemeinden und Gemeinden, Regionalmanagements, Beschäftigungsinitiativen, Sozialökonomische Betriebe, sowie weitere Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Bezirkshauptmannschaften, Parteien, Unternehmen und Bildungseinrichtungen.

Unter Einbeziehung des Redaktionsteams fanden zwischen Oktober 2006 und Februar 2007 11 Konsultationsgespräche in den Pakt-Gremien bzw. bei den Pakten statt, bei welchen durchschnittlich rund 15 Beteiligte (insbesondere die Paktpartnerinnen und -partner) teilnahmen. Die Konsultationsgespräche wurden auf Landesebene (Salzburg, Tirol, Vorarlberg, Kärnten, Burgenland, Niederösterreich, Steiermark) sowie auf regionaler Ebene (Oberösterreich, Steiermark) abgehalten (teilweise auch mehrmals). Die Ergebnisse der Konsultation wurden laufend bundesländerübergreifend ausgetauscht. Darüber hinaus wurden zahlreiche Gespräche zwischen den Partnerinnen und Partnern der Pakte bzw. weiterer Beteiligter ohne Beiwohnen der Redaktion zu den Inhalten des Pakte-Grünbuchs geführt.

Das Pakte-Grünbuch wurde außerdem mehrmals mit den strategischen Partnerinnen und Partner der EP auf nationaler Ebene, wie der Wirtschaftskammer Österreich, der Bundesarbeiterkammer und dem Bundeskanzleramt diskutiert.

Darüber hinaus beteiligten sich die im Erstellungsprozess des Pakte-Grünbuchs eingebundenen Forscherinnen und Forscher an der Konsultation. Die interessierte Öffentlichkeit, NGOs und weitere Institutionen nahmen anhand von gestellten Konsultationsfragen online Stellung zum Pakte-Grünbuch und übermittelten Anmerkungen und Anregungen.

## 1.2 Die Ergebnisse der Konsultation

Aus diesem Konsultationsprozess haben sich folgende wesentliche inhaltliche Botschaften, sowie Erkenntnisse auf Prozessebene herauskristallisiert:

- **Große Bedeutung der Thematik „Ältere am Arbeitsmarkt“:** Ein wesentliches Merkmal der Konsultation war die große Bedeutung, die der Thematik zugesprochen wird. Der Bedarf nach nachhaltigen Verbesserungen für die Zielgruppe der Älteren wurde seitens der konsultierten Einrichtungen und Personen allseits bestätigt. Von den Akteurinnen und Akteuren wurden insbesondere der ganzheitliche, lebenszyklusbasierende Ansatz und die im Pakte-Grünbuch dargelegten Politikverknüpfungen gewürdigt. Darüber hinaus wurde geraten, den Gesundheitsaspekten, aber auch einzelnen Zielgruppen, wie älteren Migrantinnen und Migranten, älteren Frauen, sowie älteren Menschen mit besonderen Bedürfnissen mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Abgeraten wurde auch von einer Dramatisierung der demographischen Entwicklungen.
- **Möglichkeiten und Grenzen der Pakte (Was können Pakte leisten und was liegt außerhalb ihrer Einflussbereiche?):** In zahlreichen Konsultationsgesprächen mit den Pakten wurden die Möglichkeiten und Grenzen der Pakte in Bezug auf ihren Beitrag erörtert. Vermehrt wurde der Wunsch nach einer klaren Abgrenzung der von den Pakten (und deren Akteurinnen und Akteuren) leistbaren Aktivitäten und jener außerhalb des direkten Einflussbereiches der Pakte liegenden Vorschläge ausgesprochen. Die Konsultationen bei den Pakten bestätigten darüber hinaus die Anwendbarkeit und Nutzbarkeit des Pakte-Grünbuchs auf regionaler Ebene. Es wird von den Pakten als Orientierungshilfe für die Umsetzung von regionalen Maßnahmen angesehen.
- **Notwendigkeit von Dialog und vertieften Klärungen hinsichtlich der Interessenslagen:** Während der Konsultationsgespräche bei den regionalen Pakt-Gremien wurde zumeist auf die Notwendigkeit einer intensivierten Weiterarbeit und verstärkten Klärung der Interessenslagen im Anschluss an die durch die Redaktion durchgeführten Konsultationen verwiesen. Das „Pakte-Grünbuch Ältere“, sowie die vorliegende Publikation Active Ageing – Anregungen für regionale Handlungsoptionen in Österreich fängt ein weites Spektrum an zum Teil unterschiedlichen Meinungen und Ansichten ein.

Sowohl in der Prioritätensetzung, als auch in der Ausgestaltung zukünftiger Initiativen und Maßnahmen auf regionaler Ebene bedarf es der Fortführung des Dialogs zwischen den Stakeholdern und eine abgestimmte Umsetzung auf operativer Ebene. Die Konsultationen bestätigten somit eindeutig die Notwendigkeit zum vertiefenden Dialog aller Stakeholder, um nachhaltige Verbesserungen der Situation von Älteren herbeizuführen.

Insbesondere aufgrund dieser notwendigen, weiter fortzuführenden Interessensklärungen konnte trotz allseitiger umfassender Bemühungen der notwendige Konsens zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zur Überführung in ein Pakte-Weißbuch nicht hergestellt werden.

Obwohl von einer Publikation eines Pakte-Weißbuchs Abstand genommen wurde, besteht Einigkeit, dass die im Pakt-Grünbuch und dementsprechend auch in der vorliegenden Publikation beinhalteten Maßnahmen als Anregungen und als Diskussionsgrundlage für diese weitere notwendige Diskursführung in den österreichischen Regionen dienen sollten. Die Publikation „Active Ageing – regionale Handlungsoptionen in Österreich“ soll den allseits fortzuführenden Dialog zwischen den Stakeholdern weiter stimulieren.

Aufbauend auf die Ergebnisse dieses gemeinsamen Erarbeitungs- und Konsultationsprozesses der Pakte zum „Pakte-Grünbuch Ältere“ werden nun die vorgeschlagenen regionalen Handlungsspielräume im Projekt „Active Ageing und TEPs – vertiefte, regionale Handlungsoptionen“<sup>3</sup> auf die für die Pakte besonders bedeutenden Maßnahmenoptionen reduziert, vertieft und konkrete Umsetzungsoptionen erarbeitet. Im Rahmen dieses multidimensionalen Disseminations- und Sensibilisierungsprozesses wird das Thema „Ältere und Arbeitsmarkt“ bei den TEPs verstärkt verankert, um die Pakte bei der Leistung jenes wichtigen Beitrags zu unterstützen, der laut Operationellen Programm Beschäftigung in Österreich 2007-2013 für eine stärkere Koordinierung und Anpassung der Instrumente in diesem Bereich notwendig ist<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> siehe [www.zsi.at](http://www.zsi.at), [www.elderly.at](http://www.elderly.at)

<sup>4</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2007: 28



## 2 DER RAHMEN<sup>5</sup>

### 2.1 Kurzer Problemaufriss zu Älteren am Arbeitsmarkt in Österreich

Ältere sind eine wichtige arbeitsmarktpolitische Zielgruppe und werden zukünftig, u. a. bedingt durch den demografischen Wandel<sup>6</sup>, noch stärker an Bedeutung gewinnen. 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 der Älteren (55-64 Jahre) lag 2005 bei 31,8%<sup>7</sup>. Insbesondere ältere Frauen sind von der Ausschließung aus dem Arbeitsmarkt gefährdet.<sup>8</sup> Die Beschäftigungsquote von Älteren ist eine der geringsten in der Europäischen Union. 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<sup>9</sup>. Die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme und der soziale Zusammenhalt ist gefährdet.

Eine Steigerung der Erwerbsquote Älterer und damit verbunden die Verbesserung der Arbeitschancen 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.

<sup>5</sup> Recherchestand: Mai 2007

<sup>6</sup> 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).

<sup>7</sup> Bundeskanzleramt 2006: 22

<sup>8</sup> 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)

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

Da positive Wechselwirkungen mit anderen Gruppen am Arbeitsmarkt – etwa mit Jüngeren<sup>10</sup> – bestehen, muss auch diesen Zielgruppen große Beachtung geschenkt werden.

Österreich steht 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: Sie forderte bereits im „Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2004/2005“<sup>11</sup> die Mitgliedstaaten auf, breit angelegte Strategien des aktiven Alterns zu entwickeln und ermutigt die Mitgliedsstaaten im „Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2005/2006“<sup>12</sup> diese Strategien weiter zu verfolgen. Laut Beschäftigungsbericht 2005/2006 halten es die meisten Mitgliedsstaaten für erforderlich, die Beschäftigungsquote unter älteren Arbeitskräften anzuheben. Aber: *„häufig handelt es sich bei den diesbezüglichen Maßnahmen jedoch um Ad-hoc-Maßnahmen“*<sup>13</sup>. Die EK informiert sodann weiter: *„Viele Mitgliedstaaten führen derzeit Rentenreformen durch, mit denen die Verlängerung der Lebensarbeitszeit angestrebt wird. Dies sollte allerdings mit Maßnahmen zur Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer einhergehen. Es gibt nicht viele Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit unter älteren Arbeitnehmern und zur Verbesserung ihrer Chancen innerhalb von Unternehmen“*<sup>14</sup>.

Der Umsetzungsbericht des Nationalen Reformprogramms Österreich (NRP) vom September 2006<sup>15</sup> informiert: *„Der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Schwerpunkt für Ältere wurde im Zusammenhang mit den Reformen des Pensionssystems zur Anhebung des effektiven Pensionsantrittsalters in den letzten Jahren laufend weiterentwickelt und deutlich ausgebaut.“* Als gesetzte Maßnahmenbündel werden etwa die forcierte Early-Intervention-Strategie, die Altersteilzeitgeld, finanzielle Anreize für die Beschäftigung Älterer auf der Nachfrageseite, einzelarbeitsplatzbezogenen Eingliederungsbeihilfe, gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung, ein Sonderprogramm des AMS, innovative

<sup>10</sup> Eine Steigerung der Erwerbsquote von älteren Gruppen geht mit einer Zunahme an Beschäftigung der jüngeren Gruppen einher. (siehe Kapitel 5.1.1, Seite 116).

<sup>11</sup> Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2005: 16

<sup>12</sup> Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006a: 4

<sup>13</sup> Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006a: 12

<sup>14</sup> Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006a: 13

<sup>15</sup> Bundeskanzleramt 2006: 26

Projekte zur altersgerechten Gestaltung der Arbeitswelt sowie zur Qualifizierung und Wiedereingliederung älterer Personen mit Beschäftigungsproblemen, Sensibilisierungsmaßnahmen und von der Arbeits-inspektion durchgeführte mehrjähriges Projekt zu alternsgerechtem Arbeiten genannt.

In den Empfehlungen der EK<sup>16</sup> (Dezember 2006) an Österreich ist festgehalten: *„The policy areas in the Austrian National Reform Programme where weaknesses need to be tackled with the highest priority are increasing labour supply from older workers and improving the skills of disadvantaged young people. Against this background Austria is recommended to improve incentives for older workers to continue working, notable by implementing a comprehensive life long learning strategy with a particular focus on job-related training and reforming tax benefit systems; and enhance the skills and qualifications of vulnerable groups“*<sup>17</sup>.

Im österreichischen Operationellen Programm Beschäftigung 2007 - 2013 (ESF – Europäischer Sozialfonds, kurz OP Beschäftigung) wird ein eigener Schwerpunkt für Ältere gesetzt. *„Die Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern muss (...) ein zentrales Anliegen der Arbeitsmarktpolitik der nächsten Jahre sein“*<sup>18</sup>, informiert das OP Beschäftigung (Februar 2007) im Grundsatz der ESF-Strategie zu „Active Ageing“. Den Rahmen dafür legte die ESF-Verordnung 2007-2013<sup>19</sup> 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.

Auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene werden in diesem Rahmen und darüber hinaus zahlreiche Aktivitäten gesetzt. Speziell hervorzuheben sind die Aktivitäten der Sozialpartner mit ihrer Initiative „Arbeit und Alter“ (siehe [www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at)), die österreichischen Beschäftigungspakte mit ihren regionalen Aktivitäten, sowie die zahlreichen Initiativen auf lokaler Ebene, insbesondere der NGOs, die in ihrer täglichen Arbeit Maßgebliches zur Verbesserung der Situation von Älteren beitragen.

<sup>16</sup> Europäische Kommission 2006c: 26

<sup>17</sup> Europäische Kommission 2006c: 26

<sup>18</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2007: 27

<sup>19</sup> Europäisches Parlament und Rat 2006: 3

Österreich ist angehalten, alle Kräfte zu bündeln, um den Herausforderungen des demografischen Wandels adäquat zu begegnen. *„Alle Akteure sollten jetzt ihre Energien bündeln, um eine wirksame Umsetzung (Anm.: der Europäischen Beschäftigungsstrategie) sicherzustellen“*, berichtet auch die EK im gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2005/2006 und informiert weiter: *„Governance<sup>21</sup> und Sozialpartnerschaft sind von entscheidender Bedeutung für eine wirksame Umsetzung der Beschäftigungs- und Sozialpolitik“*.

## 2.2 Spezifische Informationen und Herausforderungen

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 Fachöffentlichkeit ist über den demografischen Wandel und dessen Ursachen inzwischen gut informiert. Auch wenn die Datenlagen<sup>22</sup> (vor allem die regionalen), 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 sowie allgemeine Diskussionspunkte rund um die daraus entstehenden Problemkreise beschrieben. Die Darstellungen erheben keinen Anspruch darauf die soziale Wirklichkeit vollständig abzudecken. Sie illustrieren

<sup>20</sup> Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006a: 3

<sup>21</sup> siehe Europäische Kommission 2001

<sup>22</sup> Die Statistiken werden laufend angepasst und es kommt zu geänderten Hochrechnungen. Noch aktuellere Statistiken weisen inzwischen andere Daten der Bevölkerungsentwicklung aus. Sie sind allerdings nicht in dem Maße differenziert, wie die hier herangezogene Studie. Generell ist anzumerken, dass der Blick in die Zukunft immer mit Unsicherheiten behaftet ist. Trends lassen sich dennoch extrahieren.



damit nicht den tatsächlichen Umfang des Problemdrucks, sondern stellen ausschließlich Hintergrundinformationen zu wesentlichen Bereichen der in dieser Publikation enthaltenen Vision zur Verfügung.

### 2.2.1 Demografische Entwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung Österreichs wird insbesondere von drei Seiten beeinflusst: (1) von der Geburtenrate<sup>23</sup>, (2) der Lebenserwartung (bzw. Sterberate) und (3) den Wanderungsbewegungen. Insgesamt lässt sich zudem ein Trend extrahieren, der regional und lokal extrem variiert.

Über die Hälfte der Bundesländer weisen inzwischen eine negative Geburtenbilanz aus (siehe Anhang, Seite 140), wie etwa das Burgenland, die Steiermark, Niederösterreich, Wien und Kärnten. Das bedeutet, dass die Anzahl der Sterbefälle jene der Neugeburten übersteigt. Ursache hierfür ist die seit den sechziger Jahren kontinuierlich gesunkene Fertilitätsrate.<sup>24</sup> Im Laufe der Jahre hat sich der Trend zu einem Kind durchgesetzt. In den westlichen Bundesländern wird diese Entwicklung teilweise erst in rund 20 Jahren erwartet.

Parallel zu dieser Entwicklung hat sich die durchschnittliche Lebenserwartung von Frauen und Männern 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) bzw. 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.

<sup>23</sup> Die Geburtenrate (oder Geburtenziffer) gibt die Anzahl der lebendgeborenen Kinder pro Jahr und 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner an.

<sup>24</sup> 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.

So ist die durchschnittliche Lebenserwartung im Westen Österreichs höher als im Osten. Entsprechend fallen auch Zu- und Abnahme der Bevölkerung unterschiedlich aus (siehe Anhang, Seite 145). 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.<sup>25</sup> 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.<sup>26</sup>

Zurzeit leben in Österreich rund 1 Million nicht österreichische Staatsbürgerinnen und -bürger. Dennoch wird erwartet, dass die Wanderung das Bevölkerungswachstum dauerhaft nicht stabilisieren kann.<sup>27</sup> 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.<sup>28</sup> Insbesondere deshalb wächst die österreichische Bevölkerung insgesamt laut ÖROK noch bis ins Jahr 2027, wie folgende Abbildung demonstriert.<sup>29</sup>

<sup>25</sup> ÖROK 2004: 25

<sup>26</sup> Aktuelle nationale und regionale Daten sowie Hochrechnungen zur Migration finden sich im Anhang.

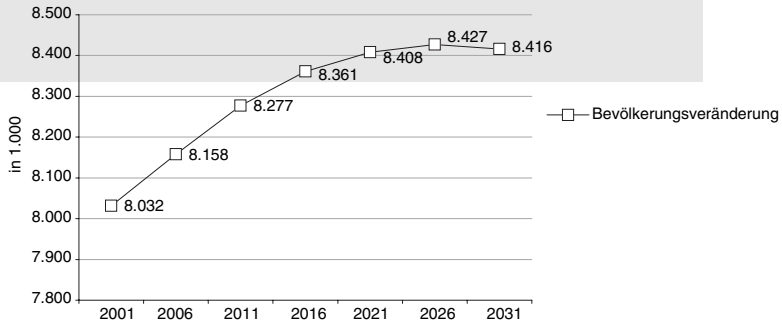
<sup>27</sup> Europäische Kommission 2003: 31

<sup>28</sup> Statistik Austria 2005b:108

<sup>29</sup> Aktuellere Prognosen der Statistik Austria gehen inzwischen von einem länger anhaltenden Bevölkerungswachstum aus.

Quelle Daten: ÖROK 2004: 116; eigene Darstellung

Abbildung 2.1:  
Bevölkerungsentwicklung in Österreich nach ÖROK Hauptszenario



Allerdings wird sich das Bevölkerungswachstum in Österreich sehr unterschiedlich verteilen. Betrachtet man alle maßgeblichen Bestimmungsfaktoren gemeinsam, sind drei Trends<sup>30</sup> auszumachen:

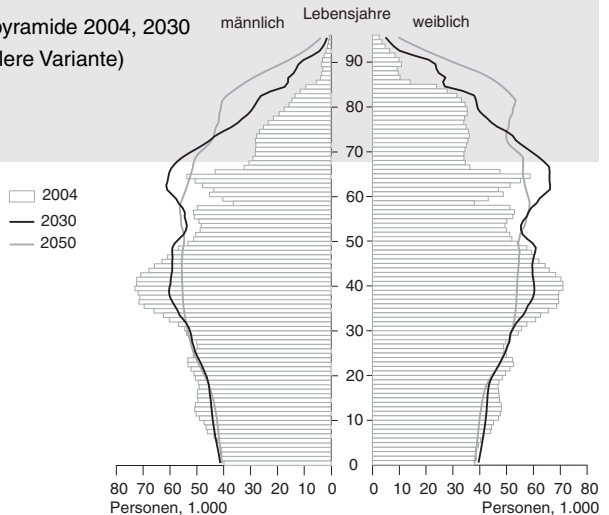
- Größeres **Wachstum aller Bezirke innerhalb von Stadregionen** (Wachstumspole der international operierenden Wirtschaft)
- Stagnation bzw. geringes Wachstum der Einwohnerinnen- und Einwohnerzahlen in den Kernstädten und stärkeres Wachstum im Stadtumland; innerhalb der Städte **Trend zur Randwanderung**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

<sup>30</sup> ÖROK 2004: 68

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.

Quelle: Statistik Austria 2005b: 49

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



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.

### 2.2.2 Entwicklungen am Arbeitsmarkt: Die Re-Beruflichung des Alters?<sup>31</sup>

Parallel zum Wandel 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 142).

Zurzeit ist die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Österreich gering. Laut Nationalem Reformprogramm liegt die Erwerbsbeteiligung der Älteren (55-64 Jahre) bei 31,8%. Nimmt man das Lissabon-Ziel als Orientierungshilfe, d.h. eine Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe von 50%, so wird der Aufholbedarf deutlich. Orientiert man sich an den Ländern mit den höchsten Beschäftigungsquoten<sup>32</sup> in Europa, wie etwa Schweden mit über 70% in dieser Altersgruppe, so ist der Abstand noch größer.

Seit den siebziger Jahren ist die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen (55-64 Jahren) kontinuierlich gesunken<sup>33</sup>; nur kürzlich kann ein Anstieg gemessen werden (2004: 28%; 2005: 31,8%). 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 auf eine stärkere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zurückzuführen, 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.

<sup>31</sup> in Anlehnung an die „Entberuflichung des Alters“ (Naegele 1994)

<sup>32</sup> Anteil der Erwerbstätigen in % der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren

<sup>33</sup> Enzenhofer et al. 2004: 29 ff

## **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. Alle Beteiligte (etwa die Politik, Unternehmensleitungen, Betriebsrätinnen und -räte, Betroffene) bevorzugten diese Form des sozial abgesicherten Arbeitsplatzabbaus. Die Anzahl der Pensionseintritte nahm zu und das Pensionseintrittsalter sank von rund 65 Jahren im Jahr 1950<sup>34</sup> auf durchschnittliche 57,7 Jahre<sup>35</sup> im Jahr 2004 (Männer und Frauen gesamt).<sup>36</sup> Die Strukturanpassungsgesetze von 1995 und 1996 konnten diese Entwicklung nicht kompensieren.<sup>37</sup> Zwar sank die Zahl der Neuanträge auf vorzeitige Alterspensionen, aber gleichzeitig stieg die Zahl der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen.<sup>38</sup> Auch die erwarteten Einsparungen ließen sich damit nicht realisieren.<sup>39</sup>

In der politischen Diskussion werden vor allem die Auswirkungen auf die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme thematisiert. Dies betrifft vor allem die Pensionsversicherung, wobei auch die Kranken-, die Arbeitslosenversicherung und die Sozialhilfe betroffen sind. Letztere durch eine potentiell steigende Zahl von älteren Nichterwerbstätigen bzw. der Mindestpensionsbezieherinnen und -bezieher. Generell ist für die Sicherungssysteme das Verhältnis von Beitragszahlerinnen und -zahlern und -nehmerinnen und -nehmern relevant und nicht allein das Verhältnis von Jüngeren und Älteren. Allerdings ist zu bedenken, dass sich durch eine doppelte demografische Alterung (die Älteren werden immer mehr und leben länger – die Jüngeren werden weniger und haben längere Ausbildungszeiten) das Verhältnis von Beitragszahlerinnen und -zahlern und -empfängerinnen und -empfängern verändert. Dies setzt vor allem die Pensionsversicherung langfristig unter Druck. So ist in der Vergangenheit die Pensionsbelastungsquote<sup>40</sup> kontinuierlich gestiegen. Erst jüngere Prognosen, welche die vorgenommenen Reformen mit einbeziehen, sagen zumindest bis 2010 eine Stabilisierung voraus.

<sup>34</sup> OECD 2005: 53

<sup>35</sup> Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger 2006: 23

<sup>36</sup> vgl. BMSG 2000: 400

<sup>37</sup> BMSG 2002: 5

<sup>38</sup> OECD 2005: 78 ff.

<sup>39</sup> ebenda: 88

<sup>40</sup> Die Pensionsbelastungsquote gibt das Verhältnis von Beitragszahlern und –empfängern an, vgl. Gutachten der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung, 25. Oktober 2006: 13

Jüngste Reformen der Pensionsversicherung wurden in den Jahren 2000, 2003 und 2004 vorgenommen. Ihr vordringliches Ziel war es, den prognostizierten Anstieg des Pensionsaufwandes abzuschwächen bzw. zu verhindern. Dies hat nach Ansicht von Expertinnen und Experten vorerst auch funktioniert.<sup>41</sup> Basis für diese Entwicklung 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 Senkung des Pensionsniveaus.<sup>42</sup> 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 noch immer vorhandenen Ausnahmetatbeständen.

Diese Reformen fokussieren ausschließlich auf die Einnahme- und Ausgabensituation der Pensionsversicherung. Sie haben die positiven Anreize früher in Pension zu gehen verringert. Dennoch wird erwartet, dass die Erwerbsquote der Älteren nur langsam wachsen wird. Anreize, die einen längeren Verbleib in Beschäftigung ermöglichen (z.B. betriebliche Gesundheitsförderung) und fördern (z.B. Altersteilzeitmodelle) sind entweder in der Umsetzung mit Mängeln behaftet oder werden noch nicht in ausreichendem Maße flächendeckend angeboten. Gerade arbeitsplatznahe Instrumente können besonders geeignet sein Ruhestandsentscheidungen zu beeinflussen. Unabhängig davon ist dennoch zu erwarten, dass langfristig sowohl die Anzahl der Pensionsbezieherinnen und -bezieher als auch die Anzahl der älteren Erwerbstätigen ansteigen wird.

Auf Basis dieser und weiterer Annahmen hat die Österreichische Raumordnungskommission gemeinsam mit der Statistik Austria und dem WIFO Szenarien<sup>43</sup> für die Beschäftigungsentwicklung bis 2031 erarbeitet. Die folgende Abbildung zeigt die erwartete Entwicklung auf (im Anhang finden sich weitere geschlechtsspezifische regionale Daten).

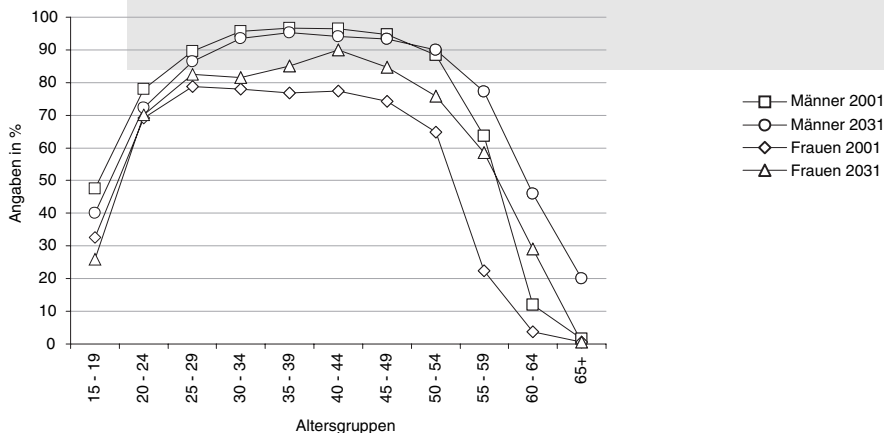
<sup>41</sup> BMSG 2002: 8, und auch Economic Policy Committee 2006, und auch Knell 2006

<sup>42</sup> Knell et al. 2006

<sup>43</sup> ÖROK 2004: 84 ff

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

**Abbildung 2.3:**  
Erwerbsquoten nach Alter 2001 u. 2031 (ÖROK-Trendszenario)



Aus der Abbildung lassen sich drei wesentliche Trends ableiten:

- Der Anteil der Jüngeren 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“?<sup>44</sup>**

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 Freisetzungentscheidungen zu Ungunsten der Erwerbsbeteiligung von Älteren entwickelt. Dabei spielt ein bestimmtes Kosten-Nutzen-Schema der Unternehmen eine wesentliche Rolle, das einerseits die „Abschiebung“ von Älteren in die Pension begünstigt und die Einstellung von Älteren verhindert. Dieses setzt sich im Kern 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 4.2.1., Seite 68 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.“<sup>45</sup> 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.<sup>46</sup> 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 bleiben<sup>47</sup> und ein direkter ökonomischer Nutzen

<sup>44</sup> Finder et al. 1996

<sup>45</sup> Buck 2005: 92

<sup>46</sup> Huber 2004: 69

<sup>47</sup> siehe dazu z. B. Österreichische Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammern Österreichs, Österreichischer Gewerkschaftsbund 2004: 61-105

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. 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 in einer Studie über 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.<sup>48</sup> 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.<sup>49</sup> Es ist also definitiv nicht richtig Älteren generell eine geringere Produktivität als Jüngeren zu unterstellen. Dennoch kann eine Entlohnung, die das Alter besonders berücksichtigt, also eine Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip über der Produktivität liegen.<sup>50</sup> Zudem wirkt die nach dem Senioritätsprinzip im Vergleich zu Jüngeren höhere Entlohnung von Älteren als Barriere bei der Neueinstellung.<sup>51</sup>

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 151). 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.<sup>52</sup>

<sup>48</sup> Kotlikoff/ Wise 1989

<sup>49</sup> vgl. z.B. Bellmann 2005: 66; die Aussagekraft anderer Studien ist aufgrund methodischer Defizite gering. Vgl. Börsch-Supan, Düzgün/ Weiss 2006

<sup>50</sup> Es ist weitgehend anerkannt, dass die Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip eine Entlohnung über der Produktivität darstellt. Für diese Art der Entlohnung sprechen einige Gründe; vgl. hierzu u. a. Frank/ Hutchens 1993 und Ilmakunnas/ Maliranta 2005.

<sup>51</sup> Das Senioritätsprinzip ist in den Tarifverträgen und Branchen unterschiedlich stark verankert und wirkt bei Arbeitern und Angestellten unterschiedlich stark. Eine Studie sieht das Senioritätsprinzip in Deutschland generell auf dem Rückzug, vgl. Bispinck 2005

<sup>52</sup> vgl. dazu unter anderen: Schneeberger/ Mayr 2004: 83 ff.

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.<sup>53</sup> 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. 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,<sup>54</sup> wird deutlich, dass laufend - über Anpassungsqualifikationen hinaus - in Bildung investiert werden muss.

Was nun die geringere Belastbarkeit, Flexibilität und Mobilität von Älteren angeht, 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.<sup>55</sup> 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.<sup>56</sup> Allerdings spiegelt sich diese positive Einschätzung nicht im Einstellungsverhalten der Firmen wieder.

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, eine grundsätzlich kürzere Verweildauer bis zum regulären Ausscheiden aus dem Betrieb, nicht passende Qualifikationen etc. aber auch die Einstellung der älteren Arbeitslosen selbst.

<sup>53</sup> Wachtler et al. 1997

<sup>54</sup> Barkholdt et al. 1995

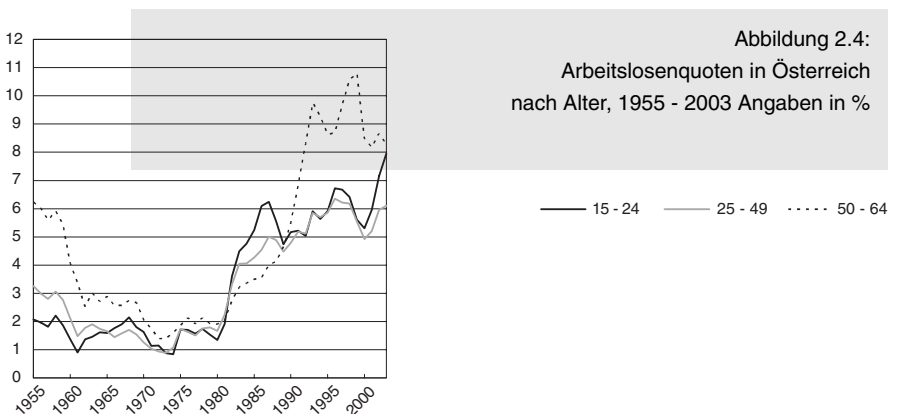
<sup>55</sup> FINDER et al. 1996

<sup>56</sup> Bellmann et al. 2005: 70

## 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 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.<sup>57</sup> 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. Dies liegt mitunter auch daran, dass die Zielgruppe verstärkt vom Arbeitsmarktservice betreut wird.

Quelle: OECD 2005: 62



Im Jahr 2005 waren in Österreich 108.416 Frauen und 144.238 Männer arbeitslos.<sup>58</sup> 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

<sup>57</sup> Enzenhofer et al. 2004: 21

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).

Wie die folgenden Abbildung zeigt, hat sich in den letzten Jahren ein Sockel von langzeitarbeitslosen Frauen und ein nicht ganz so hoher auch bei Männern (siehe Anhang, Seite 150) herausgebildet. Erst in den letzten Jahren sinkt der Anteil wieder. Bei den Frauen stärker als bei den Männern. Das Abflachen der Kurve ab 2002 ist sowohl konjunkturell bedingt als auch durch gestiegene Übergänge dieser Altersgruppen in Maßnahmen des Arbeitsmarktservice erklärbar.

Quelle Daten: von AMS; eigene Darstellung

**Abbildung 2.5:**  
Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen nach Altersgruppen



<sup>58</sup> Arbeitsmarktservice Österreich, AMS-Datenbank (ambweb - <http://iambweb.ams.or.at>): Arbeitslose nach Alter und Vormerkdauer, Bestände zum Stichtag; Stand der Daten: 31.07.2006

Die geburtenstarken Jahrgänge zwischen 1961 und 1981 werden zwischen 2010 und 2020 in die Altersgruppe der 50-60 Jährigen vorstoßen.<sup>59</sup> 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 bei geringer Bildung, Migrationshintergrund und weiblichem Geschlecht.<sup>60</sup>

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 Erstellungsprozesses des vorliegenden Buches erarbeitet wurden.

## **2.3 Die österreichischen Beschäftigungspakte<sup>61</sup>**

### **2.3.1 Hintergrundinformationen zu den TEPs**

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 entwicklungsbedingte Verschiebungen zwischen Branchen, Wirtschaftssektoren und Regionen. 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](http://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.

<sup>59</sup> Statistik Austria 2005a: 75

<sup>60</sup> Enzenhofer et al. 2004: 31

<sup>61</sup> siehe [www.pakte.at](http://www.pakte.at)

Die partnerschaftliche Zusammenarbeit trägt zur Erhöhung der Wirksamkeit und Effizienz des Mitteleinsatzes, zur Verbesserung der Betreuung bestimmter Zielgruppen, zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Sicherung von Fördermitteln für die Region und zur nachhaltigen Sicherung des Lebensraumes bei.

Partnerschaftskonzepte wie jene der Territorialen Beschäftigungspakte werden auf EU-Ebene als Instrumente zur Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie angesehen. In Österreich sieht das NRP die Pakte als wichtiges Instrument zur Verbesserung der regionalen Arbeitsmärkte. Die Territorialen Beschäftigungspakte sind in Österreich im Schwerpunkt 5 des OP Beschäftigung 2007-2013 (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 aufgebaut. 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 Sozialpartner<sup>62</sup>, 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.

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 2006 über 700 Millionen Euro (Planbudget).

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 Prinzipien des „Good Governance“, denen sich die Europäische Kommission verpflichtet fühlt<sup>63</sup>, werden von den TEPs berücksichtigt: „Offenheit“, „Partizipation“ 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

<sup>62</sup> Arbeiterkammer, Gewerkschaftsbund, Industriellenvereinigung, Landwirtschaftskammer, Wirtschaftskammer



„Effektivität“ 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 (2000-2006) normierten Zielen beigetragen wird.<sup>64</sup>

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.

<sup>63</sup> Europäische Kommission 2001

<sup>64</sup> Huber (WIFO) 2003

### 2.3.2 Die TEPs und ihre Entwicklungspartnerschaft zu Älteren<sup>65</sup>

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<sup>66</sup>. Die Wichtigkeit der Kombination von Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bei Älteren, d.h. die Entwicklung und Umsetzung regionaler Maßnahmenbündel wurde stets betont.

Mit Herbst 2005 schlossen sich die Pakte zur sektoralen, österreichweiten EP „TEP\_EQUAL\_ELDERLY“<sup>67</sup> 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“ war 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 wurden.

Die Entwicklungspartnerschaft näherte 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 wurden mit Hilfe eines neuen Instruments – den sogenannten „Elderly Plans“ - Lösungen gesucht und Verbesserungen für Ältere herbeigeführt. Im Rahmen der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft bezeichneten die „Elderly plans“ maßgeschneiderte Maßnahmen, Methoden und Vereinbarungen, um ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer verstärkt in Arbeit zu bringen oder in Arbeit zu halten.

<sup>65</sup> Details zu TEP-EQUAL-Elderly finden sich unter [www.elderly.at](http://www.elderly.at)

<sup>66</sup> etwa 9. Koordinationstreffen der TEPs, Mai 2004, Bregenz; siehe auch „TEPs Themen - Ältere“ auf [www.pakte.at](http://www.pakte.at)

<sup>67</sup> „TEP\_EQUAL\_ELDERLY“ ist eine Kooperation aller neun Pakte auf Landesebene. Weitere Partnerinnen und Partner sind das Bundeskanzleramt, die Arbeiterkammer, die Wirtschaftskammer, Unternehmen und NGOs. Das ZSI ist Gesamtkoordinator, finanziell Verantwortlicher und darüber hinaus Träger der österreichischen TEP-Koordinationsstelle.

Ziel der Elderly-Plans ist die Herstellung einer altersneutralen Human Ressource Politik und Unternehmenskultur, die die Erfahrungen und den Verantwortungswillen von Älteren als Potential für das Unternehmen erkennt und zum Nutzen für Arbeitnehmerinnen und -nehmer sowie Unternehmen strategisch einsetzt. Auf Ebene der Arbeitsuchenden sind Elderly Plans Methoden und Maßnahmen, die eine erfolgreiche Reintegration in den Arbeitsprozess zielgruppengerecht unterstützen.

Die „Elderly Plans“ wurden in drei Modulen experimentell erprobt und implementiert. Dabei wurden auf Ebene der Arbeitsuchenden primär zielgruppenspezifische Coachings erprobt. Auf Ebene der Unternehmen standen primär Beratungs- und Sensibilisierungsaktivitäten zum Thema Personalentwicklung im Mittelpunkt, wobei besonderes Augenmerk auf die kleine und mittlere Unternehmen gelegt wurde, da hier die Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen eine besondere Herausforderung darstellt. Parallel dazu wurden im Rahmen von nationalen und transnationalen Vernetzungen Ergebnisse und Erfahrungen mit anderen AkteurInnen diskutiert. Die Aktivitäten und Ergebnisse lassen sich daher wie folgt zusammenfassen:

- Das Modul „Erfahrung gesucht!“, ein steirisches Pilot- und Forschungsprojekt, zielte auf die Entwicklung von Instrumenten ab, die den Einstieg bzw. den Verbleib von älteren Menschen in Unternehmen sowie die Implementierung einer altersneutralen Human Ressource Politik und Unternehmenskultur unterstützen. Arbeitsuchende Personen über 45 Jahren wurden mittels Einzel- und Gruppencoaching „arbeitsmarkt-“ bzw. „bewerbungsfit“ gemacht. Inhaltlich wurde in den Themenschwerpunkten „Zeit- und Selbstmanagement“, „Professionalisierung der Arbeitsuche“ gearbeitet. Insgesamt haben von 36 Personen 26 Personen (72%) das Training vollständig absolviert und abgeschlossen. 20 (67 %) Personen befanden sich nach dem Training wieder in Beschäftigung bzw. in Ausbildung.

Auf Ebene der Unternehmen konnten 51 Betriebe für die Sensibilisierung und Analyse gewonnen werden. Davon wurden mit 8 Unternehmen Elderly Plan-Beratungen durchgeführt. In einem ganzheitlichen Beratungsansatz wurde mittels Systemanalyse und -diagnose auf die Chancen einer guten Generationenbalance im Unternehmen und bestmögliche Nutzung der Potenziale von Personen >45 aufmerksam gemacht. Kernthemen der Beratungen waren vor allem die Unternehmensattraktivität (Image des Unternehmens aus

Sicht älterer Personen), die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterrekrutierung und die Personalentwicklung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Das Modul „Sichtwechsel“ wurde in Salzburg umgesetzt und widmete sich der Maßnahmenentwicklung für die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmerinnen, sowie der Sensibilisierung von Unternehmen und der breiten Öffentlichkeit mit dem Ziel, den Verbleib und die (Re)integration von Frauen 45+ am Arbeitsmarkt zu sichern. Insgesamt haben 227 arbeitsuchende Frauen das Angebot wahrgenommen. 23,5% haben in Anschluss einen neuen Arbeitsplatz gefunden. Eine Evaluierung der Maßnahme zeigte, dass 89% der Frauen die Maßnahme als sehr wichtig und wichtig einstufen; 88,9% waren mit der Maßnahme sehr zufrieden.

Bei 13 Unternehmen wurden bisher für ca. 100 Mitarbeiterinnen und Abteilungsleitungen Workshops durchgeführt. Eine Hauptaferfahrung liegt darin, dass es seitens der Betriebe wenig Bewusstsein bzw. Auseinandersetzung mit dem Thema gibt. Weiters fällt auf, dass die Implementierung von Personalentwicklungsmaßnahmen für alter(n)sgerechte Arbeitsplätze zwar betriebswirtschaftlich sinnvoll ist, jedoch bei den Firmen bisher nicht umgesetzt wird. Auch in den Betrieben ist es notwendig, die Beratung sehr individuell anzugehen - von allgemein gültigen Konzepten ist dringend abzuraten.

- Das Modul „Erfahrung hat Zukunft“ unterstützte Wiener KMUs dabei, die Bedingungen in ihrem Betrieb so zu gestalten, dass Arbeitsfähigkeit und Interesse (Arbeitsvermögen) der älteren Generation erhalten und gefördert werden. Erfahrung und Wissen älterer Arbeitnehmerinnen und -nehmer wurden gezielt für die Unternehmen und zur Förderung von Jüngeren verwendet. 15 Wiener KMUs mit sechs bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich dieser Herausforderung gestellt, haben ihre Situation analysiert und Maßnahmen für ein generationengerechtes Unternehmen initiiert bzw. fortgesetzt. Der Beratungsansatz bestand aus einer Kombination von Fachimpulsen und Prozessberatung zur Unterstützung des Erhalts des Arbeitsvermögens der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine „Standardvorgabe“ der Beratung war die teilnehmenden Unternehmen nach Abschluss des Beratungsprozesses zu befähigen, die Maßnahmen eigenständig umsetzen zu können.

Beweggründe für die Beteiligung der KMUs waren vor allem unternehmensspezifische Fragestellungen. Der generelle demografische Umbruch war durchwegs keine Motivation am Modul teilzunehmen. Als besondere wichtige Handlungsfelder in den Unternehmen haben sich die Themen „Information und Sensibilisierung“, „Sicherung von Wissen und Wissensweitergabe“, „lebensphasengerechte Qualifizierung über die gesamte Erwerbsdauer“ und „altersadäquate Arbeitsplätze“ herausgestellt.

Hemmschwellen seitens der Betriebe nicht am Modul teilzunehmen lagen vor allem in fehlenden Ressourcen aufgrund des Tagesgeschäfts bzw. fehlendem akuten Bedarf. Oft werden Wissen und Erfahrung Älterer nicht gesehen und daher nicht wertgeschätzt, dafür sind aber etwaige Probleme Älterer (Krankenstand oder Rückzug) umso präsenter und bewusster und führen mitunter zum Defizitbild über ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Grundsätzlich gilt jedoch, dass Vorarbeiten und Vordenken sowie ein vorbereiteter Boden für solche Themen fehlen, da in den KMUs zumeist keine Personalentwicklung und/oder Präventionsfachkraft vorhanden ist.

- In einem weiteren Schritt (Modul 4) wurden die Ergebnisse der drei Module gesammelt und in einer „Elderly Toolbox“ für alle TEPs und weitere Interessierte zur Verfügung gestellt: Das TEE-Prozessboard brachte alle österreichischen TEP-Koordinationsstellen zusammen und generierte zusätzliches Wissen zum Thema „Ältere und Arbeitsmarkt“. Aufbauend auf bestehendem Know-how aller Territorialen Beschäftigungspakte, den Umsetzungserfahrungen der Module 1 - 3 und internationalen Erfahrungen wurden im Rahmen des TEP-Prozessboards fünf Workshops durchgeführt. Zwei wesentliche Produkte des Moduls sind die Elderly-Tool-Box, in der die Umsetzungserfahrungen zu den Elderly Plans zusammenfasst wurden. Die Zielgruppe der Toolboxnutzerinnen und -nutzer ist weit gestreut. Neben Programmplanerinnen und -planer, Unternehmen, Projektträger und TEP-Akteurinnen und TEP-Akteuren sollen auch Arbeitnehmerinnen und -nehmer sowie Arbeitssuchende angesprochen werden.

- ALTERnativen, ein thematisches Netzwerk, das sich aus den 4 EQUAL Entwicklungspartnerschaften AGEpowerment, U-TURN, G-P-S (Generationen – Stärken – Potentiale) und TEP\_EQUAL\_ELDERLY zusammensetzte widmete sich in vier thematischen Workshops den Themen „genderspezifische Personalentwicklungskonzepte“, „Sensibilisierungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene“, „Ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer: Selbstbild-Fremdbild“ sowie Fragen zur „Motivation von/für ältere Beschäftigte“.
- Die Beteiligung am transnationalen Netzwerk LIFE TIME, mit Partnerschaften aus Deutschland, den Niederlanden und Italien rundeten die Aktivitäten von TEE ab. Inhaltlich setzte 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.

Die im Rahmen der Vernetzung gewonnenen Erfahrungen flossen in die laufende Arbeit von TEE ein. Umgekehrt stieß die geplante Erstellung des österreichischen Pakte-Grünbuchs auf derart großes Interesse, dass die beteiligte Entwicklungspartnerschaft „INKOOP“ für Sachsen die Idee eines Weißbuchs für Ältere in ihrem Bundesland umsetzt.

### **2.3.3 Die TEPs und ihr „Pakte-Grünbuch Ältere“**

Kernstück der Mainstreaming-Aktivitäten (Aktion 3/EQUAL) war die Erarbeitung des Pakte-Grünbuchs, welches im Herbst 2006 publiziert und sodann konsultiert wurde (siehe auch: Über die Publikation und ihre Entstehung). Dies stellte eine Pilotaktion dar, die es den Pakten im Rahmen ihrer sektoralen Kooperation ermöglichen soll, verstärkt 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 Erstellungsprozesses zusammengeführt wurden, bereits in die Umsetzung von bestehenden Maßnahmen ein.

Die nun vorliegende Publikation „Active Ageing - Regionale Handlungsoptionen in Österreich“ beinhaltet die gesammelten Ergebnisse dieses Erarbeitungs- und Konsultationsprozesses. Als neue regionale Governance-Modelle leisteten die österreichischen Beschäftigungspakte ihren Beitrag u. a. durch die umfassende Einbindung von regionalen und lokalen Akteurinnen und Akteuren und die intensive Konsultation der Inhalte. Wenn auch kein Konsens zwischen den beteiligten nationalen, regionalen und lokalen Stakeholdern zu den vorliegenden Inhalten hergestellt werden konnte, so wurden durch den Prozess dennoch maßgebliche erste Schritte für einen generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarkt der Zukunft gesetzt. Einzelne österreichische TEPs erörterten u.a. aufbauend auf die Konsultationsgespräche vermehrt regionsspezifische Schwerpunkte und nahmen Ältere verstärkt in die Arbeitsprogramme auf. Die vertiefende Annahme der komplexen Problematik und der Zielgruppe der Älteren durch die TEPs und ein pro-aktives Agieren der TEPs zum Thema ist sichergestellt.

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 Umsetzung der Politik des aktiven Alterns erfordert, so die EK, „*die Einbeziehung aller Stakeholder in einem Geist von Dialog und Partnerschaft.*“<sup>68</sup> Die österreichischen Beschäftigungspakte folgten durch die Kooperation aller neun Bundesländer im Rahmen von „TEP-EQUAL-Elderly“ und der intensiven Konsultation der Inhalte zum „Pakte-Grünbuch Ältere“ diesem Aufruf zur Zusammenarbeit aller relevanten Akteurinnen und Akteure.

<sup>68</sup> Europäische Kommission 2002a: 6





## 3 DIE BASIS

### 3.1 Leitprinzipien

Der Publikation liegen folgende drei Leitprinzipien zugrunde:

#### 1. Berücksichtigung aller Lebenszyklen

Nach dem Vorbild der EK<sup>69</sup> wurde ein von Lebenszyklen ausgehender Ansatz verfolgt. Es wird auf Ältere im Jetzt und in der Zukunft unter bestmöglicher Berücksichtigung aller Altersgruppen der Erwerbsbevölkerung fokussiert.

Unter dem Begriff „Ältere“ werden Arbeitskräfte im höheren Erwerbsalter verstanden. Aufgrund individueller und branchenspezifischer Unterschiede wurde keine Festlegung auf ein bestimmtes Lebensalter vorgenommen.

#### 2. Entwicklung eines umfassenden, politikfelderübergreifenden Ansatzes

Mit der Publikation „Active Ageing - Regionale Handlungsoptionen in Österreich“ wurde die Entwicklung eines umfassenden, politikfelderübergreifende Ansatzes zum Thema Ältere im Erwerbsleben in Österreich verfolgt:

Die Annäherung an das Thema erfolgte durch Einbeziehung von Praxis, Wissenschaft und Politik. Expertisen diverser Stakeholder wurden eingeholt und eingearbeitet. Das Grundthema, „Ältere im Erwerbsleben“, wurde aus unterschiedlichen Blickwinkeln – von der Arbeitsmarktpolitik zur Zukunftsforschung – betrachtet. Die vorliegende Publikation informiert über jene Themen, die im Zuge des Erarbeitungsprozesses diskutiert, fokussiert und konsultiert wurden. Es dient als Orientierung für regionale Akteurinnen und Akteure und gibt die wesentlichen, im Erstellungsprozess diskutierten Themen wieder.

Da sich einerseits die Themenbereiche wechselseitig beeinflussen (Steuerungsleistungen in einem Politikfeld haben Auswirkungen auf andere Politikfelder) und andererseits die Verknüpfung von Politikbereichen sowohl Zweck als auch wesentliche Stärke der Hauptakteure des Prozesses, der Pakte, ist, lag bei der Erstellung des Buchs – diesem Zweck und dieser Stärkte folgend – das Augenmerk auf der Verknüpfung der Politikbereiche. Dabei wurden die drei wesentlichen Politiken,

---

<sup>69</sup> etwa Bericht der EK zur „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und der Förderung des aktiven Alterns“ und Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2005/2006

nämlich die Wirtschafts-, Sozial- und Bildungspolitik, mit der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik verschränkt. Relevante Inhalte aus anderen Politiken, wie etwa aus Gesundheits- und Steuerpolitik, flossen in diese drei Säulen ein. Dieser breit angelegte Ansatz ermöglicht die Betrachtung der Politikfelder in ihrer Gesamtheit.

Die politikfelderübergreifende Darstellung wurde - trotz damit einhergehender mangelnder Konkretisierung einzelner Themenbereiche - bewusst vorerst der Vertiefung einzelner Themen vorgezogen. Im Folgeprojekt „Active Ageing und TEPs - vertiefte, regionale Handlungsoptionen“ werden nun die regionalen Empfehlungen noch stärker auf die Bedarfe der TEPs zugeschnitten und konkrete Umsetzungsoptionen erarbeitet. Dabei wird die Entwicklung von umfassenden, politikfelderübergreifenden Strategien auf regionaler Ebene zum Thema Ältere im Erwerbsleben nahegelegt.

### 3. Breit angelegte Konsultation

Ziel und Leitprinzip war eine breit angelegte Konsultation der Inhalte. Diese wurde durchgeführt, um die vorgeschlagenen Empfehlungen und Maßnahmen intensiv mit weiteren Beteiligten und Interessierten diskutieren und ihre Expertisen einarbeiten zu können. Durch die Konsultation wurde auch die OECD-Empfehlung aufgegriffen: *„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.“*<sup>70</sup>

Da 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, wurde versucht dieses breite Spektrum einzufangen, was auf operativer Ebene eine umso abgestimmtere Umsetzung erforderlich macht.

<sup>70</sup> OECD 2005: 174

### 3.2 Ziele

Übergeordnetes Ziel sind **regionale Verbesserungen am Arbeitsmarkt** – maßgeblich für die Zielgruppe der Älteren. Der Begriff „Ältere“ bezeichnet hier Arbeitskräfte im höheren Erwerbsalter ohne Festlegung auf ein bestimmtes Lebensalter. Diese Verbesserungen sollen unter anderem durch die regionale Umsetzung erzielt werden.

Durch diese Publikation soll ferner zu einer **verbesserten Koordinierung regionaler Maßnahmen** und der **Umsetzung von innovativen Pilotprojekten** beitragen. Außerdem soll zur intensivierten **Themenverankerung** in der Politik sowie auf Programm- und Maßnahmenebene der Pakte beigesteuert werden. Die breit angelegte Konsultation des Pakt-Grünbuchs verfolgte implizit das Ziel, bei einer Vielzahl von Stakeholdern den **Prozess der Bewusstmachung** hinsichtlich der Herausforderungen des demografischen Wandels zu stimulieren.

Darüber hinaus sollte die Fortführung des Dialogs zwischen den Stakeholdern insbesondere auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene stimuliert und zur Entwicklung einer „**Österreichische Strategie für Ältere**“ angeregt werden.

Spezifische Ziele des Grünbuchs betrafen darüber hinaus die Entwicklung einer möglichst breiten gemeinsamen Sichtweise der Pakte zu bestehenden Herausforderungen und bevorstehenden Veränderungen unter den Bedingungen der Globalisierung der Arbeitsmärkte, sowie die Überführung des Pakte-Grünbuchs in ein „Pakte-Weißbuch Ältere“.

### 3.3 Zielgruppen

Die Hauptzielgruppe des Pakte-Grünbuchs sind die Pakte und deren Partnerinnen- und Partnerorganisationen. Alle Pakt-Koordinationsstellen der neun Bundesländer und darüber hinaus die Regionalisierungsstrukturen der Pakte beteiligten sich intensiv am Erstellungsprozess. Speziell in die Erarbeitung der Vision flossen weitere Expertisen von themenbezogenen Akteurinnen und Akteuren der Praxis<sup>71</sup> wie beispielsweise aus NGOs, Verbänden, Netzwerken (etwa „*ALTErnativen-Reintegration-Inklusion-Qualifizierung*“<sup>72</sup>), Unternehmen, Universitäten, Ausbildungsinstitutionen und Privatpersonen ein.

<sup>71</sup> Die Expertisen wurden anhand von 21 retournierten Fragebögen von themenbezogenen Expertinnen und Experten und 20 face-to-face Interviews mit Privatpersonen erhoben. Individuelle Statements von Privatpersonen und themenbezogenen Expertinnen und Experten sind auch als Zitate wiedergegeben.

Der Konsultationsprozess richtete sich vorwiegend an regionale und lokale Pakt-Akteurinnen und -Akteure (etwa Beschäftigungsinitiativen, Regionalmanagements, NGOs, Unternehmen, Gemeinden und Bildungsträger) und die interessierte Öffentlichkeit. 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. Die Ergebnisse der Konsultation flossen in die vorliegende Publikation ein.

Die vorliegende Publikation richtet sich nun an alle öffentlichen, sowie privaten Institutionen und Personen, die für die erfolgreiche Umsetzung eines politikfelderübergreifenden Ansatzes für Ältere sowie zur Zielerreichung eines generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarktes der Zukunft verantwortlich sind bzw. Beiträge leisten können, insbesondere die Politik, sowie Programm- und Maßnahmengestalterinnen und -gestalter außerhalb der Pakte, Unternehmen, Ältere und NGOs.

### 3.4 Die Vision

BÜROANGESTELLTE, 30 JAHRE *Ich wünsche mir, dass 2035 möglichst alle eine Arbeit und ein gesichertes Einkommen haben.*



Die Vision eines **generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarktes der Zukunft** basiert auf dem Anliegen der Pakte<sup>73</sup> nach:

<sup>72</sup> 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.

<sup>73</sup> Die Visionen wurden von den Pakt-Koordinatoren erstellt und durch Visionen von Akteurinnen und Akteuren aus NGOs, Unternehmen, Netzwerke, Bildungsträger, etc. ergänzt.

- 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-<sup>74</sup> 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 deren Einsatz entsprechend ihrer Stärken, laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in Unternehmen, 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 wurden auch Privatpersonen<sup>75</sup> interviewt und themenbezogene Akteurinnen und Akteure der Praxis<sup>76</sup> zu ihren Visionen befragt. Eine befragte Institution teilt beispielweise mit:

GeM-KOORDINATIONSSTELLE FÜR GENDERMAINSTREAMING IM ESF, WIEN

*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.*



<sup>74</sup> 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.

<sup>75</sup> In Summe wurden 20 Privatpersonen im Rahmen von Face-to-Face-Interviews zu Visionen befragt.

<sup>76</sup> In Summe wurden 21 Fragebögen von Akteurinnen und Akteuren aus NGOs, Unternehmen, Netzwerke, Bildungsträger, etc. zu den Visionen retourniert.

Die Visionen der Institutionen beinhalten auch das Ansinnen nach Fairness, Gerechtigkeit und Selbstbestimmtheit und wurden in die Vision und in den politikfelderübergreifenden Ansatz eingearbeitet. Die Vision und deren Elemente kann als Übersicht der Tabelle 3.1. entnommen werden. Die Visionen im Detail sind:

### **ad A) Generationengerechter Arbeitsmarkt**

2035 sollten den jeweiligen Bedürfnissen entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden sein. 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 werden. Ältere werden in dieser Vision 2035 am Arbeitsmarkt ihren Stärken entsprechend eingesetzt, und ihre Erfahrung wird honoriert. Eine alle Lebensphasen einbeziehende, rechtzeitige Personalentwicklung in Unternehmen 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**

In der Vision sind fließende Übergänge von Arbeit in die Pension alltäglich. Ein zentraler Bestandteil ist die Grundsicherung für alle. Ältere haben in 30 Jahren bis zu ihrem Pensionsantritt die Möglichkeit, auf Arbeitsplätzen zu arbeiten, an denen sie ihre Stärken einsetzen können. 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 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.

Tabelle 3.1: Die 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

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 altersgerechte Angebote

**3.5 Derzeitige Herausforderungen, Trends und Szenarien**

Im Zuge des Erstellungsprozesses zum „Pakte-Grünbuch Ältere“ beschrieben beteiligte Forscherinnen und Forscher derzeitige Herausforderungen, Trends und Szenarien im Zeitrahmen von heute bis 2035 zu Älteren im Erwerbsleben:

### 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 Unternehmen (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 2027<sup>77</sup>, einer Alterung der Erwerbsbevölkerung, erhöhter Migration<sup>78</sup> 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.

<sup>77</sup> ÖROK 2004: 56

<sup>78</sup> Laut Hauptvariante (ÖROK) wird bis 2011 erhöhte Migration erfolgen, sodann wird ein Rückgang einsetzen.



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 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:**

Die entwickelten Szenarien informieren über mögliche Gesellschafts- und Wirtschaftsmodelle für das Jahr 2035 und sind als individuelle, „idealtypische“ Beschreibungen der Zukunft zu verstehen. Eine stichwortartige Beschreibung der acht Szenarien können Sie der Tabelle auf Seite 154 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 selbst-gewähltem, bewusstem und zufriedenerem Altern),
- **Modell des reformierten Alterns** (Generationenmodell mit kontinuierlichen Nach-justierungen 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 3.2, Seite 59) 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 3.2: Rahmenbedingungen der drei Szenarien 2035

Rahmenbedingungen	Positivszenario	Ausgleichszenario	Negativszenario
	Europäisches Gesellschaftsmodell	Reformmodell	Entsolidarisierungsmodell
<b>Wirtschaftsform</b>	Ökosoziale Marktwirtschaft	Sozialliberale Marktwirtschaft	Neoliberales Wirtschaftsmodell
<b>Gesellschaftsform</b>	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
<b>Rolle d. Staates</b>	aktive Rolle	moderierende Rolle	passive Rolle
<b>Finanzierung des Sozialsystems</b>	„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
<b>Weitere wirtschaftliche und/oder politische Rahmenbedingungen</b>	„nachhaltiges“, qualitatives Wirtschaftswachstum, flexible Budgetpolitik	Transferzahlungen belasten Wirtschaftswachstum, Integration hat hohen Stellenwert	Verteilungskampf um knappe Ressourcen und Entfremdung zw. Bürgerinnen und Bürgern und Politik

<b>Situation am Arbeitsmarkt</b>	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 Lohnniveaus), Schattenarbeit
<b>Ältere am Arbeitsmarkt</b>	Flexible Arbeit für Alte, Wertschätzung Älterer (am Arbeitsmarkt)	Flexibler Altersarbeitsmarkt, 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 3.2 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 auch 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 3.1: Überblick Ist-Analyse – Trends – Szenarien



Die Szenarien und Trends unterstützen die Ausarbeitung eines politikfelderübergreifenden Ansatzes auf regionaler Ebene und dienen als Anregung für regionale Akteurinnen und Akteure zur Entwicklung vorausschauender, umfassender regionaler Maßnahmenbündel.



## 4 DER POLITIKFELDERÜBERGREIFENDE ANSATZ

Im diesem Kapitel wird der politikfelderübergreifende Ansatz und die Maßnahmen zur Verwirklichung der Vision beschrieben. Die darin enthaltenen Empfehlungen basieren zum Großteil auf Kenntnissen und Einschätzungen der beteiligten Forscherinnen und Forscher.

Sie sind nach den jeweiligen Elementen der Vision gegliedert und in Tabellenform zusammengefasst. Das letzte Kapitel erfasst sodann die Hauptaussagen im Überblick.

### 4.1 Einführung in den politikfelderübergreifenden Ansatz

Da die Vision neben der Arbeitsmarktpolitik an drei Politikbereichen ansetzt, nämlich der Wirtschaftspolitik, der Sozial- und der Bildungspolitik, gliedert sich der politikfelderübergreifende Ansatz und die Maßnahmen in folgende drei Säulen:

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

Im politikfelderübergreifenden Ansatz sind jeder Säule und jedem Element der Vision **Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten** zugeordnet. Darüber hinaus wird über die Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft informiert. Die allgemeinen Vorschläge ergänzen die Möglichkeiten je Säule und Element der Vision.

#### **ad) Allgemeine Vorschläge**

Die allgemeinen Vorschläge richten sich an eine Fülle von Akteurinnen und Akteuren, insbesondere jedoch die Politik. Sie unterstützen die Empfehlungen zur Verwirklichung der Vision und sind für die erfolgreiche Umsetzung regionaler Maßnahmen großteils essenziell: Umfassende Synergieeffekte entstehen erst durch die sinnvolle Verschränkung dieser Empfehlungen mit den Maßnahmen auf regionaler Ebene.

Die allgemeinen Vorschläge werden im jeweiligen Element der Vision gemeinsam mit den Herausforderungen behandelt.

### **ad) Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)**

Die Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten beschreiben regionale Potenziale und informieren über jene für die Verwirklichung der Vision notwendige Aktivitäten und Maßnahmen, welche speziell auf lokaler und regionaler Ebene von den Akteurinnen und Akteuren insbesondere durch die Umsetzung von Piloten und durch die Aufnahme in die regionalen Arbeitsprogramme realisiert werden können.

Zahlreiche bestehende, bereits umgesetzte Maßnahmen („Regelmaßnahmen“), sind in den Beispielen für regionale Gestaltungsmöglichkeiten nicht enthalten. Da empfohlen wird auf regionaler Ebene umfassende Maßnahmenbündel zu schnüren, dienen die Beispiele primär als Anregungen und notwendige Ergänzungen zu bestehenden Maßnahmen.

Um eine bessere Übersichtlichkeit zu gewährleisten, sind die Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten in jedem Element der Vision gesondert dargestellt.

### **ad) Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft**

Zahlreiche regionale Akteurinnen und Akteure sind Partnerinnen und Partner der österreichischen Pakte. Die dargestellten Beiträge auf Ebene der Partnerschaft beruhen auf diesen etablierten Kooperationsstrukturen. Die beschriebenen Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft sind auch für andere Pakt-Themen gültig und erläutern daher im Allgemeinen die regionalen Abstimmungsprozesse der Pakte. Als Beiträge auf Ebene der Partnerschaft zur Verwirklichung der Vision sind insbesondere 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 Akteurinnen und -Akteure. Die Vision kann zudem umso erfolgreicher realisiert werden, je besser die Empfehlungen und Beiträge 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.

#### **4.2 Der politikfelderübergreifende Ansatz und die Maßnahmen**

Die EK skizziert in ihrer Mitteilung „Die demographische Zukunft Europas“<sup>79</sup> notwendige Handlungsstränge einer politischen Grundausrichtung: *„(1) ein Europa, das die demografische Erneuerung begünstigt; (2) ein Europa, das Arbeit aufwertet: mehr Beschäftigung und ein längeres aktives Leben mit hoher Lebensqualität; (3) ein produktiveres und leistungsfähigeres Europa; (4) ein Europa, das auf die Aufnahme und Integration von Immigranten vorbereitet ist; und (5) ein Europa mit zukunftsfähigen öffentlichen Finanzen: Garant eines angemessenen Sozialschutzes und des Ausgleichs zwischen den Generationen“*. Um die Vision, also einen generationengerechten Arbeitsmarkt, sozial abgesichertes Altern und lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung zu verwirklichen, bedarf es somit zahlreicher Anstrengungen.

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

<sup>79</sup> Europäische Kommission 2006a: 15

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).<sup>80</sup> 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.<sup>81</sup> *„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“*<sup>82</sup>, 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 beispielsweise 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.<sup>83</sup>

In Anbetracht der 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 Buchs entwickelten Szenarien für das Jahr 2035 (siehe Kapitel 3.5, Seite 55) 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.

<sup>80</sup> Europäische Kommission 2002b: 3

<sup>81</sup> Europäische Kommission 2005b: 8

<sup>82</sup> Europäische Kommission 2002b: 3

<sup>83</sup> Europäische Kommission 2005a: 3

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 EK 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.“*<sup>84</sup>

Zur Verwirklichung der Vision sind zahlreiche Anstrengungen vonnöten. In Bezug auf die Beschäftigung Älterer und die wirtschaftliche Entwicklung informiert die OECD (2005) *„(...) 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“*<sup>85</sup>. 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.“*<sup>86</sup>

<sup>84</sup> Europäische Kommission 2002b: 11

<sup>85</sup> OECD 2005: 172

<sup>86</sup> Europäische Kommission 2002b: 10

## 4.2.1 Generationengerechter Arbeitsmarkt

### A: Säule „Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik“

#### A1: Generationengerechte Beschäftigungsmöglichkeiten in einem flexiblen Arbeitsmarkt

GEFAS STEIERMARK *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.*



### Herausforderungen und allgemeine Vorschläge

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.<sup>87</sup> 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 und weiteren regionalen Akteurinnen und Akteuren umgesetzt werden können, andererseits auch außerhalb des direkten Einflussbereiches der Pakte liegen (zumeist Rahmenbedingungen). Alle sind jedoch für die verstärkte Entwicklung hin zu einem generationengerechten und flexiblen Arbeitsmarktes wesentlich:

<sup>87</sup> Europäische Kommission 2002b: 6

„Workers of all ages benefit from the removal of demand-side barriers to employment“<sup>88</sup>, informiert die OECD (2005). Neben einer guten Wirtschaftslage ist folglich die **Entlastung der Erwerbsarbeit** zur Verwirklichung der Vision bedeutend. So kommt der Senkung der Lohnnebenkosten<sup>89</sup> 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.<sup>90</sup> 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**<sup>91</sup> 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 Lebenseinkommenszusammenhang lohnen und derartig organisiert sein, dass Ältere länger arbeiten können, ohne sich dabei völlig zu verausgaben. 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.

„Was die älteren Arbeitskräfte angeht, so ergibt sich aus der Bevölkerungsalterung die Notwendigkeit, das Altersmanagement am Arbeitsplatz und auf den Arbeitsmärkten zu verändern“<sup>92</sup>, erläutert die EK. Laut International Labour Organisation (ILO) bestehen für die meisten Länder die institutionellen und regulativen Herausforderungen in Folgendem: „to define a concept of ‘protected mobility’ for ensuring economic as well as social efficiency, allowing flexibility for the firm and protection for the worker.“<sup>93</sup> informiert die ILO.

<sup>88</sup> OECD 2005: 172

<sup>89</sup> 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.

<sup>90</sup> Taskforce Beschäftigung 2003

<sup>91</sup> Nicht alle älteren Arbeitnehmerinnen und -nehmer profitieren vom Senioritätsprinzip (siehe Enzenhofer et al. 2004: 50).

<sup>92</sup> Europäische Kommission 2002a: 8

<sup>93</sup> International Labour Organisation 2004: 18

Die Förderung von flexiblen, regionalen Arbeitsmärkten für Ältere wird empfohlen: **Rahmenbedingungen für Alterserwerbsarbeit**, beispielsweise der weitere Ausbau von Teilzeioptionen 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 135).

Hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung informiert die EK, dass entsprechende Strategien u. a. Folgendes beinhalten sollten: *„Die Arbeitszeit so zu gestalten, dass Männer wie Frauen bessere Möglichkeiten für lebenslanges Lernen und die Vereinbarung von Privat- und Berufsleben geboten werden“*<sup>94</sup>. Die Einführung bzw. Ausweitung von flexiblen Arbeitszeitregelungen<sup>95</sup> wird dementsprechend empfohlen.

*„Die Mitgliedsstaaten sollten sich des Themas Flexibilität – gekoppelt mit sozialer Beschäftigungssicherheit – annehmen“*<sup>96</sup> informiert die EK. Eine gute soziale Sicherung erhöht die Bereitschaft der Individuen zu Flexibilität: Wege der Flexibilisierung werden generell nur dann beschritten, wenn sie nicht den Verlust der sozialen Sicherung bedeuten (siehe Element der Vision B1, Seite 108). Daher wird die Förderung **neuer, flexibler Beschäftigungsformen**, die mit **ausreichender sozialer Sicherung gekoppelt** sind, empfohlen.

Generationengerechte Arbeitsbedingungen (-zeiten und -abläufe) sind 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 altersgerechtes Arbeiten sieht.“*<sup>97</sup> 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

<sup>94</sup> Europäische Kommission 2006a: 8

<sup>95</sup> Laut Bericht über die Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in europäischen Betrieben (Zusammenfassung; Gesundheit Österreich GmbH; Nationale Kontaktstelle der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2007) gelten in jedem zweiten Betrieb mit zehn oder mehr Beschäftigten flexible Arbeitszeitregelungen.

<sup>96</sup> Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006a: 3

<sup>97</sup> Enzenhofer et al. 2004a: 2

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 angepasst werden*“<sup>98</sup>, 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*“.<sup>99</sup> 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 79), 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*“.<sup>100</sup> 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 100) eingeführt werden. Eine Ausrichtung im Arbeitslosenversicherungsrecht müsste ebenso mit einhergehen, wie die Unterstützung etwa

<sup>98</sup> Enzenhofer et al. 2004: 69

<sup>99</sup> OECD 2005: 75

<sup>100</sup> Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2004: 34

durch Beratung und die Akkreditierung der erworbenen Kompetenzen, etwa durch eine Bundesagentur.

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.<sup>101</sup> 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.<sup>102</sup> 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 Qualität<sup>103</sup> der angebotenen Arbeitsplätze den Einstieg in den Arbeitsmarkt, stärker aber noch die Entscheidung über einen Verbleib an einem Arbeitsplatz bzw. im Erwerbsleben.<sup>104</sup> Ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer sehen sich jedoch oft mit einem Mangel an altersgerechten Strukturen in Betrieben konfrontiert.<sup>105</sup> Um altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung zu ermöglichen, bedarf es einer veränderten Sichtweise in Unternehmen (siehe Element der Vision A3, Seite 79): Den verschiedenen Arbeitsbereichen entsprechend sollten die Arbeitsplätze flexibel angepasst werden können.

<sup>101</sup> Europäische Kommission 2002b: 9

<sup>102</sup> Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2004: 47

<sup>103</sup> 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 2002b).

<sup>104</sup> Europäische Kommission 2002b: 11

<sup>105</sup> Enzenhofer et al. 2004a: 1



Ein Akteur informiert:

GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG SEELISCHER GESUNDHEIT

*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.*



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.<sup>106</sup>

### **Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)**

Im Bezug auf die Vision eines generationengerechten Arbeitsmarktes können regionale Akteurinnen und Akteure Pilote zu neuen Organisations- und Beschäftigungsformen initiieren und 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 potentiellen regionalen Betätigungsfeldern. Dabei sollten flexible Beschäftigungsformen mit ausreichender sozialer Sicherung gekoppelt sein. Der Beitrag der Beschäftigungspakte zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung liegt etwa auch in der Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle

<sup>106</sup> Liebig / Karla 2003

(z.B. Lebensarbeitszeitmodelle) und Arbeitsabläufe. Beispiele können in Dänemark, Finnland, im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden gefunden werden: Flex Leave, Work First, Arbeitsfähigkeitsindex und der Ausbau und die Verstärkung der Bildungskarenz sind mögliche Ansatzpunkte.

Regionale Akteurinnen und Akteure 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 sollte gefördert und zu Unternehmensgründungen in Form von Kooperationen zwischen Alt und Jung 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 intensivierete 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 regionale Akteurinnen und Akteure insbesondere Pflege- und Betreuungseinrichtungen initiieren bzw. fördern, die das explizite Ziel der ausgewogenen Teilung von Verantwortlichkeiten zwischen den Geschlechtern verfolgen. Weitere regionale Gestaltungsmöglichkeiten sind Maßnahmen im Bereich von lebensbegleitendem Lernen sowie Pilote zur Förderung der gezielten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Regionale Akteurinnen und Akteure, wie die TEPs, könnten auch die Chancen im intermediären Arbeitsmarkt überprüfen (lassen) und die Umsetzung regelmäßiger, vorausschauender regionaler Arbeitsmarktbedarfsanalysen intensivieren.

## **A2: Anerkennung Älterer am Arbeitsmarkt und Einsatz entsprechend deren StärkenHerausforderungen und allgemeine Vorschläge**

FRAU UND ARBEIT, SALZBURG *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.* \_\_\_\_\_



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 zutrifft<sup>107</sup>, 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.“*<sup>108</sup> 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 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.“*<sup>109</sup> 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-*

<sup>107</sup> siehe dazu Kapitel 2.1., Seite 19

<sup>108</sup> Enzenhofer et al. 2004: 55

<sup>109</sup> Enzenhofer et al. 2004: 56

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“<sup>110</sup>, 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 Älteren<sup>111</sup>, 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 Ebenen<sup>112</sup>, 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 informiert 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.“<sup>113</sup> Die vermehrte Beschäftigung von Älteren fällt somit nicht zu Lasten anderer Gruppen aus.

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.

<sup>110</sup> Enzenhofer et al. 2004: 58

<sup>111</sup> Arbeiterkammer Österreich 2005:11

<sup>112</sup> Dies wird unter anderem von der Wirtschaftskammer gefordert: Wirtschaftskammer Österreich 2005:2

<sup>113</sup> OECD 2005: 171

Dabei sollte auf die verschiedenen Bedürfnisse der Altersgruppen eingegangen werden, wie in folgender Aussage auf den Punkt gebracht wird:

PROJEKT WAGE „WINNING AGE. GETTING FUTURE“

(PROJEKTLEITUNG: ARBEITERKAMMER OÖ) *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.*



„Es muss eine neue Solidarität zwischen den Generationen entwickelt werden, die aus gegenseitiger Unterstützung und dem Transfer von Kompetenzen und Erfahrung erwächst“<sup>114</sup>, berichtet die EK. Als Ansatzpunkte werden die Verteilung der Arbeitszeit über das gesamte Leben (siehe Element der Vision A1, Seite 104), das gerechte Aufteilen der Früchte des Wachstums und das gemeinsame Tragen der Lasten für die Finanzierung von Renten und Gesundheitsfürsorge genannt.<sup>115</sup> 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.<sup>116</sup>

<sup>114</sup> Europäische Kommission 2005a: 7

<sup>115</sup> Europäische Kommission 2005a: 12

Darüber hinaus bedarf es für jene Gruppe älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Verbleib im Arbeitsmarkt bzw. deren Reintegration in den Arbeitsmarkt etwa aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich ist, sozial verträgliche Ausstiegsszenarien.

### **Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)**

Die österreichischen Beschäftigungspakte und weitere regionale Akteurinnen und Akteure könnten innerhalb dieses Elementes der Vision gezielte Beratung für Unternehmen und Ältere sowie umfassende Sensibilisierungsmaßnahmen und -kampagnen (etwa zu „Erfahrungswissen Älterer“) initiieren 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. Regionale Akteurinnen und Akteure können zu obigen Aktivitäten Pilote setzen bzw. deren Umsetzung fördern (siehe auch Element der Vision A3, Seite 79).

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 als umfassende regionale Kooperationsstrukturen haben eine gute Ausgangsbasis für die Initiierung derartiger Zusammenarbeitsstrukturen.

### **A3: Laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in Unternehmen**

ABZ.AUSTRIA, WIEN *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.*



#### **Herausforderungen und allgemeine Vorschläge**

Ein wesentliches Element der Vision ist laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in Unternehmen. An dieser Stelle sei angemerkt, dass sich der Begriff „Unternehmen“ hier insbesondere auf Klein- und Mittelbetriebe bezieht, da die Personalentwicklung in diesen Unternehmen besondere Aufmerksamkeit bedarf: Denn insbesondere in den in Österreich vorherrschenden Klein- und Mittelbetrieben mangelt es an alternsgerechten Arbeitsstrukturen bzw. an Kenntnissen über eine alternsgerechte 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.<sup>117</sup> Der Umgang mit diesen Veränderungen muss aber erst erlernt werden.

<sup>117</sup> Europäische Kommission 2005a: 9

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.<sup>118</sup> In österreichischen Kleinbetriebsstrukturen bedarf es verstärkter Aufmerksamkeit für generationenübergreifende Personalpolitik. Unterstützung und Beratung für Kleinunternehmen, etwa bei der Erstellung von Bildungsplänen<sup>119</sup>, wird empfohlen. Zudem muss lebenslanges Lernen in der Arbeit verstärkt Berücksichtigung finden. So sollten Betreuungsangebote für Pflege und Kinder vorhanden sein, sodass Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen können.

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 Tandearbeitsplätze<sup>120</sup>, stärken den Austausch

<sup>118</sup> Schönbauer 1998: 91

<sup>119</sup> Warwick Institute for Employment Research 2006: 213

<sup>120</sup> Warwick Institute for Employment Research 2006: 144 ff.



zwischen den Generationen und geben sowohl 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 „Altersgerechtes Arbeiten“ in Anlehnung an das FINPAW, das nationale finnische Programm für alternde Arbeitnehmerinnen und -nehmer,<sup>121</sup> sowie ein Programm bzw. regionale Programme zur Förderung der Arbeitsfähigkeit und den Einsatz eines „Arbeitsfähigkeitsindex“ - ebenfalls nach finnischem Vorbild.<sup>122</sup>

**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 „altersgerechte 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; Bildungskarenzen und längerfristige Sabbaticals etwa sollten verstärkt gefördert bzw. der Lohnausfall durch den Sozialstaat finanziert 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*

<sup>121</sup> Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichische Bundesarbeitskammer 2005: 35

<sup>122</sup> Nähere Informationen sind unter [www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at) erhältlich.

*Bemühungen erforderlich, die Arbeitgeber zu mehr Investitionen in diesem Bereich zu veranlassen.*<sup>123</sup> 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.<sup>124</sup> Investitionen in gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen sind nötig: Die Gewährleistung von Sicherheit am Arbeitsplatz und gesundheitlichen Präventivmaßnahmen, etwa die Früherkennung und Vermeidung arbeitsbedingter Erkrankungen<sup>125</sup> 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 olderworkers successfully by combining measures on the supply side (with an emphasis on rehabilitation) and the demand side (with an emphasis on creating healthy workplaces).“*<sup>126</sup> In diesem Zusammenhang werden Empfehlungen für Unternehmen ausgesprochen, 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.

### **Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)**

Die Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten regionaler Akteurinnen und Akteure im Bereich der Förderung von generationengerechter Personalpolitik in Unternehmen umspannen sowohl Infoveranstaltungen, Wettbewerbe und die

<sup>123</sup> Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006b: 3

<sup>124</sup> Enzenhofer et al. 2004a: 2

<sup>125</sup> Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005:14.

<sup>126</sup> OECD 2005: 174

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 etwa von den Pakten erstellt werden. Darüber hinaus könnten Studien zum Nutzen der Weiterbildung für sowohl Arbeitgeberinnen und -geber als auch Arbeitnehmerinnen und -nehmer in Auftrag gegeben und eine Begleitung von Betrieben und Evaluation bei der Umstellung ihrer innerbetrieblichen Maßnahmen angeboten werden.

Regionale Akteurinnen und Akteure könnten darüber hinaus verstärkt Pilote zu innerbetrieblichen Maßnahmen wie Job-Sharing sowie Maßnahmen zur Anpassung von Bewertungsinstrumentarien und zur Motivation Älterer initiieren. Informations- und Fortbildungsmaßnahmen für Personalverantwortliche - etwa zu aktivem Generationenmanagement - könnten angeboten und Monitorings in Hinblick auf kompetenzbezogene Arbeitsplatzanforderungen gestartet werden.

In Bezug auf gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen könnten regionale Akteurinnen und Akteure Infoveranstaltungen durchführen, Pilote zu Gesundheitsmonitoring andenken, die Unternehmen beim betrieblichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement beraten und unterstützen und den Einsatz des „Human Work Index“, einem Messinstrument zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge, forcieren.

### **A4: Chancengleichheit wird gelebt**

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



## Herausforderungen und allgemeine Vorschläge

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, Behinderung. Im November 2000 verabschiedete der Europäische Rat eine Richtlinie, die eine Diskriminierung am Arbeitsplatz<sup>127</sup> - 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.<sup>128</sup>

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.<sup>129</sup> Augenmerk sollte insbesondere auf **Frauen**<sup>130</sup> und **Menschen mit Migrationshintergrund** gelegt werden, denn diese sind massiv von Ausschlussmechanismen betroffen. *„Es werden verstärkte Anstrengungen erforderlich sein, um die Segmentierung des Arbeitsmarkts zu verringern, eine weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erreichen und die Wirksamkeit und Gerechtigkeit der Bildungssysteme zu verbessern, damit Kompetenzen erweitert werden können und die Einbeziehung der neu hinzukommenden Arbeitnehmer gefördert werden kann, welche unter dieser Abschottung leiden.“*<sup>131</sup> berichtet die EK. Ein weiteres Beispiel: zwei Drittel aller **Menschen mit Behinderungen** sind nicht erwerbstätig.<sup>132</sup> Sogar von denjenigen, die durch ihre Behinderung in ihren täglichen Verrichtungen nicht beeinträchtigt sind, zählt etwa die Hälfte zu den Nichterwerbspersonen.

Darüber hinaus löst Beschäftigungsdiskriminierung Armut aus: *„Discrimination in employment and occupation often exacerbates or perpetuates poverty, while*

<sup>127</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (27.11.00)

<sup>128</sup> 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).

<sup>129</sup> Europäische Kommission 2002b: 5

<sup>130</sup> 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)

<sup>131</sup> Europäische Kommission 2006a: 9

<sup>132</sup> Europäische Kommission 2002b: 6

*poverty furthers discrimination at work in a vicious cycle. Lack of work or work that is unproductive, insecure and unprotected are the main causes of the material deprivation and vulnerability that poor people experience. Discrimination in the labour market, by excluding members of certain groups from work or by impairing their chances of developing marketrelevant capabilities, lowers the quality of jobs to which they can aspire. This, in turn, enhances their risk of becoming or remaining poor, which further reduces their ability to obtain jobs that can lift them out of poverty.*"<sup>133</sup> berichtet die ILO. 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“<sup>134</sup>, berichtet der Rat der Europäischen Union. Wesentliche Ursache für die Armutsbetroffenheit<sup>135</sup> liegt in den niedrigen Erwerbseinkommen. Zudem ist ein Drittel von dauerhafter Armut und Ausgrenzung betroffen.<sup>136</sup> 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.“<sup>137</sup> Umfassende, regionale Maßnahmenpakete werden daher nahegelegt: 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

<sup>133</sup> International Labour Organization 2006: 31

<sup>134</sup> Rat der Europäischen Union 2006: 48

<sup>135</sup> In Österreich sind 1 044 000 Menschen, das sind 13,2% der Wohnbevölkerung, armutsgefährdet. Davon sind 571 000 Frauen betroffen (BMSG 2004: 231).

<sup>136</sup> Armutskonferenz e.V. (ohne Datum) [www.armutskonferenz.at/armut\\_in\\_oesterreich\\_armut\\_ist.htm](http://www.armutskonferenz.at/armut_in_oesterreich_armut_ist.htm), download vom Juli 2006.

<sup>137</sup> Rat der Europäischen Union 2006: 51

wie z.B. Frau, Migrantin, niedrigqualifiziert, Angehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, Person ohne ausreichende sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Zur Sicherstellung von Chancengleichheit wird die bestmögliche **Berücksichtigung individueller Problemlagen** empfohlen.

Ein Schlüssel zu mehr Chancengleichheit und zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung liegt in der **Erhöhung der Bildungsquote**. Denn „*bei der besser ausgebildeten Erwerbebevölkerung*“, so die EK, „*liegen die Erwerbsquoten in allen Altersgruppen bedeutend höher.*“<sup>138</sup> Die vorliegende Publikation 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 Lernen nahe (siehe Element der Vision C1 und C2, Seite 96 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.*“<sup>139</sup> Die Einführung von One-Stop-Shops im **Schnittstellenbereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik** nach niederländischem Vorbild wird nahegelegt. Diese „eine Ansprechstelle für Betroffene“ ermöglicht in den Niederlanden die Verknüpfung der Funktionen von Arbeitssuche mit der Beratung hinsichtlich Sozialleistungen.<sup>140</sup> Auch in Finnland wurden One-Stop-Stops zur Förderung von Beschäftigung, Aktivierung, Rehabilitation und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von Personen, die Arbeitslosenhilfe erhalten, eingerichtet.<sup>141</sup>

<sup>138</sup> Europäische Kommission 2002b: 8

<sup>139</sup> Armutskonferenz e.V. (ohne Datum) [www.armutskonferenz.at/armut\\_in\\_oesterreich\\_sozialhilfe.htm](http://www.armutskonferenz.at/armut_in_oesterreich_sozialhilfe.htm), download vom Juli 2006.

<sup>140</sup> Europäisches Beschäftigungsobservatorium 2001

<sup>141</sup> MISEP 2002: 100

Zur Sicherstellung von Chancengleichheit im Hinblick auf Ältere bedarf es zudem der **Aufarbeitung der Konfliktstellung Alt – Jung** (siehe Element der Vision A2, Seite 74) 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 Armutsriskien 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,<sup>142</sup> werden vorgeschlagen. Diesbezüglich informiert die EK: „Die Europäische Union verfügt über die rechtliche Handhabe, die Beachtung des Verbots der Diskriminierung aufgrund des Alters durchzusetzen und im Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007 wird sich Gelegenheit bieten, die Einhaltung dieses Verbots in den Mitgliedstaaten zu bewerten“<sup>143</sup>. 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 79).

Im Dezember 2006 wurde das Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen gegründet, ebenso haben die Mitgliedstaaten auf der Tagung des Europäischen Rates im 2006 einen Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter geschlossen. Dieser Pakt zeigt „die Entschlossenheit der Mitgliedstaaten, sich energisch für die Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen einzusetzen und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als Beitrag zur Bewältigung der demografischen Herausforderung zu gewährleisten.“<sup>144</sup>

<sup>142</sup> Rat der Europäischen Union 2000

<sup>143</sup> Europäische Kommission 2006a: 10

<sup>144</sup> Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2007: 2

Hinsichtlich der Einhaltung der Richtlinie über die Gleichbehandlung<sup>145</sup> fordert die EK die Mitgliedstaaten auf: „Die, die Richtlinie über die Gleichbehandlung bei der Beschäftigung und am Arbeitsplatz in vollem Umfang anzuwenden. 2007 wird die Kommission die Anwendung dieser Richtlinie in Bezug auf die Altersdiskriminierung überprüfen.“<sup>146</sup>

Im Hinblick auf die **Diskriminierung der Geschlechter** ist grundsätzlich 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.<sup>147</sup> 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.<sup>148</sup>

### **Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)**

Gestaltungsmöglichkeiten regionale Akteurinnen und Akteure liegen 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 management, Betreuungsketten und Arbeitsassistenzen tragen zur Zielerreichung bei.

<sup>145</sup> Rat der Europäischen Union 2000

<sup>146</sup> Europäische Kommission 2006a: 11

<sup>147</sup> Europäische Kommission 2002a: 12

<sup>148</sup> Europäische Kommission 2002a: 9



Auf betrieblicher Ebene könnte die Förderung der Entwicklung und des Einsatzes neuer Managementkonzepte (z.B. Diversitäts- oder aktives Generationenmanagement) ermöglicht, Pilote zum Monitoring der Karrierelaufbahnen der Beschäftigten in den Betrieben (gender- und alterssensibel) initiiert, sowie Maßnahmen zur Anti-Diskriminierung, etwa betriebliche Wettbewerbe, forciert werden. 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.

### 4.2.2 Sozial abgesichertes Altern

#### **B: Säule: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik**

Ein wesentliches Element zur Verwirklichung der Vision von sozial abgesichertem Altern ist das Vorhandensein eines generationengerechten Arbeitsmarktes (siehe voriges Kapitel 4.2.1, Seite 68). Darüber hinaus beinhaltet die Vision die nachhaltige soziale Sicherung (Element der Vision B1, siehe folgend) und gesicherte Betreuung und Pflege (Element der Vision B2, siehe Seite 92).

#### **B1: Nachhaltige soziale Sicherung**

PENSIONISTENVERBAND ÖSTERREICH *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.*



## Herausforderungen und allgemeine Vorschläge

Nachhaltige soziale Sicherung ist zentraler Bestandteil der Vision und sollte sowohl heute als auch 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“*<sup>149</sup>. Auch die am Erstellungsprozess des vorliegenden Buchs 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. Ein **Gesamtpaket sollte geschnürt werden**, 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 beteiligen“*<sup>150</sup>, 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.<sup>151</sup> Auch ein staatlicher Zuschuss zu Beitragszahlungen der jungen und alten Arbeitskräfte, wie im Element der Vision A1 angeregt, ist anzudenken.

<sup>149</sup> Europäische Kommission 2005a: 3

<sup>150</sup> Europäische Kommission 2002b: 12

<sup>151</sup> Die Alleinverdienerabsatzbeträge stellen eine Barriere für die Erwerbsbeteiligung von Frauen dar.

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.<sup>152</sup>

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**<sup>153</sup> 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.<sup>154</sup> 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“*<sup>155</sup>, 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.

<sup>152</sup> Europäische Kommission 2002a: 10

<sup>153</sup> Schmid 2006

<sup>154</sup> Europäische Kommission 2002a: 9

<sup>155</sup> OECD 2005: 173

## Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)

In Bezug auf die Gestaltungsmöglichkeiten der regionalen Akteurinnen und Akteure 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 und weiterer regionaler Akteurinnen und Akteure. 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.

### B2: Gesicherte Pflege und Betreuung

VISION VON IBIS ACAM BILDUNGSGMBH *Die gesundheitliche Betreuung hat bis 2035 zugenommen: Wohnformen wie „Betreutes Wohnen“ und Betreuung zu Hause sind selbstverständlich und leistbar.*



### Herausforderungen und allgemeine Vorschläge

Die 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 Abhängigkeit<sup>156</sup> von 49% im Jahre 2005 auf 66% im Jahre 2030 steigen“<sup>157</sup>, so die EK. Werden hingegen nur die Erwerbstätigen unter einem Alter von 65 Jahren den über 65-Jährigen gegenübergestellt

<sup>156</sup> 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.

<sup>157</sup> Europäische Kommission 2005a: 4

(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%; siehe auch Europäische Kommission (2006)<sup>158</sup>). 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 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“<sup>159</sup>, 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“<sup>160</sup>, 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 und die Investition in betriebliche Gesundheitsförderung, insbesondere bei KMUs<sup>161</sup>. Die künftige Politik der medizinischen Versorgung und Langzeitpflege sollte unter Wahrung der finanziellen Nachhaltigkeit einen uneingeschränkten Zugang zu hochwertigen Leistungen bieten.<sup>162</sup>

<sup>158</sup> Europäische Kommission 2006a: 4

<sup>159</sup> Europäische Kommission 2002a: 11

<sup>160</sup> Europäische Kommission 2002a: 13

<sup>161</sup> Egger-Subotitsch et al 2007: 35 ff.

<sup>162</sup> Europäische Kommission 2002a: 11

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.<sup>163</sup> 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“<sup>164</sup>, 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“), sollte auf freiwilliger Basis beruhen und bedarf einer Unterstützung und Betreuung durch ausgebildete Fachkräfte.

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“<sup>165</sup>, 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.

<sup>163</sup> Bundeskanzleramt 2005: 11

<sup>164</sup> Europäische Kommission 2002b: 9

<sup>165</sup> Europäische Kommission 2002b: 15

**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.“<sup>166</sup> informiert die EK. Zur Zeit werden mehr als 80% der pflegebedürftigen Menschen in Österreich zu Hause durch Angehörige gepflegt<sup>167</sup>. Diese Aufgabe wird zu einem großen Teil von Frauen übernommen. So bedarf es Unterstützungsmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen, u. a. auch der Einführung von Pflegeagenturen unter staatlicher Qualitätskontrolle und der Reduktion von Schwarzarbeit. Eine geschätzte Anzahl von 20.000 bis 40.000 Schwarzarbeiterinnen und -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 regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)**

Regionale Akteurinnen und Akteure 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 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.

<sup>166</sup> Europäische Kommission 2005a: 11

<sup>167</sup> Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen 2005

Weitere potenzielle Betätigungsfelder 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).<sup>168</sup> Ein verstärktes Implacement für Ältere (Stiftung) und die Initiierung von Gesundheitsstiftungen trägt zudem zur Zielerreichung bei.

#### **4.2.3 Lebensbegleitende und lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung**

##### **C: Säule: Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik**

##### **C1: Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen sind geschaffen**

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



#### **Herausforderungen und allgemeine Vorschläge**

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

<sup>168</sup> siehe z.B.: Deutscher Wissenschaftsrat 2006



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 Zwischenbericht<sup>169</sup> dazu aufgerufen, dringend Reformen der europäischen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung einzuleiten.<sup>170</sup> 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“*<sup>171</sup>, 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.<sup>172</sup>

<sup>169</sup> Rat und Europäische Kommission 2004

<sup>170</sup> Mitteilung des Rates und der Europäischen Kommission 2006: 1

<sup>171</sup> Rat und Europäische Kommission 2006b: 7

<sup>172</sup> Rat und Europäische Kommission 2006b: 5<sup>173</sup> Enzenhofer et al. 2004a: 2

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 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.<sup>173</sup> „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“<sup>174</sup>, informieren der Rat und die Europäische Kommission (2006). Insbesondere benachteiligte Zielgruppen sind davon betroffen, wie etwa die EK informiert: „*Early school leavers, the poor, the homeless and those in a precarious social situation, the low-skilled, older workers, the unemployed, people reentering the labour market, migrants, refugees and people from ethnic minorities are among the most vulnerable and severely affected by educational inequities.*“<sup>175</sup> 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*“<sup>176</sup>, 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 Vision dargestellt (Seite 79), werden innovative Modelle der Finanzierung empfohlen, z.B. Mischfinanzierungsmodelle.

<sup>174</sup> Rat und Europäische Kommission 2006b: 4

<sup>175</sup> Europäische Kommission 2006b: 11

<sup>176</sup> Rat und Europäische Kommission 2006b: 1

<sup>177</sup> siehe z.B.: Timmermann 2000

delle.<sup>177</sup> 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 nahe gelegt.

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. Ein wichtiges Bildungselement liegt u. a. in der Vermittlung von Wissen zu Themen wie „Veränderungsprozesse im Älter werden“, „Management von Erfahrung“, etc.

Wesentliche Aktivitäten müssen innerhalb der Unternehmen erfolgen (siehe Element der Vision A3, Seite 79). So sollten neue Personalmanagementkonzepte und laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in Unternehmen verstärkt eingeführt werden.

### **Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)**

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 und die Einführung von „Learning Days“ in Unternehmen bzw. in KMU-Verbänden und Clustern könnten von regionalen Akteurinnen und Akteure 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.

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.

## **C2: Generationenübergreifende und altersgerechte Weiterbildungsangebote**



BÜROANGESTELLTE, 32 JAHRE *Weiterbildung soll für Ältere erleichtert werden. Man soll sein Leben lang lernen können.* \_\_\_\_\_

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.<sup>178</sup> Bestehende Weiterbildungsangebote sind oft nicht genera-

<sup>178</sup> Enzenhofer et al. 2004a: 3

tionengerecht, 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.<sup>179</sup> Um ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer heute und zukünftig in Beschäftigung zu halten bzw. integrieren zu können, bedarf es dementsprechend der Investition in generationenübergreifende und altersgerechte Angebote, welche **Betreuungsmöglichkeiten** (Pflege und Kinder) bieten.

Eine weitere Empfehlung ist die Sicherstellung von **flexibler Weiterbildung**. Denn berufsbegleitende Lernangebote und alternative Lernformen sind Voraussetzung für die Annahme von Weiterbildungsangeboten. Daneben könnte laut EK die Beteiligung in der Erwachsenenbildung folgendermaßen stimuliert werden: *„Programmes could be designed in a way that reduces the opportunity cost for older workers to participate, for example through greater use of intensive or modular courses, or if benefits could be increased, such as through formal certification or longer working lives“*<sup>180</sup>.“ Zudem wird die Verbesserung der Qualität und Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung empfohlen.<sup>181</sup> 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“*<sup>182</sup>, 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 mit entsprechender Didaktik entwickelt und umgesetzt werden<sup>183</sup>. 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 68) ist Bestandteil der Empfehlung in diesem Element der Vision.

<sup>179</sup> Europäische Kommission 2002b: 8

<sup>180</sup> Europäische Kommission 2006b: 28

<sup>181</sup> Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006b: 5

<sup>182</sup> Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006b: 5

<sup>183</sup> Mosberger et al 2007: 13

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.<sup>184</sup> 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.<sup>185</sup> Weiterbildung und Qualifizierung nimmt bei Personen zudem einen sehr unterschiedlichen Stellenwert ein: Laut AMS info 67 (2006) ist für Höherqualifizierte<sup>186</sup> kontinuierliche Weiterbildung meist ohnedies ein unabdingbarer Bestandteil ihres Erwerbslebens, während Befragte mit niedrigerer Qualifikation<sup>187</sup> *„(resignativ) in Weiterbildungsaktivitäten meist keine Chance für eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation sehen.“*<sup>188</sup>

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 regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)**

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“*<sup>189</sup>, berichten der Rat und die Europäische Kommission.

<sup>184</sup> Die Nichterwerbsquote bei Geringqualifizierten liegt in der Europäischen Union bei über 47%, während diese bei Hochqualifizierten dagegen bei knapp über 13% liegt (Europäische Kommission 2005b: 6).

<sup>185</sup> Hammer et al 2004: 113

<sup>186</sup> z. B. Buchhalter/-in, höhere Angestellte, Sekretär/-in, IT-Kräfte und Selbstständige

<sup>187</sup> z. B. Hilfskräfte im Hotel- und Gastgewerbe und Haustechniker/-in

<sup>188</sup> Enzenhofer et al. 2004a: 3

<sup>189</sup> Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006b: 5

Ein weiteres Betätigungsfeld für regionale Akteurinnen und Akteure ist die Förderung von innerbetrieblichen Betreuungseinrichtungen und altersgerechten Weiterbildungskonzepten. Dazu gehören Angebote, welche die Interessen von Unternehmen und Beschäftigten widerspiegeln und altersspezifische Lernbedürfnisse berücksichtigen.

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

### **4.3 Der politikübergreifende Ansatz in Tabellenform**

Tabelle 4.1:  
Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten

(Siehe nächste Seite)

Tabelle 4.1: Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten

<b>Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik</b>	
<b>Vision A: Generationengerechter Arbeitsmarkt</b>	
A1: Generationengerechte Beschäftigungsmöglichkeiten in einem flexiblen Arbeitsmarkt	
<p><b>Herausforderungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Überangebot an Arbeitskräften steht fehlenden Arbeitsplätzen gegenüber (zu wenig generationengerechte Arbeitsplätze)</li> <li>— Arbeitsbedingungen (-zeiten und -abläufe) sind nicht generationengerecht gestaltet</li> <li>— Fehlende Arbeitszeitmodelle</li> <li>— Fehlende Orientierung an Lebensarbeitszeiten</li> <li>— Erschwernisse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul> <p><b>Allgemeine Vorschläge</b> (Zielgruppe: alle, v.a. die Politik)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Sicherstellung von Wirtschaftswachstum und sozialer Kohäsion</li> <li>— Entlastung der Erwerbsarbeit (Senkung der Lohnnebenkosten, Abflachung bzw. Aufheben des Senioritätsprinzips, spezifische Ausgestaltung des Kündigungsschutzes für Ältere)</li> <li>— 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)</li> <li>— Erneuerungen in der Arbeitsorganisation, der -bedingungen und der -gestaltung (Orientierung an Lebensarbeitszeiten, generationengerechte Arbeitsbedingungen, Neuverteilung von Arbeit, lebenszeitgerechte und lernfördernde Arbeitsorganisation in Betrieben)</li> <li>— Neuorientierung um die Lebensmitte (Siehe auch A2, C)</li> <li>— Investition in altersngerechte Arbeitsplätze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Zielgenaue Bezuschussung von Arbeitsplätzen bzw. spezifisch ausgewiesenen Zielgruppen</li> <li>— Ausbau des intermediären Arbeitsmarktes (etwa Beschäftigung in gemeinnützigen Sparten)</li> </ul> <p><b>Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)</b> (Zielgruppe: regionale Akteurinnen und Akteure, insbesondere TEPs)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Pilote zu neuen Organisations- und Beschäftigungsformen (Kurzarbeit für Ältere, qualifizierte Teilzeit, Altersteilzeit)</li> <li>— Pilote zur Abflachung bzw. Abkehr des Senioritätsprinzips (qualifikationsabhängige anstelle altersabhängige Gehälter) etwa zur Vorbildwirkung in Pakt-partnerinnen- und -partnerorganisationen</li> <li>— Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle und Arbeitsabläufe (Lebensarbeitszeitmodelle, Adaption von Modellen anderer Staaten)</li> <li>— 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)</li> <li>— Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit Ziel der ausgewogenen Teilung der Verantwortlichkeiten zwischen Geschlechtern</li> <li>— Maßnahmen im Bereich von lebensbegleitendem Lernen</li> <li>— Förderung der gezielten Gestaltung der Arbeitsbedingungen</li> <li>— Überprüfung der Chancen im intermediären Arbeitsmarkt</li> <li>— Vorausschauende regionale Arbeitsmarktbedarfsanalysen</li> </ul>



## Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik

### Vision A: Generationengerechter Arbeitsmarkt

A2: Anerkennung Älterer am Arbeitsmarkt und Einsatz entsprechend den Stärken

#### Herausforderungen

- \_\_ 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

#### Allgemeine Vorschläge

(Zielgruppe: alle, v.a. die Politik)

- \_\_ Mentalitätswandel bzw. Entwicklung eines neuen gesellschaftlichen Verständnisses von älterer 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

#### Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)

(Zielgruppe: regionale Akteurinnen und Akteure, insbesondere TEPs)

- \_\_ Umfassende Sensibilisierungsmaßnahmen, -kampagnen u.a. zum Erfahrungswissen Älterer
- \_\_ Gezielte Beratung für Unternehmen und Ältere
- \_\_ Förderung innerbetrieblicher 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)
- \_\_ Förderung von Kooperationen zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen (Einsatz von älteren Praktikerinnen und Praktikern in Schulen, Fachhochschulen und Unis)

#### Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft

(Zielgruppe: TEPs)

- \_\_ Definition übergreifender regionaler Zielsetzungen
- \_\_ Entwicklung und Einsatz effizienter Instrumente
- \_\_ Integration von Instrumenten und Maßnahmen in TEP-Arbeitsprogramme

- \_\_ Schaffung einer regionalen Wissensbasis mit regionaler Analyse
- \_\_ Entwicklung gemeinsamer regionaler Sichtweisen unter Abklärung der Interessen
- \_\_ Laufende Überprüfung des Erfolgs durch Monitoring und Evaluierung
- \_\_ Einbettung der regionalen Strategie in nationale und europäische Schwerpunktsetzungen – Multilevel Governance

Tabelle 4.1: Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten

<b>Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik</b>	
<b>Vision A: Generationengerechter Arbeitsmarkt</b>	
<p>A3: Laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in Unternehmen, insbesondere in KMUs</p>	
<p><b>Herausforderungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Fehlende generationengerechte Personalentwicklung in Betrieben</li> <li>— Mangel an altersgerechten Arbeitsstrukturen</li> <li>— Fehlendes Bewusstsein über die sich ändernden Altersstrukturen in KMUs</li> <li>— Jugendzentrierte Personalpolitik</li> </ul> <p><b>Allgemeine Vorschläge</b> (Zielgruppe: alle, v.a. die Politik)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Zuwendung zu generationenübergreifender Personalpolitik (Einsatz maßgeschneiderter Personalentwicklungspläne, Vorausplanung, rechtzeitige Umschulungen etwa durch Bildungspläne, innovativer Personaleinsatzplanung und neue Personalmanagementkonzepte, wie Diversitäts- und aktives Generationenmanagement)</li> <li>— Unterstützung und Beratung insbesondere für Unternehmen (insbesondere KMUs)</li> <li>— Einführung altersgerechter betriebsinterner Bewertungs- und Messinstrumentarien</li> <li>— Entwicklung von Kosten-Nutzen-Modellen</li> <li>— Betreuungsangebote</li> <li>— Verbesserte Arbeitsorganisation</li> <li>— Generationenübergreifende Teamarbeit</li> <li>— Aktionsprogramm für altersgerechtes Arbeiten</li> <li>— Programm zur Förderung der Arbeitsfähigkeit</li> <li>— Einsatz des „Arbeitsfähigkeitsindex“</li> <li>— Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche</li> <li>— Erneuerung bei betrieblichen Ausbildungen</li> <li>— (finanzielle) Anreizsysteme</li> <li>— Gesundheitliche Präventivmaßnahmen, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Verstärkte Formulierung/Prüfung der Auflagen bei gesundheitsschädlichen Arbeitsplatzverhältnissen</li> </ul> <p><b>Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)</b> (Zielgruppe: regionale Akteurinnen und Akteure, insbesondere TEPs)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Förderung generationengerechter Personalpolitik in Betrieben/KMUs (Infoveranstaltungen, Wettbewerbe, Internetbörsen zum Austausch der Best-Practices, Schaffung regionaler Zertifikate für altersgerechte Unternehmen)</li> <li>— Piloten zu gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen (etwa Gesundheitsmonitoring, Unterstützung / Beratung von Betrieben)</li> <li>— Förderprogramme zur innovativen Personaleinsatzplanung, Entwicklung / Umsetzung maßgeschneiderter Personalentwicklungspläne, Erstellung von Kompetenzbilanzen mit der Berücksichtigung nichtformellen und informellen Wissens, rechtzeitige firmeninterne Umschulungen, Begleitung von Betrieben und Evaluation innerbetrieblicher Maßnahmen</li> <li>— Studien zum Nutzen der Weiterbildung für Beschäftigte und Unternehmen</li> <li>— Förderung innerbetrieblicher Maßnahmen (Job-Sharing, Anpassungen an Bewertungsinstrumentarien, Motivation Älterer, Monitoring zu kompetenzbezogenen Arbeitsplatzanforderungen)</li> <li>— Informations- und Fortbildungsmaßnahmen zu aktivem Generationenmanagement für Personalverantwortliche</li> </ul>

## Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik

### Vision A: Generationengerechter Arbeitsmarkt

A4: Chancengleichheit wird gelebt

#### Herausforderungen

- \_\_ Diskriminierung von Benachteiligten (etwa Ältere, Frauen und Personen mit Migrationshintergrund)
- \_\_ Leistungsbewertungen sind auf Jüngere abgestimmt
- \_\_ Mobbing

#### Allgemeine Vorschläge

(Zielgruppe: alle, v.a. die Politik)

- \_\_ 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 Gefälles bei Arbeitsentgelt und Arbeitsmarktzugang, Förderung der Erwerbsbeteiligung von Personen mit Betreuungspflichten)

- \_\_ Aufarbeitung der Konfliktstellung Alt – Jung

#### Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)

(Zielgruppe: regionale Akteurinnen und Akteure, insbesondere TEPs)

- \_\_ Umsetzung von altersneutralen Förderungspraktiken
- \_\_ Schnüren von umfassenden regionalen Maßnahmenpaketen (gezielte Ausbildungs-, 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, gender- und alterssensibles Monitoring der Karrierelaufbahnen
- \_\_ Förderung/Entwicklung von Anti-Mobbing Strategien
- \_\_ Pilote zu Kompetenzbilanzverfahren
- \_\_ One-Stop-Shops (Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik)
- \_\_ Förderung von innovativen Modellen, wie Casemanagement, Arbeitsassistenzen und Betreuungsketten

#### Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft

(Zielgruppe: TEPs)

- \_\_ Definition übergreifender regionaler Zielsetzungen
- \_\_ Entwicklung und Einsatz effizienter Instrumente
- \_\_ Integration von Instrumenten und Maßnahmen in TEP-Arbeitsprogramme

- \_\_ Schaffung einer regionalen Wissensbasis mit regionaler Analyse
- \_\_ Entwicklung gemeinsamer regionaler Sichtweisen unter Abklärung der Interessen
- \_\_ Laufende Überprüfung des Erfolgs durch Monitoring und Evaluierung
- \_\_ Einbettung der regionalen Strategie in nationale und europäische Schwerpunktsetzungen – Multilevel Governance

Tabelle 4.1: Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten

<b>Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik</b>	
<b>Vision B: Sozial abgesichertes Altern</b>	
B1: Nachhaltige soziale Sicherung	
<p><b>Herausforderungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Volkswirtschaftliche Belastung entsteht durch Nicht-Arbeit</li> <li>— Finanzielle Anreize zur Frühpensionierung</li> <li>— Fehlen vom „Gleiten in die Pension“ / Teilzeitarbeit</li> <li>— Anhebung des Pensionsantrittsalters verschärft Situation für ältere Frauen</li> <li>— Fehlende Kostenwahrheit (Pension, Arbeitslosigkeit, Invalidität)</li> </ul> <p><b>Allgemeine Vorschläge</b> (Zielgruppe: alle, v.a. die Politik)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Nachhaltigkeit des Gesamtsystems</li> <li>— Schnüren eines Gesamtpaketes (Grundsicherung für alle, Umkehr des Frühverrentungstrends, fließendes Gleiten in die Pension, Modifizierung bei Pensionsbemessungsgrundlage)</li> <li>— Schaffung von Teilzeitmodellen gekoppelt mit sozialer Sicherung</li> <li>— Sicherstellung von Mindestentlohnung für Tätigkeiten ohne Kollektivvertragslohn, Optimierungen des Invaliditätspensionsrechts und der Arbeitslosenversicherung, staatl. Zuschuss zu Beitragszahlungen der jungen/alten Arbeitskräfte</li> <li>— Lebensarbeitszeitversicherungssystem</li> <li>— Verbreitung der Steuerbasis, Umlenkung der staatlichen Finanzmittel zur sozialen Absicherung und zur Förderung der Erwerbsarbeitigen</li> <li>— Verstärkte Formulierung/Prüfung der Auflagen bei gesundheitsschädlichen Arbeitsplatzverhältnissen</li> </ul>	<p><b>Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)</b> (Zielgruppe: regionale Akteurinnen und Akteure, insbesondere TEPs)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Pilote und Förderung alternativer Beschäftigungsformen, etwa Alterserwerbsarbeit, Teilzeit</li> <li>— Verstärkte Anregung der Diskussionen zwischen verantwortlichen Partnern auf regionaler (und nationaler) Ebene</li> <li>— Siehe auch insbesondere A1, A2, C1, C2</li> </ul>

## Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

### Vision B: Sozial abgesichertes Altern

B2: Gesicherte Betreuung und Pflege

#### Herausforderungen

- 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

#### Allgemeine Vorschläge

(Zielgruppe: alle, v.a. die Politik)

- Sicherstellung von qualitativ hochwertiger Gesundheitsversorgung, Pflege und Betreuung
- Gesamte Lebensspanne umfassendes Gesundheitskonzept, ganzheitliche Gesundheitsansätze
- Nutzung des Arbeitsmarktpotenzials im Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbe- reich (Informationskampagnen, verstärkte Schulungen im Pflege-, Betreuungs- und Gesundheitsbereich)
- Einsatz von Älteren für Ältere
- Neuorganisation des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbereiches, Schaf- fung eines nachhaltigen Systems (Regulierung der Heimpflege, Anerkennung von Familienarbeit, Auszahlung eines Teil des Pflegegeldes in Pflegeleistungs-Schecks, finanzielle Abgeltung familiärer Pflege)

- Einführung von Pflegeagenturen unter staatl. Qualitätskontrolle
- Reduktion von Schwarzarbeit
- Schaffung von altersgerechten Infrastrukturen (etwa Wohnstätten mit Wohnungen für Betreuungspersonal)

#### Beispiele für regionale Gestaltungs- möglichkeiten (Aktivitäten)

(Zielgruppe: regionale Akteurinnen und Akteure, insbesondere TEPs)

- Initiierung und Förderung regionaler Plattformen der Pflege und Betreuung
- Förderung von Kooperationen zwischen Krankenhäusern, Hausärzten, Pflegeagenturen, etc.
- Umsetzung von Piloten in Pflege und Betreuung (etwa flexible Betreuung- teams)
- Förderung von Pflegeberufen
- Umfassende Aus- und Weiterbildungen / Umschulungen in den Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbereich anhand modularer, flexibler Weiterbildung
- Förderung flexibler, innovativer Modelle der Betreuung
- Gemeinsame Entwicklung innovativer Finanzierungsmodelle der Betreuung
- Verstärktes Implacement für Ältere (Stiftung), Initiierung von Gesundheitsstiftungen

#### Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft

(Zielgruppe: TEPs)

- Definition übergreifender regionaler Zielsetzungen
- Entwicklung und Einsatz effizienter Instrumente
- Integration von Instrumenten und Maßnahmen in TEP-Arbeitsprogramme

- Schaffung einer regionalen Wissensbasis mit regionaler Analyse
- Entwicklung gemeinsamer regionaler Sichtweisen unter Abklärung der Interessen
- Laufende Überprüfung des Erfolgs durch Monitoring und Evaluierung
- Einbettung der regionalen Strategie in nationale und europäische Schwerpunkt- setzungen – Multilevel Governance

Tabelle 4.1: Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten

<b>Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik</b>	
<b>Vision C: Lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung</b>	
C1: Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen sind geschaffen	
<p><b>Herausforderungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>___ Abnehmende Weiterbildungsquoten aller Altersgruppen</li> <li>___ Hochgradige Segmentierung, Inflexibilität des österreichischen Bildungssystems</li> <li>___ Geringe Weiterbildungsquoten von Niedrigqualifizierten</li> <li>___ Beschäftigungsfähigkeit Älterer wird zu spät gefördert</li> </ul> <p><b>Allgemeine Vorschläge</b> (Zielgruppe: alle, v.a. die Politik)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>___ Flexibilisierung, Öffnung der Bildung (Modernisierung gesetzlicher Bestimmungen, Neuorientierung der Ausbildungsdauer und Erbeitszeitlänge, Verknüpfung Erstausbildung mit laufender Weiterbildung, Einbau von Weiterbildungsphasen in Lebensläufe)</li> <li>___ Investition in Beschäftigungsfähigkeit</li> <li>___ Investition in Bildung (staatlich finanziert, Mischfinanzierungen im Bereich der Weiterbildung)</li> <li>___ Wandel in Bildungskultur, pädagogischer Praxis (Weiterbildung als Teil des Wirtschaftsprozesses begreifen)</li> <li>___ Einführung von internationalen Qualifikationsvergleichen für Erwachsene nach Vorbild PISA</li> <li>___ Arbeitszeitmodelle mit Bildungskarenz</li> <li>___ Ausbau der betrieblichen Ausbildung</li> <li>___ Förderung für den Umgang mit weniger linearen biographischen Verläufen</li> <li>___ Entwicklung von geeigneten Schulungsmaterialien, Didaktik für ältere Lernende</li> <li>___ Einführung der Sparte „Berufliche Bildung“ bei Staatspreis Erwachsenenbildung</li> <li>___ Aufnahme des Faches Ergonomie in HTLs und TUs</li> <li>___ Realitätsbezug zur „Arbeitswelt“ in schulischer Bildung</li> </ul>	<p><b>Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)</b> (Zielgruppe: regionale Akteurinnen und Akteure, insbesondere TEPs)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>___ Beratung/Aktivierung (Karrierecoaching, Knowledge management-Schulungen in Unternehmen)</li> <li>___ Förderung von Schulungen zu „Lernen lernen“</li> <li>___ Einführung von „Learning day“ in Betrieben</li> <li>___ Umsetzung von österreichischen „Adult Learning weeks“</li> <li>___ Förderung des Einsatzes von erfahrungsorientierten Lebensläufen</li> <li>___ Erleichterung des beruflichen Umstiegs (etwa mit Unterstützung durch peer-to-peer Lernen)</li> <li>___ Schaffung von „fliegenden Qualifikationsteams“ in Unternehmen</li> <li>___ Stärkung von Kooperationen für Bildungsangebote (etwa Universitäten, Unternehmen, Qualifizierungsverbände)</li> <li>___ Einführung von Weiterbildungsabgabesystemen</li> <li>___ Umsetzung mischfinanzierter Piloten für Bildungssysteme (public-private partnerships, Bildungsschecks)</li> <li>___ Kooperationen mit Universitäten zur Entwicklung/Umsetzung innovativer pädagogischer Ansätze/Methoden</li> </ul>

## Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik

### Vision C: Lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung

C2: Generationenübergreifende und altersgerechte Angebote

#### Herausforderungen

- \_\_ Fehlende generationengerechte Weiterbildungsangebote
- \_\_ Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung um die Lebensmitte fehlen
- \_\_ Hindernisse (etwa örtliche Distanzen, fehlende Kinderbetreuung) erschweren die Teilnahme für Ältere und Personen mit Versorgungspflichten

#### Allgemeine Vorschläge

(Zielgruppe: alle, v.a. die Politik)

- \_\_ Schaffung von ausreichend vorhandenen generationenübergreifenden und alters-gerechten 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

#### Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten)

(Zielgruppe: regionale Akteurinnen und Akteure, insbesondere TEPs)

- \_\_ Bessere Abstimmung der lokalen und regionalen Weiterbildungsangebote
- \_\_ Förderung der lebensbegleitenden Bildungsberatung
- \_\_ One-Stop-Shops zu Bildungsangeboten
- \_\_ Förderung innerbetrieblicher Betreuungseinrichtungen
- \_\_ Förderung altersgerechter Weiterbildungskonzepte (Erhebung von altersspezifischen Lernbedürfnissen, Erhebung der Interessen Unternehmen/Beschäftigte)
- \_\_ Bildungskonten
- \_\_ E-learning Kurse
- \_\_ Spezifische Kurse für Ältere im IKT Bereich

#### Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft

(Zielgruppe: TEPs)

- \_\_ Definition übergreifender regionaler Zielsetzungen
- \_\_ Entwicklung und Einsatz effizienter Instrumente
- \_\_ Integration von Instrumenten und Maßnahmen in TEP-Arbeitsprogramme

- \_\_ Schaffung einer regionalen Wissensbasis mit regionaler Analyse
- \_\_ Entwicklung gemeinsamer regionaler Sichtweisen unter Abklärung der Interessen
- \_\_ Laufende Überprüfung des Erfolgs durch Monitoring und Evaluierung
- \_\_ Einbettung der regionalen Strategie in nationale und europäische Schwerpunktsetzungen – Multilevel Governance

#### 4.4 Die Hauptaussagen im Überblick

Im vorliegenden Kapitel werden jene Aussagen aus den Empfehlungen zu den Herausforderungen 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 Mentalitätswandels 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:**

##### **Förderung eines generationengerechten, flexiblen Arbeitsmarktes**

Die Publikation empfiehlt Optimierungen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik: Eine stärkere Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit Einführung einer Grundversicherung für alle und fließendem „Gleiten“ in die Pension sowie der Ausbau von Teilzeitoptionen 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, wird 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 empfohlen.

### **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.

Regionale Akteurinnen und Akteure, insbesondere 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 **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”*<sup>190</sup>, 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 regional vor Ort gemeinsam umzusetzen. Auch die EK fordert zur Zielerreichung auf „zahlreiche Akteure auf unterschiedlichen Verantwortungsebenen, Arbeitnehmer und Unternehmer, einzubeziehen ...“<sup>191</sup>. Zur Verwirklichung der Vision bedarf es sowohl national als auch regional und lokal der Abstimmung zwischen verschiedenen Politikbereichen. Die vielfältigen Partnerinnen und Partner, die in den Pakten zusammen arbeiten, stehen für jeweils unterschiedliche Themengebiete<sup>192</sup> und für jeweils unterschiedliche Institutionen, die das gleiche Thema auf verschiedenen Ebenen bearbeiten.<sup>193</sup> Unter Einbeziehung weiterer Bereiche - etwa des Gesundheitsbereichs - werden diese Themen angesprochen. Dabei soll sich die Umsetzung 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.

<sup>190</sup> OECD 2006: 137

<sup>191</sup> Europäische Kommission 2006a: 10

<sup>192</sup> z.B. Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik, etc.

<sup>193</sup> z.B. Arbeitsmarktpolitik des Landes, des AMS, der Sozialpartner

Die 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 des politikfelderübergreifenden Ansatzes 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.

Die Pakte können auf Ebene ihrer Partnerschaft vielfältig zur gelingenden Umsetzung eines politikfelderübergreifenden Ansatzes für Ältere 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.

## **5.1 Regionale Wissensbasis**

Die österreichischen Bundesländer, einzelne Bezirke, ja sogar einzelne Ortschaften werden zukünftig unterschiedlich stark vom demografischen Wandel betroffen sein. 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. Hierzu kann auf Informationen und Untersuchungen der Europäischen Beobachtungsstelle zur Demographie und Sozialen Sicherheit, nationaler Institutionen wie etwa dem Wiener Institut für Demographie aber auch auf regionale Studien zurückgegriffen 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. Hierbei soll unter einer breiten regionalen Wissensbasis nicht nur eine Analyse der Ist-Situation und eine mögliche Prospektion verstanden werden.

Die 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 beteiligten sich die Pakte neben der EP TEP\_EQUAL\_Elderly auch an zahlreichen weiteren EPs.<sup>194</sup>

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 soll 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.

<sup>194</sup>Die TEPs begleiteten seit der ersten Antragsrunde 26 regionale EPs (von insgesamt 58 EPs) und unterstützten in der zweiten Antragsrunde 16 regionale und 2 sektorale EPs (von insgesamt 53 EPs); weitere Informationen auf [www.pakte.at](http://www.pakte.at).

Die Blickwinkel der Partnerinnen und Partner sind bedingt durch unterschiedliche organisationsinterne Handlungslogiken, Zielgruppen und Zielsetzungen, aber auch durch spezifische Interessen und durch das Ausmaß der Orientierung am regionalen Kontext 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 auch die TEPs vor neue Herausforderungen stellen, die es 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 sollten auch in Fachgremien oder größeren Runden weitere Akteurinnen und Akteure, wie lokale Umsetzerinnen und Umsetzer von Maßnahmen und Projekten, Betriebsrätinnen und -räte, etc. verstärkt in die Entwicklung miteinbezogen werden, um 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.

Die vorliegende Publikation 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 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 Redaktion 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 in einer nachhaltig wirksamen Abstimmung der Vision in den betroffenen Themenbereichen 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 OP Beschäftigung setzt einen besonderen Schwerpunkt auf „Active Ageing“, 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 des politikfelderübergreifenden Ansatzes 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.“*<sup>196</sup> Darüber hinaus sollte eine Wirkungseinschätzung auf Ebene der konkret angedachten Maßnahmen vorgesehen werden.

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

<sup>196</sup> OECD 2005: 175

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 Berichtslegung der TEPs zum Einsatz kommt und auch hierfür 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 des politikfelderübergreifenden Ansatzes 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 Implementierung 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. Vorhandene regionale Handlungsspielräume und -potenziale sollten noch besser ausgenutzt und die horizontale Integration sektoral abgegrenzter Politiken in einer regionalen Querschnittspolitik zusammengefasst werden, 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 5 des OP Beschäftigung 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 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.

*„Die Europäische Kommission und die nationalen Behörden intensivieren den Erfahrungsaustausch zwischen den interessierten Beteiligten. Unter der Prämisse einer lernenden Organisation lässt sich mehr Wachstum und Beschäftigung für Europas Bevölkerung erreichen. Die Partnerschaftsstrukturen der Territorialen Beschäftigungspakte haben in diesem gemeinsamen Lernprozess Erfolge erzielt und eröffnen auch in Zukunft weitere Chancen.“<sup>196</sup>* meint EU-Kommissar Vladimír Špidla.

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

---

<sup>196</sup> Koordinationsstelle der österreichischen Beschäftigungspakte 2007





# 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](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](http://www.armutskonferenz.at/armut_in_oesterreich_armut_ist.htm),  
Download im Juli 2006.
- Armutskonferenz e.V. (ohne Datum)  
[www.armutskonferenz.at/armut\\_in\\_oesterreich\\_sozialhilfe.htm](http://www.armutskonferenz.at/armut_in_oesterreich_sozialhilfe.htm),  
Download im 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.
- Bispinck, Reinhard/ WSI Tarifarchiv 2005: Senioritätsregeln in Tarifverträgen, eine Expertise für den 5. Altenbericht im Auftrag des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA), Düsseldorf.
- 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.
- Bundeskanzleramt 2005: Nationales Reformprogramm Österreichs 2005:  
Österreichisches Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung: Teil I, Wien.
- Bundeskanzleramt 2006: Nationales Reformprogramm Österreichs 2006:  
Österreichisches Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung:  
1. Umsetzungsbericht, Wien.
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2007: Zusammenfassung:  
Report der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2007, 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](http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/green_paper_response_en.html)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2007: Operationelles Programm Beschäftigung in Österreich 2007 – 2013, Entwurfassung Februar 2007, Wien.
- 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.
- Eberherr, Helga/ Fleischmann, Alexander/ Hofmann, Roswitha 2006: Alter(n)svielfalt im Betrieb; Strategien und Maßnahmen für eine nachhaltige Unternehmenspolitik in kleinen und mittleren Unternehmen, Wien.
- Economic Policy Committee 2006: Impact of ageing population on public spending, on pensions, health and long-term care, education and unemployment benefits for the elderly, -Summary Report, Brüssel.
- Egger-Subotitsch, Andrea/ Fritsch, Clara/ Jelenko, Marie/ Steiner, Karin 2007: Praxishandbuch Betriebliche und arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung, Wien.
- 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 2001: Europäisches Regieren, Ein Weißbuch, Brüssel.
- Europäische Kommission 2002a: 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 2002ab: 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 2005a: Mitteilung der Kommission: Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“, Brüssel.
- Europäische Kommission 2005b: Beschäftigung in Europa 2005. Zusammenfassung.
- Europäische Kommission 2006a: Mitteilung der Kommission: Die demografische Zukunft Europas – von der Herausforderung zur Chance, Brüssel.

- Europäische Kommission 2006b: Communication from the Commission to the council and to the European parliament. Efficiency and equity in European education and training systems, Brüssel.
- Europäische Kommission 2006c: Council Recommendations on the 2007 up-date of the broad guidelines for the economic policies of the Member States and the Community and on the implementation of Members States' employment policies, Brüssel.
- 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, Elsbeth (BMWA) 2004: Alternsgerechtes Arbeiten im ArbeitnehmerInnen-schutzrecht. 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, Halbzeit-bewertung. Ziel 3 Österreich, Schwerpunkt 6: „Territoriale Beschäftigungspakte“. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien. Ilmakunnas, 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.

- International Labour Organization 2004: World Employment Report 2004-2005, Overview, Genf .
- International Labour Organization 2006: Changing patterns in the world of work, 95th Session, Genf.
- International Labour Organization 2007: Global Employment Trends, Brief, Genf.
- 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.
- Kommission zur langfristigen Pensionssicherung 2006: Gutachten der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung für das Jahr 2007, 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 2005: TEP news 08. TEPs & Governance, Wien.
- Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich 2007: TEP Bilanz 2000-2006, 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.
- Mosberger, Brigitte/ Muralter, Doris/ Zdrahal-Urbaneck, Julia 2007: Praxishandbuch Ältere am Arbeitsmarkt: Ressourcen – Maßnahmen – Strategien, Wien.

- 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.
- 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.
- Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen 2005: Situation pflegender Angehöriger. Endbericht, 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 2005: Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2004/2005, Brüssel.
- Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006a: Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2005/2006, Brüssel.
- Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission 2006b: 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 2005a: Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2005. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Schnellbericht 5.8.
- Statistik Austria 2005b: Statistisches Jahrbuch Österreichs 2006, Wien.
- Stiglbauer, Alfred 2006: Bleibt Österreich das Land der Frühpensionisten? Wird es gelingen, die Alten-Beschäftigung in Österreich nachhaltig zu erhöhen? Wien.
- 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.
- Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick Economix Research & Consulting 2006: Ageing and Employment: Identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment, Final Report, Brüssel.
- 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](http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/green_paper_response_en.html)
- Wise, D. (Hg.): The Economics of Ageing. Chicago: University Press.



# 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. zw. 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 so genannte **Lifewide Learning**. Lifewide Learning bezieht sich auf alle Lebensbereiche und zielt frei von einem konkreten Verwertungsinteresse auf die Entfaltung der individuellen Humantale ab.

**Lebensphasenorientierung** Berücksichtigung aller Lebenssituationen und Lebensphasen sowie unterschiedlicher Lernmuster. Sie beginnt mit dem Berufseinstieg und endet mit dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben sowie dem Einstieg in das 3. Lebensalter – der Rente.

Lebensphasenorientierte Unternehmens- und Personalpolitik bezeichnet die Integration intergenerativer und altersgerechte Konzepte unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Ziel der nachhaltigen Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Sie betrifft die Unternehmenskultur, Führung und Organisation, die Personalentwicklung, die Gesundheitsförderung sowie die Services für die Familie.

**Lebensverdienstsumme** Aktivverdienst und Pensionsverdienst zusammen ergeben die Lebensverdienstsumme

**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, Lerdauer 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.



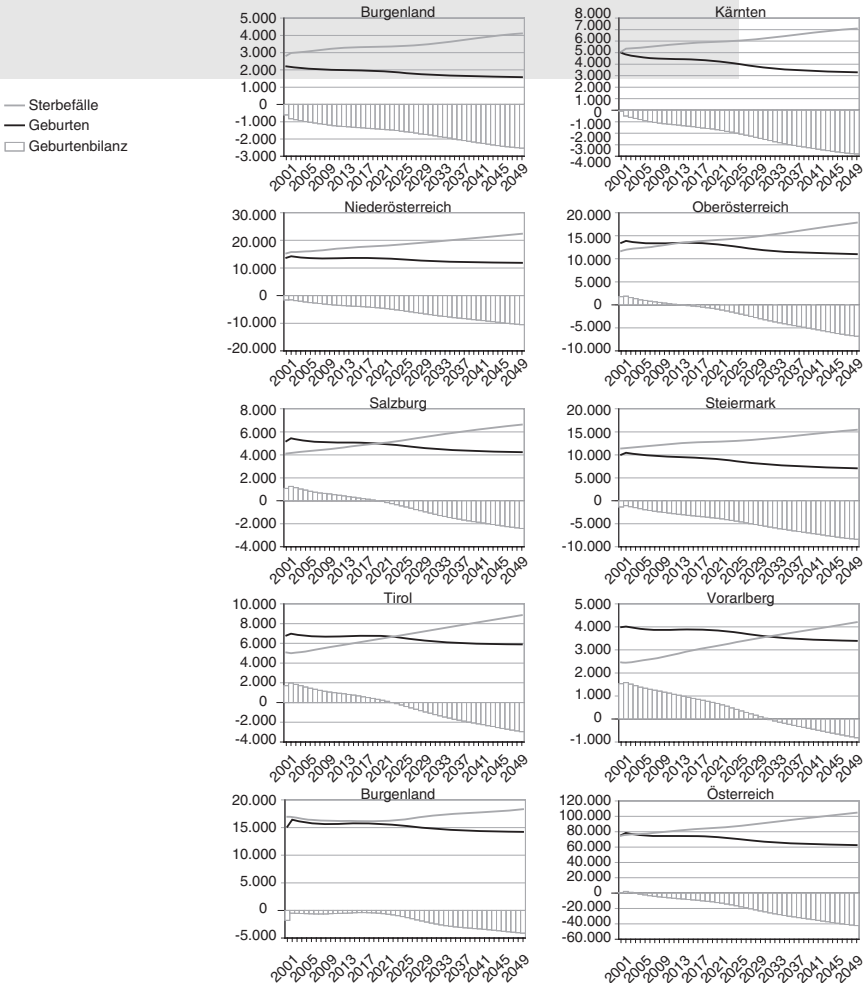


### II. Datenlagen

### II.1 BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

Quelle: ÖROK 2004: 63

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



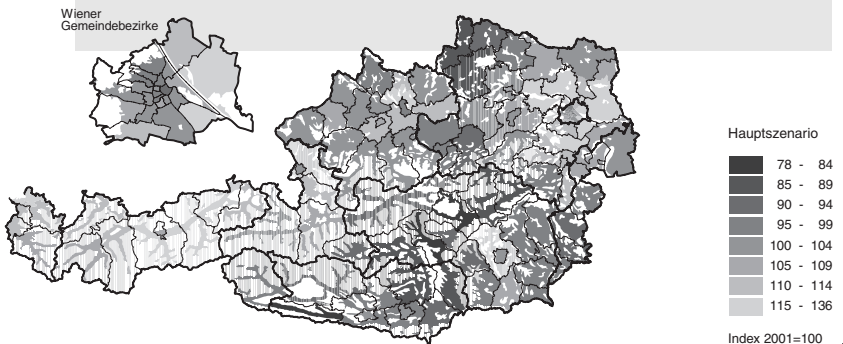
Quelle: ÖROK 2004; 24 \*) 2002: vorläufige Werte

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

	Österreich	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien
2001										
<b>Männer</b>	75.6	75.2	76.0	75.6	75.8	76.4	75.6	76.7	75.8	74.7
<b>Frauen</b>	81.6	81.9	82.3	81.2	82.0	81.7	81.8	82.5	82.6	80.6
2002										
<b>Männer</b>	75.8	75.1	75.5	75.5	76.0	76.3	75.8	77.2	77.0	75.2
<b>Frauen</b>	81.7	82.1	82.7	81.3	81.9	82.0	81.9	83.0	83.0	80.5

Quelle: ÖROK 2004; 24 \*) 2002: vorläufige Werte

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



Quelle: ÖROK 2004: 24 \*) 2002: vorläufige Werte

Tabelle II.II:

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

Region	Abnahme bis 2031 in %	Region	Zunahme bis 2031 in %
<b>NUTS-3</b>			
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
<b>Politischer Bezirk</b>			
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

## II.2 MIGRATION

Quelle: ÖROK 2004: 26

Tabelle II.III: Bevölkerung Österreichs nach Geburtsland u. 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
Niederösterr.	1.545.804	1.410.315	135.489	8.8	1.451.770	94.034	6.1
Oberösterr.	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: 50. 1) Ohne Österreich 2) ohne EUMitglied Slowenien

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

Jahr	EU-15 <sup>1)</sup>	Türkei und Nachfolge- staaten Jugoslawiens <sup>2)</sup>	EU-Beitrittsländer 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



Quelle: ÖROK 2004: 52

**Tabelle II.V:**  
Zuzüge nach mittlerer Variante

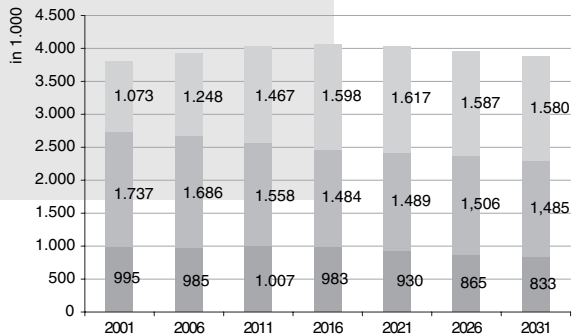
Jahr	BGLD	KTN	NÖ	OÖ	SZBG	STMK	TIR	VBG	Wien	Österr.
gewichtete Allokation der Zuwanderung (75% Zuwanderung laut Wanderungsstatistik 1999-2001, 25% im Ausland geborene Wohnbevölkerung laut Volkszählung 2001)										
	2.2	4.0	13.3	15.4	7.6	8.9	11.1	6.2	31.2	100
Mittlere Variante										
2001	2.000	3.600	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

## II.3 ENTWICKLUNG DER ERWERBSBEVÖLKERUNG

Quelle Daten: ÖROK 2004: 103; eigene Darstellung

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

- 45 u. m. Jahre
- 30-44 Jahre
- 15-29 Jahre



Quelle Daten: ÖROK 2004: 103; eigene Darstellung

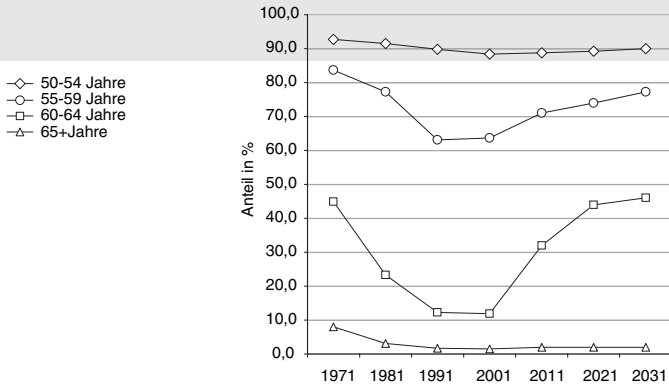
Tabelle II.VI:  
Erwerbsquoten nach Bundesländern, Alter und Geschlecht,  
2001 und 2031 lt. ÖROK-Trendszenario

Geschlecht/ Alter	Österreich	Burgenland	Kärnten	Niederöstrerr.	Oberöstrerr.	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien
<b>männlich</b>										
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
<b>weiblich</b>										
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

Geschlecht/ Alter	Österreich	Burgenland	Kärnten	Niederösterr.	Oberösterr.	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien
2031: Trendszenario										
<b>männlich</b>										
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	93.5	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
<b>weiblich</b>										
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

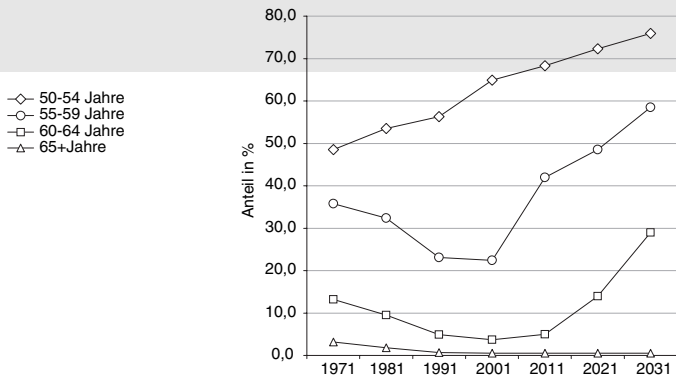
Quelle Daten: ÖROK 2004: 93; eigene Darstellung

**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: ÖROK 2004: 270

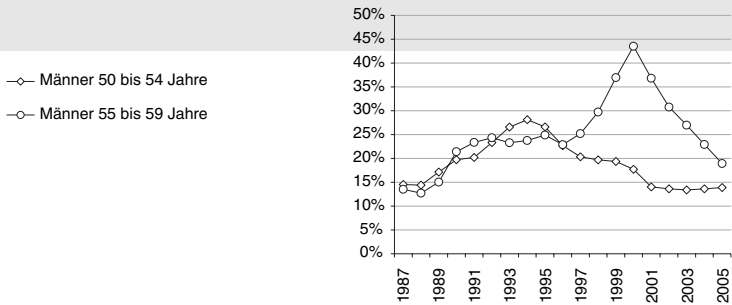
**Tabelle II.VII:**  
**Erwerbspersonen 2001-2031 lt. Trendszenario**

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
Niederösterr.	730.755	754.120	776.250	783.598	778.983	765.075	751.258
Oberösterr.	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

## II.4 ARBEITSLOSIGKEIT

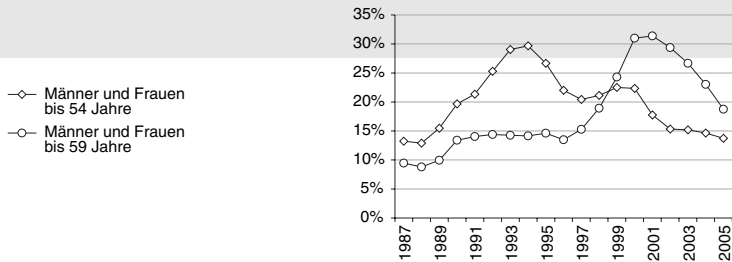
Quelle Daten: von AMS 2006; eigene Darstellung

**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)

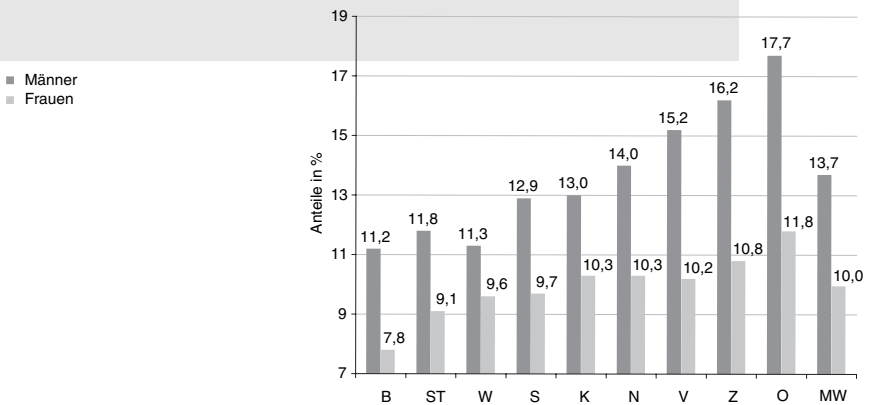


### II.5 BERUFLICHE WEITERBILDUNG

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

Abbildung II.VIII:

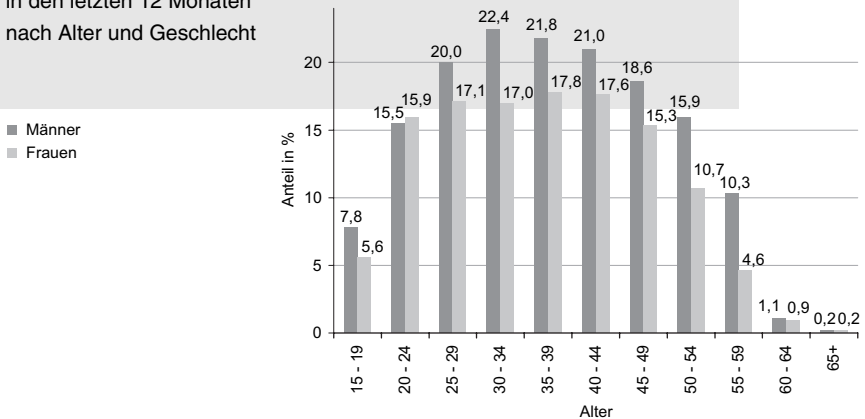
Teilnahme an beruflichen Weiterbildungskursen in den letzten 12 Monaten nach Bundesländern und Geschlecht im Vergleich mit dem Mittelwert



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



### III. Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1:	Die Vision im Überblick	55
Tabelle 3.2:	Rahmenbedingungen der drei Szenarien 2035	59
Tabelle 4.1:	Die Pakte-Strategie	104
Tabelle II.I:	Lebenserwartung bei Geburt 2001 und 2002 nach Bundesländern in Jahren	141
Tabelle II.II:	Regionale „Extremwerte“: Zu- und Abnahme der Bevölkerung (Hauptszenario)	143
Tabelle II.III:	Bevölkerung Österreichs nach Geburtsland und Staatsbürgerschaft 2001	143
Tabelle II.IV:	Zuzüge nach Herkunftsregionen: empirische Werte und Annahmen	144
Tabelle II.V:	Zuzüge nach mittlerer Variante	145
Tabelle II.VI:	Erwerbsquoten nach Bundesländern, Alter und Geschlecht, 2001 u. 2031 lt. ÖROK-Trendszenario	146
Tabelle II.VII:	Erwerbspersonen 2001-2031 lt. Trendszenario	149
Tabelle V.I:	Zusammenfassung der Szenarien 2035	152



**IV. Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 2.1:	Bevölkerungsentwicklung in Österreich nach ÖROK Hauptszenario	27
Abbildung 2.2:	Bevölkerungspyramide 2004, 2030 und 2050 (mittlere Variante)	28
Abbildung 2.3:	Erwerbsquoten nach Alter 2001 und 2031 (ÖROK-Trendszenario)	32
Abbildung 2.4:	Arbeitslosenquoten in Österreich nach Alter, 1955 - 2003	36
Abbildung 2.5:	Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen nach Altersgruppen	37
Abbildung 3.1:	Überblick Ist-Analyse - Trends – Szenarien	61
Abbildung II.I:	Natürliche Bevölkerungsentwicklung bis 2050 nach Bundesländer (ÖROK-Hauptszenario)	141
Abbildung II.II:	Bevölkerungsveränderung bis 2031 nach dem ÖROK-Hauptszenario	142
Abbildung II.III:	Veränderung der Zahl der Erwerbspersonen in Altersgruppen von 2001 bis 2031 lt. ÖROK-Trendszenario	145
Abbildung II.IV:	Erwerbsquoten der Männer ab 50 Jahren lt. Ergebnisse Volkszählung u. ÖROK-Trendszenario	148
Abbildung II.V:	Erwerbsquoten der Frauen ab 50 Jahren lt. Ergebnisse Volkszählung u. ÖROK-Trendszenario	148
Abbildung II.VI:	Anteil der vorgemerkten langzeitarbeitslosen älteren Männer (mehr als 365 Tage)	150
Abbildung II.VII:	Anteil der vorgemerkten langzeitarbeitslosen älteren Männer und Frauen (mehr als 365 Tage)	150
Abbildung II.VIII:	Teilnahme an beruflichen Weiterbildungskursen in den letzten 12 Monaten nach Bundesländern und Geschlecht im Vergleich mit dem Mittelwert	151
Abbildung II.IX:	Teilnahme an beruflichen Weiterbildungskursen in den letzten 12 Monaten nach Alter und Geschlecht	151

## V. Die acht Szenarien

<b>Positivszenario: Europäisches Gesellschaftsmodell</b>		<b>Ausgleichszenario: Reformmodell</b>	
<b>Europäisches Gesellschaftsmodell</b>	<b>Modell des wert- schätzenden Alters</b>	<b>Modell des reformierten Alters</b>	<b>Phasenmodell – Betreuungsarbeit</b>
<p>Entwicklung eines alternierenden Konzepts der Wirtschafts- und Sozialpolitik (öko-soziale 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 sozialer 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 Ungleichverhältnisse</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, bewusstem und damit zufriedenerem Altern, Konzept des „produktiven“ Generationenverhältnisses</p>	<p>Generationenbeziehungen 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 geringem Entgelt und sozialem 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>

Tabelle V.I: Zusammenfassung der Szenarien 2035

<b>Ausgleichszenario: Reformmodell</b>		<b>Negativszenario: Entsolidarisierungsmodell</b>	
<b>Flexibler Alten- arbeitsmarkt</b>	<b>Umverteilungs- modell</b>	<b>Entsolidarisierungs- modell</b>	<b>Kampfmodell</b>
<p>Belastung der Erwerbstätigen durch Transferleistungen beeinträchtigt Wirtschaftswachstum</p> <p>Bereits zumindest zeitweilige Erwerbsarbeit von Pensionistinnen und Pensionisten</p> <p>Organisation/ Institutionalisation 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 legt auf Multikulturalität Wert, da viele Menschen mit Migrationshintergrund bereits in Pension sind</p>	<p>Anteil der Alten 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 Alte 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>Festhalten am traditionellen Besteuerungssystem trotz Versagens der Beschäftigungs-, Sicherungs- und Besteuerungssysteme, extreme Kostensteigerung im Sozialsystem, steigende Arbeitslosigkeit, sinkende Lohnniveaus</p> <p>Drastische Sparmaßnahmen – verschärfter Verteilungskampf – Entfremdung der Generationen</p> <p>Ältere haben nur wenige Durchsetzungschancen, weil Wählerwille (Jüngere und Mächtigere) zählt, Jugend- und Leistungswahn, Entmündigung der Älteren</p> <p>Erwerbsarbeitszentriertheit wird brüchig, Schattenarbeit und ausbeuterische Heimarbeit steigt</p> <p>Arbeit bis ins hohe Alter ohne viel Geld</p>

## **VI. Liste der weiteren beteiligten öffentlichen und privaten Institutionen**

- 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
- Bundesarbeiterkammer
- Bundeskanzleramt
- Bundesministerium für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Bundeswirtschaftskammer
- Entwicklungspartnerschaft U-TURN
- Gefas Steiermark – Gesellschaft zur Förderung der Alterswissenschaften und des Seniorenstudiums an der Universität Graz
- Gemeinnütziger Verein 50plus-card
- ibis acam Bildungs GmbH
- Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, angesiedelt bei L&R Sozialforschung OEG
- move-ment Personal- und Unternehmensberatungs GmbH
- ÖIBF - Österreichisches Institut für Bildungsforschung
- Pensionistenverband Österreichs
- Plattform Salzburg - Dachverband sozialökonomischer Betriebe
- 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 bestehender Aktivitäten der TEPs und ihrer Partnerorganisationen für die Zielgruppe Ältere<sup>197</sup>**

### 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 ältere Beschäftigungslose über 45 Jahre, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice
- Qualifizierungsmaßnahme: Contact TOP Qualifizierung und Implacement von älteren beschäftigungslosen Frauen, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice und die Landesregierung
- Beschäftigungsmaßnahme: Eingliederungsbeihilfe für ältere Beschäftigungslose, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice und die Landesregierung
- Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme: Förderung Qualifizierung von älteren Beschäftigten in KMU (Ziel 3), unterstützt durch das Arbeitsmarktservice und den Europäischen Sozialfonds

### 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

<sup>197</sup> Die Angaben stammen aus einer Umfrage bei den Paktkoordinationen im April 2007. Sie stellen nur eine Auswahl der vielfältigen Maßnahmen der TEPs und ihre Partnerinnen- und Partnerorganisationen dar und sind nicht vollständig. Zudem sind Maßnahmen integriert, die nicht ausschließlich für die Zielgruppe Ältere konzipiert sind.

### OBERÖSTERREICH

- Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte: Sozialökonomische und gemeinnützige Beschäftigungsbetriebe (z. B. Projekt Chance P), finanziert durch das Arbeitsmarktservice und das Land Oberösterreich unter teilweiser ESF-Kofinanzierung
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote: Betriebliche Eingliederungsbeihilfen für Ältere, finanziert durch das Arbeitsmarktservice
- Arbeitsgruppe für Ältere: Basierend auf den Ergebnissen der WIFO-Studie „Oberösterreich 2010“ wurden Arbeitsgruppen eingerichtet, die sich unter Beteiligung aller relevanten Akteure am Arbeitsmarkt mit den in der Studie ausgesprochenen Empfehlungen für Jugendliche, Frauen, arbeitsmarktferne Personengruppen/Migrantinnen und Migranten sowie Älteren auseinandersetzen und die Umsetzung konkreter Projekte und Aktivitäten planen.

### SALZBURG

- Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme: Initiative 40, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice und das Land Salzburg
- Beschäftigungsmaßnahme: Gemeinnützige Beschäftigung für Ältere, das gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungs-Projekt ist eine Initiative des Caritasverbandes der Erzdiözese Salzburg und der Soziale Arbeit GmbH, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice Salzburg

### STEIERMARK

- Qualifizierungsmaßnahme: Quali-Kompass Leoben, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice
- 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
- Transitarbeitsplätze mit besonderem Schwerpunkt für über 45 jährige Frauen und über 50 jährige Männer unterstützt durch das Arbeitsmarktservice (AMS)
- Qualifizierungsmaßnahme: EDV für ältere arbeitssuchende Personen 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 insbesondere im Rahmen von Qualifizierungsverbänden, 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 PISA +, unterstützt durch den waff (Land Wien)
- Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme: Service Arbeit und Gesundheit 40+ für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 40+, unterstützt durch waff, Arbeitsmarktservice und Arbeiterkammer Wien.
- Beratungsmaßnahme: Alter(n)sgerechte Arbeitskarrieren in Kleinbetrieben, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice
- EUSPUG - Beratungs- und Betreuungseinrichtung für Führungskräfte und Akademiker in Wien und NÖ, unterstützt durch das Arbeitsmarktservice








Finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit  
und des Europäischen Sozialfonds.



[www.zsi.at](http://www.zsi.at)

[www.pakte.at](http://www.pakte.at)

[www.elderly.at](http://www.elderly.at)



**Übergeordnetes Ziel dieser Publikation ist es,** regionale Handlungsoptionen zur Verbesserung der Arbeitsmärkte, maßgeblich für die Zielgruppe der Älteren, aufzuzeigen. Die Publikation soll den notwendigen, allseits fortzuführenden Dialog zwischen den Stakeholdern stimulieren.

**ACTIVE AGEING**

ISBN 978-3-200-01158-8