

insight

WWW.ESF.AT

MAGAZIN DES EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS

MÄRZ 2011



P.b.b. Verlagsort 1150 Wien Plus-Zeitung 11Z1038810P

Active Ageing

BEVÖLKERUNG

Folgen der Alterung
überbewertet

ARBEITSMARKT

AMS-Schwerpunkt
Productive Ageing

FINNLAND

Führend bei
Active Ageing

EUROPA 2020

Mehr Jobs,
weniger Armut

EDITORIAL



Liebe Leserinnen und Leser!

EU 2020 heißt die neue Wirtschaftsstrategie der europäischen Union, die im letzten Jahr das Vorgänger-Papier aus Lissabon abgelöst hat. Eines ihrer Kernziele ist die Erhöhung der Beschäftigungsquote der EU-BürgerInnen auf 75 Prozent. Um dies zu erreichen, verweist die 2020-Strategie explizit darauf, Menschen länger in ihren Jobs zu halten. Ein Bekenntnis allein reicht allerdings nicht aus, es bedarf zugleich auch der Schaffung von wegweisenden Rahmenbedingungen. Diese wären etwa der Erwerb von zusätzlicher Qualifizierung durch lebenslanges Lernen, altersgerechte Arbeitsplätze, Abbau von Vorurteilen und nicht zuletzt die verstärkte Motivation der betroffenen älteren Beschäftigten.

Demografische Entwicklung erzeugt Handlungsbedarf

Im Europäischen Sozialfonds (ESF) werden Personen im Erwerbsleben ab einem Alter von 45 Jahren als „ältere ArbeitnehmerInnen“ bezeichnet. Aktuelle Zahlen zeigen, dass der Anteil der ÖsterreicherInnen zwischen 55 und 64 Jahren bis 2050 um über 16 Prozent zunehmen wird. Die Gruppe der 45- bis 65-Jährigen wird daher schon bald die größte Gruppe der heimischen Bevölkerung ausmachen. Diese Veränderung wirkt sich auf den Arbeitsmarkt in Österreich und Europa aus, denn große Teile der EU weisen eine ähnliche Bevölkerungsentwicklung auf. Es gilt also nachhaltig mehr Jobs für ältere ArbeitnehmerInnen zu erhalten und neue zu schaffen. Wichtig erscheint, dass Österreich derzeit bei der Beschäftigungsquote der Älteren stark aufholt (43,1 Prozent), aber noch unter dem EU-Durchschnitt mit 46,6 Prozent liegt.

Ich wünsche Ihnen mit dieser neuen Ausgabe des ESF Insight eine interessante Lektüre und hoffe, dass Sie viel Neues entdecken. Apropos Neues: Werfen Sie doch auch einen Blick auf unsere neu gestaltete Website esf.at. Wir freuen uns auch hier über Ihr Feedback.

PETRA DRAXL
petra.draxl@bmask.gv.at

Folgen der Alterung überbewertet.

Die Bevölkerung wird zwar immer älter, zugleich aber auch immer gesünder. Der politische Diskurs muss in Zukunft neue Faktoren berücksichtigen. von SERGEI SCHERBOV UND WARREN SANDERSON*

Die Alterung der Bevölkerung sorgt seit langem weltweit für Beunruhigung. Dabei wird jedoch die Erfolgsgeschichte der individuellen Alterung ignoriert: Mit dem Anstieg der Lebenserwartung haben die in Gesundheit verbrachten Jahre und daher die erwerbsfähigen Jahre zugenommen. „Ein Anstieg der Älteren bei einem gleichzeitigen Rückgang der Jüngeren wird die ökonomischen und sozialen Kosten für die Gesellschaft erhöhen“. Diese Befürchtungen werden nun durch eine neue Studie des Vienna Institute of Demography (VID) abgeschwächt.

Die bisherigen Indikatoren sehen den Menschen ab dem 65. Lebensjahr als Belastung für die Allgemeinheit an, da ausschließlich das biologische Lebensalter in die Berechnung einbezogen wird. Dem zugrunde liegt der traditionelle Altersquotient, Old Age Dependency Ratio, kurz OADR. Dabei wird die Anzahl der von der Gesellschaft abhängigen Menschen über 65, mit der Gruppe der 15- bis 64-Jährigen in Beziehung gesetzt. Dieser Quotient ist in den Industrieländern zuletzt kontinuierlich gestiegen und es wird deshalb davon ausgegangen, dass dies zu einer dramatischen Zunahme der Pensions-, Gesundheits- und Pflegesysteme führt. Diese Schlussfolgerung ist allerdings aus einem einfachen Grund veraltet: Die Menschen werden zwar immer älter, eine 65-jährige Person ist jedoch heute nicht mehr automatisch finanziell von der Gesellschaft abhängig.

Umdenken erforderlich

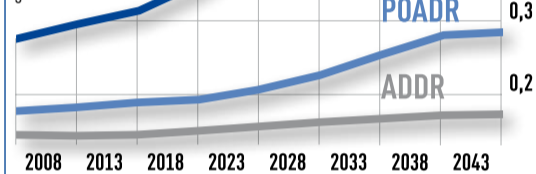
Die Fortschritte im Gesundheitswesen und die damit verbundene höhere Lebenserwartung der Menschen haben die Bedeutung des Lebensalters geändert. In Westeuropa erreichten zum

AUF EINEN BLICK

Der ESF fasst den Prozess des altersgerechten Arbeitens unter dem Überbegriff „Active/Productive Ageing“ zusammen. Mit über 10 Milliarden Euro jährlich unterstützt der ESF den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in Europa. Die Mittel werden vor allem für die „Verbesserung des Humankapitals“ und für den „Verbesserten Zugang zu Beschäftigung und Nachhaltigkeit“ eingesetzt. Auch die Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen und die bessere soziale Eingliederung benachteiligter Menschen erhalten einen beträchtlichen Teil der Förderungen. Alle diese Vorhaben kommen 1,4 Millionen älteren Menschen europaweit zugute. In Österreich erhalten Projekte in der aktuellen Programmperiode, ergänzt durch nationale Kofinanzierung, 472 Mio. Euro.

ALTERSQUOTIENT

Der Altersquotient misst das Verhältnis von Menschen, die nicht mehr im erwerbsfähigen Alter sind, zu jenen im erwerbsfähigen Alter. Eine neue Maßzahl hebt die bisherigen Altersgrenzen auf und vergleicht die Personen in einer Gesellschaft, die Hilfe benötigen, zu denjenigen, die diese geben können.



Beispiel um 1800 weniger als 25 Prozent der Männer das 60. Lebensjahr; heute werden über 90 Prozent 60 Jahre alt. Es bedarf also neuer Maßzahlen, um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen. Im Jahr 2005 wurde ein neuer Altersquotient vorgestellt, der Prospective Old Age Dependency Ratio, kurz POADR. Dieser definiert die Anzahl der Personen mit einer verbleibenden Lebenserwartung von 15 oder weniger Jahren in Beziehung zu jenen Menschen, die mindestens 20 Jahre alt sind und länger als 15 Jahre Lebenserwartung aufweisen. Die Grafik zeigt, dass der POADR für Österreich weit weniger stark steigt als der OADR. Und vor kurzem hat das VID eine weitere Maßzahl präsentiert: Den Adult Disability Dependency Ratio, kurz ADDR. Dieser präsentiert ein neues Maß der Bevölkerungsalterung, welches die bisherigen Altersgrenzen aufgibt und auf einem Vergleich der Personen in einer Gesellschaft beruht, die Hilfe benötigen, zu denjenigen, die diese geben können. Die Kurve des ADDR für Österreich ist noch flacher als der POADR. Die Begründung: Die Bevölkerung wird zwar immer älter, sie wird zugleich aber auch gesünder und beide Effekte heben sich auf. Die politischen Entscheidungen dürfen in Zukunft daher nicht mehr nur auf starren Altersquotienten beruhen, sondern müssen sowohl die längere Lebensspanne als auch die länger in Gesundheit verbrachten Jahre berücksichtigen. Der Alterungsprozess stellt sich dadurch als weit weniger dramatisch dar als bisher angenommen. ■

* Bearbeitete Version des Artikels „Negative Folgen der Alterung bislang überbewertet“, Zeitschrift Demografische Forschung, Nr. 4/2010, Vienna Institute of Demography, www.oeaw.ac.at

Älter macht besser! Erfahrung zählt.



Ältere ArbeitnehmerInnen länger im Erwerbsleben zu halten und gut weiterzubilden wird in der heutigen Gesellschaft immer wichtiger. Die demografische Entwicklung macht ein längeres Arbeitsleben nicht nur zu einer sozialpolitischen sondern auch zu einer volkswirtschaftlichen Notwendigkeit. BUNDESMINISTER RUDOLF HUNDSTORFER

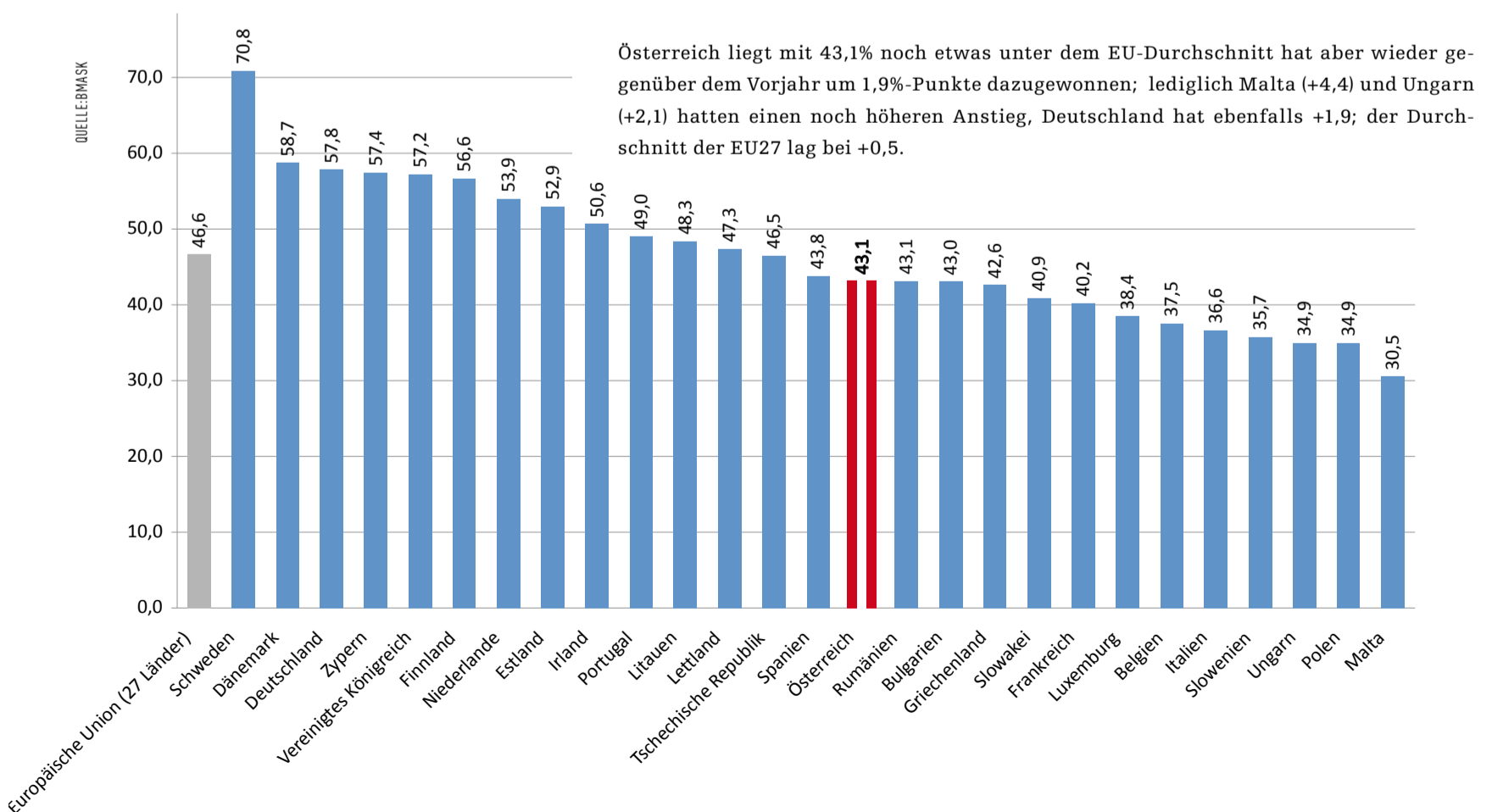
Ältere Beschäftigte sind für Österreichs Wirtschaft unverzichtbar: Sie tragen zu mehr Wachstum und höherer Produktivität bei. Nicht der frühe Ausstieg aus dem Beruf ist zu organisieren, sondern der längere Verbleib im alters- und gesundheitsgerechten Job. Dazu muss allerdings in Gesellschaft und Wirtschaft ein Einstellungswandel vollzogen werden: Weg von der Arbeitsunfähigkeit hin zur Arbeitsfähigkeit. Besonders wichtig ist es, dass die Betriebe den Mehrwert von älteren MitarbeiterInnen erkennen, genauso wie die älteren Beschäftigten selbst erkennen müssen, dass eine allzu frühe Ausrichtung auf den persönlichen Ruhestand nicht mehr zeitgemäß ist. Eine große Herausforderung in den Unternehmen stellt die Idee der „Drei-Generatio-

nen-Belegschaft“ dar. Dabei geht es darum, Qualifikationsdefiziten in der zweiten und dritten Generation früh vorzubeugen. Nicht zuletzt müssen neue Modelle auf die Bedürfnisse aller drei Generationen zugeschnitten sein. Verbleib oder Wiedereinstieg in ein Arbeitsverhältnis können damit an die Stelle der bisher allzu häufigen Praxis treten – dem frühzeitigen Übergang in die Pension. Der Europäische Sozialfonds leistet einen wesentlichen Beitrag zur Höherqualifizierung von Älteren. So werden Maßnahmen gefördert, die speziell Klein- und Mittelbetriebe dabei unterstützen, ihre älter werdenden MitarbeiterInnen in Beschäftigung zu halten (Qualifizierungsförderung für Beschäftigte – QfB und die Qualifizierungsberatung für Betriebe – QBB). Die QfB um-

fasste 2009 über 55.000 Maßnahmen für mehr als 140.000 Teilnehmende, mit einer Fördersumme von 21 Millionen Euro. Die Qualifizierungsberatung für Betriebe wurde in mehr als 1.700 Betrieben durchgeführt und mit rund 4,3 Millionen Euro unterstützt.

Als Arbeits- und Sozialminister werde ich mich daher auch künftig dafür einsetzen, dass es zu einem Umdenken in Gesellschaft und Unternehmen kommt. Denn wir können alle von erfahrenen, höherqualifizierten und zufriedenen Beschäftigten profitieren: die Gesellschaft, die Unternehmen und die Menschen selbst. ■

Beschäftigungsquote in Europa der 55- bis 64-Jährigen im 3. Quartal 2010



AMS Schwerpunkt Productive Ageing



Um der demographischen Entwicklung und der Altersstruktur der Beschäftigten in Österreichischen Unternehmen gerecht zu werden, wurden für Beschäftigte und Unternehmen Instrumente zur Unterstützung altersgerechten Arbeitens entwickelt. Mit großem Erfolg. von ELISABETH PROKSCH

Vor dem Hintergrund einer älter werdenden Gesellschaft und einer im EU-Vergleich niedrigen Beschäftigungsquote Älterer in Österreich, hat das Arbeitsmarktservice (AMS) den Einsatz des Europäischen Sozialfonds (ESF) seit 2007 nach Productive Ageing Gesichtspunkten ausgerichtet: Einerseits mit gezielten Aktivitäten zur Förderung älterer Menschen am Arbeitsmarkt, andererseits mit Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit über den ganzen Lebenszyklus. Das AMS hat seine ESF-kofinanzierten Instrumente („Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“, „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ - inklusive Qualifizierungsverbände- und „Flexibilitätsberatung für Betriebe“) für die genannten Schwerpunkte adaptiert, sodass diese auch für folgende Ziele einen Beitrag leisten: die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, die frühzeitige und altersgerechte Qualifizierung, die Ausrichtung der Unternehmenskultur und Organisation auf Mehrgenerationenbelegschaften, die Begleitung betrieblicher Umstrukturierungsprozesse zugunsten altersgerechter Arbeitskarrieren und die Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen.

Förderung von Beschäftigten

Zwischen 2007 und 2010 haben mehr als 120.000 Beschäftigte an ESF-kofinanzierten Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen. Während die Einzelförderung auf Beschäftigte über 45 Jahre sowie Wiedereinsteigerinnen und Frauen mit Lehrausbildung oder mittlerer Schule konzentriert wurde, eröffnete die Qualifizierungsförderung im Rahmen der mittlerweile mehr als 290 Qualifizierungsverbände die Möglichkeit der Förderung sämtlicher Altersgruppen einer Belegschaft. Voraussetzung dafür: die Erarbeitung eines Productive Ageing-Konzeptes, das auf der Grundlage einer Analyse und Prognose der personellen Altersstruktur und einer Evaluierung der Arbeitsplätze den Bildungsbedarf der MitarbeiterInnen erhebt. Dem wird seit 2010 durch eine Anpassung der Förderbedingungen im Rahmen der Qualifizierungsverbände entsprochen: Etwa durch die Ausrichtung des förderbaren Personenkreises auf ältere Beschäftigte – im Rahmen des Themenverbundes „Erfolgspotenzial älterer MitarbeiterInnen“ in Vorarlberg

– oder durch eine Differenzierung der Förderhöhe bezüglich der Kurskosten- und allenfalls der Personalkostenförderung zugunsten älterer Beschäftigter.

Beratung von Unternehmen

Zur Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und deren MitarbeiterInnen unterstützt das AMS mit zwei Beratungsinstrumenten: der „Qualifizierungsberatung“ und der „Flexibilitätsberatung“. Während sich erstere an Kleinunternehmen mit maximal 50 Beschäftigten richtet, kommt die Flexibilitätsberatung vor allem bei Mittelbetrieben mit über 50 MitarbeiterInnen zum Einsatz. Mehr als 4.700 Betriebe haben seit 2007 die Qualifizierungsberatung in Anspruch genommen. Neben der Erstellung von Bildungsplänen und der Beratung zu Organisations- und Personalentwicklungsfragen spielen unter anderem Altersstrukturanalysen, die Identifizierung von lern- und alternskritischen Arbeitsplätzen oder Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung eine wichtige Rolle. Durch die Kombination der Qualifizierungsberatung mit dem

Arbeitsbewältigungscoaching wurde in Oberösterreich die Weiterentwicklung dieses AMS-Instrumentes erprobt und evaluiert. Während sich die AMS- und ESF-finanzierte Qualifizierungsberatung auf organisationale Aspekte konzentriert und den Gesamtprozess steuert, wird im Rahmen des Coachings, das vom Land OÖ finanziert wird, die individuelle Arbeitsfähigkeit erhoben und ausgewertet – mit dem Ergebnis konkreter Handlungsempfehlungen. In den Jahren 2008 und 2009 wurden in Oberösterreich insgesamt 77 Betriebe beraten und 901 Coaching-Gespräche durchgeführt.

Qualifizierungs- und Flexibilitätsberatung

Fast 1.300 Unternehmen haben sich zwischen 2007 und Ende 2010 für die Flexibilitätsberatung des AMS interessiert und an einem Erstgespräch teilgenommen. Mehr als 577 Unternehmen haben eine intensivere Beratung in Anspruch genommen, um ihr Personalmanagement im Falle von Kapazitätsschwankungen durch die Entwicklung und den Einsatz flexibler arbeitsmarktpolitisch sinnvoller Instrumente zu optimieren und damit Beschäftigung durch Qualifizierung, Arbeitszeitgestaltung oder andere Organisationsmaßnahmen zu sichern. In jedem der beratenen Unternehmen wurde in der Startphase im Rahmen des „Flex Checks“ eine Belegschaftsstrukturanalyse durchgeführt, die Auskunft über Geschlechter- und Altersverteilung in unterschiedlichen Unternehmensteilen, Funktionen und Qualifikationssegmenten gibt und damit als Grundlage und Sensibilisierung im Sinne eines Age Managements dient. 91 Unternehmen haben sich darüber hinaus explizit mit Themen des Productive Ageings auseinandergesetzt (siehe Kasten). Bewertet nach dem Schulnotensystem haben 1.600 beratene Betriebe die Qualifizierungs- und Flexibilitätsberatung mit durchschnittlich 1,76 benotet und damit eine sehr hohe Zufriedenheit mit der von AMS und ESF mit ca. 20 Mio. Euro geförderten und von externen Beratungsfirmen durchgeführten Beratungen dokumentiert. Bis Ende 2013 stehen weitere 12 Millionen Euro für die Qualifizierungs- und Flexibilitätsberatung zur Verfügung. Das hohe Beratungsangebot ist damit auf hohem Niveau bis zum Ende der aktuellen ESF-Förderperiode garantiert. ■

AUS DER PRAXIS

In einem Seniorenzentrum mit mehr als 1000 Wohn- und Pflegeplätzen und 800 Beschäftigten – davon 80% Frauen – sind etwa die Hälfte älter als 45 Jahre. Vor dem Hintergrund dieser Belegschaft und der belastenden Arbeit in der Pflege hatte das Unternehmen bereits Aktivitäten zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit gesetzt. Mit Hilfe der Flexibilitätsberatung des AMS wurde eine gesundheitsbezogene Befragung der MitarbeiterInnen durchgeführt und mit den Führungskräften und BetriebsrätlInnen konkrete Umsetzungsschritte entwickelt. Die Ergebnisse:

- Ausarbeitung altersgerechter Aufgabenbeschreibungen
- Etablierung eines Rückkehrmanagements nach längeren Krankenständen
- Bereitstellung zusätzlicher Assistenz- und Koordinationsressourcen in konfliktträchtigen Bereichen
- Neues Urlaubsmanagement
- zusätzliche Urlaubstage für MitarbeiterInnen über 50 Jahre

Mit diesen Maßnahmen konnten Krankenstände und Berufsunfähigkeit reduziert und die Beschäftigungssicherheit erhöht werden.



Finnland.

Führend bei Active Ageing.

Mit dem „Nationalen Programm für alternde ArbeitnehmerInnen“ erregte Finnland bereits zu Beginn des vorigen Jahrzehnts großes Aufsehen in ganz Europa. von ISABEL NAYLON

Betrachtet man die Good Practice-Beispiele zum Thema Alter und Arbeit in der Europäischen Union, stößt man immer wieder auf Finnland. Das „Nationale Programm für alternde ArbeitnehmerInnen“ verfolgte einen ganzheitlichen Zugang zum Thema. Das heißt, dass sowohl auf die körperlichen als auch auf die mentalen Voraussetzungen Wert gelegt wurde, um so eine Verlängerung der Arbeitsfähigkeit zu erreichen. Neben lebenslangem Lernen und Verbesserung der Qualifikationen wurde die Notwendigkeit für Unternehmen betont, auf die individuellen Bedürfnisse der älteren ArbeitnehmerInnen einzugehen. Zugleich hat das Programm allerdings auch auf die Pflichten für die Individuen und die erforderlichen Begleitmaßnahmen der Regierung verwiesen. Im Think Tank zu diesem Programm waren neben Regierungsvertreterinnen die SozialpartnerInnen und auch eine Reihe von SozialwissenschaftlerInnen aktiv eingebunden. Ein Beispiel ist das Projekt zur „Förderung von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit am Arbeitsplatz“. Um Verbesserungen zu erreichen, wird in Finnland ein dualistischer Ansatz verfolgt. Allgemeine Maßnahmen sollen die Qualität der Arbeitsplätze verbessern, zugleich soll auf die individuelle Situation der älteren ArbeitnehmerInnen eingegangen werden. Das Projekt sieht sich als Dienstleister

und die ArbeitnehmerInnen als KundInnen. Das Projekt-Team bietet Information und Expertise in Form von kundInnenorientierten, individuellen Lösungen, die speziell auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit, den ständigen Veränderungsprozess in der Arbeitswelt und gesundheitliche Probleme älterer Angestellter abzielen.

Barometer für Gesundheit am Arbeitsplatz

Als Grundlage dafür dient, das in Finnland alle drei Jahre erstellte Barometer für Gesundheit am Arbeitsplatz. Bei dieser Erhebung wird das Thema aus den Perspektiven der Betriebe, der ArbeitnehmerInnen und dem Gesundheitssystem durchleuchtet und der Wissensstand so regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht. Und nicht zuletzt beschäftigt sich in Finnland aktuell eine Studie mit dem Thema „Best Practice in Age Management“.

Altersgerechte Arbeitswelt

Es braucht nachhaltige Lösungen für eine altersgerechte Arbeitswelt, wie die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und damit verbundene Reformen im Pensionssystem. Um das zu erreichen, muss sich die Arbeitswelt aber auch den Bedürfnissen der Älteren anpassen. Altersgerechte Arbeitsplätze und Tätigkeitsfelder, Anpassung der Arbeit an den Lebensrhythmus

und vieles mehr ist notwendig, um sinnvolle Reformen in diesem Bereich durchführen zu können. Dazu brauchen die Organisationen auch Erkenntnisse und Erfahrungswerte, um sie für die Veränderungen adaptieren zu können. Das Finnische Institut für ArbeitnehmerInnenschutz forscht seit Jahren im Bereich Age Management und verfolgt das Ziel, das theoretische Wissen zu Active/Productive Ageing mit Good Practice Beispielen aus allen 27 Mitgliedsstaaten zu untermauern. Die Erhebungen wurden im Dezember 2010 beendet, die Ergebnisse sollen im April präsentiert werden. ■

AUF EINEN BLICK

Das Durchschnittsalter Erwerbsfähiger steigt in Finnland proportional stärker an als in anderen europäischen Ländern. Bis 2025 wird es 50 % mehr 65-Jährige als heute geben. Den Verbleib älterer Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu fördern und junge Menschen dazu zu bringen, früher ins Arbeitsleben einzusteigen, ist ein Weg, dem erwarteten Mangel an Arbeitskräften entgegenzuwirken. Das „Finnische Institut für ArbeitnehmerInnenschutz“ forscht seit Jahren im Bereich Age Management und verfolgt das Ziel, das theoretische Wissen zu Active/Productive Ageing mit Good Practice Beispielen aus allen 27 Mitgliedsstaaten zu untermauern. Die Erhebungen wurden im Dezember 2010 beendet, die Ergebnisse werden im April 2011 präsentiert.

Lernen lernen lernen

Das ESF-Projekt Learn Forever spricht bildungsbenachteiligte Frauen an, die Gefahr laufen, den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft zu verlieren. Ein Bericht aus der Praxis. von GERTRUDE PEINHAUPT

Die Zugangsbarrieren zur Bildungs- und Wissensgesellschaft für bildungsbenachteiligte Frauen sind vielfältig: Geringes Einkommen, Angebote richten sich mehrheitlich an Bildungsaktive, Weiterbildungen werden als hochschwellig wahrgenommen, und vieles mehr. Der direkte Nutzen für die Betroffenen ist meist nicht erkennbar. Außerdem lassen eingeschränkte Mobilität und Zeitmangel – aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung – Gedanken an eine Weiterbildung „in die weite Ferne rücken“. Und nicht zuletzt: Lernen wird aufgrund schlechter Schulerfahrungen häufig mit einem negativen Beigeschmack assoziiert.

Innovationen mit dem ESF

Das Expertinnennetzwerk Learn Forever hat sich daher zur Aufgabe gemacht, bildungsbenachteiligte Frauen ins Rampenlicht zu stellen. Das Ziel ist die Verknüpfung von drei wichtigen Anliegen: Gleichstellung von Frauen und Männern, Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an der Wissensgesellschaft. Im Rahmen des Projekts wurde daher die Studie „...Weil für

mich hat es sowieso nie Angebote gegeben“ erarbeitet, in dem die Bedürfnisse von bildungsbenachteiligten Frauen sichtbar gemacht und Empfehlungen für Politik und Erwachsenenbildung aufgezeigt werden.

Teilnehmerinnen im Mittelpunkt

So konnten im Rahmen von Learn Forever eine Reihe von Modellen erfolgreich erprobt werden. Diese stehen nun für andere Erwachsenenbildungseinrichtungen bereit. Eines dieser Beispiele ist das Prinzip „Teilnehmerinnen in den Mittelpunkt stellen“. Dabei wird durch die Entwicklung von Lernangeboten, die sich an den Bildungs- und Lernbedürfnissen der Frauen orientieren und auch diese in die Planung miteinbeziehen, der (Wieder)Einstieg in das Lernen ermöglicht. Alle Lernarrangements sind so aufgebaut, dass die Teilnehmerinnen ihre verdeckten Potenziale erkennen, ihre Lern- und technischen Kompetenzen erhöhen, individuelle Ziele entwickeln und erste Schritte des selbstgesteuerten Lernens erproben. Die Erfahrungen zeigen, dass diese Art des Lernens sich positiv auf das Selbstbewusstsein auswirkt und den beruf-

lichen und persönlichen Handlungsspielraum der Teilnehmerinnen wesentlich erhöht.

Im Rahmen der Aktion „Transfer und Mainstreaming“ stellt Learn Forever die Best Practice-Modelle auch anderen Bildungseinrichtungen zur Verfügung. Und nicht zuletzt beschäftigt sich Learn Forever auch mit neuen Rollenbildern in der Erwachsenenbildung. Das Projekt Learn Forever bietet dazu praxisorientierte Weiterbildung und Inhouse-Seminare, die die Vermittlung eines neuen Selbstverständnisses in der Erwachsenenbildung fördern und den Rollenwechsel von der Trainerin zur Lernprozessmoderatorin erleichtern sollen. ■

AUF EINEN BLICK

ESF-Projekt Learn Forever

Finanzierung: ESF, BMUKK

Koordination: EB Projektmanagement

Netzwerk-PartnerInnen: ABZ Austria, Agenda, Akzente, Frauenstiftung Steyr, Nowa, Peripherie, Volkshochschulen

www.learnforever.at



KOMMENTAR von KAROLINE GINDL-MÜLLER

Active Ageing und Geschlecht. Yes we can! Eine Vision.

Obwohl Frauen im Durchschnitt älter werden als Männer, gehen sie laut Gesetz um fünf Jahre früher in Pension. Frauen treten also in vielen Fällen schon in den Ruhestand, wenn Männer in Managementpositionen erst den Zenit ihrer Karriere erreichen. Sie werden anderweitig gebraucht - als billige Arbeitskräfte in häuslicher Umgebung: Die Enkelkinder müssen versorgt werden und Angehörige brauchen Pflege. Im OECD-Vergleich weist Österreich mit 58 bis 59 Jahren das niedrigste effektive Pensionsantrittsalter auf. Invaliditäts- und Frühpensionen sind eigentlich als Ausnahmeregelungen konzipiert, tatsächlich stellen sie aber den Normalfall dar. Obwohl ohnehin schon mit einem niedrigeren Antrittsalter bedacht, haben 2009 nur 42 Prozent der Frauen die normale Alterspension angetreten. Bei den Männern, die per Gesetz fünf Jahre später in Pension gehen sollten, wirft die Statistik insgesamt sogar einen noch bedenklicheren Wert aus: Nur 19 Prozent erreichen die vorgegebenen 65 Jahre. Die Liste einander widersprechender Fakten könnte noch lange fortgesetzt werden. Sinnvoller scheint es jedoch, Visionen für die Zukunft zu entwickeln - mit einer Arbeitswelt, die den Bedürfnissen einer sich verändernden demographischen Entwicklung angepasst wurde und damit altersgerechtes, geschlechtsunabhängiges Arbeiten

leichter möglich ist: Auf politischer Ebene sind flächendeckende, ganztägige Kinderbetreuungseinrichtungen bis zum Alter von 15 Jahren geschaffen worden. Außerdem hat die Politik ausreichend viele und leistbare Angebote für Pflege von Angehörigen ins Leben gerufen. Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen sind verpflichtet, eine Frauenquote für Führungspositionen einzuhalten. Darüber hinaus gibt es eine gesetzliche Verpflichtung für alle Betriebe, einen aliquoten Anteil an Personen ab 45 Jahren zu beschäftigen und entsprechende Arbeitszeitmodelle zur Verfügung zu stellen. Ein Diskriminierungsverbot hinsichtlich des Alters und des Geschlechts wird aktiv angewendet. Auf unternehmenspolitischer Ebene wird in dieser idealen Zukunft die Arbeit von Frauen und Männern gleich bewertet und die Gehaltsschere ist geschlossen. Teilzeitarbeit beeinflusst die Karriere- und Gehaltsentwicklung nicht negativ. ArbeitgeberInnen stimmen Anforderungen an zeitliche und räumliche Flexibilität immer mit den MitarbeiterInnen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben ab. Es gibt vorwiegend Jahresarbeitszeitmodelle, um sowohl auf wirtschaftliche Schwankungen als auch auf Betreuungs- und Pflegeaufgaben der Beschäftigten besser reagieren zu können. Das Erfahrungswissen älterer MitarbeiterInnen wird als Mehrwert

erkannt und für Coaching und Mentoring der jüngeren KollegInnen genutzt. Frauen werden - insbesondere im Handel und Tourismus - nicht mehr nach ihrem Alter und ihrem Aussehen beurteilt, sondern in erster Linie nach ihrem Wissen und Können. Ihre Kompetenzen werden auch in anderen als nur im sozialen Bereich anerkannt. Sie haben keine (langen) Karriereunterbrechungen durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben für Kinder, Enkelkinder oder Angehörige, da die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen für altersgerechtes Arbeiten bis zum gesetzlichen Pensionsalter geschaffen sind. Sie müssen sich nicht mehr ständig beruflich umorientieren, sondern können ihre Karriereentwicklung aktiv vorantreiben und werden dabei auch vom Unternehmen unterstützt. Und nicht zuletzt werden Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit in den Unternehmen laufend überprüft und durch individuelle Maßnahmen gewährleistet. Um diese Vision Realität werden zu lassen, braucht es viele Faktoren. Einer der Schlüssel dazu ist die Unterstützung durch den ESF, die auch in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen wird. ■

karoline.gindl@bab.at

Koordinationsstelle TEP Arbeit für Salzburg



EUROPA 2020

Mehr Jobs, weniger Armut.

Im Jahr 2010 wurde die Lissabon-Strategie von der neuen Agenda Europa 2020 abgelöst, dem europäischen Wachstums- und Beschäftigungsleitfaden für die nächsten zehn Jahre. von ISABEL NAYLON

Eine „smarte, nachhaltige und integrative“ Wirtschaft soll die EU am Ende prägen und mit Hilfe dieser drei Prioritäten sollen die Mitgliedsstaaten dabei unterstützt werden, mehr Beschäftigung, Produktivität und in Folge mehr sozialen Zusammenhalt zu kreieren. Mit Ansprüchen in den Bereichen Beschäftigung, Innovation, Klimaschutz/Energie, Bildung und sozialem Zusammenhalt, hat sich die Union fünf ambitionierte Kernziele gesetzt. Diese Kernziele sollen einen Eindruck vermitteln, wo die EU in den Schlüsselbereichen im Jahr 2020 stehen will. Die allgemeinen Ziele auf Gemeinschaftsebene werden auf die nationale Ebene umgelegt, und ein Rahmen definiert, in dem jeder Mitgliedsstaat seine eigenen Ziele einschätzen und festsetzen kann.

Sieben europäische Leitinitiativen

Teil dieser Rahmenbedingungen werden die sieben begleitenden europäischen Leitinitiativen sein, die sowohl für die EU als auch für die einzelnen Staaten verpflichtend sind. Diese Leitinitiativen umfassen eine „neue Industriepolitik für ein globales Zeitalter“, ein „ressourcenschonendes, effizientes Wirtschaftssystem“, eine Wissenschaft und Wirtschaft zusammenführende „Innovationsunion“, eine „Agenda für neue Kompetenzen und Jobs“, „Mobilität für Junge“, die „digitale Agenda“ sowie eine „Plattform gegen Armut“. Müsste man die Initiativen der Kommission in aller Kürze zusammenfassen, könnte man das am besten mit „mehr Jobs und weniger Armut“ umschreiben. Die Initiativen sollen sich auch gegenseitig ergänzen. Etwa helfen Verbesserungen im Bildungsbereich, mehr Menschen in Beschäftigung zu bekommen und zugleich reduzieren sie dadurch die Armutsgefährdung. Mehr Innovation in der Wirtschaft im Zusammenspiel mit Initiativen im Bereich erneuerbare Energien und Energieeffizienz hel-

fen neue Geschäfts- und Beschäftigungschancen zu generieren. Jeder Mitgliedstaat entwickelt, eigene Ziele innerhalb der angesprochenen fünf Kernziele von EU 2020. Diese werden mit der Kommission abgestimmt und in Folge in die nationalen Reformprogramme aufgenommen.

Nationales Reformprogramm

Österreich hat seine nationalen Ziele innerhalb der Strategie im Oktober 2010 im Ministerrat verabschiedet. Man hat sich dabei bemüht, der ambitionierten Gangart auf europäischer Ebene zu folgen und die fünf Kernziele im österreichischen Reformprogramm sogar zu erweitern. Die endgültige Version des Nationalen Reformprogrammes wird Ende April 2011 vorliegen. Einige der nationalen Ziele sind ambitionierter als jene der EU. Etwa wird im Arbeitsmarktbereich eine Beschäftigungsquote von 78 Prozent (EU 2020: 75 Prozent) angestrebt. Der Fokus liegt dabei auf einer wesentlich stärkeren Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen durch die Anhebung des Pensionsantrittsalters und auf einer höheren Beschäftigungsquote von Frauen und (jugendlichen) MigrantInnen. Berücksichtigt wird dabei nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse. Im Bereich Forschung und Entwicklung will die Regierung mit einer Quote von 3,76 Prozent des BIP das EU 2020-Ziel von 3 Prozent übertreffen. Knapp 70 Prozent der Mittel sollen dabei von privater Seite beigetragen werden und das Budget nicht belasten. Weniger ambitioniert zeigt sich das österreichische Reformprogramm im Bereich Bildung. Hier werden teils bescheidenere Ziele als in der 2020-Strategie angestrebt. Bis zum Ende des Jahrzehnts soll zwar die SchulabbrecherInnenquote auf 9,5 Prozent gesenkt werden, was in etwa dem EU-Kernziel entspricht, aber der Anteil der 30- bis 34-Jährigen, die über ein Hochschulabschluss

bzw. dessen Äquivalent verfügen, soll lediglich auf 38 Prozent erhöht werden – das sind 2 Prozent weniger als das EU 2020-Ziel von 40 Prozent. Und schließlich will Österreich nach Ablauf der Strategie 235.000 weniger armutsgefährdete Personen aufweisen, als heute. Die Europa 2020 Strategie sieht vor, dass jedes Mitgliedsland bis spätestens Ende April jeden Jahres ein Nationales Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung gemeinsam mit dem Stabilitäts- beziehungsweise Konvergenzprogramm vorlegt. Beide Programme sind zentrale Bausteine des „Europäischen Semesters“, das erstmals mit Jahresbeginn 2011 operativ wurde. ■

AUF EINEN BLICK

Kernziele der EU 2020-Strategie

- **Beschäftigung**
75 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren in Arbeit stehen
- **Innovation**
3 % des BIP der EU für Forschung & Entwicklung aufwenden
- **Klimaschutz/Energie**
Treibhausgasemissionen um 20 % reduzieren, Erneuerbare Energien und Energieeffizienz auf 20 % erhöhen
- **Bildung**
Schulabbrecherquote unter 10 % senken, mindestens 40 % der jüngeren Generation einen Hochschulabschluss ermöglichen
- **Sozialer Zusammenhalt**
Zahl der armutsgefährdeten Personen um 20 Mio. senken

Schlusslicht Österreich?

von OTMAR LAHODYNSKY



Sie zählt zu den wichtigsten Zielen in der Europäischen Union. Die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen soll in der EU bis zum Jahr 2020 deutlich angehoben werden. Die Gründe dafür liegen auf der Hand: Der Bevölkerungsanteil älterer EU-BürgerInnen über 60 wird in den nächsten 50 Jahren von derzeit 13 auf 30 Prozent ansteigen. Höhere Lebenserwartung und sinkende Geburtenraten sind dafür verantwortlich. Der Europäische Sozialfonds hat im Vorjahr die „Förderung der Potenziale älterer Menschen und Wiedereingliederung älterer ArbeitnehmerInnen“ durch eine Vielzahl von Projekten zur Priorität ausgerufen. Denn das Verdrängen älterer Arbeitskräfte aus dem Arbeitsleben gilt für den ESF als eine der leider weit verbreiteten Diskriminierungen. Auch die EU-Kommission hat das Jahr 2012 zum „year of active ageing“ ausgerufen.

Golden Handshakes

Gerade Österreich zählt zu den Schlusslichtern bei der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen. Nur 43 % der 55- bis 62-Jährigen sind hierzulande noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv, weit unter dem EU-Durchschnitt von 46 %. Noch immer wechseln bei uns zu viele Personen frühzeitig in den Ruhestand, viele davon nicht freiwillig. Manche Unternehmen bieten „golden handshakes“ an, um ältere Mitarbeiter loszuwerden: Erst im Vorjahr hat der ORF langjährigen Beschäftigten angeboten, mit der Fortzahlung von rund 60 Prozent der bisherigen Bezüge bis zum regulären Pensionsantrittsalter vorzeitig das Unternehmen zu verlassen. Die Verlängerung der Haklerregelung, also der Ruhestand nach 45 bzw. 40 Beitragsjahren, hat nicht nur Schwerarbeiter, sondern auch Beamte frühzeitig in den Ruhestand getrieben, was das Defizit in den Pensionskassen deutlich vergrößern sollte.

Vor allem in Skandinavien gibt es eine Vielzahl von Förderprojekten für ArbeitnehmerInnen über 55, die sogenannten „best agers“. Damit soll gesichert werden, dass die Erfahrung und auch die sozialen Fähigkeiten dieser Altersgruppe in Unternehmen oder im staatlichen Dienst nicht verloren gehen. Dazu gehören auch Begleitmaßnahmen zur Gesundheitsvorsorge, damit etwa ältere Arbeitskräfte rechtzeitig von physisch belastenden Arbeitsprozessen abgezogen werden. In Österreich sind solche Projekte eher rar. Eine Supermarktkette hat in Wien ein Mustergeschäft auf die Bedürfnisse von Menschen über 50 ausgerichtet, und zwar bei den Kunden wie auch bei den MitarbeiterInnen. Dazu gehört etwa die

leichter lesbare Preisauszeichnung oder die Vermeidung der Befüllung von Regalen in Bodennähe. Bereits unter der Regierung von Bundeskanzler Schüssel wurden die Lohnnebenkosten bei Anstellung von „best agers“ gesenkt. Es gibt vom Arbeitsmarktservice Initiativen, die arbeitslos gemeldete Arbeitskräfte über 50 anstellen und zu günstigen Bedingungen an interessierte Unternehmen für einige Monate „ausleihen“. Doch Österreich muss „best practice“-Modelle anderer EU-Länder verstärkt übernehmen. Die bisherige Abschiebung des Problems auf die Steuerzahler, die den Luxus von Frühpensionen finanzieren, muss rasch beendet werden. Denn mit den sinkenden Geburtenraten wird es bald in vielen Sektoren einen Arbeitskräftemangel geben. Spätestens dann gilt auch die Ausrede nicht mehr, dass ältere ArbeitnehmerInnen den Jüngeren die Jobs wegnehmen oder diese zu lange besetzt halten. Es ist ein volkswirtschaftlicher Verlust, auf ältere und erfahrene Arbeitskräfte vorzeitig zu verzichten. ■

ZUR PERSON

Seit 1998 beim profil an der Schnittstelle Innenpolitik-EU. Von 1988 bis 1995 für die Tageszeitung Die Presse in Brüssel. Bis 1996 deren stv. Chefredakteur, dann Außenpolitik-Ressortchef beim Kurier. Obmann der Vereinigung Europäischer JournalistInnen, zahlreiche Bücher, u.a. „EU for you! So funktioniert die Europäische Union“; zuletzt: „Globalisierung – So funktioniert die weltweite Vernetzung“.

lahodynsky.otmar@profil.at

WICHTIGE ADRESSEN



Europäischer Sozialfonds in Österreich

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abteilung VI/9

1010 Wien, Stubenring 1, Tel.: +43 1 711 00-0, www.bmask.gv.at

Petra Draxl petra.draxl@bmask.gv.at

Uli Rebhandl ulrike.rebhandl@bmask.gv.at

Doris Witek-Weindorfer doris.witek-weindorfer@bmask.gv.at

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abteilung IV/6

1010 Wien, Stubenring 1, www.bmask.gv.at

Johann Döller johann.doeller@bmask.gv.at

Tel.: +43 1 711 00-6162

Bundessozialamt – Zentrale

1010 Wien, Babenbergerstraße 5, Tel.: +43 1 05 99 88

bundessozialamt@basb.gv.at, www.bundessozialamt.gv.at

Günther Schuster guenther.schuster@basb.gv.at

Peter Weiner peter.weiner@basb.gv.at

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

1014 Wien, Minoritenplatz 5, www.bmukk.gv.at

Wolfgang Slawik wolfgang.slawik@bmukk.gv.at

Leitung der Stabstelle und Gesamtkoordination Bereich Schule

Tel.: +43 1 531 20-4443

Regina Barth regina.barth@bmukk.gv.at

Bereich Erwachsenenbildung, Tel.: +43 1 531 20-4626

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

1014 Wien, Minoritenplatz 5, www.bmwf.gv.at, www.stipendium.at

Alexander Egger alexander.egger@bmwf.gv.at

Gesamtkoordination Bereich Wissenschaft, Tel.: +43 1 531 20-700

Arbeitsmarktservice Österreich

1200 Wien, Treustraße 35-43, www.ams.at

Franz Weinberger franz.weinberger@ams.at

Abteilungsleiter Förderungen, Tel.: +43 1 331 78-621,

Elisabeth Proksch elisabeth.proksch@ams.at

ESF-Koordination, Tel.: +43 1 331 78-621

Koordinationsstelle Territoriale Beschäftigungspakte

Zentrum für Soziale Innovation, 1150 Wien, Linke Wienzeile 246

Tel.: +43 1 495 0 442-0, www.zsi.at, www.pakte.at

ESF UND INNOVATION

Zahlreiche Innovationen am österreichischen Arbeitsmarkt sind in den letzten zehn Jahren durch den ESF vorangetrieben worden: Die Qualifizierung von Beschäftigten, Gender Mainstreaming oder das Projekt Arbeitsassistent etc. In der aktuellen Förderperiode werden pro Schwerpunkt jeweils 2,5 Prozent der Förderungen für innovative Projekte reserviert.

Lesen Sie mehr zum Thema ESF auf den neuen Seiten des ESF im Internet:

www.esf.at



Hat sich Ihre Adresse geändert?

Bitte senden Sie Ihre neuen Kontaktdaten an: insight@esf.at

IMPRESSUM:

Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abteilung VI/9 – Europäischer Sozialfonds, 1010 Wien, Stubenring 1; **Redaktion:** Susanne Wegscheider (Ltg.), Peter Sitte, com_unit, Isabel Naylor, Jürgen Pucher, metis GmbH. **Kontakt:** insight@esf.at

AutorInnen dieser Ausgabe: Karoline Gindl-Müller, Gertrude Peinhaupt, Elisabeth Proksch

Grafisches Konzept & Gestaltung: com_unit

Fotos: BMASK, AMS, istockphoto.com, photocase.com © Peter Muff-Eye

Cover: Florian Hämmerle

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

DVR Nummer: 0017001

Druck: alwa&deit, 1140 Wien

P.b.b. Verlagsort 1150 Wien Plus.Zeitung 1121038810P