

**Interview:**

**Endlich unendlich?**

Humangenetiker Markus Hengstschläger zur Zukunft des Alterns

8

**Schwerpunkt:**

**Rund um die Pension**

Alle Informationen zum wohlverdienten Ruhestand

24

**Wirtschaft&Arbeitsmarkt:**

**Post-traumatisch**

Post- und TelekommitarbeiterInnen wehren sich gegen Jobabbau

42

# Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N° 12 | 2008 | 62. Jahrgang | € 2,-

[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)



© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

## Nachmittag des Lebens

ab Seite 8



8



24



30



34

## Schwerpunkt:

### Arbeit und Alter

12

In fünf Jahren werden Erwerbspersonen über 45 Jahren die relativ größte Altersgruppe am Arbeitsmarkt sein.

### Kein Tsunami

14

Dass wir immer älter werden, ist eine Tatsache, doch kein Grund zur Panik. Demografie wird oft als Totschlagsargument genutzt.

### Alternsgerechtigkeit

16

Das Altern der Gesellschaft braucht Gestaltung. Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention sind wichtige Instrumente.

### Das dritte Leben

18

Psychologe Heiko Ernst ruft die Achtundsechziger auf, an ihre Weltverbesserungsprojekte anzuknüpfen.

### Ein toller Erfolg?

20

Zwischen 2005 und 2007 soll die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen um 80.000 gestiegen sein.

### Raus mit 55?

22

Wer mit Mitte 50 seinen Job verliert, ist geschockt. Doch es gibt ein Leben nach dem Schock. Wenn auch kein leichtes.

### Age Management

26

Das oberösterreichische Sozialpartnerprojekt WAGE zur interessenpolitisch geleiteten Organisationsberatung.

### 50plus: Keine Panik

28

Du bist doch noch gar nicht alt, gilt als Kompliment. Alt nicht, aber älter schon. Wir stehen dazu. Wozu eigentlich?

### Risiko Pensionszusage?

30

Viele ältere ArbeitnehmerInnen zittern um ihre Firmenpensionen, andere aufgrund von Leistungszusagen um ihren Job.

### Älter und gemobbt

32

In der Mobbingberatung des ÖGB Vorarlberg waren 2007 rund zwei Drittel der Ratsuchenden 45 Jahre und älter bzw. Frauen.

### Mit Reife und Geduld

33

Oft liegen nur wenige Jahre zwischen den Heimhilfen, die ältere Menschen betreuen, und ihren KlientInnen.

### Froher Un-Ruhestand

34

Den einen ist es das Ziel aller Ziele, den anderen ein immer näher kommender Alptraum: die Pension. Ein Grund zur Freude?

**Interview:****Wir werden jünger älter** **8**

Markus Hengstschläger über Chancen und Risiken der Genetik und die Auswirkungen auf das Altern unserer Gesellschaft.

**Standards:****Standpunkt:** **4****Veranstaltung:** **5****Aus AK & Gewerkschaften** **6/7****Historie** **11/36****Man kann nicht alles wissen** **46**

Erklärungen aller grün-markierten Worte.

**aus Arbeiterkammern & Gewerkschaften:****Betriebsrat aufgepasst** **44****Wirtschaft&Arbeitsmarkt:****Verbraucherpreise** **37****Regierungsprogramm** **38****EU-Gesundheitspolitik** **40****Die Post geht ab** **42**

[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

Alle Beiträge finden Sie auch auf unserer Homepage sowie die eine oder andere Ergänzung zu einzelnen Themenschwerpunkten, die wir aus Platzgründen in der Zeitschrift nicht mehr berücksichtigen konnten.

**Wir werden immer älter**

2013 werden Erwerbstätige, die älter als 45 Jahre sind, die relativ größte Altersgruppe am Arbeitsmarkt sein. In Mitteleuropa gehen nicht nur die Geburtenraten zurück, wir alle werden auch jünger älter. Letzteres behauptet auch der Humangenetiker Markus Hengstschläger im Interview mit der »Arbeit&Wirtschaft«, Nr. 12/2008 ab Seite 8 zum Schwerpunktthema »Nachmittag des Lebens«.

Wir haben uns Gedanken zu Altern und Arbeit gemacht. So beschreibt Alexander Schneider in seinem Artikel ab Seite 12 drei Phasen in der Auseinandersetzung mit diesem Thema in den vergangenen 20 Jahren. Lucia Bauer verwehrt sich im

Anschluss daran gegen das Totschlagsargument Demografie.

Dass die Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen zwischen 2005 und 2007 gestiegen sind hängt auch mit Demografie zusammen, erklärt Norman Wagner ab Seite 20.

Auf Seite 24 und 25 finden Sie jede Menge nützlicher Informationen rund um den Pensionsantritt.

Das oberösterreichische Sozialpartnerprojekt WAGE hat sich ebenfalls mit Age Management auseinandergesetzt. AK-Consult-Mitarbeiterin Veronika Hubner berichtet ab Seite 26. Ab Seite 30 geht es um Pensionszusagen und ihre Risiken.

Neben weiteren Artikeln zum Thema Altern finden Sie im aktuellen Heft auch die Stellungnahme des ÖGB zum Regierungsprogramm (S. 38), eine Analyse der EU-Gesundheitspolitik (S. 40), Antwort darauf, warum gerade die Post abgeht (S. 42) und eine Checkliste für Betriebsräte zu Krisenzeiten (S. 44).

Sie finden uns auch im Internet: Auf unserer Homepage [www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at) haben Sie die Möglichkeit, Artikel zu kommentieren und E-Cards zu versenden. Wir freuen uns übrigens stets über Kritik und Anregung: [aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

Für das Redaktionskomitee  
Katharina Klee

**Redaktion intern**



## Eine Frage des Alters

**E**s dauert nur noch ein paar Wochen. Dann bin ich gleich alt wie die Frau des US-Präsidenten, Michelle Obama. Als ich jünger war, waren First Ladys immer älter als ich – und zwar um einiges. So wie auch die AutorInnen, die ich las, die Hollywoodstars, deren Filme ich liebte, die MusikerInnen, deren Schallplatten ich kaufte – denn als ich jünger war, gab es noch Schallplatten.

PolitikerInnen, FernsehmoderatorInnen, Universitäts-ProfessorInnen, MedizinerInnen, KellnerInnen, VerkäuferInnen, KollegInnen – im Grunde waren fast alle älter als ich, damals als ich jung war. Und während ich mich schließlich immer jung fühlte und trotzdem älter wurde, wurden all diese Menschen jünger – im Vergleich zu mir.

### Welpenbonus weg

Mit den KellnerInnen und den VerkäuferInnen fing es an. Statt des netten Herren, der einen junge Frau nannte, stand plötzlich an der Würsttheke eine junge Frau. Und auch in den Lokalen, die ich gerne besuchte, trieben sich immer mehr »Kinder« herum. Die Stones und Madonna füllen zwar noch immer Stadien, doch inzwischen habe ich schon MusikerInnen zugejubelt, die hätten Mick Jagers Enkel sein können. Roger Moore und Demi Moore machten Platz für Daniel Day

Lewis und Angelina Jolie, Goldie Hawn für ihre Tochter Kate Hudson. SchriftstellerInnen in meinem Alter eröffneten mir neue Perspektiven auf Vertrautes, jüngere oft auf Neues. Nach und nach habe ich mich dran gewöhnt in der Lebensmitte zu stehen, eigentlich schon am Nachmittag des Lebens. Wie auch unsere neue Regierung mit einem Durchschnittsalter von 46,8 Jahren.

Auch in der Arbeitswelt hat sich in den vergangenen 20 Jahren einiges für mich geändert. Weg ist der Welpenbonus, den ich ganz am Anfang genossen habe. Damals haben mir ältere KollegInnen Journalismus beigebracht. Ich durfte natürlich jede Menge Fehler selbst machen, aber wenn es wirklich schwierig wurde, hatte immer jemand einen wirklich guten Tipp oder eine wichtige Telefonnummer für mich. Und irgendwo gab es auch immer ein Sekretariat mit einer erfahrenen Kollegin, die nicht nur den richtigen Moment für Gespräche mit dem Boss kannte, sondern auch noch Rezepte gegen Liebeskummer hatte.

So nach und nach, fast ohne dass ich es bemerkte, wurde ich diejenige mit dem Tipp und der Telefonnummer.

Irgendwann dann gab es aber auch den Moment, wo Tipp und Telefonnummer nicht mehr gebraucht wurden, die Welpen hatten kläffen gelernt, hatten ihre eigenen Telefonbücher und waren vor

allem billiger als ich, die ich nur meine Erfahrung zu Markte tragen konnte.

### Mit Anfang 30 bereits alt?

Ich war damals verstört und wollte es kaum glauben, dass ich mit Anfang 30 für einige bereits als alt galt. »Vielleicht in der Nachrichtenredaktion«, meinten Programmdirektoren, die jünger waren als ich, und setzten entschuldigend dazu: »Wir sind halt ein sehr junges Radio.« Dabei fühlte ich mich so jung. Es schien noch nicht einmal der Vormittag des Lebens ganz vorüber. Also begann ich wieder zu lernen und entdeckte meine Freude an der Weiterbildung. Das neue Wissen eröffnete mir neue Wege und half mir auch dabei, die Erfahrung, die ich in den Jahren gesammelt hatte, nutzbringend einzusetzen. Und noch etwas passierte: Ich veränderte mich. Die berufliche Karriere bedeutete mir nicht mehr alles. Kaum mehr etwas löst bei mir Panik aus, ich hatte im Laufe der Jahre gelernt, dass es tatsächlich für alles eine Lösung gibt. Ich habe Gelassenheit gelernt. Diese ganz bestimmte Ruhe, die eine Frage des Alters ist.

»Aufs alt werden brauchst dich nicht freuen«, sagt meine Mutter immer. Vor dem älter werden fürchten muss ich mich aber auch nicht, bin ich überzeugt. Da kommt noch etwas Sonne am Nachmittag des Lebens.

# Danke für Ihre Spende!

Am 4. Dezember wartete die ÖGB-Fachbuchhandlung schon am Nachmittag Punsch und Kekse auf, am Abend folgten drei Buchpräsentationen. Dabei wurden 800 Euro für Frauenhäuser gesammelt.

**Gleich drei Bücher** wurden am Barbaratag, dem 4. Dezember, in der ÖGB-Fachbuchhandlung präsentiert. Den Auftakt machte »Zwischen Wischmopp und Laptop. Atypische Frauenarbeit. Frauenerwerbstätigkeit und Prekarität«, erschienen im ÖGB-Verlag, herausgegeben von

Christine Stelzer-Orthofer, Irmgard Schmidleithner und Elisabeth Rolzhauer-Kantner. Autorin Karin Berger und Sozialarbeiterin Andrea Brem boten anschließend eine Leseprobe aus ihrem Buch: »Am Anfang war ich sehr verliebt. Frauen erzählen von Liebe, Gewalt und

einem Neubeginn im Frauenhaus«, das Buch ist im Mandelbaum Verlag erschienen. Last but not least präsentierte Kaplan Franz Sieder, dessen politische Predigten von Irmgard Schmidleithner und Alois Reichenbichler herausgegeben wurden, Gläubiges »Gegen den Strom«.



Ab 16 Uhr gab es Punsch und Kekse vor der ÖGB-Fachbuchhandlung in Wien. 800 Euro wurden dabei für die Wiener Frauenhäuser und das Frauenhaus Lea eingenommen.

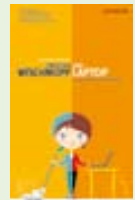


ÖGB-Expertin Elisabeth Rolzhauer-Kantner, Ex-ÖGB-Frauenvorsitzende Irmgard Schmidleithner, Kaplan Franz Sieder, Sozialarbeiterin Andrea Brem und Autorin Karin Berger

## BUCHTIPP

**Christine Stelzer-Orthofer,  
Irmgard Schmidleithner,  
Elisabeth Rolzhauer-Kantner (Hg.):  
Zwischen Wischmopp  
und Laptop**

Atypische Frauenarbeit.  
Frauenerwerbstätigkeit  
und Prekarität.  
ÖGB-Verlag, 2008,  
180 Seiten, € 19,90  
ISBN 978-3-7035-1359-6



**Von Karin Berger und Andrea Brem:  
Am Anfang war ich  
sehr verliebt**

Frauen erzählen von  
Liebe, Gewalt und einem  
Neubeginn im Frauenhaus.  
Mandelbaum Verlag,  
224 Seiten, € 19,90  
ISBN: 978385476-270-6



**Irmgard Schmidleithner  
und Alois Reichenbichler  
(Hg.):  
Gegen den Strom**

Politische Predigten und  
Reden von Franz Sieder.  
Erhältlich im KAB-Büro,  
€ 19,90



### Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,  
Rathausstr. 21, Tel.: 01/405 49 98-132  
[fachbuchhandlung@oegbverlag.at](mailto:fachbuchhandlung@oegbverlag.at)

## IMPRESSUM

**Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:**

Laurenzberg 2, 1011 Wien,  
Telefon: (01) 534 44, Fax: (01) 534 44-595,  
Katharina Klee (Chefredakteurin): Klappe 304,  
Sonja Adler (Sekretariat): Klappe 340 (von 8 bis 12 Uhr)

**E-Mail:** aw@oegb.at

**Internet:** [www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

**Abonnementverwaltung und Adressänderung:**

Karin Stieber, 1231 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156,  
Telefon (01) 662 32 96-6344 Dw., Fax Dw. 6385;  
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

**Redaktionskomitee**

Arthur Ficzkov (Vorsitz), Annemarie Kramser (Stellvertretender Vorsitz), Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Lucia Bauer, Günther Chaloupek, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Katharina Klee (Chefredakteurin), Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz, Ruth Naderer, Katharina Painer, Brigitte Pellar, Alexander Schneider, Erik Türk

**Redaktionsmitglieder**

Katharina Klee (Chefredakteurin),  
Sonja Adler (Sekretariat),  
Dietmar Kreutzberger (Grafik und Layout)

**Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:**

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Manuela Auer, Mag. Lucia Bauer, Mag. Kai Biehl, Dr. Günther Chaloupek, Astrid Fadler, Dr. Sibylle Fritsch, Dagmar B. Gordon, Veronika Hubner, Mag. Isabel Koberwein, Dr. Barbara Lavaud, Dr. Wilfried Leisch, Dr. Franz Mangelberger, Mag. Gabriele Müller, Mag. Ruth Naderer, Dr. Brigitte Pellar, Mag. Reinhold Russinger, Dr. Alexander Schneider, MMag. Norman Wagner

**Herausgeber:**

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien,  
Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer  
Gewerkschaftsbund, 1011 Wien, Laurenzberg 2

**Medieninhaber:**

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,  
1230 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156,  
Tel. (01) 662 32 96, Fax (01) 662 32 96-6385,  
E-Mail: Renate.Wimmer@oegbverlag.at,  
Internet: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

**Hersteller:** Verlag des ÖGB GmbH

**Verlagsort:** Wien

**Herstellungsort:** Wien

**Preise (inkl. MwSt.):**

Einzelnummer: € 2,-; Jahresabonnement Inland € 20,-;  
Ausland zuzüglich € 12,- Porto; für Lehrlinge, Studenten und  
Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-.  
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1231 Wien,  
Altmannsdorfer Straße 154–156,  
Tel. 662 32 96, Klappe 6344 (Dw.).

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

Die in der Zeitschrift »Arbeit&Wirtschaft« wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung.

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingegangene Manuskripte.

Leserzuschriften können auch gekürzt wiedergegeben werden. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

**Arbeiterkammer**

# AWD – Immofinanzaktien

**Was Sie tun können, wenn Sie bei der Geldanlage falsch beraten worden sind.**

**Haben Sie Geld** angelegt und fühlen sich falsch beraten? Wenn Sie eine Rechtschutzversicherung haben, sollte in diesem Fall Ihr erster Schritt sein, Ihre Versicherung zu kontaktieren und den Versicherungsfall zu melden.

Die Aktien der Immofinanz AG waren unter anderem von BeraterInnen des AWD empfohlen worden. Die Aktien haben seit Frühjahr 2007 Kursrückgänge und seit Herbst 2008 – wie andere Aktien auch – dramatische Kurseinbrüche zu verzeichnen. Viele AnlegerInnen, denen die Aktien als »sichere Wertanlage« verkauft wurden, fühlen sich durch falsche Anlageberatung geschädigt. Sie können sich jetzt an den Verein für Konsumenten-

information (VKI) wenden. Der VKI wurde vom Konsumentenschutzministerium beauftragt, Schadenersatzansprüche gegen den AWD zu prüfen. Um an dieser Sammelaktion teilzunehmen, ist es notwendig, auf der Homepage des VKI einen Fragebogen auszufüllen.

In einem aktuellen (noch nicht rechtskräftigen) Urteil hat das Bezirksgericht für Handelssachen Wien den AWD bereits wegen Falschberatung eines Anlegers beim Kauf von Immofinanzaktien zur Leistung von Schadenersatz verurteilt.

Alle Informationen finden Sie unter der Telefonnummer 01/588 770 oder auf der Homepage des VKI unter [www.verbraucherrecht.at](http://www.verbraucherrecht.at)

**Arbeiterkammer 00**

# Weniger optimistisch

**Laut Arbeitsklimaindex November 2009 sind ArbeiterInnen und Beamte besonders skeptisch.**

**Laut Arbeitsklima Index** bewerteten im Herbst 72 Prozent der ArbeitnehmerInnen die wirtschaftliche Zukunft Österreichs positiv. Sie sind damit weniger optimistisch als noch im Frühjahr, als 81 Prozent die Zukunft »sehr« beziehungsweise »ziemlich optimistisch« bewerteten. Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung bei den öffentlich Bediensteten, nach 81 Prozent sind nur noch 68 Prozent sehr oder ziemlich optimistisch – um 13 Prozentpunkte weniger. Diese Gruppe umfasst neben den Beamten auch die Bediensteten von Post und Bahn. Bei den ArbeiterInnen gibt es einen Rückgang um sieben Prozentpunkte, von 77 auf 70 Prozent. Die Angestellten kommen derzeit auf 74 Prozent, nach den 83 Prozent – ein Minus von neun Prozentpunkten.

Seit dem Frühjahr ist auch die Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen gesunken. Insbesondere bei den

Angestellten zeichnet sich ein starker Rückgang ab. Im Frühjahr 2008 gaben mit 74 Prozent noch fast drei Viertel an, damit zufrieden zu sein. Im Herbst waren es nur noch zwei Drittel (67 Prozent). Der Rückgang ist bei den Beschäftigten im Bank- und Versicherungswesen am auffallendsten: Die Zufriedenheit ist um zehn Prozentpunkte auf 75 Prozent gefallen. Hier wirken sich möglicherweise die ersten Kürzungen und Sparmaßnahmen aufgrund der Finanzkrise aus.

Der zunehmende Pessimismus hinsichtlich der wirtschaftlichen Zukunft des Landes ändert allerdings nichts daran, dass die Perspektiven für den eigenen Betrieb nach wie vor optimistisch bewertet werden. Nach 87 Prozent im Frühjahr sind es derzeit 84 Prozent, die die wirtschaftliche Zukunft des Betriebs positiv einschätzen.

Alle Infos und Zahlen:  
[www.arbeitsklimaindex.at](http://www.arbeitsklimaindex.at)

ÖGB

## Rückblick & Vorschau

Erfolge 2008 und fixierte Maßnahmen für 2009.

Im ausklingenden Jahr 2008 hat sich durch den Einsatz des ÖGB viel für die ArbeitnehmerInnen verbessert. So zum Beispiel die sozialrechtliche Gleichstellung der freien DienstnehmerInnen, das Jugendbeschäftigungspaket und die Berufsmatura. Schon 2007 haben die Sozialpartner die schrittweise Umsetzung von 1.000 Euro Mindestlohn vereinbart. Bis spätestens 1. Jänner 2009 müssen die Einkommen in allen Branchen auf 1.000 Euro angehoben sein, was im Wirkungsbereich der Sozialpartner auch fast erreicht ist.

Viele Verbesserungen gehen auf den Einsatz des ÖGB zurück und werden im Jahr 2009 wirksam. So hat auch der massive Druck der GewerkschafterInnen dazu geführt, dass die Steuerreform schon

mit 1. Jänner 2009 und damit ein Jahr früher als ursprünglich geplant in Kraft tritt. Knapp drei Mrd. Euro wird die Entlastung laut Regierungsprogramm betragen – 2,2 Mrd. Euro für die Steuerreform und 750 Millionen Euro für Familien mit Kindern (inkl. 13. Familienbeihilfe).

Mit dem zweiten Konjunkturpaket 2009 hat die Bundesregierung eine Forderung des ÖGB aufgegriffen. Es soll Arbeitsplätze schaffen, z. B. durch Investitionen in die Infrastruktur oder die thermische Sanierung von Gebäuden. 75 Mio. Euro gehen 2009 direkt an regionale Beschäftigungsprogramme. Ein Teil des Konjunkturpakets ist auch das verpflichtende kostenlose Kindergartenjahr, weil es Familien entlastet, Arbeitsplätze

schaft und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert.

Das neue Jahr bringt auch eine längst fällige Erhöhung des Pflegegeldes in der Höhe von vier bis sechs Prozent. Damit wird sozial Schwachen geholfen. Trotz der schwierigen Umstände haben die Gewerkschaften sehr gute Lohnabschlüsse in den KV-Verhandlungen erzielt. Die bisherigen Erhöhungen liegen über der Inflation. So steigen etwa die Metallere Löhne um bis zu 3,8 Prozent, dazu kommt eine Einmalzahlung von 80 Euro. Handelsangestellte bekommen um bis zu 3,7 Prozent mehr, MitarbeiterInnen von Bewachungsdiensten 3,9 Prozent.

Mehr Infos unter

[www.oegb.at](http://www.oegb.at)

Arbeiterkammer

## 2009 haben Sie die Wahl!

Die AK ist gesetzliche Vertretung der ArbeitnehmerInnen.

Österreichs ArbeitnehmerInnen sind bei der AK-Wahl im kommenden Jahr aufgerufen, über die politische Zusammensetzung ihrer gesetzlichen Interessenvertretung zu bestimmen. In jedem Bundesland wird die Vollversammlung der AK für fünf Jahre von den wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen durch gleiche, unmittelbare und geheime Wahl nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts gewählt. Wie der Betriebsrat die Interessen der ArbeitnehmerInnen auf betrieblicher Ebene vertritt, tut dies die Arbeiterkammer durch gesetzlichen Auftrag im Staat und in der Sozialpartnerschaft. Seite an Seite mit dem ÖGB agiert die AK gegenüber den Arbeitgeberverbänden.

Jedes Bundesland hat eine eigene autonome Arbeiterkammer. Die Dachorganisation ist die Bundesarbeiterkammer. Von der Gesamtzahl der Wahlberechtigten stellen die AK-Wahlen nach Bundespräsidenten-, Nationalrats- und EU-Wahlen, die viertgrößte Wahl dar.

Für die Arbeiterkammern bedeutet das, dass eine repräsentative Wahlbeteiligung die Position der AK insgesamt stärkt. Die AK kann nur dann als Interessenvertretung erfolgreich sein, wenn sich möglichst viele ArbeitnehmerInnen an der Wahl beteiligen. Ihre Zuständigkeiten sind Beratung speziell zu Arbeits- und Sozialrecht, Rechtsvertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht (in Kooperation mit dem ÖGB), Publikationen, Broschüren, Studien und Ratgeber, Weiterbildung und Schulungen, die Vertretung der ArbeitnehmerInnen gegenüber Regierung und Wirtschaft sowie Internationale Interessenvertretung (mit dem ÖGB) z. B. in Brüssel.

Die A&W erscheint aktuell zur Wahl in jedem Bundesland mit einer zusätzlichen Sondernummer, die alle wichtigen Informationen für Sie enthält.

Infos und Links:

[www.arbeiterkammer.at/online/ak-wahlen-2009-42381.html](http://www.arbeiterkammer.at/online/ak-wahlen-2009-42381.html)

### INFO & NEWS

#### Wahltermine der Länderkammern

**AK Vorarlberg:**

26. Jänner bis 5. Februar 2009

**AK Salzburg:**

26. Jänner bis 6. Februar 2009

**AK Tirol:**

2. bis 13. März 2009

**AK Oberösterreich:**

16. bis 28. März 2009

**AK Steiermark:**

19. März bis 1. April 2009

**AK Burgenland:**

23. bis 31. März 2009

**AK Kärnten:**

20. bis 30. April 2009

**AK Niederösterreich:**

5. bis 18. Mai 2009

**AK Wien:**

5. bis 18. Mai 2009

# Wir werden jünger älter

*Der Humangenetiker Markus Hengtschläger über die Chancen und Risiken seines Fachs und die Auswirkungen auf das Altern unserer Gesellschaft.*

## ZUR PERSON



### Univ.-Prof. Mag. Dr. Markus Hengtschläger

Geboren: 1968 in Linz

Der Doktor der Genetik wurde nach einem Forschungsaufenthalt an der Yale University/USA 29-jährig zum a. o. Univ.-Prof. und 35-jährig zum Univ.-Prof für Medizinische Genetik an der Medizinischen Universität Wien berufen.

Seit 2005 leitet er dort die Abteilung für Medizinische Genetik und die genetische Abteilung des Wunschbaby-Zentrums, Institut für Kinderwunsch. Er betreibt Grundlagenwissenschaft, Lehre und Routinediagnostik im Bereich der medizinischen Genetik.

Der Bestsellerautor ist z. B. in der Päpstlichen Akademie für das Leben (Pontificia Academia Pro Vita) im Vatikan, in der Österreichischen Gentechnikkommission oder in der Ethikkommission der österreichischen Bundesregierung tätig.

**Arbeit&Wirtschaft:** *Herr Professor, »Endlich unendlich« heißt Ihr Buch über das Altern und die moderne Biomedizin. Ich frage Sie wie im Untertitel: »Und wie alt wollen Sie werden?«*

**Markus Hengtschläger:** Ich bin mit der aktuellen durchschnittlichen Lebenserwartung durchaus zufrieden.

**Und wie lange wollen Sie arbeiten?**

Nachdem ich ja im wissenschaftlich vorklinischen Bereich tätig bin, so lange ich kann, aus heutiger Sicht – so lange ich gesund bleibe – bis 70, 75.

**Andererseits gelten 45-Jährige heute am Arbeitsplatz schon als alt.**

Auch am Arbeitsplatz muss – wie ich in meinem Buch erkläre – zwischen Körper-

lichem und Geistigem unterschieden werden. Die durchschnittliche Lebenserwartung ist bis jetzt enorm gestiegen und steigt nach wie vor. Ein Kind, das jetzt geboren wird, hat eine 1:1-Chance 2108 seinen hundertsten Geburtstag zu feiern. Daraus ergibt sich wiederum die Frage: Werden die Menschen länger jung oder länger alt sein? Wenn wir einen Menschen, der heute 60 ist, mit einem vergleichen, der vor dreihundert Jahren 60 war, ist der heute biologisch viel, viel jünger als derjenige, der damals gleich lang gelebt hat.

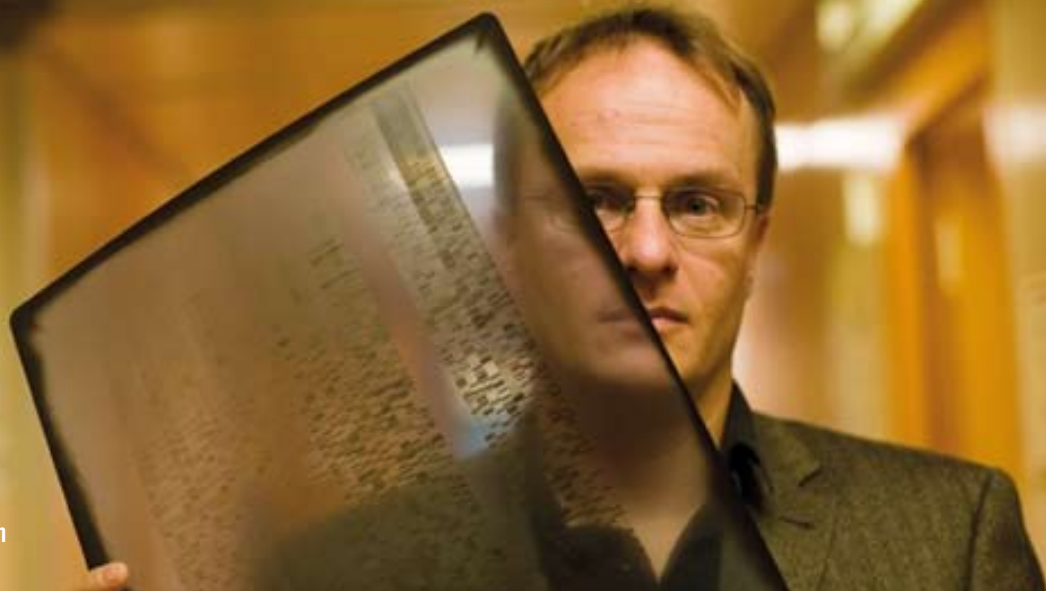
Der entscheidende Punkt ist: Wir sind ja, was das biologische Alter anlangt, schon verjüngt. Das hat die Konsequenz, dass man natürlich auch fitter am Arbeitsplatz sein könnte, gäbe es nicht noch andere Komponenten. Die körperliche »Verjüngung« des biologischen Alters haben wir gut im Griff, jetzt werden wir uns natürlich fragen müssen, können wir auch die

geistige Vitalität so aufrecht erhalten?

Die These meines Buches besagt, dass es keine höchste Lebensspanne für den Menschen gibt. Die Wissenschaft beweist uns, dass man bei der Fliege, dem Fadenvorm oder der Maus, das Leben verlängern kann. Und wer es bei der Maus kann, kann es bis zu einem gewissen Grad auch beim Menschen. Allerdings sind diese ganzen Ergebnisse nicht eins zu eins auf den Menschen übertragbar. Bei der Maus wurde durch eine Kalorienreduktion das Leben um 60 Prozent verlängert. Für Menschen wäre das so nicht so anwendbar und wohl auch nicht lebenswert.

Ich glaube, dass wir in hundert oder zweihundert Jahren, wenn die Lebenserwartung weiter steigt, das in unseren Köpfen sitzende Höchstalter von 120 überschreiten werden. Ich stelle immer wieder gerne die Frage: Kann man das Altern aufhalten? Sie werden jetzt vielleicht sagen,





**Markus Hengstschläger:**

»Vieles von dem, was – als ich vor zwanzig Jahren Genetik studiert habe – als wahr gegolten hat, ist heute längst widerlegt.«

man steht in der Früh auf und am Abend ist man einen Tag gealtert. Das Alter in Zeit gemessen werden wir tatsächlich nicht ändern können. Veränderbar ist aber das, worauf es uns ankommt: Vitalität, Lebensqualität, Gesundheit, Fitness, Wellness. Da kann man vieles erreichen und hat man auch viel erreicht. Und ein gesunder Mensch ist ja auch ein gut arbeitender Mensch, geistig und körperlich. Daher müssen wir auch mit einer unglaublichen Veränderung der Arbeitswelt rechnen. Wie wir sie ja auch im Übrigen schon jetzt zu handhaben haben. Also nicht nur, dass wir es uns leisten können, dass die Menschen so alt werden, müssen wir uns schon auch mit der Frage konfrontieren, warum sollen die dann nicht arbeiten – zumindest länger als in der Vergangenheit.

***Wenn wir also alle älter werden, wer soll das bezahlen?***

Nun ja, was ich in meinem Buch andenke, ist visionär, trifft also weder morgen noch übermorgen ein. Hätte man einem alten Römer, der eine durchschnittliche Lebenserwartung von 22 Jahren hatte, gesagt, dass es einmal eine durchschnittliche Lebenserwartung von 70 bis 80 gibt, hätte er geantwortet: Das könnt ihr euch gar nicht leisten. Was macht ihr mit all diesen alten Menschen? Jetzt leben wir hier in Österreich in einer Gesellschaft, wo man 70, 80 werden kann und kommen ganz gut damit zurecht. Natürlich müssen wir auch für die Arbeitswelt Konzepte entwickeln für eine fernere Zukunft mit gesteigerter Lebenserwartung. Es ist sicher nicht zu früh, jetzt darüber nachzudenken.

Naturwissenschaftliche und medizinische Errungenschaften müssen immer von politischen, ethischen, juristischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Diskussionen begleitet werden, Regelungen müssen entwickelt werden. Ich bringe da gerne das Beispiel der Organtransplantation. Vor 50 Jahren hätten wir nie geglaubt, dass es einmal so hohe Zahlen an Transplantationen in Mitteleuropa geben wird, bei denen man sogar Herzen und Lungen austauscht. Auch das wurde von Diskussionen begleitet.

Und jetzt sind wir wieder einen Schritt weiter mit Gentechnik, Stammzellen oder **Nanotechnologie**. Da kann vieles noch kommen, was wir heute noch gar nicht ahnen. Vieles von dem, was – als ich vor zwanzig Jahren Genetik studiert habe – als wahr gegolten hat, ist heute längst widerlegt. Hätte man mir damals gesagt, man wird ein Schaf klonen oder das **Genom** des Menschen aufschlüsseln, ich hätte widersprochen.

Was wird aber in 200 Jahren sein, wenn in den letzten 20 Jahren schon so viel passiert ist? Die Zunahme an fortschrittlichen Entwicklungen ist **exponentiell**. In 200 Jahren werden Dinge Alltag sein, die wir uns heute noch gar nicht vorstellen können. Wir werden gesünder älter werden. Und dann müssen wir uns überlegen, was sind die Konsequenzen für die Gesellschaft? Es ist klar, dass der Hundertjährige, der gesund, fit und vital ist, eines Tages seine Rechte einfordern wird, genauso wie man ihm Pflichten zumuten muss. Wer fühlt sich heute mit 60 alt? Viele beginnen neue Ausbildungen, reisen, betreiben Sport.

## BUCHTIPP

**Markus Hengstschläger:**

**Die Macht der Gene**

Ecwin Verlag,  
Salzburg 2006,  
176 Seiten, € 19,95,  
ISBN 3-902404-35-3



**Markus Hengstschläger:**

**Endlich Unendlich**

Ecwin Verlag,  
Salzburg 2008,  
192 Seiten, € 19,95,  
ISBN 978-3-902404-62-6



**Bestellung:**

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,  
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132  
[fachbuchhandlung@oegbverlag.at](mailto:fachbuchhandlung@oegbverlag.at)

***Als Humangenetiker sind Sie in vielen Ethikkommissionen, wird da über diese Themen diskutiert?***

Mein Fach wirft sehr viele ethische Fragen auf, ähnlich den Organtransplantationen vor 40 Jahren. Ich bin ein pragmatischer Ethiker, konfrontiert mit dem Alltag. Wer heute an **Stammzellen** forscht oder genetische Routinediagnostik macht, hat täglich damit zu tun und muss Probleme lösen. Da gibt es Pro und Kontra.

Die Naturwissenschaften sind ja sehr international, in unserem Labor sind die verschiedensten Nationalitäten vertreten. Gerade Ethikfragen sind aber kulturabhängig. Manchmal denken wir, wir hier in Mit-

## WEBLINKS

Mehr Infos unter:

[de.wikipedia.org/wiki/Hengstschlaeger](http://de.wikipedia.org/wiki/Hengstschlaeger)

teleuropa sind die Welt. Dabei gibt es z. B. bei Genetik oder Stammzellenforschung in Asien ganz andere Denkansätze.

### **Wie es in allen Kulturen auch verschiedenen Annäherungen zum Alter gibt.**

Es ist uns leider passiert, dass das Altern ein so negativ behafteter Begriff ist. Biologisch ist Altern natürlich kein Vorteil, sondern ein Anhäufen von Fehlern. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit für Krankheit. Und wir wissen, dass ein Großteil der Geißeln, die uns heute beschäftigen – Alzheimer, Parkinson etc. –, überhaupt erst entstehen, weil wir älter werden. Was mich aber überrascht ist, dass das Alter neben dem medizinisch-naturwissenschaftlichen Aspekt auch sonst in unserer Gesellschaft nicht positiv behaftet ist – und das versteh ich nicht. Es gibt alte Menschen, die sich gegen Veränderung wehren, geistig unbeweglich werden. Aber es gibt auch junge Menschen, die das sind. Das muss man individuell nachprüfen, denn es gibt 60-Jährige, die jung sind und für die Arbeitswelt eigentlich wertvoll, und andere sind schon mit 30 Jahren »alt«.

### **Alt werden und dabei jung bleiben, kostet Geld – sehen Sie hier die Gefahr einer neuen Klassengesellschaft?**

Ein soziales Gesundheitssystem, wie wir es in Österreich haben, wird das auffangen. Das müssen wir uns leisten, und das können wir auch. Global schaut das ganz anders aus. Alles was ich in meinem Buch über die Zukunftsvisionen des Alters schreibe, bezieht sich auf eine Gesellschaft, die sich das leisten kann. Die durchschnittliche Lebenserwartung ist nicht überall auf diesem Planeten gleich. In den sogenannten Dritte-Welt-Ländern haben die Menschen eine viel niedrigere Lebenserwartung. Es besteht bereits eine Klassengesellschaft, die vielleicht durch die modernen medizinischen Ansätze noch verstärkt wird. Die europäische Gesellschaft veraltet. In manchen Gegenden

Afrikas kennen Kinder keine alten Menschen, fast alle sterben dort jung. Diese Unterschiede werden noch wachsen.

### **Was kann unsere Gesellschaft tun, um sich auf diese Zukunft vorzubereiten?**

Zum einen, sich solidarisieren – das heißt ein Netz zu entwickeln, das dafür sorgt, dass Menschen aufgrund von Krankheit oder Einschränkungen keinen Nachteil erleiden in unserer Gesellschaft. Zumindest sollten die Nachteile so gering wie möglich sein.

Die Arbeitswelt ist wettbewerbsorientiert und Krankheit ist immer ein Wettbewerbsnachteil. Man muss also dafür sorgen, dass älter werden nicht ein Nachteil für den Einzelnen ist, sondern dass es ein Vorteil ist, wenn jemand vital älter wird und seine Erfahrung einbringt. Wenn man irgendwann mit 75 in Pension geht, wird man mit 75 wohl so vital sein wie heute 65-Jährige. Eine bestimmte Zeitspanne unseres Lebens werden wir immer arbeiten müssen. Die Arbeitsjahre werden mehr, der Prozentsatz im Verhältnis zu unserem Leben wird in etwa gleich bleiben.

### **Körper und Gehirn können von der Medizin beim sanfteren Altern unterstützt werden, was macht die Seele?**

Keine Ahnung – das ist ja auch heute schon schwierig. Die ältere Gesellschaft ist bereits einer anderen psychischen Umgebung ausgesetzt und das steigert sich sicher. Kann der Mensch gerüstet sein für ein Leben mit 100 bis 120 Jahren im Schnitt, berufstätig bis 80? Das ganze System verschiebt sich. Frauen sind bei der Geburt ihres ersten Kindes älter. Noch vor zwei Generationen waren Frauen 20, wenn sie erstmals Mutter wurden, heute sind sie 30. Betrachtet man die durchschnittliche Lebenserwartung, ist eine 30-Jährige heute viel länger Mutter als eine 20-Jährige damals. Wir haben ja schon das Phänomen, dass immer mehr Ururgroßeltern leben. Immer mehr Generationen desselben Stammbaums werden miteinander umgehen lernen müssen. Diese Probleme gibt es ja heute auch schon.

Wenn die demografische Kurve zur Zunahme der durchschnittlichen Lebenserwartung so weiter geht wie bisher, sind wir in 200 Jahren 200.

### **Sie haben bereits ein Buch geschrieben »Die Macht der Gene« – ist Ihr Forschungsbereich einer, auf den die Wirtschaft versucht besonders zuzugreifen?**

Ich war schon Genetiker, als in Österreich das Gentechnikvolksbergehren stattgefunden hat. Ich war damals gerade an der University of Yale. Und damals haben Freunde gesagt, du brauchst gar nicht zurückkommen, 1,3 Mio. Menschen wollen mit Gentechnik nichts zu tun haben. Was damals aber niemandem klar war und auch heute nicht alle wissen: Es gibt kein Insulin, das nicht gentechnisch hergestellt wird, jedes Kind, das in Österreich zur Welt kommt, wird seit 30 Jahren auf genetische Erkrankungen untersucht und vieles mehr. Das Besondere an unserem Fach ist, dass man mittels Genetik etwas über Krankheiten eines Menschen erfahren kann, wenn er noch gesund ist. Wir können sagen, was jemand mit hoher Wahrscheinlichkeit bekommen wird. Das ist für die Wirtschaft hochinteressant. Lebensversicherungen und ArbeitgeberInnen sind an solchen Informationen sehr interessiert. Denken Sie an andere europäische Länder wie England, wo das nicht wie bei uns verboten ist. Ohne Gentest zahlt man für eine Versicherung vielleicht die höhere Prämie.

Das muss man natürlich bei der ethischen Betrachtung unseres Faches beachten. Andererseits, wenn ich weiß, dass jemand ein sehr hohes Herzinfarktisiko hat, genetisch nachgewiesen, werde ich mir natürlich überlegen, ob ich denjenigen als Piloten einsetze. Das ist eine Gratwanderung. Es gibt großes Interesse an genetischen Daten. Aber wir haben in Österreich ein sehr strenges Gentechnikgesetz, an dem ich mitarbeiten durfte, das derlei Missbrauch verbietet. Wie weit und wie lange man diese Position allerdings international halten kann, ist eine andere Frage. Viele EU-Länder haben das nicht. Ich bin sehr froh darüber, dass das bei uns noch so ist.

**A&W: Wir danken für das Gespräch**

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Wenn es ans Geben geht ...

*Karl May schrieb nicht nur Abenteuergeschichten, sondern auch Kolportageromane über das Elend der Alten im schlesischen Weberland um 1880.*

Die Story: Festessen beim reichen Textilverleger Seidelmann, dessen ebenso reicher Bruder als frommer »Helfer der Armen« auftritt. Eine alte blinde Frau, früher Dienstmagd im Haus, stört die Gemütlichkeit.

*Die Frau war blind. Ihr Haar hatte der Wind zerzaust, und ihre Kleidung bestand nur aus dünnen Fetzen. Sie zitterte vor Frost an allen Gliedern. ... Martin Seidelmann (entdeckte) den ungebetenen Gast. »Was?«, fuhr er auf. »Die alte Löffler? – Was will denn die bei uns?« ... Nun, was wollen Sie denn hier?«*

*... »Ich war heute in der Schenke. Ein Junge hat mich hingeführt. Ich wollte ...«*

*»Was? In der Schenke waren Sie«, fragte er barsch. »Sind Sie nicht eine Bewohnerin des Armenhauses?«*

*»Ja, schon seit langer Zeit.«*

*»Und da gehen Sie in die Schenke? Ich denke, Sie müssten zur bestimmten Zeit zu Hause sein?«*

*»Das wird bei uns nicht so genau genommen, weil wir uns selbst um Brot bemühen müssen. Außerdem hatte ich den Hausvater um Erlaubnis gefragt. Ich wollte Ihre Rede hören. ... Sie haben von der Not und dem Elend gesprochen und von der Hilfe, die es dagegen gibt. Not und Elend sind hier*

*überall, aber zu den Elendesten gehöre ich.«*

*»Ja, Sie sind schlimm dran. Blind zu sein, ist eine schwere Heimsuchung des Himmels. Beten Sie nur recht fleißig! Vielleicht lässt er Sie ein Mittel zur Heilung finden.« ...*

*»Ach, Hilfe gibt es für mich keine«, antwortete die Blinde. »Mir fehlen ja die Augäpfel. Ich habe sie im Dienst verloren. Könnte ich da nicht von meinem einstigen Arbeitgeber eine Unterstützung erhalten?«*

*»Wieso? Mein Bruder hat Ihnen den Arbeitslohn pünktlich bezahlt, solange Sie tätig waren. Wenn Sie nicht mehr arbeiten, haben Sie auch nichts mehr zu verlangen.«*

*»Können Sie nicht ein gutes Wort für mich einlegen? ... Die anderen können hinausgehen auf die Dörfer, wo es eher ein Stückchen Brot gibt als hier. Ich aber taste mich im Ort von Haus zu Haus, wo lauter arme Leute wohnen ...«*

*August Seidelmann zog seine Stirn in Falten.*

*»Sie kommen also Betteln? Wissen Sie nicht, dass das ungehörig ist?«*

*Es sah aus, als horche die Blinde in die Stille hinein, die angesichts der peinlichen Auseinandersetzung in dem großen Zimmer herrschte. In ihren er-*

*schlafenen Zügen, spiegelte sich eine lebhaft seelische Erregung. Und plötzlich huschte der Schein eines bitteren Lächelns über ihr Gesicht.*

*»Ach so, jetzt weiß ich, woran ich bin! Der Herr hat zwar viele schöne Worte in aller Öffentlichkeit für uns arme Leute gehabt, aber wenn es ans Geben geht, sieht die Sache anders aus.«*

Zitiert aus: Karl May. Das Buschgespenst, Gesammelte Werke 64, Seiten 98–100, Bamberg 1954 (Auszug aus dem Kolportageroman »Der verlorene Sohn« 1884/1885)

Karl May erfand nicht nur Winnetou und Old Shatterhand, er schrieb auch wilde Abenteuer-, Schmuggler- und Liebesromane, die vor etwa 130 Jahren im Grenzgebiet zwischen dem österreichischen Kaiserreich und dem deutschen Sachsen spielen. Darin verpackt sind sehr genaue und realistische Schilderungen des Elends im »Weberland« durch das Fehlen jedes sozialen Netzes. In diesen sozialkritischen Kolportageromanen taucht immer ein edler Held auf, der dann doch alle Probleme löst, politische Veränderungen sind kein Thema. Trotzdem trugen diese Schmöker (die berühmtesten schrieb der Engländer Charles Dickens) viel zum Wachrütteln der Gesellschaft bei, weil sie die Wirklichkeit nicht mehr verschwiegen oder beschönigten.

Ausgewählt und kommentiert von

Dr. Brigitte Pellar

brigitte.pellar@aon.at

# Arbeit und Alter

*In fünf Jahren werden Erwerbspersonen über 45 Jahre die relativ größte Altersgruppe am Arbeitsmarkt sein.*

Autor: Dr. Alexander Schneider

Abteilung Bildungspolitik der AK Wien

**D**as Thema »Arbeit und Alter« tritt in ein neues Stadium. Derzeit sind mehr Personen im erwerbsfähigen Alter über 40 Jahre alt als unter 40. Ab etwa 2013 werden die Erwerbspersonen über 45 Jahre die relativ größte Altersgruppe sein. Zum natürlichen Älterwerden kommt die »**Dejuvenisierung**«. In der Auseinandersetzung mit dem Thema »Ältere« lassen sich in den vergangenen zwanzig Jahren drei Phasen unterscheiden. Die erste Phase: Entfernung der Älteren aus dem Erwerbsleben; zweite Phase: Erhöhung der Hürden für dieses Ausscheiden wegen der Knappheit der Sozialsysteme; dritte Phase: Verlängerung des Erwerbslebens unter dem Aspekt der Demografie. Diese Phasen wurden und werden durch spezifische Zuschreibungen begleitet und begründet.

## Phase eins: Zuschreibungen

In Phase eins sehen wir zwei Zuschreibungen: Die aus dem Nachkriegs-Wohlfahrtsstaat resultierende Grundidee der den Lebensstandard sichernden Pension als soziales Recht (vergleichbar dem Arbeitslohn) nach einem Arbeitsleben. Die zweite Zuschreibung, die man als biologisch-familiale bezeichnen könnte, lautete, dass die Älteren den Jungen Platz machen sollten. Diese Ansicht gefällt, weil sie einem traditionellen Familienmuster entspricht, und weil sich damit

der wirtschaftliche Wandel abfedern lässt. Nicht berücksichtigt wird jedoch, dass diese Jahre von einem starken Umbruch der Wirtschaftsstruktur geprägt waren. In diesem Sinn konnten die Jungen nicht den Alten nachfolgen, denn deren Plätze waren nicht mehr vorhanden.

## Phase zwei: Produktivitätslegende

In Phase zwei erlebte die »Produktivitätslegende« ihren Höhepunkt. Den Boden dazu bereitete die OECD-»Jobs-Study« von 1994. Das Argument: Die Produktivität Älterer entspreche nicht mehr den Löhnen, d. h. den Kosten, daher müssten sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Würden diese heruntergefahren und Regulierungen, die Arbeitsverhältnisse einzementieren, beseitigt, steige die Nachfrage und Ältere würden wieder Beschäftigung finden. Damit war der Übergang von der wohlfahrtsstaatlichen Politik sozialer Rechte zur Risikoverlagerung auf die AnbieterInnen von Arbeitskraft am Arbeitsmarkt eingeläutet.

Der Produktivitätsorientierung wurde ein Konzept des »alternsgerechten Arbeitens« entgegengehalten. Es besagt, die Zahl der erwerbstätigen Älteren könnte angehoben werden – zur Sicherung des Sozialsystems –, wenn Arbeitsbedingungen geschaffen würden, die es Älteren erlaubten länger gesund und arbeitsfähig zu bleiben. Die Lockerung der Regulierungen der Arbeitsverhältnisse führe bloß zu mehr Kündigungen.

Nun zur dritten Phase, in der wir uns gegenwärtig befinden. Diese Phase wird zwar noch durchaus von Finanzierungsproblemen des Sozialsystems bestimmt.

Stärker im Vordergrund steht nunmehr jedoch das Erkennen einer grundlegenden Umkehr am Arbeitsmarkt. Die bisherige »natürliche« (oft wird ein Zustand als natürlich angesehen, der ein, zwei Jahrzehnte angedauert hat) Annahme, es gäbe stets ausreichend Nachschub an jüngeren Arbeitskräften, gilt nicht mehr. Das Arbeitsvolk verweigerte zuletzt zunehmend die Reproduktion.

Dieser Umstand führt zu einer Neuinterpretation. In den beiden vorangegangenen Phasen war das Alter stets mit negativen Vorzeichen versehen, ein Defizit. In der ersten Phase bildete das die Begleitmusik zur Entfernung aus dem Arbeitsmarkt. In der zweiten Phase sollte es entweder zur Senkung der Kosten der Arbeit führen oder durch alternsgerechte Maßnahmen überwunden werden.

## Phase drei: Sinneswandel

In Phase drei wird das Alter zunehmend neutral, wenn nicht positiv besetzt. Als Brücke dafür gilt die »Lebensphasenorientierung«. Diese tritt auf zwei Ebenen auf, in Arbeitsbeziehungen und als Generationenpolitik. In den Arbeitsbeziehungen bedeutet sie, dass Beschäftigte und Unternehmen bestimmte Einstellungen und Erwartungen haben, die sich je nach Lebensalter unterscheiden. Man spricht vom »psychologischen Vertrag«. Zwischen Beschäftigten und Unternehmen kommt es daher zu expliziten oder verborgenen Aushandlungsprozessen.

Auf der Ebene der Makropolitik der Lebensphasen (Life Course Policy) werden drei größere Abschnitte mit ihren jeweiligen Problemstellungen konzipiert: Ab-



**Produktivitätslegende:**  
Die Produktivität Älterer  
entspreche nicht mehr den  
Löhnen, d. h. den Kosten,  
daher müssten sie aus dem  
Erwerbsleben ausscheiden.

schnitt eins, der Übergang von der Ausbildung in den Erwerbsstatus. Dieser Übergang verschiebt sich, aufgrund der Verlängerung der Ausbildungszeit und neuer Erscheinungsformen der Übergangsmärkte (Projektarbeit, prekäre Beschäftigung) zunehmend in ein höheres Lebensalter.

### Hin zur Ressourcenorientierung

Abschnitt zwei, das Haupterwerbsalter, ist durch hohe und zunehmende Kompression gekennzeichnet. Grund dafür ist, dass die Absicherung am Arbeitsmarkt wenn überhaupt erst spät erfolgt. Dadurch werden zentrale Stationen des Lebens: berufliche Karriere, Familiengründung, Nachwuchs, Schaffen eines stabilen Umfelds, auf eine verkürzte Zeitspanne von zehn bis fünfzehn Jahren reduziert, denn danach droht das Alter.

Der dritte Abschnitt, das Alter, genauer der Status »Ältere am Arbeitsmarkt«, ist, aufgrund der demografischen Entwicklung im Wandel begriffen. Im Rahmen dieser Orientierung nach Lebensphasen, in der jeder Phase Spezifika zugeordnet werden, verliert das Alter seinen Status als Besonderheit. Es ist Gegebenheit des Lebens, wie andere auch.

Daraus ergibt sich für das Alter der Wechsel in der Zuschreibung von einer Defizit- hin zu einer Ressourcenorientierung. Die Ironie an diesem Perspektivenwechsel ist, dass neuere Untersuchungen sich nun empirisch mit dem Zusammenhang von Alter und Produktivität befassen und zu einem keineswegs eindeutigen Befund kommen. Demnach sind Ältere zwar geringfügig weniger produktiv als

Erwerbstätige im Haupterwerbsalter, jedoch produktiver als Jüngere.\*

Die Älteren der frühen 1990er-Jahre galten als eine Belastung, die des Jahres 2007 sind eine Ressource. Die Zuschreibungen haben sich verändert. Aber hat sich auch die Personengruppe verändert? Diese Frage kann nicht allgemein beantwortet werden, weil diese Gruppe sehr heterogen ist und Unterschiede innerhalb der Generationen, nach Ausbildung, Stellung im Beruf etc., vielfach bestimmend sind als zwischen den Generationen. Tatsächlich verbessert sich der körperliche und **physiologische** Zustand Älterer, auch das Ausbildungsniveau steigt an. Die Veränderung der Zuschreibungen scheint jedoch nicht in erster Linie durch die Charakteristika der älteren Personen selbst begründet zu sein. Allerdings verändert sie den Blick auf diese.

### Gesellschaft im Wandel

Die demografische Entwicklung ist nur eines der Themen, die die Arbeitswelt gegenwärtig und weiterhin bestimmen werden. Betrachtet man die Alterung im Zusammenhang mit Veränderungen in der Erwerbsbevölkerung wie der Feminisierung und **Multiethnizität**, so lässt sich festhalten: Kontingenzen, d. h. schicksalhafte Gegebenheiten des Lebens, wie älter zu werden, Eigenarten des Geschlechts, die Reproduktion, kulturelle **Diversitäten**, gehen in dem Ausmaß in den Arbeitsprozess ein, in dem der zu

\* Vgl. Prskawetz u. a., Alters- und Bildungsstruktur der Beschäftigten und Produktivität in österreichischen Unternehmen 2001, in: Statistische Nachrichten 2/2008

### W E B L I N K S

Sozialpartnerseite „Arbeit und Alter“  
[www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at)

mindest eine Zeit lang vorherrschende Idealtypus der männlichen, adäquat ausgebildeten, kulturell unauffälligen, im Haupterwerbsalter stehenden Arbeitskraft an Zahl und Bedeutung verliert. Das bis dahin Besondere wird zum Normalen. Damit verändert beides seine Eigenart.

Diese Spannung bringt zahlreiche Konflikte mit sich. Diese Konflikträume wirken auf der privaten, mikropolitischen Ebene ebenso wie auf der **mesopolitischen** Ebene der Arbeitsbeziehungen in den Unternehmen und der makropolitischen Ebene staatlichen Handelns.

Altern der Erwerbsbevölkerung und Dejuvenisierung sind Fragen, die den Weiterbestand von Gesellschaften berühren und nicht auf die Privatsphäre und Personalabteilungen reduziert werden können. Schicksalsbewältigung ist das, wozu Gesellschaften als Solidargemeinschaften da sind. Derzeit sieht man zu wenig Staatshandeln. »Weniger Staat« wäre aber ein verhängnisvoller Weg.

### K O N T A K T

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[alexander.schneider@akwien.at](mailto:alexander.schneider@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Kein Tsunami

*Dass wir immer älter werden, ist eine Tatsache, doch noch lange kein Grund zur Panikmache. Demografie wird oft als Totschlagsargument genutzt.*

Autorin: Mag. Lucia Bauer

Büro des Vorsitzenden GPA-djp

**E**uropa hat ein demografisches Defizit zu bewältigen«, lesen wir in den Medien und schlimmer: »Wie ein Damoklesschwert schwebt die Alterung der Gesellschaft über Europa und zwingt uns zu Einsparungen bei Pensionen und Gesundheit.« »Wir sterben aus, weil wir zu wenige Kinder bekommen«, heißt es manchmal noch zuge-spitzter und in unseren Köpfen entsteht ein Bild einer weißhaarigen Gesellschaft, alt, krank, betreuungsbedürftig und abhängig von einer schrumpfenden Zahl von Nachkommen. So werden Zukunft-sängste geschürt und gleichzeitig die demografische Entwicklung für Negatives aller Art verantwortlich gemacht.

## Alterung und Geburtenrückgang

Das Max-Planck-Institut für demografische Forschung hat errechnet, dass derzeit in Westeuropa etwa 20 Prozent der Bevölkerung älter als 60 Jahre sind. Bis 2020 könnte sich dieser Anteil auf etwa 25 Prozent erhöhen, bis 2050 auf 37 Prozent. Etwa vier Prozent der Menschen sind derzeit über 80 Jahre, bis 2040 wird dieser Anteil vermutlich auf acht Prozent steigen. Ursachen sind die steigende Lebenserwartung und eine Geburtenrate, die unter den 2,1 Prozent liegt, die notwendig sind, um die Bevölkerungszahl konstant zu halten. Die durchschnittliche Geburtenrate liegt in Europa derzeit bei 1,5 Kindern pro

Frau. Österreich liegt mit 1,42 Kindern pro Frau sogar unter diesem Schnitt. Soweit die Zahlen, die die Basis für die demografischen Angstsznarien bilden.

Die Alterung der Bevölkerung bewirkt, dass auch die Erwerbstätigen im Schnitt immer älter werden. Bei gleichzeitig sinkenden Geburtenzahlen ist es naheliegend, dass die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter zurückgeht. Für viele einleuchtend scheint daher die Schlussfolgerung, dass Sozialleistungen bald nicht mehr finanzierbar sein werden.

## Wir können es uns leisten

Doch diese Sichtweise ist zu einfach. Gesellschaftliche Herausforderungen werden »demografisiert«: Indem man die Demografie vorschiebt, wird von politischen, sozialen und wirtschaftlichen Fragen abgelenkt. Auch wenn die demografische Alterung der Gesellschaft unaufhaltsam ist, heißt das nicht, dass wir mit ihren Folgen nicht leben können. Der Mannheimer Ökonom Axel Börsch-Supan sagt dazu: »Die Demografie ist kein Tsunami, der uns überrollt.« Unabhängig von der angenommenen Geburtenrate brächten alle Prognoseszenarien das gleiche Wirtschaftswachstum. Weiter gedacht kann man daraus schließen: Eine Gesellschaft kann auch mit weniger Erwerbstätigen immer reicher werden. Entscheidend ist die Produktivität. Eine Gesellschaft in der der Wohlstand seit Jahren kontinuierlich steigt, kann sich auch leisten zu fragen, was brauchen wir, und wie können wir das unter sich ändernden Rahmenbedingungen finanzieren, statt in die Defensive zu gehen und zu sagen,

## WEBLINKS

Öffentlichkeitsstrategie Demografie  
[www.demotrans.de](http://www.demotrans.de)

was können wir uns angesichts dieser beängstigenden Zahlen noch leisten?

Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen sieht Börsch-Supan auch Positives am prognostizierten Bevölkerungsrückgang. Die qualifizierte Arbeitslosigkeit würde sich durch die Demografie von selbst erledigen. Das Schweizer Wirtschaftsfor-schungsunternehmen Prognos sagt eine Halbierung der Arbeitslosigkeit bis 2030 voraus. Das bedeutet allerdings nicht, dass alles so bleiben kann, wie es ist. Denn problematischer noch als die demografische Entwicklung ist, dass Österreich eine der niedrigsten Beschäftigungsquoten älterer ArbeitnehmerInnen hat.

## Umdenken ist notwendig

Derzeit arbeiten die ÖsterreicherInnen durchschnittlich bis 57,5 Jahre. 91 Prozent der ÖsterreicherInnen gehen vorzeitig in Pension. Trotz Erhöhung des gesetzlichen Pensionsalters bleibt die Erwerbsquote der älteren ArbeitnehmerInnen unverändert niedrig. Das heißt jedoch nicht, dass die ÖsterreicherInnen ab Ende 50 nicht mehr arbeiten wollen. Im Gegenteil, Ältere werden häufig aus dem Arbeitsmarkt gedrängt, können zwar noch nicht in Pension gehen, haben aber in der Realität auf dem Arbeitsmarkt keine Chance mehr. Hier muss ein grundsätzliches Umdenken stattfinden. Möchte

man auf die demografische Entwicklung angemessen reagieren, dann müssen ältere ArbeitnehmerInnen als wichtige Arbeitskräfte gesehen werden. Arbeitsplätze und Arbeitszeitmodelle müssen sich stärker auf die Bedürfnisse von Menschen ausrichten, die länger arbeiten müssen. Dazu gehören Investitionen in Prävention und betriebliche Gesundheitsvorsorge oder Jahresarbeitszeitmodelle, die regelmäßige zusammenhängende Auszeiten ermöglichen.

Der französische Demograf Hervé Le Bras bestätigt diese Sichtweise. Er geht davon aus, dass die meisten europäischen Länder über beträchtliche Reserven an Arbeitskräften unter der Altersgrenze von 65 verfügen. Für die Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen bis 2050 sei daher entscheidend, wie es gelingt, diese Menschen in den Arbeitsmarkt einzubinden. Wenn die Erwerbsquote von Frauen und Älteren bis 2050 unverändert bliebe, würde die Zahl der Erwerbstätigen in der EU von derzeit 216 Mio. auf nur noch 180 Mio. absinken. Das ist ein Rückgang von fast 17 Prozent. Wenn es dagegen gelänge, die Erwerbsquote von Frauen 2050 auf jene der Männer zu erhöhen und gleichzeitig die Erwerbsquote der Menschen zwischen 55 und 64 in allen Ländern auf den Stand von Schweden stiege (derzeit 72,9 Prozent), würde die Erwerbsbevölkerung nur noch um un-dramatischere 1,5 Prozent schrumpfen.

### Alterung und Gesundheit

Häufig übersehen wird bei all der Angst-mache auch die Tatsache, dass die steigende Lebenserwartung ein positiver Aspekt der Alterung ist. Bis 2050 wird die Lebenserwartung bei Männern um sechs Jahre, bei Frauen um fünf Jahre steigen. »Gleichzeitig mit dem Sterbealter verschieben sich auch Gesundheitsprobleme nach hinten«, argumentiert Le Bras. Daher würden auch die Gesundheitskosten nicht in dem dramatischen Ausmaß steigen, wie von der WHO errechnet. Denn diese sei in ihrem Rechenmodell davon ausgegangen, dass zwar die Lebenserwartung, nicht jedoch das Alter, in dem sich gesundheitliche Beeinträchtigungen verstärkt einstellen, steigt. Le Bras dagegen geht in seinen Berechnungen davon aus, dass trotz steigender Lebenserwartung je-



Das Max-Planck-Institut für demografische Forschung hat errechnet, dass derzeit in Westeuropa etwa 20 Prozent der Bevölkerung älter als 60 Jahre sind.

ne Lebensspanne gleich lang bleibt, in der Menschen bei schlechter Gesundheit sind. Er beziffert den jährlichen Anstieg der Gesundheitskosten, der allein durch den wachsenden Anteil älterer Menschen entsteht, auf unter 0,1 Prozent pro Jahr. Die Alterung der Bevölkerung stellt für ihn daher keine Bedrohung der europäischen Gesundheitssysteme dar.

### Argument der Rechten

Nicht nur als Argument für den Rückbau von Sozialsystemen muss die Demografie herhalten. Auch die Rechten bedienen sich gerne der Demografie, wenn es darum geht, vor der drohenden Überfremdung der angeblich aussterbenden westlichen Gesellschaften zu warnen. Dabei wird gerne das Bild der »Bevölkerungspyramide« bemüht, die ihre breite Basis an Kindern verloren habe und sich immer mehr zu einer »Urne« entwickle. Der deutsche Bevölkerungsgeograf Stephan Beetz meint, diese Bevölkerungspyramide sei ein Sollbild, das in der Realität zum Glück in den Industrieländern schon lange nicht mehr existiere. Pyramidenförmig habe die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland nur bis etwa 1910 ausgesehen. Mit einer solchen Bevölkerungsentwicklung sei nicht nur eine hohe Geburtenzahl, sondern auch eine hohe Kinder- und Säuglingssterblichkeit und eine niedrige Lebenserwartung verbunden. Ähnliche Bevölkerungspyramiden haben heute die ärmsten Entwicklungsländer. Die Diskussion über eine »gesunde Bevölkerungspyramide« ist daher unnötig und basiert auf falschen Annahmen. Im Zusammenhang mit der Geburtenrate sinnvoll ist es aller-

### KURZ GEFASST

Das Thema **Demografie** ist vielschichtiger und wohl auch weit weniger bedrohlich als uns oft vorgemacht wird. Es lohnt sich daher, Angstszenerien zu hinterfragen. Wenn wir uns dagegen vor dem vermeintlichen Aussterben zu Tode fürchten, dann kann es leicht passieren, dass wir Einschnitte bei Pensionen und Gesundheit als Folgen einer Art Naturkatastrophe einfach geschehen lassen.

dings, sich im Detail anzusehen, wie sich die Geburtenrate in den europäischen Ländern entwickelt. Empirisch nachweisbar ist nämlich, dass die Frauen dann besonders lange zögern, Kinder zu bekommen, wenn auch der Zugang zu Beschäftigung schwierig ist. »Absurderweise schlägt sich das Bemühen, die Frau im Haus zu halten in einer Verringerung der Familiengröße nieder«, argumentiert Le Bras. Wohingegen in Schweden, einem der progressivsten Länder was Gleichberechtigung und Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt betrifft, jede Frau im Durchschnitt immer noch mehr als zwei Kinder bekommt.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[lucia.bauer@gpa-djp.at](mailto:lucia.bauer@gpa-djp.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Altersgerechtigkeit

*Das Altern der Gesellschaft braucht Gestaltung. Auch in der Arbeitswelt. Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention sind wichtige Instrumente.*

Autorin: Mag. Isabel Koberwein

GPA-djp Grundlagenabteilung

**W**ir werden älter, das ist nichts Neues. Freilich will sich mit diesem Naturgesetz kaum jemand völlig widerstandslos abfinden. Mit allerlei Mitteln und individuellen Anstrengungen werden seit jeher Anzeichen des Alterns bekämpft. Das Älterwerden, das sich nicht stoppen lässt, soll so zumindest verlangsamt werden. Gleichzeitig altern wir gemeinsam so schnell wie nie zuvor: In Westeuropa liegt das Durchschnittsalter aktuell bei etwa 30,5 Jahren, im Jahr 2100 wird es bei 53,5 Jahren liegen und somit 15 Jahre höher sein als heute. Der Anteil der über 80-jährigen WesteuropäerInnen wird laut Prognosen dann 20 Prozent oder sogar deutlich darüber betragen.

## Ein neues Altersgefühl

Für Österreich ist laut Statistik Austria schon mittelfristig (2020) mit einem Anwachsen der Gruppe der über 60-Jährigen auf 20 Prozent zu rechnen. Längerfristig (ca. ab 2030) sollen bereits über 30 Prozent der österreichischen Bevölkerung über 60 Jahre alt sein. Stoff genug für Spekulationen, wie sich die Gesellschaft über die nächsten Generationen hinweg verändern wird. Eine Welt geprägt von alten Menschen? Wohl kaum. Schon die vergangenen Jahrzehnte haben die Klischees über die »Alten« einigermmaßen korrigiert. Ein neues Altersgefühl hat

sich durchgesetzt und in der alternden Gesellschaft gleichsam einen massiven Verjüngungsprozess bewirkt.

Trotz aller übergeordneter Indikatoren und Kennzeichen der gesellschaftlichen Entwicklung, muss Altern vor allem als individueller Prozess gesehen werden. Nur von dieser Perspektive aus lassen sich Lösungen für die Herausforderungen entwickeln, die der demografische Wandel aufwirft.

## Ältere im Regierungsprogramm

Die Diskussionen um Reformen der Pensions- und Gesundheitssysteme zeigen, wo die Schwerpunkte dieser Herausforderungen liegen: Die sozialen Sicherungssysteme geraten vor dem Hintergrund steigender Lebenserwartung und wachsender Nachfrage nach Gesundheitsleistungen und mehr PensionsbezieherInnen zunehmend unter Druck.

Im selben Zusammenhang wird auch die Zukunft der Pflege zur essenziellen Aufgabe. Auch die Tatsache, dass Unternehmen künftig mit älteren Belegschaften wettbewerbsfähig bleiben müssen, gibt neue Anforderungen vor. Gleichzeitig ändern sich auch die Strukturen der Absatzmärkte und somit die Anforderungen und Erwartungen, denen sich Unternehmen etwa hinsichtlich Produktentwicklung oder Marketing gegenübersehen.

Das Programm der neuen Bundesregierung setzt im Zusammenhang mit dem Thema ältere ArbeitnehmerInnen wichtige Signale: Die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Beschäfti-

**W E B L I N K S**

Österreichisches Netzwerk Betriebliche  
Gesundheitsförderung – BGF  
[www.netzwerk-bgf.at](http://www.netzwerk-bgf.at)

Altersmanagement und Arbeits-  
psychologie  
[gesundheitsfoerderung.  
arbeitspsychologie-online.at/category/  
altersmanagement/](http://gesundheitsfoerderung.arbeitspsychologie-online.at/category/altersmanagement/)

gungsquote älterer ArbeitnehmerInnen sind als Ziele festgehalten. Mit einer Neuordnung der Altersteilzeit sowie weiterer Unterstützung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) als präventive Schritte zur Förderung der Arbeitsfähigkeit, sollen diese umgesetzt werden. Im Kapitel Gesundheit nimmt das Regierungsprogramm ebenfalls Bezug auf die Erfordernisse Gesundheitsförderung und Prävention. Entsprechende Maßnahmen finden sich auch im Sozialpartnerpapier »Arbeitsmarkt Zukunft 2010«.

## Orientierung an den Lebenswelten

Die Vorgabe, Orientierung an den Lebenswelten und Zielgruppen (wie etwa Arbeitsplatz, Schule, sozial benachteiligte Gruppen) konkretisiert diese Zielsetzungen ebenso wie auch die Ankündigung von zielgruppenorientierten Schwerpunktsetzungen zur Inanspruchnahme von Vorsorgeuntersuchungen. Im Kapitel Gesundheit ist zudem ebenfalls ein Hinweis auf den notwendigen Aus-



## SERVICE-CENTER

Notwendig ist eine Gesamtheit von sich ergänzenden Ansätzen, um Menschen zu ermöglichen, länger – gesund – im Erwerbsleben bleiben zu können.

bau der betrieblichen Gesundheitsförderung enthalten.

Vonseiten des ÖGB und seiner Gewerkschaften gibt es klare Positionen und Vorschläge, mit denen sich die Zielsetzungen des Regierungsprogramms konkretisieren lassen. Im Rahmen des im April 2008 vorgelegten Aktionsplans für ältere ArbeitnehmerInnen haben die Sozialpartner etwa konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung der Altersteilzeit vorgelegt. Ein auch künftig möglicher gleitender Übergang aus der Beschäftigung in die Altersversorgung, gleichzeitig aber auch Anreize für längeres Arbeiten sind dabei die Eckpunkte.

### Konkrete Vorschläge des ÖGB

Auch hinsichtlich der Weiterentwicklung der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz haben ÖGB und Gewerkschaften konkrete Vorschläge und Forderungen: Die Schaffung eines flächendeckenden Systems der betrieblichen Gesundheitsförderung und die Anforderung, den Bereich Prävention auf eine möglichst breite Basis zu stellen, stehen dabei im Vordergrund.

Vor allem die Zunahme arbeitsbedingter Erkrankungen – damit sind Gesundheitsstörungen gemeint, die ganz oder teilweise durch Arbeitsbedingungen verursacht werden – sowie von psychischen Erkrankungen, machen starke Schwerpunktsetzungen erforderlich. Eine verpflichtende medizinische und arbeitspsychologische Durchleuchtung von Arbeitsbedingungen wäre dafür das richtige Instrument. Genauso wie eine Erweiterung des gesetzlichen Präventionsauf-

trages der **AUVA** um den Bereich arbeitsbedingter Erkrankungen.

In Abstimmung mit Maßnahmen auf politischer und gesellschaftlicher Ebene ist vor allem eine konkrete Umsetzung von Strategien zur Umsetzung von Alterngerechtigkeit auf betrieblicher Ebene ein Schlüsselerfordernis. Allerdings lässt sich Alterngerechtigkeit bei weitem nicht nur auf Maßnahmen reduzieren, die Arbeitsplätze passend für ältere ArbeitnehmerInnen schaffen.

Alterngerechtigkeit im Betrieb umsetzen heißt vielmehr, Initiativen auf die Verschiedenartigkeit der Belegschaft abzustimmen. Unterschiedliche Lebensumstände und Bedürfnisse in unterschiedlichen Lebensphasen sind dabei mit einzubeziehen und zu berücksichtigen – die von jüngeren wie auch jene älterer ArbeitnehmerInnen.

Die konkreten Ansatzpunkte im Betrieb liefern die Dimensionen Unternehmenskultur, Gesundheitsförderung und Prävention, ArbeitnehmerInnenschutz sowie Qualifizierung. Erforderlich dabei ist es, das Ziel Alterngerechtigkeit als Querschnittsthema im Betrieb zu etablieren und in allen Unternehmensprozessen zu verankern.

### Aktiv mitgestalten

Einzelne isolierte Projekte oder Maßnahmen, die nicht in ein Gesamtkonzept eingebettet sind, werden nicht zu einer alterngerechten Arbeitsorganisation führen. So wird es nicht ausreichen, einzelne Gesundheitsprogramme anzubieten. Notwendig sind vielmehr umfassende Veränderungsprozesse, auf deren

## KURZ GEFASST

**Das Altern der Gesellschaft** braucht Gestaltung. Keine isolierten Maßnahmen, sondern vielmehr eine Gesamtheit von sich ergänzenden Ansätzen. Menschen zu ermöglichen, dass sie länger – gesund – im Erwerbsleben bleiben können, ergibt sich dabei als zentrale und übergeordnete Anforderung.

Die Absicherung des Gesundheitssystems und insbesondere Investitionen in Gesundheitsförderung und Prävention – sowohl gesamtgesellschaftlich als auch in der Arbeitswelt – sind dabei die maßgebenden Aspekte.

Basis beispielsweise stereotype Einstellungen gegenüber Älteren abgebaut werden, individuelle Ressourcen Platz zur Entfaltung finden und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Aufgabenstellungen und Gestaltungsmöglichkeiten geschaffen wird.

Genauso entscheidend für den Erfolg ist es, dass die Belegschaft in alle Prozesse mit einbezogen ist, ausreichend Informationen und vor allem Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung erhält.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[isabel.koberwein@gpa-djp.at](mailto:isabel.koberwein@gpa-djp.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Das dritte Leben

Psychologe Heiko Ernst ruft die Achtundsechziger auf, an ihre Weltverbesserungsprojekte anzuknüpfen. *Generativität* ist sein Schlagwort.

Autorin: Dr. Sibylle Fritsch

Freie Journalistin

**W**er zweimal mit derselben pennt, gehört schon zum Establishment« war die Parole, die man auf Partys skandierte und »Stell dir vor es ist Krieg und keiner geht hin« auf der Straße. Die Generation der RevoluzzerInnen und BabyboomerInnen, der Jahrgänge zwischen 1946 und 1964, hatte einfach Glück: Sie war in Wohlstand aufgewachsen, unbelastet und daher frei für die Suche nach neuen Lebensstilen, Ideen, Werten und vor allem nach sich selbst. Mit den Autoritäten des Staates wurde gebrochen, ebenso wie mit der Elterngeneration. Für ein besseres, freieres demokratischeres Leben wurde gekämpft.

## Nicht mehr auf die Barrikaden

Und jetzt? Aus den 68ern wurden Alt-68er. Auf die Barrikaden zu steigen ist schon aus physischen Gründen nicht mehr so leicht. »Wir wollen alles anders machen, wir wollen anders leben, sagten wir, aber wollen wir auch anders alt werden?« Diese Frage beschäftigt den deutschen Psychologen und Autor Heiko Ernst: »Wir nähern uns dem Alter, wo wir über das Alter nachden-

ken, darüber, wie wir nach dem Beruf unser ›drittes Leben‹, das ein Drittel unseres Lebens einnehmen wird, verleben werden, und welche Spuren und Erinnerungen wir hinterlassen wollen. Wir spüren die ersten körperlichen Einschränkungen und fragen uns, was wir versäumt haben.«

Mit der erwartbaren Lebensverlängerung von ca. zehn Jahren im Vergleich zu früher sieht der deutsche Psychologe eine neue Ära der Evolution heraufdämmern. Wir wissen aber nicht so recht, wie damit umgehen, meint er: Denn die Optionen, die sich vordergründig auftun, sind beschränkt: Wenn erste Spuren der Vergänglichkeit den Körper markieren, kann man sie mit »manischer Betriebsamkeit« bekämpfen, das Leben mit Diät, Fitness und Schönheitsoperationen ausfüllen, man kann die Welt bereisen, und dann? Oder aber, so Ernst: »Wir schöpfen aus der Vergangenheit, schärfen unseren Blick für die Gegenwart und zentrieren unsere Ambitionen auf die Zukunft. Nicht auf unsere. Auf die der Nachfolgeneration und auf die Welt.«

## Nachhaltigkeit durch Weitergeben

Auch wenn eine gegenläufige Entwicklung – eine fieberhafte Pseudoaktivität von der Wirtschaft bis zur Kultur – vorherrscht und die Devise lautet: »Nach uns die Sintflut«, so ist Ernst doch davon überzeugt, dass Altern Zukunft hat. Gerade die Lebensverlängerung, die wir in Aussicht haben, sei eine Chance, »neue Qualitäten an uns und in uns zu entdecken – wie Weisheit, Gelassenheit, Selbstdistanz, Sinnggebung durch unverändert nötige Fürsorge für diejenigen, die nach uns kommen«, so Heiko

## ZUR PERSON:

**Heiko Ernst:** geboren 1948 in Rastatt/Baden, Studium der Psychologie in Heidelberg und in Kentucky/USA, wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem psychotherapeutischen Forschungsprojekt der Universität Heidelberg. Seit 1979 Chefredakteur von Psychologie heute. Publikationen: unter anderem »Gesund ist, was Spaß macht« (1992), »Die Weisheit des Körpers. Kräfte der Selbstheilung« (1994), »Psychotrends. Das Ich im 21. Jahrhundert« (1996), »Das gute Leben. Der ehrliche Weg zum Glück« (2003), »Wie uns der Teufel reitet. Die Aktualität der 7 Todsünden« (2006).

Ernst. Mit seinem konstruktiven Ansatz in der Flut pessimistischer Weltansichten und -bilder rundherum möchte er daran erinnern, dass Fortpflanzung, Überleben und Weitergeben der Gene einen biologischen Daseinszweck erfüllen. Und er hat ein vergebliches, sperriges Wort aus dem Hut gezaubert, »Generativität« – die Weitergabe eigener Erfahrungen und Fertigkeiten an die nachfolgenden Generationen, ein Begriff, den Psychoanalytiker **Erik Erikson** 1950 in Zusammenhang mit der Entwicklungsdynamik der Phasen des menschlichen Lebens von der Geburt bis zum Tod geprägt hatte. Ernst, auch Chefredakteur von »Psychologie heute«, hat sich schon seit Jahren als Autor mit Konzepten der Entschleunigung, des gelingenden Lebens und Annäherungen an das Glück auseinandergesetzt. Sein in Deutschland viel diskutiertes jüngstes Buch »Weitergeben. An-

## WEBLINKS

Psychologie heute  
[www.psychologie-heute.de](http://www.psychologie-heute.de)

stiftung zum generativen Leben« ist wohl auch ein Ergebnis davon. Jedenfalls sieht er in der Generativität, im kollektiven Schützen von Kultur und Natur vor dem »Furor der Beschleunigung und Zerstörung«, eine mögliche Schlüsseltugend des 21. Jahrhunderts. »Heute wird ständig von Nachhaltigkeit gesprochen, die brauchen wir aber auch auf der psychischen Ebene; wir müssen unsere Selbstentwicklung auf gemeinschaftliche, fürsorgliche, altruistisch orientierte Motive umpolen. Wir dürfen keine zugrunde gerichtete Welt hinterlassen«, erklärt Ernst und verweist auf den Status quo: »Milliardenschulden, Ressourcenverbrauch als ob es eine zweite Welt in Reserve gäbe und ein Wachstumsmodus, der unbedingt korrigiert werden muss.«

### Suchen Sie sich ein Projekt

Konkret geht es beim generativen Handeln darum: sich Projekte zu suchen, MentorIn, Pate/Patin, TrainerIn zu sein. Und es gibt sie schon, die erfahrenen Fachleute, die in der dritten Welt als SeniorexpertInnen arbeiten, allein lebende Männer, die dem türkischen Kind des Nachbarn bei der Hausaufgabe helfen, oder LehrerInnen, die Junglehrer in ihrer Arbeit unterstützen.

Natürlich tun sich bürgerliche BesserverdienerInnen leichter. Auch steht es jedem zu, eine Pause zu machen, vor allem, wenn jemand lebenslang sehr hart gearbeitet hat, um die Familie durchzubringen, und natürlich ist nicht jeder gleichermaßen befähigt etwas zu geben, sei es materiell, an Kraft oder an Engagement. Trotzdem ist Ernst davon überzeugt, dass sich in jeder Bevölkerungsgruppe Menschen finden, die sich für eine Sache leidenschaftlich hineinknien – jenseits vom Job. Und dass man nicht früh genug damit beginnen könne, mit dem Entschleunigen, dem Innehalten am Höhepunkt des Lebens und sich ein Portfolio der Möglichkeiten zuzulegen. Im eigenen Interesse: »Da arbeiten und sparen wir aufs Alter hin, sind dann zu kaputt, um das Leben noch zu genießen. Und enden in Altersverweigerung und Resignation.«

Außerdem dreht sich das Rad der Zeit immer schneller. Im fortschreitenden Jugendwahn gekoppelt mit der Wirtschaftskrise, die in Europa Hunderttausende Arbeitslose produziert, zählen bald schon 40-Jährige zum alten Eisen. Ernst: »Wenn

Aus den 68ern wurden Alt-68er.  
Auf die Barrikaden zu steigen  
ist schon aus physischen Gründen  
nicht mehr so leicht.

der Rausschmiss droht, und der Beruf 99 Prozent der Existenz ausfüllt, ist das eine Katastrophe.«

Dabei müsste schon aus demografischen Gründen bei vielen Unternehmen die Einsicht wachsen, dass ältere ArbeitnehmerInnen notwendig werden. Auch zeigt es sich, dass »intergenerationelle Firmen« besser aufgestellt sind als andere, sieht Ernst für Ältere eine gute Chance sich einzubringen. In Krisenzeiten sowieso: »Die Belastungsfähigkeit der Jungen ist nicht unendlich. Gerade jetzt wären Firmen mit älteren ArbeitnehmerInnen gut beraten – die sind nämlich krisenerfahren.« Überhaupt ist für ihn die Bankenkrise symptomatisch für einen Mangel an Reife und Bedächtigkeit: »Der Casinokapitalismus hat von den jungen Testosteron-aufgeladenen Zockern gelebt.«

### Für immer jung?

Weitergeben, was wir wissen, was wir können, für die nächste Generationen ein Haus bauen, symbolisch, versuchen die Welt so einzurichten, dass sie wohnlicher ist als wir sie betreten haben, das klingt **altruistisch**, aber eine Portion Egoismus ist auch dabei: Sich einen tieferen Sinn fürs längere Leben anzueignen, verhindert den psychischen Absturz, denn Altern bedeutet nicht nur Abbau des Körpers, sondern auch einen Prozess der Seele. Sich fit halten ohne Einsicht, so Ernst, sei eine Art »regressiver Widerstand, der eher aus Angst vor dem Sterben als aus der Bejahung des Lebens entsteht«. Tatsächlich erzeuge dies den gegenteiligen Effekt. Gerade der verbissene Kampf gegen körperlichen und

## BUCHTIPP

### Weitergeben!

Anstiftung zum generativen Leben (2008).  
Verlag Hoffmann und Campe, Hamburg 2008,  
256 Seiten, € 20,60,  
ISBN 978-3-455-50073-8



### Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,  
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132  
[fachbuchhandlung@oegbverlag.at](mailto:fachbuchhandlung@oegbverlag.at)

geistigen Verfall beschwöre diesen heraus. Angst vor Krankheit und Depression würden zum Begleiter derjenigen, die seit ihrer Jugend nie aus den Jeans herausgekommen sind und ewig jung bleiben wollen.

Die Idee, die Achtundsechziger beim Wort zu nehmen ist vielleicht wirklich eine Chance für die Welt: Um die Welt zu verbessern, haben sie sich das Revolieren als Kulturtechnik angeeignet. Jetzt ließe sich dieses Instrumentarium generativ einsetzen. Immerhin stammt einer der erfolgreichsten Beatles-Songs aus dieser Zeit: »When I'm sixty-four«.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[s.fritsch@akis.at](mailto:s.fritsch@akis.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Ein toller Erfolg?

*Zwischen 2005 und 2007 soll die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen um 80.000 gestiegen sein.*

Autor: MMag. Norman Wagner

Wissenschaftlicher Mitarbeiter der  
Arbeiterkammer Wien, Abteilung Sozialpolitik

Im Jahr 2004 lebten in Österreich über 960.000 Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren. Aus dieser Gruppe waren – je nach verwendetem Messkonzept – maximal 280.000 erwerbstätig (Labour Force). Bis zum Jahr 2007 sollen fast 80.000 weitere dazugekommen sein, was die Beschäftigungsquote dieser Gruppe beträchtlich erhöht hat. Damit kommt Österreich der Forderung der Europäischen Union nach, die schon seit Jahren die verstärkte Arbeitsmarktintegration älterer Personen fordert. Ein toller Erfolg – oder vielleicht doch nicht? Zwar deutet statistisch vieles auf einen Zuwachs hin, doch liegen dahinter Entwicklungen, die mit einem tatsächlichen Beschäftigungsanstieg nur zum Teil zu tun haben.

## Anstieg der Beschäftigungsquote

In den Jahren nach 2004 kam es zu einer erheblichen Steigerung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-jährigen Personen. Berechnet wird die Beschäftigungsquote mit der Formel: Prozent der Erwerbstätigen im Alter 55 bis 64 in der Gesamtbevölkerung im Alter 55 bis 64.

Im Zeitraum 2004 bis 2007 betrug der Anstieg nach Labour Force Konzept (LFK) 9,8 Prozentpunkte. Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV) meldete für den Vergleichszeitraum

einen Anstieg von 5,9 Prozentpunkten.

Prozentpunkte messen die Veränderung einer Quote, z. B. Veränderung von fünf Prozent auf 15 Prozent ergibt einen Anstieg um zehn Prozentpunkte. Die Veränderung eines Absolutbetrages wird hingegen in Prozent gemessen, z. B. Veränderung von 200 Personen auf 300 Personen ergibt einen Anstieg um 50 Prozent.

## Hintergrund

Die Auswahl des Messkonzeptes spielt eine wesentliche Rolle für die Interpretation des Ergebnisses:

■ Das Labour Force Konzept kennt drei Gruppen von Personen: Erwerbstätige, Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen. Als erwerbstätig gilt, wer in der Referenzwoche zumindest eine Stunde gegen Bezahlung gearbeitet hat, wer selbstständig oder als mithelfende(r) Familienangehörige(r) beschäftigt war, oder zwar einen Arbeitsplatz hatte, aber aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Ähnlichem nicht gearbeitet hat. Basis des LFK sind Befragungen (Stichproben).

■ Der Hauptverband der Sozialversicherungsträger weist auf Basis einer Vollerhebung die beschäftigt gemeldeten Personen aus. Dabei werden jedoch Selbstständige und geringfügig Beschäftigte nicht berücksichtigt.

Beide Konzepte haben Vor- und Nachteile. Im LFK werden z. B. PensionistInnen, die zusätzlich zu ihrer Pension geringfügig beschäftigt sind zu den Erwerbstätigen gezählt. Das LFK macht nur

## WEBLINKS

Arbeitsmarktstatistik bei Statistik Austria  
[www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/index.html)

Beschäftigungsdaten des  
Hauptverbandes der österreichischen  
Sozialversicherungsträger  
[www.sozialversicherung.at](http://www.sozialversicherung.at)

sehr eingeschränkt Aussagen über Umfang und damit über Existenzsicherung von Beschäftigung. Will man geringfügig Beschäftigte aus der Beschäftigungsquote ausnehmen, so muss man auf die HV-Daten zurückgreifen. Andererseits werden hier – wie erwähnt – Selbstständige nicht berücksichtigt.

## Demografische Entwicklung

Einen wesentlichen Einflussfaktor auf die Entwicklung der Beschäftigungsquote älterer Personen stellt die Veränderung der Bevölkerungsstruktur dar. Zwischen 2004 und 2007 kam es zu einem Rückgang der Gesamtbevölkerung im Alter zwischen 55 bis 64 um 40.400 Personen. Das bedeutet, dass die Beschäftigungsquote selbst dann gestiegen wäre, wenn sich die Anzahl der erwerbstätigen Personen im Vergleichszeitraum nicht verändert hätte.

Grund für diesen Rückgang ist die Entwicklung bei der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen, die – wegen der weltkriegsbedingt schwachen Geburtenjahrgänge Mitte der 1940er-Jahre – 2007 um 71.800 Personen kleiner war als 2004.

Das führt zu einem weiteren Effekt: Seit 2004 hat sich das Verhältnis in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen zugunsten der 55- bis 59-Jährigen verschoben. 2004 waren 48 Prozent der 55- bis 64-Jährigen 59 Jahre alt oder jünger, 2007 waren es 53,5 Prozent. Da die Erwerbsquote der 55- bis 59-Jährigen viel höher ist als jene der 60- bis 64-Jährigen, führte diese Verschiebung zu einem (statistischen) Beschäftigungsanstieg der Gesamtgruppe.

### Entwicklung nach Geschlecht

Die Beschäftigungsentwicklung nach Geschlecht zeigt einen annähernd gleich starken absoluten Beschäftigungsanstieg bei Männern und Frauen. Der Anstieg bei den 55- bis unter 60-Jährigen wird stärker von den Frauen, der der 60- bis 64-Jährigen – wenig überraschend wegen des unterschiedlichen Pensionsantrittsalters – weit stärker von den Männern getragen. Die Unterschiede zwischen den Messkonzepten treten hier besonders stark hervor (siehe Tabelle: »Anstieg der Beschäftigungsquote nach Geschlecht«). Die starken Zuströme zur Altersteilzeit bis Ende 2003 beruhten meist auf Blockzeitvereinbarungen. 2004 war der Groß-

#### KURZ GEFASST

**Der Anstieg der Erwerbsquote** bei 55- bis 64-jährigen Personen ist auf den ersten Blick beeindruckend. Bei genauerem Hinsehen treten jedoch Effekte zu Tage, die das Ausmaß des Anstiegs deutlich relativieren.

■ Die statistische Messmethode: Der Anstieg nach LFK fällt um fast vier Prozentpunkte stärker aus als jener nach HV-Daten.

■ Die demografische Entwicklung, inklusive der Veränderung der Struktur der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen.

■ Die Einbeziehung von Personen in die Beschäftigtenstatistik, die sich in der Ruhephase der Altersteilzeitregelung befinden.

Der darüber hinausgehende tatsächliche Anstieg der Beschäftigungsquote bei den 55- bis 64-Jährigen ist durch die Erhöhung des Pensionsantrittsalters und die gesamtwirtschaftliche Erholung ab 2004 zu erklären.

## Anstieg der Beschäftigungsquote nach Geschlecht 2004 bis 2007

Entwicklung nach Geschlecht		HV		LFK	
		in Prozentpkt.	absolut	in Prozentpkt.	absolut
Männer	55 bis unter 60	2,2	13.368	5,8	23.665
	60 bis unter 65	6,7	9.693	11,6	18.145
	<b>55 bis unter 65</b>	<b>6,5</b>	<b>23.061</b>	<b>11,0</b>	<b>41.810</b>
Frauen	55 bis unter 60	5,8	19.023	9,8	29.965
	60 bis unter 65	1,7	2.644	4,5	7.433
	<b>55 bis unter 65</b>	<b>5,3</b>	<b>21.667</b>	<b>8,8</b>	<b>37.398</b>

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2004–2007, HV der Sozialversicherungsträger – Jahresdurchschnittswerte, eigene Berechnung.

teil dieser Gruppe noch in der Vollarbeitsphase, 2007 hingegen in der Freistellungsphase, wurde aber trotzdem als beschäftigt gezählt.

### Korridor-pensionsalter 62

Das gesetzliche Antrittsalter für vorzeitige Alterspensionen lag bis Mitte 2004 für Frauen bei 56,5 Jahren und für Männer bei 61,5 Jahren (Anhebung durch die Pensionsreform 2000 ausgehend von 55 bzw. 60 Jahren). Mit der Pensionsreform 2003 wurde die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit sofort, jene bei langer Versicherungsdauer – durch die Anhebung des Antrittsalters auf 60 bzw. 65 Jahre bis zum Jahr 2017 – etappenweise abgeschafft.

Im Rahmen der Pensionsreform 2004 wurde mit der Einführung der Korridor-pension wieder die dauerhafte Möglichkeit eines »vorzeitigen« Pensionsantritts mit 62 Jahren geschaffen. Das **Korridor-pensionsalter** von 62 Jahren gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Das bedeutet aber, dass Frauen von der Korridor-pension bis zum Jahr 2028 – bis dahin liegt das Regelpensionsalter für Frauen unter 62 Jahren – nicht profitieren.

Abgesehen von der zeitlich befristeten Langzeitversichertenregelung, die Männern bei 45 Beitragsjahren noch einen Pensionsantritt ab 60 Jahren, Frauen bei 40 Beitragsjahren einen Pensionsantritt ab 55 Jahren eröffnet, besteht für Männer nunmehr frühestens ab 62 Jahren die Möglichkeit, eine Alterspension in Anspruch zu nehmen. Für Frauen wirkt die schrittweise Erhöhung des frühestmöglichen Antrittsalters fort bis letztlich ab

2028 ebenfalls 62 Jahre erreicht sind. Gegen Ende 2007 betrug dieses 57,5 Jahre und lag damit rund ein Jahr über jenem des Jahres 2004.

Die Erwerbsbeteiligung älterer Personen wird natürlich auch von der Anhebung des Pensionsantrittsalters für vorzeitige Alterspensionen mit beeinflusst. Der Anstieg der Beschäftigungsquoten war in den jeweils betroffenen Altersgruppen (Männer 60–64, Frauen 55–59) merklich stärker als in den von der Altersanhebung nicht betroffenen Altersgruppen (siehe Tabelle: »Anstieg der Beschäftigungsquote nach Geschlecht«).

### Günstige wirtschaftliche Entwicklung

Die Beschäftigungsentwicklung wurde in den Jahren 2004 bis 2007 auch von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung begünstigt. So lag das durchschnittliche reale Wirtschaftswachstum im Durchschnitt dieser Jahre bei drei Prozent, im Vergleich zu durchschnittlich ein Prozent zwischen 2001 und 2003. Dieser Aufschwung hat sich auf die Beschäftigungsquote aller im Erwerbsalter befindlichen Personen positiv ausgewirkt. Sie stieg (nach LFK) von 67,8 Prozent im Jahr 2004 auf 71,4 Prozent im Jahr 2007.

#### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[norman.wagner@akwien.at](mailto:norman.wagner@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Raus mit 55

*Wer mit Mitte 50 seinen Job verliert, ist geschockt. Doch es gibt ein Leben nach dem Schock. Wenn auch kein leichtes.*

Autorin: Dagmar B. Gordon

Freie Journalistin

**W**er fühlt sich heute schon mit 55 alt? Unser Lebensstil und die bessere medizinische Versorgung haben es möglich gemacht, dass sich der Schwellenbereich zwischen Jugend und Alter verschoben hat und mit messbaren Schritten nach oben wandert. Die Lebensphase der »gewonnenen Jahre«, so der Sozialhistoriker Arthur E. Imhof, eröffnet zahlreiche positive Ausblicke; Wünsche, Träume und Hoffnungen richten sich auf sie, wenn man bereit ist, im Altern mehr als einen allmählichen Verfallsprozess zu sehen. Das gilt nicht nur für die Betroffenen, sondern in hohem Maße auch für Unternehmen, die sich überlegen ältere Arbeitssuchende einzustellen.

## Das Blatt wendet sich

Aber diese Erkenntnis hilft nichts, wenn Personalisten in Menschen über 35 nur noch Krankheit und Verfall sehen können und nicht das vielfältige Potenzial der Generation 50plus erkennen. Doch nach und nach wendet sich das Blatt: Die Erkenntnis Aristoteles, dass die Vollendung des Körpers mit 35 Jahren anzusetzen sei, die des Geistes aber erst mit 50, scheint sich da und dort herumzusprechen. So stellen z. B. Leiharbeitsfirmen durchaus ältere ArbeitnehmerInnen ein und diese werden von den Unternehmen auch nicht so ungern gebucht, sind sie doch erfahren im Job, belastbar und lo-

yal. Der Nachteil für die Betroffenen: Wer bei Leiharbeitsfirmen beschäftigt ist, verliert seinen Arbeitsplatz als erstes, wenn Kündigungen anstehen.

Untersuchungen haben ergeben, dass zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen weit weniger Unterschiede bestehen als bislang angenommen. So führt zum Beispiel die »Empirische Analyse bestehender Beschäftigungshemmnisse« aus Baden-Württemberg an: »Ältere benötigen eine längere Einarbeitungszeit, können dann aber meist das Leistungsniveau von Jüngeren erreichen«, und weiter »Leistungsdefizite von Älteren in experimentellen Testsituationen treten an konkreten Arbeitsplätzen meist nicht auf«. Auch Untersuchungen zu Krankenständen bestätigen, dass ältere ArbeitnehmerInnen nicht öfter krank sind als jüngere.

Und trotzdem tun sie sich besonders schwer, wenn es darum geht mit 50+ noch einen guten Job zu finden. Dabei gibt es in der Geschichte eine Reihe von Vorbildern die Mut machen müssten. Mut, Ältere einzustellen und ihnen gute, wenn nicht gar exzellente Leistungen zuzutrauen: **Dante** begann erst mit 50 an seiner göttlichen Komödie zu schreiben, **Churchill** war 65 als er erstmals Premierminister wurde, **Adenauer** 73, als er Bundeskanzler der BRD wurde.

Was aber tun, wenn trotzdem der Job weg ist? Je nach Alter und Qualifikation können mehrere Strategien ans Ziel führen: Das AMS schult um, wenn es Chancen auf den Arbeitsmarkt gibt und ein/e ArbeitnehmerIn auch noch eine ganze Weile im neuen Job arbeiten könnte oder würde. Das schließt Umschulungen für Menschen knapp vor der Pension aus, er-

höht aber die Chancen jener, die noch eine Weile im Arbeitsmarkt verweilen. Die billigere Variante für das AMS ist die Weiterbildung: Da kommen auch ältere ArbeitnehmerInnen leichter zum Zug. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Fördermaßnahmen, die den ArbeitgeberInnen die Einstellung dieser Menschen durch finanzielle »Zuckerl« versüßen. AMS, waff und die entsprechenden Stellen in den Ländern wissen mehr.

## Emplacementstiftungen

Mag. Manfred Krenn, Forba (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt), weiß um das Problem älterer ArbeitnehmerInnen, die aus dem Arbeitsprozess gedrängt werden: »Wem eine gute Grundausbildung fehlt, dem wird bei Jobverlust das im Beruf erworbene Erfahrungswissen entwertet.« Es gibt zwar Initiativen, die sich bemühen, dieses Wissen zu zertifizieren, die PersonalistInnen sind allerdings nicht wirklich überzeugt davon.

Ein guter Weg zu Arbeitsplätzen für ältere ArbeitnehmerInnen sind so genannte **Emplacementstiftungen**. Sie zahlen für eine festgesetzte Dauer hohe Anteile der Lohnkosten für die älteren Beschäftigten. So können sich Unternehmen ohne Risiko von deren Leistungsfähigkeit überzeugen. PersonalistInnen, die vorher BewerberInnen ab 40 gar nicht erst zu Bewerbungsgesprächen eingeladen haben, waren positiv überrascht über die gute **Performance** der Betroffenen.

Wer seinen Job verliert und keine Umschulung oder Weiterbildung braucht, kann sein Glück auch im Ausland versuchen. Selbst im deutschsprachigen Aus-

**Aber diese Erkenntnis hilft nichts, wenn Personalisten in Menschen über 35 nur noch Krankheit und Verfall sehen können und nicht das vielfältige Potenzial der Generation 50plus erkennen.**



land werden Fachkräfte gesucht. Ältere deutsche ArbeitnehmerInnen zieht es seit einiger Zeit nach Dänemark, wo auch ältere Fachkräfte überdurchschnittlich gut bezahlt werden. Auch die Schweiz und die Niederlande profitieren von hoch ausgebildeten, mobilen Arbeitskräften.

Wer eine Ausbildung hat, tut sich leichter. Leichter auf dem Arbeitsmarkt, aber auch leichter eine andere Perspektive zu finden. So sind durchaus nicht alle, die das AMS manchmal auch mit sanftem Druck in die Selbstständigkeit gedrängt hat, unglücklich: Angelika M. betreibt in Niederösterreich ein kleines Cafe: »Die meisten haben gesagt, ich wäre verrückt, als ich mich mit 46 Jahren selbstständig gemacht habe. Aber ich habe es nicht bereut.« Mag. Manfred Krenn: »Selbstständigkeit ist allerdings nur für eine Minderheit wirklich die Lösung – die Menschen sind schnell überfordert und es ist extrem unsicher.«

### ManagerInnen auf Zeit

Menschen die zeitlebens als ManagerInnen in Führungsfunktionen waren, sind nicht gefeit vor dem Schicksal vor der Zeit ohne Arbeit dazustehen. Auch wenn manchen von ihnen der Abgang durch »golden handshake« verüßt wird: Viele haben noch zu lange bis zur Pension und wollen auch durchaus weiterarbeiten. So hat sich aus der Not eine Tugend entwickelt: Arbeitslose ManagerInnen ohne Festanstellung heuern bei Unternehmen als »ManagerInnen auf Zeit« an. Die Liste der Unternehmen, die vor allem für zeitlich begrenzte Projekte auf das Know-how der Älteren zurückgreifen, ist lang: Bene, Berndorf, Doka,

Fronius sind da ebenso zu finden wie die WKO, Ministerien, die Stadt Amstetten und zahllose Verbände und Vereine.

Eines ist nahezu allen älteren Arbeitssuchenden gemeinsam: Sie definieren sich über den abwesenden Job und leiden daher, auch bei guter finanzieller Absicherung, massiv unter mangelndem Selbstwertgefühl. Egal, wo die Reise hingeht: Wer schafft, seine Identität nicht ausschließlich aus der Erwerbsarbeit zu ziehen, ist schon einen Schritt weiter – vorausgesetzt, die finanzielle Ausstattung lässt dies auch ohne Selbstverleugnung zu.

### Engagement für andere

Für manche, die nur noch eine kurze Zeitspanne bis zur Pension haben, ist das Engagement in einer gemeinnützigen Einrichtung das Richtige, um nicht aus einem erfüllten Arbeitsleben in ein tiefes schwarzes Loch zu fallen. Das muss man sich aber leisten können. Auch das – fast – ehrenamtliche Engagement in der Kinderbetreuung oder Altenbetreuung kann nur für wenige eine Lösung für die verbleibende Zeit zur Pension sein.

Selbstsicherheit und Engagement sind gerade für ältere Arbeitslose besonders wichtig. Wer es schafft, bei einer Vorstellung auf den Mehrwert, den das fortgeschrittene Alter für das jeweilige Unternehmen hat, zu verweisen, hat eine Chance die Abwehr der PersonalistInnen zu überwinden. Wer hartnäckig ist, dem wird das AMS eine vernünftige Maßnahme nicht verweigern. Und wer seine Zeit sinnvoll zu füllen versteht, signalisiert an ArbeitgeberInnen, dass er sich engagiert und auf keinen Fall unterkriegen lässt.

### W E B L I N K S

Forschungs- und Beratungsstelle  
Arbeitswelt  
[www.forba.at](http://www.forba.at)

Wer sich selbstständig macht, sollte wissen, dass es ein schwerer und harter Weg mit Risiko ist, der aber, bei Erfolg, den Rest des Berufslebens gut und oftmals selbst bestimmt zu füllen versteht.

Über eine Tatsache können wir uns aber nicht hinwegschummeln: Die Alterspyramide wird den Jugendwahn im Arbeitsprozess nicht mehr lange tragen: Schon jetzt steigt in manchen Branchen der Altersschnitt der Beschäftigten wieder. Unternehmen, die diese Entwicklung ohne Vorbereitungen verschlafen, werden in wenigen Jahren teuer dafür zahlen müssen. Sie müssen jetzt vorsorgen, dass sie auch für ältere MitarbeiterInnen attraktiv sind, denn die werden über kurz oder lang vermehrt am Arbeitsmarkt zu finden sein. Mag. Krenn: »Wir müssen diese Turbo-Leistungsverdichtung wieder auf ein tragbares Maß zurückstutzen, denn wir sehen schon jetzt 30-Jährige mit Burn-out, weil der Stress auf Dauer nicht ertragbar ist.«

### K O N T A K T

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[d.gordon@ideenmanufactur.at](mailto:d.gordon@ideenmanufactur.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Ab in die Pension

*Wir versuchen, etwas Licht in den Dschungel der Regelungen von Pensionskonten Parallelrechnungen und Hacklerregelungen zu bringen.*

Autor: Dr. Franz Mangelberger

Freier Journalist

**M**it 1.1.2005 ist die Pensionsharmonisierung in Kraft getreten. Für alle zu diesem Zeitpunkt unter 50-Jährigen (Geburt ab 1.1.1955) gilt damit das Pensionskonto. Alle, die am 1.1.2005 schon 50 Jahre alt waren, sind davon nicht betroffen. Für die »älteren« ArbeitnehmerInnen gelten die Pensionsregelungen nach dem sogenannten »Altrecht«. Männer können mit 65 und Frauen mit 60 in Pension gehen. Dieser Unterschied wird schrittweise aufgehoben. Bis 2033 wird somit die Altersgrenze des Pensionsanspruches für Frauen und Männer gleich sein.

## Auslaufen der vorzeitigen Alterspension

Das Pensionsalter für die vorzeitige Alterspension wurde mit 1.10.2000 auf 56½ Jahre für Frauen und auf 61½ Jahre für Männer erhöht. Durch die Pensionsreform 2004 wird die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer mit 1.10.2017 abgeschafft, anstelle dessen ist die Korridorpension eingeführt worden.

## Pensionskonto

Mit den Bestimmungen der Pensionsregelungen 2004 sind eine Reihe von Änderungen der künftigen Pensionsberech-

nungen wirksam geworden. Bis dahin gibt es eine Reihe von Übergangsregelungen und Zwischenlösungen, festgeschrieben im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG). Wesentliche Neuerung ist das sogenannte Pensionskonto für alle die am 1.1.2005 noch keine 50 Jahre alt waren.

Das Pensionskonto ist leistungsorientiert, es gilt die Formel »80/65/45«; d. h.: wer mit 65 Jahren und 45 Versicherungsjahren in Pension geht, soll 80 Prozent seines durchschnittlichen Erwerbseinkommens als Pension erhalten. Für jeden angerechneten Monat werden 1,78 Prozent der Beitragsgrundlage (Bruttoeinkommen) als Pensionsbeiträge auf einem Pensionskonto gutgeschrieben. Grundsätzlich ist das Pensionskonto für die meisten ArbeitnehmerInnen von Vorteil, insbesondere für Einkommen, die im Laufe der Beschäftigung kontinuierlich gestiegen sind. Nachteile können sich für stark schwankende Einkommen ergeben. Insgesamt sehen Experten im Pensionskonto aber mehr Gerechtigkeit, weil vergangene Einkommen besser aufgewertet werden. Dennoch sollten, etwa bei »steilen« Karrieren, Arbeitsplatzwechsel oder anderen beruflichen Veränderungen, ExpertInnen zu Rate gezogen werden, um Klarheit über die künftigen Pensionsansprüche zu bekommen.

## Übergangszeit

Bis die neuen Pensionsregelungen für alle gelten, gibt es Übergangsregelungen. Für Versicherte, die unter die Harmonisierung (Pensionskonto) fallen und schon vor Inkrafttreten der Neuregelungen Zeiten in der Pensionsversicherung erworben ha-

## WEBLINKS

BürgerInnenservice:  
[www.help.gv.at/Content.Node/27/Seite.270000.html](http://www.help.gv.at/Content.Node/27/Seite.270000.html)

ben, gibt es einen doppelten Berechnungsmodus. Fällt beispielsweise der Pensionsantritt auf das Jahr 2020 so verteilen sich die 45 Arbeitsjahre auf 30 Jahre »alte« und 15 Jahre »neue« Regelung. Die endgültige Höhe der Pension wird durch die sogenannte Parallelrechnung ermittelt, es sei denn, ein geringer Teil der Versicherungszeiten wurde entweder im alten oder im neuen System erworben. Nachfolgendes Beispiel soll die Parallelrechnung veranschaulichen. Generell soll angemerkt werden, dass es ratsam ist, sich bei der Berechnung von Pensionsansprüchen auf das Fachwissen von ExpertInnen der Pensi-

## BEISPIEL

**40 Versicherungsjahre** = 480 Versicherungsmonate, davon je 20 Jahre im alten Pensionsrecht und 20 Jahre im Pensionskonto (je 240 Versicherungsmonate), also jeweils die halbe Zeit.

Altpension mal 240 dividiert durch 480 = Altpension mal 0,5

APG-Pension mal 240 dividiert durch 480 = APG-Pension mal 0,5

### Ergebnis:

Die halbe Altpension + die halbe APG-Pension ergibt die Gesamtpension.



onsversicherungen, Arbeiterkammern oder Gewerkschaft zu verlassen.

## Begrenzung der Verluste (Deckelung)

Zusammen mit der Pensionsharmonisierung wurden die Verluste im Vergleich zur Rechtslage vor dem 1.1.2004 nun stärker begrenzt. Diese Begrenzung der Verluste erfolgte rückwirkend. Wer im Jahr 2004 in Pension gegangen ist, darf nicht mehr als fünf Prozent verlieren. Im Jahr 2008 sind es sechs Prozent, dieser Prozentsatz steigt jedes Jahr um 0,25 Prozent. Ab dem Jahr 2024 darf der Verlust nicht mehr als zehn Prozent ausmachen.

## »Hacklerregelung«

Eine Sonderregelung für SchwerarbeiterInnen ist die vorzeitige Alterspension, bekannter als »Hacklerregelung«. Für je zwölf Monate der früheren Inanspruchnahme vor Erreichung des Regelpensionsalters ist ein Abschlag von 1,8 Prozent vorgesehen. Mit dem Sozialrechtsänderungsgesetz 2008 wurde die Hacklerregelung ausgedehnt. Frauen, geboren bis 31.12.1958, und Männer, geboren bis 31.12.1953, können nunmehr frühestens mit dem 55. (Frauen) bzw. 60. Lebensjahr (Männer) in Pension gehen, bis 2013 sogar abschlagsfrei. Ab 2011 wird das Alter für die »Hacklerregelung« schrittweise erhöht.

Voraussetzung sind bei Frauen 40 Beitragsjahre, bei Männern 45. Dabei werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsmonate, Monate der freiwilligen Versicherung, nachgekaufte Schul- und Studienzeiten, bis zu fünf Jahre Kindererziehung und maximal 30 Monate eines Zivil- oder Präsenzdienstes berücksichtigt. Auch Zeiten des Krankengeldbezuges ab 1.1.1971 werden nun für die Hacklerregelung herangezogen. Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfezeiten gelten zwar generell nicht, man kann sie aber dazu erwerben. Für 1954 geborene gelten auch die Arbeitslosenzeiten zur Berechnung.

## Schwerarbeiterpension

Schwerarbeit ist im AVG klar definiert. Schwerarbeiterpension kann frühestens



Generell soll angemerkt werden, dass es ratsam ist, sich bei der Berechnung von Pensionsansprüchen auf das Fachwissen von ExpertInnen der Pensionsversicherungen, Arbeiterkammern oder Gewerkschaft zu verlassen.

nach Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden. Weitere Voraussetzungen sind mindestens 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Stichtag.

## Korridorpension

Mit dem Pensionskonto wurde anstelle der vorzeitigen Alterspension eine Korridorpension eingeführt. Innerhalb des Korridors kann man wählen, ob man frühzeitig, frühestens mit 62 Jahren oder erst aufgeschoben, spätestens mit 68 Jahren in Pension gehen möchte. Bei Pensionsantritt vor dem 65. Lebensjahr gibt es Abschläge, nach 65 Jahren erhält man Zuschläge. Wer mit 62 in Pension gehen möchte muss Sonderabschläge von monatlich 0,175 Prozent in Kauf nehmen. Wer arbeitslos ist oder mit 62 Jahren seine Beschäftigung verliert, erhält kein Arbeitslosengeld mehr. Er hat daher keine Wahl und muss die Korridorpension in Anspruch nehmen. Nur wer vom Dienstgeber gekündigt wurde oder berechtigt ausgetreten ist, kann ab 62 höchstens für ein Jahr Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe beziehen.

## Pensionsanpassung

In Zukunft werden die Pensionen grundsätzlich entsprechend der Inflation, also nach dem Verbraucherpreis-Index erhöht. Für die Jahre 2008 bis 2010 wurde festgelegt, dass nur Pensionen bis zu 55 Prozent der Höchstbeitragsgrundlage im

Ausmaß der Inflationsrate erhöht werden. Höhere Pensionen werden nur um den Fixbetrag angehoben. Seit 2004 werden laufende Pensionen im 2. Jahr nach der Zuerkennung erhöht.

## Zuverdienst

Bezieht man eine Pension kann man als Pensionist dazuverdienen. Bei Invaliditätspensionen sollte jedoch die Geringfügigkeitsgrenze – für 2008 liegt sie bei 349,01 Euro – nicht überschritten werden, da sonst die Teilpensionsregelung angewendet wird. Bei Bezug einer Schwerarbeiter-, Hackler- oder Korridorpension darf man nicht dazuverdienen.

## Pensionsauskunft

Seit Beginn dieses Jahres ist es für Versicherte, die nach 1954 geboren wurden, möglich, eine Kontoauskunft von seiner Pensionsversicherung einzuholen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit sich den Pensionsbetrag bei früherem oder späterem Pensionsantritt berechnen zu lassen.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[fmang@aon.at](mailto:fmang@aon.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Age Management

*Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem oberösterreichischen Sozialpartnerprojekt WAGE zur interessenpolitisch geleiteten Organisationsberatung.*

Autorin: Veronika Hubner

AK-Consult, Arbeiterkammer OÖ

**D**as Alter ist ein »heißes« Thema. Auf der einen Seite wird die höhere Lebenserwartung der Menschen als hohe gesellschaftliche Errungenschaft betrachtet, auf der anderen Seite hat niemand Lust darauf, alt und bedürftig zu sein. Hochbetagte Menschen werden aufgrund ihres Lebensalters in der Öffentlichkeit besonders gefeiert, auf der anderen Seite ist vom drohenden Kollaps des Pensions- und Sozialsystems, dem Mangel an Pflegekräften und den steigenden Anforderungen an Pflege- und Gesundheitseinrichtungen die Rede.

## EU-Projekt für Oberösterreich

Die im Rahmen des demografischen Wandels zu erwartenden Veränderungen sowie das höhere Pensionsantrittsalter werden sich auch auf die Altersstrukturen in den Betrieben auswirken und die Belegschaften werden deutlich älter.

Ein interessenpolitisches Ziel ist es daher, für ältere MitarbeiterInnen im Betrieb altersgerechte Maßnahmen und Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sie bis zur

*»Das Alter wird nur dann respektiert werden, wenn es um seine Rechte kämpft und sich seine Unabhängigkeit und Kontrolle über das eigene Leben bis zum letzten Atemzug bewahrt.«*

(Cicero: Über das Alter)

Pension gesund und fit im Arbeitsprozess bleiben können. Das EU-Projekt WAGE wurde im Zeitraum von 2004 bis 2006 in Oberösterreich durchgeführt. Im Rahmen von WAGE wurden mit Hilfe von interessenpolitisch geleiteter Organisationsberatung Betriebsprojekte begleitet, die das Ziel hatten, Age Management im Unternehmen zu implementieren.

Mit Age Management ist einerseits die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen gemeint, andererseits auch der Unternehmenserfolg und die Erfüllung der Zielvorgaben.

## Haus der Arbeitsfähigkeit

Im Mittelpunkt des finnischen Modells »Haus der Arbeitsfähigkeit« steht die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten (siehe Grafik: »Haus der Arbeitsfähigkeit«). Mit Arbeitsfähigkeit ist die »Summe von Faktoren gemeint, die eine Person in einer bestimmten Situation in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen. Auf der Grundlage dieser Definition geht man davon aus, dass Arbeitsfähigkeit nicht nur auf den Voraussetzungen des Beschäftigten basiert, sondern durch das Zusammenspiel von Individuum und Arbeit definiert ist.« (Vgl. Handlungsleitfaden »Umsetzung von Age Management im Betrieb. 2007, S. 2.)

Die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit baut auf folgenden vier Stockwerken auf:

Im Erdgeschoß findet sich die **GESUNDHEIT**: Dabei geht es um die Erhaltung der funktionellen Kapazität. Damit gemeint sind sowohl die körperlichen als auch die psychischen und sozialen Ressourcen.

## WEBLINKS

Mehr Infos unter:

[www.wage.at](http://www.wage.at)

[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)

Mögliche Lösungen in diesem Bereich sind beispielsweise die ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze, altersgerechte Schichtplangestaltung, Stressmanagement, Jobrotation.

Im 1. Stock stehen **KOMPETENZ UND QUALIFIKATION**: Dies zielt auf die kontinuierliche Weiterentwicklung und Qualifizierung von MitarbeiterInnen ab, durch lebenslanges Lernen, Erweiterung des Erfahrungsspektrums und der Einsatzmöglichkeiten durch Aus- und Weiterbildungen von MitarbeiterInnen.

Im 2. Stockwerk stehen **MOTIVATION, WERTE, EINSTELLUNGEN**: Motivation und Arbeitszufriedenheit sind zu einem hohen Maß von den Werten und Einstellungen gegenüber älteren MitarbeiterInnen abhängig. Daher ist die Frage wichtig: Gibt es Wertschätzung und Anerkennung älterer MitarbeiterInnen und wie sieht diese aus?

Im 3. Stockwerk steht **ARBEITSORGANISATION**: Dabei steht die Gestaltung von Arbeitsabläufen in Bezug auf körperliche, psychische und soziale Arbeitsanforderungen im Mittelpunkt. Lösungsmöglichkeiten in diesem Feld könnten z. B. Gestaltung der Arbeitszeit, Reduktion von Stressbelastungen, Flexibilisierung der Arbeitsbereiche etc. sein. Zusätzliche relevante soziale Faktoren im

## BUCHTIPP

### AK-Consult:

#### Umsetzung von Age Management im Betrieb.

Ein Handlungsleitfaden für BetriebsrätInnen und Unternehmen, Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte OÖ, Linz 2007.

### Zum Download:

[www.netzwerk-hr.at/files/Leitfaden.pdf](http://www.netzwerk-hr.at/files/Leitfaden.pdf)

Haus der Arbeitsfähigkeit sind das familiäre Umfeld, der persönliche Freundeskreis, Hobbys, Freizeitgestaltung etc.

Bei der Organisationsberatung können auf der einen Seite durch fachliche Kompetenz Inhalte im Rahmen einer Beratung vermittelt werden, auf der anderen Seite setzt Organisationsberatung auf die Konzipierung und Begleitung von Beratungsprozessen. Die interessenpolitisch geleitete Organisationsberatung verfügt dabei über hoch effiziente Instrumente wie beispielsweise die Altersstrukturanalyse, Instrumente zur Arbeitsplatzgestaltung, zur Gestaltung altersgerechter Arbeitszeit, zur Arbeitsorganisation etc.

Zielsetzung eines Beratungsprojektes kann die Erarbeitung eines umfassenden Masterplanes sein, mit kurz-, mittel- und langfristigen Zielsetzungen.

Die Erfahrung zeigt jedoch, dass Fachberatung, Diagnose, Masterpläne nicht ausreichen, um Age Management in einem Betrieb erfolgreich zu praktizieren.

### Veränderungsmotor Gefühl

Es ist wichtig im Rahmen solcher Projekte auch die Betroffenen über alle Hierarchieebenen hinweg in den Beratungsprozess einzubeziehen. Damit ist auch ein Organisationsentwicklungsprozess verbunden, den Führung und das Management unterstützen müssen. Die BeraterInnen setzen auch auf möglichst erlebnisorientierte Methoden, die die Auseinandersetzung der Betroffenen mit dem Älterwerden anregen. Alter und Älterwerden ist mit Emotionen und Gefühlen verbunden. Diese Gefühle sollten im Beratungsprozess bewusst und als Veränderungsenergie genutzt werden.

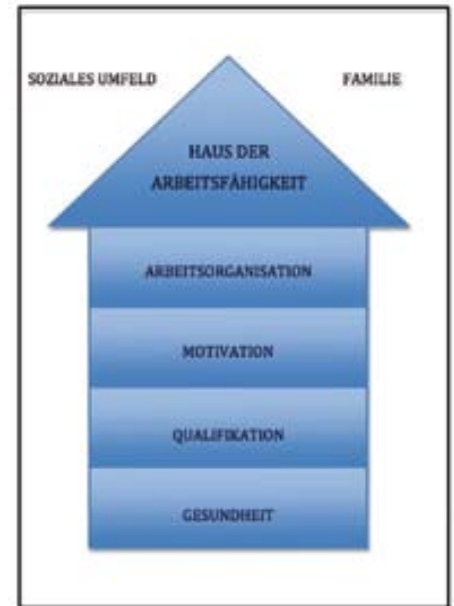
Interessenpolitisch geleitete Organisationsberatung in Zusammenhang mit Age und Age Management ist eine Verbindung aus Fach- und Prozessberatung. Bestandteil der Fachberatung kann die Vermittlung von inhaltlichem Know-how, die Erarbeitung von Diagnoseschritten oder auch von möglichen Strategien sein. Auf Prozessebene geht es um die Sensibilisierung auf das Thema Altern, die Lösungsorientierung bei den Betroffenen und die eigenverantwortliche Umsetzung.

Interessenpolitisch geleitete Organisationsberatung ist eine spezielle Form von Organisationsberatung, die im Kontext von Interessenvertretungen steht. Die AK-Consult als Beratungseinrichtung für BetriebsrätInnen und Unternehmen ist Teil der Arbeiterkammer OÖ und steht im Kontext von Gewerkschaften. Im Rahmen von Beratungsprojekten zum Thema Age und Age Management stehen die interessenpolitische Zielsetzungen im Sinne der ArbeitnehmerInnen im Mittelpunkt. Im Unterschied zu anderen Beratungsansätzen ist interessenpolitisch geleitete Organisationsberatung daher »parteiisch«, damit ist jedoch nicht parteilich gemeint. Die Beratung ist geprägt von den Werten und dem ideologischen Hintergrund der gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

### Stärken und Grenzen

Am Beispiel der Betriebsprojekte von WAGE zeigte sich eine Stärke ganz besonders deutlich. Wie sich beim Thema Age und Age Management herausstellte, kann durch interessenpolitisch geleitete Organisationsberatung ein wirtschaftspolitisch relevantes Thema früher thematisiert werden als es Unternehmen tun würden. Da die Fördermittel von der öffentlichen Hand zur Verfügung gestellt werden, im Rahmen von WAGE von der EU, kann so die Implementierung von Age Management-Konzepten und Strategien beschleunigt werden.

Demgegenüber steht die Anforderung, bei der Auftragsklärung mit dem Unternehmen und BetriebsrätInnen sehr genau darauf zu achten, dass die Zielsetzungen und Erwartungen des Unternehmens und der Betriebsräte auch mit den interessenpolitischen Zielsetzungen übereinstimmen. Im Rahmen eines Beratungsprojektes zum Thema Age Management werden



Austrittsmodelle und Sozialpläne verhandelt. Ziele wie Arbeitsbedingungen ergonomischer zu gestalten oder die Arbeitszeiten altersgerechter einzuteilen, können durchaus im Rahmen des Projektes erfüllt werden.

### Aufgabe Interventionen

Es ist Aufgabe der BeraterInnen, den Prozess über gezielte Interventionen zu steuern mit dem Ziel, die Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten der Beteiligten zu vergrößern. Nach einer fundierten Diagnose und Problemanalyse ist es wichtig, Lösungen zu erarbeiten und Ressourcen zu entdecken. Auf diese Weise kann in einem Unternehmen Neues induziert und angedacht werden. Die BeraterInnen interessenpolitisch geleiteter Organisationsberatung erweitern die Funktion, die Handlungsspielräume für die Unternehmensführung, die Personalleitung und die Betroffenen, sodass ein gutes Älterwerden der MitarbeiterInnen im Betrieb möglich wird.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[hubner.v@akoee.at](mailto:hubner.v@akoee.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# 50plus: Keine Panik

*Du bist doch noch gar nicht alt, gilt als Kompliment. Alt nicht, aber älter schon.  
Wir stehen dazu. Wozu eigentlich?*

Autorin: Mag. Gabriele Müller

Freie Journalistin

**W**ir jungen Alten leiden unter einem Identitätsmanko«, meint die Psychoanalytikerin Eva Jaeggi in ihrem Buch »Viel zu jung um alt zu sein«. Zwar geht es hier um »das neue Lebensgefühl ab sechzig«, doch tritt eine Veränderung in der Wahrnehmung von Frauen ab – sagen wir – bereits 49 ein. Ein Alter in dem etwa in Uganda Frauen (wie Männer) durchschnittlich nicht mehr leben, während sie in urbanen Mittelschichten Nordamerikas ohne Aufregung neue Karrieren starten. Auch von uns Frauen ab 50 in Westeuropa gibt es kein einheitliches Bild.

Unser Image, besonders am Arbeitsmarkt, ist im Allgemeinen aber eher schlecht. Die Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen sind bekannt: unflexibel, krankheitsanfällig, teuer. **Stereotypen** sind für das Verbleiben am Arbeitsmarkt nicht förderlich, meint Manuela Vollmann, Geschäftsführerin des abz\*austria. Seit mehreren Jahren widmet sich die Non-Profit-Organisation der Thematik »Frauen ab 45 am Arbeitsmarkt«. »Ältere Arbeitnehmerinnen werden nicht als Potenzial für die Gesellschaft wahrgenommen«, meint Vollmann. »Wobei die Frage bleibt, wie lange wir uns das noch leisten können, dieses Potenzial brachliegen zu lassen.«

Frauen über 50 sind keine homogene, jedoch eine immer größer werdende Gruppe. Allein in Wien sind rund 340.000

Frauen über 45, die Tendenz steigt. »An den gesellschaftlichen Strukturen wird sich jedoch nichts ändern, so lange sich nicht die Bilder in den Köpfen ändern«, meint Wiens Frauenstadträtin Sandra Frauenberger. Mit der Imagekampagne »Frauen über 50 können alles sein!«, will sie zum Abbau von Vorurteilen und Klischees beitragen. Was eine Frau mit 50 ist, sein oder werden kann, ist offen: Aussteigerin oder Wiedereinsteigerin, Altersteilzeitnehmerin oder Jungunternehmerin, im Herbst des Lebens oder gar im zweiten Frühling.

»Es ist an der Zeit, den soziodemografischen Veränderungen im gesellschaftlichen Bild der Frauen 50plus nachzuziehen. Die Lösung für ein Umdenken in der Gesellschaft kann weder in Ausgrenzung, noch in Anti-Ageing-Wahn oder künstlich hergestellter Faltenfreiheit liegen. 50plus muss in der Gesellschaft zum positiven Thema werden«, fasst die Wiener Frauengesundheitsbeauftragte Beate Wimmer-Puchinger die Zielrichtung der Kampagne zusammen.

## Gruftie oder Power-Frau?

Es macht längst keinen Sinn mehr, von »den Alten« oder von »den 50-jährigen Frauen« zu reden. Man muss sich immer wieder neu darauf einigen, von wem genau die Rede ist. Wenn die Gruppe der über 50-Jährigen in einer Gesellschaft zahlenmäßig dominiert, ist eine Imagepolitik ratsam. Wobei es nicht allein um die allgemeine Hebung des Selbstbewusstseins ginge, sondern auch um eine Hebung der wirtschaftlichen Stärke. Denn das Segment derer, die Probleme mit dem Alter haben ist in den unteren Einkommensklassen

## BUCHTIPP

Angelika Aliti:

»Der weise Leichtsinn – Frauen auf der Höhe ihres Lebens«

Piper 1998, € 14,50,  
ISBN-10: 3492224407



Heike Hartung (Hg.):

»Alter und Geschlecht. Repräsentationen, Geschichten und Theorien des Alter(n)s«.

transcript. Gender Studies.  
€ 27,60.  
ISBN 978-3-89942-349-5.



Eva Jaeggi:

»Viel zu jung, um alt zu sein – Das neue Lebensgefühl ab sechzig.«

Rowohlt 1996,  
€ 8,20.  
ISBN-3498 03329 8.



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,  
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132  
[fachbuchhandlung@oegbverlag.at](mailto:fachbuchhandlung@oegbverlag.at)

stark überrepräsentiert. In diesem Punkt sind sich Österreichs Meinungsforschungsinstitute einig. Wer hätte es gedacht?

Eine Humanisierung im Umgang mit älteren Menschen insgesamt ist wohl zu spüren. Auch die Psychoanalytikerin Eva Jaeggi vermerkt eine Verbesserung in der Rezeption des Alters. Seniorenstudium und Volkshochschulkurse zur geistigen Fitness sind immerhin humaner, als unnütze ver-

greisende Esserinnen den Raben vorzuwerfen, wie vor etlichen Generationen in bäuerlichen Regionen Japans üblich.

## Frauenbarometer

Der »Frauenbarometer 2007« – eine Art Seismograf weiblicher Befindlichkeit im Raume Wiens (jährlich erstellt vom IFES-Institut) – konstatiert eine positive Einstellung unter den zwischen 45- und 65-Jährigen zum eigenen Alter. 28 Prozent vermuten sogar mehr Vorteile, während dies bei 19 Prozent umgekehrt der Fall ist. Als größter Vorteil wird genannt, mehr Zeit für sich zu haben. Auch höhere Gelassenheit und ein reicher Erfahrungsschatz werden als Pluspunkte angeführt. Als nachteilig, auch das verwundert kaum, werden die wachsenden gesundheitlichen Beschwerden und das Sinken der Leistungsfähigkeit genannt. »Einige nehmen auch eine Abnahme ihrer Attraktivität wahr«, vermerkt der Bericht.

Man ist schließlich ab 50 und noch nicht blind. Allerdings, und hier ist einzuhaken: Auch Attraktivität ist ein gesellschaftliches Konstrukt. Klischees und Stereotype haben die Tendenz, von denen verinnerlicht zu werden, die mit ihnen bedacht sind. Während sich die Generation unserer Mütter ab 45 mit Dauerwelle, Perlonstrümpfen und dezenter Kleidung fast geschlossen der Enkelpflege widmete, steht uns heute eine größere Auswahl möglicher Rollen zur Verfügung.

Die sind so unterschiedlich, dass man bei 30-jährigen Maturatreffen bisweilen nicht weiß: Hat da jemand die Kinder oder die Eltern mitgebracht?

Psychoanalytisch wird uns ein Identitätsmanko attestiert. Ähnlich wie in der Pubertät werden wir unruhig, unsicher und probieren verschiedene Rollen aus. Oftmals fühlen wir uns darin gar nicht wohl. Eine Schattenseite unserer Kultur, meint Eva Jaeggi, die zunehmend humaner mit dem Alter umgehe, aber dennoch bisher eine geeignete Altersidentität verweigert und nichts besseres anzubieten hat, als »du bist doch noch gar nicht so alt«.

Immerhin 72 Prozent der für den »Frauenbarometer« befragten Frauen gaben an, an sich unlängst körperliche Veränderungen wahrgenommen zu haben, die sie auf das Älterwerden zurückführen. Als häufigste Strategie, um die Folgen zu min-

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

**Wir jungen Alten haben keine Identität, wir haben daher auch nur sehr vage Vorstellungen davon, welche Lebensformen uns zustehen, wie wir uns selbst bezeichnen sollen.**

dern, wird auf gesunde und ausgewogene Ernährung zurückgegriffen. Weiters: Sport und mehr Zeit für die Pflege des Äußeren. Das ist nie verkehrt.

Das Rollenrepertoire ist heute zwar breiter, dennoch lassen wir uns grob gesprochen in drei sozio-demoskopische Großgruppen gliedern: Die gut situiert Zufriedenen, die mäßig Zufriedenen und die schlecht situiert Resignierten.

Letzterer gehören überdurchschnittlich oft geschiedene und verwitwete Frauen an, die es finanziell nicht leicht haben, vermerkt der Frauenbarometer 2007. Deren Lebenseinstellung ist tendenziell eher depressiv. Die relative Mehrheit ist bereits in Pension, weiters ist ein höherer Anteil von Arbeitslosen darunter. Diese Gruppe ist am stärksten auf die Unterstützung durch die Stadt Wien angewiesen. Aufgrund der eher zurückgezogenen Lebensweise sind sie aber schwerer zu erreichen.

Insgesamt 18 Prozent der Befragten haben eine sogenannte Pflegeverpflichtung. Einkommensschwache sind häufiger darunter zu finden – vor allem im eigenen Haushalt. »Wohl auch deshalb, weil eine externe Pflege finanziell einfach nicht leistbar ist«, meinen die ExpertInnen.

## Das Bild

Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass ältere Frauen in den Medien nicht richtig repräsentiert werden. Man könne davon ausgehen, so der »Frauenbarometer 2007«, dass dies auch mit der allgemein geringeren Repräsentanz der Silver Generation in den Medien zusammenhänge. Grauhaarige Modelle sind inzwischen häu-

## WEBLINKS

Nähere Infos über Schwerpunkte, Veranstaltungen etc. zur Kampagne 50plus finden Sie unter:

[www.frauen.wien.at](http://www.frauen.wien.at)  
[www.wien.gv.at/menschen/frauen/kampagne-frauen-50plus.html](http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/kampagne-frauen-50plus.html)

fig anzutreffen. Klischeehaft ist die Darstellung der Älteren immer noch. Während Ältere lange gar nicht oder hilfsbedürftig und gebrechlich gezeigt wurden, kommen sie nun als reitende, surfende oder laufende Energiebolzen vor.

»Wir jungen Alten haben keine Identität, wir haben daher auch nur sehr vage Vorstellungen davon, welche Lebensformen uns zustehen, wie wir uns selbst bezeichnen sollen«, schreibt Eva Jaeggi. Die Vorstellung von Alter ist unscharf. Über 72 Prozent von (in Deutschland) befragten 50plus-Frauen gab an zu glauben, jünger auszusehen als sie sind.

Wenn man also jünger aussieht als man ist: Wie sieht man dann aus, wenn man genauso alt aussieht, wie man wirklich ist?

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
 an die Autorin  
[gabriele.mueller@utanet.at](mailto:gabriele.mueller@utanet.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Risiko Pensionszusage?

*Viele ältere ArbeitnehmerInnen zittern um ihre Firmenpensionen. Dazu kommen jene, die aufgrund von Leistungszusagen um ihren Job bangen.*

Autorin: Dagmar B. Gordon

Freie Journalistin

Zwischen 10.000 und 16.000 Zusatzpensionen wurden heuer von den Pensionskassen gekürzt, das ist rund ein Drittel aller ausgezahlten Kassen-Pensionen. Das passiert nicht zum ersten Mal, so wackelt in den Augen mancher Experten sogar die 2. Säule der Pensionsvorsorge. Auf absehbare Zeit ist auch ein Aufholen dieser Verluste nicht möglich. Und neben den erwähnten PensionistInnen, denen die Zusatzpension gekürzt wird, fürchten mehr als 500.000 AnwärterInnen auf eine Zusatzpension um ihr Angespertes. Das liegt zum Teil an schlechten Vereinbarungen zwischen ArbeitgeberInnen und Pensionskassen und natürlich an den schlechten Kapitalerträgen der Kassen. Oftmals sind auch die Einzahlungen der ArbeitgeberInnen zu gering, um die Pension Jahr für Jahr stabil zu halten. Und das, obwohl man uns jahrelang eingeredet hat, dass nur der Aufbau einer zweiten und dritten Säule uns vor sicherem Elend im Alter bewahren würde.

## Betriebliche Arbeitnehmer Vorsorge

Sowohl ArbeitnehmerInnen als auch das Unternehmen sollten von dieser Lösung profitieren. DienstgeberInnen können die Betriebliche Arbeitnehmer Vorsorge (BAV) als Gewinn mindernd verbuchen und sparen so Steuern und Lohnnebenkosten. ArbeitnehmerInnen profitieren davon, dass sie erst bei Pensionsantritt für

die Begünstigungen der BAV Steuern zahlen müssen. Doch es ist nicht alles Gold, was glänzt.

## Bilanzkosmetik

Wer nun glaubt, dass der Ausweg eine direkte Pensionszusage des Unternehmens sein könnte, irrt gewaltig: In Zeiten, in denen Manager auf die Performance der Aktien an den internationalen Börsen spielen, sind Personengruppen derentwegen Rücklagen in der Bilanz gebildet werden müssen, höchst unbeliebt.

Ratingaspekte, **Basel II** und die wachsende Internationalisierung der Kapitalmärkte veranlassen daher immer mehr Unternehmen auch in Österreich dazu, ihre Bilanz durch die Ausgliederung von Pensionszusagen zu verkürzen. Besonders die angelsächsisch dominierten Ratingagenturen stehen den Zusagen immer noch sehr kritisch gegenüber. Sie behandeln sie in ihren Analysen wie »echtes« Fremdkapital. Und die Analysen entscheiden oft darüber, wie das Unternehmen an den Börsen dasteht und auch darüber, wie teuer Kredite werden. Besonders brisant wird dieser Aspekt, wenn man weiß, dass im September 2002 eine EU-Richtlinie in Kraft getreten ist (1606/2002), die vorsieht, dass kapitalmarktorientierte Kapitalgesellschaften mit Sitz in den EU-Mitgliedsstaaten ab dem Jahr 2005 ihren Konzernabschluss nach den **Internationalen Accounting Standards (IAS)** erstellen müssen. Das würde eine Bilanzverkürzung noch zusätzlich attraktiv machen.

Neben den Unternehmen, die sich rechtliche Konstrukte einfallen lassen, um

## INFO & NEWS

### Pensionsrückstellungen

sind Rückstellungen für Verpflichtungen aus betrieblicher Altersversorgung (Pensionsverpflichtungen). Da bei Verpflichtungen aus betrieblicher Altersversorgung unklar ist, ob, wann und in welcher Höhe es zu einer Zahlung an den Versorgungsberechtigten kommt, werden hierfür in der Bilanz keine Verbindlichkeiten, sondern Rückstellungen ausgewiesen.

die unbeliebten Rückstellungen aus der Bilanz zu »zaubern, gibt es auch solche, die am liebsten die »VerursacherInnen« loswerden würden. Das trifft vor allem ältere ArbeitnehmerInnen, für die bereits eine größere Summe rückgestellt werden musste. Diese ziehen, wenn das Betriebsklima es zulässt, schnell den Groll anderer auf sich und langsam setzt sich, schlechte und unsolidarische Stimmung vorausgesetzt, eine feindselige Haltung gegenüber den KollegInnen durch. Im schlimmsten Fall wird gemobbt, bis die »Problemfälle« das Unternehmen vorzeitig verlassen.

### Die erste Säule stärken

»Die erste Säule der Altersversorgung, die Pension nach dem Sozialversicherungsprinzip, ist die einzige Garantie für die Existenzsicherung im Alter – unersetzbar vor allem für all jene, die sich keine privaten Ansparprogramme leisten können«, so Bernhard Achitz, Leitender Sekretär im ÖGB. Deshalb sei es sehr zu begrüßen, dass auch das Regierungsprogramm

Ältere ArbeitnehmerInnen werden im schlimmsten Fall gemobbt, bis die «Problemfälle» das Unternehmen vorzeitig verlassen.

ein Bekenntnis zu Existenz- und Lebensstandardsicherung im Alter durch das gesetzliche Pensionssystem enthält: »Dass man sich auf die zweite und dritte Säule nicht verlassen kann, ist offensichtlich: Allein in den ersten drei Quartalen 2008 hat das von den Pensionskassen veranlagte Vermögen acht Prozent an Wert verloren.« Von den Pensionskassen wurden den Menschen riesige Renditen vorgegaukelt. Jetzt sind sie von schrumpfenden Zusatzpensionen bedroht. Um massive Pensionskürzungen zu verhindern, fordert der ÖGB eine garantierte Mindestverzinsung. Achitz: »Die Kassen sollen diese aus eigenen Mitteln sicherstellen.«

Die Mindestgarantie der Verzinsung der Pensionskassen wurde 2003 de facto abgeschafft. Auch Dwora Stein, Bundesgeschäftsführerin der GPA-djp, forderte Ende November: »Die Mindestverzinsung sollte am besten rückwirkend ab ihrer Abschaffung durch die damalige Regierung im Jahr 2003 wieder eingeführt werden, um zumindest einen Teil des Schadens wieder gutzumachen.«

### Noch mehr Geld vom Staat?

Eine andere Lösung schlägt der Schutzverband der Pensionskassenberechtigten vor: »Wenn nichts geschieht, droht Zigttausenden KassenpensionsbezieherInnen mit Jahresbeginn 2009 eine Kürzung ihrer Pensionen um mehr als 20 Prozent und Hunderttausenden Aktiven eine radikale Beschneidung der von ihnen erwarteten Pensionen«, schlug Verbandsprecher Günter Braun Alarm.

Der Grund für die negative Entwicklung: Statt der erforderlichen Erträge von

rund 7,5 Prozent verzeichnen die Pensionskassen heuer massive Veranlagungsverluste von bis zu 20 Prozent. Der Schutzverband fordert deshalb eine Rettungsmaßnahme angelehnt an das Bankenhilfsprogramm und eine staatliche Garantie des Kapitals der Pensionskassenpensionsberechtigten rückwirkend zum 31. Dezember 2007. Das Argument: Die Rettung der zweiten Säule der Altersvorsorge für eine halbe Million Österreicher – der Pension über Pensionskassen – dürfe nicht minder wichtig sein als das Paket zur Stützung der Banken.

### Der Druck wächst

Demgegenüber findet Ex-Finanzminister Ferdinand Lacina, dass der Staat sich aus der Förderung von privaten Pensions- und Vorsorgesystemen zurückziehen sollte. Der Staat habe moralische Mitschuld an den laufenden Kürzungen der Zusatzpensionen, da er seit der Einführung der Pensionskassen im Jahr 1991 die Bedingungen verschlechtert habe, kritisierte Lacina. Durch die Förderung komme es überdies zu einer Umverteilung von unten nach oben, da sich nicht jeder die Teilnahme an der sogenannten dritten Säule der Pensionsvorsorge leisten könnte.

Und während in der Regel gut qualifizierte »Schlüsselarbeitskräfte« auch in wirtschaftlich schwächeren Zeiten wenig zu befürchten haben, zittern jetzt gerade die: Entweder weil die versprochene Betriebspension täglich weniger wird und nicht absehbar ist, wann die Talsohle erreicht sein wird. Und die anderen fürchten sich, ins Visier der Controller zu geraten, die dabei sind, die Bilanzen abzuschlanken

### WEBLINKS

Pensionskassengesetz (PKG) und das Betriebspensionengesetz (BPG) – beide finden Sie unter [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at) zum Download

und nach Möglichkeit die Rückstellungserfordernisse, die durch direkte Leistungszusagen entstanden sind, aus den Konzernbilanzen zu bekommen.

Das Problem ist für die Betroffenen nicht zu unterschätzen: Wer im Fall von Mobbing das Unternehmen »freiwillig« verlässt, verliert unter Umständen seine Anwartschaften ebenso wie bei verschuldeter Kündigung oder unbegründetem Austritt. Und während Experten immer lauter darüber nachdenken, ob die Bilanzierungsvorschriften, die Unternehmen dazu nötigen ihre Bilanzen dem angelsächsischen Vorbild anzupassen, sinnvoll sind, wächst der Druck auf diejenigen, die vordergründig die »Schuldigen« sind: Auf die vielen MitarbeiterInnen, die im guten Glauben unter Umständen sogar auf ein besseres Gehalt zugunsten einer betrieblichen Vorsorge verzichtet haben.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin [d.gordon@ideenmanufactur.at](mailto:d.gordon@ideenmanufactur.at) oder die Redaktion [aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Älter und gemobbt

*In der Mobbingberatung des ÖGB Vorarlberg waren 2007 rund zwei Drittel der Rat- und Hilfesuchenden 45 Jahre und älter bzw. Frauen.*

*Autorin: Manuela Auer*

*ÖGB-Landesgeschäftsführerin und  
AK-Vizepräsidentin in Vorarlberg*

Jede(r) kann Opfer von Mobbing werden. In der Praxis zeigt sich aber, dass in hohem Maße ältere MitarbeiterInnen von ständigen An- und Untergriffen betroffen sind, die sie ausgrenzen und von ihrem Arbeitsplatz vertreiben. Wurde »Mobbing« vor Jahren noch als ein schwer eingrenzbares Randphänomen betrachtet, so hat mittlerweile die sozialwissenschaftliche Forschung zu einer deutlich besseren und klareren Datenlage geführt. So ist heute unbestritten, dass

■ Mobbing weit verbreitet ist. Laut einer im Jahr 2007 von der Statistik Austria durchgeführten Befragung klagen rund 93.000 Männer und Frauen über Belästigungen und Mobbing. Andere Studien wie die der AK Salzburg schätzen, dass bis zu 300.000 Beschäftigte in Österreich von Mobbing betroffen sind.

■ Mobbing volks- und betriebswirtschaftlich Milliardenschäden verursacht. Den Unternehmen geht es dabei ans Geld, den Opfern aber an die psychische und physische Substanz.

Zunehmender Leistungsdruck, die Angst vor Arbeitslosigkeit gepaart mit unklaren Zuständigkeiten und Fehlern bei der Arbeitsorganisation bilden den Nährboden für Konflikte am Arbeitsplatz. Zu den sogenannten Risikogruppen zählen speziell junge Menschen, Frauen und – in der öffentlichen Debatte kaum wahrgenommen – die älteren ArbeitnehmerInnen.

Laut einer Mobbing-Studie wurden 13 Prozent von 2.000 Befragten bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber schon einmal systematisch schikaniert und diskreditiert. Bei den über 50-Jährigen hatte jede/jeder Fünfte bereits leidvolle Erfahrung mit Mobbing gemacht. Durch steten Druck sollen die Opfer dazu bewegt werden, freiwillig einen Posten zu räumen. Die Methoden:

- Vorenthalten von Informationen,
- bewusstes Schlechtmachen vor anderen,
- Verbreiten von Lügen und Gerüchten,
- Nichtbeachten und
- bewusste Fehlinformationen.

In der Mobbingberatung des ÖGB Vorarlberg, die im Jahre 1999 eingerichtet wurde, sprechen die Fallzahlen eine noch deutlichere Sprache. Im Jahr 2007 waren rund zwei Drittel der Rat- und Hilfesuchenden 45 Jahre und älter bzw. Frauen. Nach Branchen/Berufen gegliedert, zeigt sich, dass zwei Drittel aus dem öffentlichen Dienst kommen. Traurige »Spitzenreiter« bildeten die Bereiche Krankenhaus/Pflegedienste, Gemeinden, Städtische Verwaltung, Vereine und Schulen. Dies deckt sich mit internationalen Befunden. Laut dem Frankfurter Psychologen Prof. Dieter Zapf ist in bestimmten Arbeitsbereichen das Risiko, zum Mobbing-Opfer zu werden, besonders hoch. So weisen Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialbereich ein 7-faches Risiko, im Erziehungs- und Unterrichtswesen ein 3,5-faches und in der öffentlichen Verwaltung ein 3-faches Risiko auf.

Für den Vorarlberger ÖGB-Mobbing-Berater, Dr. Gerhard Pusnik, ist dies vor allem in den »sicheren« Dienstverhältnissen, aber auch den hohen kommunikativen Anforderungen begründet. Öffentlich Bedienstete sind bei Konflikten nicht so leicht

## INFO & NEWS

**ÖGB-Mobbingberatung Vorarlberg**

**Dr. Gerhard Pusnik**

Mittwoch, 14–16 Uhr oder nach Terminvereinbarung

ÖGB, Widnau 2, 6800 Feldkirch

Tel. 05522/35 53-18 bzw. 0664/391 86 46

»loszuwerden«. Im besten Fall bekommen ältere ArbeitnehmerInnen den »golden handshake«, im schlimmsten Fall werden sie teilweise brutal hinaus gemobbt.

## Was tun?

Der ÖGB Vorarlberg hat vor bald zehn Jahren mit einer beispielhaften Initiative eine Beratungsstelle für Betroffene und Rat-suchende eingerichtet, die kompetente Erstberatung sowie Vermittlung und Mediation bei Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz anbietet. Wichtig ist uns die Weiterentwicklung der Beratungsstelle, um Betroffenen – insbesondere älteren DienstnehmerInnen – Hilfe und Unterstützung gegen die zunehmenden Belastungen und Zumutungen geben zu können.

## KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung  
an die Autorin  
[manuela.auer@oegb.at](mailto:manuela.auer@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



# Mit Reife und Geduld

*Oft liegen nur wenige Jahre zwischen den Heimhilfen, die ältere Menschen betreuen, und ihren KlientInnen.*

Autorin: Dr. Sibylle Fritsch

Freie Journalistin

**R**enate Donhofer ist seit 17 Jahren bei der Caritas Socialis Heimhelferin und Betriebsrätin. Sie ist selbst nicht mehr die jüngste und weiß, dass sie irgendwann die Seiten wechseln wird. Die Menschen werden älter. Die Pflegeheime sind überfüllt. Statt wie früher zweimal pro Woche kommt jetzt die Heimhilfe in vielen Fällen täglich. Abend- und auch Wochenenddienste nehmen zu.

## Das Alter rückt näher

Früher sah ein Dienstplan vier Einsätze pro Tag vor, heute sind es bei gleicher Arbeitszeit bis zu zehn. »In der verkürzten Betreuungszeit versucht die Heimhelferin – zu 92 Prozent sind es Frauen – alles, was an Kontakt und Hausarbeit zu tun ist, schneller zu erledigen«, erzählt die Betriebsrätin, die seit 17 Jahren in der Heimhilfe tätig ist. Sie ist inzwischen selbst 59 und macht sich Gedanken darüber, wie es ihr wohl ergehen werde, wenn sie selber alt und womöglich hilflos ist: »Ich möchte zu Hause bleiben können, so lange es geht«, sagt sie: »Natürlich hoffe ich, dass ich nicht für jeden Handgriff Hilfe benötige. Das Alter rückt näher und ich kann mir nur wünschen, dass es in Wien diese Betreuung vor Ort in Zukunft bzw. die finanziellen Ressourcen noch geben wird.«

Noch fühlt sie sich gesund und aktiv und kann von ihrer Erfahrung profitieren: Obwohl alles schneller geworden ist, sieht

sie sich gerade wegen ihres Alters und der damit einhergehenden Reife und Geduld »in der glücklichen Lage«, Dinge langsamer zu machen und andere Prioritäten zu setzen. Priorität haben in erster Linie die Menschen und ihre sozialen Bedürfnisse – sie sind wichtiger als Geschirr waschen und andere Hausarbeiten. Da in den vergangenen Jahren auch psychische Erkrankungen – wie Manische Depression und Schizophrenie – zugenommen haben, betreute sie auch Menschen, die um vieles jünger sind als sie: »Junge KollegInnen schleppen mitunter alles Leid mit nach Hause, die Belastung ist groß, der Druck wächst. Ich gehe damit gelassener um.«

Denn das hat Renate Donhofer gelernt: Sich abzugrenzen und sehr bestimmt Nein zu sagen, wenn sie sich überbeansprucht fühlt. »Ich gestehe mir auch ein, dass ich manches nicht mehr kann.« Zum Beispiel, wenn die Einsatzleitung nach einem Acht-Stunden-Tag anruft und anfragt, ob man noch für weitere zwei Stunden einspringt: »Viele KollegInnen lehnen nicht ab, auch aus Angst den Job zu verlieren.«

## Wenig Anerkennung, wenig Geld

Da ist auch das Burn-out nicht weit, denn Heimhilfen werden von Angehörigen bestenfalls als Putzpersonal angesehen, in Wahrheit sind sie Seelentrost und Organisationstalente im Haushalt. Trotz drohendem Zusammenbruch müssen ältere Heimhilfen irgendwie durchhalten. Donhofer: »Eine 55-jährige Kollegin, die sich überfordert fühlt, kann nicht in Pension gehen, und es gibt auch keine Ausweichmöglichkeiten im Job für sie – Menschen,

**WEBLINKS**

Gewerkschaft vida  
[www.vida.at](http://www.vida.at)

die betreut werden, stellen hohe Anforderungen.« Allerdings ist diese Arbeit keine Einbahnstraße, weil von den Betreuten sehr viel an Dankbarkeit zurückkommt. Auch das wird einem mit zunehmendem Alter deutlich und bewusst, und man kann daraus Energie beziehen: »Wir sind für diese Menschen oft der einzige Lichtblick, sie warten ungeduldig auf uns, wehe man kommt zu spät. Wir werden als Töchter angesehen und uns wird viel aus der Vergangenheit erzählt. Und Pflegefälle, die nicht mehr reden können – die reden mit den Augen«, sagt Donhofer, kritisiert aber auch die schlechte Bezahlung in der wachsenden Branche. Trotzdem ist die Heimhelferin glücklich mit ihrem Beruf. Sie will in der Pension weiterarbeiten und später ehrenamtlich tätig sein. Und sollte sie selbst einmal Hilfe brauchen wünscht sie sich: »Einen ebenso respektvollen und würdevollen Umgang, wie ich ihn den betroffenen Menschen entgegengebracht habe.«

**KONTAKT**

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[s.fritsch@akis.at](mailto:s.fritsch@akis.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Froher Un-Ruhestand

*Den einen ist es das Ziel aller Ziele, den anderen ein immer näher kommender Alptraum: die Pension. Ein Grund zur Freude?*

Autorin: Dagmar B. Gordon

Freie Journalistin

**W**er im Internet eingibt «ich freu mich auf die Pension» findet gerade einmal zwei Treffer im gesamten deutschen Sprachraum. Einer ist die Geschichte eines 62-jährigen Standesbeamten der 45 Jahre gearbeitet hat und nun knapp vor der Pensionierung steht. Es können doch nicht nur so wenige Menschen Vorfreude empfinden, beim Gedanken an die Pension? Die Sache ist allerdings offensichtlich wirklich kompliziert.

Deshalb bereiten sich zunehmend mehr ältere ArbeitnehmerInnen auf die Pension vor. Anstatt überrascht am letzten Tag mit einem Glas Sekt in der einen und einem Brötchen in der anderen Hand und einem schalen Nachgeschmack im Mund dazustehen und sich zu fragen: »Was, heute ist der letzte Tag?« arbeiten sie bewusst auf den Tag X hin.

## Mit 35 die Pension im Visier

Es gibt aber auch ganz andere, bestätigt Helene Pumm, Personalentwicklung und Recruiting der Erste Bank: »Es gibt die Sorte Menschen, die ab 35 die Pension im Visier haben, und die anderen, die glauben sie bleiben ewig jung und nicht daran denken, dass es irgendwann einmal in der Pension enden wird.« Um die Pension weder als Schreckgespenst noch als **Elysium**, sondern gut vorbereitet zu erreichen, bietet die Erste Bank Seminare

für jene MitarbeiterInnen an, die einige Jahre vor dem Erreichen der Pension stehen. Dabei geht es sowohl um die eigene Gesundheit und Leistungsfähigkeit, aber auch um das Unternehmen als lernende Organisation und um Wissensmanagement innerhalb der Mitarbeitergenerationen. Das Seminar soll »Handlungsspielräume der älteren MitarbeiterInnen erkennen und erweitern« helfen, soll auf einen neuen Lebensabschnitt vorbereiten und die Fähigkeiten zur Weitergabe des eigenen Wissens stärken.

## Generation mit hohem Potenzial

»Das Programm der Erste Bank ›Lifetime« hat sich zum Ziel gesetzt, altersadäquate Arbeits- und Entwicklungsbedingungen für alle MitarbeiterInnen zu sichern«, so Helene Pumm zu dem bereits zweimal mit dem Nestor-Preis ausgezeichneten Projekt. Dort wird gemeinsam geplant, wie erworbenes Wissen weitergegeben werden kann, wie »Loslassen« wirklich glücken kann, und wie das persönliche Wohlbefinden in den letzten Arbeitsjahren erhalten werden kann.

Die Erste hat, wie einige andere Unternehmen mit ihr, erkannt, dass sich die Altersstruktur der Bevölkerung zugunsten der Generation 50plus entwickelt. Und dass diese Generation eine Menge Potenzial hat: Die junge Disziplin der Altersforschung liefert die Beweise, dass viele Bereiche der Intelligenz und Lernfähigkeit sich unabhängig vom Lebensalter entwickeln lassen, dass vieles, was mit Intelligenz und Kompetenz als Wissen zu tun hat, bis ins hohe Alter gut funktionieren kann. Mit den Jahren wachsen auch emo-

## BUCHTIPP

Hrsg.: Karsten Hank u. Marcel Erlinghagen.  
**Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften**



Theoretische Perspektiven und empirische Befunde  
VS Verlag, 2008, 303 Seiten, € 30,80  
ISBN: 978-3-531-15801-3

### Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,  
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132  
[fachbuchhandlung@oegbverlag.at](mailto:fachbuchhandlung@oegbverlag.at)

tionale und soziale Reife. Dieses Kapital sollten Unternehmen nutzen und MitarbeiterInnen fördern.

## Abschied ohne Trauer


Doch nicht jeder Arbeitgeber weiß diese Kompetenzen zu schätzen: Klaus T., langjährig in der Textilbranche tätig, kann ein Lied davon singen: »Obwohl mein Vis-a-vis in den Geschäften ebenfalls nicht mehr die Jüngsten waren und sich durch jahrelange Betreuung ein starkes Vertrauensverhältnis aufgebaut hatte, wurde das Arbeitsklima im Unternehmen immer schlechter. Meine Leistungen wurden, auch wenn sie deutlich über denen mancher Junger lagen, heruntergemacht. Willkürliche Schikanen wurden häufiger.« Das machte es Klaus T. leicht, nach einer Erkrankung in die Frühpension zu

gehen, statt noch zwei weitere Jahre zu arbeiten: «Ich habe mich auf die Pension schon eine ganze Weile gefreut. Wissen Sie, ich habe mit 14 begonnen zu arbeiten, und seitdem war ich keinen Tag arbeitslos. Die Idee zu reisen, Freunde zu treffen und mich in meinem Garten zu beschäftigen hatte schon etwas Verlockendes.« Während der aktiven Zeit blieb unter der Woche kaum Zeit für die sogenannten schönen Dinge des Lebens. Das war nach der Pensionierung anders: »Meine Frau und ich haben Konzertabonnements gekauft. Ich genieße es, mich erstmals in meinem Leben regelmäßiger mit Kunst auseinanderzusetzen zu können. Das ist eine neue Welt für mich.« Ein Wermutstropfen war schon dabei: »Es war eine lange Zeit in ein und demselben Unternehmen. Auch meine Kunden konnte ich jahrelang. Zu einigen habe ich eine richtige Freundschaft aufgebaut, aber man hat sich immer nur in der Arbeit gesehen. Jetzt besuch ich sie halt privat.« Dem Unternehmen selbst weint er allerdings keine Träne nach.

### Start in ein neues Leben

Michael H. war leitender Angestellter in der Elektroindustrie und in den letzten Jahren im Beruf voll gefordert. Er war erfolgreich und alle glaubten, dass ihn nach seiner leitenden Tätigkeit die Pensionierung wie ein Schock treffen müsste. Doch er hatte keinen Pensionsschock: Er erfüllte sich einen Bubentraum und kaufte sich ein Motorrad und seiner Frau einen zweiten Helm. »Ich bin im Februar in Pension gegangen und schon die ersten warmen Tage haben wir für lange Ausfahrten genutzt. Mittlerweile fahre ich zwar mehr allein, weil meine Frau die Zeit, die sie für sich hat, auch sehr genießt.«

Überhaupt verändern sich Partnerschaften in der Pension, auch wenn nicht jede Pensionierung in einer Katastrophe wie im legendären deutschen Film »Papa ante portas« des Komikers Lorient mündet. Für Michael H. änderte die Pension viel, denn er nahm ab seinem ersten Tag im Un-Ruhestand (wie er diese Zeit selbst bezeichnet) teil an der Erziehung seiner drei Enkelkinder. Gemeinsam mit seiner Frau betreut er die Kinder nachmittags und bei Bedarf und genießt die Zeit mit den Kleinen sichtbar: »Meine eigenen



**Ich glaube, man arbeitet motiviert bis zum Schluss und geht dann leicht in die Pension, wenn man selbst die Arbeit, die man leistet, auch in den letzten Jahren geschätzt wird.**

Kinder habe ich ja nicht wirklich sehr intensiv beim Aufwachsen erlebt, weil der Job doch sehr zeitintensiv war. Über ihre Entwicklungsfortschritte wurde ich oft erst im Nachhinein informiert. Jetzt bin ich es, der meinen Kindern erzählen kann, dass das Enkelkind schon ohne Stützräder Fahrrad fahren kann.«

Doch neben diesen sehr persönlichen Veränderungen, gibt es Umstellungen, die alle treffen: Wer sich »professionell« auf die Pension vorbereiten will, der hat mehr zu tun, als den Enkelkindern am Fahrrad hinterherzulaufen: Die Wohnsituation sollte im Idealfall jetzt dem kommenden Lebensabschnitt angepasst werden. Das Bad sanieren, eventuell von der Badewanne auf eine barrierefreie Dusche umsteigen, all das können sinnvolle Vorbereitungen auf das Leben »danach« sein. Wer es sich leisten kann, sucht jetzt noch eine Wohnung in einem Haus mit Aufzug. Auch finanzielle Angelegenheiten sollten ein paar Jahre vor der Pension in die richtigen Bahnen gelenkt werden.

### Positives Klima

Wer all das geregelt hat, kann sich in den letzten Jahren vor der Pension im Job auch darauf konzentrieren, sein gewachsenes Wissen weiterzugeben. Denn viele Dinge sind nirgendwo verschriftlicht und für Nachfolgende nicht zu erfahren, es sei denn, diese haben Zeit und Ressourcen dieses gewachsene Wissen weiter zu erhalten. TeilnehmerInnen am Seminar Lifetime sehen das genauso: »Ich freue mich jetzt darauf, mein Wissen und meine Erfahrungen an Junge weiterzugeben. Ich werde meiner Führungskraft

### WEBLINKS

Projekt LIFETIME  
[www.erste-bank.at/GB2007/DE/GB2007\\_DE\\_Lage\\_017.html](http://www.erste-bank.at/GB2007/DE/GB2007_DE_Lage_017.html)

Vorschläge für die Umsetzung machen.« »Ich glaube, man arbeitet motiviert bis zum Schluss und geht dann leicht in die Pension, wenn man selbst und die Arbeit, die man leistet, auch in den letzten Jahren geschätzt wird. Dann kann man mit großer Zufriedenheit gehen und etwas anderes anfangen«, resümiert Michael H. seine letzten Jahre im Beruf und den Start der Pension.

### Mit Selbstvertrauen in Pension

Wer allerdings in den letzten Jahren im Beruf drangsalariert wird und merkt »ich bin nichts mehr wert«, leistet weniger und geht trotzdem oftmals schwerer in Pension. Selbstvertrauen und eine positive Einschätzung der eigenen Fähigkeiten sind sowohl im Job als auch beim Gang in die Pension gute Voraussetzungen. Die Unternehmen können hier – auch zum eigenen Nutzen – positiv unterstützen.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
 an die Autorin  
[d.gordon@ideenmanufactur.at](mailto:d.gordon@ideenmanufactur.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Nicht mehr Betteln geh'n

*Die gesetzliche Alterspension ist keine Selbstverständlichkeit und wurde erst vor mehr als 50 Jahren zum festen Bestandteil des sozialen Netzes.*

Als die kurz zuvor beschlossene Alterspension für Arbeiterinnen im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz 1955 zum festen Bestandteil des sozialen Netzes wurde, zitierte die Gewerkschaftspresse immer wieder die Strophe aus dem alten Gedicht der ArbeiterInnenbewegung.

*Was wir ersehnen von der Zukunft ferne:*

*Dass Brot und Arbeit uns gerüstet steh'n.*

*Dass uns're Kinder in der Schule lernen*

*Und uns're Alten nicht mehr Betteln geh'n.*

Noch vor hundert Jahren war ein Alter ohne Not für viele so etwas wie ein ferner Traum. Nur dort, wo es schon Gewerkschaften mit funktionierenden Unterstützungseinrichtungen gab, hatten alte ArbeiterInnen, die in den Fabriken und Werkstätten nicht mehr mithalten konnten, eine kleine Chance, Hunger und Betteln zu entkommen. Auf jeden Fall wurde gearbeitet, so lange es ging. Auf der Totenliste nach dem Explosionsunglück in der Ottakringer Zelluloidfabrik 1908 finden sich nicht nur 16-jährige junge Frauen, sondern auch über 70-jährige Männer.

Von wenigen Ausnahmen abgesehen, galten auch gewerkschaftliche Unterstützungsleistungen nur für Arbeitsunfähigkeit, nicht weil ein bestimmtes Alter erreicht war. Als Gewerkschafter 1907 erstmals ins Parlament gewählt wurden,

machten sie die Alterspension für ArbeiterInnen sofort zum Thema, aber erst ein Gesetz der Republik Österreich fixierte sie 1927 zumindest auf dem Papier. Die damals noch sehr kleine Gruppe der Angestellten erreichte dagegen noch zu Kaisers Zeiten eine (wenn zunächst auch sehr schlechte) gesetzliche Alterspension. Die gewerkschaftlich gut organisierten Eisenbahner, auf die Militär, Verwaltung und Wirtschaft angewiesen waren, setzten ebenfalls früher als andere ein eigenes Pensionsrecht durch, während die Staatsbeamten/-beamtinnen bis nach der Gründung der Republik darauf warten mussten. Um die Arbeiterpension zu verwirklichen, fehlten, so hieß es 1927, dagegen die notwendigen Budgetmittel, denn trotz der Beiträge von ArbeiterInnen und Unternehmen benötigte man natürlich auch Steuergeld, um das System aufzubauen. Es war eine ähnliche Situation wie bei der Einführung der Arbeitslosenversicherung 1919, nur eine andere Politik. 1919 entschieden sich Parlament und Regierung trotz riesiger Budgetprobleme für die Investition (und wurden dafür wenige Jahre später mit sinkenden finanziellen Belastungen »belohnt«). 1927 fuhren Regierung

**Die Sparbüchse einer Arbeiterin um 1920 mit der Inschrift »Junges Blut spar dein Gut« und »Armut im Alter wehe tut«. Den Menschen wurde eingeredet, wenn sie sich nur von ihren Hungerlöhnen etwas zurücklegen würden, bräuchten sie im Alter kein Elend befürchten.**



© Ausstellungskatalog »Armut«, Sonderausstellung Nr. 298 Historischen Museums der Stadt Wien, S. 210.

und Parlamentsmehrheit trotz des Wirtschaftsbooms der »Roaring Twenties« einen beinhalten Sparkurs. Übrig blieb eine staatliche Unterstützung bei Berufsunfähigkeit im Alter. Erst die NationalsozialistInnen brachten 1938 das (lange vor ihrer Zeit entstandene) deutsche Recht auf Arbeiterrente mit, aber es wurde bald durch die Kriegs- und Terrorgesetzgebung unterlaufen. So blieb es eine der ganz großen Kulturleistungen der Zweiten Republik, die Pensionsversicherung für alle ArbeitnehmerInnen einzuführen. Nicht umsonst ist ihre Verteidigung ein zentrales Anliegen des ÖGB und seiner Gewerkschaften.

Ausgewählt und kommentiert von  
 Dr. Brigitte Pellar  
 brigitte.pellar@aon.at

# Statistiken sind Argumente

	Harmonisierte VPI	
	Oktober 08	November 08
Belgien (BE)	4,8	5,5
Deutschland (DE)	2,5	3,0
Irland (IE)	2,7	3,2
Griechenland (EL)	4,0	4,7
Spanien (ES)	3,6	4,6
Frankreich (FR)	3,0	3,3
Italien (IT)	3,6	3,9
Zypern (CY)	4,8	5,0
Luxemburg (LU)	3,9	4,8
Malta (MT)	5,8	4,9
Niederlande (NL)	2,5p	2,8
<b>Österreich (AT)</b>	<b>3,0p</b>	<b>3,7</b>
Portugal (PT)	2,5	3,2
Slowenien (SI)	4,8	5,6
Finnland (FI)	4,4	4,7
<b>Eurozone (VPI-EWU)</b>	<b>3,2p</b>	<b>3,6</b>
Bulgarien (BG)	11,2	11,4
Tschech. Republik (CZ)	5,7	6,4
Dänemark (DK)	3,8	4,5
Estland (EE)	10,1	10,8
Lettland (LV)	13,7	14,7
Litauen (LT)	10,7	11,3
Ungarn (HU)	5,1	5,6
Polen (PL)	4,0	4,1
Rumänien (RO)	7,4	7,3
Slowakei (SK)	4,2	4,5
Schweden (SE)	3,4	4,2
Vereinigtes Königreich (UK)	—	5,2
<b>EU (EVPI)</b>	<b>3,7p</b>	<b>4,2</b>
Island (IS)	17,9	15,4
Norwegen (NO)	5,1	4,8
<b>EWU (VPI-EWR)</b>	<b>3,7p</b>	<b>4,2</b>
Schweiz (CH)	2,6	2,8

Der Arbeitsmarkt im Oktober 2008				
	Stand Oktober 08	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat	
<b>Unselbst. Beschäftigung</b>	<b>3.436.348</b>	<b>-31.980</b>	<b>62.126</b>	
ohne KUC/Präsenzdiener	3.318.671	-33.592	61.886	
ArbeiterInnen	1.341.312	-38.257	8.929	
Angestellte u. Beamte	2.095.036	6.277	53.197	
Männer	1.850.296	-17.529	23.096	
Frauen	1.586.052	-14.451	39.030	
AusländerInnen	437.674	-14.406	18.295	
InländerInnen	2.998.674	-17.574	43.831	
<b>Vorgemerkte Arbeitslose</b>	<b>202.775</b>	<b>19.448</b>	<b>-2.065</b>	
Männer	103.779	9.337	761	
Frauen	98.996	10.111	-2.826	
AusländerInnen	37.774	5.269	892	
InländerInnen	165.001	14.179	-2.957	
Jugendliche (bis unter 19)	9.476	432	677	
Jugendliche (19 bis unter 25)	25.782	1.751	232	
Ältere (50 bis unter 55)	20.799	2.566	675	
Ältere (55 bis unter 60)	15712	1.476	344	
Ältere (über 60)	4466	151	534	
<b>Arbeitslosenquote</b>	<b>5,6</b>	<b>0,6</b>	<b>-0,2</b>	
Offene Stellen	34.987	-3.527	-2.875	
Lehrstellensuchende	6.470	-1.000	800	
Offene Lehrstellen	3548	-1403	-240	
<b>Geringfügige Beschäftigung *</b>	<b>285.459</b>	<b>11.216</b>	<b>36.900</b>	
Männer	96.008	7.168	19.640	
Frauen	189.451	4.048	17.260	
ArbeiterInnen	162.313	5.057	25.659	
Angestellte	123.146	6.159	11.241	

\* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

Die monatlichen Übersichten über die Beschäftigungslage und die Kaufkraft sollen die Orientierung erleichtern. Die Tabellen sind wichtige Informationen für InteressenvertreterInnen und jede/n politisch Interessierte/n.

**Datenquellen:** EUROSTAT, Irid. Monat;  
**Anm.:** Der Harmonisierte VPI ist der zentrale Indikator für die Währungs- politik der EZB. Er stellt auch die beste statistische Basis für internationale Vergleiche unter europäischem Gesichtspunkt dar.  
 EWU = Europäische Währungsunion; EWR = Europäischer Wirtschaftsraum. Die Schweiz berechnet seit Jänner 2008 einen HVPI.  
**r = revidiert; p = vorläufig; - = Daten nicht verfügbar**

# Regierungsprogramm

*Der ÖGB hat die wichtigsten Punkte des Regierungsprogramms aus Sicht der ArbeitnehmerInnen zusammengefasst und bewertet.*

**S**eit Sommer 2007 hat sich mit der internationalen Finanzkrise die Lage dramatisch zugespitzt. 2009 muss trotz der positiven Bemühungen hinsichtlich Konjunktur und Beschäftigung mit einem sichtbaren Anstieg bei der Arbeitslosigkeit gerechnet werden. Mit dem Regierungsprogramm müssen daher die drohenden negativen Effekte am Arbeitsmarkt soweit als möglich minimiert werden.

## Konjunktur und Arbeitsplätze

Ganz im Sinne der ArbeitnehmerInnen und damit auch des ÖGB ist es, dass die Regierung die Prioritäten auf die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Ankerbelung der Konjunktur setzt. Nach dem bereits beschlossenen Konjunkturprogramm I (**Mittelstandsmilliarde**) soll ein zweites gleich zu Beginn der Regierungszeit folgen. Diese Maßnahmen sollen aber an die Bedingung eines stabilen Haushalts gebunden werden. Ob das dann ausreicht, ist fraglich.

Das Ziel der Koalition, die Nachfrage zu stabilisieren und Vollbeschäftigung zu erreichen, schätzt der ÖGB als die wichtigste Maßnahme der neuen Regierung ein. Ein Anstieg der Arbeitslosigkeit muss möglichst verhindert werden, auch wenn dafür zusätzliche Mittel aufgewendet werden müssen. Arbeitslosigkeit vermeiden ist immer noch billiger als Arbeitslosigkeit finanzieren. 100.000 zusätzliche Arbeitslose würden die Gesamtwirtschaft 4,7 Mrd. Euro pro Jahr kosten.

Positiv beurteilt der ÖGB auch die angekündigten Investitionen in Forschung & Entwicklung (F&E), Infra-

struktur, Aus- und Weiterbildung. Dabei kommt es aber auf die Details an, die im Regierungsprogramm offen bleiben.

Kritik äußert der ÖGB am geplanten Ausbau von Public-Private-Partnership-Modellen (PPP), weil diese erfahrungsgemäß zu einem schleichenden Ausverkauf öffentlicher Einrichtungen führen.

Der ÖGB tritt für einen wirtschaftspolitischen Kurswechsel ein, der auf Kaufkraftstärkung und Inlandsnachfrage setzt. Zusätzlich zu nationalen Konjunkturmaßnahmen spricht sich die Regierung für ein zeitlich abgestimmtes EU-Konjunkturpaket aus. Das fordert auch der ÖGB, wobei auf EU-Ebene (Stabilitätspakt) mehr Spielraum für Investitionen in Infrastruktur etc. geschaffen werden muss.

Eine Forderung des ÖGB, die auch im Regierungsprogramm vertreten ist, ist das kostenlose letzte Kindergartenjahr. Das kann aber nur ein erster Schritt sein; folgen müssen der beschäftigungswirksame Ausbau der Kinderbetreuung und Investitionen in den Ausbau der stationären und ambulanten Pflege.

## Standortpolitik

Während die Regierung hauptsächlich auf Unternehmensförderungen setzt, schlägt der ÖGB im Sinne der Standort-sicherung wichtiger Leitbetriebe vor, dass die ÖIAG von einer Privatisierungsgesellschaft in eine Beteiligungsgesellschaft umgewandelt wird. Der ÖGB sieht keine Notwendigkeit zu weiteren Privatisierungen.

Bei Post und Telekom ist vorgesehen, dass auch nach der vollständigen Liberalisierung des Postmarktes die flächen-

deckende Versorgung der Bevölkerung mit Postdienstleistungen sichergestellt wird. Das entspricht langjährigen ÖGB-Forderungen.

## Steuern

Der wichtigste Punkt im Regierungsprogramm ist das Vorziehen der Steuersenkung: Das Steuersenkungsvolumen beträgt 2,3 Mrd. Euro und wird schon 2009 wirksam. Die prozentuelle Entlastung ist bei geringeren Einkommen höher als bei hohen. Das Volumen liegt deutlich unter den vom ÖGB geforderten 3,5 Mrd. Euro, ein positiver Konjunkturimpuls kann trotzdem erwartet werden. Mit dem Volumen von 500 Mio. Euro werden die Familienleistungen deutlich erhöht. Eine Negativsteuerregelung konnte nicht erzielt werden, doch bleibt die Absenkung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge für niedrige Einkommen aufrecht.

Eine grundlegende Strukturreform wurde nicht erzielt. Nach wie vor ist Arbeit zu hoch und Kapital zu wenig besteuert. Diese Fragen sollen in der Steuerreformkommission behandelt werden. Der ÖGB setzt sich z. B. für die Wiedereinführung einer – reformierten – Erbschafts- und Schenkungssteuer mit großzügigem Freibetrag sowie für eine Vermögenszuwachssteuer und eine stärkere Besteuerung von Privatstiftungen ein.

## Arbeitsmarkt

Das Kapitel Arbeitsmarkt enthält etwa die auch im Sozialpartnerpapier »Arbeitsmarkt Zukunft 2010« enthaltene Aufstockung der AMS-Fachkräfteausbildung,

weitere frauenfördernde Maßnahmen und Maßnahmen zur Förderung von Personen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen und älteren Menschen. Außerdem sollen Kursmaßnahmen qualitativ verbessert werden. Das AMS muss aber finanziell und personell ausreichend ausgestattet werden, um diese Maßnahmen umsetzen zu können. Zur Weiterführung und Finanzierung der Ausbildungsgarantie für Jugendliche bekennt sich die Regierung.

## EU-Übergangsfristen

Der ÖGB begrüßt die Festlegung der Koalitionsparteien auf die Ausschöpfung der Übergangsfristen für neue EU-Mitgliedsstaaten und die stufenweise Öffnung für Fachkräfte und ArbeitnehmerInnen mit höherer Ausbildung nach Arbeitsmarktprüfung, was dem Sozialpartnerpaket zur Arbeitsmarktpolitik aus dem Jahr 2007 entspricht. Für den ÖGB hat nach wie vor bei Fachkräftemangel die Aus- und Weiterbildung heimischer Arbeit suchender Menschen Vorrang.

Eine wesentliche ÖGB-Forderung findet sich im Regierungsprogramm wieder: Die Verhinderung von Lohndumping und die Verbesserung der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung in der EU.

## Pensionen

Im Regierungsprogramm ist auch ausdrücklich festgehalten, dass die gesetzliche Pensionsversicherung Existenz und Lebensstandard im Alter sichern muss. Die Pensionsautomatik, die automatisch Pensionsänderungen aufgrund eines Rechenergebnisses vorgesehen hätte, ist im Regierungsprogramm nicht mehr vorgesehen, sondern lediglich eine Berichtspflicht über die Entwicklung der Pensionsversicherung. Somit ist eine wesentliche Forderung des ÖGB erfüllt.

Die Regierung will, dass gesundheitlich Beeinträchtigte verstärkt beruflich rehabilitiert werden. Für Menschen, die sehr stark beeinträchtigt sind, soll ein erleichterter Zugang in die Invaliditätspension geschaffen werden. Zwischen der Schwerarbeits- und Invaliditätspension soll eine Verbindung hergestellt werden. Die Schwerarbeitspension soll reformiert

werden. Dafür soll eine Arbeitsgruppe belastende Tätigkeiten wie z. B. Nachtarbeit, Akkordarbeit und psychisch belastende Tätigkeiten bewerten. Der ÖGB fordert schon seit längerer Zeit, dass solche Tätigkeiten in die Schwerarbeitsregelung aufgenommen werden.

Weiters ist es notwendig, auch länger zurückliegende Schwerarbeit zu berücksichtigen. Viele arbeiten in jungen Jahren schwer, sind aber später dazu aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage. Auch Krankenstandszeiten sollen rückwirkend als pensionswirksam angerechnet werden. Der ÖGB fordert, dass auch Frauen bei der Schwerarbeitspension berücksichtigt werden.

Angesicht der 2013 schlagartig endenden Hacklerregelung kündigt die Regierung eine Neuregelung an. Der ÖGB unterstreicht, dass sich die Zusage »45 bzw. 40 Jahre sind genug« in so einem Modell wieder finden muss. Die Regierungsziele Weiterführung der Pensionsharmonisierung sowie bessere Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten werden vom ÖGB unterstützt.

## Pflege

Im Regierungsprogramm ist vorgesehen, dass Pflege und Betreuung im gesamten Bundesgebiet nach einheitlichen Mindeststandards verfügbar sein müssen. Aus gewerkschaftlicher Sicht kritisch zu bewerten ist jedoch, dass auch weiterhin die rechtliche Möglichkeit zur selbstständigen Tätigkeit in der Pflege und Betreuung beibehalten werden soll. Der Pflegeberuf muss durch bessere Ausbildung und Bezahlung attraktiver gemacht werden. Der ÖGB fordert Fachhochschulausbildung für alle Gesundheits- und Sozialberufe, verbunden mit ausreichender Finanzierung.

## Gesundheit

Aus der sehr **kryptisch** formulierten Maßnahme einer »Prüfung von Optionen der Finanzierung der Systeme der sozialen Sicherheit als Alternative zu einer vorrangig auf Löhne und Gehälter ausgerichteten Finanzierungssystematik« lässt sich die Bereitschaft zur Einführung einer Wertschöpfungsabgabe herauslesen, einer langjährige Forderung des ÖGB. Der

## WEBLINKS

Die vollständige Stellungnahme finden Sie unter:  
[www.oegb.at/regierung](http://www.oegb.at/regierung)

ÖGB begrüßt, dass die Koalition sich zur solidarischen, qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung für alle sowie zur Selbstverwaltung bekennt.

Bei der Finanzierung der Krankenkassen bekennt sich die Regierung zum schrittweisen Abbau des Defizits, und dazu, die Steigerung der Ausgaben zu bremsen. Medikamentenpreise und Arzt-/Ärztinnenhonorare waren in der jüngsten Zeit die raschest steigenden Posten bei den Gesundheitsausgaben. Zur nachhaltigen Finanzierung des Gesundheitssystems fordert der ÖGB zusätzlich eine Vermögenszuwachssteuer und eine Erhöhung der Höchstbeitragsgrundlage.

## Pensionskassen

Im Regierungsprogramm wird festgehalten, »dass die Krise an den Finanzmärkten an den österreichischen privaten Altersvorsorgesystemen nicht vorüber geht«. Die Vorhaben bleiben nach ÖGB-Einschätzung zu vage. Es ist unerlässlich, Reformschritte zu setzen, weil unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen stabile Betriebspensionen schlichtweg nicht planbar sind. Vorrangig notwendig sind die Wiedereinführung einer garantierten Mindestverzinsung, Erhöhung der Transparenz sowie, dass der Wechsel zwischen den Pensionskassen zu leistbaren Bedingungen möglich sein muss.

Wie schon bisher, wird der ÖGB auch in Zukunft aktiv den Standpunkt der ArbeitnehmerInnen in die politische Umsetzung einbringen, sei es im Rahmen der Sozialpartnerschaft, in Arbeitsgruppen oder in Form von Gesetzesbegutachtungen und Stellungnahmen.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# EU-Gesundheitspolitik

*Ohne offiziellen Gestaltungsauftrag fungiert die EU als Motor für Liberalisierung und Marktöffnung im Gesundheitsbereich.*

Autorin: Mag. Lucia Bauer

Büro des Vorsitzenden GPA-djp

**D**ie gemeinsamen Ziele der Gesundheitssysteme in der Europäischen Union spiegeln einige der grundlegendsten Werte der BürgerInnen in Europa wider. Die zugrunde liegenden Grundsätze Universalität, Gleichbehandlung, Qualität und Solidarität müssen beachtet werden. Die Organisation des Gesundheitswesens und der medizinischen Versorgung ist und bleibt Aufgabe der Mitgliedsstaaten, die in Übereinstimmung mit dem EG-Vertrag auszuüben ist.<sup>1</sup> So klingt die Europäische Kommission beim Thema Gesundheitspolitik. Eigentlich scheint damit alles klar zu sein: Gesundheitspolitik war und ist alleinige Aufgabe der Mitgliedsstaaten.

## Koordination

Der EU kommt im Gesundheitsbereich lediglich eine unterstützende bzw. koordinierende Rolle zu.

Die Realität ist weitaus vielschichtiger: Auch wenn die Europäische Kommission über nahezu keine Kompetenzen in diesem Bereich verfügt, so versteht sie es hervorragend, Berechtigungen aus anderen Politikfeldern abzuleiten. Das führt schließlich dazu, dass sich die ökonomische Integration ganz konkret auf na-

tionale Sozial- und Gesundheitspolitiken auswirkt.

## Trend zur Europäisierung

■ Einerseits befinden sich die Gesundheitssysteme in der EU zunehmend in einem Wettbewerb: Große Konzerne haben längst die Potenziale des »Gesundheitsmarkts« erkannt und lobbyieren auf allen Ebenen für mehr Marktöffnung. In der Folge geraten Gesundheitsdienstleistungen zunehmend unter Liberalisierungsdruck.

■ Andererseits zwingen die budgetären Vorgaben der EU, wie sie etwa von den Kriterien des Wachstums- und Stabilitätspaktes ausgehen, die einzelnen Mitgliedsstaaten dazu, die staatlichen Ausgaben bei der Gesundheit zu reduzieren. Erhöhung der Beiträge, Reduktion des Leistungsbezuges und Selbstbehalte nehmen nicht zuletzt hier ihren Ausgang.

In der EU kommt es also zunehmend zu einem Ungleichgewicht: Sowohl die Mitgliedsstaaten als auch die Kommission betonen die **Subsidiarität** bei der Ausgestaltung der Gesundheitssysteme. Gleichzeitig schränken Liberalisierungs- und Einsparungsdruck den Handlungsspielraum der Staaten im Gesundheitsbereich immer mehr ein. Betrachtet man die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs der vergangenen zehn Jahre, so wird deutlich, dass auch im Gesundheitsbereich längst die **vier Freiheiten des Binnenmarktes** konsequent angewendet werden. Diese Entscheidungen des EuGH greifen ganz wesentlich in die Gesund-

## WEBLINKS

Die Europäische Kommission zur Öffentlichen Gesundheit  
[http://ec.europa.eu/health/ph\\_overview/co\\_operation/mobility/patient\\_mobility\\_de.htm](http://ec.europa.eu/health/ph_overview/co_operation/mobility/patient_mobility_de.htm)

heitssysteme der EU-Staaten ein und gestalten die EU-Gesundheitssysteme mit, ohne dass dahinter ein bewusster Gestaltungswille der Mitgliedsstaaten stünde.

## PatientInnenmobilität

Seit 2002 läuft zudem in der EU ein Reflexionsprozess über die Mobilität von PatientInnen. Ein konkreter Richtlinienvorschlag der Kommission dazu wird derzeit im Europäischen Parlament und im Europäischen Rat diskutiert. Medizinische Versorgung im Ausland soll in Zukunft leichter möglich sein. Nur wenige EU-BürgerInnen wissen, dass schon derzeit eine EU-Verordnung Notfallbehandlungen im EU-Ausland regelt. Auch geplante Behandlungen sind nach Genehmigung durch die zuständige nationale Krankenkasse laut dieser Verordnung möglich. Kosten, die dabei entstehen, werden zwischen dem Gesundheitsdienstleister des Behandlungsstaates und der Krankenversicherung der PatientInnen im Heimatland direkt abgerechnet, sodass den PatientInnen selbst keine zusätzlichen Kosten entstehen. Im Unterschied dazu sieht die neue Richtlinie vor, dass die PatientInnen die entstehenden Kosten zunächst selbst übernehmen

<sup>1</sup> Mitteilung der Europäischen Kommission vom 2.7.2008 zur Richtlinie über die Ausübung der PatientInnenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung.



und dann von der eigenen Versicherung erstattet bekommen – allerdings nur bis zu jenem Ausmaß, das auch für die Behandlung im eigenen Land bezahlt worden wäre. Nur noch in Ausnahmefällen soll dafür eine Genehmigung durch die Krankenkasse notwendig sein.

## Warum die neue Richtlinie?

Glaukt man den Argumenten der Kommission, so geht es beim Richtlinienvorschlag vor allem um Vorteile für die PatientInnen. Detaillierte Informationen über die unterschiedlichen nationalen Gesundheitssysteme sollen für die EU-BürgerInnen gut verständlich aufbereitet werden und überall in der EU zugänglich gemacht werden, die Gesundheitsversorgung in der EU damit transparenter, unbürokratischer und gerechter werden. Versorgungsengpässe und Wartelisten würden reduziert. Entgegen den Behauptungen der Kommission bringt die Richtlinie jedoch nicht nur Vorteile für die PatientInnen. Bereits jetzt werden uninformierte PatientInnen im Ausland oft gedrängt, ihre Behandlungskosten vorzustrecken. Mit der neuen Richtlinie, die in Zukunft neben der alten gelten soll,

### KURZ GEFASST

Während die **Europäische Union**, was die Qualitätsstandards betrifft, nur sehr allgemeine und damit interpretierbare Ziele festlegt, entsteht durch die strengen Budgetziele ein konkreter Einsparungsdruck in den Mitgliedsländern. Wie auch in anderen Feldern der europäischen Sozialpolitik lässt sich bei der Gesundheitsversorgung ein Trend erkennen, weg vom klassischen europäischen Sozialmodell, das Sozialpolitik als öffentliche Verantwortung gegenüber den BürgerInnen definierte. Statt Eingriffe zugunsten der Versorgungssicherheit vorzunehmen, beinhaltet die Gesundheitspolitik der Europäischen Union vor allem Eingriffe zugunsten der Wettbewerbspolitik. Gesundheitsversorgung wird immer mehr als potenzieller Markt gesehen, der den Vorschriften des EU-Binnenmarkts unterliegt. In diese Richtung zielen vor allem die Entscheidungen des EuGH und auch die Vorschläge der Kommission zur PatientInnenmobilität.

Nur wenige EU-BürgerInnen wissen, dass schon derzeit eine EU-Verordnung Notfallbehandlungen im EU-Ausland regelt.

wird der Druck auf die PatientInnen im EU-Ausland steigen, schon vor der Behandlung Bares auf den Tisch zu legen.

Zudem lässt der Vorschlag offen, wie sichergestellt werden soll, dass es durch den Richtlinienvorschlag weder zu einseitigen Kostenbelastungen von Mitgliedsstaaten kommt, noch die innerstaatliche Gesundheitsversorgung bzw. das innerstaatliche Leistungsangebot darunter leiden, wenn verstärkt PatientInnen aus dem EU-Ausland Gesundheitsdienstleistungen nachfragen.

## Wettbewerb forcieren

Bei allen Unklarheiten des Richtlinien-textes wird eines klar: Bei der neuen Richtlinie geht es nicht nur um mehr Wahlmöglichkeiten und Vorteile für die PatientInnen. Vielmehr geht es um die grundsätzliche Frage, wie viel Wettbewerb es im Gesundheitsbereich zukünftig geben wird und auch darum, ob einzelne Staaten auch langfristig eine solidarische Versorgung der Bevölkerung über die Binnenmarktfreiheiten stellen dürfen. Entsprechend skeptisch ist auch Tamara Goosens, Gesundheitsexpertin vom Europäischen Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EPSU). Sie befürchtet, dass die Vorschläge der Kommission weitgehende Folgen für die Gesundheitssysteme in der EU haben könnten. Die Wahlfreiheit der PatientInnen würde zu mehr Wettbewerb zwischen den Gesundheitsdienstleistern führen – um die aber auch zwischen den PatientInnen. Zudem würde die Verantwortung immer mehr vom Staat auf die PatientInnen übertragen. Tonangebend für die Strategie der Europäischen

Kommission sei das massive Lobbying der großen, international agierenden, privaten Krankenversicherer. »Diese warten nur darauf, europaweit die reichen PatientInnen abzuholen. Letzten Endes kann das die Behandlung im Krankenhaus wesentlich verteuern.« Sie vermisst bei der europäischen Gesundheitspolitik Balance: »Einerseits soll es Gleichheit beim Wettbewerb geben. Andererseits gibt es viele Unterschiede in Qualität oder Finanzierung, die nicht angegangen werden.«

Letzten Endes bleibt das Privileg, sich im Ausland behandeln zu lassen, wohlhabenden PatientInnen überlassen. Denn wer verfügt über die Möglichkeiten, die Reisekosten zu finanzieren, sich über die Möglichkeiten einer Behandlung im Ausland zu informieren, Behandlungen im Voraus zu bezahlen und dann auf Rückerstattung durch die eigene Krankenkasse zu warten. Klar im Vorteil sind außerdem PatientInnen aus reichen Ländern, deren Krankenkasse mehr abdeckt. Die meisten OsteuropäerInnen werden sich nur schwer eine Operation etwa in Schweden leisten können. Gemeinsam mit der EPSU, dem ÖGB, der GdG und der vida hat sich die GPA-djp daher in den Diskussionsprozess eingeklinkt und versucht, diese Bedenken auf allen Ebenen einzubringen.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[lucia.bauer@gpa-djp.at](mailto:lucia.bauer@gpa-djp.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



# Die Post geht ab

*Post AG und Telekom Austria wollen in den nächsten Jahren Filialen schließen bzw. Tausende Beschäftigte abbauen. Die Gewerkschaft wehrt sich.*

Dr. Wilfried Leisch

Freier Journalist und Publizist in Wien

**B**is 2015 will die Post AG 9.000 Beschäftigte abbauen und 1.000 von 1.300 Filialen schließen. Bei der Telekom Austria sollen bis 2011 bis zu 2.500 Beschäftigte das Unternehmen verlassen. Deshalb gingen sowohl Post- als auch Telekom-Beschäftigte, unterstützt von PersonalvertreterInnen, BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen am 12. November lautstark auf die Straße. Die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebiensten (GPF) fasste Streikbeschlüsse. Am 10. Dezember wurden in einem Warnstreik vor allem Postämter bestreikt, die von Schließung betroffen sind. Für den Vorsitzenden des Zentralausschusses der Bediensteten der Österreichischen Post AG, Gerhard Fritz, läuft dieser Plan auf die »Vernichtung der Post, der ländlichen Regionen und der Arbeitsplätze hinaus«.<sup>1</sup>

## 11.000 Beschäftigte weniger

Tatsächlich hatte die Post 1996, mit Beginn der Liberalisierung durch die große Koalition von SPÖ und ÖVP, noch knapp 34.000 Beschäftigte, heute sind es nur noch 23.000. Seit 2001 wurden ca. 1.000 Postfilialen geschlossen, nur ein Fünftel davon sind durch »Post-Partner« ersetzt worden.

Von den derzeitigen 1.300 Postämtern und etwas über 200 »Post-Partnern« sollen nach den Plänen der Post-Geschäftsleitung, wie Medien berichteten, nur noch wenige große Zentren in Ballungsräumen übrig bleiben. Der Rest soll an weitere Partner und neue Pächter gehen. Da »Post-Partner« nur eingeschränkte Dienstleistungen anbieten, gehen der Post zahlreiche Kunden/Kundinnen verloren, insbesondere im Banken- und Versicherungsbereich, wo ja jetzt (noch) eine Kooperation mit BAWAG/P.S.K. besteht. Nutznießer am »flachen Land« könnten die jetzigen Postkonkurrenten Volksbank und Raiffeisen sein. Zudem warten die in Europa gut aufgestellten »Big Player« Deutsche Post, Holländische Post, die britische Royal Mail, die französische La Poste auf den österreichischen Markt. Wenn der nicht durch ein Postmarktgesetz geschützt ist, gibt es keine österreichische Post mehr, befürchtet der Vorsitzende-Stv. des Zentralausschusses der Bediensteten der Österreichischen Post AG, Martin Palensky.<sup>2</sup> Was ihn besonders ärgert, ist die Art der Kommunikation, die »positive Formulierung des Bösen«: So wurde die erste Schließungswelle als »Postamtszusammenlegungen«, die zweite als »Finalnetzoptimierung« und die jetzige als »Ausbau alternativer Betreibermodelle« schöngebetet. Das heißt aber nichts anderes, als Beschäftigte abzubauen, die Konkurrenz zu fördern und die Versorgungssicherheit zu gefährden, denn die »Post-Partner« haben keinen Versorgungsauftrag, können jederzeit ihren Vertrag mit der Post kündigen.

Erstes Ergebnis der Proteste und der öffentlichen Debatte: Am 19. November wurde erreicht, dass es bei der Post bis

Mitte 2009 keine »betriebsbedingten« Kündigungen geben soll. Außerdem sagte die Politik zu, dass es bis dahin das von der Gewerkschaft schon seit Jahren eingeforderte Postmarktgesetz endlich geben soll. Es soll dazu dienen, dass sich künftige Postkonkurrenten nicht die Rosinen aus dem Kuchen picken dürfen und mittels einer Universaldienst-Verordnung die Mindestversorgung mit Postdienstleistungen und deren Finanzierung festgeschrieben wird.

Besonderes vehement wird von den Gewerkschaftern ein Branchenkollektivvertrag eingefordert, eine Art Mindestlohnvereinbarung, die Lohndrückerei mit Beschäftigten aus dem Ausland verhindern soll. Zudem muss es eine Auftraggeberhaftung bzw. Generalunternehmerklausel geben, damit nicht »Ich-AGs« Lohn- und Sozialabgabendumping betreiben können.

## Ende gut, alles gut?

Mitnichten. Sowohl die Post- als auch die Telekom-BetriebsrätInnen trauen dem »Frieden« nicht, zeigt doch ein Blick auf die von Telekom und Post vorgelegten »Begründungen«, dass hier mit gezinkten Karten gespielt wird.

Die Post ist kein »Sanierungsfall«: Die Gewinne der Post sind in den vergangenen Jahren ständig gestiegen. So zahlte die Post dieses Jahr 1,4 Euro Dividende je Aktie (98 Mio. Euro) und im September nochmals eine Sonder-Dividende in Höhe von nochmals 70 Mio. Euro! Die Produktivität der Post liegt im EU-Spitzenfeld. Das operative Ergebnis (EBIT) ist von 2005 auf 2007 von 103 auf fast 163 Mio. Euro gestiegen.<sup>3</sup> Im Post-Geschäftsbericht von

<sup>1</sup> ORF-ZIB, 13.11.08

<sup>2</sup> Interview am 26.11.08

<sup>3</sup> Geschäftsbericht 2007, [www.post.at](http://www.post.at)

Jänner bis September 2008 ist nachzulesen: »Konzernumsatz Q1–3 um 7,0 Prozent auf 1.784,6 Mio. EUR gesteigert, Österreichische Post von gegenwärtiger Finanzkrise kaum betroffen, steigende Umsatzentwicklung, operatives Ergebnis (EBIT) 2008 auf dem Niveau von 2007; Anstieg für 2009 erwartet; Basisdividende 2009 über dem Vorjahreswert von € 1,40/Aktie.«<sup>4</sup>

## Wer profitiert?

MitarbeiterInnenabbau treibt die Aktienkurse in die Höhe. Schaut man auf die Homepage der Finanzmarktaufsicht<sup>5</sup>, kann man nachlesen, dass die Vorstände riesige Aktienpakete der Post halten. Obwohl die Post-Manager kein Zukunftskonzept außer »Redimensionieren«, sprich Zusperrern haben, kassiert der Post-Vorstand laut Post-Geschäftsbericht 2007 in Summe etwa 1,8 Mio. Euro.

Bei der Telekom gibt es – entgegen den in Medien lancierten Berichten – keine wirkliche Einbrüche beim Festnetz, auch keine echten Verluste, weiß Betriebsratsvorsitzender Miachel Kolek.<sup>6</sup> »Anhaltende Stabilisierung des Trends im Festnetz, da Bündelprodukte den Anschlussrückgang effektiv verlangsamten«, heißt es auf der Telekom-Homepage im jüngsten Quartalsbericht. So liegt das operative Geschäft der ersten neun Monate 2008 bei einem EBIT von 100 Mio. Euro. Jetzt soll das Festnetz auf einmal im Minus sein? Durch einen einfachen Trick: Man schreibt Zahlungen für künftigen Personalabbau (bis 2011) schon jetzt, in einem Quartal, in die Bilanz mit 630 Mio. Euro (!). Das heißt, man hat sofort ein Minus-Ergebnis von 530 Mio. Euro, die in der Öffentlichkeit als Grund für den Personalabbau herhalten sollen. Zudem erspart man sich auch noch Steuern, weil das den Gewinn mindert, der insgesamt trotzdem gegenüber dem Vorjahr steigt. Zynischer gehts nimmer, kritisiert Kolek die Vorgangsweise. 630 Millionen Euro »Restrukturierungsaufwand« für die beabsichtigten 1.250 bis 2.500 Kündigungen im Festnetz? Würde man den Betrag auf die Betroffenen auf-

<sup>4</sup> Investorenpräsentation, 13.11.08 [www.post.at](http://www.post.at)

<sup>5</sup> Finanzmarktaufsicht [www.fma.at](http://www.fma.at)

<sup>6</sup> Gespräch am 20.11.08

<sup>7</sup> Zahlen vgl. Telekom Austria Geschäfts- und Quartalsberichte, [www.telekom.at](http://www.telekom.at)



11. Dezember 2008, Wiener Fleischmarkt: PostmitarbeiterInnen und GewerkschafterInnen protestieren.

teilen, man bräuchte keine Sozialpläne. Aber für Sozialpläne ist wesentlich weniger vorgesehen, weiß der Betriebsrat. Worum es geht? Ca. 70 Prozent der über 9.000 Beschäftigten sind Beamte/Beamtinnen. Die will man loswerden, nachdem die Pläne zur Beamtenagentur bislang noch nicht verwirklicht werden konnten. Dabei soll der Staat (ÖIAG), also die SteuerzahlerInnen, der Telekom und der Post die Kosten abnehmen, damit die PrivataktionärInnen noch mehr Dividende erhalten. »Ein verantwortungsbewusstes Unternehmen würde weniger statt mehr Dividenden auszahlen, dafür aber das Personal halten«, so Telekom-Betriebsrat Kolek. Wurden zuletzt 73 Cent pro Dividende oder ca. 350 Millionen Euro gezahlt, sind für heuer 75 Cent je Aktie vorgesehen.<sup>7</sup>

## Karriere- und Entwicklungszentrum

Während Post- und Telekom wie ein »Selbstbedienungsladen« für die Oberen ausschauen, werden die auf der Abschlusliste stehenden Beschäftigten im sogenannten »Karriere- und Entwicklungszentrum« (KEZ) bloß »zwischengeparkt«, nicht weiterentwickelt. So stehen doch für alle dort derzeit 700 Menschen bloß 20.000 Euro zur Verfügung. Für den Gewerkschafter Martin Palensky eine menschenverachtende Zermürbungstaktik, um die KollegInnen loszuwerden. Tragischerweise haben schon zwei von ihnen Selbstmord begangen. Doch das rührt die Akteure kaum. Ziel ist nach wie vor eine Beamtenagentur, die ÖIAG-Chef Peter Michaelis realisieren soll. 11.500 der rund 23.000 Postbeschäftigten sind Beamte/Beamtinnen. Zwischen 3.000 und 5.000

## WEBLINKS

Mehr Infos unter:

[www.gpf.at](http://www.gpf.at)

[www.telekom.at](http://www.telekom.at)

[www.post.at](http://www.post.at)

[www.oieg.at](http://www.oieg.at)

[www.fma.at](http://www.fma.at)

Leute sollen von zu schließenden Poststellen nach Vorstellungen der (Un-)Verantwortlichen in diese Agentur wandern. Gleichzeitig wurden und werden Leiharbeitskräfte eingestellt. Palensky: »Wie soll das funktionieren, wenn es schon jetzt bei 700 Menschen im KEZ nicht funktioniert?

Die Post gehört nicht den Herren Wais oder Michaelis, sondern zu 51 Prozent den Hunderttausenden Menschen in Österreich. Die Politik hat uns an die Börse geknüpelt, daher soll sich die Politik jetzt etwas überlegen. Wir Belegschaftsvertreter stehen bereit, gegen die bezahlten Arbeitsplatzkiller aus der ersten Berichtsebene. Deshalb ist unser Streikbeschluss weiter aufrecht.«

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung

an den Autor

[w.leisch@aon.at](mailto:w.leisch@aon.at)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Betriebsrat aufgepasst

*Belegschaftsvertretungen stehen in Krisenzeiten vor dem Problem, die wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens richtig einzuschätzen.*

Autorin: Mag. Ruth Naderer

Mitarbeiterin der Abteilung Betriebswirtschaft  
der AK Wien

**D**ie Finanzkrise verunsichert fast alle. Binnen kürzester Zeit haben sich die Konjunkturaussichten stark eingetrübt. Viele Unternehmen sind jetzt schon mit Auftrags- und Umsatzrückgängen sowie Liquiditätsengpässen, verursacht durch die Zurückhaltung der Banken bei der Kreditvergabe, konfrontiert. Die ersten Firmen kündigen Kurzarbeit an und haben schon ihre Leiharbeitskräfte »freigesetzt«.

Manche durchaus gesunden Unternehmen nutzen die aktuelle Situation allerdings, um Sparmaßnahmen auf Kosten der Belegschaft unter dem Deckmantel der Wirtschaftskrise umzusetzen. BelegschaftsvertreterInnen stehen oft vor dem Problem, die wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens richtig einzuschätzen.

## Strategie – Analyse

Unternehmenskrisen wirken sich immer auf die Beschäftigten im Unternehmen aus. Im günstigsten Fall werden MitarbeiterInnen angehalten, Überstunden und Urlaub abzubauen, im schlechteren Fall erfolgen Einsparungen bei Sozialleistungen, im schlechtesten Fall drohen Massenkündigungen und Betriebsschließungen.

Der Betriebsrat muss sich jedenfalls eine eigene Strategie zurechtzulegen. Er kann sich gegen die von der Geschäftsführung vorgeschlagenen Maßnahmen

wehren und manchmal damit alle Arbeitsplätze zumindest kurzfristig retten. Mittel- oder langfristig könnte allerdings der Erfolg der Sanierung gefährdet werden. Er kann den Personalkürzungs- bzw. Einsparungsmaßnahmen auch zustimmen, womit er jedoch seine Glaubwürdigkeit und Legitimierung aufs Spiel setzt.

## Nutzen Sie die Ressourcen

Egal für welche Strategie sich eine Betriebsratskörperschaft in einer Unternehmenskrise entscheidet – verhindern, raushalten, kontrollieren oder aktiv einbringen – gründliche Informationsbeschaffung und eine Analyse der aktuellen Situation sollten immer eine dominierende Rolle spielen. Im Sinne: Wissen ist Macht und macht handlungsfähig!

Wenn es zur Krise kommt, so aktivieren Sie Ihr Netzwerk. Überlegen Sie – am besten im Team – wer Ihre Verbündeten sind und von wem Sie Unterstützung erhalten können. Denken Sie dabei an AbteilungsleiterInnen innerhalb des Unternehmens, BetriebsratskollegInnen aus anderen Unternehmen sowie an einen/eine KapitalvertreterIn aus dem Aufsichtsrat oder PolitikerInnen.

Ziehen Sie die BeraterInnen und ExpertInnen aus Gewerkschaften und AK bei. Lassen Sie Ihr Material – Bilanzen, Wirtschaftspläne, Vorschaurechnungen, Liquiditätspläne – prüfen, damit Sie die Situation realistisch einschätzen können und wissen, wie dringend gehandelt werden muss.

Denken sie daran: Sie können zu Ihrer Beratung in allen Angelegenheiten gemäß § 39 (4) Arbeitsverfassungsrecht

## INFO & NEWS

### Die Checkliste

Reserven des Unternehmens – Eigenkapitalausstattung?

Wer sind die EigentümerInnen?

Wer sind die AufsichtsrätInnen?

Kernunternehmen der EigentümerInnen/ des Konzerns oder nur Beteiligung?

Haben die EigentümerInnen in einem anderen Bereich erhöhten Liquiditätsbedarf?

Wie hoch waren die Ausschüttungen in den vergangenen Jahren? Können die EigentümerInnen eine Kapitalerhöhung vornehmen?

Einfluss des lokalen Managements?

Fremdkapital bzw. Kredite?

Tochterunternehmen/Beteiligungen? Wie ist deren wirtschaftliche Situation?

Wertpapiere bzw. Finanzanlageprodukte? Gibt es hier besondere Risiken, Abschreibungsbedarf?

Macht das Unternehmen noch Gewinne? Wie verteilt sich der Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag auf das operative Geschäft (EBIT) bzw. das Finanzgeschäft (Finanzerfolg)?

Kundenstruktur? Abhängigkeiten? Sind wichtige Kunden/Kundinnen in der Krise? In welchen Ländern sind die AbnehmerInnen? Besteht in einem Absatzmarkt erhöhtes Wechselkursrisiko?

Schauen Sie sich die Auftragsbestände und -eingänge an!

die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen beiziehen!

## Wie weit ist die Krise?

Eine Unternehmenskrise bricht nicht über Nacht aus. In fast allen Fällen gibt es viele Monate, manchmal sogar Jahre bevor die Krise akut wird, erste Anzeichen und Symptome. Unternehmenskrisen durchlaufen meist drei Stadien, beginnend mit einer Strategiekrise, die in der Folge in eine Ertragskrise übergeht und mit der Liquiditätskrise endet. Die Reihenfolge ist immer dieselbe, sofern nicht rechtzeitig gegengesteuert wird. Strategiekrisen werden als solche oft nicht einmal erkannt. Die für alle Beteiligten sichtbare und oft schmerzhaft Ertrags- und vor allem Liquiditätskrise folgt erst später.

Kommen dem Betriebsrat erste Krisengerüchte zu Ohr, sollte er möglichst rasch feststellen, wie weit sie bereits fortgeschritten ist. Nur so kann er einschätzen, ob es schon fünf vor zwölf ist oder ob es noch genügend Zeit für Maßnahmen gibt. Je weiter eine Krise fortschreitet, desto mehr gewinnt sie an Tempo und desto eher verringern sich Reaktionszeitraum und Handlungsspielraum.

Ein Unternehmen macht hohe Gewinne, hat steigende Umsätze und eine gute Presse und kann trotzdem langsam in eine Strategiekrise schlittern. Die Zahlen sind O. K., Erfolgspotenziale wie z. B. ein Wettbewerbsvorteil, Qualität oder ein gutes Markenimage bekommen erste Kratzer. Eine Früherkennung ist dennoch anhand diverser Indikatoren möglich. Klassische erste Anzeichen sind das Fehlen neuer Produkte durch Vernachlässigung von Forschung und Entwicklung, Fehlinvestitionen, nachlassende Qualität, häufige Kundenbeschwerden, versäumte Liefertermine, gestiegene Forderungen oder sinkende Auftragsstände.

Wird in der Strategiekrise nicht gehandelt, folgt früher oder später die Ertragskrise. Sie ist durch rückläufige Umsätze, sinkende Gewinne bzw. Verluste oder niedrigere Rentabilitäten gekennzeichnet. Eventuelle Verluste zehren am Eigenkapital. Eine Ertragskrise ist im Zahlenwerk des betrieblichen Rechnungswesens (Gewinn- und Verlustrechnung, Bilanz, Kostenrechnung) durchaus



BelegschaftsvertreterInnen stehen oft vor dem Problem, die wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens richtig einzuschätzen.

erkennbar. Auch sinkende Produktivität, unausgelastete Kapazitäten, einmalige Erträge wie Anlagenverkäufe und Rückstellungsaufösungen und vermehrte Preisnachlässe sind Indikatoren.

## Liquiditätskrise

Dauert die Ertragskrise länger an und verfügt das Unternehmen nur über eine schmale Eigenkapitalausstattung, ist die Liquiditätskrise unausweichlich. Aufgrund der schlechten Erträge und der unbefriedigenden Selbstfinanzierungssituation (niedriger oder negativer Cashflow) werden flüssige Mittel immer knapper. Zu Beginn können »finanzielle Löcher« oft noch durch weitere Kreditaufnahmen, Umschuldungen und Verpfändungen geschlossen werden.

Wenn Kredite nur noch gegen erhöhte Sicherheiten erfolgen, sich die Lieferanten absichern, Rückstände beim Finanzamt und bei den Sozialversicherungen steigen, Kurzarbeit droht und Löhne und Gehälter verspätet ausbezahlt werden, ist die Situation schon mehr als ernst. Kann das Unternehmen nun seinen laufenden Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen, verlieren die Gläubiger das Vertrauen und gewähren keine weiteren Kredite bzw. stellen Kredite fällig. Insolvenz droht.

Zur genauen Analyse der Liquiditätskrise benötigt man Finanzpläne, die lückenlos alle zukünftigen Ein- und Auszahlungen und ihren zeitlichen Anfall aufzeichnen, um die »Zahlungslücke« zu erheben. Um den Weiterbestand der Firma zu gewährleisten, muss jedenfalls die Zahlungsfähigkeit gesichert werden.

## INFO & NEWS

### Die wichtigsten Informationsrechte

Die relevanten Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates sind im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt. Die wichtigsten in den §§ 91 (allgemeine Informationsrechte), 92 (Beratung, Quartalsbesprechungen), 108 (Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte, Anspruch auf den Jahresabschluss, Wirtschaftspläne) und 109 (Mitwirkung bei Betriebsänderungen) begründet. **Nutzen Sie diese!**

Die besondere Gefahr an der aktuellen Finanzkrise ist, dass auch an sich gesunde Unternehmen durch die restriktive Kreditvergabepolitik der Banken in Liquiditätsschwierigkeiten kommen können, dass sie z. B. notwendige Investitionen nicht finanzieren können. Maßnahmen zur Sicherung der Liquidität können von den Eigentümern durch Gesellschafterzuschüsse bzw. Kapitalerhöhung erfolgen. Auch der Verkauf von nicht betriebsnotwendigem Vermögen, **sale & lease back**-Finanzierungen oder Zuschüsse der öffentlichen Hand sind denkbar.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[ruth.naderer@akwien.at](mailto:ruth.naderer@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

**Adenauer, Konrad:** deutscher CDU-Politiker (1876–1967), 1917–1933 Oberbürgermeister von Köln, danach mehrmals von den Nazis verhaftet; 1949–1963 erster Bundeskanzler der Bundesrepublik; von 1951– bis 1955 war Adenauer zusätzlich Außenminister. Er setzte auch gegen den Widerstand seiner Partei den Kurs der sozialen Marktwirtschaft durch. Außerdem verfolgte er eine streng antikommunistische Politik. (Seite 22)

**altruistisch:** auf das Wohlergehen anderer bedacht, uneigennützig (Seite 19)

**AUVA:** Allgemeine Unfallversicherungsanstalt für Erwerbstätige, SchülerInnen und StudentInnen sowie Angehörige von Hilfsorganisationen; 1925 eröffnete die AUVA das erste Unfallspital der Welt unter der Leitung von Lorenz Böhler. (Seite 17)

**Basel II:** Gesamtheit der Eigenkapitalvorschriften, die vom Basler Ausschuss für Bankenaufsicht in den vergangenen Jahren vorgeschlagen wurden. Die Regeln müssen seit 2007 in den EU-Mitgliedsstaaten für alle Kreditinstitute und Finanzdienstleistungsinstitute angewendet werden. Hauptziel der Änderungen von Basel II gegenüber Basel I war, die staatlich verlangten Eigenkapitalanforderungen stärker am tatsächlichen Risiko auszurichten und damit den von Instituten intern ermittelten Eigenkapitalbedarf anzunähern. Durch Basel II sollte die Vergabe von riskanten und eventuell »notleidenden Krediten« im größeren Umfang verhindert und damit eine Bankenkrise im größeren Stil weitgehend ausgeschlossen werden. (Seite 30)

**Churchill, Winston:** britischer Staatsmann (1874–1965), 1885–1902 Soldat und Kriegsberichterstatte an verschiedenen Fronten. Nachdem er im Laufe eines Eisenbahnüberfalls von Buren gefangen genommen worden war und flüchten konnte, verarbeitete er seine Erlebnisse in einem Buch. Dies und seine Kriegsberichte verhalfen ihm zu soviel Popularität, dass er 1901 als konservativer Abgeordneter ins Parlament einziehen konnte. 1904 wechselte Churchill zu den Liberalen. 1911 wurde er Marineminister, im Ersten Weltkrieg Oberbefehlshaber der Royal Navy. Danach bekleidete er mehrere politische Ämter, 1924 trat er wieder den Konservativen bei. Churchill warnte schon früh vor einem Deutschland unter Hitler, ab Kriegsausbruch war er Marine- und nach Neville Chamberlains Rücktritt Premierminister. 1951–55 erneut Premierminister; 1953 erhielt Churchill den Literaturnobelpreis und den Titel Sir. (Seite 22)

**Cicero, Marcus Tullius:** Staatsmann, Redner und Philosoph im Alten Rom (106–43 v. Chr.), der zu den wichtigsten Gegnern Cäsars zählte, sich allerdings an dessen Ermordung nicht beteiligte. (Seite 26)

**Dante Alighieri:** italienischer Dichter (1265–1321), seine Werke zeigen auf einzigartige Weise individuelles Leiden, Bildungshorizont und Gedankenwelt des späten Mittelalters, am berühmtesten ist sein Epos die »Göttliche Komödie«. (Seite 22)

**Diversität:** Vielfalt (Seite 13)

**EBIT:** Earnings before Interest and Taxes = Gewinn vor Zinsenaufwand und Steuern. (Seite 43)

**Elysium (Elysiön):** ist in der griechischen Mythologie die »Insel der Seligen«, auf der jene Helden dürfen, welchen von den Göttern Unsterblichkeit geschenkt wurde. (Seite 34)

**Emplacementstiftung:** Dreiecksvereinbarung, bei der Personen weiterhin Arbeitslosenunterstützung bekommen, aber bereits von einem Betrieb eingeschult werden. (Seite 22)

**Erikson, Erik Homburger:** deutsch-amerikanischer Psychoanalytiker (1902–1994); bekannt wurde er vor allem durch das von ihm entworfene Stufenmodell der psychosozialen Entwicklung, wo er auf der Grundlage von Freuds Theorien die Entwicklung des Menschen von der Geburt bis zum Tod in acht Phasen gliederte. (Seite 18)

**exponentiell:** nach einer (speziellen) Exponentialfunktion verlaufend. (Seite 9)

**GdG:** Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (Seite 41)

**Genom:** Gesamtheit der genetischen Informationen einer Zelle oder eines Lebewesens. (Seite 9)

**International Accounting Standards:** Internationale Standards für die Rechnungslegung, die vom International Accounting Standards Board (IASB) in London erarbeitet werden. Dabei handelt es sich um eine privatrechtliche Organisation der Wirtschaftsprüfer-Berufsverbände mehrerer Staaten wie USA, Deutschland, Japan etc. Ziel ist es, international transparente und vergleichbare Informationen in den Unternehmensabschlüssen und anderen Finanzberichten zu fördern. (Seite 30)

**Korridor pension:** Mit der Pensionsreform 2003 wurde das Eintrittsalter der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer für Frauen bis zum 60. und für Männer bis zum 65. Lebensjahr schrittweise erhöht. Im Zuge der Pensionsharmonisierung 2005 wurde mit der Korridor pension eine neue Pensionsart eingeführt, die einen vorzeitigen Alterspensionsantritt ab dem 62. Lebensjahr wieder ermöglicht. Innerhalb des sogenannten »Pensionskorridors« kann der Pensionsantritt zwischen dem 62. und dem 68. Lebensjahr selbst gewählt werden. Bei Pensionsantritt vor dem 65. Lebensjahr werden Abschläge berechnet, danach gibt es Zuschläge. (Seite 27)

**kryptisch:** unklar, schwer zu deutend (Seite 39)

**Mesopolitik:** meso = mitten, mittlere/r, hier: in der Mitte zwischen Mikro- und Makropolitik; Teilbereich der Politik, der versucht, den wirtschaftlichen Strukturwandel und dessen Folgen zu gestalten. (Seite 13)

**Mittelstandsmilliarde:** Konjunkturpaket, das noch vom alten Ministerrat beschlossen wurde, um sicherzustellen, dass die kleinen und mittleren Unternehmen unbeschadet die Wirtschaftskrise überstehen. 105 Millionen Euro kommen direkt aus dem Budget, 500 Millionen werden als Kreditrahmen zur Verfügung gestellt, außerdem übernimmt der Staat Haftungen in der Höhe von 400 Millionen Euro. Man erhofft sich einen positiven Effekt auf das Bruttoinlandsprodukt von 1,4 Milliarden Euro in den nächsten zwei Jahren. Der ÖGB forderte in diesem Zusammenhang u. a. auch das Vorziehen der geplanten Steuerreform. (Seite 38)

**Multithnizität:** Zusammenleben verschiedener ethnischer Gruppen mit unterschiedlicher Kultur und Religion in einer Gemeinschaft. (Seite 13)

**Nanotechnologie:** Sammelbegriff für sämtliche Bereiche der Wissenschaft, die sich mit der Erforschung

und kommerziellen Nutzung von Atomen bis zu einer Größe von 100 Nanometern (1 Nanometer = 1 Milliardstel Meter) beschäftigen. Bei Atomen dieser Größe spielen die Oberflächeneigenschaften gegenüber den Volumeneigenschaften eine immer wichtigere Rolle. Praktische Anwendungen derzeit: Pigmente, Zusätze für Lacke und Kunststoffe, schmutzabweisende Kleidungsstücke, Fensterfolien etc., wobei manche dieser Anwendungen schon Jahrzehnte bekannt sind, aber erst seit kurzem unter den Begriff Nanotechnologie fallen. (Seite 9)

**Performance:** Vorführung, künstlerische Aktion; prozentualer Wertzuwachs eines Wertpapiers oder einer Investmentgesellschaft. (Seite 22)

**physiologisch:** die Lebensvorgänge (Stoffwechsel etc.) im Organismus betreffend. (Seite 13)

**sale & lease back:** Sonderform des Leasings, bei der eine Organisation z. B. eine Immobilie oder ein Patent an eine Leasinggesellschaft verkauft und diese zur weiteren Nutzung gleichzeitig wieder zurückleast. Durch den Kaufpreis kann das Unternehmen Kapital freisetzen und erhöht kurzfristig seine Liquidität, kann das Objekt aber weiterhin nutzen. Nachteilig können sich dann die laufenden Zahlungen der Leasingraten auswirken. Zudem ist das Unternehmen nicht mehr Eigentümer und nimmt damit an zukünftigen Wertsteigerungen nicht teil, es sei denn, das Unternehmen hat eine Kaufoption an dem betreffenden Objekt. (Seite 45)

**Stammzellen:** Körperzellen, die nicht voll ausgebildet sind und aus denen sich noch verschiedene Zelltypen oder Gewebe entwickeln können. Embryonale Stammzellen sind die Vorläufer sämtlicher Körperzellen und werden aus befruchteten Eizellen gewonnen. Aus adulten Stammzellen, die u. a. im Knochenmark und in der Haut zu finden sind, werden im Laufe des Lebens immer wieder spezifische Zellen gebildet. Geforscht wird u. a. an Stammzellentherapie für Patienten mit Hirntumoren, Parkinson und Herzinfarkt. Am einfachsten ist die Gewinnung aus dem Nabelschnurblut eines Neugeborenen, diese Stammzellen können lange Zeit aufbewahrt werden. Die blutbildenden Knochenmarkstammzellen werden seit ca. 40 Jahren im Kampf gegen Leukämie und Lymphome eingesetzt. (Seite 9)

**Stereotype:** eingebürgerte Vorurteile mit festen Vorstellungsklischees innerhalb einer bestimmten Gruppe. (Seite 28)

**Subsidiarität:** Prinzip, nach dem individuelle Freiheit und Verantwortung vor staatliches Handeln gestellt werden. In der Praxis bedeutet das, dass der Staat nur Aufgaben übernehmen soll, zu denen kleinere Einheiten wie die Familie oder einzelne Gemeinden nicht in der Lage sind. Andererseits sollen übergeordnete Einheiten immer dann zurücktreten, wenn die kleinere Einheit eine Aufgabe, zum Beispiel die Umsetzung eines neuen Gesetzes, selbst übernehmen kann. (Seite 40)

**Vier Freiheiten des Binnenmarktes:** freier Personen-, Waren-, Kapital- und Dienstleistungsverkehr (Seite 40)



Schriften zum Arbeitsrecht  
und Sozialrecht

# Urlaubsrecht

## Aktuelle Fragen

Das Urlaubsrecht regelt für die Arbeitnehmer/innen ganz zentrale Fragen der Erholung und der Regeneration und dient damit nicht alleine dem Schutz des Arbeitnehmers und seiner Gesundheit und seines Wohlbefindens, sondern dient auch wesentlichen betrieblichen Interessen.

Das Buch widmet sich aktuellen Fragen (Anhäufung von Arbeitszeitguthaben, um geblockt als bezahlte Freizeit konsumiert zu werden) und jenen Fragen, die sich immer wieder stellen, wie z.B.: Kann Urlaub einseitig angetreten werden? Kann der Arbeitgeber Zeitpunkt und Ausmaß des Urlaubs vorgeben? Was geschieht mit konsumiertem Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

Mit Beiträgen von a.o. Univ.-Prof. Dr. Monika Drs (Institut für Arbeits- und Sozialrecht WU Wien), Hon.-Prof. Hofrat Dr. Matthias Neumayr (OGH), Dr. Thomas Radner (AK Tirol)

Reinhard Resch  
**Urlaubsrecht**  
Aktuelle Fragen

124 Seiten, € 21,-  
ISBN: 978-3-7035-1361-9

**GARANTIERT GUT INFORMIERT**  
[www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

### Bestellung:

im Web: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)  
per Mail: [bestellung@oegbverlag.at](mailto:bestellung@oegbverlag.at) oder  
per Fax: 01/405 49 98-136

### BESTELLSERVICE

In jeder Buchhandlung  
oder direkt bei der ...

### Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Fachbuchhandlung  
Rathausstraße 21, 1010 Wien

Telefon: 01/405 49 98-132, Fax: DW 136  
E-Mail: [fachbuchhandlung@oegbverlag.at](mailto:fachbuchhandlung@oegbverlag.at)

**Ja**, ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplar/e von **Urlaubsrecht. Aktuelle Fragen** € 21,-

Name	
Firma/Institution	
PLZ	Ort
Anschrift	
Telefon, E-Mail	
Datum, Unterschrift	

**Ja**, ich möchte den ÖGB-Verlag-Newsletter bis auf Widerruf per Mail an oben angeführte E-Mail-Adresse erhalten. Eigentumsvorbehalt. Zahlbar bei Erhalt der Rechnung. Gemäß § 24 Datenschutzgesetz machen wir Sie darauf aufmerksam, dass Ihre Daten zum Zweck der Kundenbetreuung und Verrechnung automationsgestützt verarbeitet werden. Zahlungsverzugskosten übernimmt der/die BestellerIn. Satz- und Druckfehler vorbehalten. Preis inkl. USt., zuzügl. € 3,90 Versandkosten.

**EUROPA IST DIE ZUKUNFT UNSERER JUGEND?  
UNSERE JUGEND IST DIE ZUKUNFT EUROPAS?**

**f i l m it!**

**F\*\*\* IT! FILM IT!**

**Der Video-Wettbewerb zur EU-Wahl 2009 für Menschen  
im Alter von 15 bis 25 Jahren.**

Ganz egal wie, ganz egal womit, ganz egal was zu EU und EU-Wahl.  
Kreative Teams sind gefragt. Zu gewinnen gibt es eine Brüsselreise,  
Videoworkshops, Bargeld und Sachpreise und neue Sichtweisen  
auf die EU.

Am 12. Jänner 2009 geht es los!

[WWW.FILM-IT.AT](http://WWW.FILM-IT.AT)



Ein Ersuchen des Verlages an den Briefträger:  
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie  
uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder  
richtige Anschrift mit

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Straße/Gasse Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür  
/   
Postleitzahl Ort

Besten Dank

AW