

14328



DG EMPL - CAD AV	WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
Date: 27-06-2005	
CF: E	

Grünbuch „Demographischer Wandel“  
 GD Empl/E/1  
 J-27 01/122  
 Europäische Kommission  
 B-1049 Brüssel

Wirtschaftskammer Österreich  
 Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien  
 T 05 90 900-DW | F 05 90 900-3588  
 E sp@wko.at  
 W http://wko.at/sp

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sacharbeiter  
 Sp 541/02/Mag.CS/KR  
 Mag. Schweng/demographiegs\_wkofin

Durchwahl  
 3524

Datum  
 20.06.2005

## Grünbuch „Angesichts des demographischen Wandels - eine neue Solidarität zwischen den Generationen“

Sehr geehrte Damen und Herren!

Dieses Positionspapier ist der Beitrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) zum Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels - eine neue Solidarität zwischen den Generationen“. Als gesetzliche Interessenvertretung von über 300.000 österreichischen Unternehmen und nationaler Sozialpartner mit jahrzehntelanger Erfahrung befürwortet die WKÖ eine Diskussion des demographischen Wandels auf europäischer Ebene.

- **Glauben Sie, dass die europäische Ebene angemessen ist für die Eröffnung einer Diskussion über den demografischen Wandel und die Bewältigung seiner Folgen?**

Die Wirtschaftskammer Österreich ist der Ansicht, dass die europäische Ebene angemessen für die Eröffnung einer Diskussion über den demographischen Wandel und die Bewältigung seiner Folgen ist. Allerdings möchten wir gleichzeitig darauf hinweisen, dass Europa diese Diskussion in Teilbereichen längst eröffnet hat, wie die Strategie von Lissabon, die Strategie zur nachhaltigen Entwicklung und die Methode der offenen Koordinierung im Bereich der Renten sowie der Gesundheit und Langzeitpflege - um nur einige zu nennen - beweisen. Allerdings konzentrierte sich die Diskussion bisher primär auf die Bereiche Soziales und Bildung, sodass eine stärkere Fokussierung der Diskussion auf die Frage der Erhaltung der Produktivität anzustreben ist. Da die Demographie eine Querschnittsmaterie ist, die alle Lebensbereiche und Politikfelder betrifft, kann auf europäischer Ebene nur ein Erfahrungsaustausch und gegenseitiges voneinander Lernen stattfinden, was von uns vollinhaltlich unterstützt wird. Die Diskussion über den demographischen Wandel darf allerdings nicht als Hebel zur Unterwanderung der Subsidiarität verwendet werden.

- **Wenn ja, wie könnten die Ziele aussehen, und welche Politikbereiche sind Ihrer Ansicht nach betroffen?**

Wir glauben nicht, dass es zum gegenwärtigen Zeitpunkt möglich ist, demographische Ziele festzulegen, da diese die kommenden Probleme der nächsten zwanzig Jahre nicht verändern werden. So würden sich beispielsweise steigende Geburtenraten erst in ca. 20 Jahren auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen. Aus der intensiven Diskussion über die Vereinbarkeit von Beruf & Familie ist allerdings erkennbar, dass das Ziel einer Erhöhung der Geburtenrate bereits indirekt formuliert wurde. In den am meisten betroffenen Politikbereichen (Arbeit, Soziales und Bildung) wurden bereits eine Vielzahl von demographisch relevanten Zielen formuliert, die in der Strategie von Lissabon zusammengeführt worden sind.

Vorstellbar wäre allerdings aus heutiger Sicht eine Zielformulierung für eine Forcierung der Bewusstseinsbildung in der breiten Öffentlichkeit für die Bewältigung der zukünftigen Probleme einer alternden (Erwerbs-)Gesellschaft, beispielsweise im Rahmen der Berufs- und Schulausbildung oder Fernsehkampagnen. Damit sollte eine Sensibilisierung zur Vermeidung von Lebensstil- und gesundheitsbedingtem Verlust der Employability durch Aufklärung, Prävention und Gesundheitsförderung verbunden sein sowie der drohenden Kostenexplosion für Altenpflege durch Maßnahmen der Früherkennung von Risikogruppen (Adipositas, Suchtmittelmissbrauch, Diabetes, Bewegungsmangel, Fehlernährung etc.) im Ansatz begegnet werden. Da sinkende Zahlen der Erwerbsbevölkerung eine unmittelbare Auswirkung auf die Wirtschaftsleistung haben, können Kampagnen zur Bewusstseinsbildung auch dazu beitragen, Unternehmen zu sensibilisieren. Auf Basis dieses Wissens könnten diese besser auf eine alternde Erwerbsgesellschaft reagieren und allfällige Maßnahmen bei ihren längerfristigen, strategischen Entscheidungen besser berücksichtigen.

An betroffenen Politikbereichen - ohne eine Bewertung, ob dies im Sinne der Subsidiarität am besten auf nationaler oder europäischer Ebene geregelt werden kann - sind aus unserer Sicht folgende zu nennen: Bildungswesen inklusive lebenslangem Lernen, Familienpolitik, Arbeitsmarkt, Pensionssysteme, Einwanderung und Integration, Gesundheit und Pflege, Infrastruktur und Verkehr, Umwelt und Energie, sowie Tourismus.

### **1.1. Die Herausforderungen einer niedrigen Geburtenrate**

- **Wie kann eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben dazu beitragen, die Probleme des demografischen Alterns zu lösen?**

Durch eine bessere Vereinbarung von Berufs- und Privatleben können einerseits Möglichkeiten für die Betreuung von Kindern und andererseits die Pflege von älteren Angehörigen geschaffen werden. Ob damit Probleme des demographischen Alterns direkt zu lösen sein werden, bezweifeln wir. Dies zum einen, da Kinder nicht in allen Lebensplanungen erwünscht sind, was sich aus der zunehmenden „Individualisierung“ bzw. „Ich-Bezogenheit“ der Gesellschaft erklären lässt und zum anderen, dass Maßnahmen der besseren Vereinbarkeit nur ein Mosaikstein auf dem Weg zu einer höheren Geburtenrate sind, nicht jedoch das alleinige Heilmittel sein können.

Die intensive Diskussion über die Vereinbarkeit geht auf die Tatsache zurück, dass es zu sogenannten Ballungen im mittleren Lebensabschnitt kommt, die sich durch die Verschiebung des Gebäralters und das verstärkte berufliche Engagement von Frauen (neues Rollenverständnis) erklären lässt. Dazu kommt noch, dass sich die aus der Industrialisierung ergebenden Zeitregelungen zunehmend auflösen. Gleichzeitig hat sich das Rollenverständnis der Männer kaum

geändert. Die Erwartungen an Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dementsprechend hoch. Es ist jedoch davor zu warnen, mit diesem Konzept die Belastbarkeit von Unternehmen zu sehr zu beanspruchen und die Hauptverantwortung der Umsetzung bei den Unternehmen zu sehen.

- **Wie kann man ein besseres Gleichgewicht der häuslichen und familiären Pflichten zwischen Männern und Frauen erreichen?**

Ein besseres Gleichgewicht der häuslichen und familiären Pflichten zwischen Männern und Frauen kann in erster Linie durch ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen den Geschlechtern erreicht werden.

Dies könnte vor allem durch eine breit angelegte Sensibilisierungskampagne unterstützt werden, in der klar aufgezeigt wird, welche Leistungen innerhalb der Familie und des Haushalts erbracht werden und welche Bedeutung diesen Leistungen zukommt. Eine solche Image- und Bewusstseinsbildungskampagne könnte beispielsweise durch Info-Tage, Info-Broschüren, Image-Kampagnen in Zusammenarbeit mit großen Unternehmen als Multiplikatoren erfolgen. Dabei ist auf unterschiedliche Traditionen und Kulturen Rücksicht zu nehmen.

- **Muss man als Anreiz für eine gerechtere Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern bestimmte Leistungen oder Vorteile (Urlaub usw.) bieten? Wie kann man beiden Elternteilen im Falle des Elternurlaubs ein gerechtes Entgelt bieten?**

Nach den österreichischen Erfahrungen mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes, das auch in gewissem Ausmaß die Weiterführung der bisherigen oder einer anderen Tätigkeit erlaubt (Zuverdienst) und beiden Elternteilen offen steht, hat sich gezeigt, dass diese Leistung zum größten Anteil von Frauen wahrgenommen wird, während der Prozentsatz der Inanspruchnahme durch Väter verschwindend gering ist.

Ein gerechtes Entgelt für beide könnte darin bestehen, dass während der ersten Lebensjahre des Kindes eine Leistung für die Aufwendung der Kinderbetreuung bezahlt wird, die gleichzeitig als ein „Basiseinkommen“ fungieren kann (wie z.B. in Österreich das Kinderbetreuungsgeld) und das den Eltern die Wahlmöglichkeit gibt, ihr Kind entweder selbst zu betreuen oder damit Betreuung zu finanzieren und ihren Beruf - nicht durch eine Zuverdienstgrenze beschränkt - weiter auszuüben. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass solche Maßnahmen nicht durch eine Erhöhung von Lohnnebenkosten finanziert werden.

- **Wie lässt sich das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Krippen, Vorschulen usw.) und Pflegemöglichkeiten für ältere Menschen - sowohl durch öffentliche Einrichtungen als auch von Privatunternehmen - fördern?**

In Bezug auf Kinderbetreuungseinrichtungen besteht in erster Linie eine Nachfrage nach Öffnungszeiten, die mit den Arbeitszeiten kompatibel sind. Sinnvoll wäre es, finanzielle Anreize für Unternehmen zu schaffen, die ihren MitarbeiterInnen Kinderbetreuungsmöglichkeiten entweder durch die Einrichtung von Betriebskindergärten oder sonstige Maßnahmen (wie zB Betreuungsschecks) eröffnen. Für Klein- und Mittelbetriebe sollten Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es ihnen erlauben, gemeinsame betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung zu gründen (mehrere Unternehmen gründen eine Kinderbetreuungseinrichtung). Die Förderung der Pflegemöglichkeiten von älteren Menschen kann durch finanzielle staatliche Leistungen, die direkt an den Pflegebedürftigen zur Abdeckung des erhöhten Bedarfs ge-

zahlt werden (in Österreich Pflegegeld), erfolgen, da dies Nachfrage nach der Einrichtung von Pflegemöglichkeiten schafft.

Ein wichtiger Aspekt ist die Bereitstellung von Angeboten zu erschwinglichen Preisen, ansonsten wird es zu keiner Breitenwirkung kommen bzw. nur ein geringer Teil der Bevölkerung wird von den zusätzlichen Angeboten Gebrauch machen können. Wenn die Kosten der Betreuung überproportional zu den Einkommen sind, werden die Angebote kaum angenommen werden, da die Opportunitätskosten der Eigenbetreuung wesentlich günstiger sind - oder sie werden in der Schattenwirtschaft erbracht.

Es sollte hier der Eindruck vermieden werden, dass traditionelle Hilfe in Form der Familien bzw. des bestehenden Sozialkapitals nicht mehr benötigt werden - ein Eindruck, der angesichts der Diskussion leicht entstehen kann. Die letztendliche Entscheidung, welches Angebot angenommen wird, muss von jedem Einzelnen getroffen werden.

Da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch nach der Kleinkindphase ein wichtiges Thema bleibt, ist ein Angebot an Ganztagschulen mit verschränktem Unterricht einzurichten. Auf die Eignungen und Neigungen ist durch Förderung der Leistungsschwachen und Förderung der Hochbegabten besonderes Augenmerk zu richten.

- **Kann ein verringerter Mehrwertsteuersatz für Dienstleistungen im Bereich der Kinderbetreuung und der Pflege älterer Menschen dazu beitragen, das Angebot an derartigen Betreuungsmöglichkeiten zu erhöhen?**

Die Betreuung von Kleinkindern und die Pflege älterer Menschen werden derzeit in Österreich oft durch den Schwarzmarkt erbracht. Dies deshalb, weil mit der legalen Beschäftigung nicht nur die Mehrwertsteuer, sondern auch sonstige Lohnnebenkosten anfallen würden und die Betreuung bzw. Pflege damit nicht mehr leistbar wäre. Ein verringerter Mehrwertsteuersatz würde daher nur einen Teil der zusätzlichen Kosten für die Überführung solcher Dienstleistungen in die legale Beschäftigung abdecken. Zusätzliche Anreize könnten durch die steuerliche Absetzbarkeit dieser Aufwendungen geschaffen werden.

- **Wie kann man es Eltern - insbesondere jungen Paaren - ermöglichen, einerseits den Arbeitsmarktzugang zu finden und ihren beruflichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen und gleichzeitig die gewünschte Zahl an Kindern zu haben?**

Dazu ist wohl ein ganzes Bündel an Maßnahmen nötig, die bei der Schaffung von geeignetem Wohnraum beginnen und über adäquate Formen der Betreuungsmöglichkeiten bis zur Schaffung von finanziellen Anreizen reichen. In diesem Zusammenhang ist auch die steuerliche Behandlung von Familien (Alleinverdiener) im Vergleich zu Kinderlosen zu diskutieren.

## **1.2. Der mögliche Beitrag der Zuwanderung**

- **In welchem Maß kann die Zuwanderung bestimmte negative Auswirkungen der Bevölkerungsalterung ausgleichen?**

Es ist illusorisch zu glauben, dass Zuwanderung die Effekte des demographischen Wandels vollständig ausgleichen könnte. Dazu wären Zuwanderungszahlen erforderlich, die weit über die Kapazitäten der traditionellen Zuwandererstaaten hinausgehen. Lediglich für den Arbeitsmarkt kann durch eine gezielte, d.h. gesteuerte Zuwanderung eine kurzfristige Entlastung erreicht werden, jedoch verschärft sich das Problem später, da auch diese Arbeitskräfte

altern. Der positive Beitrag der Zuwanderung ist umso größer, je höher die Qualifikation der zugewanderten Personen ist, weshalb eine qualifizierte Zuwanderung zu forcieren ist.

- **Welche politischen Maßnahmen sind notwendig, um diese Zuwanderer zu integrieren, insbesondere die jungen Menschen?**

Integration erfordert einerseits den Willen der Zuwanderer, sich - zumindest in einem gewissen Ausmaß - in die ihn aufnehmende Gesellschaft zu integrieren und andererseits auch die Bereitschaft der aufnehmenden Gesellschaft den Zuwanderer mit seiner Tradition und oft fremden Kultur zu respektieren. Integration sollte für beide eine win-win-Situation schaffen, was ohne Toleranz auf beiden Seiten nicht möglich ist.

Gerade in einem multikulturellen Raum wie der EU sind der Erwerb und die Beherrschung von Fremdsprachen wesentlich. Daher sind alle Möglichkeiten des interkulturellen Lernens zu fördern und die Sprachpotenziale zu fördern. Ein enormes Potenzial haben Kindergärten. Aufgrund der Zuwanderung der letzten Jahre sind Kindergärten zunehmend multikulturell besetzt. Dies bietet die einmalige Gelegenheit, die Integrationsfähigkeit unserer Gesellschaft zu fördern, indem die Kinder früh voneinander lernen und Verständnis für unterschiedliche Kulturen aufbauen. Dabei geht es nicht um ein Verdrängen der Muttersprache, sondern das Aufwachsen in einem mehrsprachigen Umfeld. Ab dem fünften Lebensjahr soll es zu einer Frühförderung der Landessprache kommen. Ergänzt wird die Frühförderung durch Entwicklung von Sprachstandards in der Landessprache für alle Pflichtschulstufen mit dazu passenden Förderprogrammen.

Im Bereich der Erwachsenenbildung ist eine Sensibilität gegenüber anderen Kulturen entscheidend, da zB Frauen aus streng islamischen Gesellschaften andere Lernangebote brauchen, als Männer, um überhaupt am Unterricht teilnehmen zu können.

- **Welchen Beitrag können die Gemeinschaftsinstrumente leisten, insbesondere im Rahmen der Antidiskriminierungsvorschriften, der Strukturfonds und der beschäftigungspolitischen Strategie?**

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL leistet mit ihrer Ausrichtung auf beschäftigungspolitische Randgruppen einen wesentlichen Beitrag zum Testen neuer Herangehensweisen für die Integration. Ebenso trägt das Bestehen einer eigenen integrierten Leitlinie im Rahmen der Beschäftigungsstrategie für benachteiligte Menschen dazu bei, das Thema Integration auf der beschäftigungspolitischen Agenda weiter zu behandeln und durch gegenseitigen Erfahrungsaustausch und Benchmarking voneinander zu lernen. Die Antidiskriminierungsvorschriften sind noch zu neu, um ihren Einsatz in der Praxis beurteilen zu können.

## **2.1. Bessere Integration von Jugendlichen**

- **Wie kann man die Qualität der Systeme der Erstausbildung und der Erwachsenenbildung verbessern? Welchen Beitrag können die informelle Bildung sowie ehrenamtliche Tätigkeiten leisten? Welchen Beitrag können die Strukturfonds und Instrumente für den besseren Zugang zur Wissensgesellschaft leisten?**

Die primäre Herausforderung für die Politik der nächsten Jahre liegt in der Schaffung bzw. Weiterentwicklung eines leistungsorientierten, differenzierten und durchlässigen Bildungssystems, das allen Jugendlichen und Erwachsenen eine ihren Potenzialen und Fähigkeiten entsprechende Aus- und Weiterbildung ermöglicht. Dabei sind nicht nur Fragen der Effektivität, sondern auch der Effizienz von Bildungseinrichtungen angesprochen. Die Qualität der Erstausbildung lässt sich erhöhen, wenn Bildungsstandards und Qualitätssicherungssysteme für alle Schulen eingeführt werden und Potentialanalysen für höhere Schulen forciert und die Berufsorientierung gestärkt wird. Die in der Erstausbildung und Weiterbildung erworbenen Kenntnisse sind von allen Einrichtungen auf Basis ihrer nachgewiesenen Gleichwertigkeit für die Zulassung zu weiterführenden Bildungsgängen anzuerkennen. Dazu wird die rasche Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) beitragen. Dieser ermöglicht die Vergleichbarkeit von unterschiedlichen Qualifikationsabschlüssen in der EU und sorgt so für einen fairen Wettbewerb und Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt.

## 2.2. Ein globales Konzept eines Erwerbslebenszyklus

- **Wie kann man die Arbeitsorganisation modernisieren, um die spezifischen Bedürfnisse jeder Altersgruppe zu berücksichtigen? Wie kann man die Integration junger Paare in das Erwerbsleben erleichtern und ihnen einen Ausgleich zwischen Flexibilität und Sicherheit im Hinblick auf Kleinkinderbetreuung, Bildung und Höherqualifizierung sowie Anpassung an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes bieten? Wie kann man den älteren Menschen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten bieten?**

Modernisierung der Arbeitsorganisation lässt sich aus unserer Sicht am besten auf der betrieblichen Ebene verwirklichen, da eine „one-fits-all“-Lösung dafür nicht zu finden sein wird. Betriebe könnten auch über steuerliche Anreize oder durch Wettbewerbe dazu motiviert werden, altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen. In diesem Zusammenhang wäre es auch wichtig, dass die Unternehmen über die in Zukunft anstehenden Probleme entsprechend aufgeklärt und informiert werden.

Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für alle Beteiligten am besten durch Vereinbarungen auf der Ebene des Betriebs zu lösen. Sinnvoll sind in diesem Zusammenhang alle Maßnahmen, die für die unterschiedlichen Bedürfnisse der jeweiligen Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sensibilisieren, um entsprechendes Bewusstsein und Verständnis zu schaffen. Auch im Bereich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ist ein Bewusstseinsbildungsprozess im Gange, wobei gegenseitiges voneinander Lernen auf europäischer Ebene im Vordergrund stehen sollte. Die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer ist einerseits abhängig von der Schaffung beschäftigungsfreundlicher wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung, andererseits auch von der demographischen Entwicklung: Da junge Erwerbstätige nicht unbeschränkt zur Verfügung stehen und die jüngsten Pensionsreformen auf die Verlängerung der Erwerbstätigkeit bis zur Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters abzielen, werden ältere Arbeitnehmer auf dem

Arbeitsmarkt zunehmend nachgefragt werden. Entscheidend für sie, ebenso wie für jüngere Arbeitskräfte ist aber jedenfalls der kontinuierliche Erwerb von Fachwissen im Zuge des lebenslangen Lernens.

- **Wie kann man die Arbeitsorganisation an eine neue Aufteilung zwischen den Generationen anpassen, mit weniger Jugendlichen und mehr „älteren Arbeitnehmern“ in den Unternehmen?**

Anpassungen der Arbeitsorganisation können und müssen ausschließlich auf betrieblicher Ebene passieren. Hilfestellungen sollten im Wege von Beratungsangeboten für Unternehmen im Bereich Altersmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung geschaffen werden. Ebenso wichtig sind Weiterbildungsangebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei beidem sollte der Fokus auf dem Erhalt der Produktivkräfte liegen.

- **Wie können die unterschiedlichen Akteure der Union dazu beitragen, insbesondere auch im Rahmen des sozialen Dialogs und der Zivilgesellschaft?**

Im Rahmen des sozialen Dialogs können best-practice-Beispiele im Sinne des gegenseitigen voneinander Lernens, der Sensibilisierung und des Erfahrungsaustauschs identifiziert werden. Darüber hinaus wären Forschungsarbeiten im Rahmen der Erforschung der „Veränderungen der Produktivkräfte älterer Menschen“ wichtig.

### **2.3. Ein neuer Platz für Senioren**

- **Muss man eigentlich noch ein gesetzliches Renteneintrittsalter festlegen, oder sollte man einen flexiblen und schrittweisen Übergang ins Rentenalter ermöglichen?**

Im Sinne der Transparenz ist die Festlegung eines Regelpensionsalters durchaus sinnvoll - dies hindert jedoch nicht daran, flexible Formen für den Übertritt in den Ruhestand - zB durch Altersteilzeit oder Gleitpension - zu schaffen.

- **Wie lässt sich die Beteiligung der „Senioren“ am wirtschaftlichen und sozialen Leben ermöglichen, etwa durch Kombination von Erwerbseinkommen und Rente, durch neue Formen der Erwerbstätigkeit (Teilzeit, Zeitverträge) oder andere Formen finanzieller Anreize?**

Anreize können über Zuschläge zur Pension bei längerem Verbleib im Erwerbsleben bzw. durch Abschläge bei vorzeitigem, nicht krankheitsbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben geschaffen werden. Die oben erwähnte Altersteilzeit bzw. Gleitpension ist eine Möglichkeit, Erwerbseinkommen und Rente zu kombinieren und so den älteren Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten.

Weiters soll zur Erhaltung des Arbeitskräftepotentials der über 60-Jährigen der schleichenden „Dequalifizierung“ im Laufe der Erwerbsbiographie entgegengewirkt werden. Anreize zur persönlichen Weiterbildung könnten mit umfassenden Angeboten eines „Retirement Counseling“ kombiniert werden. Zahlreiche bekannte Unternehmen bieten schon heute innerbetriebliche Programme zur Vorbereitung ihrer MitarbeiterInnen auf den Wechsel in den Ruhestand an. Diese Seminare und Beratungen dienen nicht nur der Klärung arbeits- und sozialrechtlicher Fragen, sie sollen die künftigen PensionistInnen auf die optimale Gestaltung ihrer persönlichen Situation vorbereiten, einem „Pensionsschock“ vorbeugen, zur aktiven Lebensgestaltung

anregen. Die Betriebs- bzw. Sozialpartner könnten diese Konzepte in Kooperation mit Seniorenorganisationen, Kommunen, freien Wohlfahrtsverbänden in Richtung eines Maßnahmenkatalogs weiterentwickeln, der ältere ArbeitnehmerInnen auf ihre künftigen Rollen in einer „Ageing Society“ vorbereitet.

- **Wie lässt sich die Betreuung sehr alter Menschen gerecht aufteilen zwischen Familien, Sozialdiensten und Institutionen?**

Wichtig ist in diesem Zusammenhang der Erhalt des sozialen Kapitals in den Regionen und deren gesellschaftliche Aufwertung - wozu Bewusstseinskampagnen einen wichtigen Beitrag leisten können. Eine Steuerung der Angebote für eine „Beschäftigung“ ist nicht nötig. Auch bei Senioren ist die Selbstbestimmung ausschlaggebend. Durch die Seniorenverbände werden laufend Angebote entwickelt, die den Bedürfnissen der unterschiedlichen Gruppen von Senioren weitgehend entsprechen. Wir lehnen die Schaffung von hochsubventionierten Bereichen, mit denen sozialwirtschaftliche Aktivitäten von Senioren in Konkurrenz zur Wirtschaft finanziert werden, nachdrücklich ab. Ein wesentliches Beschäftigungspotential über gemeinnützige Vereine für „junge Senioren“ ergibt sich in der Pflege von betagten Senioren - auch um die Belastung der Personen im mittleren Lebensabschnitt zu gewährleisten.

Derzeit werden über 80 Prozent der Pflegebedürftigen durch Familienangehörige gepflegt, in der Regel erbringen diese Leistungen Frauen über 50 an der Generation ihrer Eltern. Wenn die Zahl der Jugendlichen in Relation zu den über 60-Jährigen stark abnimmt, wird die Übernahme der Betreuung und Pflege durch gut qualifizierte PensionistInnen immer wichtiger. Um die Bereitschaft rüstiger SeniorInnen zu wecken und zu erhöhen, sind alle Initiativen, etwa Kombinationen von Aufwandsentschädigungen mit „Pflegeschecks“, welche Ansprüche gegenüber den Trägern in Falle eigener Bedürftigkeit begründen, zu unterstützen. Nach amerikanischem Muster könnte ein eigener Sektor der „Sozialwirtschaft“ entstehen, der rund 20 Prozent der Bevölkerung Beschäftigung in vielen Formen bieten sollte.

- **Welche Begleitmaßnahmen erfordert die Mobilität der Rentner zwischen den Mitgliedstaaten, insbesondere in Bezug auf Sozialschutz und Gesundheitsfürsorge?**

Durch die geänderte VO 1408/71 sowie die Urteile des EuGH wurden bereits die notwendigen Voraussetzungen geschaffen, um die Sozialschutzsysteme auch für „mobile Rentner“ sicherzustellen. Darüber hinausgehende Voraussetzungen halten wir nicht für notwendig.

- **Wie kann man in Gesundheit und Prävention investieren, damit die Europäer weiterhin eine steigende Lebenserwartung bei guter Gesundheit genießen können?**

Durch Sensibilisierung und Stärkung der Eigenverantwortung sowie Beratungsangebote für Unternehmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung.

#### **2.4. Solidarität mit den sehr alten Menschen**

- **Die Koordination der Sozialschutzpolitik der Mitgliedstaaten müsste 2006 auf die Langzeitpflege für sehr alte Menschen ausgeweitet werden. Welchen Beitrag kann sie zur Bewältigung des demografischen Wandels leisten?**



Durch die Methode der offenen Koordinierung können Erfahrungsaustausch und Benchmarking auf europäischer Ebene vorangetrieben werden. Best-practice-Modelle im Bereich der Langzeitpflege kommen nicht nur den Pflegebedürftigen selbst, sondern auch ihren pflegenden Angehörigen zugute, wodurch sich für diese eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben kann.

- **Muss insbesondere unterschieden werden zwischen Ruhestandsgehalt und Leistungen, die die Autonomie erhalten sollen?**

Wir erachten eine solche Unterscheidung weiterhin für sinnvoll, da die Pension vom Erwerbseinkommen abhängig ist, während Leistungen zur Erhaltung der Autonomie davon unabhängig sind. Letztere tragen damit zu einer Vermeidung des Armutsrisikos bei, das durch den Zukauf von Pflegeleistungen entstehen kann.

- **Wie kann man das notwendige Personal ausbilden und ihm angemessene Arbeitsplätze bieten, in einem Sektor, der oft gekennzeichnet ist durch geringes Arbeitsentgelt und Qualifikationsniveau?**

Grundsätzlich ist anzumerken, dass die klassischen Gesundheitsberufe, die in der ärztlichen Heilbehandlung sowie in der traditionellen Krankenpflege wurzeln, die Ausbildungen und Dienstleistungen dominieren, viele „neue Berufe“ dagegen noch um ihre Anerkennung kämpfen. Ein Wandel der Einstellung im Zeichen eines offensiven Umgangs mit geriatrischen Fragen ist erst in Ansätzen erkennbar. Solange Senilität als Schicksal gesehen und die Betroffenen in öffentlichen Anstalten verwahrt wurden, bestand kein Bedarf nach spezifisch ausgebildeten Fachkräften, welche Verfallserscheinungen aller Art bekämpften, die Mobilität förderten, die Gedächtnisleistungen trainierten, die kulturellen Wünsche anregten, den familiären Zusammenhalt unterstützten. Diese Berufe sollten eine Knotenfunktion in Netzwerken der Nachbarschaftshilfe bzw. kommunaler sowie überregionaler Selbsthilfe erfüllen.

Aus Sicht der Wirtschaftskammer Österreich wird es entscheidend sein, für eine Vielzahl einschlägiger seniorenspezifischer Dienstleistungen Berufsbilder zu schaffen, Ausbildungen zu standardisieren und eine selbstständige Erwerbsmöglichkeit rechtlich zu regeln. Als Beispiele sind die Gewerbe der „Lebens- und Sozialberatung“ allgemein sowie in Kombination mit Ernährungsberatung und/oder sportwissenschaftliche Beratung in ihren alters- und geschlechtsorientierten Varianten zu nennen. Die Kommission könnte ihre Anstrengungen, Unternehmensgründungen zu erleichtern und zu fördern, um ein Programm zur gezielten Unterstützung von „Social Entrepreneurship“ erweitern und Seniorenverbände zur Mitarbeit gewinnen.

Die Ausbildungssituation ist durch die Dominanz öffentlicher Einrichtungen, wie Krankenpflegegeschulen, belastet. Da in vielen Ländern Gesundheitsberufe nur an Kranken- und Kuranstalten im stationären Betrieb ausgebildet werden dürfen, fehlt es an qualifizierten Kräften im ambulanten Bereich, der stark an Bedeutung gewonnen hat. Wegen der schlechten Arbeitsbedingungen verlassen viele diplomierte Kräfte ihren erlernten Beruf. Die geringe Verweildauer zählt zu den gravierenden Problemen des Gesundheitswesens (vgl. die NEXT-Studie: [http://www.next.uni-wuppertal.de/dt/index\\_dt.htm](http://www.next.uni-wuppertal.de/dt/index_dt.htm)). Die Kommission könnte ein Projekt zur Rückgewinnung dieser BerufsabbrecherInnen starten. In Österreich könnten in Kombination mit Auf- und Umschulungsangeboten mittelfristig 100 000 zusätzliche Arbeitsplätze - insbesondere in Altenheimen, im ambulanten Bereich sowie in der Familienhilfe - geschaffen werden. Damit wäre ein erheblicher Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Ar-

beitnehmerInnen zu leisten. Voraussetzung dafür ist die Entkoppelung der Ausbildungsplätze von der Aufnahme in staatliche Fachschulen.

Ein wichtiger Aspekt stellt die Erleichterung der Zeitarbeit dar, die in einigen Ländern, wie Österreich, noch erheblichen Beschränkungen im Feld der Gesundheitsberufe generell unterliegt. Weltweit sind rund ein Drittel der durch Zeitarbeitsfirmen Beschäftigten im Feld der Gesundheitsdienstleistungen im weiteren Sinne im Einsatz. Derartige flexible Beschäftigungsformen fördern den Wiedereinstieg bzw. die Qualifizierung.

- **Wie kann man die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen verringern, wenn sie das Rentenalter erreicht haben?**

Durch Modelle, wie das Splitting von Pensionsansprüchen (auf Antrag können Frauen für Zeiten der Kindererziehung, dh maximal für vier Jahre, bis zur Hälfte der Beitragsgrundlage des Mannes gut geschrieben werden), können allfällige Ausfälle für die Zeiten der Kindererziehung kompensiert werden, wodurch Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen verringert werden. Durch die Pensionsharmonisierung wurden Kindererziehungszeiten stark aufgewertet, was ebenfalls zu höheren Frauenpensionen führen wird. Weiters fällt die Anrechnung des Partnereinkommens bei Notstandshilfebezug für die Pensionsversicherung weg. Arbeitslose Frauen erhalten zwar weiter keine Notstandshilfe, wenn ihr Mann entsprechende Einkünfte hat, aber der fiktive Notstandshilfebezug wird dem Pensionskonto gutgeschrieben. Auch diese Maßnahme der Pensionsharmonisierung wird die Frauenpensionen erhöhen.

- **Wie kann man neue Technologien zum Wohle älterer Menschen einsetzen?**

Beispiele für den Einsatz neuer Technologien zum Wohle älterer Menschen wären: Einstiegshilfen bei Bus und Bahn, akustische Ampeln, die sich an den Umgebungslärm anpassen, virtuelle Blindenstöcke, die blinde Menschen durch Vibration auf herannahende Hindernisse aufmerksam machen oder Navigationshilfen, die Rollstuhlfahrern im Internet Auskunft geben, wie sie ihr Ziel mit möglichst wenigen Hindernissen erreichen können. Um eine flächendeckende Verwendung des Internetzugangs zu gewährleisten, sollte der Ausbau vor allem im ländlichen Raum forciert werden. Damit kann gewährleistet werden, dass auch körperlich eingeschränkte Menschen sich via Internet rasch über Reiseangebote, Leistungen der Krankenversicherungen oder Einkaufshilfen informieren können. Seniorenorganisationen könnten überdies als Multiplikatoren für die Nutzung des Internets wirken.

### **3. Fazit Welche Rolle für die Union**

- **Sollte die Union Gedankenaustausch und regelmäßige Analyse - beispielsweise jährlich - des demografischen Wandels und seiner Auswirkungen auf die Gesellschaften und die einschlägigen Politikbereiche fördern?**

Ein solcher Gedankenaustausch ist jedenfalls zu begrüßen, allerdings könnten die Zeiträume auf jeweils zwei Jahre ausgedehnt werden, um ein zu schnelles Erschöpfen des Themas zu vermeiden.

- **Sollten die Finanzinstrumente der Union - insbesondere die Strukturfonds - diesen Wandel stärker berücksichtigen, und wie?**

Der ESF konzentriert sich bereits jetzt auf Problemarbeitsgruppen, wovon natürlich ältere Arbeitnehmer erfasst sind. Entscheidend ist, dass die Instrumente möglichst flexibel gestaltet sind, um den Mitgliedstaaten die Erarbeitung bedarfsgerechter Lösungen zu ermöglichen.

- **Wie könnte die Koordination der Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik auf europäischer Ebene die Dimension des demografischen Wandels stärker berücksichtigen?**

Die Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik berücksichtigt bereits jetzt den demographischen Wandel, indem älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besonderes Augenmerk gewidmet wird. Auch die diversen Prozesse im Rahmen der offenen Koordinierungsmethode tragen dem demographischen Wandel Rechnung. Insbesondere durch das mainstreaming der diversen Prozesse der offenen Koordinierungsmethode, das 2006 erfolgen soll, wird sich eine Gelegenheit bieten, den demographischen Wandel noch stärker in den Mittelpunkt zu stellen.

- **Wie kann der europäische soziale Dialog zu einer besseren Bewältigung des demografischen Wandels beitragen? Welche Rolle kann die Zivilgesellschaft spielen?**

Wir sehen die Rolle des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene in diesem Bereich bei der Identifizierung von Beispielen guter Praktiken im Bereich der Arbeitsorganisation der Älteren und des Altersmanagements. Beispiele wie das österreichische Portal [www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at), das von den österreichischen Sozialpartnern getragen wird, könnten dabei Beispielfunktion haben.

- **Wie kann man die Dimension des demografischen Wandels in alle internen und externen Politikbereiche der Union integrieren?**

Wir glauben, dass bereits durch die Berücksichtigung der Nachhaltigkeit sowie die Beschäftigung die Dimension des demographischen Wandels bereits jetzt in die Politikbereiche der Union integriert ist.



Dr. Christoph Leitl  
Präsident

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Reinhold Mitterlehner  
Generalsekretär-Stv.