

Es brennt der Hut

Alternde Gesellschaft. Die über 50jährigen Arbeitnehmer werden künftig überproportional wachsen – Junge kommen kaum nach. Das Problem der Überalterung beginnt akut zu werden. Die sozialen Systeme wackeln, Produktivität und Wachstum der Betriebe sind bedroht.



Das die immer älter werdende Gesellschaft einmal zu einem Problem werden wird, das weiß man nicht erst seit gestern. Der demografische Wandel wirft seinen Schatten voraus: „Man wird nicht umhinkommen, sich Gedanken um altersgerechtes Arbeiten zu machen, und zwar rechtzeitig und nicht erst wenn Feuer am Dach ist“, so Christian Rumpplmayr, zuständig für die betriebliche Gesundheitsförderung an der Arbeiterkammer Salzburg. Aktuell machen die 45 bis 59jährigen den größten Anteil an Erwerbstätigen aus, die 60 bis 64jährigen haben sich in Österreich in den letzten zehn Jahren prozentual verdoppelt. 2011 lag die Erwerbsquote dieser

„Die Politik hat das Thema altersgerechtes Arbeiten bislang komplett verschlafen.“

Christian Rumpplmayr, AK Salzburg

Gruppe in Salzburg bei 30,4 Prozent - in 30 Jahren, so schätzt man, wird der Anteil auf über 50 Prozent ansteigen. „Es bestehen Befürchtungen, dass die Innovationsfähigkeit von alternden Gesellschaften gegenüber jüngeren Gesellschaften zurückfallen könnte und daraus ein Wettbewerbsnachteil gegenüber Ländern mit jungen Gesellschaften, wie etwa Indien resultieren könnte“, so Martin Gleitsmann, Leiter der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit in der Wirtschaftskammer Österreich.

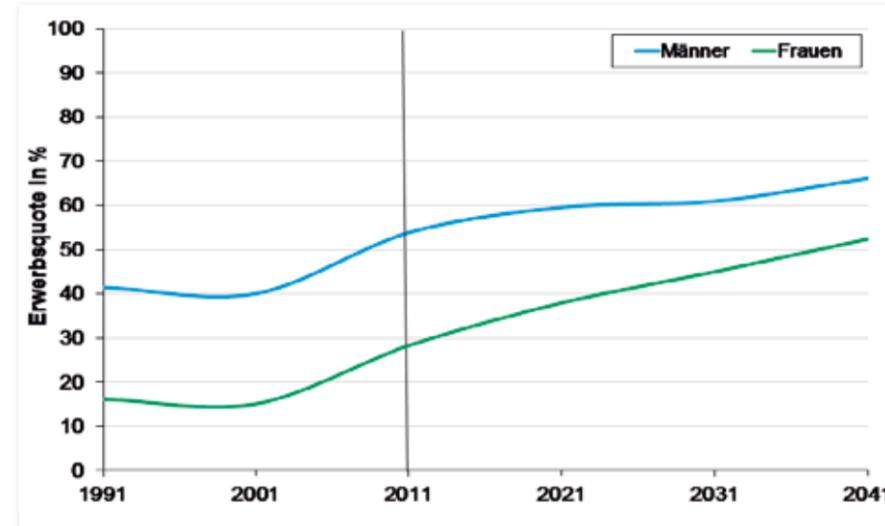
GENERATION BABYBOOM. Hauptgründe für die Überalterung sind die steigende Lebenserwartung, abnehmende Gebur-

tenzahlen und weniger Frauen im gebärfähigen Alter. „Außerdem kommt jetzt die Babyboom-Generation (geburtenstarken Jahrgänge der späten 50er und 60er Jahre) zum Tragen. Da die Babyboomer, jetzt im Alter zwischen 45 und 59 Jahren sind und die größte Gruppe der Erwerbstätigen darstellen ist das Verhältnis derer, die das System erhalten und jenen Menschen, die erhalten werden aktuell noch ausgeglichen. Das Verhältnis wird sich allerdings in den nächsten zehn bis 15 Jahren massiv verschieben“, so Gernot Filipp vom Amt der Salzburger Landesstatistik.

ÜBERALTERUNG. „Wir sind am Anfang der Veränderung. Die Babyboomer nähern sich langsam der Gruppe der über 55jährigen – und wenn sie dieses Alter erreichen, fängt die Überalterung an, akut zu werden“, warnt der Statistiker. Es fehlen die Jungen, wobei auch noch die längere Bildungsdauer das Problem verschärft. 2020 werden österreichweit trotz Bevölkerungszuwachs rund 5.000 Personen im erwerbsfähigen Alter weniger zur Verfügung stehen. „Die Bevölkerungsentwicklung ist auch gleichzeitig die Grundlage für die Entwicklung der Erwerbsfähigen und Erwerbstätigen. Das eine spiegelt sich im anderen wieder“, so Filipp.

NIEDRIGE BESCHÄFTIGUNGSRATE. Eine Steigerung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer ist zwingend notwendig, um die Systeme sozialer Sicherheit tragfähig zu erhalten und international wettbewerbsfähig zu bleiben. Fakt ist, die junge Generation von heute wird eine längere gesetzliche Lebensarbeitszeit haben. Wirtschaftsexperten prognostizieren den heute 50jährigen, dass sie mindestens bis 67 Jahre werden arbeiten müssen. Frauen wahrscheinlich bis 65. „Die Verantwortung liegt bei allen Beteiligten, sowohl beim Arbeitnehmer, als auch natürlich bei den Verantwortlichen im Unternehmen, dass Strukturen und Sensibilität geschaffen

Foto: Fotolia (1), EBC/21



Grafik: Entwicklung der Erwerbsquoten der 55 bis 64-jährigen Frauen und Männer im Land Salzburg von 1991 bis 2041 (Prognose).
Quelle: Landesstatistik Salzburg

wird, auf geänderte Anforderungen zu reagieren und gesundheitliche Probleme präventiv zu vermeiden. Wobei auch hier ein Umdenken stattfinden muss, denn mittlerweile liegen die gesundheitlichen Probleme hauptsächlich im psychischen Bereich. Mehr als 70 Prozent der frühzeitigen Berufsunfähigkeiten resultieren mittlerweile aus psychischen Beeinträchtigungen. Hier muss wesentlich mehr Sensibilität und Präventivarbeit an den Tag gelegt werden“, fordert Siegfried Steinlechner, Landesgeschäftsführer vom AMS Salzburg.

„Arbeiten im Alter“ betrifft alle Generationen. Irgendwann. Der Anteil der unter 15-Jährigen und der über 59-Jährigen an der Bevölkerung wird 2020 auf 68 Prozent - bis 2050 auf 92,7 Prozent steigen. Ziel muss es sein, die Menschen länger und gesund im Beruf zu halten. Martin Gleitsmann über die Eigenverantwortung jedes Einzelnen: „Vom in Österreich immer noch großen Wunsch, zum frühest möglichen Zeitpunkt in Pension gehen zu können, werden sich die Beschäftigten verabschieden müssen.“ Um das faktische Pensionsantrittsalter zu heben hat die Politik nun einige Maßnahmen gesetzt, wie etwa die Abschaffung der befristeten Invaliditätspension für unter 50-Jährige oder die Einführung des Pensionskontos ab 2014. „Die gewünschten Wirkungen sind allerdings noch kaum spürbar. Wir hätten uns weitere Schritte etwa im Pensionsbereich gewünscht“, so Gleitsmann, „Es darf nicht passieren, dass zu einer Finanzierung der künftig durch die Alterung der Gesellschaft noch mehr belasteten Systeme wie dem Gesundheits- und Pensionssystem die

Lohnnebenkosten angehoben werden. Eine weitere Verteuerung des Faktors Arbeit ist für die Wirtschaft nicht mehr verkraftbar. Eine Lohnnebenkostensenkung sichert Arbeitsplätze – auch für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“ Die demografische Entwicklung ist zwar allgegenwärtig, vielen Unternehmen ist die Tragweite

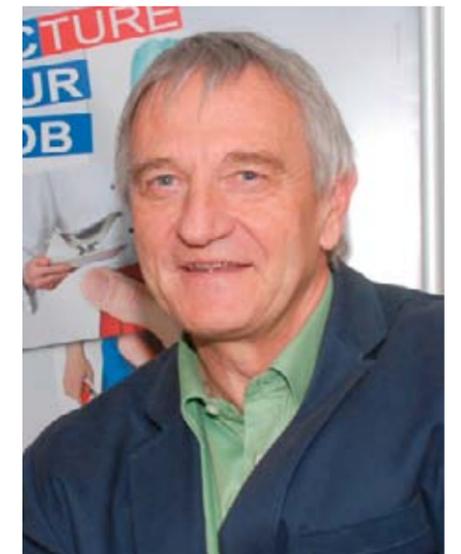


„In Zukunft wird sich das Verhältnis der Erhalter und der zu Erhaltenden massiv verschieben und dann kippt das System.“

Gernot Filipp, Leiter Landesstatistik Salzburg

des Problems dennoch oft nicht bewusst. Die Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Belegschaft, einer Verknappung der Fachkräfte oder auch der Verlust von Erfahrungswissen von Mitarbeitern, die oft vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden sind massiv. Personal- und Unternehmensverantwortliche müssen umdenken. Betriebe werden es sich künftig nicht leisten können, auf ältere Arbeitnehmer zu verzichten. „Ab 2016/17 rechnen wir mit rückläufigen Arbeitslosenzahlen. Dann kann es schnell passieren, dass es flächiger zu einem Arbeitskräftebedarf kommt. Jüngere werden weniger, und selbst wenn das tatsächliche Pensionsalter nach oben geschraubt wird, fallen viele ältere Arbeitnehmer durch Alterspensionsanträge weg. Und die können nicht so ohne weiteres ohne zusätzliche Qualifikationsbemühungen ersetzt werden können“, so Steinlechner vom AMS.

ENORMES POTENZIAL. Das Älterwerden mindert nicht die Arbeitsfähigkeit, sondern verlagert die Fähigkeiten, wie Studien bewiesen haben: Während die Kreativität gleichbleibt, die körperliche Leistungsfähigkeit und die Geschwindigkeit der Informationsaufnahme abnimmt steigt das



„Es müssen Strukturen geschaffen werden – vor allem aber eine Grundsensibilität auf Fragen des produktiven Alterns.“

AMS- Landesgeschäftsführer Siegfried Steinlechner



Martin Gleitsmann, WKO/Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit: „Vom in Österreich immer noch großen Wunsch, zum frühest möglichen Zeitpunkt in Pension gehen zu können, werden sich die Beschäftigten verabschieden müssen.“

Urteilsvermögen, Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, die Kommunikations- Kooperations- und Konfliktfähigkeit. „Indem der Zustrom in die Arbeitslosigkeit insbesondere von Älteren weniger intensiv ist, als von den Jüngeren, kann man indirekt daraus schließen, dass Betriebe schon teilweise wissen, was sie an älteren Arbeitnehmer haben. Wenngleich die Entwicklung der Arbeitslosigkeit älterer Jahrgänge auch deutlich überdurchschnittlich ist.“ Die Zahl der Arbeitslosen über 50 hat in diesem Jahr beträchtlich zugenommen; in der ersten Jahreshälfte ist sie um mehr als zehn Prozent auf 3038 Arbeitslose hochgeschwollen. Vor allem Frauen ab 45 haben enorme Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden. „Wenn jemand arbeitslos geworden ist, ist



AK-Arbeitnehmerschützer Christian Rumplmayr: „Vorzeigebetriebe altersgerechten Arbeitens gibt es nicht wirklich viele in Salzburg. Ein Umdenken muss stattfinden!“

die Rückkehr in die Beschäftigung die größere Schwierigkeit, als das Risiko, arbeitslos zu werden.“

AGE-MANAGEMENT. Ein praktisches Beispiel wie man mit dem Thema altersgerechten Arbeiten im Unternehmen umgehen kann liefert die Salzburg AG. „Das erste, was wir gemacht haben, und was ich jedem Unternehmen empfehlen würde ist eine genaue Datenanalyse. Wir haben uns die Altersstruktur und die Berufsbilder genauer angeschaut und uns die Frage gestellt, was passiert wenn wir nichts tun. Auf einen Schlag beispielsweise drei Bauführer zwecks Pensionierung unvorbereitet zu verlieren, wäre wirtschaftlich unverantwortlich“, so Judith Ungerer von der Personalentwicklung der Salzburg AG. Vor eineinhalb Jahren hat das Energieunternehmen ein Projekt namens Junior trainiert Senior ins Leben gerufen. Lehrlinge werden zu Paten für ihre Lehrherren und schulen ihre älteren Kollegen im Umgang mit neuen Medien. Die „Jungen“ zeigen den „Alten“ wofür ein smartphone nebst Telefonie einsetzbar ist, wie man



Judith Ungerer, Personalentwicklerin Salzburg AG: „Wenn man sein Unternehmen genau kennt und bestimmte Werte erhebt dann muss ich mich auf gesellschaftliche Veränderungen irgendwie vorbereiten. Es ist schade, sich hier aus einer sozialen Verantwortung zu stehlen.“

mit google maps eine Route erstellt oder beispielsweise einen account auf facebook eröffnet. „Die Vernetzung der Generationen bildet eine wertvolle Basis für gegenseitige Wertschätzung und Wissenstransfer in beide Richtungen“, ist Ungerer überzeugt „und dafür bedarf es oft gar nicht das große Geld sondern einfach nur kreative Ideen.“ Dennoch, „Vorzeigebetriebe altersgerechten Arbeitens in Salzburg gibt es nicht wirklich viele“ bewertet Rumplmayr die aktuelle Situation. Auch wenn bereits einige Beratungsangebote von Seiten der Politik initiiert wurden, fallen vor allem die Klein und Mittelbetriebe (KMU) durch den Rost. „Gerade sie benötigen aber besondere Beratung und Unterstützung zur Bewältigung des demographischen Wandels“, betont Gleitsmann. Es besteht dringender Handlungsbedarf und vor allem Bewusstseinsbildung. Dabei geht es um soziale Verantwortung, Wirtschaftswachstum und Innovationsvorsprung. „Zuerst muss das Thema im Bewusstsein der Geschäftsführung verankert sein. Danach gibt es Methodenschritte nach denen man vorgehen kann“, so Rumplmayr, „das Wissen ist da – es muss nur noch gestartet werden.“

Gerlinde Tschepplak

Weiterführende Links

- www.arbeitundalter.at
- www.fit2work.at
- www.arbeitundgesundheit.at
- www.wai-netzwerk.at
- www.netzwerk-bgf.at



Beispiel für Best Practice im Age-Management: Junior trainiert Senior. Ein Projekt der Salzburg AG zur Vernetzung der Generationen als Basis für gegenseitige Wertschätzung und Wissenstransfer in beide Richtungen.