

# Arbeiten und **Altern** in Europa

**Beitrag zu einer Diskussion über die  
Beschäftigung Älterer**

**[grundlagen@gpa.at](mailto:grundlagen@gpa.at)**

**GPA**

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN



**Impressum:**

Eine Publikation der GPA-Grundlagenabteilung, Autorin: Barbara Libowitzky, Fotos: GPA, DVR: 0046655  
September 2005

# Beitrag zu einer Diskussion über die Beschäftigung älterer Menschen

## Vorwort

Die Bevölkerung Europas wird älter - eine Tatsache, die seit langem bekannt ist und deren Auswirkungen bedeutende Folgen für die gesellschaftliche Entwicklung haben werden.

Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben in den vergangenen 30 Jahren eine Reihe von interessanten demographischen Entwicklungen erlebt. Die Geburtenraten sind in dramatischer Weise gesunken, aber auch der Anstieg der Lebenserwartung hat sich in deutlicher Form fortgesetzt. Infolgedessen ist die Zahl der jungen Menschen erheblich zurückgegangen (um rund 20 %), während die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter und die Zahl der älteren Menschen immer größer wurde.

Die vorliegende Broschüre wird sich mit der Lissabon Strategie befassen, die zum Ziel hat, bis 2010 die Erwerbsquote der 55- bis unter 65-Jährigen auf 50 % anzuheben. Bis heute sind fast alle Staaten der Europäischen Union weit von der Zielerreichung entfernt. Das Ziel, die Beschäftigungsquote der älteren ArbeitnehmerInnen zu erhöhen ist, eines der bis dato EU-weit am schlechtesten erfüllten Ziele der Lissabon-Strategie.

Eine "hochrangige Gruppe unabhängiger Sachverständiger" unter der Leitung von Wim KOK, an der auch ÖGB - Präsident Fritz Verzetnitsch teilnahm sollte sich mit der Zielerreichung der Lissabonstrategie auseinander zusetzen.

Auch auf die Ergebnisse der "Wim-Kok-Gruppe" wird in der vorliegenden Broschüre detailliert eingegangen.

## Aktuelle Probleme der älter werdenden europäischen Gesellschaft sind:

- ♦ Es ist kein Arbeitsmarkt für Ältere vorhanden.
- ♦ Es wird nur wenig in aktive Arbeitsmarktpolitik investiert, um die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung zu erhalten und zu fördern (v.a. in Österreich).
- ♦ Es fehlen präventive Maßnahmen in den meisten österreichischen Unternehmen, um das vorhandene Know-how der "älteren" Belegschaft zu sichern und diese gesund zu erhalten.
- ♦ "Active Ageing" fehlt völlig in der europäischen und österreichischen Diskussion (dazu siehe die späteren Ausführungen).
- ♦ Die Chancen Älterer hängen maßgeblich vom Grad ihrer Bildung ab und stehen somit in direktem Zusammenhang mit dem vorherrschenden Bildungssystem.
- ♦ Altersarmut und Altersarbeitslosigkeit drohen spätestens seit der jüngsten österreichischen Pensionsreform vor allem bei den Frauen.

Die Vitalität unserer Gesellschaften hängt in zunehmenden Maße von der aktiven Mitwirkung älterer Menschen ab. Daher ist die Förderung einer Kultur, die die im Laufe des Lebens gewonnenen Erfahrungen und Kenntnisse anerkennt, eine zentrale Herausforderung.



**Wolfgang Katzian**  
Vorsitzender der GPA



# Inhalt

<b>Demographische Alterung und ihre Folgen für die Erwerbsbevölkerung</b> .....	<b>5</b>
<b>Lissabon-Strategie und deren Zusammenhang mit alterngerechtem Arbeiten</b> .....	<b>9</b>
Die Lissabon-Strategie der EU.....	9
Die Ziele der Lissabon-Strategie hinsichtlich Arbeitsmarkt .....	10
Grad der Erreichung der Lissabonziele hinsichtlich Arbeitsmarkt.....	12
Active Ageing - der europäische Ansatz .....	14
<b>Schlussfolgerungen aus dem Wim-Kok-Bericht</b> .....	<b>15</b>
1. Geeignete rechtliche und finanzielle Anreize .....	17
2. Höhere Beteiligung aller Altersgruppen am lebenslangen Lernen .....	19
3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzqualität .....	22
<b>Wesentliche Ergebnisse und Schlussfolgerungen</b> .....	<b>26</b>
<b>Literaturverzeichnis und Internetadressen</b> .....	<b>28</b>
<b>GPA-Adressen</b> .....	<b>29</b>



## Demographische Alterung und ihre Folgen für die Erwerbsbevölkerung

Die Gruppe der Menschen im Alter von 60 Jahren und älter wächst schneller als alle anderen Altersgruppen. Es wird erwartet, dass sie von weltweit 200 Millionen im Jahr 1950 auf 2 Milliarden im Jahr 2050 anwachsen wird. <sup>1)</sup>

Die Alterungstrends variieren je nach Land und Region. Entwicklungsländer haben nach wie vor eine relativ junge Bevölkerung, während die Bevölkerung in den Industrieländern relativ alt ist. Eine Tatsache, die bis heute noch nicht in das Bewusstsein vieler Menschen vorgedrungen zu sein scheint ist aber auch, dass die Bevölkerung in den Entwicklungsländern vermutlich bedingt durch die bessere medizinische Versorgung und damit steigende Lebenserwartung schneller als in den Industrieländern altert. <sup>2)</sup>

In anderen Ländern, beispielsweise Russland, ist die Entwicklung jedoch anders. Dort sank durch die schlechte wirtschaftliche Entwicklung und die damit auftretenden sozialen Probleme die Lebenserwartung deutlich.

Demographische Alterung ist ein Phänomen, dem nur langfristig begegnet werden kann. Der Trend zur Überalterung einer Bevölkerung kann nicht in kurzer Zeit umgekehrt werden.

In den letzten vierzig Jahren ist die Lebenserwartung in der EU um acht bis zehn Jahre gestiegen. Seit der Krise Mitte der 1970er Jahre ist jedoch die Zahl der älteren ArbeitnehmerInnen kontinuierlich gesunken.

Heute gehen in Europa nur 40 % der 55- bis 64-Jährigen einer bezahlten Tätigkeit nach. In Österreich liegt der Anteil dieser Gruppe bei verschwindend geringen 8 %.

In den kommenden zwei Jahrzehnten wird die Zahl junger Menschen in der EU um 20 % zurückgehen, während die Zahl der 50- bis 64-Jährigen um 25 % ansteigen wird. Dies bedeutet nach Berechnungen der Europäischen Kommission, dass die Erwerbsbevölkerung in der EU bis zum Jahr 2030 um nahezu 10 % abnehmen wird.

Anfang des Jahres 2004 hat die Europäische Kommission in ihrem Frühjahrsbericht an den Europäischen Rat das aktive Altern (Active Ageing, hierzu später) als einen von drei prioritären Bereichen bezeichnet, wo rasches Handeln erforderlich ist, wenn die übergeordneten Beschäftigungsziele erreicht werden sollen.

In jüngster Zeit wurde mannigfach über die Folgen der demographischen Alterung auf den Staatshaushalt geschrieben und davon berichtet.

Im Folgenden sollen einige Antworten auf die Frage gegeben werden was passiert, wenn Bevölkerungen altern und welche gesellschaftspolitischen Entwicklungen damit einhergehen.

### Wahrscheinliche Folgen demographischer Alterung

Wenn nicht gegengesteuert wird ist eine der negativen Auswirkungen der Alterung der Bevölkerung, dass die Auslastung der öffentlichen Infrastruktur für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene (Kindergärten, Betreuungseinrichtungen, Bildungseinrichtungen) sinkt - hingegen der Bedarf an Betreuungsplätzen für Ältere steigt. Ein möglicher Effekt des sinkenden Bedarfs an Kinderbetreuungsplätzen und





Ausbildungsstellen ist, dass vom Staat immer weniger Geld in diese Bereiche investiert wird. Das sich wieder indirekt negativ auf die Geburtenrate auswirken kann, weil ja dadurch auch die Bedingungen, unter welchen berufstätige Eltern ihre Kinder aufziehen können, immer ungünstiger werden, wodurch wiederum der Anteil der Kinder an der Gesamtbevölkerung sinkt und sich somit die Negativspirale weiter dreht.

Ob diese Entwicklung tatsächlich eintreten wird hängt unter anderem von politischen Entscheidungen ab. Wenn es weniger Kinder gibt sollte es umgekehrt betrachtet theoretisch leichter möglich sein, ihnen öffentliche Infrastruktur bereitzustellen. Außerdem sollten sich die politischen EntscheidungsträgerInnen dazu bekennen, junge Familien zu fördern. Wenn es eine Knappheit am Arbeitsmarkt gibt, müsste es durch Druck gelingen, die gesellschaftlichen Verhältnisse so zu organisieren, dass Familie und Vollzeitbeschäftigung kompatibel sind. Es gibt immer mehr Personen, die aufgrund des höheren Lebensalters der Bevölkerung oder aber auch aufgrund länger andauernder gesundheitlicher Beeinträchtigungen auf Hilfe oder Pflege angewiesen sind.

Die Nachfrage nach Leistungen des öffentlichen Gesundheitssystems und die Notwendigkeit des Ausbaues der entsprechenden Infrastruktur (Spitäler, Ärzte, Alten- und Pflegeheime, Mobile Krankenschwestern etc.) steigen dadurch an.

Auf der anderen Seite müssen diese Pflegeleistungen auch durch Angehörige und/oder soziale Dienste erbracht werden. Meist wird diese Arbeit von Frauen erledigt, deren Teilzeitquote in Österreich derzeit bei ca. 35 % liegt - im Vergleich zum EU-Schnitt von 26 % - wobei der EU-25-Durchschnitt der Frauenteilzeitbeschäftigungsquote bei 26 % liegt.<sup>3)</sup>

Als Grund für die hohe Teilzeitbeschäftigung der Frauen wird oftmals angegeben, dass Betreuungspflichten im familiären Bereich nachgegangen wird.

Immer wieder hat die GPA in den vergangenen Jahren darauf hingewiesen, dass vor allem die Lebenssituation berufstätiger Frauen durch die Erwerbsarbeit und die so genannten "privaten Verpflichtungen" bestimmt wird. Beide Lebensbereiche (Beruf und Familie) unter einen Hut zu bringen erfordert bekanntlich einen hohen Planungs- und Organisationsaufwand und ist dementsprechend mit Zeitdruck und Stress verbunden. Vor allem müssen Frauen im Betrieb die Belastungen aus dem privaten Bereich "geheim" halten.

Frauen müssen den widersprüchlichen Anforderungen von Beruf, Familie und Gesellschaft gerecht werden. Aufgrund der schlechten Rahmenbedingungen und der partnerschaftlichen Teilung der Kinder- und Altenbetreuung und Hausarbeit sind Frauen durch Doppel- und Mehrfachbelastung einem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt.

Außerdem erschweren starre Arbeitszeitvorgaben die Koordination beruflicher und privater Verpflichtungen. Überraschend angeordnete Überstunden machen es für Eltern schwierig, voranzuplanen.

Für lediglich 9 % der Kinder unter 3 Jahren gibt es in Österreich einen Kinderbetreuungsplatz. Fast ein Drittel der Kindergärten für die 4- bis 6-Jährigen macht über Mittag Pause oder ist nur halbtags geöffnet.

Es besteht kein Zweifel, dass Veränderungen in der Altersstruktur und im Abhängigenquotienten (dieser beschreibt wie viele Erwerbstätige eine/n Pensionisten/in erhalten) sich auf die öffentliche Altersversorgung und das staatliche Gesundheitswesen sowie auf den



Bereich der Sozialleistungen auswirken werden. Darüber haben bereits umfangreiche Debatten stattgefunden. Der Prozess des Alterns wird dabei jedoch mitunter als ein undifferenziertes Erleben wachsender körperlicher Hilfsbedürftigkeit und finanzieller Abhängigkeit dargestellt, das mit dem Wegfall der elterlichen Pflichten und dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben beginnt. Das ist eine grobe Vereinfachung.

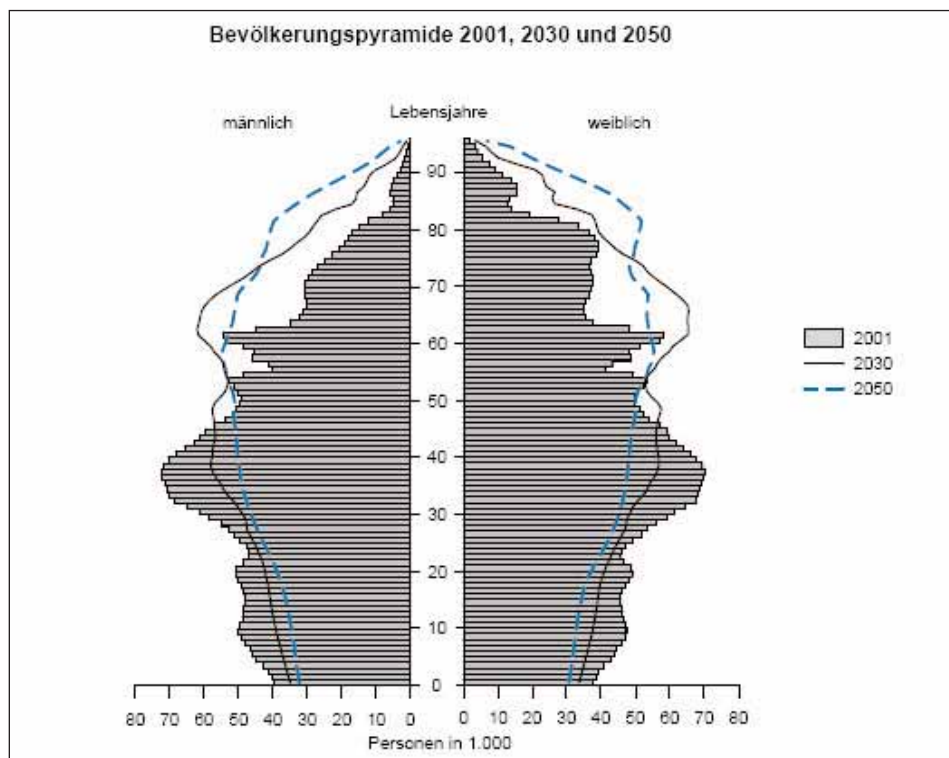
Das Durchschnittsalter der Wahlberechtigten steigt an. Politische Parteien verändern ihre Programme, um die Stimmen der älteren WählerInnenschicht an sich zu ziehen. Welche Folgen die demographische Alterung auf die Entwicklung der politischen Landschaft konkret haben wird, bleibt abzuwarten. Es entstehen möglicherweise Generationenkonflikte um den "adäquaten" Einsatz von ökonomischen und gesellschaftlichen Ressourcen. So kommt es vor, dass die Interessen älterer Menschen anders gelagert sind als jene der jüngeren Bevölkerungsschichten, wobei natürlich auch innerhalb der Bevölkerungsgruppen unterschiedliche Grundeinstellungen vorherrschen.

Allerdings darf an dieser Stelle auch nicht der Hinweis fehlen, dass ein höherer Anteil einer Personengruppe an der Bevölkerung auch bedeutet, dass sie höheren relativen Anteil am BIP oder den Ressourcen benötigt, um gut versorgt zu sein.

## Die Altersstruktur in Österreich

Trotz des geburtenstarken Jahrganges 2004 revidiert die Statistik Austria ihre langfristigen Bevölkerungsprognosen nicht. Die österreichische - aber auch die europäische - Bevölkerung wird weiterhin altern.<sup>5)</sup>

Dennoch muss darauf hingewiesen werden, dass Prognosen nicht für alle Zeit Gültigkeit besitzen und hin und wieder revidiert werden müssen. So war beispielsweise die Bevölkerungsprognose der Statistik Austria im Jahr 1999 weitaus pessimistischer als im Jahr 2000.



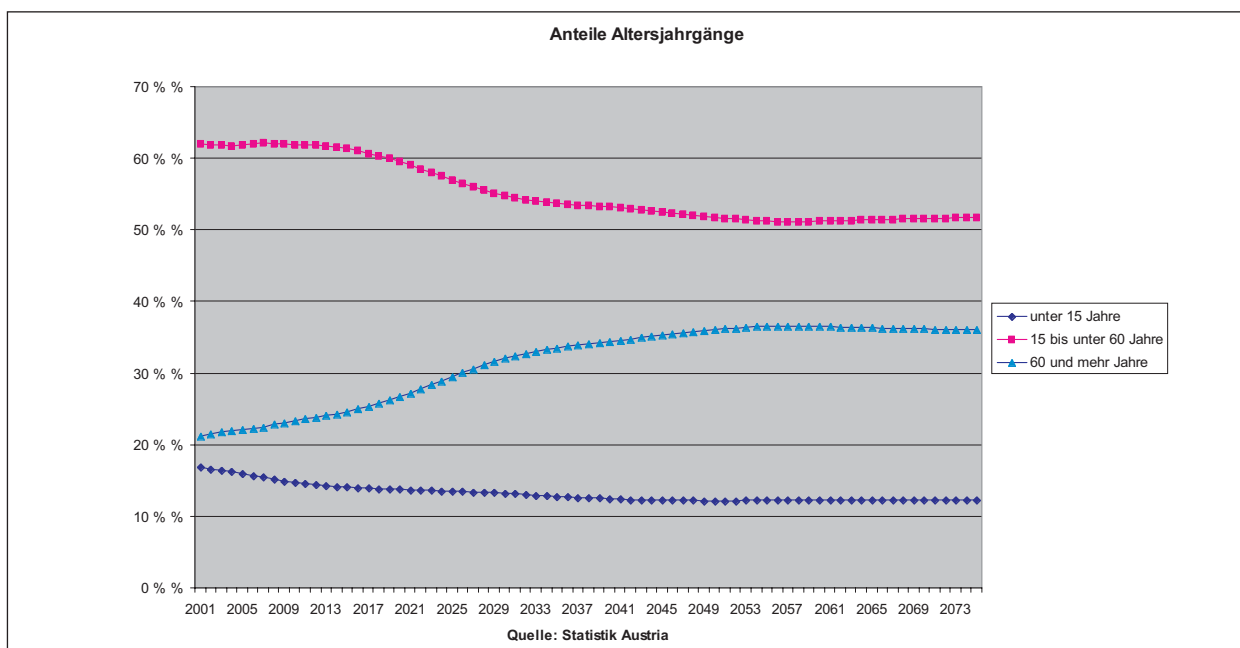
Die schwarze Linie zeigt die prognostizierte Bevölkerungsstruktur für das Jahr 2030. Deutlich erkennbar ist, dass sich der "Bauch" der Baby-Boom-Generation - schon leicht abgeflacht - nach oben verschoben wird. Bei Kindern und Jugendlichen ist im Vergleichszeitraum ein deutlicher Rückgang wahrnehmbar, der sich mit ähnlicher Deutlichkeit bis in das Jahr 2050 fortsetzen wird. Die Zahl der



unter 15-Jährigen belief sich im Jahr 2001 auf 1,35 Millionen. Für 2015 wird ein Rückgang auf 1,17 Millionen, 2030 bis auf 1,11 Millionen und 2050 bis auf knapp unter 1 Million prognostiziert. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (von 15 bis 59 Jahren) wird bis 2013 aufgrund der Zuwanderung von 4,98 Millionen im Jahr 2001 auf 5,13 Millionen ansteigen. In den Folgejahren ist dann mit drastischen Rückgängen zu rechnen: 2030 befinden sich in dieser Kohorte 4,61 Millionen Personen und 2050 nur mehr 4,23 Millionen Personen. Davon ausgehend, dass es bei der Gesamtbevölkerungszahl keine maßgeblichen Veränderungen geben wird, findet die Strukturveränderung vor allem im Anstieg der über 59-Jährigen ihren Niederschlag. Im Jahr 2001 war die Generationen 60+ knapp 1,7 Millionen Personen stark. Bis 2050 wird sich diese Zahl stetig bis auf knapp unter 3 Millionen Personen erhöhen. Die Generation 60+ wird somit innerhalb von weniger als 50 Jahren um 70 % anwachsen. Das Durchschnittsalter der österreichischen Bevölkerung wird sich dadurch im gleichen Zeitraum ebenfalls deutlich erhöhen, von 39,7 Jahren im Jahr 2001 auf 48,2 Jahre im Jahr 2050.

Die Aufteilung der Altersgruppen in der österreichischen Bevölkerung wird sich verändern. Während der Anteil der 15- bis 60-Jährigen sinken wird, wird jener der 60-Jährigen und Älteren deutlich ansteigen. 2025 werden in Österreich um 41 % mehr Menschen im Alter von 55 bis 65 Jahren als heute leben. Starke Verschiebungen wird es aber auch innerhalb der Gruppe der erwerbsfähigen Bevölkerung geben. Diese starke Steigerung der "älteren" Bevölkerung ist auf die geburtenstarken Jahrgänge der späten 50er und frühen 60er Jahre zurückzuführen. Ab 2025 verringert sich der Anteil der 55- bis 65-Jährigen aber wieder deutlich.

Besonders markant ist die Entwicklung bei den über 65-Jährigen. Die Gruppe der 65- bis 79-Jährigen wächst bis zum Jahr 2037 um 72 % an. Am stärksten steigt der Anteil hochbetagter Personen der Altersgruppe 80+. Die steigende Lebenserwartung und die starken Geburtenjahrgänge der um 1940 und 1960 Geborenen erklären diese Entwicklung: 2015 wird die Zahl der hochbetagten Personen um 40 % über dem Wert von 2001 liegen. 2050 ist ihr Anteil mit einem Plus von 226 % mehr als dreimal so groß als 2001.







# Lissabon-Strategie und deren Zusammen- hang mit alterns- gerechtem Arbeiten

## Die Lissabon-Strategie

Viele Menschen in Europa kennen den Begriff der "Maastrichtkriterien" und die Stabilitätsziele, welche die EU damit im Zusammenhang mit der Währungsunion und der Stabilität der neuen Gemeinschaftswährung verknüpft hat.

Jenen Zielen, die vom Europäischen Rat in Lissabon im Jahr 2000 beschlossen wurden, wurde bis dato keine solche Bekanntheit zuteil.

Die Inhalte der Lissabonstrategie und ihr Zusammenhang mit älteren ArbeitnehmerInnen sollen im Folgenden kurz zusammengefasst werden.

### **Im März 2000 gaben sich die europäischen Staats- und Regierungschefs der EU folgende Ziele bis zum Jahr 2010:**

- ♦ zum "wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt" zu werden,
- ♦ zu "einem Wirtschaftsraum zu werden, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren Zusammenhalt zu erzielen", und der
- ♦ gleichzeitig dem Umweltschutz verpflichtet ist.

Diese Zielsetzung ist nachvollziehbar aber gleichzeitig auch so weit auslegbar, dass sich die verschiedenen Interessenvertretungen auf einzelne Worte stürzen/stützen. Beispielsweise dreht sich die europäische Diskussion

zum Thema "wissensbasiert" ausschließlich um Bildung an Hochschulen.

Dass die Lissabonstrategie in ihrem Kern zwar gut gemeint, letztlich jedoch nicht ausreichend definiert war zeigt sich daran, dass es seit kurzem eine "2. Lissabon-Strategie" gibt. Hierzu ein Auszug aus der Korrespondenz des österreichischen Parlaments vom 13.07.2005: <sup>6)</sup>

### **"Besuch einer Delegation der EU-Kommission im Parlament - Informationsgespräch über Umsetzung der zweiten Lissabon-Strategie**

Wien (PK) - Im Rahmen ihres Wien-Besuchs traf heute eine Delegation der Europäischen Kommission, bestehend aus Vertretern der Generaldirektionen Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit im Parlament mit Nationalratsabgeordneten zusammen. Im Mittelpunkt des von Abgeordneter Marianne Hagenhofer (S) geleiteten Gesprächs stand die Lissabon-Strategie und deren kürzlich erfolgte Revision.

Delegationsvorsitzender Sven B. Kjellström sah in der zweiten Lissabon-Strategie ein positives europäisches Signal gegenüber den negativen Referenden in Frankreich und in den Niederlanden und angesichts der Schwierigkeiten bei den Verhandlungen für eine neue EU-Finanzvorschau. Es gehe darum, die Ressourcen der Mitgliedstaaten auf gemeinsame wirtschaftliche Ziele zu konzentrieren und diese mit sozialen und Umweltzielen zu verbinden. Dabei setze die Kommission auf neue Partnerschaften zwischen der Union und ihren Mitgliedsländern und auf die Einbindung der Interessensgruppen, wobei Kjellström ausdrücklich auch Parlamente, Sozialpartner und NGOs nannte. Inhaltliche Prioritäten bilden die Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, der Wettbewerb im Dienstleistungssektor und die Bildung.

Im Unterschied zur ersten Lissabon-Strategie sehe das neue Programm eine größere Auto-



nomie der Mitgliedsländer vor. Österreich habe die Übermittlung seines Nationalen Reformprogramms bis Oktober 2005 in Aussicht gestellt, die Kommission werde die nationalen Programme bewerten und bis Frühjahr 2006 ihr eigenes Programm präsentieren.

Abgeordnete Marianne Hagenhofer (S) sprach konkrete Probleme bei der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen an und schlug vor, die berufliche Neuorientierung von Arbeitnehmern durch geförderte Umschulungen zu unterstützen und nicht nur SchülerInnen, sondern auch Fachkräften die Möglichkeit zu bieten, im Rahmen von Austauschprogrammen Auslandserfahrungen zu sammeln. Weiters ortete die Abgeordnete Informationsdefizite über beschäftigungspolitische Best-Practice-Modelle anderer EU Länder. Diesbezügliche Abhilfe sagten die Gäste aus Brüssel durch verbesserte Informationsflüsse zu. (...)

Die neue Lissabon-Strategie formuliere weniger Ziele, antwortete Delegationsvorsitzender Kjellström, sie setze stärker auf die Eigenverantwortung der Mitgliedstaaten, auf Monitoring sowie auf eine bessere Koordination zwischen den Generaldirektionen der EU-Kommission. Als einen Erfolg der ersten Lissabon-Strategie nannten die Gäste die Ermittlung von Best-Practice-Modellen in den einzelnen Mitgliedstaaten, etwa bei der Lösung finanzieller Probleme von Unternehmen.

Übereinstimmend unterstrichen die Gesprächspartner das Lissabon-Ziel, in Europa mehr Wachstum und Beschäftigung zu erreichen. Dafür sei es notwendig, für Arbeitnehmer, die im Zuge der Globalisierung und in Folge der Rationalisierung ihre Beschäftigung verlieren, neue produktive Arbeitsplätze zu finden."



## Die Ziele der Lissabon-Strategie bis 2010 hinsichtlich Arbeitsmarkt

- ♦ Die EU zielt auf generelle **Erhöhung der Beschäftigungsquote** ab; die definierten Ziele werden als EU-Schnitt angepeilt und wurden bis 2010 vorgegeben:

Gesamterwerbsquote 70 %

Frauenerwerbsquote 60 %

Erwerbsquote der älteren Arbeitskräfte 50 %

Zu Beginn des Lebensabschnittes als "ältereR ArbeitnehmerIn" im Sinne der Definition der EU (ab 55 Jahren) sind die meisten Männer auf dem Arbeitsmarkt tätig, und die überwältigende Mehrheit geht einer bezahlten Beschäftigung nach. Am Ende dieses Zeitraums sind die meisten Männer nicht mehr erwerbstätig, und sehr wenige üben eine bezahlte Beschäftigung aus.

Die Lage stellt sich bei Frauen etwas anders dar. Der Anteil derer, die im Alter von Anfang fünfzig eine berufliche Tätigkeit ausüben, ist erheblich niedriger, während bei den berufstätigen Frauen der Anteil derjenigen, die ununterbrochen erwerbstätig waren, noch niedriger ist. Aufgrund der überlieferten Rolle der Frauen als Mutter und Hausfrau - anders gesagt, als ein wichtiger Personenkreis, der unbezahlte Tätigkeiten ausübt - ist es schwieriger, den von ihnen erlebten Übergang vom 6. in das 7. Lebensjahrzehnt zu beobachten.

- ♦ Allmähliche **Anhebung des tatsächlichen Renteneintrittsalters** um rund fünf Jahre.

Das Ziel der Europäischen Union war also nicht, das Pensionsalter allgemein auf 65 Jahre zu erhöhen, sondern vielmehr lediglich das durchschnittliche effektive Antrittsalter um fünf Jahre anzuheben. Vielfach wurde aber in



den Mitgliedstaaten der Europäischen Union dieses "Lissabon-Ziel" dafür genutzt, massive Pensionsreformen durchzusetzen; der Wirkgrad dieser so genannten Reformen wird noch abzuwarten sein.

Der Hinweis darauf, dass Beschäftigungsquoten nicht nur durch Abschaffung der vorzeitigen Pensionen erhöht werden können, darf an dieser Stelle nicht fehlen. Ein wohl durchdachtes Frühpensionsangebot ist aus Sicht der GPA nach wie vor eine gute Alternative.

- ♦ Festlegung eines **mehnjährigen Programms** für die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen, Kollektivvertragsverhandlungen, Zurückhaltung bei den Lohnforderungen, höhere Produktivität, lebenslanges Lernen, neue Technologien und flexible Arbeitsorganisation bis Ende 2002.

Da bis Ende 2002 kein solches Programm publiziert wurde, muss dieses Ziel als nicht erreicht betrachtet werden, wobei sich natürlich die Frage stellt wie sinnvoll es ist, auf europäischer Ebene beispielsweise Zurückhaltung bei Lohnforderungen zu vereinbaren.

Auf europäischer Ebene Lohnzurückhaltung zu fordern ist aus gesamtwirtschaftlicher Sicht keine sinnvolle Idee. Das große Wachstumsproblem der EU wurde bereits vielfach mit mangelnder Binnennachfrage begründet. Wird nun Lohnzurückhaltung geübt, sinkt die Binnennachfrage weiter, was sich wiederum auf die konjunkturelle Entwicklung und im Endeffekt natürlich auch auf die Arbeitsplatzsituation negativ auswirkt.

Sinnvoller wäre es aus Sicht der GPA, die Reallöhne im Ausmaß der Produktivitätssteigerungen anzuheben und dadurch die Nachfrage anzukurbeln.

Die Staats- und Regierungschefs sollten sich abgesehen davon - nicht in die Arbeit der Kollektivvertragspartner einmischen.

- ♦ Beseitigung von Faktoren, die die **Erwerbsbeteiligung von Frauen** behindern

Gerade was Österreich betrifft muss hinterfragt werden, welche Maßnahmen im Sinne dieses Ziels gesetzt wurden. (Anm.: Das Kindergeld kann wohl keine zielführende Maßnahme in diesem Sinne gewesen sein.)

Die faktische geschlechtliche Segregation am Arbeitsmarkt bewirkt zuallererst, dass sich Frauen allgemein betrachtet in jenen Bereichen betätigen, die eine prekäre und ungünstigere Lebens- und Arbeitssituation anzubieten haben, vor allem im arbeitsintensiven Dienstleistungsbereich.

Mit ihrer Familienpolitik fördert die österreichische Regierung gezielt Frauen als "Dazuverdienerinnen" anstatt deren Eigenständigkeit. Die Zuverdienstgrenze beim Kindergeld erlaubt, wie schon der Name sagt, nur einen Zuverdienst, aber keinen Vollzeitjob. Und auch mit der Steuerreform 2004/2005 signalisiert die Regierung den Frauen: Zuverdienst ja - Eigenständigkeit nein! Im Rahmen der "Reform" wurde der Kinderzuschlag zum Alleinverdiener-Absetzbetrag erhöht. Damit Familien diese Steuerbegünstigung erhalten, darf der zweite Elternteil maximal 6.000 Euro im Jahr "dazuverdienen".

Durch Kinderzuschläge zum AlleinverdienerInnen/AlleinerzieherInnenabsetzbetrag gewinnen vor allem kinderreiche Familien, in welchen nur ein Elternteil arbeiten geht. Etwa 800.000 Kinder leben demgegenüber in Familien, in denen beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nachgehen müssen und profitieren von dieser Maßnahme nicht. Diese Art von Politik drängt Frauen aus dem Berufsleben,



selbst wenn gleichzeitig die Zuverdienstgrenze beim AVAB von 4.400 EUR auf 6.000 EUR angehoben wird. (Bis zu einem PartnerInnen-einkommen in dieser Höhe steht der AVAB zu.)

Familien, in welchen beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nachgehen müssen, werden durch die Steuerreform somit nicht entlastet. Es wird also die Gesellschaftsform der Alleinverdienerfamilien im Vergleich mit Mehrverdienerfamilien gefördert.

Maßgeblich mitverantwortlich für die Einkommenskluft zwischen Frauen und Männern sind die langen Kinderpausen und die Probleme der Frauen beim Wiedereinstieg. Die ÖGB-Frauen urgieren deshalb schon seit längerem rasche Änderungen beim Kindergeld. Ihr Vorschlag: Eltern sollen wählen können zwischen dem Kindergeld in der bisherigen Form und einer Geldleistung, die höher ist, aber für einen kürzeren Zeitraum ausbezahlt wird. Das würde den raschen

Wiedereinstieg der Frauen erleichtern, die höhere Geldleistung macht es auch für Männer attraktiver, in Karenz zu gehen.

Im Sinne des Lissabonzieles wären die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und die Beseitigung der Barrieren beim Wiedereinstieg in den Beruf.

Auch bei den Vorsätzen der Lissabonstrategie betreffend Förderung der Chancengleichheit und Beseitigung der Armut hat sich vor allem auf europäischer Ebene nichts bzw. nur sehr wenig getan, wobei gerade diese Vorsätze hauptsächlich auf nationalstaatlicher Ebene umzusetzen wären. Auch Österreich kann sich bei realistischer Betrachtung hier nicht besonderer Erfolge rühmen.

## Grad der Erreichung der Lissabonziele hinsichtlich Arbeitsmarkt

Country	Employment rate of people aged 55-64 (%)			Average exit age from the labour force (years)		
	Total (in brackets 2001)	Women	Men	Total	Women	Men
Belgium	26.6 (25.1)	17.5	36.0	58.5	58.4	58.6
Denmark	57.9 (58.0)	50.4	64.5	61.3	59.8	61.9
Germany	38.6 (37.7)	30.1	47.1	60.8	60.3	61.1
Greece	39.7 (38.0)	24.4	56.0	:	:	:
Spain	39.7 (39.2)	22.0	58.6	61.6	61.5	61.5
France	34.8 (31.9)	30.6	39.3	58.9	58.7	58.9
Ireland	48.1 (46.8)	30.8	65.1	62.6	62.8	62.0
Italy	28.9 (28.1)	17.3	41.3	59.9	59.7	60.2
Luxembourg	28.3 (24.4)	18.6	37.9	59.3	:	:
Netherlands	42.3 (39.6)	29.9	54.6	62.4	61.6	62.9
Austria	30.0 (28.6)	20.9	39.8	59.5	59.3	59.4
Portugal	50.9 (50.1)	41.9	61.2	63.2	63.0	62.8
Finnland	47.8 (45.8)	47.2	48.5	60.4	60.4	60.6
Schweden	68.0 (66.8)	65.6	70.4	63.4	63.1	63.4
United Kingdom	53.5 (52.3)	44.7	62.6	62.4	61.9	62.7
EU15	40.1 (38.8)	30.5	50.1	61.0	60.7	61.1

Source: EUROSTAT, European Labour Force Survey 2002, 2<sup>nd</sup> quarter





Der generell niedrige Grad an Beschäftigung von Personen über 55 in Europa liegt hauptsächlich an niedrigen Frauenbeschäftigungsraten in allen Altersgruppen und niedrigen Beschäftigungsquoten bei Männern über 55.

In der EU ist eine starke Segregation der Erwerbsverläufe bei Männern und Frauen zu beobachten. In manchen Ländern können Frauen - bedingt durch verschiedene Formen der Kinderbetreuung - gleichgestellt mit Männern im Erwerbsleben stehen, zumindest hinsichtlich der Arbeitsstunden.

Hingegen tendiert in vielen Teilen Südeuropas ein großer Anteil der Frauen dazu, bis zur Hochzeit oder der Geburt des ersten Kindes zu arbeiten, bevor sie sich völlig oder für eine längere Zeit aus dem Arbeitsleben zurückziehen, um danach sehr häufig in einen Teilzeitberuf zurückzukehren.

Teilzeit wird vor allem in Großbritannien, Holland, Deutschland, Irland und Österreich praktiziert, wo die Versorgung mit Kindertagesstätten weniger gut ausgebaut ist als beispielsweise in Frankreich oder Belgien, wo es auch durchaus üblich und gesellschaftlich verankert ist, dass Kinder bereits sechs Monate nach ihrer Geburt in Tagesbetreuungseinrichtungen aufwachsen. Ebenso gibt es in Schweden eine gesetzliche Garantie dafür, dass Kinder ab dem ersten Lebensjahr in einer Kinderkrippe untergebracht werden können.

Erfolgreiche Modelle, vor allem in Finnland, haben die Bedeutung der Sensibilisierungsarbeit hinsichtlich der Fähigkeiten älterer ArbeitnehmerInnen gezeigt. Der dringende Bedarf an ständiger Weiterbildung für Beschäftigte und die Notwendigkeit, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Gesundheit und Sicherheit ernst genommen werden, wurde dort bereits in den 80er Jahren erkannt.

### **Die konkreten Maßnahmen Finnlands können in einem OECD-Papier<sup>8)</sup> nachgelesen werden und sollen hier beispielhaft genannt werden:**

- ♦ Informationskampagnen, um die gesamte Bevölkerung zu sensibilisieren mit der Hauptzielgruppe der älteren Beschäftigten und der Arbeitgeber, durch leicht lesbare Informationen im öffentlichen Raum, Zeitungen, Radio, Fernsehen und Internet. Der Name einer Kampagne war "Erfahrung ist ein nationales Gut".
- ♦ Weiterbildungsmaßnahmen, um die Fähigkeiten von Erwachsenen weiterzuentwickeln, die eine mangelhafte Basis-Ausbildung erfahren haben. Abgesehen davon wurden innerbetriebliche Weiterbildungen und maßgeschneiderte Kurse speziell für Ältere Menschen sowie "Age-Management-Trainings" forciert.
- ♦ Maßnahmen zur Steigerung der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz sowie neue Rehabilitationsmethoden und der Kampf gegen Altersdiskriminierung waren Teil der Kampagne.
- ♦ Forschungsprogramme wurden entwickelt, um Unternehmen mit maßgeschneiderten Entwicklungsplänen für Good-Practice-Beispiele auszustatten und auch um neue Schulungsmethoden speziell für Ältere zu entwickeln.
- ♦ Gesetze zur Reduktion von Pensionierungen waren auch unter den Maßnahmen, die Finnland ergriff. So wurde die Pensionsreform in Angriff genommen, gleichzeitig aber auch 2002 ein neues Gesetz im Arbeitnehmerschutz beschlossen und in Kraft gesetzt. Dieses Gesetz verlangt unter anderem, dass Arbeitsvereinbarungen, die Arbeitszeit, Ruhepausen, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeit und Arbeitssicherheit betreffen, an die Bedürfnisse des einzelnen Arbeitsplatzes angepasst sein müssen.





In vielen Ländern spielen Frühpensionierungen nach wie vor eine wesentliche Rolle, den Arbeitsmarkt zu regulieren. Die Maßnahmen der aktuellen Regierungen gehen aber leider dahin, diese Möglichkeiten, vorzeitig aus dem Berufsleben auszusteigen, zu unterbinden.<sup>9)</sup>

Die GPA fordert, dass ArbeitnehmerInnen nach wie vor die Möglichkeit offen steht, in Frühpension zu gehen, da es sich hierbei nicht nur um ein wesentliches Instrument zur Arbeitsmarktregulierung handelt, sondern von der arbeitenden Bevölkerung als Belohnung für ein hartes, intensives und überstundenreiches Arbeitsleben wahrgenommen wird.

## Active Ageing - der europäische Ansatz

Die europäische Arbeitsmarktstrategie zielt in zwei Hauptrichtungen, um Active Ageing (Aktives Altern) zu forcieren:

- ♦ Arbeitsbedingungen (Berufsausbildung, ArbeitnehmerInnenschutz, flexible Arbeitsorganisation, ...) ändern
- ♦ Den vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben erschweren (Anreize/Sanktionen)

Unter **Active Ageing** versteht man in der Europäischen Union die Entwicklung von Maßnahmen, die die Arbeitsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen aufrechterhalten und lebenslanges Lernen und flexible Arbeitsformen, um damit eine aktive Teilnahme am Arbeitsleben ermöglichen.


Die WHO definiert den Begriff des aktiven Alterns wie folgt:

Aktives Altern ist ein lebensbegleitender Prozess der Optimierung von Gesundheit, Partizipation und Sicherheit. Ziel ist es, die gesunde Lebenserwartung auszudehnen.

Aktives Altern gilt sowohl für Einzelpersonen als auch für ganze Bevölkerungsgruppen. Es ermöglicht Menschen, ihr Potenzial bezüglich des körperlichen, sozialen und geistigen Wohlergehens lebensbegleitend auszuschöpfen und am gesellschaftlichen Leben entsprechend ihren Bedürfnissen, Wünschen und Fähigkeiten zu partizipieren. Gleichzeitig erhalten sie entsprechenden Schutz, Sicherheit und Betreuung, wenn sie Unterstützung benötigen.<sup>10)</sup>

Vor zwanzig Jahren war der Begriff des "aktiven Alterns" weitgehend die Domäne von Gerontologen (Altersforschern) und bezeichnete Aktivitäten nach dem Eintreten in den Ruhestand. Für manche ging es dabei um die Frage der Beteiligung von Ruheständlern an sozialen oder kulturellen Aktivitäten und darum, in welchem Maß die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in einer für die Gesellschaft produktiven Art und Weise genutzt wurde. Für andere wiederum stand die Frage im Vordergrund, ob die Aktivitäten älterer Menschen für die Aufrechterhaltung ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten förderlich waren.

In jüngerer Zeit hat dieser Begriff Eingang in den Sprachgebrauch von Ökonomen gefunden und bezeichnet nicht mehr das Interesse an den Aktivitäten nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, sondern an der Verschiebung des Eintritts in den Ruhestand und der Substitution unbezahlter durch bezahlte Tätigkeiten. Die politischen EntscheidungsträgerInnen sind allgemein der Auffassung, dass die sich infolge der Alterung der Bevölkerung bedrohlich abzeichnenden Haushaltsdefizite auf zwei Arten behoben werden müssen: Einerseits durch Änderungen in der Höhe der staatlichen Rentenleistungen (und der verstärkten Förderung der privaten Altersvorsorge), auf der anderen Seite aber auch durch eine Anhebung des Alters, ab welchem der Anspruch auf diese Leistungen erworben wird,



was eine Verkürzung der Ruhestandszeit zur Folge hat. "Aktives Altern" bedeutet nun vielmehr "wirtschaftlich aktives Altern".

Aus gewerkschaftlicher Sicht kann unter "Active Ageing" jedoch nur verstanden werden, dass die Menschen im Arbeitsprozess von Beginn des Erwerbslebens an bis zu dessen Ende einerseits durch effiziente Prävention vor Erkrankungen, Berufskrankheiten und Unfällen bewahrt werden und andererseits dem Alter entsprechende Aufgabenprofile erfüllen.



## Schlussfolgerungen aus dem Wim-Kok-Bericht (Nov. 2004) und detailliertes Eingehen auf dessen drei Anregungen

In ihrem Bericht über die Fortschritte bei der Erfüllung der Ziele von Lissabon, empfahl die vom früheren niederländischen Ministerpräsidenten Wim Kok geleitete Expertengruppe den Mitgliedstaaten, nationale Aktionspläne für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der EU auszuarbeiten. Es wurde ebenfalls empfohlen, die Zahl der zu erreichenden Ziele der Lissabonner Agenda auf die Wichtigsten zu beschränken.

Der Bericht von Kok bestätigte, dass die Mitgliedstaaten bisher weit hinter dem vorgesehenen Fahrplan für die Erfüllung der ehrgeizigen Ziele, die im Jahr 2000 auf dem Gipfel von Lissabon formuliert wurden, zurückliegen. Die ehrgeizigen Ziele waren mit dem Wunsch formuliert worden, die EU bis 2010 zum weltweit wettbewerbsfähigsten wissensbasierten Wirtschaftsraum reifen zu lassen.

Wim Kok wurde von der Europäischen Union bisher zu zwei arbeitsmarktpolitisch wesentlichen Berichten mit der Leitung einer hochrangigen Gruppe beauftragt. Der erste Bericht (Kok I) mit dem Titel "Jobs, Jobs, Jobs" liest sich wie eine Bibel der Arbeitsmarktflexibilisierung. Auch der zweite Bericht "Die Herausforderung annehmen", der im November 2004 publiziert wurde, ist aus gewerkschaftlicher Sicht nicht unproblematisch. Anstelle einer Konkretisierung der Ziele



von Lissabon werden diese im Wesentlichen beibehalten und keine Kritik an der ausschließlich wettbewerbsorientierten Politik der EU geübt. Niemand wird bestreiten, dass Wettbewerbsfähigkeit ein wesentlicher Faktor für eine Volkswirtschaft ist, dennoch darf nicht außer Betracht bleiben, dass die Leistung einer Wirtschaft von Menschen erbracht wird, die ein gewisses Maß an Sicherheit benötigen. Anders ausgedrückt: Der Bericht "Die Herausforderung annehmen" stellt die Möglichkeiten zur Steigerung von Wirtschaftswachstum und Beschäftigung durch strukturpolitische Interventionen sehr empathisch dar, ohne sich mit der gleichen Sorgfältigkeit den Sorgen und Nöten von Bevölkerungsgruppen zu widmen, die aus einer Vielzahl von Gründen mit einer solchen Modernisierungspolitik nicht mithalten können.

### **Die wichtigsten Empfehlungen der "Kok-Gruppe" hinsichtlich älterer ArbeitnehmerInnen lauteten:**

Die Mitgliedstaaten sollten bis 2006 eine umfassende Strategie für aktives Altern entwickeln. Eine solche Strategie erfordert einen politischen und kulturellen Paradigmenwechsel von der "Frühverrentung" zu drei zentralen Aktionslinien:

1. geeignete rechtliche und finanzielle Anreize für länger arbeitende ArbeitnehmerInnen und für Arbeitgeber, damit sie ältere ArbeitnehmerInnen einstellen und behalten;
2. höhere Beteiligung aller Altersgruppen am lebenslangen Lernen, vor allem der gering qualifizierten und älteren ArbeitnehmerInnen;
3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzqualität.

### **Die Ausgangssituation in den EU-Mitgliedstaaten**

Länder wie Dänemark, Schweden und Großbritannien hatten bereits bei der Formulierung der Ziele von Lissabon eine hohe Zahl von Erwerbstätigen in der Altersgruppe der über 55-Jährigen sowie ein durchschnittliches Pensionsantrittsalter von 63 Jahren. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass diese Länder schon immer eine aktive Arbeitsmarktpolitik verfolgt haben, um ältere Arbeitskräfte wieder in den Arbeitsmarkt eingliedern zu können. Aufgrund dieser guten Voraussetzungen gelang es auch, die Beschäftigungsquoten Älterer weiter zu erhöhen und die Ziele von Stockholm/Lissabon zu übertreffen.

Zu Unterstreichung sei das Beispiel Dänemark genannt, das 1999 die höchste Erwerbsquote mit einer niedrigen Arbeitslosigkeit paarte aber sich gleichzeitig besonders hohe Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik (1,89 % am BIP, beziehungsweise 18,6 % der gesamten Ausgaben für Arbeitslosigkeit) leistete. Die Erwerbsquote lag 1999 bei 80,6 % wobei auch die Frauenerwerbstätigkeit mit 76,1 % ausgesprochen hoch war.

In Finnland gelang es im Zeitraum 1997 bis 2003 die Zahl älterer Erwerbstätiger sogar um 14 % anzuheben. Dieser Erfolg ist vor allem auf die Anpassung und Stärkung aller Politikfelder durch einen holistischen/ganzheitlichen Ansatz vom lebenslangen Lernen, über die Arbeitsorganisation, Arbeitsanreize und Gesundheitsversorgung bis hin zu Pensionsreformen zurückzuführen (langfristige Zurückdrängung der vorzeitigen Pension bei Arbeitslosigkeit).

Bei den einzelnen Erwerbsquoten ist aber auch Vorsicht angebracht: Durch diverse auch innerbetriebliche Vorruhestandsmodelle werden Personen vielfach in der Statistik als



"beschäftigt" gewertet, obwohl sie - unter Fortzahlung der Bezüge - oft jahrelang nicht mehr im Betrieb sind.

Generell wurden in verschiedenen europäischen Staaten diverse Maßnahmen ergriffen, um die Erwerbsquoten zu erhöhen oder zu halten.

So wurde beispielsweise in Schweden mit Eifer daran gearbeitet, die Erwerbsarbeitslosigkeit unabhängig von Alter und Geschlecht mithilfe von Anreizsystemen und gut ausgebauten sozialen Versorgungssystemen nicht länger als ein Jahr andauern zu lassen.

Dänemark verfolgte einen anderen Ansatz indem es die Zumutbarkeitsbestimmungen für Arbeitslose verschärfte. Dieser Ansatz bringt allerdings nicht zwingend eine Reduktion der Arbeitslosigkeit mit sich, da diese nur dann reduziert werden kann, wenn ein entsprechender Arbeitsmarkt mit freien und akzeptablen Stellen vorhanden ist. Abgesehen davon muss kritisch hinterfragt werden wie sinnvoll es ist, einen Arbeit suchenden Akademiker erst einmal einige Zeit als Taxilenker arbeiten zu lassen, um ihn dann erst nach geraumer Zeit in seinen eigentlich erlernten Beruf zurückzuführen. Es ist nämlich davon auszugehen, dass die erlernten Fähigkeiten wieder verloren gehen. Gesamtgesellschaftlich betrachtet ist eine solche Maßnahme bedenklich.

In Österreich blieben die Bemühungen, Ältere in Beschäftigung zu halten, seitens der seit Februar 2000 amtierenden Bundesregierung hauptsächlich auf die Pensionsreform 2003 beschränkt. Die von den Sozialpartnern in wenigen Unternehmen begleiteten Projekte wie beispielsweise das "LIFE"-Projekt in der VOEST-Alpine oder das Projekt "Gesundes Papier / Arbeitsgesundheitsmanagement" der Papierindustrie sind Erfolg versprechend, dennoch müssen diese Projekte in ihrer Intensität und Reichweite verstärkt werden.

Allgemein muss die Sensibilität für die Existenzberechtigung und Vorteile der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen angesichts des demographischen Wandels verstärkt werden. Derzeit herrscht in vielen Unternehmen eine Art "Jugendwahn" vor, der eine Erhöhung der Wertschätzung für Erfahrungswissen notwendig macht.

### **Bekämpfung von Stereotypen und Diskriminierung aus Altersgründen**

Die Einstellungen gegenüber älteren Menschen sind oftmals das Haupthindernis für die Eröffnung von Beschäftigungsmöglichkeiten. Es gibt zahlreiche Stereotypen wie zB: ältere Arbeitnehmer sind weniger produktiv, die körperliche Leistungsfähigkeit lässt mit zunehmenden Alter nach, ältere Arbeitnehmer lernen langsamer etc. Viele dieser Aussagen gehören in das Reich der Mythen, und selbst diejenigen, die teilweise begründet sind, sind oftmals für die Anforderungen des Arbeitsplatzes irrelevant.

Der Schlüssel für Fortschritte auf diesem Gebiet liegt vor allem in der Hand der Arbeitgeber.

### **1. Geeignete rechtliche und finanzielle Anreize für länger arbeitende ArbeitnehmerInnen und für Arbeitgeber, damit sie ältere ArbeitnehmerInnen einstellen und behalten**

Menschen werden in unserer Gesellschaft üblicherweise nach ihrem Alter klassifiziert, weil wir davon ausgehen, dass sich im Laufe der Zeit jede Person in gleicher Weise entwickelt.

Dieser Ansatz wird jedoch sowohl durch den gesunden Menschenverstand als auch durch





jüngste Forschungsergebnisse in Frage gestellt. Das Lebensalter kann nicht länger als effizienter Maßstab für die tatsächliche Fähigkeit zur aktiven Teilhabe am sozialen Leben herangezogen werden.

Zunächst ist festzustellen, dass eine Gleichsetzung des Altersbegriffs mit einem bestimmten biologischen Alter bzw. mit einer in sozialer oder wirtschaftlicher Hinsicht bestehenden gesetzlichen Altersgrenze, wie etwa für den Bezug einer staatlichen Rente, nicht mehr zeitgemäß ist.

Im Folgenden seien zwei nicht unbedingt positive, weil restriktive Wege genannt, um Beschäftigung zu erzwingen. Sie spiegeln jedoch die Vorgehensweise vieler anderer EU-Mitgliedsstaaten mit den rechtlichen und finanziellen Anreizen wider, da kaum ein Land pro-aktiv reagierte und fördernde Maßnahmen ergriff.

**Dänemarks** Arbeitsmarktpolitik war beispielsweise bis zur Mitte der neunziger Jahre durch eine passive Linie in Form von Einkommenstransfers gekennzeichnet. Seither haben einige wesentliche Reformen mit Betonung der aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen gegriffen.

Die generelle Entwicklung der Beschäftigungsquoten bei Personen über 55 Jahren war stark durch die Arbeitsmarktbeteiligung der Männer und Frauen und Frühpensionierungen geprägt. Jedenfalls gingen die Beschäftigungsquoten zurück. Während die Beschäftigungsraten der Männer stark zurückgingen, wurde diese Entwicklung von verheirateten Frauen, die auf den Arbeitsmarkt drängten, teilweise kompensiert.

Die Frühpensionierungsregelung, die seit 1979 ab dem Alter von 60 Jahren möglich war, wurde bis zum Jahr 1999 zunehmend erschwert. Die Möglichkeit, in Frühpension zu gehen, wirkt sich allerdings nach wie vor stark auf den Arbeitsmarkt älterer ArbeitnehmerInnen aus.

Zusätzlich zur Verschärfung der Bestimmungen für den Austritt aus dem Arbeitsleben via Frühpension wurden generell die Zumutbarkeitsbestimmungen für Arbeitslose drastisch verschärft, sodass die Beteiligung älterer ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt anstieg.

Auch in den **Niederlanden** der späten 70er-Jahre erhielten ältere ArbeitnehmerInnen im Rahmen betrieblicher oder sektorspezifischer Vorruhestandsregelungen durch kollektivvertragliche Vereinbarungen neue Möglichkeiten, vorzeitig in den Ruhestand zu treten. Diese sogenannten VUT-Regelungen wurden im Rahmen einer Politik unter dem Motto "Platz machen für Jüngere" als ein Versuch entwickelt, die hohe Jugendarbeitslosigkeit während einer Phase des konjunkturellen Abschwungs zu senken.

Seitdem haben diese finanziell attraktiven VUT-Regelungen große Verbreitung gefunden. Im Rahmen dieser Regelungen werden bei einem Durchschnittsalter von 59 Jahren durchschnittlich zwischen 70 und 85 % des letzten Bruttoentgelts garantiert.

In der Zwischenzeit ist jedoch die Jugendarbeitslosigkeit auf einen historischen Tiefstand gesunken, und auf dem Arbeitsmarkt werden allmählich Engpässe sichtbar.

Gleichzeitig stieg aber die Arbeitslosenquote von 2,5 % 2001 auf 5,2 % 2005 (2004: 4,7 %).

Dennoch gelten die VUT-Vorruhestandsregelungen weiterhin und sind eine der Ursachen für die äußerst niedrige Erwerbsbeteiligung älterer Menschen im Alter von 60 Jahren und älter: Sie betrug im Jahr 1998 20 % bei Männern und 6 % bei Frauen. Allerdings wurden zu Beginn des Jahres 2005 die steuerlichen Begünstigungen mit dem Ziel reduziert, dass der vorzeitige Pensionsantritt unattraktiver wird.

Seit Anfang der 90er Jahre steht die Erhöhung der Beschäftigungsquote von Älteren im Zentrum der niederländischen Politik. Diese konzentrierte sich zu Beginn vor allem auf eine fle-





xiblere Form der Pensionierung und die Förderung einer altersbewussten Personalpolitik. Auch heute noch stellt die Erhöhung der Beschäftigungsquote einen wichtigen Politikbereich in den Niederlanden dar. Denn trotz der starken Erhöhung der Beschäftigungsquote (acht Prozentpunkte seit 1999) der Älteren (55 plus) in den letzten Jahren betrug sie im Jahr 2003 erst 44,8 %.

Einer der wesentlichsten Gründe für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben ist Invalidität. In Österreich stieg die Zahl der neu beantragten I/BU-Pensionen seit 1995 konstant an. Die Steigerung betrug in den vergangenen zehn Jahren 13,9 %. Die Zahl der bewilligten I/BU-Pensionen ist hingegen zurückgegangen.

Teilweise ist diese Entwicklung in der Pensionsreform 2000 begründet, durch die die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit abgeschafft wurde. Im Jahr vor dieser Pensionsreform kam es zu einer außerordentlichen Zunahme an Anträgen und in der Folge zu deutlich mehr Ablehnungen als in den Vorjahren.

I/BU-PensionistInnen haben üblicherweise eine lange Krankheitsgeschichte hinter sich.

Wie Befragungsergebnisse einer Studie des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz zeigten, entstehen die Erkrankungen bzw. Beeinträchtigungen der befragten Personen allmählich im Laufe des Lebens. Nahezu die Hälfte der Befragten hat zum Zeitpunkt der Antragstellung bereits seit mehr als 6 Jahren gesundheitliche Schädigungen. 26,2 % der I/BU-PensionistInnen gaben an, die Erkrankung bzw. Beeinträchtigung sei beruflich bedingt. Deshalb verwunderte es die AutorInnen der Studie auch nicht, dass ArbeiterInnen wie auch Angestellte angaben, hohen körperlichen und

psychischen Belastungen im Berufsleben ausgesetzt gewesen zu sein. Angeborene Erkrankungen bzw. Beeinträchtigungen und Unfälle spielten eine eher untergeordnete Rolle.

Nicht die ArbeitnehmerInnen selbst sondern in erster Linie auch die Betriebe sind folglich für die physische und psychische Gesundheit der MitarbeiterInnen verantwortlich.<sup>11)</sup>

Die drastische Verschärfung der Bedingungen, unter welchen heutzutage die Pension vor dem Regelpensionsalter angetreten werden kann, und deren finanzielle Sanktionen durch besonders hohe Abschläge bei der Pensionshöhe, könnten von Wohlmeinenden als Schritt in Richtung Erreichung der Lissabonziele interpretiert werden.

Dennoch haben diese "Reformen" ausschließlich eine sanktionierende Wirkung auf die Gruppe der ArbeitnehmerInnen; die Forderung der Wim-Kok-Gruppe nach "rechtlichen und finanziellen Anreizen für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, die ältere ArbeitnehmerInnen einstellen und behalten" sollen, wird nicht erfüllt.

## **2. Höhere Beteiligung aller Altersgruppen am lebenslangen Lernen, vor allem der gering qualifizierten und älteren ArbeitnehmerInnen**

Der steigende Anteil älterer Berufstätiger erfordert neue Strategien der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildung speziell für ältere Berufstätige und Maßnahmen zur laufenden Aktualisierung des Bildungsstandes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Es wird künftig entscheidend sein, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst im Beruf zu



halten und die Hilfestellungen für WiedereinsteigerInnen zu verbessern.

Die Nachfrage nach neuen Qualifikationen und Kenntnissen stellt für viele ältere ArbeitnehmerInnen einen Nachteil dar, da ihre in jüngeren Jahren erworbene Ausbildung in der Regel veraltet ist. Ältere behinderte Menschen sehen sich beim Zugang zu Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten weiteren Hemmnissen ausgesetzt.

Diskriminierung aus Altersgründen ist die eigentliche Ursache für viele Schwierigkeiten, denen sich ältere ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt gegenübersehen. Im Allgemeinen sinkt die Teilnahme an Fortbildungsaktivitäten mit zunehmendem Alter. Forschungsergebnisse aus elf Industrieländern belegen, dass junge Erwachsene in der Altersgruppe von 25 bis 34 Jahren mit einer nahezu doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen als ältere Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren.<sup>12)</sup> Es ist bewiesen, dass die Vorurteile gegen die Fähigkeiten älterer ArbeitnehmerInnen jeder Grundlage entbehren.

Die aus den Forschungen gezogene Schlussfolgerung ist, dass der durchschnittliche Unterschied der Arbeitsleistung zwischen verschiedenen Altersgruppen tendenziell signifikant geringer ist als die Unterschiede der Arbeitsleistung von ArbeitnehmerInnen innerhalb derselben Altersgruppe.<sup>13)</sup>



### **Entschließung zur Ausbildung und Entwicklung der Humanressourcen Internationale Arbeitskonferenz, 88. Tagung (Genf, Juni 2000)**

"Ausbildung kann eines der Instrumente sein, mit denen man zusammen mit anderen Maßnahmen der Herausforderung des informellen Sektors begegnet. Der informelle Sektor ist kein Sektor im herkömmlichen Sinne ökonomischer Klassifizierung, sondern eine Bezeichnung für die Erwerbstätigkeit von Personen in einer Vielzahl von Situationen, die zumeist auf die Sicherung des Lebensunterhalts ausgerichtet sind. Bei der Arbeit im informellen Sektor handelt es sich um ungeschützte Arbeitsplätze, die größtenteils durch niedriges Entgelt und niedrige Produktivität gekennzeichnet sind. Die Rolle der Ausbildung liegt nicht darin, die Menschen auf den informellen Sektor vorzubereiten, sie im informellen Sektor zu halten oder den informellen Sektor auszudehnen; sie sollte vielmehr in Verbindung mit anderen Instrumenten wie zB der Fiskalpolitik, der Bereitstellung von Krediten und der Ausweitung der sozialen Sicherung und der Arbeitsschutzgesetze wirken, um die Leistung der Unternehmen und die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen zu verbessern. Ziel ist es, die auf die Sicherung des Lebensunterhalts ausgerichteten und oftmals marginalen Tätigkeiten in menschenwürdige Arbeit zu verwandeln, die in vollem Umfang in das allgemeine wirtschaftliche Leben integriert ist. Die vorangegangene Ausbildung und die im Sektor erworbenen Fähigkeiten sollten anerkannt werden, da sie den/die genannte/n ArbeitnehmerIn beim Zugang zum formalen Arbeitsmarkt helfen werden. Die Sozialpartner sollten in die Entwicklung dieser Programme in vollem Umfang einbezogen werden."<sup>14)</sup>

In Österreich lässt traditionell die Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung mit zunehmendem Alter deutlich nach - dies sowohl auf Seite der ArbeitnehmerInnen wie auch der ArbeitgeberInnen. In Ländern wie USA, Schweden oder Dänemark hingegen geht die Beteiligung



an der Weiterbildung mit zunehmendem Alter deutlich weniger stark zurück als in Österreich. Das Argument, die Qualifizierung für Ältere lohne sich wegen der baldigen Pensionierung nicht mehr, verliert mit Blick auf die vergangenen Pensionsreformen, die steigende Lebenserwartung und den demographischen Wandel immer mehr an Bedeutung. Angesichts der zukünftigen Arbeitsmarktlage werden Unternehmen in Zukunft nicht umhin kommen, bei ihrer Personalpolitik stärker in ältere Beschäftigte zu investieren. Problematisch in Österreich ist auch, dass es derzeit kaum Weiterbildungsangebote für ältere Beschäftigte gibt.

**Dänemark** zeigt im internationalen Vergleich ein stark ausgebautes System der Weiterbildung von Erwachsenen, und zwar keineswegs nur von Arbeitssuchenden, sondern gerade auch von Beschäftigten. Empirische Daten zeigen in Dänemark eine insgesamt höhere und über die Altersgruppen hinweg ausgeglichene Beteiligung an Weiterbildung als in Österreich, wo Weiterbildungsmaßnahmen vor allem auf ohnehin höher qualifizierte Beschäftigte und auf die jüngeren Jahrgänge konzentriert werden. Darüber hinaus bestand ein traditioneller Schwerpunkt der österreichischen Arbeitsmarktpolitik in Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitslos gewordene Personen, während die Beschäftigungsfähigkeit noch Erwerbstätiger nicht im Fokus der Arbeitsmarktpolitik stand. Die dänische Weiterbildungspolitik kann nur durch Verweis auf die starke Position von Staat und Sozialpartnern erklärt werden. Dies unterscheidet sich grundsätzlich von der Situation in Österreich, wo vor allem die Betriebe (für Beschäftigte) und das AMS bzw. die mit Weiterbildung beauftragten Institutionen (für Arbeitslose) befasst sind. Empirisch ist in Österreich jedoch zu beobachten, dass nicht nur bei der betrieblichen, sondern auch bei der geförderten Weiterbildung die Älteren

deutlich unterrepräsentiert sind. 2001 waren rund 7.000 TeilnehmerInnen von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen älter als 55 Jahre. Erfasst waren nur 2,1 % aller TeilnehmerInnen an dieser Maßnahmenkategorie. Dies entspricht dem "front loading" der Humankapitalinvestitionen in Österreich, die nach wie vor sehr stark auf die berufliche Erstausbildung und die Weiterbildung von Jüngeren und Hochqualifizierten ausgerichtet ist - hier konnte die vom AMS finanzierte Weiterbildung nicht für eine ausreichende Kompensation sorgen.

Die unbefriedigende Situation bei der Weiterbildung von Arbeitskräften im Lebensverlauf - gerade auch im Hinblick auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Personen, die nicht zu den Hoch- und Höchstqualifizierten zu rechnen sind - kann nicht einmal durch eine ressourcenintensive und breit angelegte Förderung seitens des Arbeitsmarktservice nachhaltig verbessert werden. Hierzu sind vielmehr betriebsnahe Modelle zu diskutieren, die unter Beteiligung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und auch der öffentlichen Hand flexibel ausgestaltet werden können.

Bei Älteren nimmt im Gegensatz zur herrschenden Meinung die Lernfähigkeit nicht ab, vielmehr verändert sich das Lernverhalten. Darum sind Qualifizierungsangebote notwendig, die die spezifischen Lernvoraussetzungen Älterer und der Didaktiken berücksichtigen.

### **Die Rolle lebenslangen Lernens**

Lebenslanges Lernen ist eine langfristig vorbeugende Strategie, die weit mehr umfasst als lediglich die Bereitstellung einer zweiten Bildungschance für jene Erwachsene, die in jüngeren Jahren keine hochwertige allgemeine und berufliche Bildung erhalten haben. Für diese Erwachsenen - darunter sind viele ältere Frauen mit unzureichender Grundbildung und



Ausbildung - geht es beim lebenslangen Lernen darum, beschäftigungsrelevante Kenntnisse zu vermitteln und die Grundlagen für weiteres Lernen zu schaffen.

Der Schlüssel für die Eingliederung älterer ArbeitnehmerInnen liegt darin, ihnen die benötigten Qualifikationen und das Wissen zu vermitteln, wie diese erneuert werden können. Der Trend zum lebenslangen Lernen ist ein wichtiger kultureller Pluspunkt und eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Der Begriff des lebenslangen Lernens erteilt implizit der Vorstellung einer Gesellschaft eine Absage, die auf der Grundlage des Alters strukturiert ist und in der allgemeine und berufliche Bildung einmalige Unterfangen sind, die in einem frühen Lebensabschnitt bewältigt werden.

Sowohl auf Ebene der Einzelpersonen als auch der Unternehmen könnte bereits eine Änderung der Einstellung in der Weise, dass ein lebenslanges Lernen vorausgesetzt wird, an sich ein wirkungsvolles Instrument zur Verbreitung der Tatsache sein, sodass lebenslanges Lernen für alle ArbeitnehmerInnen in allen Altersgruppen relevant ist.

### **3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzqualität**

Bekanntlich treten zwischen der Berufstätigkeit und der Gesundheit von Erwerbstätigen positive wie negative Wechselwirkungen auf.

Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle sind wichtige Themen der gesundheitspolitischen Debatte in den Industrieländern. Sie verursachen nicht nur Tod oder Invalidität, sondern auch Einkommensverlust und hohe Kosten für das Gesundheitswesen und die sozialen Dienste. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind nur zwei Beispiele für den gesundheits-

schädigenden Einfluss von Erwerbstätigkeit. Weitere Auswirkungen von schlechten Arbeitsbedingungen sind überdies auch zahlreiche arbeitsbedingte Erkrankungen, darunter solche, die überwiegend durch Stress verursacht werden.

Heute wird weithin anerkannt, dass die Arbeitsbedingungen zu den wesentlichen Gesundheitsfaktoren zählen.

In der öffentlichen Gesundheitspolitik bedarf es daher einer neuen Gesamtstrategie, die auf eine Veränderung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsqualität ausgerichtet ist. Nur so lässt sich ein hohes Niveau des Gesundheitsschutzes erreichen und eine gesunde Lebensweise fördern.

Die Gesundheitsförderung muss unter das Motto des "Aktiven Alterns" gestellt werden. Dazu ist es aber notwendig, die Arbeitsbedingungen gemeinsam mit den Beschäftigten als den Hauptbetroffenen auf den Prüfstand zu stellen.

Die gesetzliche Grundlage des ArbeitnehmerInnenschutzes, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG i.d.g.F.) verlangt in § 6 Abs. 1 "Arbeitgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen."

Obwohl oftmals Unternehmen mit Kündigung auf eine gesundheitliche Erkrankung bzw. Beeinträchtigung reagieren, gibt es durchaus solche, die empathisch und verständnisvoll auf Leistungseinschränkungen reagieren. Maßnahmen werden jedoch häufig laienhaft umgesetzt, wodurch nicht verhindert werden kann, dass sich gesundheitliche Erkrankungen bzw. Beeinträchtigungen verschlechtern oder chronifizieren.





Auf den Punkt gebracht: Unternehmen fehlt es zumeist an Wissen über Mittel und Möglichkeiten, um mit entsprechenden Maßnahmen auf die gesundheitlichen Beeinträchtigungen von MitarbeiterInnen zu reagieren. Betriebliche Maßnahmen finden vorwiegend im gesundheitsförderlichen, primär-präventiven Bereich statt, zur Verhinderung der Chronifizierung bzw. Verschlechterung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden jedoch nur gering Maßnahmen gesetzt (sekundäre Prävention).<sup>15)</sup>

In wenigen einzelnen größeren Unternehmen Österreichs wurde schon begonnen, die Wirkung des ArbeitnehmerInnenschutzes durch betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte zu verstärken. Solche betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekte wurden vor allem dort durchgeführt, wo es bereits eine ausgeprägte Kultur im ArbeitnehmerInnenschutz gab.

### **Angemessene und sichere Arbeitsbedingungen**

Die Fähigkeit und Bereitschaft älterer ArbeitnehmerInnen, weiterhin einer Beschäftigung nachzugehen, hängt auch von ihrem persönlichen Gesundheitszustand, den Arbeitsbedingungen und der Motivation ab. So zielt die Empfehlung der IAO zu älteren ArbeitnehmerInnen, 1980 (Nr. 162), auf die Ermittlung und Beseitigung der Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz und der Arbeitsbedingungen ab, die den Alterungsprozess beschleunigen und die Arbeitsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beeinträchtigen. Die zunehmenden Besorgnisse hinsichtlich der steigenden Zahl älterer ArbeitnehmerInnen, die aufgrund einer Behinderung oder mangelnder Leistungsfähigkeit vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, hat ein beträchtliches Interesse an der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen dem Alter und den Anforderungen am Arbeitsplatz geweckt.

Die Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen wird in starkem Maße von individuellen oder beruflichen Faktoren beeinflusst, die für die Leistungsfähigkeit einer Person während ihres gesamten Erwerbslebens von entscheidender Bedeutung sind. Dabei handelt es sich um die Arbeitsfähigkeit des Einzelnen.

*Die Arbeitsfähigkeit ist das Ergebnis der Wechselwirkung zwischen den individuellen Ressourcen, den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation. Die individuellen Ressourcen einer Person umfassen Gesundheit, funktionelle Fähigkeiten, Grund- und Berufsausbildung sowie Grundfertigkeiten und berufliche Qualifikationen. Die Ressourcen werden ferner durch die Wertvorstellungen und Einstellungen, die Motivation und die berufliche Zufriedenheit der Person beeinflusst.*

Die Förderung und die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit müssen als eine aktive Strategie zur Bewältigung der mit den demographischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt verbundenen Herausforderungen, insbesondere der mit dem steigenden Alter verbundenen Gesundheitsrisiken, betrachtet werden.

Alternsgerechte Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in den einzelnen Betrieben können vor allem dadurch herbeigeführt werden, dass vor dem Hintergrund sich ändernder Berufsprofile neue Tätigkeitsfelder definiert werden, die den spezifischen Kompetenzen der Beschäftigten entgegenkommen.

So können der Erfahrungsschatz und die sozialen Kompetenzen sowie das Wissen um innerorganisatorische Abläufe langjähriger MitarbeiterInnen genutzt werden, ohne diese mit Anforderungen zu konfrontieren, die unter Umständen von jüngeren KollegInnen besser bewältigt werden können. An der Entwicklung und Verbreitung von betrieblichen Konzepten





für Qualifikations- und Personalentwicklung muss in Zukunft allerdings noch mit Hochdruck gearbeitet werden.

Vereinzelt wird auch in Österreich verstärkt Augenmerk auf verschiedene Themengebiete, die altersgerechtes Arbeiten erleichtern, wie beispielsweise flexiblere Arbeitszeiten, Ergonomie, die Volkskrankheit Rückenschmerz, oder schlichtweg die Einhaltung der gesetzlich geregelten Bildschirmpausen gelegt.

Ein erfolgreiches europäisches Beispiel liefert Finnland, das einen holistischen Ansatz gewählt hat, um die Arbeitsfähigkeit der Belegschaften nachhaltig zu sichern:

Das finnische Modell der Arbeitsfähigkeit fördert die Einführung flexibler Arbeitszeiten und die Arbeitsplatzrotation. Die Reorganisation der Arbeitszeit bietet die Chance, den arbeitsbedingten Stress für ältere Menschen zu verringern. Andererseits ist Job-Rotation ein integraler Bestandteil des Grundsatzes des lebenslangen Lernens. Einige Unternehmen haben bereits mit der Entwicklung von Maßnahmen begonnen, die darauf abzielen, den Beitrag der älteren Arbeitnehmer zur Arbeit in vollem Umfang zu nutzen, wobei ein Schwerpunkt auf Management und Arbeitsorganisation gelegt wird.

### **Den Lebensbedingungen angepasste Arbeitszeit**

Menschen in den unterschiedlichsten Lebenssituationen haben immer wieder das Bedürfnis, weniger Stunden als "Normal-Arbeitszeit" zu leisten. Es können dies ältere ArbeitnehmerInnen sein, Personen mit Einschränkungen oder auch Eltern, die ihre familiären Aufgaben wahrnehmen wollen. Gleichzeitig gibt es auch Personen mit erhöhter Freizeitpräferenz, die weniger als Vollzeit arbeiten möchten.

Um dem Teilzeitbedürfnis dieser Personengruppen entgegenzukommen müssten viele Unternehmen ihre Arbeitsorganisation umstellen.

Diese substantiellen Änderungen in der Arbeitsorganisation sind - wie das Beispiel Finnlands zeigt - durchaus zu bewerkstelligen, wie auch in Österreich am Beispiel einiger Sektoren, insbesondere des Dienstleistungssektors, deutlich wird. In vielen Wirtschaftsbereichen und an vielen Arbeitsplätzen ist Teilzeitarbeit jedoch nach wie vor ein Fremdwort. Bevor die Teilzeitarbeit nicht allgemein akzeptiert wird und gleichzeitig existenzsichernd ist, ist es allerdings sehr unwahrscheinlich, dass Teilzeitarbeit bei älteren Menschen allgemeine Verbreitung findet.

### **Ergonomie**

Die Anhebung des Frühpensionsalters in Österreich durch die Reformen der letzten Jahre hat weitgehende Konsequenzen für die Arbeitsgestaltung. So wird man Arbeitsstrukturen schaffen müssen, die Erfahrungswissen besser nutzen als bisher, und bei der ergonomischen Arbeitsgestaltung im engeren Sinne der gesundheitlichen Langzeitproblematik von Arbeit stärkeres Augenmerk zu schenken haben.

Das weit verbreitete "Defizitmodell" vom älteren Menschen und die damit zusammenhängende Generalisierungshypothese vom fortschreitenden Abbau arbeitsrelevanter Fähigkeiten beim Menschen basieren auf Befunden über spezielle Eigenschaften, besonders einzelner Sinnesfunktionen, sowie der Abnahme der physischen Leistungsfähigkeit. Verallgemeinerungen sind hier aber keineswegs zulässig.

Noch weniger trifft dies für die geistigen Fähigkeiten zu. Gewisse Einbußen bei der Aufmerksamkeit und dem Kurzzeitgedächtnis werden aufgrund des erworbenen Erfahrungs-



wissens und den darauf aufbauenden Handlungsstrategien mehr als kompensiert. Ist dieses erworbene "Prozesswissen" bei einem älteren Erwerbstätigen mit der Bereitschaft und der Fähigkeit mit Veränderungen umzugehen verbunden, so könnte dies eine wertvolle Qualifikation darstellen, die jene der jungen, dynamischen, risikofreudigen, mit dem neuesten Stand des Wissens ausgestatteten jungen MitarbeiterInnen in sinnvoller und vielleicht unverzichtbarer Weise ergänzt.

Noch bevor dieses Szenario zum Tragen kommt, müssen Arbeitsstrukturen geschaffen werden, die insbesondere geistige Fähigkeiten fordern und fördern. Arbeiten müssen so gestaltet werden, dass die Funktions- und Leistungsfähigkeit des Menschen durch den Arbeitsprozess auch langfristig möglichst nicht beeinträchtigt werden. Eine besondere Bedeutung hat dabei die ergonomische Gestaltung der Sitz-Arbeitsplätze, da diese u. a. Verursacher von Schädigungen am Stütz- und Bewegungsapparat sind und derartige Schädigungen schon heute als Ursache von Ausfallzeiten aller Beschäftigten an der Spitze stehen. Gesundheitsbedingte Frühpensionierungen haben häufig ihre Ursache im Bereich der Muskel- und Skeletterkrankungen. Bei falschem Sitzverhalten, das besonders durch das zur Verfügung gestellte Sitzmöbel geprägt wird - oder visueller Überforderung des Menschen bei "Bildschirmarbeit" ist die Ergonomie gefordert. Nicht alle Probleme sind gelöst und Patentrezepte gibt es nicht.

In jedem Fall kann aber - eine umfassende Problemsicht vorausgesetzt - durch ergonomische Arbeitsgestaltung nicht nur erreicht werden, dass die Arbeitsbeanspruchung optimiert wird und Schädigungen möglichst verhindert werden, sondern auch die Persönlichkeit des Menschen und die damit zusammenhängenden psychosozialen Fähigkeiten und Bedürfnisse gefördert und ausgebaut werden. <sup>16)</sup>

Ergonomische Grundsätze müssen also an jedem einzelnen Arbeitsplatz und jederzeit berücksichtigt werden, und sie müssen der Vervollständigung der natürlichen und physiologischen Entwicklung der Erwerbstätigen dienlich sein. Durch die Anpassung der Erwerbsarbeit, d. h. der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation, können ältere und behinderte Beschäftigte eine ebenso hohe Produktivität wie ihre KollegInnen erreichen.

Dies setzt wahrscheinlich einen Wandel in der gegenwärtig von ökonomischem Determinismus bestimmten Denkweise und der damit einhergehenden Politik voraus, deren oberstes Gebot der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit in einer globalisierten Wirtschaft ist.

Unternehmen, die das Gebot der Wettbewerbsfähigkeit dadurch zu erreichen suchen, dass sie gesunde, aktive und zufriedene MitarbeiterInnen haben, werden in Zukunft einen Wettbewerbsvorteil haben.



## Wesentliche Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Das Erfolgsbeispiel Finnland zeigt, dass eine Trendumkehr bei Beschäftigungsquoten möglich ist. Wesentliche Voraussetzung hierfür ist allerdings nicht nur ein ganzheitlicher Ansatz der betroffenen Politikfelder, sondern auch, dass sich die Einstellungen und Vorurteile der Gesellschaft gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen und älteren Menschen insgesamt ändern. Ein Umfeld, in dem Fertigkeiten und Wissen älterer ArbeitnehmerInnen geschätzt werden, trägt außerdem zum sozialen Frieden in Europa bei.

Generell kann auf dem Arbeitsmarkt beobachtet werden, dass ein Anstieg bei Jobangeboten in boomenden Branchen Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen aller Altersgruppen hat; d.h. dass sowohl jüngere wie auch ältere ArbeitnehmerInnen in den wachsenden Wirtschaftszweigen gute Chancen haben, einen Job zu finden.



### Erst bei 50-Jährigen ansetzen ist zu spät!

In der öffentlichen Gesundheitspolitik bedarf es einer neuen Gesamtstrategie, die auf eine Veränderung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsqualität ausgerichtet ist. Nur so lässt

sich ein hohes Niveau des Gesundheitsschutzes erreichen und eine gesunde Lebensweise fördern.

Es fehlt in ganz Europa das Bewusstsein über die Problematik der arbeitenden alternden Bevölkerung. Demgegenüber ist die Pensionsdebatte der Bevölkerung hinlänglich bekannt.

Zur Thematik des altersgerechten Arbeitens gehört auch, dass beispielsweise hohe Frauenbeschäftigungsquoten vor allem durch ein gutes Betreuungsangebot für Kinder und pflegebedürftige Eltern ermöglicht werden können. So sagte der Senior Manager des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes Martin Hutsebaut bei einem Interview: "Active Ageing beginnt beim ersten Kind."

Frührenten waren und sind in der Mehrzahl der EU-Staaten gang und gäbe, wurden aber durch die jüngsten Pensionsreformen zurückgedrängt.

Arbeitszeitverkürzungsmodelle spätestens ab dem 45. Lebensjahr, vor allem für körperlich belastende Berufe (Gesundheitsbereich etc), würden den gesunden Verbleib der Beschäftigten im Arbeitsleben und die Anhebung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters ermöglichen.

Die Altersteilzeit muss beibehalten und ausgebaut werden. Mit dem gleitenden Übergang in den Ruhestand kann das Know-how der langjährigen Beschäftigten gesichert und gleichzeitig die Arbeitszeit an die individuellen und altersspezifischen Bedürfnisse angepasst werden.

Im Zusammenhang mit der Altersteilzeit können auch neue flexiblere Arbeitszeitmodelle für die gesamte Belegschaft überlegt werden. Es wäre sinnvoll, in Kollektivverträgen mit zunehmendem Alter das Recht auf eine Reduktion der Arbeitszeit zu vereinbaren.

## Die GPA tritt ein für:

### Im Betrieb:

- ♦ Einen ausgeglichenen Generationen-Mix in den Unternehmen
- ♦ Schulungsmaßnahmen für alle DienstnehmerInnen unabhängig von Lebens- oder Dienstalter
- ♦ Diskriminierungsfreie Arbeitsplätze
- ♦ Die ergonomisch optimale Gestaltung von Arbeitsplätzen
- ♦ Regelmäßige Information aller Beschäftigten zum Thema Ergonomie
- ♦ Gestaffelte Reduktion der täglichen Arbeitszeit ab dem 45. Lebensjahr, da ab diesem Alter der Körper zu dekompensieren beginnt
- ♦ Entwicklung von Leitlinien zum altersgerechten Arbeiten (Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation, Generationenmix, etc)
- ♦ Mentoringprojekte, die in Betrieben das Lernen und die Wissensweitergabe zwischen "Newcomern" und "Alteingesessenen" fördern

### Beim Gesetzgeber:

- ♦ Breite Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung für die Erfordernisse älterer Beschäftigter
- ♦ Festlegung von Aktionsplänen mit klaren Verantwortlichkeiten und Budgethoheit
- ♦ Förderung von Projekten zur altersgerechten Arbeitswelt
- ♦ Attraktive Regelungen zur Altersteilzeit oder entsprechende Regelung einer "Gleitpension neu"
- ♦ Arbeitslosengeldanspruch bis zum Regel-pensionsalter
- ♦ Ausreichendes Kinder- und Altenbetreuungsangebot, damit die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern gleichermaßen gesichert ist

- ♦ Bessere Regelungen bzw. Einkommensersatzleistungen zur Bildungskarenz
- ♦ Verpflichtende Evaluierung der Arbeitsplätze hinsichtlich der besonderen Bedürfnisse von älteren ArbeitnehmerInnen in § 4 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG), um die ergonomisch optimale Gestaltung von Arbeitsplätzen zu gewährleisten (auch: ideale Beleuchtungsverhältnisse etc)
- ♦ Aufnahme des Tätigkeitsschwerpunktes "Ältere ArbeitnehmerInnen" in die Aufgaben der Präventivfachkräfte, insbesondere von Sicherheitsfachkräften (§ 73 AschG) und ArbeitsmedizinerInnen (§ 81 AschG)



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



## Weiterführende Literatur

### **The State of Working Europe 2004**

John Morley, Terry Ward, Andrew Watt, ETUI

### **Längerfristige Entwicklungsperspektiven des Vorarlberger Arbeitsmarktes**

Endbericht für den Beschäftigungspakt Vorarlberg, 2001

[http://www.pakte.at/attach/AmStudie\\_tep\\_vorarlberg.pdf](http://www.pakte.at/attach/AmStudie_tep_vorarlberg.pdf) vom 31.05.2005

### **18. CEIES-Seminar Statistiken über Aktives Altern**

Den Haag, 23. und 24. Mai 2002

[http://forum.europa.eu.int/irc/Download/k6eFAhJ-mpG0yxh1FOTCacErPVLrH3vVdN-U5FY4IJBTFtd2wPf84dE5HfY9Jpl\\_g5eUtvF/Final%20DE.PDF](http://forum.europa.eu.int/irc/Download/k6eFAhJ-mpG0yxh1FOTCacErPVLrH3vVdN-U5FY4IJBTFtd2wPf84dE5HfY9Jpl_g5eUtvF/Final%20DE.PDF) vom 14.07.2005

### **Marion Vogt, FORBA, "Politik und Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer Erfahrungen in ausgewählten EU-Ländern" FORBA-Forschungsbericht 9/2003**

### **IBE-Kurzbericht, Blumberger, Paireder, Niederberger**

**"AEIOU, Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit, eine Analyse präventiver, begleitender, akuter und nachsorgender Strategien und Interventionen zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen in Österreich"**

Studie im Rahmen des EQUAL-Projektes AEIOU, Linz, April 2005

### **Hackl-Gruber "Ergonomie aktuell" in MAS 2/2005, S. 12 f.**

### **ILO Verwaltungsrat, 288. Tagung**

[www.ilo.org/public/german/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/gb-2-2.pdf](http://www.ilo.org/public/german/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/gb-2-2.pdf)

### **Parlamentskorrespondenz/05/13.07.2005/Nr. 605**

[http://64.233.183.104/search?q=cache:FiglHr9ACVEJ:www.parlament.gv.at/portal/page%3F\\_pageid%3D908,946255%26\\_dad%3Dportal%26\\_schema%3DPORTAL+revision+lissabonstrategie&hl=de](http://64.233.183.104/search?q=cache:FiglHr9ACVEJ:www.parlament.gv.at/portal/page%3F_pageid%3D908,946255%26_dad%3Dportal%26_schema%3DPORTAL+revision+lissabonstrategie&hl=de) vom 29.7.2005

## **Nützliche Internet-Links:**

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

[www.arbeitundgesundheit.com](http://www.arbeitundgesundheit.com)

[www.beschaeftigung-aelterer.de](http://www.beschaeftigung-aelterer.de)

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

[www.gpa.at/frauen](http://www.gpa.at/frauen)

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

[www.equal-aeiou.at](http://www.equal-aeiou.at)





## **GPA-Adressen:**

### **GPA Grundlagenabteilung**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Tel: 05 0301

eMail: grundlagen@gpa.at

### **GPA-Wien**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Tel: (01) 313 08-504

eMail: wien@gpa.at

### **GPA-Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Tel: (02742) 360 669

eMail: niederosterreich@gpa.at

### **GPA-Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Tel: (02682) 770 DW 47

eMail: burgenland@gpa.at

### **GPA-Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Tel: (0316) 70 71

eMail: steiermark@gpa.at

### **GPA-Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Tel: (0463) 58 70 DW 382

eMail: kaernten@gpa.at

### **GPA-Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Tel: (0732) 66 98 45

eMail: oberoesterreich@gpa.at

### **GPA-Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Tel: (0662) 88 16 42

eMail: salzburg@gpa.at

### **GPA-Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14

Tel: (0512) 59 777 DW 100

eMail: tirol@gpa.at

### **GPA-Vorarlberg**

6900 Bregenz, Reutegasse 11

Tel: (05574) 709 67

eMail: vorarlberg@gpa.at

**[www.gpa.at](http://www.gpa.at)**





**Es gibt vieles,**

für das es sich lohnt,  
**organisiert zu sein.**



**GPA**

**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 - Telefon 05 0301 - eMail: [gpa@gpa.at](mailto:gpa@gpa.at)