

GD EMPL/E/1  
J-27 01/122  
Europäische Kommission  
B-1049 Brüssel

DG EMPL - CAD A/20733
Date: 13-09-2005
CF: E
C:

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, BearbeiterIn

Klappe (DW)

Fax (DW)

Datum

MagDj/Fr

469/262

552

17.08.2005

### **Mitteilung der Kommission: Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“**

Der Österreichische Gewerkschaftsbund nimmt zur Mitteilung der Kommission: Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“ wie folgt Stellung:

Der ÖGB befürwortet, dass die demografische Entwicklung Europas mit einem Grünbuch diskutiert wird, da die altersmäßige Veränderung alle europäischen Staaten betrifft.

In den kommenden Jahrzehnten wird die Zahl älterer Menschen kontinuierlich ansteigen. Immer wieder tauchen Feststellungen auf, dass unser Sozialstaat nicht im Stande wäre, die demografische Herausforderung zu bewältigen. Im Besonderen ist hier von der Alterssicherung und der Gesundheitsversorgung die Rede. Nicht selten stehen hinter diesen Einschätzungen Geschäftsinteressen.

Eine sachliche Beurteilung der Zukunftsperspektiven lässt erkennen, dass die Gerüchte von der Unfinanzierbarkeit des Sozialstaats mehr auf wirtschaftlichen und/oder politischen Interessen statt auf Sachargumenten basieren. So betont auch die EU-Kommission, dass etwa die langfristige Finanzierbarkeit der Pensionen wesentlich vom Wirtschaftswachstum und der Ausweitung der Beschäftigung abhängt.

Der ÖGB hat schon in der Vergangenheit immer wieder darauf hingewiesen, dass Alterssicherung nicht allein auf Pensionspolitik reduziert werden kann. Das galt bisher und wird – bei höherem Altenanteil – noch mehr in der Zukunft gelten. Die Entwicklung der Wirtschaftskraft des Landes, die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung und die Entwicklung der Löhne sind für die langfristige Finanzierbarkeit der Pensionen mindestens so wichtig, wie die genaue Ausgestaltung des Pensionsrechts.

Gleiches gilt für die Gesundheitsversorgung, wo der Ausbau der Krankheitsprävention und die Entwicklung einer altersgerechten Arbeitswelt als Bausteine für ein ge

sundes – und damit finanziell weniger belastendes – Altern eingesetzt werden können. Des Weiteren sollten nach Auffassung des ÖGB – in europaweiter Abstimmung – Finanzierungsvarianten mit breiter Bemessungsgrundlage gesucht werden.

Aus Sicht des ÖGB sollte die Demografie immer im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt diskutiert werden. Derzeit herrscht überall in der Europäischen Union eine hohe Arbeitslosigkeit. Entscheidend ist wieviele Personen in Zukunft erwerbstätig sein werden. Laut Studien könnten durch den Abbau der Arbeitslosigkeit das Verhältnis von PensionistInnen zu Erwerbstätigen im Vergleich zu derzeit bis 2015 verbessert werden und danach nur minimale Veränderungen eintreten. Die Bekämpfung der hohen Arbeitslosigkeit wäre daher ein wichtiger Beitrag zur Reduzierung des Demografieproblems.

Die absehbare demografische Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren auf das Arbeitsmarktgeschehen auswirken. So wird sich das Durchschnittsalter der Belegschaften in den österreichischen und europäischen Betrieben in den nächsten Jahren deutlich erhöhen. Auf diesen Trend wird von den Unternehmen bislang nicht reagiert: Wertvolles Erfahrungswissen geht verloren, weil mangelhafter Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung, unzureichender Zugang zu Weiterbildungsangeboten, mangelhafte Arbeitsorganisation und falsche Personalpolitik ältere ArbeitnehmerInnen aus dem Erwerbsleben drängen. Notwendig sind unter anderem Anpassungen in der Arbeitsorganisation an ältere ArbeitnehmerInnen. Nachhaltige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit älter werdender Beschäftigter, insbesondere durch vorausschauenden betrieblichen Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sowie laufende Anpassung der beruflichen Qualifikation, sind notwendige Maßnahmen.

Generell muss für eine älter werdende Gesellschaft auch in vielen Bereichen der Infrastruktur, der öffentlichen Dienstleistungen, der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie vom Wohnen bis zum Verkehr Vorsorge getroffen werden.

Die Herausforderung "Demografie" ist und bleibt gewaltig – sie ist aber bewältigbar, wenn die Generationen nicht gegeneinander ausgespielt werden und wenn der politische Wille zum sozialen Ausgleich erhalten bleibt.

### **Zu den Fragen im Einzelnen:**

#### Europäische Ebene und Ziele

Da, wie bereits eingangs erwähnt, der demografische Wandel alle europäischen Staaten betrifft, erscheint eine Diskussion auf europäischer Ebene angemessen und zweckgemäß. Ziel sollte die Versachlichung der Diskussion über den demografischen Wandel sein. Mittels Steigerung der Erwerbsbeteiligung, Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Steigerung des Produktivitätszuwachses und Stärkung der Finanzierungsbasis des Sozialstaates ist die soziale Sicherheit auch bei einer alternden Bevölkerung für alle Menschen gewährleistet.

### Gleichstellung

Obwohl die Europäische Union Anstrengungen unternommen hat, um die Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, muss man festhalten, dass dieses Ziel bis jetzt nicht erreicht wurde.

Um eine verstärkte Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben notwendig. Aus Sicht des ÖGB sollte beispielsweise in der Arbeitszeitrichtlinie ein Rechtsanspruch auf Teilzeit bzw. flexible Arbeitszeiten für Eltern von Kindern bis zum 7. Lebensjahr vorgesehen werden. Besonders in den ländlichen Regionen, insbesondere in infrastrukturschwachen Gebieten, fehlen nach wie vor Kinderbetreuungseinrichtungen mit Öffnungszeiten, die eine Erwerbstätigkeit der Eltern ermöglichen. Diesbezüglich könnte die Politik des Strukturfonds angepasst werden.

Auch flächendeckende soziale Dienstleistungsangebote im Pflege- und Betreuungsbereich sind zur Entlastung pflegender Angehöriger – insbesondere der Frauen - angesichts der steigenden Anzahl von Menschen mit Pflegebedarf unumgänglich.

Bezüglich der Frage im Grünbuch, wie zwischen Männern und Frauen ein besseres Gleichgewicht bei der Aufteilung der häuslichen und familiären Pflichten erreicht werden kann, ist festzuhalten, dass diesbezüglich der Frage der unterschiedlichen Entlohnung von Frauen und Männern eine entscheidende Rolle zukommt. Obwohl man in Österreich das Kinderbetreuungsgeld um ein halbes Jahr länger beziehen kann, wenn beide Partner sich die Betreuung aufteilen, nehmen nur ca. 3 % aller Väter in Österreich Karenz in Anspruch. Grund dafür ist, dass im Durchschnittsfall der Mann besser verdient als die Frau und wenn er in Karenz geht, ein größerer Teil des Familienbudgets wegfällt als wenn die Frau auf Karenz geht. Um daher die Väterkarenz bzw. die gerechtere Aufteilung von häuslichen und familiären Pflichten zwischen den Geschlechtern zu fördern, sind Maßnahmen zur Schließung der Einkommensdifferenz von Männern und Frauen notwendig. Zusätzlich wären aber auch Werbekampagnen sinnvoll, um einen Umdenkprozess in der Gesellschaft zu bewirken.

### Zuwanderung

Wie das Grünbuch richtig feststellt, könnte Zuwanderung einen Teil der demografischen Entwicklung ausgleichen. Zu betonen ist jedoch, dass im Falle von Zuwanderung die entsprechenden Arbeitsplätze vorhanden sein müssen, da ansonsten mehr Probleme entstehen als gelöst werden.

Für MigrantInnen bestehen besondere Eingliederungsschwierigkeiten am Arbeitsmarkt oft auf Grund von Sprachdefiziten. Auch Kinder von Zuwanderern zählen, wie die beiden PISA-Studien gezeigt haben, in vielen EU-Staaten, darunter auch Österreich, in großer Zahl zur Gruppe jener, die in den Schulleistungen zurückbleiben und daher bei der Berufswahl, beim Übergang in das Arbeitsleben benachteiligt werden. Aus Sicht des ÖGB ist in diesem Zusammenhang die Bildungspolitik gefordert, Maßnahmen zu setzen, die Sprachdefizite sowohl der Erwachsenen als auch der Kinder und Jugendlichen zu beheben.

Bezüglich der Antidiskriminierungsrichtlinien sollte die Gemeinschaft darauf achten, dass diese zumindest richtlinienkonform umgesetzt werden. Aus Sicht des ÖGB wurde beispielsweise in Österreich die Beweislastumkehr der Antidiskriminierungsrichtlinien innerstaatlich nicht richtlinienkonform umgesetzt. Des Weiteren sind die Sanktionen bei Zuwiderhandeln gegen die Richtlinien bzw. gegen die entsprechenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften aus Sicht des ÖGB nicht abschreckend. Die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien verlangen jedoch abschreckende Sanktionen.

### Jugendliche

Die geringere Einbindung von Frauen mit kleinen Kindern in den Arbeitsmarkt spiegelt sich in der überdurchschnittlichen Armutsgefährdung solcher Haushalte wider. Zur Bekämpfung von Kinderarmut und der Armut von Ein-Eltern-Familien sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig.

Sowohl in Österreich als auch in den anderen Staaten der Europäischen Union wächst die Jugendarbeitslosigkeit stark an. Um den Übergang zwischen Schule und Erwerbsleben und die Qualität der Beschäftigung von Jugendlichen zu verbessern, sollte die Berufsorientierung an der Schule als eigener Unterrichtsgegenstand angeboten werden und auch Experten des Arbeitsmarktservice beigezogen werden, um die Jugendlichen zu informieren, welche Jobs in welchem Ausmaß derzeit am Arbeitsmarkt angeboten werden.

Des Weiteren sollten Projekte sowohl von den einzelnen Mitgliedstaaten als auch von der Europäischen Union gefördert werden, die die Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen zum Ziel haben.

Um die Qualität der Beschäftigung der Jugendlichen, aber auch der älteren ArbeitnehmerInnen zu verbessern, wäre die Anrechenbarkeit von absolvierten Ausbildungen innerhalb der Europäischen Union nach einem Vergleich der Ausbildungsstandards in den verschiedenen Mitgliedsstaaten sinnvoll.

### Erwerbslebenszyklus

Tatsächlich sind, wie im Grünbuch festgehalten, ältere Erwerbstätige geringer ausgebildet als jüngere. Trotz des wahrscheinlich in den europäischen Staaten ab 2010 prognostizierten Mangel an Fachkräften sind in Österreich die Unternehmen bei der betrieblichen Weiterbildung, insbesondere bei älteren ArbeitnehmerInnen, zurückhaltend. Aus Sicht des ÖGB bedarf es daher einer arbeitsrechtlichen Absicherung eines individuellen Zeitbudgets für Weiterbildung, etwa in Form einer jährlichen Mindestweiterbildungszeit, sowie ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges und gebührenfreies Bildungsangebot.

Der ÖGB hat in den vergangenen Jahren immer wieder darauf hingewiesen, dass mittel- bis langfristig in Reaktion auf den steigenden Altenanteil ein Anstieg des durchschnittlichen Pensionsalters angepeilt werden muss. Der demografisch bedingte Rückgang der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter lässt erwarten, dass es zu einer Verknappung bei den Arbeitskräften kommen wird.

Bei entsprechenden politischen Hilfestellungen könnten sich vor diesem Hintergrund auch die Erwerbschancen Älterer in mittel- bis langfristiger Perspektive erheblich verbessern. Damit besteht erstmals nach Jahrzehnten wieder die Chance, dass das durchschnittliche Pensionalter in sozial verträglicher Weise angehoben wird. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass bereits jetzt die erforderlichen Weichenstellungen getroffen werden (erhöhter Gesundheitsschutz, lebensbegleitendes Lernen, Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze, etc.).


Erforderlich sind Maßnahmen, die einen längeren Verbleib im Arbeitsleben möglich machen, nicht aber eine Hinaufsetzung der gesetzlichen Grenzen oder eine plötzliche Verschärfung der Zugangsbedingungen zu Pensionen ohne Rücksicht auf das Schicksal der Betroffenen.

### Senioren

Im Grünbuch wird die Frage aufgeworfen, wie Senioren am Erwerbsleben beteiligt werden können. Dazu ist festzuhalten, dass die Teilnahme der Senioren am Erwerbsleben lebenslanges Lernen, verstärkte Gesundheitsförderung und tatsächlich vorhandene Arbeitsplätze voraussetzen. Will man daher, dass Senioren am Arbeitsleben partizipieren, müssen entsprechende Maßnahmen im Bereich der Bildungs-, Gesundheits- und Arbeitsmarktpolitik gesetzt werden.

Die Familie wird noch lange Zeit das wichtigste Betreuungsnetz für Senioren sein. Derzeit übernehmen zumeist Frauen die Pflege der älteren Familienangehörigen. Dies widerspricht jedoch der gewünschten und auch auf Grund der Demografie notwendigen stärkeren Erwerbeteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt. Von älteren Menschen besteht häufig der Wunsch, dass sie in ihren bisherigen Wohnung gepflegt werden. Aus Sicht des ÖGB sollten daher mobile Betreuungsdienste verstärkt gefördert werden.

Der ÖGB ersucht um Berücksichtigung seiner Stellungnahme.

  
Rudolf Hundstorfer  
Vizepräsident



  
Roswitha Bachner  
Leitende Sekretärin