



BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT  
GENERATIONEN UND KONSUMENTENSCHUTZ

REF. BRÜSEL. DAD	23578
DATE	18-10-2005
EXP.	E

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

**GZ: BMSG-19111/0002-I/C-EUI/12/2005**

Wien, 30.09.2005

**Betreff: Stellungnahme der Republik Österreich zum Grünbuch "Angesichts des demografischen Wandels - eine neue Solidarität zwischen den Generationen"**

Sehr geehrte Damen und Herren!

In der Beilage übermittelt das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz die österreichische Stellungnahme zum Grünbuch der Europäischen Kommission „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“ (KOM (2005) 94 endg. vom 16. März 2005) zur weiteren Veranlassung.

Mit freundlichen Grüßen  
Für die Bundesministerin:

Mag. Edeltraud Glettler

Beilage

Elektronisch gefertigt.

## **Stellungnahme der Republik Österreich zur Mitteilung der Kommission: Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“<sup>1</sup>**

Mit dem **Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“** hat die Europäische Kommission eine Vielzahl wichtiger politischer Fragen aufgeworfen und einen notwendigen Diskussionsprozess über die demografischen Herausforderungen auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene initiiert.

Österreich erachtet das Grünbuch als eine wichtige und wertvolle Initiative und dankt der Europäischen Kommission für die Vorlage. Zur Fortsetzung der Diskussionen auf europäischer Ebene plant der österreichische Ratsvorsitz in enger Abstimmung mit der EK, eine ExpertInnenkonferenz **„Demographische Herausforderungen – Familie braucht Partnerschaft“** von **2. – 4. Februar 2006 in Wien** zu veranstalten. Die Konferenz soll die Rolle der Familie und die demographischen Herausforderungen beleuchten und vor allem auf die innerfamiliäre Partnerschaft sowie auf das Verhältnis zwischen Familie und Wirtschaft im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abstellen.

Zu den österreichischen Antworten auf die Fragen des Grünbuchs:

Einleitend weist Österreich auf die Wichtigkeit der Berücksichtigung der **Strategie des „Gender-Mainstreamings“** bei der Diskussion über Fragen der Demographie und Solidarität zwischen den Generationen hin. Österreich schlägt eine diesbezügliche Analyse im Rahmen der Hochrangigen Gruppe „Gender-Mainstreaming“ während der österreichischen EU-Präsidentschaft vor.

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

Die Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel und seiner Folgen bedarf einer ausführlichen Beschäftigung sowohl auf **nationaler** als auch auf **europäischer und internationaler Ebene**. Da sich die einzelnen Mitgliedsstaaten aufgrund ihrer Zuständigkeiten und historischen Entwicklungen auf jeweils unterschiedlichen Niveaus befinden (z.B. Geburtenrate, Pensionseintrittsalter, Frauenbeschäftigung) bedarf es einerseits nationaler Lösungsansätze. Andererseits sind die wechselseitige Abstimmung zwischen den EU-Mitgliedstaaten, das von einander Lernen und die Befassung mit Fragen von gemeinsamen europäischen Interesse wesentlich für sinnvolle Lösungen. Über den europäischen Blick hinaus ist auch eine **globale Perspektive** unerlässlich, um Verständnis für die Aus- und Wechselwirkungen auf allen Ebenen entwickeln zu können.

---

<sup>1</sup> KOM (2005) 94 final, 16. März 2005

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

Die demografischen Herausforderungen und die Frage der Solidarität zwischen den Generationen zieht sich durch eine Vielzahl von Politikfeldern (z.B. Arbeitsmarktpolitik, Gesundheitswesen, Sozialpolitik, Wohnen, Bildungspolitik). Exemplarisch werden folgende zwei Bereiche herausgegriffen:

Politikbereich: Familienpolitik

Bei der demographischen Entwicklung sind **familienpolitische Fragen und Themenbereiche**, wie beispielsweise die partnerschaftliche Aufteilung von Familienpflichten, Fragen der Kinderbetreuung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf von größter Bedeutung. Hinzu kommen auch Fragen der Generationensolidarität, Themen im Zusammenhang mit der Seniorenpolitik (z.B. Pflege, Partizipation) und der Innovationsfähigkeit einer „überalternden“ Gesellschaft. In diesem Sinn soll das Thema Familie auf EU-Ebene gestärkt werden, wobei die Wirtschaft als Partner in die Diskussion einbezogen werden muss, um gemeinsame Ziele zu definieren. Als eine wichtige Maßnahme auf EU-Ebene wird die verstärkte Förderung von Projekten angeregt, die der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** dienen.

Politikbereich: Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitnehmerschutz)

Die Veränderungen in der demografischen Zusammensetzung der Gesellschaft haben auch große Auswirkungen auf die Arbeitsmarktpolitik. Längerfristig ist es ein wichtiges Ziel, dass die Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen über das Ende ihres Erwerbslebens hinaus erhalten bleiben. Die Förderung der Arbeitsfähigkeit durch ArbeitgeberInnen sollte auf folgenden Ebenen erfolgen, die sich gegenseitig ergänzen müssen:

*- Ebene der ArbeitnehmerInnen:*

Bei der Übertragung von Aufgaben muss auf die körperliche Konstitution, das Alter und die Qualifikation geachtet werden. Kurse zur Entwicklung von Kompetenz und Persönlichkeit können die ArbeitnehmerInnen stärken.

*- Ebene der Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe, Prozesse:*

Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitshygiene sowie Lage und Länge der Arbeitszeiten und auch Arbeitsklima tragen wesentlich zu Gesunderhaltung der ArbeitnehmerInnen bei.

## **Kapitel 1.1 – Die Herausforderung einer niedrigen Geburtenrate**

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

Dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf den demographischen Problemen Europas entgegensteuern kann, zeigt sich in Ansätzen bereits in Österreich. Die finanzielle Unterstützung für Familien wurde durch eine neue Familienleistung, das **Kinderbetreuungsgeld**, erhöht. Es wurden zusätzliche

Kinderbetreuungsplätze geschaffen und Maßnahmen eingeleitet, um die Väter verstärkt in die Kinderbetreuung einzubeziehen.

Laut Statistik Austria sind im Zeitraum März 2004 bis Februar 2005 mit 77.635 Neugeborenen um 1.538 Babys mehr als in den vorhergegangenen 12 Monaten (76.097) zur Welt gekommen, dies ist ein Anstieg um 2,0 Prozent. Statistiken seit 2002 zeigen, dass der von Österreich eingeschlagene Weg der **Neubewertung der Familienleistungen eine positive Familienatmosphäre** schafft und eine deutliche Trendumkehr bei den Geburten absehbar ist.

Notwendig sind auch Änderungen in der Arbeitswelt: Das österreichische Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) sieht beispielsweise vor, dass Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der ArbeitnehmerInnen Gegenstand einer zwischen dem Betriebsinhaber und dem Betriebsrat abzuschließenden Betriebsvereinbarung sein können. Durch dieses Instrument wird es ermöglicht, auf **betrieblicher Ebene gezielte Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** zu setzen.

Als „**Best-practice-Modelle**“ für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf können folgende Beispiele angeführt werden:

#### 1. Elternteilzeit

Seit 1. Juli 2004 besteht in Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen ein **Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt**, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens drei Jahre gedauert hat (Zeiten einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz werden eingerechnet). Die Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung (d.h. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) ist mit dem/r ArbeitgeberIn zu vereinbaren. Für kleinere Betriebe besteht die Möglichkeit, durch **Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung** festzulegen. Durch eine neue Beihilfe im Arbeitsmarktförderungsgesetz soll ein Anreiz für Betriebe geboten werden, Teilzeitarbeit für Eltern von Kleinkindern zu ermöglichen und zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

#### 2. Familienhospizkarenz

Durch die Einführung der Familienhospizkarenz im Jahre 2002 erhalten ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, ihre sterbenden Angehörigen oder ihre schwerst erkrankten Kinder für eine gewisse Dauer zu begleiten (zunächst bis zu drei Monate, mit der Möglichkeit einer Verlängerung bis zu insgesamt sechs Monate). Sie können dazu ihre **Arbeitszeit herabsetzen** (ihre Lage verändern) oder ihr Arbeitsverhältnis **karenzieren** lassen. Personen, die eine Karenz mit vollständigem Einkommensverzicht in Anspruch nehmen, können in besonderen Härtefällen eine finanzielle Zuwendung im Rahmen des **Familienhospizkarenz-Härteausgleichs** erhalten.

#### 3. Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz

Mit dem am 1. Juli 2002 in Kraft getretenen Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) erfolgte eine grundlegende **Neukonzeption des Abfertigungsrechts**. An

Stelle des bisherigen leistungsorientierten Abfertigungssystems tritt ein beitragsorientiertes System, in dem die Finanzierung der Abfertigung durch **laufende Beitragsleistungen der ArbeitgeberInnen** im Rahmen eines Kapitaldeckungsverfahrens erfolgt. Es erfolgt eine **Auslagerung der Abfertigungsverpflichtung** der ArbeitgeberIn auf rechtlich selbständige Mitarbeitervorsorgekassen (MV-Kassen). Wichtig ist, dass Zeiten des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld über Beitragsleistungen der ArbeitgeberIn oder des Familienlastenausgleichsfonds an die MV-Kassen finanziert werden.

**Wie kann man ein besseres Gleichgewicht der häuslichen und familiären Pflichten zwischen Männern und Frauen erreichen, ohne die Aussichten auf eine berufliche Karriere zu beeinträchtigen?**

Was beide Geschlechter brauchen, sind ermutigende Vorbilder und die mediale **Verbreitung von „Good Practices“**. Diesbezüglich kommt den Medien eine Schlüsselfunktion und zentrale Verantwortung zu, nicht nur bestehende Klischees wiederzugeben.

Eine **stärkere Bewusstseinsbildung über die Väterrolle** soll Unternehmen dazu aufrufen, jene Rahmenbedingungen zu schaffen, welche es Vätern ermöglichen, beruflichen Erfolg und familiäre Bedürfnisse in Einklang zu bringen. In Österreich sind zu diesem Themenkomplex die Vergabe einer Studie sowie Vorschläge für konkrete Maßnahmen geplant.

Mit der **1. Europäischen Väterkonferenz 2004** hat das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz erstmals in Europa ExpertInnen, VertreterInnen der Ministerien, NGO's und WissenschaftlerInnen aus dem familien- und geschlechterpolitischen Bereich aus 14 europäischen Ländern zusammengeführt, um verschiedene Modelle und Denkansätze rund um das Thema Vaterschaft zu diskutieren. Durch diese Veranstaltung und dem aus ihr entstandenen Netzwerk an Kontakten ist ein Fundament für eine nachhaltige Familienpolitik gelegt worden, in der die Väter eine wichtige Säule bilden.

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

#### Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Im Hinblick auf **Kinderbetreuungsmöglichkeiten** ist eine Balance zwischen einem vorhandenem breitem Sockel und nachfrageorientiertem Angebot zu finden.

Die Kommunen müssen für ein flexibles Angebot und unterschiedliche Bedürfnisse gerüstet sein. Neben einem über die Demoskopie zu ermittelnden breiten Sockel an Plätzen (die den zeitlichen und qualitativen Anforderungen der Eltern entsprechen) müssen flexible Plätze dafür sorgen, dass verlässlich auch innerhalb eines Schuljahres und spontan Anforderungen erfüllt werden können.

Die wichtigsten Kriterien für ein gutes Kinderbetreuungsangebot sind:

- ganztägige Öffnungszeiten
- ganzjährige Öffnungszeiten und
- Essensverpflegung für die Kinder

Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass die Elternbeiträge leistbar sind und keine finanziellen Barrieren entstehen.

Ein Netz von wohnungsnahen öffentlichen und privaten Angeboten ergänzt durch arbeitsplatznahe betriebliche Angebote kann den unterschiedlichen Erwartungen der Eltern im Sinne einer förderlichen Lebenswelt für Kinder am besten gerecht werden.

In **Österreich** konnten in den letzten Jahren durch Ausbauinitiativen von Bund, Ländern und Gemeinden zahlreiche zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen und Öffnungszeiten am Nachmittag und in den Ferien verlängert werden.

Die Betreuungsquote der 3 – 5 Jährigen liegt mit 85,2 % relativ gut, die der 6 – 9 Jährigen mit 17,5 % soll durch die Offensive der Bundesregierung zum Ausbau der nachmittäglichen Betreuungsangebote um 10.000 Plätze erhöht werden.

Dass die Betreuungsquote der 0 –2 Jährigen mit 11 % niedrig ist, kann auf die **große Popularität des Kinderbetreuungsgeldes** und der familiären Betreuung von Kleinkindern (zu 99 % durch die Mutter) zurückgeführt werden.

Seit 1. Jänner 2005 stehen zusätzlich finanzielle Mittel aus dem Familienlastenausgleichsfonds zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Ausweitung der Kinderbetreuung zur Verfügung. Damit sollen private Anbieter für innovative und flexible Kinderbetreuungsplätze eine Einmalförderung erhalten können.

#### Angebot an Pflegemöglichkeiten für ältere Menschen

Aufgrund der demografischen Situation (Alterung der Bevölkerung) ist das **Angebot an Diensten und Einrichtungen** für pflegebedürftige und betreuungsbedürftige behinderte Menschen in Österreich nach wie vor auszuweiten.

In den Neunzigerjahren haben sich die Länder in einer **Pflegevorsorge-Vereinbarung** mit dem Bund (Staatsvertrag) verpflichtet, die **sozialen Dienste** bis zum Jahr 2010 nach einheitlichen Mindeststandards dezentral und flächendeckend auszubauen. Die Länder haben dazu **Bedarfs- und Entwicklungspläne** erstellt und setzen diese nunmehr bis 2010 laufend um.

Das Jahr 2003 stellte in etwa die Halbzeit im Planungszeitraum der Bedarfs- und Entwicklungspläne dar. Eine Evaluierungsstudie des **Österreichischen Bundesinstituts für Gesundheitswesen (ÖBIG)** zeigt, dass die in der langfristigen Planung erstellten Zahlen der Bedarfsberechnungen für das Jahr 2010 zu einem Großteil bereits erreicht wurden. Das Angebot an mobilen Diensten ist von 1999 bis 2003 um etwa 13 % gestiegen.

Hinzuweisen ist schließlich auf den Umstand, dass in Österreich rund **80 % der zu Pflegenden zu Hause** betreut werden. Wie andere westeuropäische Länder forciert Österreich heute den Ausbau der mobilen Dienste. Damit wird nicht nur eine vielfältige Betreuungsstruktur gefördert, sondern auch dem Wunsch der älteren Menschen Rechnung getragen, solange wie möglich in der eigenen Wohnung zu verbleiben. Zudem wird dadurch eine **Entlastung der pflegenden Angehörigen** erreicht. Teilstationäre Angebote, wie betreutes Wohnen, Übergangs- und Kurzzeitpflege ergänzen zunehmend die ambulante und stationäre Betreuung.

**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?**

Bei der Frage des Arbeitsmarktzuganges und der beruflichen Bedürfnisse von jungen Paaren ist vor allem die große Bedeutung der **Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern** hervorzuheben. Es ist daher wichtig, dass die Strategie und der Ansatz des **Gender Mainstreamings** auf europäischer Ebene in den **Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen** der Mitgliedstaaten in Zukunft konsequent verankert werden.

Arbeitsmarktzugang und berufliche Bedürfnisse müssen auch geschlechtsspezifisch differenziert analysiert und sichtbar gemacht werden.

Eine **Studie („Berufliche Aufstiegschancen von Frauen in Tirol“)** ergab beispielsweise, dass unter den am besten bezahlten 20% der erwerbsaktiven Frauen in der Regel nur sehr selten Frauen mit Kind(ern) sind. Gleichzeitig ergab sie aber auch: jene Betriebe, die Frauen mit Kindern beschäftigen und diesen Frauen überdurchschnittliche Bezahlung bieten, entwickeln sich dynamischer als der Durchschnitt.

Um es Frauen und Männern bzw. potenziellen Eltern zu ermöglichen, berufstätig zu sein und gleichzeitig die gewünschte Zahl an Kindern zu haben, sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Familienfreundliche Arbeitswelt,
- Gleichstellungsorientierte arbeitszeitpolitische Maßnahmen,
- Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit,
- Kinderfreundliche gesellschaftliche Bedingungen und Angebote sowie
- Zugang zu Bildung, Weiterbildung und Höherqualifizierung.

Die Überprüfung der Transfermöglichkeiten bekannter **internationaler „good-practice“-Beispiele** (z.B. der skandinavischen Länder) könnte wertvolle Impulse geben.

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

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

Die Diskussion über Zuwanderung und ihre Folgen sollte ausgewogen und sachorientiert geführt werden.

Ob durch Zuwanderung negative demografische Auswirkungen ausgeglichen werden können, hängt wesentlich vom **tatsächlichen Migrationsgeschehen** ab. Die inhaltliche Gestaltung (Kriterien, effektive Steuerung) der Zuwanderung ist relevant und unverzichtbar. Die Frage müsste also eher darauf abzielen, nach **welchen Kriterien die Zuwanderung** gesteuert werden soll, um negative Effekte

auszugleichen. Beantwortet kann diese Frage freilich nicht werden, bevor eine intensive Untersuchung zu diesem Themenkreis stattgefunden hat und/oder nachvollziehbare Prognosen als Ausgangsbasis herangezogen werden können. Beides ist derzeit noch nicht der Fall.

In **Österreich** wird es aufgrund der seit vielen Jahrzehnten niedrigen Kinderzahlen und einer gestiegenen Lebenserwartung in den kommenden Jahrzehnten zu einem **strukturellen Geburtendefizit** (d.h. in zunehmendem Maße wird die Zahl der Geburten geringer sein als die Zahl der Sterbefälle) kommen. Zuwanderung kann hier ein Absinken der Bevölkerungszahl verhindern. Die demografische Alterung selbst kann durch Zuwanderung (innerhalb der aus sozialen und demografischen Erwägungen denkbaren Grenzen) nur marginal beeinflusst werden.

Der Verzicht auf Zuwanderung würde allerdings ein beschleunigtes Altern und ein rascheres Schrumpfen der Bevölkerung bedeuten. Damit ist der Europäischen Union der Zwang zur **Entscheidung für eine geregelte Zuwanderung** auferlegt, bei der wirtschaftliche Erfordernisse im Vordergrund stehen, nämlich Engpässe auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen. Voraussetzung dazu ist, dass die Qualifikation der MigrantInnen auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes im Zielland abgestimmt ist.

Die Knappheit an Arbeitskräften mit bestimmten Qualifikationen stellt jedoch noch lange nicht sicher, dass der Arbeitsmarkt sie auch auf lange Sicht braucht und dass insbesondere auch der mit jeder **Migrationsentscheidung induzierte Familiennachzug** ebenfalls mit entsprechenden Arbeitsplätzen versorgt werden kann. Die Arbeitsmigration soll daher auch immer unter dem Aspekt der Herstellung und der Aufrechterhaltung der sozialen Kohärenz gesehen werden. Neben dem Arbeitsmarkt müssen daher auch **gesamtgesellschaftliche Aufnahme- und Integrationskapazitäten**, z.B. im Hinblick auf Ausbildungseinrichtungen oder die Systeme der sozialen Sicherheit, berücksichtigt werden.

Prognosen über die Entwicklung der europäischen Arbeitsmärkte der nächsten Jahre geben wenig Hoffnung auf eine umfassende Aufnahmefähigkeit zusätzlicher Arbeitskräfte. Damit ist allerdings noch nicht gesagt, dass nicht Überlegungen angestellt werden sollten, wie dem in etwa einem Jahrzehnt auftretenden demografisch bedingten Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter durch Zuwanderung begegnet werden kann. **Rechtzeitig gesetzte Maßnahmen der Zuwanderungspolitik** können dieser Fehlentwicklung begegnen und dazu beitragen, das demografische Defizit auszugleichen. Allerdings muss auch die potenzielle Kompensation fehlender Jahrgänge im erwerbsfähigen Alter durch Zuwanderung vor dem Hintergrund der allgemeinen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Entwicklung, insbesondere auch im Hinblick auf die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, gesehen werden.

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

„Integration“ ist ein **Begriff der viele Facetten und Aspekte** umfasst und sich aus vielen verschiedenen Blickwinkeln definieren lässt. Überdies sind die Zuständigkeiten in dieser „Querschnittsmaterie“ auch in den Mitgliedstaaten häufig zersplittert.



In politischer Hinsicht muss man von einer sehr begrenzten Zuständigkeit der Europäischen Union ausgehen. Es wird daher notwendig sein, Integrationselemente horizontal in den betroffenen Politikbereichen zu berücksichtigen. Die „**Gemeinsamen Grundprinzipien zur Integration von Einwanderern**“, auf die sich der EU-Ministerrat (Innen- und Justizminister) unter niederländischem Vorsitz am 19. November 2004 geeinigt hat, sind als wesentliche Meilensteine und Orientierungsparameter für die Entwicklung von allfälligen politischen Maßnahmen zu beachten. Auch der laufende Erfahrungsaustausch im **Europäischen Netzwerk „Nationale Kontaktpunkte für Integration“** kann zu einer Angleichung der Auffassungen und Praktiken zur besseren Integration beitragen. Das „**Handbook on Integration for policy-makers and practitioners**“ ist ein erster Schritt und die weiteren Arbeiten lassen positive Erwartungen zu.

Bei aller Wichtigkeit und Notwendigkeit der Integration von Einwanderern, insbesondere von jungen Menschen, muss aber gleichzeitig die Wirksamkeit von Integration als Ausgleich zu negativen demografischen Entwicklungen erheblich in Zweifel gezogen werden.

Es ist nahe liegend, dass die **demografischen Entwicklungen** viel mehr mit den **wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen einer pluralistischen und auf Individualismus basierenden Gesellschaftsordnung zusammenhängen**. „Integration“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sich demografische Entwicklungen bei Zuwanderern sehr wahrscheinlich sukzessive an das vorhandene Lebensumfeld (jenes innerhalb der EU) angleichen werden – und nicht umgekehrt.

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

Der Beitrag von **Antidiskriminierungsvorschriften** ist primär ein solcher für die **Integration und die soziale Kohäsion**. Dies ist wichtig, um dem Ziel eines ganzheitlichen und gerechten Konzeptes zur Regelung und Steuerung der Migration näher zu kommen. Effekte im Hinblick auf die demografische Entwicklung sind jedoch – ähnlich wie durch die Integration an sich – sehr unwahrscheinlich. In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass **grundrechtliche Erwägungen** bei allen Migrationsthemen selbstverständlich mitberücksichtigt werden müssen. Es wäre aber keineswegs sachgerecht, diese Themen primär oder ausschließlich unter dem Fokus der Grundrechte zu diskutieren. Eine Überbetonung dieses Aspektes würde nicht zu einer Versachlichung, sondern – im Gegenteil – zu einer weiteren Ideologisierung der Diskussion über die Migration beitragen.

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

***Wie können die politischen Maßnahmen der Gemeinschaft zur Bekämpfung der Kinderarmut und der Armut von Ein-Eltern-Familien sowie zur Reduzierung des Armuts- und Ausgrenzungsrisikos für Jugendliche beitragen?***

Die vordringlichste Aufgabe der Gemeinschaft ist in diesem Zusammenhang die **Schaffung eines Lebens-, und Wirtschaftsraumes, der den Menschen Hoffnung für die Zukunft gibt**.

Wie alle Armutsstudien zeigen, können Sozialtransfers die ökonomische Situation armutsgefährdeter Familien zwar wesentlich verbessern, sie allein können das Risiko jedoch nicht ausschalten.

Daher ist die **Integration in den Arbeitsmarkt für Eltern wie für Jugendliche die** wesentlichste Voraussetzung für eine nachhaltige soziale und ökonomische Absicherung.

Eine wichtige Voraussetzung dafür ist ein Bildungssystem, das allen Kindern von klein auf den gleichen Zugang zur umfassenden individuellen Förderung zusichert.

Auf europäischer Ebene sollte der Kinderarmut im Rahmen des gestrafften Sozialschutzprozesses ein besonderer Stellenwert eingeräumt werden. In Österreich wurde durch die **Einführung des Kinderbetreuungsgeldes** (samt Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld für einkommensschwache Familien) das Risiko der Kinder- bzw. Familienarmut deutlich verringert wurde.

Generell ist den **Eltern die Wahlfreiheit** zuzugestehen, während der Kleinkindphase die außerhäusliche Erwerbstätigkeit vorübergehend zu unterbrechen, zu reduzieren oder mit der Erwerbstätigkeit fortzufahren. Dabei sind ein guter Mix an Familienleistungen samt sozialrechtlicher Absicherung, begleitende Wiedereinstiegsmaßnahmen, flexible Arbeitszeitmodelle und ausreichende Kinderbetreuungsplätze die beste Vorbeugung gegen Familienarmut.

**Wie kann man den Übergang zwischen Schule und Erwerbsleben und die Qualität der Beschäftigung von Jugendlichen verbessern?**

Jugendpolitik muss für die schwierige Übergangszeit junger Frauen und Männer von Schule zu Beruf gerüstet sein. Deshalb müssen Jugendliche u.a. dazu motiviert werden, ihre Befähigungen immer wieder zu überprüfen und sie gegebenenfalls auszuweiten (lebenslanges Lernen). Grundvoraussetzung dafür ist die Herstellung einer Verbindung zwischen **formaler und nicht-formaler Bildung, Ausbildung und der Arbeitswelt**.

Das lebensbegleitendes Lernen soll zu einem Angebot für alle Menschen in Europa werden. Besonders Frauen und Männer mit geringem Bildungs- und Qualifikationsniveau sollen einen besseren Zugang zu Lernangeboten bekommen (formaler und nicht-formaler Natur). Es sollten weiters folgende Schritte gesetzt werden:

- Hilfestellungen für benachteiligte, schwächere und/oder von Armut betroffene junge Menschen durch integrierte Strategien im Rahmen der formalen und nichtformalen Bildung;
- Stärkung der sozialen Verantwortung von Unternehmen und gezielte berufliche Eingliederung von Jugendlichen;
- Abbau von Mobilitätshindernissen (z. B. Ausweitung des Europasses auf den nicht-formalen Sektor);
- Verbesserung der Anerkennung von ausserschulischen Bildungserfahrungen (Schaffung gemeinsamer Prinzipien für die Identifizierung und Validierung von nicht – formaler Bildung in Europa);
- Im Bereich Ausbildung muss auf eine enge Kooperation der Mitgliedstaaten hinsichtlich Transparenz und Vergleichbarkeit beruflicher Qualifikationen (Anrechnung und Referenz) hingearbeitet werden;

- Austausch von Erfahrung und bewährten Praktiken in Europa.

**Welchen Beitrag könnte der Dialog mit der Zivilgesellschaft leisten, insbesondere mit den Jugendorganisationen?**

Im Rahmen der offenen Koordinierung wird der Dialog mit der Zivilgesellschaft vorausgesetzt, allerdings muss dieser noch ausgebaut und gezielte Strategien zur Förderung des Dialogs gefunden werden. Die Umsetzung des Weissbuchs Jugend bietet dafür gute Ansätze und sollte weiter forciert werden. Der **Europäische Pakt für die Jugend** bietet die Möglichkeiten einer verstärkten Integration der Jugendanliegen in andere Politikbereiche. Hier könnte die Partizipation der Jugendlichen dazu beitragen, tatsächlich adäquate Angebote zu schaffen, die sowohl der Wirtschaft als auch der Gesellschaft zugute kämen.

**Jugendorganisationen** müssen vermehrt als **PartnerInnen des Dialogs** erkannt und entsprechend eingebunden werden. Sie sind wichtige Träger des informellen Lernens Jugendlicher, in dem sie Jugendliche in ihrer Freizeit in einer wichtigen Phase der sozialen Entwicklung begleiten. Dazu sind entsprechende Modellprojekte zu lokalisieren und zu forcieren. Außerschulische Jugendarbeit kann dabei einen wichtigen Beitrag zur „Employability“ Jugendlicher leisten.

**Welche Formen der Solidarität zwischen Jugendlichen und älteren Menschen könnten entwickelt werden?**

In Österreich sind **Bürgerbüros für Jung und Alt** eingerichtet worden, die sich zu Plattformen für selbst organisierte Gruppen und Initiativen entwickelt haben, in denen sich Menschen jeden Alters gemeinsam für das Gemeinwohl einsetzen und auf diese Weise zu einem lebendigen Miteinander der Menschen in der jeweiligen Region beitragen. So etwa werden Generationentreffpunkte und -projekte organisiert, Vorträge zu generationenübergreifenden Themen, gemeinsame Sprachkurse oder Lesenachmittage von SeniorInnen für Kinder abgehalten und Ausflugsfahrten für Jung und Alt unternommen. Zugleich dienen die Bürgerbüros als Drehscheiben für Menschen in allen Altersstufen, die ehrenamtliche Tätigkeiten verrichten wollen oder nachfragen.

## **Kapitel 2.2. – Ein globales Konzept eines „Erwerbszyklus“**

**Wie kann man die Arbeitsorganisation modernisieren, um die spezifischen Bedürfnisse jeder Altersgruppe zu berücksichtigen?**

Die Veränderung der Arbeitsorganisation ist vor allem Aufgabe des jeweiligen Betriebes. Von Seiten der **Mitgliedstaaten** bzw. der **Europäischen Union** kann allerdings versucht werden, durch Information (Beratung durch Arbeitsinspektion und Unfallversicherungsträger, Leitlinien, Good Practice Beispiele, einschlägige Artikel in Fachzeitschriften etc.) und durch Wettbewerbe (z.B. „Good Place to Work Award“), Bewusstseinsarbeit für gute Arbeitsorganisation zu schaffen.

Um die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen, ist es per se nicht erforderlich die Arbeitsorganisation zu modernisieren, in dem Sinne, dass neue „Management Tools“ eingesetzt werden. Eine Arbeitsorganisation, welche

**Arbeitszufriedenheit und damit verbunden die Gesundheit der MitarbeiterInnen fördert**, zeichnet sich vor allem durch folgende Faktoren aus:

1. Es besteht die Möglichkeit, die Arbeit selbst zu gestalten hinsichtlich Arbeitsaufgabe, Arbeitsmethode und Arbeitsgeschwindigkeit;
2. Bei physisch bzw. psychisch besonders belastender Arbeit können zusätzliche kurze und kurzfristige Pausen eingelegt werden;
3. Abbau von zu engen Arbeitsanweisungen und zu hohem Arbeitstempo;
4. Es wird mehr Wert auf qualitativ hochwertige Arbeit gelegt, anstatt auf reine Geschwindigkeit.

Weiters ist festzuhalten, dass die Flexibilisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Wesentlichen durch die bestehende Rechtslage in Österreich hinreichend gewährleistet ist. So enthält das **österreichische Arbeitsverfassungsgesetz** die ausdrückliche Bestimmung, dass zulässiger Inhalt eines Kollektivvertrages unter anderem alle Angelegenheiten sein können, deren Regelung ihm durch Gesetz übertragen wird. Ebenso kann der Kollektivvertrag im Rahmen des ihm durch Gesetz eingeräumten Regelungsumfanges Angelegenheiten der Regelung durch Betriebsvereinbarung vorbehalten. Damit ist die gezielte Berücksichtigung der Anforderungen eines modernen Arbeitslebens auf Branchen- bzw. Betriebsebene weitgehend ermöglicht.

***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?***

Eine gesunde Arbeitswelt respektiert die Bedürfnisse von Menschen nach einem privaten Lebensbereich und gibt zu dessen Entfaltung auch Raum. ArbeitgeberInnen müssen erkennen, dass sich **Leistungsbereitschaft und Familienorientierung nicht ausschließen**; es muss deutlich werden, dass familienorientierte ArbeitnehmerInnen erwünscht sind. „**Work-Life-Balance**“ bringt nicht nur den Bediensteten, sondern auch dem Betrieb langfristige Vorteile.

Der Ansatz der **Geschlechtergleichstellung** sollte auch bei den Anpassungen an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes, der Bildung, Höherqualifizierung und Kleinkindbetreuung berücksichtigt werden. Bei allen Vorhaben ist zu bedenken, welche Auswirkungen diese auf Frauen, Männer und Kinder haben („gender und family mainstreaming“).

Die **faktische Umsetzung der gerechten Gleichstellung von Frau und Mann** im Beruf bedeutet eine sukzessive Angleichung der Frauen- und Männereinkommen; dies würde das Argument drohender Einkommensverluste durch Vater-Karenz/Teilzeit entschärfen.

Ist das Aufziehen von Kindern nicht mehr länger mit drohendem Arbeitsplatzverlust, massiven Einkommensnachteilen, erschwertem Wiedereinstieg unter schlechteren Bedingungen und Imageproblemen verbunden, so werden sich **mehr junge Väter** auch aktiv zu Kindern bekennen und ihren Part der Betreuungsarbeit übernehmen. Dadurch wird sich die Situation für Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessern und die

gerechte Gleichstellung hinsichtlich Aufstiegschancen und Einkommen ist wieder einen Schritt näher gerückt.

### **Wie kann man älteren Menschen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten bieten?**

Ein wichtiges Instrument zur Erreichung dieses Zieles ist in der Lohnpolitik zu sehen. Dazu ist zu bemerken, dass die **österreichische Lohnpolitik** im autonomen Verantwortungsbereich der Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen liegt. Dementsprechend obliegen auch die Vereinbarung von Lohnmodellen sowie die Regelung ihrer inhaltlichen Ausgestaltung den Parteien des Kollektivvertrages. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Kollektivvertragsparteien in einigen Branchen in den letzten Jahren bestrebt sind, von automatischen Gehaltsvorrückungen, Biennalsprüngen oder ähnlichen Differenzierungen nach Alter oder Betriebszugehörigkeit abzugehen bzw. diese abzuschwächen und bei der kollektivvertraglichen Einstufung vermehrt Kriterien wie Ausbildung oder fachliche Qualifikation der ArbeitnehmerInnen heranzuziehen.

Eine Modernisierung bestehender Lohnsysteme in Kollektivverträgen wurde in den letzten Jahren auch durch Streichung bzw. Zusammenfassung von Lohn- und Gehaltsgruppen sowie durch eine schwächere Anhebung der Löhne in den höheren Lohngruppen erreicht.

## **Kapitel 2.3 „Ein neuer Platz für „Senioren“**

### **Die europäische Koordinierung der Reformen der Rentensysteme fördert flexiblere Übergänge zwischen Erwerbsleben und Ruhestand. Muss man eigentlich noch ein gesetzliches Renteneintrittsalter festlegen, oder sollte man einen flexiblen und schrittweisen Übergang ins Rentenalter ermöglichen?**

Generell ist zu bemerken, dass es die Verantwortung des einzelnen Mitgliedstaates ist, das gesetzliche Rentenalter festzulegen. Eine „Vergemeinschaftung“ dieser Frage wird abgelehnt.

In **Österreich** wurde mit der Pensionsreform 2003 das Auslaufen der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer beschlossen, woraus sich eine schrittweise Anhebung des Pensionsantrittsalters für die Alterspension bis 2017 auf 65 Jahre bei Männern bzw. auf das 60. Lebensjahr bei Frauen ergibt. Ab dem Jahr 2024 wird das Regelpensionsalter für Frauen sukzessive in Halbjahresschritten angehoben, sodass es im Jahr 2033 - ebenso wie bei den Männern - 65 Jahre beträgt.

Wie die einzelnen Mitgliedstaaten, aus versicherungsmathematischer Sicht, die Flexibilisierung gestalten, erfolgt nach eigenem Ermessen. Die Flexibilität in Österreich in bezug auf den Übergang zwischen Erwerbsleben und Pension ist durch Bestimmungen wie Altersteilzeit, Schwerarbeiterregelung sowie die durch die Pensionsreform 2004 eingeführte Korridor pension (Pensionsantritt zwischen dem 62. und 68. Lebensjahr) mit Zu- und Abschlägen gegeben.

**Wie lässt sich die Beteiligung der SeniorInnen 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?**

### **Politische Mitbestimmung älterer Menschen**

1998 wurde in Österreich der **Bundesseniorenbeirat** mit dem Bundesgesetz über die Förderung von Anliegen der älteren Generation (**Bundes-Seniorengesetz**) eingerichtet.

Mit der im Jahr 2000 beschlossenen Novellierung des Bundes-Seniorengesetzes wurde in Österreich eine neue Ära der Seniorenvertretung eröffnet. Der Kraft Gesetz eingerichtete Österreichische Seniorenrat ist als Dachverband der Seniorenorganisationen die offizielle Vertretung der älteren Menschen. Er ist in allen Angelegenheiten, welche die Interessen der österreichischen Seniorinnen und Senioren berühren, den gesetzlichen Interessenvertretungen der DienstnehmerInnen, der Wirtschaftstreibenden und der Landwirte gleichgestellt. Damit ist erstmals die gleichrangige und gleichberechtigte Vertretung der Anliegen älterer Menschen auf Bundesebene sichergestellt.

### **Freiwilligenarbeit**

Die große Bedeutung der Freiwilligenarbeit ist insbesondere im Zusammenhang mit demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen wie dem Wandel der traditionellen Familienstrukturen, dem Anstieg der Lebenserwartung und der Zahl älterer Menschen, sowie mit Individualisierungs- und Entsolidarisierungstendenzen in den modernen Informationsgesellschaften zu sehen. Die Förderung der Freiwilligenarbeit wird daher als zentrale gesellschaftliche Aufgabe angesehen.

Im Jahr 2003 wurde im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz der „**Österreichischen Rat für Freiwilligenarbeit**“ eingerichtet, der die Aufgabe hat, das Ressort in Fragen der Freiwilligenpolitik zu beraten. Er dient auch als Interessenvertretung und Vernetzungsplattform der Freiwilligenarbeit und der Freiwilligenorganisationen. Der Österreichische Rat für Freiwilligenarbeit verfolgt das Ziel, Empfehlungen für Maßnahmen zu entwickeln, damit sich Menschen aller Altersgruppen auch zukünftig freiwillig engagieren können.

Das „**Aktionsprogramm Freiwilligenarbeit**“, das konkrete Empfehlungen für in Österreich im Bereich der Freiwilligenarbeit zu setzende Maßnahmen enthält, wurde vom Österreichischen Rat für Freiwilligenarbeit einstimmig zur Kenntnis genommen. Die im „Aktionsprogramm Freiwilligenarbeit“ genannten Prioritäten sind die Schaffung einer rechtsgültigen Definition von Freiwilligenarbeit und Ehrenamt, die rechtliche Absicherung des freiwilligen Engagements, insbesondere durch Haftpflicht- und Unfallversicherung, aber auch im Rahmen des Arbeitsrechts, und schließlich eine Imagekampagne zur Aufwertung der Freiwilligenarbeit mit dem Ziel der Gewinnung neuer AktivistInnen.

### **Lebensbegleitendes Lernen**

Je mehr die Teilhabechancen der Menschen an Gesellschaft und Wohlstand von ihrem Zugang zu Wissen und zu Lernangeboten abhängen, desto mehr gewinnt auch der Zugang älterer Menschen zu Angeboten des lebenslangen Lernens an Bedeutung.

In Österreich wurden in den letzten Jahren vielfältige Maßnahmen gesetzt, um das Lernen in der nachberuflichen Lebensphase zu fördern. Diese reichen beispielsweise von der Förderung für Projekte im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung, der Förderung von transnationalen Projekten zur Erweiterung bereits bestehender Bildungsnetzwerke und der Entwicklung eines Curriculums, über die Förderung von Modellprojekten, die der älteren Generation den Zugang zu neuen Kommunikationstechnologien ermöglichen sollen, bis hin zur Förderung von Tagungen und Seminarreihen. Andere Beispiele sind die Unterstützung von Weiterbildungsangeboten für Fachkräfte im Bereich der Seniorenarbeit oder in Palliativlehrgängen.

Der Forschungsbericht **„Bildung im Alter. Die Praxis der Altenbildung in Österreich – Möglichkeiten und Grenzen intergenerationellen Lernens. Anbieter und Angebote“** enthält eine detaillierte Auseinandersetzung mit dem Begriff Bildung, gerontologisch-soziologische Begründungen der Bildung im Älterwerden, Ausführungen über die Praxis der Altenbildung, einen empirischen Teil über die Erhebung der Angebote, „Good Practice-Projekte“ und Empfehlungen für Maßnahmen in diesem Bereich.

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

Arbeitsbedingte Erkrankungen entstehen aus einem **Zusammenspiel von mehreren Faktoren wie Arbeitsaufgaben, Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation**. Einerseits müssen die Voraussetzungen vorliegen, damit die ArbeitnehmerInnen sicher arbeiten können und ihre Gesundheit nicht gefährdet wird. Andererseits ist es wichtig, das Bewusstsein für die eigene Verantwortung zu wecken. **Investitionen in Prävention und Gesundheit** sollten daher auch in Richtung Information und Beratung gehen, sowohl von ArbeitgeberInnen als auch von ArbeitnehmerInnen. Um arbeitsbedingten Erkrankungen vorzubeugen, sollte man sinnvollerweise schon bei jungen Beschäftigten beginnen. Maßnahmen sind insbesondere zu den häufigsten arbeitsbedingten Erkrankungen, wie Muskel- und Skeletterkrankungen (ungünstige Zwangshaltungen, manuelle Lastenhandhabung, stundenlanges Sitzen an Bildschirmarbeitsplätzen) und psychischen Belastungen (Stress, Monotonie, Über- oder Unterforderung) erforderlich.

Im Rahmen des Auftrages des Europäischen Rates an die Kommission und den Rat zur Bewertung der finanziellen Nachhaltigkeit wurde im Jahr 2000 das Projekt **„Forecasting the effects of Ageing on Health Expenditure in Austria“** durchgeführt. Die öffentlichen Gesundheitsausgaben wurden unter der Annahme der gängigen Hypothese, dass mit zunehmender demografischer Alterung ein deutlich erhöhter Bedarf an Gesundheitsleistungen einhergeht, einer Schätzung unterzogen. Bemerkenswert wird, dass aus österreichischer Sicht auch andere Daten als jene der Alterung der Gesellschaft für die Prognose der Gesundheitsausgaben berücksichtigt werden sollten (denkbar sind in diesem Zusammenhang u.a. epidemiologische Entwicklung, technischer Fortschritt und Bildungsniveau).

In den auf EU-Ebene durchgeführten Projektionen wird für die Periode 2000 – 2050 ein **Anstieg der öffentlichen Gesundheitsausgaben** für die Akutversorgung in Österreich von derzeit 4,9 % des BIP im Jahr 2000 um 1,5 Prozentpunkte bis zum Jahr 2050 angenommen. Im stationären Sektor zeigt das Alters-Ausgaben-Profil einen exponentiellen Anstieg ab dem Pensionsalter. Die Ausgaben für ärztliche Hilfe steigen relativ linear an, am steilsten steigt das Ausgabenprofil für Heilmittel an. Eine Neuberechnung dieser Projektion auf Basis neuer gemeinsamer Annahmen auf EU-Ebene, welche durch den wirtschaftspolitischen Ausschuss festgelegt werden, ist bis spätestens Anfang September 2005 geplant.

## Kapitel 2.4: Solidarität mit 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?**

Die Methode der offenen Koordinierung wird einen verstärkten **Informations- und Erfahrungsaustausch** zwischen den Mitgliedstaaten mit sich bringen und damit einen positiven Beitrag zur Bewältigung von Fragen des demografischen Wandels leisten. Die Mitgliedstaaten werden insbesondere von **Best Practice Beispielen** im Bereich der Langzeitpflege lernen können.

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

In Österreich wird klar unterschieden zwischen der Sicherung des Lebensunterhaltes nach dem **Pensionsrecht** und der Abgeltung für pflegebedingten Mehraufwand nach dem **Pflegegeldrecht**. Der Zweck des Pflegegeldes besteht in der Erhaltung der Autonomie der pflegebedürftigen Menschen. Das Pflegegeld sichert *so weit wie möglich die notwendige Betreuung und Hilfe* und verbessert *die Möglichkeit, ein selbstbestimmtes, bedürfnisorientiertes Leben zu führen* (§ 1 Bundespflegegeldgesetz). Diese Unterscheidung zwischen Ruhestandsgehalt und Leistungen zur Erhaltung der Autonomie hat sich in Österreich als richtiger Ansatz erwiesen.

Das **Pflegegeld** ist eine zweckgebundene Leistung, die ausschließlich zur Abdeckung der pflegebedingten Mehraufwendungen bestimmt ist und daher auch keine Einkommenserhöhung darstellt. Da die tatsächlichen Kosten für die Pflege das gebührende Pflegegeld in den meisten Fällen übersteigen, kann das Pflegegeld nur als pauschalierter Beitrag zu den Kosten der erforderlichen Pflege verstanden werden. Es ermöglicht den pflegebedürftigen Menschen eine gewisse Unabhängigkeit und einen (längeren) Verbleib in der gewohnten Umgebung – zuhause. Pflegegeld wird je nach Pflegebedarf in 7 Stufen gezahlt und muss von der pflegebedürftigen Person nicht versteuert werden.

Beim Pflegegeld handelt es sich um eine **eigenständige Sozialleistung**, die vom Bund und den Ländern im Rahmen ihrer Kompetenzbereiche erbracht wird. Das Pflegegeld ist keine Leistung der gesetzlichen Sozialversicherung, zumal die Finanzierung grundsätzlich nicht aus Beiträgen der Versicherten, sondern aus dem Budget des Bundes bzw. der Länder erfolgt.



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

Um die Sozialbetreuungsberufe aufzuwerten und deutliche Qualitätsverbesserungen für die SozialbetreuerInnen (in der Mehrzahl Frauen) sowie die betreuten Menschen zu erzielen, wurde in Österreich am **6. Dezember 2004** zwischen dem Bund und den neun Ländern eine Vereinbarung (Staatsvertrag) über ein einheitliches System der Sozialbetreuungsberufe unterzeichnet (**Sozialbetreuungsberufe-Vereinbarung**). Die Sozialbetreuungsberufe werden künftig in die drei Qualifikationsgruppen **HeimhelferInnen, Fach-SozialbetreuerInnen** und **Diplom-SozialbetreuerInnen** unterteilt. Spezialisierungen sind möglich und für die Bereiche Altenarbeit, Familienarbeit, Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung vorgesehen.

**Wie lässt sich die Betreuung sehr alter Menschen gerecht aufteilen zwischen Familien, Sozialdiensten und Institutionen? Wie kann man den Familien helfen? Wie kann man die Netze für Nachbarschaftspflege unterstützen?**

Neben den **sozialen Diensten** kommt insbesondere den Familien bzw. **Familienangehörigen**, in den letzten Jahren auch zunehmend **Freunden** und **Nachbarn** eine bedeutende Rolle bei der Leistung von Pflege und Betreuung älterer und behinderter Menschen zu. Das **Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG)** hat darauf reagiert und im eigenen Wirkungsbereich verschiedene **Servicestellen** eingerichtet. Neben dem **Familienservice** oder dem **Sozialtelefon** hat in diesem Zusammenhang die im Jahr 2004 eingerichtete Pflegeanwaltschaft (**Pflegeanwältin** des Bundes) sowie das „**Pflegetelefon – Beratung für Pflegenden**“ besondere Bedeutung.

Das „**Pflegetelefon – Beratung für Pflegenden**“ ist ein spezielles Angebot für pflegende Angehörige und alle, die von Problemen der Pflege betroffen sind, und es wird in gesteigertem Ausmaß in Anspruch genommen.

Da die Familie gleichsam die größte „Pflegeinstitution“ ist – etwa 80 % aller PflegegeldbezieherInnen werden zu Hause von ihren Angehörigen gepflegt – soll die Position der **pflegenden Angehörigen** weiter gestärkt werden. Die **häusliche Pflege** ist bei schwer pflegebedürftigen Menschen mit großen körperlichen und psychischen Belastungen für die Pflegeperson verbunden. Es sind daher entsprechende entlastende Maßnahmen für die pflegenden Familienangehörigen nötig.

In diesem Sinne wurde eine **begünstigte Weiterversicherung** in der Pensionsversicherung für jene Personen, die einen nahen Angehörigen ab der Pflegegeldstufe 3 betreuen und aus diesem Grunde ihre Erwerbstätigkeit aufgeben mussten, geschaffen.

Die Position pflegender Angehöriger wurde überdies gestärkt, als im Zuge der Änderung der **beitragsfreien Mitversicherung** in der **Krankenversicherung** mit Wirkung vom 1. Jänner 2001 Angehörige, die den Versicherten mit Anspruch auf

Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 4 pflegen, nach wie vor beitragsfrei mitversichert sind.

Mit Wirkung vom 1. Juli 2002 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass jenen Personen, die zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen oder der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwerst erkrankten Kindern eine **Familienhospizkarenz** in Anspruch nehmen, auf Antrag des Pflegebedürftigen das Pflegegeld ausgezahlt werden kann, sofern keine stationäre Pflege vorliegt.

Ein weiterer wichtiger Schritt zur Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger wurde mit Wirkung vom 1. Jänner 2004 durch die Schaffung der Möglichkeit eines **Zuschusses zur Ersatzpflege** aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung gesetzt. Damit besteht die Möglichkeit, dass ein naher Angehöriger, der eine pflegebedürftige Person, der zumindest ein Pflegegeld der Stufe 4 nach dem Bundespflegegeldgesetz gebührt, seit mindestens einem Jahr überwiegend pflegt und an der Erbringung der Pflegeleistung wegen Krankheit, Urlaub oder aus sonstigen wichtigen Gründen verhindert ist, für die Ersatzpflege eine Zuwendung erhält.

Ein weiterer Schwerpunkt der zukünftigen Entwicklung der Pflegevorsorge muss die Sicherung der **Pflegequalität** sein. Im Jahr 2003 wurde ein Projekt „**Qualitätssicherung in der häuslichen Betreuung**“ durchgeführt. Aufgrund der positiven Erfahrungen, werden Hausbesuche bei PflegegeldbezieherInnen durch diplomierte Krankenpflegepersonen nunmehr als laufende Maßnahme durchgeführt, wodurch Informationen und Pflegetipps vor Ort weitergegeben werden können.

In den letzten Jahren wurden in Österreich Forschungsprojekte gefördert, die das Ziel hatten, die Bedürfnisse und die Unterstützungsleistungen, die von pflegenden Angehörigen benötigt und auch angenommen werden, aufzuzeigen.

Überdies wird derzeit vom Österreichischen Bundesinstitut für Gesundheitswesen (ÖBIG) eine **Studie zur „Situation pflegender Angehöriger“** durchgeführt. Damit soll eine Erhebung der aktuellen Situation durchgeführt und weitere Anhaltspunkte zur Entlastung dieses Personenkreises gefunden werden.

In Österreich wurde ein **Aktivierungsprogramm „Aktiv werden, sein, bleiben – ein Leben lang“** entwickelt. Dieses Aktivierungsprogramm dient der Förderung, Reaktivierung und Erhaltung kognitiver und motorischer Kompetenzen sowie zur Sensibilisierung und Schulung der Sinnesaktivitäten. Die Zielgruppen sind mobile sowie bereits in ihrer Mobilität eingeschränkte BewohnerInnen von Seniorenheimen, SeniorInnen, die selbstständig im eigenen Haushalt leben, Selbsthilfegruppen, Seniorenorganisationen, HeimhelferInnen und andere Betreuungspersonen.

Weiters ist ein **Seniorenbericht über die Lebenssituation der Hochaltrigen in Österreich** in Planung. Der Bericht soll eine umfassende Darstellung von Lebensformen und Alltag, Lebensqualität, Wohnsituation, Gesundheitsfragen, ökonomischer Situation, Mobilität, gesellschaftlicher Teilhabe, Pflege und Betreuung geben und zukünftige politische Entscheidungen unterstützen.

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

Um älteren und behinderten Menschen, deren Angehörigen sowie auch den Fachleuten der Rehabilitation einen Überblick über das vielfältige Produktangebot an technischen Hilfen zu erleichtern und Preisvergleiche zu ermöglichen, wird seit 1999 die **Hilfsmittel-Datenbank „HANDYNET Österreich“** herausgegeben (<http://handynet-oesterreich.bmsg.gv.at> und Ausgabe von CD-Roms). Die Dokumentation enthält auch Hilfsmittel für den Pflegebereich.

### **Kapitel 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 Gedankenaustausch und die regelmäßige Analyse des demografischen Wandels und seiner Auswirkungen auf die Gesellschaften und Politikbereiche ist prinzipiell zu befürworten.

Im Bereich der Bevölkerungsstatistik werden laufend Informationen über die demografische Entwicklung zur Verfügung gestellt und von Eurostat in regelmäßigen Abständen Bevölkerungsprognosen gerechnet, sodass wenig Bedarf an zusätzlichen deskriptiven Darstellungen besteht.

Als sinnvolle Strategie wird vorgeschlagen, eine spezielle Fragestellung bzw. einen Politikbereich im zweijährigen Abstand als Schwerpunkt zu setzen und europaweit entsprechende Analysen in koordinierter Form zu initiieren.

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

Eine stärkere Berücksichtigung des Wandels durch die Finanzinstrumente der Union, wie beispielsweise die Strukturfonds (z.B. Europäischer Sozialfond - Gemeinschaftsinitiative EQUAL) ist aus österreichischer Sicht zu begrüßen.

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

Die Berücksichtigung des demografischen Wandels auf europäischer Ebene erfolgt bereits in den nationalen Aktionsplänen für Beschäftigung (NAP Empl); im Pensionsbereich wurde 2002 und 2005 ein **nationaler Rentenstrategiebericht** erstellt.

Mit dem Ziel einer besseren Abstimmung dieser Prozesse hat die Kommission im Mai 2003 eine Mitteilung zur Straffung der EU-Sozialschutzprozesse („**Streamlining**“) vorgelegt, die vom Rat unterstützt wurde. Zielsetzungen und Arbeitsmethoden im Sozialschutzbereich sollen auf Basis einer EK-Mitteilung

während der **österreichischen EU-Präsidentschaft** im ersten Halbjahr 2006 beraten werden.

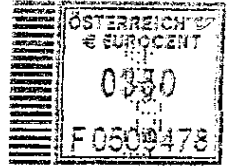
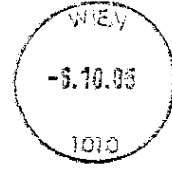
Die Berücksichtigung des demografischen Wandels soll in Zukunft im gestrafften Sozialschutzbereich erfolgen, sodass eine neue Methode bzw. Initiative auf europäischer Ebene nicht erforderlich erscheint.

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

Bei der Vermittlung eines positiven Bildes der Jugend und des Alters muss sich neben der Politik auch die Zivilgesellschaft engagieren. Insbesondere die Medien sind aufgefordert, die positiven Seiten der Generationen in der Öffentlichkeit möglichst überzeugend und medienwirksam darzustellen.



BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT  
GENERATIONEN UND KONSUMENTENSCHUTZ  
A-1010 WIEN, STUFGENRING 1



101  
101  
101  
101  
101

