

Bericht zur Diskussionsveranstaltung

Chancen für ältere ArbeitnehmerInnen:

Was kann Österreich von Finnland lernen?

im Rahmen des Dialogforums „Zukunftsfähige Politikprojekte“ des Renner-Instituts

23. Mai 2003, 9.30 – 13.00

Renner-Institut Wien

Kooperationsveranstaltung mit der AK Wien

Veranstaltungsbericht:

Siegfried Ollinger

Projektleitung/nähere Informationen:

Dr. Barbara Rosenberg, Renner-Institut,

T 01/804 65 01-42, F 01/804 08 74

e-m: rosenberg@renner-institut.at

Chancen für ältere ArbeitnehmerInnen: Was kann Österreich von Finnland lernen?

Veranstalter: Renner-Institut und Arbeiterkammer Wien

Einleitung:

Barbara Rosenberg (Renner-Institut)

Referate:

Gabriele Schmid (Arbeiterkammer)

Sihto Matti (Ministry of Labour, Helsinki)

Podium:

Roman Valent

Initiative Generation 45+

Harald Kaszanits

Bundeswirtschaftskammer

Dwora Stein

Gewerkschaft der Privatangestellten

Heidrun Silhavy

Abg. z. NR, Sozialsprecherin der SPÖ

Marius Wilk

AMS

Diskussionsleitung:

Veronika Gasser

Wiener Zeitung

Veronika Gasser, Einleitung:

Die Frage nach Chancen für ältere ArbeitnehmerInnen ist auch angesichts der Debatte um die Pensionsreform höchst aktuell und brisant. Begleitende Maßnahmen am Arbeitsmarkt sind notwendig, denn es kann nicht einfach das Pensionsantrittsalter hinaufgesetzt werden, ohne dass Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer gesetzt werden. Hierfür braucht es Impulse und Konzepte, denn solange ältere ArbeitnehmerInnen weiterhin Diskriminierungen und Vorurteilen am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind, haben sie relativ wenig Chancen.

Referat von Gabriele Schmidt

Ältere ArbeitnehmerInnen: Status quo und Perspektiven in Österreich

Als Einstieg soll ein Aspekt, der auch in der aktuellen Pensionsdebatte zu kurz kommt, betrachtet werden: die derzeitige Situation der älteren ArbeitnehmerInnen. Im Jahr 2002 waren in Österreich 595.000 Menschen über 50 unselbständig beschäftigt (18 % der Gesamtbeschäftigten). Nimmt man die Selbständigen dazu, kommt man auf rund 640.000 Personen.

Ein bekanntes Problem ist das Sinken der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen mit dem Alter. Dieser Trend ist in allen europäischen Ländern außer Finnland und den Niederlanden zu beobachten. So arbeiteten im Jahr 2001 in Österreich 74,3 % der 50-54 jährigen (Frauen 62,9 %), 43,6 % der 55-59 jährigen (Frauen 27,7 %) und 12,7 % der 60-64 jährigen (Frauen 9,1 %).

Das durchschnittliche Pensionszugangsalter liegt bei 58 Jahren. Obwohl das Gesetz eine Differenz von 5 Jahren zwischen Männern und Frauen vorsieht, liegt das tatsächliche Antrittsalter wesentlich näher beisammen (Frauen 57,3, Männer: 58,7).

Im EU-Vergleich der Erwerbstätigenquoten (der 55-64 jährigen) liegt Österreich mit 29 % weit hinter dem Schnitt der EU-15 zurück (39 %), nur Italien, Belgien und Luxemburg weisen eine ähnlich geringer Erwerbsbeteiligung Älterer auf. Dieses Bild bleibt auch dann bestehen, wenn man Frauen (18 %) und Männer (40 %) getrennt betrachtet. Im Vergleich dazu sind in beispielsweise in Finnland 45 % der Frauen und 47 % der Männer dieser Altersgruppe in den Arbeitsmarkt integriert. Der Europäische Rat hat eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung in dieser Altersgruppe auf über 50 % bis 2010 als Ziel vorgegeben.

Warum arbeiten in Österreich wenig Ältere?

Generell ist eine Anpassung in Wirtschaft und Gesellschaft, die der Arbeitsmarktlage und den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer entspricht, vernachlässigt worden.

Ein Ausgangspunkt hierfür war der Strukturwandel in Österreich zu Beginn der 90er Jahre. Umstrukturierungen von der verstaatlichten Industrie hin zu Klein- und Mittelbetrieben, Outsourcing, sowie der Verlust von Traditionsarbeitsplätzen, die überwiegend von älteren ArbeitnehmerInnen mit sehr spezifischen Qualifikationen ausgeübt wurden, verschärften die Arbeitsmarktsituation. Begleitet wird dies von generellen Verjüngungsprozessen auf betrieblicher Ebene, die eng damit zusammen hängen, dass der technologische Wandel (IT-Technologie) stark mit jüngeren und in diesen Technologien ausgebildeten Mitarbeitern verknüpft ist.

Letztlich gab es einen Zielkonflikt zwischen Arbeitsmarktpolitik und Frühpensionierung. Das Problem der Arbeitslosigkeit Älterer wurde mit Frühpensionierungsmodellen gelöst. Aus damaliger Sicht erschien dieser Weg als einzig gangbare Lösung, heute sehen wir aber die Schattenseiten dieser Politik. In gewisser Weise war es ein „Loskaufen“ von der Einrichtung einer altersgerechten Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft mussten die Probleme nicht angehen. Es herrschte ein politischer Konsens, auf diese Weise mit dem Arbeitsmarktproblem Älterer umzugehen, der heute nicht mehr aufrechterhalten werden kann.

Was sind die aktuellen Probleme älterer Arbeitnehmer?

Invalidität

Männliche Arbeiter gehen zu 54 % aus Gesundheitsgründen in Pension. Der Kreis gesundheitlich beeinträchtigter älterer Arbeiter ist insgesamt noch um einiges größer; das geltende Invaliditätspensionsrecht schließt diesen weiteren Kreis trotz ungünstigster Arbeitsmarktchancen vom Zugang aus. Immerhin 30 % der männlichen Angestellten, 25 % der weiblichen Arbeiterinnen und 17 % der weiblichen Angestellten wurden 2002 aus gesundheitlichen Gründen pensioniert. Dies zeigt, dass die Maßnahmen zur Gesundheitsfürsorge nicht ausreichend waren. Zur Versachlichung der Diskussion, ob die Menschen wirklich so krank sind, dass sie aus Gesundheitsgründen in Frühpension gehen müssen, sind einige Zahlen interessant: 35 % sind von Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats betroffen. Ein neuer Faktor in den letzten Jahren sind psychiatrische Erkrankungen (21,2 %), die durch zunehmenden Druck am Arbeitsplatz entstehen. Für 12,8 % der Pensions-Neuzugänge aus Gesundheitsgründen waren Herz-Kreislauf-Erkrankungen verantwortlich. Es bedarf umfangreicher medizinischer Gutachten, um in Invaliditätspension gehen zu können, und die drei genannten Ursachen umfassen zusammen über 70 % der Fälle.

Qualifikationen

Viele ältere Arbeitnehmer verfügen zwar über spezifische und verwertbare Qualifikationen, es fehlen aber oft die aktuellen, durch den technologischen Wandel begründeten Kompetenzen. Eine IFES-Erhebung¹ zeigt, dass das Interesse an Weiterbildung zwar mit dem Alter abnimmt, aber dennoch

¹ Analyse Lifestyle Studie 2002

sehr hoch ist. Bis 49 zeigen 93 % Interesse an Weiterbildung, bis 59 sind es 83 % und bei den über 60 jährigen noch mehr als die Hälfte (57 %). Realisiert wird dies allerdings von deutlich weniger Menschen: 51 % der unter 49 jährigen haben Qualifizierungen in Anspruch genommen², 34 % der Altersgruppe 50 - 59 und nur 16 % der über 60 jährigen.

Zusammengefasst sind also Gesundheit, Qualifikation, aber auch die Vorurteile über die vermeintlichen Nachteile älterer ArbeitnehmerInnen und ein Unwissen über ihre Vorteile wesentliche Aspekte der Problemlage. Die Altersdiskriminierung zeigt sich auch anhand der Arbeitslosenquoten Älterer:

Alter	Frauen	Männer	Insgesamt
50-55	7,5	7,6	7,5
55-60	12,7	10,5	11,2
60 –	4,9	14,7	12,3
Insgesamt	6,6	7,0	6,8

Nicht nur sind die Quoten deutlich höher als im Bevölkerungsschnitt, auch die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit ist höher. Die seit Jahren verbreitete These, dass ein Umstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt für Ältere kaum bzw. nur sehr schwierig möglich ist, besitzt noch immer Gültigkeit.

Einflussfaktoren, Chancen und demographische Entwicklung

Wenn Unternehmen feststellen, dass ihre Kunden und Partner aus dem Alterssegment der Älteren sind, wirkt dies positiv auf die Beschäftigung der gleichen Altersgruppe. Auch Arbeitsplätze, die stärker auf die Möglichkeiten und Erfordernisse Älterer eingehen, und die als „Altersnischen“ mit betriebserfahrenen Menschen besetzt werden, sind ein Anknüpfungspunkt. Für alle Altersgruppen gilt, dass das Qualifizierungsniveau und damit die Arbeitsproduktivität stark von den getätigten Investitionen abhängt.

Für die Arbeitsplatzsicherheit Älterer ist die Verhinderung des Arbeitsplatzverlustes erstrangig, denn der Wiedereinstieg ist immens schwierig. Neben Qualifizierung und Gesundheitserhalt ist vor allem auch der Bereich der Anpassung von Arbeitsplätzen an altersbedingte Veränderungen wichtig, in dem es einiges vom Beispiel Finnland zu lernen gibt. Einiges können wir im Alter schlechter, vieles aber auch besser. Erscheinungen wie abnehmende Muskelkraft und Beweglichkeit oder erhöhte Belastungen durch Außenumstände (Hitze, Feuchte, Kälte) und seelische Dauerbelastung stehen die Vorteile Älterer gegenüber. So steigt das Urteilsvermögen (menschlich und fachlich), ist mehr Verantwortungsbewusstsein festzustellen, und erfolgt die Arbeitsplanung und –ausführung selbständiger und realistischer.

² Innerhalb der letzten 12 Monate

Die österreichische Gesamtbevölkerung wird zwar insgesamt nur geringfügig steigen, wie aber eine Studie³ zeigt, werden bis 2006 die Aktivbeschäftigten über 40 Jahre rasch anwachsen und 48,5 % der Gesamtbeschäftigten ausmachen. In dieser Altersgruppe wird es um 214.000 Beschäftigte mehr geben, in der Altersgruppe unter 40 um 157.200 Beschäftigte weniger.

Die Abschaffung der vorzeitigen Alterspensionen nach derzeitigem Regierungsplan (ab 2009) würde einen Bedarf an 132 000 zusätzlichen Arbeitsplätzen bis 2013 für über 56,5 jährige Frauen und für über 61,5 jährige Männer nach sich ziehen. Dies scheint, wenn sich die Konjunktorentwicklung nicht drastisch verbessert, unbewältigbar.

Was können wir tun?

Eine integrierte Gesamtstrategie zur Schaffung einer altersgerechten Arbeitswelt ist erforderlich. Es braucht Maßnahmen zur Vorbeugung (Gesundheit, Qualifikation, Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze), zur Absicherung (ein Bonus-Malus-System, das die Kündigung Älterer sanktioniert und deren Einstellung fördert, wäre denkbar) und zur Integration älterer Arbeitsloser (zB durch Arbeitsstiftungen).

Zum Thema „Arbeit und Alter“ haben die AK und die Industriellenvereinigung eine Internet-Plattform (<http://www.arbeitundalter.at>) geschaffen, die weiterführende Informationen bietet und die erfolgreiche Beispiele aus ganz Europa zeigt.

³ Synthesis – Mikroprognose, November 2002

Veronika Gasser:

Was können wir von Finnland lernen? Mitte der 90er Jahre hat das finnische Nationalmodell für ältere Arbeitnehmer begonnen. Aufgrund eines Frühpensions-Problems und des „Diktats der leeren Kassen“ wurden Strategien entwickelt, wie man ältere Arbeitnehmer in Beschäftigung bringt und hält.

Wesentlich war es, die Einstellung in der Gesellschaft zu ändern. Arbeitgeber und Arbeitnehmer mussten einsehen, dass Ältere nicht nur ein Kostenfaktor sind, sondern dass sie durchaus wichtige und wertvolle Aufgaben erfüllen können. Es folgten Gesetzesänderungen im Pensions-, Sozial- und Arbeitsrecht. So wurde zB das Alter für die Frühpension von 55 auf 58 Jahre angehoben, gleichzeitig wurde aber das Alter für die Teilzeitrente von 60 auf 58 Jahre herabgesetzt. Flankierend wurden Programme für die Aus- und Weiterbildung durchgeführt, sowie mehr Augenmerk auf Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeitsplatzgestaltung gelegt. Die Erwerbsquote der 55 - 64 jährigen konnte zwischen 1996 und 2000 von 36,2 % auf 42,7 % gehoben werden. Im selben Zeitraum ist diese Quote in Österreich von 29,1 % auf 28,9 % gesunken.

Referat von Sihto Matti

Das finnische Programm für ältere ArbeitnehmerInnen

Hintergründe

Seit geraumer Zeit hatten ältere ArbeitnehmerInnen in Finnland große Probleme am Arbeitsmarkt. Dies wurde durch Frühpensionierungen gelöst. In den 80er Jahren waren die Kriterien für die Frühpensionierung ein Alter von 55 Jahren und Langzeitarbeitslosigkeit. Da man für 500 Tage Arbeitslosengeld und danach für weitere 200 Tage eine ähnliche Förderung beziehen konnte, beendeten viele ihr Erwerbsleben effektiv mit 53 Jahren. Infolgedessen wurde das Antrittsalter auf 60 Jahre angehoben, über 55jährige konnten allerdings 5 Jahre lang Arbeitslosengeld beziehen. Auch in der momentanen Situation – nach dem Programm für ältere ArbeitnehmerInnen – sind nicht alle Probleme gelöst. Dennoch arbeiten von den 55jährigen über 70 %, von den 60jährigen knapp unter 40 % und von den 64jährigen rund 10%.

Das Programm

Nach dem grundsätzlichen Beschluss der finnischen Regierung die Erwerbsbeteiligung Älterer zu erhöhen wurde 1998 – 2002 das nationale Programm für ältere ArbeitnehmerInnen durchgeführt. Drei Ministerien (Arbeit, Bildung, Soziales) waren dafür verantwortlich, auch die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände wurden eingebunden. Es wurden Kampagnen durchgeführt, die sich an die gesamte Öffentlichkeit und vor allem an Arbeitgeber richteten. Auch Forschungsprojekte wurden

gestartet, die funktionierende Modelle und gute Erfahrungen dokumentierten. Natürlich war das Programm nicht als einzelne Maßnahme gedacht, es kam während der 90er Jahre auch zu Pensionsreformen, die den Pensionszugang beschränkten. Die Frage, in welchem Ausmaß die Auswirkungen eher auf das Programm, auf die Pensionsreformen oder auf Synergieeffekte zurückgehen, ist nicht eindeutig zu beantworten.

War die finnische Politik ein Erfolg und warum?

Es ist nicht leicht, die Wirkungen des Programms von anderen Ursachen zu isolieren. Es lassen sich jedoch einige Aussagen über die Erreichung der Hauptziele, die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und die Reduzierung der Arbeitslosigkeit älterer ArbeitnehmerInnen machen.

Einerseits hat eine generell positive Arbeitsmarktentwicklung stattgefunden, deren Effekte unterschiedlich stark in verschiedenen Altersgruppen wirkten. Am stärksten profitierten die über 55jährigen, und diese Gruppe konnte auch als einzige den Beschäftigungsstand vor der Rezession in den 90er Jahren wieder erreichen.

Eine weitere Erklärung ist im „Kohorten-Effekt“ zu sehen. Die Baby-Boom Generation hat tendenziell immer mehr gearbeitet als die Menschen, die während und vor dem 2. Weltkrieg geboren wurden. Daher ist auch die Beschäftigung dieser Generation im Alter höher als die der vorangehenden Generationen.

Da dieser Effekt aber auch in zahlreichen anderen europäischen Ländern sichtbar ist, und auch dort die wirtschaftliche Lage sich ähnlich der in Finnland entwickelte, ist ein Teil der Erklärung in der finnischen Politik zu suchen. Die Ziele einer höheren Erwerbsbeteiligung und einer niedrigeren Arbeitslosigkeit sind im wesentlichen erreicht worden.

Perspektiven

Das Programm endete im Jahr 2002. Obwohl es als qualifizierter Erfolg betrachtet werden kann, werden weitere Maßnahmen nötig sein. Die demographische Veränderung stellt die Arbeitsmärkte und Pensionssysteme vor eine neue Herausforderung, nämlich dass mehr Arbeitskräfte in Pension gehen als neue nachkommen. Dieser Effekt wird um 2010 am stärksten sein, wenn die Baby-Boom Generation in Pension geht, und er wird einige Jahrzehnte andauern. Die älteren Arbeitnehmer werden dann die primäre Quelle für die Deckung des Arbeitskräftebedarfs sein.

Ergänzung aus der Diskussion des Referats:

Im Alterssegment 55 – 64 sind nur rund 5 % in Teilzeit-Beschäftigung, denn Teilzeit ist in Finnland generell wenig üblich.

Podiumsdiskussion

Roman Valent :

Vor rund einem Jahr gründeten wir die Initiative Generation 45+, mit der wir in Form einer Selbsthilfegruppe versuchen, die brachliegenden Potentiale älterer Arbeitsloser wieder „auf den Markt zurück zu bringen“. Diese Potentiale, die auch in der Zukunft gebraucht werden, bauen auf Erfahrungswissen auf. Dieses verleiht gerade älteren ArbeitnehmerInnen Kompetenzen wie Eigeninitiative, einen Blick für das Wesentliche, die Fähigkeit mit Krisen umzugehen, Menschenkenntnis und Sozialkompetenz. Natürlich ist es zusätzlich notwendig, sich durch Weiterbildung (zB neue Medien) zukunftstauglich zu machen. Letztlich brauchen erfolgreiche Unternehmen einen „gesunden Mix“ aus jüngeren und älteren Arbeitskräften.

Wir organisieren Aktivitäten wie Gruppentreffen, Kooperationen, Firmenbesuche, Workshops für Bewerbungsstrategien und Vorträge, außerdem machen wir Öffentlichkeitsarbeit. Weitere Informationen über die Initiative sind auf der Homepage www.generation45plus.at zu finden.

Heidrun Silhavy:

Es zeigt sich in den Arbeitsmarktdaten, dass die Altersarbeitslosigkeit seit der Pensionsreform 2000 (Anhebung der vorzeitigen Alterspension um 1 ½ Jahre) drastisch gestiegen ist. Bei den Frauen hat sich die Arbeitslosigkeit bei den über 55jährigen verdoppelt, bei den Männern fast verdreifacht. Dies zeigt, dass der Arbeitsmarkt nicht auf die gesetzlichen Veränderungen eingegangen ist.

Es erscheint mir wesentlich, dass wir für die aufgezeigten Probleme bereits in bestehenden Gesetzen einige Ansatzpunkte haben, vor allem im Arbeitnehmerschutz-Gesetz. Dieses sagt deutlich, dass die Unternehmen für eine Gestaltung der Arbeitsbedingungen Sorge zu tragen haben, die Alter, Konstitution und Qualifikation der Beschäftigten berücksichtigen. Ähnlich die §§ 81ff des ASG: Diese verweisen darauf, dass auf Gesundheitsvorsorge bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen Rücksicht genommen werden muss. Eine bessere Umsetzung dieser Gesetze ist wichtig, denn es gilt früh anzusetzen, nicht erst wenn die Menschen ein Alter von 50 erreichen. In einzelnen Betrieben gibt es bereits Modelle, die darauf abzielen die Arbeitsbedingungen und –abläufe den unterschiedlichen Anforderungen der Belegschaft anzupassen.

Aus dem skandinavischen Bereich gibt es zwei Punkte, die wir auch in Österreich überlegen sollten: Erstens das „First In Last Out“ Prinzip, das besagt dass diejenigen, die zuerst in einen Betrieb gekommen sind, die letzten sind die im Fall von Kündigungen ausscheiden müssen.

Und zweitens: Es ist bei Kündigungen ein Grund anzugeben, was bisher überhaupt nicht erforderlich war.

Ein weiterer Ansatzpunkt wäre es, stärker auf Qualifikation im Betrieb zu setzen, anstatt die Menschen in die Arbeitslosigkeit zu schicken, um sie dort zu qualifizieren. Eine Studie des AMS Steiermark hat die Beschäftigungsaufnahmen nach Altersgruppen analysiert und festgestellt, dass bei WiedereinsteigerInnen zwischen 30 und 59 Jahren weit über 50 % immer wieder beim selben Dienstgeber beginnen, dazwischen aber gezwungen sind arbeitslos zu sein.

Die geplanten Maßnahmen wie die Lockerung des Kündigungsschutzes oder eine Senkung der Lohnnebenkosten sind keine Lösung. Bei den Lehrlingen war zu sehen, dass hier keine nennenswerten Effekte erzielt wurden. Der in der Regierungsvorlage enthaltene Rechtsanspruch auf Qualifizierung für ArbeitnehmerInnen unter 25 und über 50, die mindestens 3 Monate nicht vermittelt werden konnten, ist grundsätzlich zu befürworten. Wenn aber im gleichzeitig zu beschließenden Budget keine zusätzlichen Mittel dafür vorgesehen werden, ist die Qualität und die Ernsthaftigkeit in Frage zu stellen.

Neben der besseren Umsetzung bestehender rechtlicher Bestimmungen wäre es wünschenswert, eine Kultur des „diversity management“, also eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Fähigkeiten der Belegschaft, stärker in den österreichischen Betrieben zu verankern.

Harald Kaszanits:

Ob die Altersarbeitslosigkeit tatsächlich durch die Pensionsreform des Jahres 2000 gestiegen ist, ist für mich nicht nachvollziehbar. Fest steht jedoch, dass Frühpensionierungen – unabhängig von Schuldzuweisungen – auch in der verstaatlichten Industrie oft als Mittel zum Personalabbau gewählt wurden, und nicht nur ein Versäumnis der Privatwirtschaft sind.

Wie uns das finnische Beispiel zeigt ist vor allem eine gemeinsame Suche nach Lösungen wichtig. So wurde zB das Arbeitnehmerschutzgesetz im Jahr 2001 unter Einbeziehung der Sozialpartner novelliert, auch ein Projekt zur Gesundheitsförderung wird gemeinsam von Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, ÖGB und Arbeiterkammer betrieben.

In den letzten Jahrzehnten sind wir – vermittelt durch die Medien – einem gefährlichen Trend gefolgt: Im Bereich des Arbeitsmarkts wird „jung“ mit „gut“ gleichgesetzt, „älter“ jedoch nur mit „teuer“. Auch was unter „älter“ zu verstehen ist, ist immer neu definiert worden. Diesem Trend müssen wir durch eine verstärkte Förderung der genannten Potentiale älterer Arbeitnehmer entgegenreten. Ein interessantes Beispiel bietet ein britischer Heimwerkermarkt, bei dem ausschließlich ältere MitarbeiterInnen beschäftigt wurden. Es ist die Kundenzufriedenheit gestiegen (aufgrund der Erfahrungen der Mitarbeiter), der Schwund ist weniger geworden, und es gibt weniger Krankenstände

(zurückzuführen auf einen höheren Identifikationsgrad und mehr Loyalität). Auch in Österreich wurden ähnliche Pilotprojekte gestartet.

Vom finnischen Modell können wir hauptsächlich lernen, dass es wichtig und möglich ist, gemeinsam nach Lösungen zu suchen – Arbeitnehmer, Arbeitgeber, das AMS und auch die Politik. Nur so ist die nötige Bewusstseinsbildung, wie sie in Finnland gelungen ist, möglich.

Dwora Stein:

Arbeitsmarktpolitik darf nicht Jüngere und Ältere gegeneinander ausspielen, sie muss Chancen für alle Altersgruppen bieten. Dafür hat niemand ein Patentrezept, und es gibt auch keine punktuellen Lösungen. Wir brauchen ein integriertes Gesamtkonzept aus Beschäftigungspolitik und allgemeiner Wirtschaftspolitik, aus Investitionen in die Infrastruktur und natürlich auch aus Gesundheits- und Bildungspolitik.

Vor dem Hintergrund der Pensionsreform ist eines besonders problematisch, nämlich dass den Menschen widersprüchliche Botschaften vermittelt werden. Einerseits heißt es, wir müssen länger arbeiten, weil das Pensionssystem angeblich vor dem Kollaps steht, andererseits wird älteren ArbeitnehmerInnen vermittelt, dass sie nicht mehr gebraucht werden. Das Ergebnis dieser Pensionsreform wird nicht sein, dass die Menschen länger arbeiten, sondern dass sie länger arbeitslos sein werden und länger Notstandhilfe bzw. Sozialhilfe beziehen werden.

Diese Widersprüche würden sich auflösen lassen, wenn man die momentanen und zukünftigen Rahmenbedingungen betrachtet. In der Zukunft wird es zu einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften kommen, und es wird das Gebot der Stunde sein, das Potential älterer ArbeitnehmerInnen zu pflegen und sichern. Damit schon heute zu beginnen könnte mehrere Probleme auf einmal lösen, die Tatsache dass viele wirklich zu früh in Pension gehen genauso wie den zukünftigen Arbeitskräftemangel.

Was ist zu tun? Es geht um ein geändertes Bild älterer ArbeitnehmerInnen. Die Arbeitswelt muss altersgerecht sein und es ermöglichen, gesund älter zu werden. Dies beginnt bereits bei den jungen Menschen und umfasst Bereiche wie Arbeitszeit, Ergonomie, Investition in Weiterbildung und vor allem auch Wertschätzung. So wäre es beispielsweise denkbar, dass ältere ArbeitnehmerInnen kürzer oder flexibler arbeiten. Das prinzipiell gute Instrument der Altersteilzeit wird leider oft als Mittel zur Frühpensionierung genutzt, und nicht für den eigentlichen Zweck, nämlich als Mittel zur Reduzierung der Arbeitszeit.

Es gibt auch einige erfolgsversprechende betriebliche Projekte, wie zB bei der Voest Alpine AG. Der Hintergrund dafür ist nicht nur Menschenfreundlichkeit, auch handfeste wirtschaftliche Interessen spielen eine Rolle. Es besteht aus vielen Einzelmaßnahmen, die die Unternehmensführung und der Betriebsrat gemeinsam mit den Beschäftigten erarbeitet haben. So stehen allen Beschäftigten 2 % der

jährlichen Arbeitszeit als „Entwicklungszeit“ zur Verfügung, auch wurden die Schichtpläne nach den Bedürfnissen der Betroffenen überarbeitet.

Solche Projekte sind erfreulich. Sie sollen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass im Moment ein Gesamtpolitikkonzept fehlt. Man kann nicht zuerst die Frühpension abschaffen und sich erst nachher fragen, was das für den Arbeitsmarkt bedeutet. Es geht nicht um begleitende, sondern um vorausschauende Maßnahmen. Erst wenn die Beschäftigungschancen für alle gesichert sind, kann man an der „Schraube“ Pensionsalter drehen.

Marius Wilk:

Die Ausgangssituation in Österreich ist eine vergleichsweise niedrige Erwerbsquote der Älteren und parallel dazu eine hohe Arbeitslosigkeit derselben Gruppe. Wir befinden uns also in einem doppelten Spannungsfeld.

Was sind die Ursachen dafür? Ein zentraler Faktor ist die Gesundheit. Untersuchungen haben ergeben, dass Österreich EU-Spitzenreiter bei der Belastung der Beschäftigten mit gravierenden Krankheiten ist und dass dies die Erwerbsquote um bis zu 20 % senkt.

An weiterer Grund für die problematische Lage ist die „Diskriminierung“ in Form des „Älteren nichts zutrauen“. Auch hier zählt Österreich im EU-Vergleich zu den Spitzenreitern, und hier muss Bewusstseinsarbeit wie in Finnland ansetzen.

Lange Zeit war es die Ausrichtung der österreichischen Politik, bevorzugt junge Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und Älteren die Möglichkeit geben, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Diese Politik wurde jahrzehntelang mehr oder weniger erfolgreich betrieben, kann aber aufgrund geänderter Rahmenbedingungen nicht fortgesetzt werden.

Eine wesentliche Erkenntnis aus dem Beispiel Finnland ist, dass unterschiedliche Akteure ein Gesamtpaket mit mehreren Dimensionen geschnürt haben: Gesundheitsvorsorge, Arbeitsmarktpolitik, Qualifizierung und Sozialgesetzgebung bzw. Gestaltung der Systeme der sozialen Sicherheit. Nur eine dieser Facetten zu verändern, das reicht nicht aus und greift zwangsläufig zu kurz.

Ältere haben eine geringere Chance als Jüngere, entlassen zu werden. Wenn Ältere aber arbeitslos werden, haben sie massive Schwierigkeiten wieder eine Beschäftigung zu finden. So können von den über 50jährigen rund 50 % innerhalb von 4 Monaten wieder eine Beschäftigung aufnehmen, bei den unter 24jährigen sind es rund 80 %. Gleichzeitig beträgt die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei den über 60jährigen über ein Jahr. Hier könnte durch Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht (zB Bonus-Malus bei der Arbeitslosenversicherung) der Verbleib älterer ArbeitnehmerInnen gefördert und abgesichert werden.

Auch wenn in den genannten Bereichen Gesundheit, Diskriminierung, Qualifizierung und Verschränkung von Maßnahmen durchaus Potential liegt, die Lage für ältere ArbeitnehmerInnen zu verbessern, dürfen wir nicht einer Illusion erliegen: Wenn nicht insgesamt mehr Arbeitsplätze durch Beschäftigungspolitik geschaffen werden, geht die Förderung einer speziellen Altersgruppe immer zu Lasten einer anderen – und wird so zu einer Verteilungsfrage.

Diskussion:

Publikumswortmeldung: Arbeitslosigkeit kann als die problematischste Form von Arbeitszeitverkürzung gesehen werden, für die es sicherlich bessere Konzepte gibt. Ein zusätzliches Problem in Österreich ist die mangelnde Möglichkeit zur Partizipation für die Betroffenen, wie auch die Evaluierung des NAP auf EU-Ebene zeigte.

Heidrun Silhavy: Die Verringerung von Überstunden wäre die erste logische Form der Arbeitszeitverkürzung. Um die Partizipation zu verbessern gibt es die interessante Idee, ArbeitslosensprecherInnen zu wählen. Es ist erstrebenswert aber auch schwierig, eine entsprechende Organisationsform für Arbeitslose zu schaffen.

Dwora Stein: Arbeitszeitverkürzung findet laufend in sehr bedenklicher Form statt, denn es steigt die unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung bzw. unfreiwillige geringfügige Beschäftigung. Eine Arbeitszeitverkürzung, die zu einer sinnvollen Verteilung des Volumens an Arbeit führt, muss anders aussehen.

Publikumswortmeldung: Bedeutet nicht ein Recht auf Arbeit gleichzeitig die Pflicht zu arbeiten, auch wenn der neue Arbeitsplatz in einem gänzlich anderen oder sozial weniger angesehenen Berufsfeld liegt? Für Pflege- und Sozialberufe gibt es eine große und weiter steigende Nachfrage, während wir gleichzeitig eine hohe Arbeitslosigkeit haben.

Harald Kaszanits: Eine Arbeitspflicht befürworte ich nicht. Wenn jemand eine vermittelte Stelle nicht annehmen will, ist die Konsequenz daraus, dass das AMS das Arbeitslosengeld für 8 Wochen einstellt. Es ist in Ordnung, dass es für solche Personen keine Leistungen der Allgemeinheit mehr gibt, eine „bedingungslose“ Verpflichtung wäre aber in Österreich undenkbar.

Heidrun Silhavy: Im Moment findet eine Diskussion um die Zumutbarkeitsbestimmungen statt. Da unselbständig Beschäftigte in der Situation sind, ihre Arbeitskraft verkaufen zu müssen, muss sichergestellt sein, dass nicht jeder zu allen Konditionen arbeiten muss. Der „Verkaufswert“ der Arbeit darf nicht drastisch sinken. Gerade bei Pflegeberufen darf man nicht vergessen, welche Voraussetzungen diese erfordern. Wie dies auch bei Berufsentscheidungen von Jugendlichen klar zum Ausdruck kommt, haben die Menschen unterschiedliche Neigungen und Stärken, die bei der Wahl der Tätigkeit weitestgehend Berücksichtigung finden sollten.

Dwora Stein: Das Problem besteht weniger darin, dass fallweise jemand einen Beruf mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen ausübt, sondern in der Abwärtsspirale, die dadurch entstehen kann. Es ist richtig, dass es ein großes Potential für die so wichtigen Pflege- und Sozialberufe gibt, nur fehlt die Bereitschaft, diese Dienstleistung auch zu bezahlen.