

WIFO

A-1103 WIEN, POSTFACH 91
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Entwicklung des Arbeitskräfte-
angebotes in Österreich bis 2025**

Gudrun Biffi

Dezember 2006

Entwicklung des Arbeitskräfte- angebotes in Österreich bis 2025

Gudrun Biffl

Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung
im Auftrag der EURAG Österreich

Dezember 2006

Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in Österreich bis 2025

Gudrun Biffi

Vorspann

Die vorliegende Studie über die künftige Entwicklung des Arbeitsmarktes ist als Hintergrundinformation für das Erarbeiten von Strategien zur Verlängerung der Beschäftigung von älteren Arbeitskräften zu verstehen. Aufbauend auf die Prognose der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots bis zum Jahr 2025 wurde in Zusammenarbeit mit MAGNA-Europe eine Kombination von Maßnahmen entwickelt, die die Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitskräften zum Ziel haben (BEHALTEMANAGEMENT). Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit mit MAGNA und den Sozialpartnern sind in die Vorschläge des WIFO im Weißbuch zur Anhebung der Erwerbsquote älterer Arbeitskräfte eingeflossen¹⁾.

Wesentlich für die Entwicklung von Beschäftigungsstrategien der Betriebe war die Beantwortung der Frage nach der zukünftigen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung des quantitativen und qualitativen Arbeitskräfteangebots (Struktur nach Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildungsstruktur) in Österreich bis etwa 2025. Dabei stand die Frage im Vordergrund, ob es im Laufe der Jahre zu Arbeitskräfteknappheiten in bestimmten Qualifikationsbereichen kommen wird. In dem Zusammenhang interessierte vor allem auch die Rolle der Pensionsreform bei der zukünftigen Veränderung der Struktur des Arbeitskräfteangebots nach Alter, Geschlecht und Qualifikation sowie die Rolle der Migrationen.

¹⁾ Für zusätzliche Informationen siehe Weißbuch (*Aiginger et al., 2006, Biffi, 2006A, 2006B*).

Kurzfassung

Zuwanderung verzögert die Wende auf dem Arbeitsmarkt

Anhaltend hohe **Zuwanderungen** im Gefolge von EU-Integration und EU-Erweiterung schieben eine etwaige Verknappung von Arbeitskräften in weitere Ferne. Erst zwischen 2020 und 2030 kommt es zu einer Stabilisierung des Arbeitskräfteangebots und danach zu einem leichten Rückgang. Der **Strukturwandel des Arbeitskräfteangebots**, insbesondere die **Alterung**, der **steigende Frauenanteil** und die **zunehmende Multikulturalität** stellen allerdings gesellschafts- und beschäftigungspolitische Herausforderungen dar. Neue Wege in der **Aktivierungs- und Integrationspolitik** sind einzuschlagen, wenn Wirtschaftswachstum, Beschäftigungswachstum und der soziale Zusammenhalt gestärkt werden sollen.

Herausforderungen liegen in der

- **Aktivierung der Älteren**

Derzeit ist die Erwerbsquote älterer Personen in Österreich außerordentlich niedrig – mit einer Quote von 33% (55- bis 64-Jährige) liegt Österreich an der Untergrenze der EU, ex aequo mit Italien und Belgien. Im Schnitt der EU 25 liegt die Erwerbsquote der Älteren bei 45,5% (EU 15: 47,1%). Wenn man Schweden, das Land mit der höchsten Erwerbsquote Älterer zum Vergleich heranzieht (72,6%), sieht man, dass der Spielraum für die Ausweitung des Arbeitskräfteangebots sehr groß ist. Sollte es im kommenden Jahrzehnt in breiterem Umfang zu Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften kommen, sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die einer Weiterbeschäftigung Älterer förderlich sind.

Eine der ersten Maßnahmen sollte eine Novellierung des alten Abfertigungsrechts sein (Überführung in Abfertigung neu). Das ist die Voraussetzung dafür, dass Reformen des Arbeitsmarktes Älterer in Angriff genommen werden, die eine altersgerechte Beschäftigung sicherstellen. Hierzu zählen einerseits Instrumente oder Maßnahmen, die den Arbeitsdruck der Vollzeitbeschäftigung ab einem gewissen Alter verringern (etwa ab 50) und andererseits solche, die gleitende Austrittsszenarien bzw. adaptierte Formen der Frühpension darstellen. So ist etwa ein altersgerechtes Leistungsmodell bei Vollzeit Beschäftigten anzudenken, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, in denen es einen schweren körperlichen und psychischen Arbeitsdruck gibt, der als belastend empfunden wird. Modelle der Reduzierung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit könnten beinhalten, dass ältere Arbeitskräfte oder Personen, die 25 bis 30 Jahre Schichtarbeit gearbeitet haben, eine Auszeit von 1 bis 3 Monaten erhalten, in denen sie weiterbeschäftigt sind, ähnlich einer Bildungskarenz, in der sie aber keine Bildungsarbeit nachweisen müssen. Auch an flexible altersgerechte Teilzeitmodelle ist zu denken, sowie an die

Entwicklung von Lebensarbeitszeitmodellen, in denen die Erwerbsarbeitszeit unterbrochen werden kann und nach einiger Zeit wieder aufgenommen werden kann (Zeitwertkonten). Auch an Teilzeitarbeitslosigkeit für ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kann gedacht werden, wobei Erwerbseinkommen um Transfereinkommen unter bestimmten Voraussetzungen ergänzt werden kann.

- **Förderung der Frauenerwerbstätigkeit**

Die Erwerbsquote der Frauen im Haupterwerbsalter (25-54) entspricht zwar etwa dem Durchschnitt der EU (79,9% gegenüber 75,7% in der EU 25 und 75,3% in der EU 15) jedoch gibt es auch hier einen deutlichen Spielraum nach oben, wenn man sich an den nordischen Ländern (z. B. Dänemark 84,5%) orientiert. Allein die Verringerung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung (derzeit 39,3% der beschäftigten Frauen) auf das durchschnittliche Niveau der EU 25 (32,3%)/ EU 15 (36,2%) würde schon das Arbeitsvolumen der Frauen anheben und damit die für eine dynamische Wirtschaft nötigen qualifizierten Arbeitsressourcen ausweiten.

Um die Erwerbsquote der Frauen anzuheben, ist einerseits die Verfügbarkeit von ausreichender Kinderbetreuungseinrichtungen sicherzustellen, andererseits der Haushalt von Pflegearbeit zu entlasten. Österreich hat allerdings nicht die Rahmenbedingungen dafür, dass diese Aspekte der "Haushaltsproduktion" stärker über den Erwerbsarbeitsmarkt organisiert werden. Die Organisation der Verlagerung von Tätigkeiten aus der Haushaltsproduktion in den Erwerbsarbeitsmarkt kann nicht den einzelnen Menschen ohne institutionelle Hilfestellung überantwortet werden, da sie keinen Überblick über den regionalen/lokalen Bedarf und dessen Vielfalt haben noch über die Möglichkeiten verfügen, eine regionale Versorgungsstruktur aufzubauen. Es bedarf einer institutionellen Verankerung (regionales One-stop-shop), die es den Frauen und Männern ermöglicht, die Tätigkeiten, die derzeit in hohem Maße im Haushalt erbracht werden, vor Ort über eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigung zu organisieren.

- **Gezielte Förderung der Integration von Migranten und Migrantinnen**

Eine Re-Orientierung der Zuwanderungspolitik auf Qualifizierte ist zu empfehlen. Jedoch wird das nicht ausreichen, um die Qualifikation der Arbeitskräfte rasch genug an die Anforderung einer wissensbasierten Gesellschaft anzupassen. Daher sind verstärkte Aus- und Weiterbildungsanstrengungen im Zusammenhang mit der Verbesserung der Integration von neu zuwandernden sowie längerfristig in Österreich ansässigen Personen mit Migrationshintergrund nötig.

Derzeit sind 13,6% der Bevölkerung nicht in Österreich geboren. In den nächsten 10 Jahren wird der Anteil weiter steigen und Größenordnungen erreichen, wie derzeit nur in Kanada (16%-18% 2015). Um die soziale und wirtschaftliche Integration der Migranten und Migrantinnen sicherzustellen, eine Notwendigkeit für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum, führt an der Entwicklung eines komplexen Integrations Szenariums kein Weg vorbei. Infolge des Quer-

schnittscharakters der Integration von Migranten und Migrantinnen ist eine Koordinationsstelle auf Bundesebene angesagt, die den Charakter einer eigenständigen Agentur haben sollte, da ja mehrere Ministerien (Portfolios) und die Bundesländer in ein Konzept eingebunden sein sollten. Obendrein gibt es eine Vielzahl von institutionellen Akteuren – neben dem Bund und den Ländern auch die Sozialpartner sowie NGOs – die in ein Konzept eingebunden sein sollten, sowohl in der Entwicklungsphase als auch in der laufenden Administration und Umsetzung. Damit wären institutionelle Voraussetzungen geschaffen, die eine bessere Koordination der derzeitigen sehr unterschiedlichen Strategien der Länder und Gemeinden ermöglichen, und zu einem effizienteren Ressourceneinsatz beitragen.

Keine Anhaltspunkte für eine Verlangsamung der Zuwanderung in absehbarer Zeit

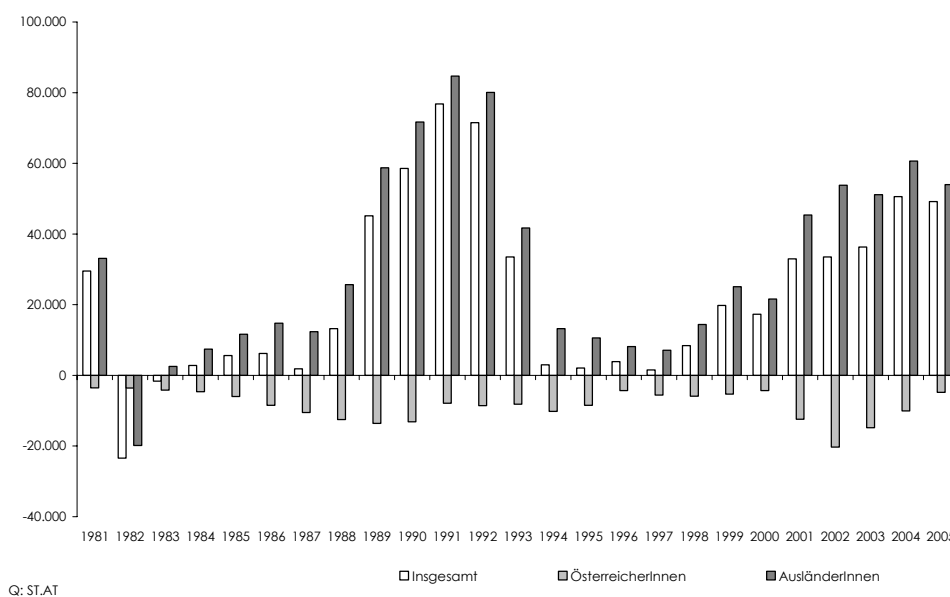
Bevor man Angaben über das mögliche zukünftige Arbeitskräfteangebot machen kann, ist auf die längerfristige Entwicklung der Bevölkerung einzugehen. Ausgangspunkt ist die Bevölkerungsprognose von Statistik Österreich (Hanika, 2005). Insgesamt wurden von Statistik Österreich 8 Prognosevarianten gerechnet. Sie setzen sich aus einer unterschiedlichen Kombination von insgesamt 3 unterschiedlichen Fertilitätsverläufen, 8 unterschiedlichen Verläufen der Lebenserwartung (Sterbewahrscheinlichkeiten) und 5 Wanderungsszenarien zusammen. Aus den in Summe 8 Alternativrechnungen werden in der vorliegenden Arbeit zwei Varianten ausgewählt, die so genannte Hauptvariante und die hohe Wanderungsvariante. Beide Szenarien unterscheiden sich nur in ihren Annahmen über die längerfristige Wanderung. Das ist darauf zurückzuführen, dass sich Entwicklungen der Fertilität und der Mortalität kurz- bis mittelfristig kaum auf die Bevölkerungszahl auswirken. Fertilitätsmuster sind das Resultat des Zusammenwirkens verschiedener gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklungen, die sich verhältnismäßig langsam verändern; dies gilt noch viel mehr für die Mortalitätsrate, die sich in einem Entwicklungsprozess einer Gesellschaft ohne Kriege und andere Katastrophen nur relativ langsam verändert.

Ganz anders ist die Situation im Fall von grenzüberschreitenden Migrationen. Sie sind zum Teil sehr volatil und schlagen sich sofort in der Zahl der Bevölkerung nieder; Migrationswellen haben aber nicht nur einen sofortigen Effekt (erste Generation), sondern sie können auch über die Kettenwanderung einen dauerhaften Zustrom auslösen. Das zeigt die Erfahrung der Einwanderung in Österreich nach dem 2. Weltkrieg, die von Wanderungswellen geprägt ist. Im Laufe der Zeit änderte sich das Migrationsmuster in Österreich. Einerseits verschiebt sich die Zusammensetzung nach Herkunftsregionen, weniger nach Alter und Geschlecht, andererseits nach Qualifikationen und sozialem Status. Der Anteil der MigrantInnen aus den traditionellen Gastarbeiterländern verringert sich zugunsten der alten und neuen EU-Mitgliedsländer sowie weiter entfernten Weltregionen. Dafür sind einerseits geänderte Rahmenbedingungen verantwortlich, wie der Fall des Eisernen Vorhangs und die verstärkte EU Integration, andererseits vermehrte Flüchtlingsströme und die zunehmende internationale Mobilität. Aber auch die zu-

nehmende Verfestigung des Aufenthalts von MigrantInnen löst weitere Zuwanderung aus (Kettenwanderung). Dem trägt der Wechsel im Migrationsregime Rechnung. Das alte Modell der Arbeitskräftezuwanderung – von den sechziger Jahren bis Ende der achtziger Jahre – wurde 1992 von dem der Familienzuzwanderung abgelöst. Obendrein nehmen zunehmend Richtlinien der Europäischen Kommission Einfluss auf die Migrationspolitik der einzelnen Mitgliedsländer. Vor allem das Ziel der EU, die Mobilität der Arbeitskräfte, der Studierenden, und der Familien innerhalb der EU zu erleichtern, löst Maßnahmen zur Verringerung von Barrieren der Wanderung aus und verstärkt damit die Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU.

Die Komplexität der Wirkungsmechanismen im Bereich der Migrationen trägt dazu bei, dass die Unsicherheit über zukünftige Migrationsströme äußerst groß ist. Gesellschaftliche, wirtschaftliche, politische und andere Umbrüche können Auslöser für Migrationen sein; weder das Timing noch die Größenordnung dieser Art der Zuwanderung sind absehbar. In einer langfristigen Prognose wird davon ausgegangen, dass sie nicht stattfinden.

Abbildung 1: Wanderungsbilanz



Die mittlere Prognosevariante, die in das Hauptszenariums der Bevölkerungsprognose Eingang findet, geht davon aus, dass die Nettozuwanderung von derzeit 53.000 bis 2020 auf etwa 20.000 sinkt und dann mehr oder weniger auf diesem Niveau verharrt. Im Gegensatz dazu wird in der hohen Zuwanderungsvariante erwartet, dass sich die Nettozuwanderung bis 2020 nur leicht auf 37.000 verringert und auf diesem Niveau relativ lange verharrt.

Angesichts der zunehmenden Zuwanderung aus anderen EU-Mitgliedsländern ist anzunehmen, dass mit weiteren Wellen der EU-Erweiterung weitere Zuwanderung ausgelöst wird. Daher ist mittel- bis längerfristig kaum mit einer Abschwächung der Wanderungsdynamik zu rechnen. Derzeit scheint die hohe Wanderungsvariante eher die Untergrenze der Zuwande-

rung zu sein. Mit dem Wegfall der Übergangsregelungen für die EU 10 dürfte ein weiterer Schub verbunden sein, ebenso mit der Erweiterung um Bulgarien und Rumänien. Das wird allerdings weder in der mittleren noch in der hohen Wanderungsvariante angenommen. In ersterer wird erwartet, dass die Nettozuwanderung relativ rasch auf das Niveau des Jahres 1999 zurückfällt, während in der hohen Wanderungsvariante davon ausgegangen wird, dass langfristig das Niveau des Jahres 2003 gehalten wird (Abbildung 1).

Kumuliert haben sich in den letzten 20 Jahren (1985 bis 2005) 570.000 Personen in Österreich niedergelassen. In der mittleren Zuwanderungsvariante (Hauptzenarium) wird in den nächsten 20 Jahren ein etwas geringerer Nettozustrom angenommen, nämlich 518.000. In der hohen Zuwanderungsvariante steigt die kumulierte Nettozuwanderung auf 800.000, d. h. damit würde der Zustrom der letzten 20 Jahre um 234.000 oder 41% übertroffen.

Zahl der Bevölkerung wächst ungebrochen bis in die Zeit nach 2020

Im Hauptzenarium der Bevölkerungsprognose von Statistik, Österreich, das von einer mittleren Fertilitäts- und Mortalitätsentwicklung sowie einer mittleren Zuwanderung ausgeht, wird ein Anstieg der Bevölkerung von derzeit 8,2 Mio. Einwohnern (2005) auf 8,8 Mio. (+518.000 oder +6,3%) bis 2025 erwartet. Die Bevölkerung im Erwerbsfähigen Alter (15-64) würde diesem Szenario zufolge einen Wendepunkt im Jahr 2018 erreichen (mit 5,7 Mio. oder +160.800 (+2,9%) gegenüber 2005) und dann langsam bis zum Jahr 2025 etwa auf das heutige Niveau (2005: 5.577.000) schrumpfen (Übersicht 1).

Das zukünftige Bevölkerungswachstum ergibt sich fast ausschließlich aus der Nettozuwanderung von Ausländern und Ausländerinnen. Der Anteil der Personen, die im Ausland geboren wurden, an der Wohnbevölkerung liegt derzeit (2005) bei 13,6% und steigt in der Hauptvariante bis 2025 auf 15,5%, in der hohen Wanderungsvariante auf 18%. Das sind Werte, die derzeit in Europa nur von der Schweiz und Luxemburg übertroffen werden. In Übersee sind diese Werte derzeit in Kanada vorzufinden, darüber liegen Australien und Neuseeland.

Übersicht 1: Szenarien der Bevölkerungsprognose bis 2025

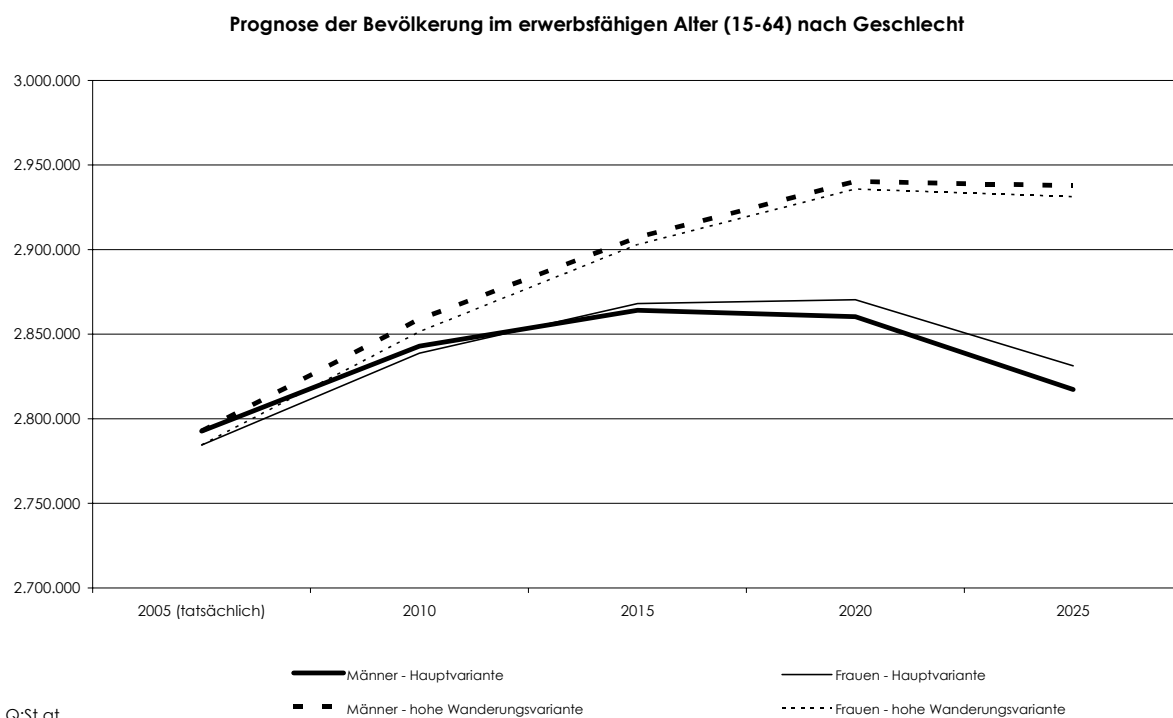
		Tatsächlich	Prognose			
		2005	2010	2015	2020	2025
Hauptvariante	Insgesamt	8.233.306	8.397.256	8.536.606	8.650.995	8.751.421
	Männer	4.001.861	4.091.607	4.164.945	4.220.604	4.264.795
	Frauen	4.231.445	4.305.649	4.371.661	4.430.391	4.486.626
Obere Wanderungsvariante	Insgesamt	8.233.306	8.432.364	8.634.903	8.838.481	9.041.131
	Männer	4.001.861	4.110.825	4.218.396	4.321.956	4.420.480
	Frauen	4.231.445	4.321.539	4.416.507	4.516.525	4.620.651

Q: Statistik Austria.

In der Variante, die von einer anhaltenden höheren Zuwanderung ausgeht, steigt die Bevölkerung bis 2025 ungebrochen auf 9 Mio., d. h. um 815.000 oder 10% gegenüber 2005. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter hat in der oberen Wanderungsvariante ihren Wendepunkt erst im Jahre 2022. Zwischen 2005 und 2022 steigt die Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um 330.000 oder 5,4% auf 5,880.000.

Da die Zuwanderung nicht geschlechtsneutral ist, empfiehlt es sich, die Personen im erwerbsfähigen Alter nach Geschlecht zu berechnen. Während es heute annähernd gleichviel Männer wie Frauen im erwerbsfähigen Alter gibt (2,790.000 gegenüber 2,784.000) wird sich dieses Verhältnis mit steigender Zuwanderung zugunsten der Männer verschieben, da die Zuwanderung männlich dominiert ist. 55% der heutigen Zuwanderung ist männlich und 45% weiblich. Während im Hauptszenarium die Zuwanderung so gering ist, dass es ab etwa 2015 mehr Frauen zwischen 15 und 65 geben wird als Männer, ergibt sich in der oberen Wanderungsvariante ein leichter Männerüberschuss (Abbildung 2).

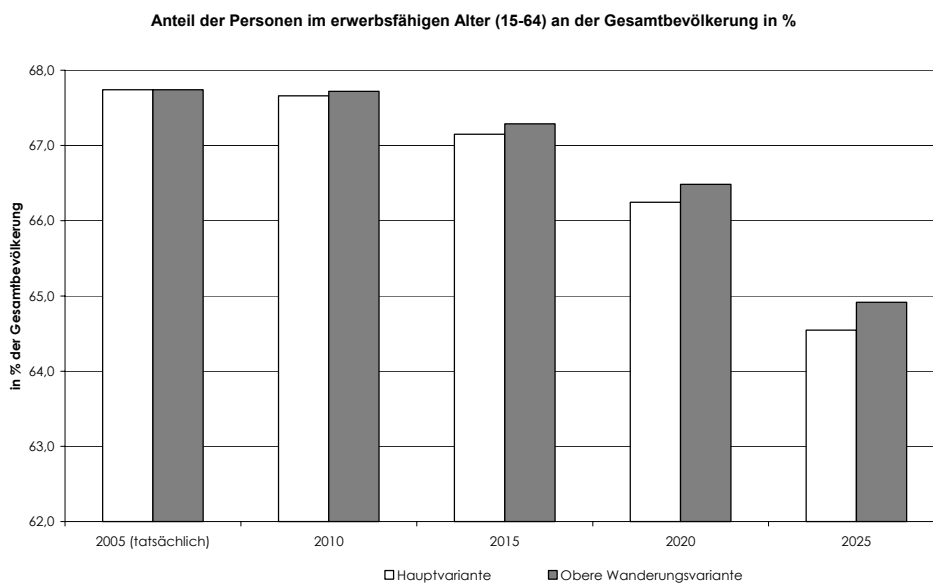
Abbildung 2:



Die Zuwanderung verlangsamt die Alterung der Bevölkerung, kann sie aber nicht verhindern. Dies wird aus Abbildung 3 schön ersichtlich. Im Jahr 2025 ist der Anteil der 15- bis 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung in der hohen Wanderungsvariante gerade mal um 0,4 Prozentpunkte höher als in der mittleren Wanderungsvariante (64,9% gegenüber 64,5%). Während bei der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in den nächsten Jahren noch Zuwächse zu erwarten sind, nimmt der Anteil der 15- bis 64-Jährigen gemessen an der Gesamtbevölkerung

infolge der Zunahme der Zahl von Personen über 65 Jahren ab. Dieser Trend wird sich infolge des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge aus der Erwerbsbevölkerung laufend verstärken. Während heute knapp 68% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sind, wird sich dieser Anteil im Hauptszenarium bis 2015 auf 67,1% und bis 2025 auf 64,5% reduzieren.

Abbildung 3:



Aus der Bevölkerungspyramide der Abbildung 4 ist ersichtlich, in welchen Altersgruppen der Unterschied in der Zuwanderung zwischen dem mittleren und dem hohen Zuwanderungsszenarium besonders ausgeprägt ist.

Man kann sich auch die zunehmende Alterung der Erwerbsbevölkerung vor Augen führen, indem man den Anteil der Jugendlichen (15- bis 19-Jährigen) an der Bevölkerung über die Zeit verfolgt. Während in den neunziger Jahren und der ersten Dekade der zweitausender Jahre der Anteil der Jugendlichen an der Bevölkerung steigt (Echo-Effekt des Babybooms), ist mit dem Älterwerden der wenigen Kinder der schwachen Geburtenjahrgänge nach 2010 ein veritabler Abbruch des Anteils von Jugendlichen zu erwarten. Das bedeutet, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt von jungen, gut ausgebildeten Arbeitskräften relativ rasch verebbt. Spätestens dann werden sich Betriebe überlegen müssen, wie sie mit der knappen Humanressource Jugend umgehen und wie sie Jugendliche am besten mit Personen mittleren und höheren Alters im Arbeitseinsatz kombinieren, um nachhaltig die Produktivität zu halten und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern (Abbildung 3).

Abbildung 4:

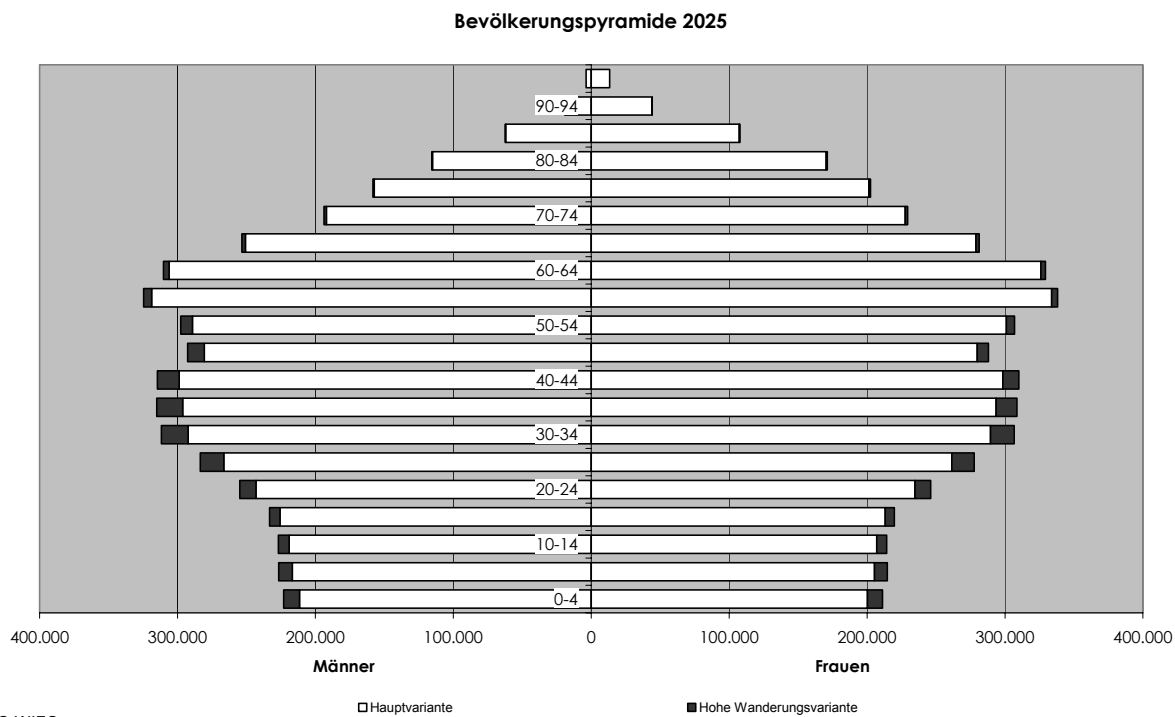
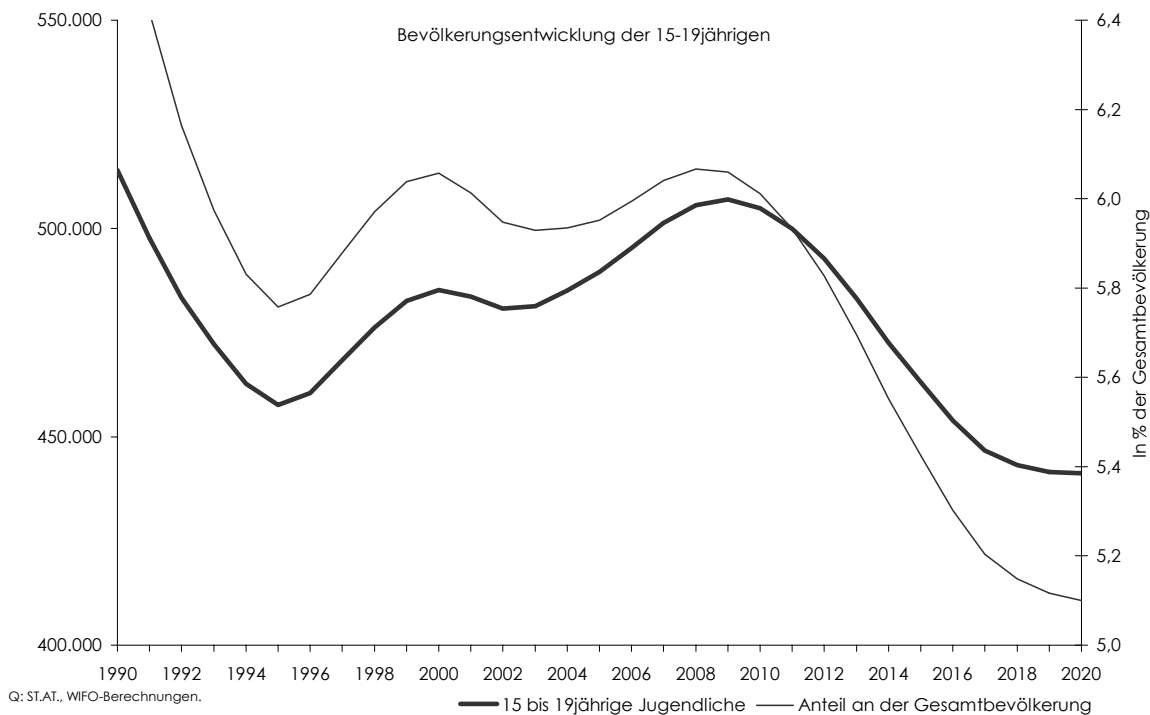
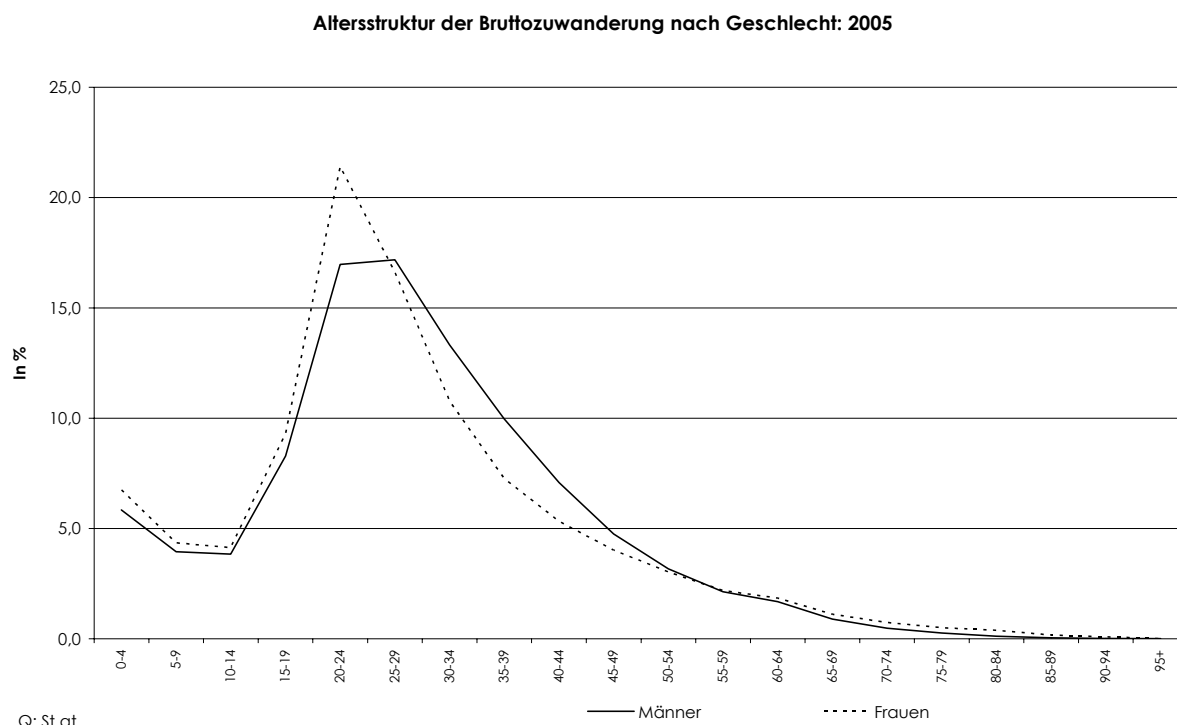


Abbildung 5:



Da das Grundmuster der Migrationen nach Alter und Geschlecht langfristig relativ stabil ist, geht das WIFO davon aus, dass das auch für die Zukunft gelten wird (technische Annahme). In der Folge wird die Altersstruktur der MigrantInnen des Jahres 2005 für alle weiteren Jahre beibehalten. Wie aus Abbildung 6 ersichtlich ist, ist die Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen am stärksten besetzt. 34% der männlichen und 38% der weiblichen MigrantInnen waren zum Zeitpunkt ihrer Wanderung im Jahr 2005 zwischen 20 und 29 Jahre alt. Bei den Frauen fällt auf, dass sie etwas früher wandern als Männer. 21,4% der zugewanderten Frauen wanderten im Alter zwischen 20 und 24 Jahren, während es bei den Männern nur knapp 17% sind. Männer wandern dafür deutlich stärker im Alter zwischen 30 und 44 Jahren.

Abbildung 6:



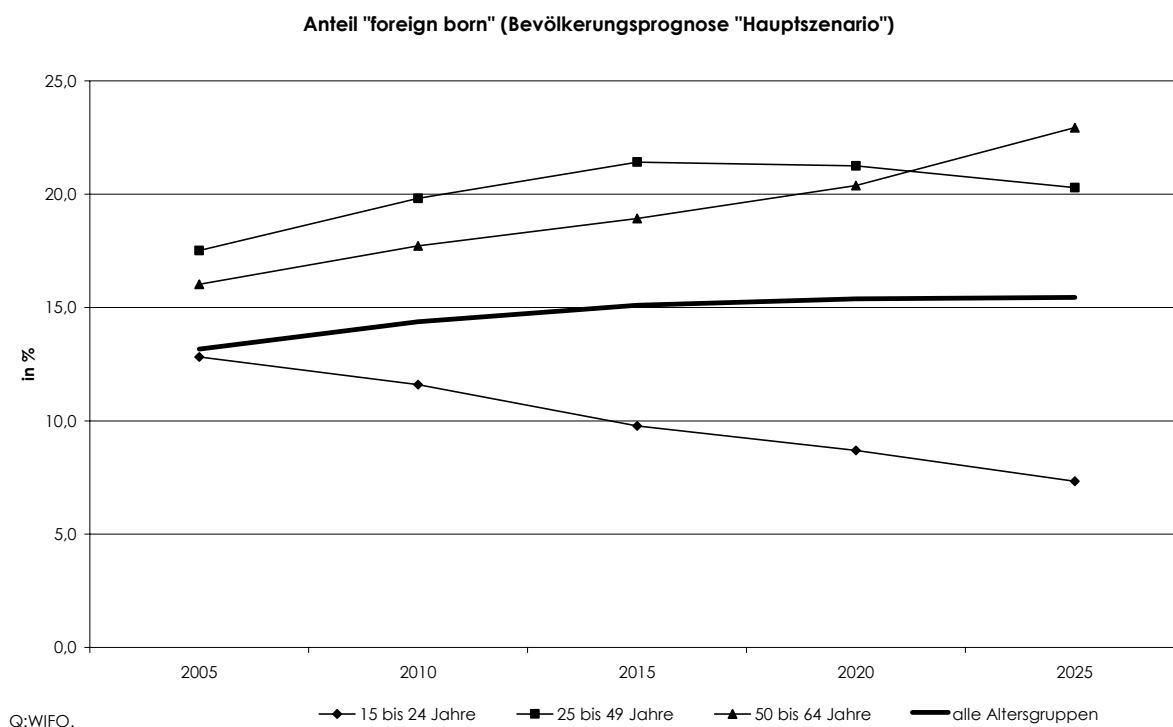
Obschon in der gegenständlichen Studie nicht auf die regionale Struktur der Zuwanderung eingegangen wird, mag der Hinweis von Interesse sein, dass der Anteil der 20- bis 24-Jährigen zwar überall den Spitzenwert stellt, dass die Spitze aber in Salzburg am höchsten ist mit 23% und in Burgenland und Kärnten am geringsten mit 15%. Das hängt von der Art der Einbindung der MigrantInnen ins Erwerbsleben ebenso ab wie von der regionalen Distanz der Zuwanderer. Aber auch die Zahl der Studierenden spielt bei der Zuwanderung eine Rolle: die Bundesländer mit (großen) Universitäten weisen in dieser Altersgruppe einen höheren Anteil auf als andere Bundesländer.

Steigender Anteil von Migranten und Migrantinnen der ersten Generation unter Älteren

Den Annahmen über die zukünftige Migration liegt die Altersstruktur der Nettowanderung des Jahres 2005 zu Grunde, die nicht mehr von Flüchtlingsströmen geprägt ist. Das bedeutet, dass wieder 'normale' Ströme die Oberhand bekommen.

Eine Projektion der Zuwanderung nach Alter und Geschlecht zeigt, dass der Anteil der nicht in Österreich geborenen Jugendlichen (foreign born) an den 15- bis 24-Jährigen in den beiden Wanderungsszenarien zurückgeht (Abbildungen 7 und 8). Erklärt werden kann dies durch den momentan sehr hohen Anteil an "foreign born" in dieser Altersgruppe, der eine Folge der hohen Zuwanderung zu Beginn der neunziger Jahre ist. Die hohe Zuwanderung in den Jahren 1991-1993 war eine Folge der Jugoslawienkrise; es strömten vor allem Flüchtlinge nach Österreich, in hohem Maße Frauen und Kinder. Die Kinder von damals sind momentan in der Kohorte zwischen 15 und 24 Jahren.

Abbildung 7:

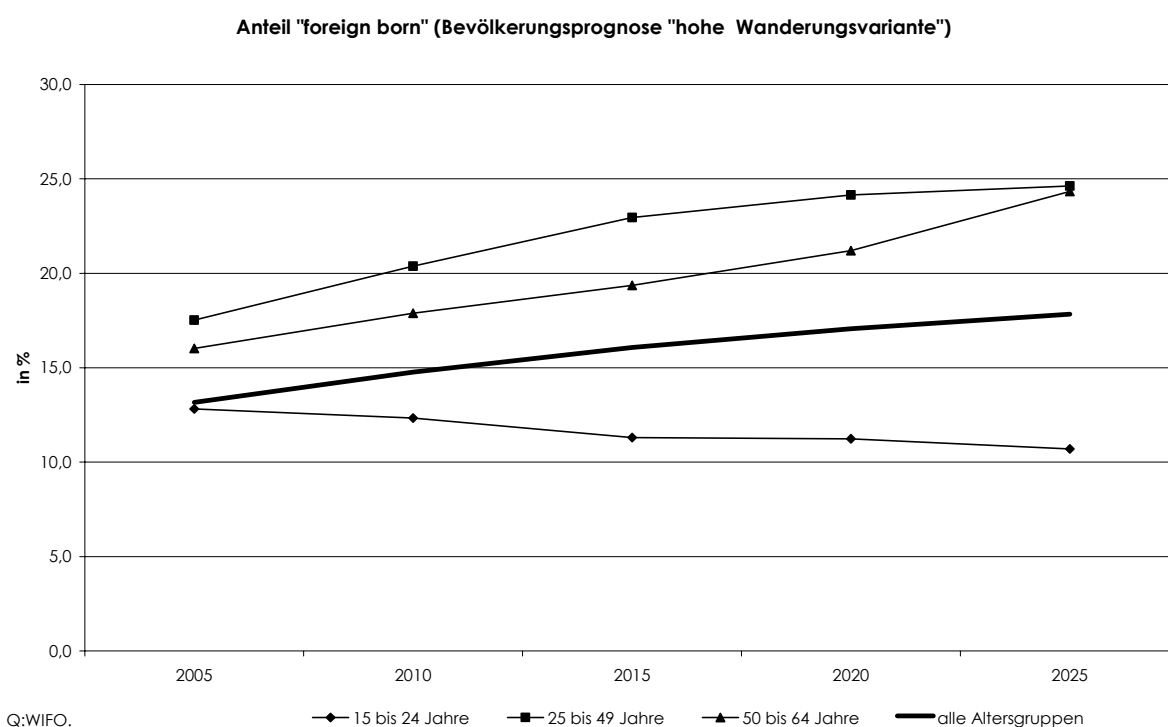


Sehr stark steigen wird der "foreign born"-Anteil an den älteren EinwohnerInnen (50- bis 64-Jährige). Dieser wird im Hauptszenario von derzeit 16% auf 23% im Jahr 2025 ansteigen. In der oberen Wanderungsvariante ist der Anstieg nur wenig höher auf 24%. Besonders stark ausgeprägt ist in dieser Gruppe der Unterschied zwischen Männern und Frauen. Der im Ausland geborene Anteil bei Männern beträgt in der oberen Wanderungsvariante 27%, jener der Frauen

nur 22%. Dieser Echo-Effekt der Zuwanderung ist in Hinblick auf die problematischen Beschäftigungschancen älterer Arbeitskräfte zu berücksichtigen.

Der Anstieg des "foreign born"-Anteils an den Personen im mittleren Alter, also zwischen 25 und 49 Jahren, wird sich in den kommenden Jahren verlangsamen, im Hauptszenario wird es sogar einen leichten Rückgang geben. Im Jahr 2015 werden laut Hauptszenario 21% der Bevölkerung dieser Altersgruppe außerhalb Österreichs geboren sein, im Jahr 2025 ungefähr 20%. In der oberen Wanderungsvariante wird dieser Anteil 2015 auf 23% und 2025 sogar auf 25% ansteigen.

Abbildung 8:



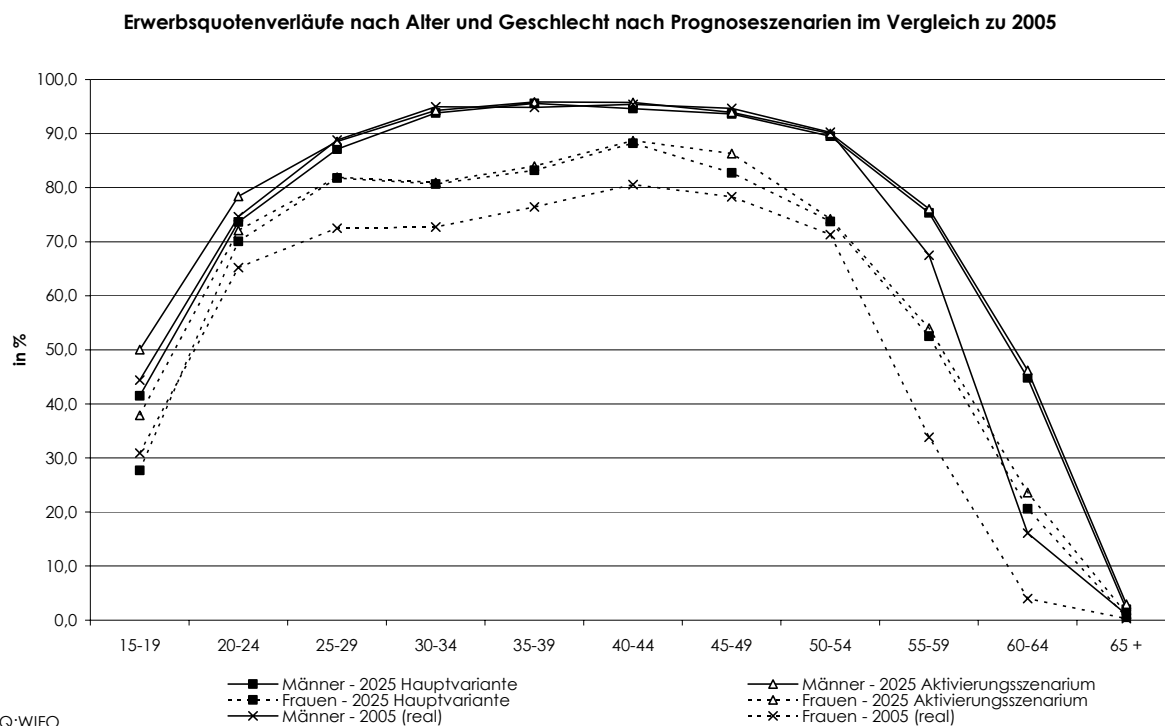
Arbeitskräfteangebot von der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung abhängig

Das tatsächliche Angebot von Arbeitskräften wird nicht nur von der Alters- und Geschlechtsstruktur der Bevölkerung bestimmt, sondern vor allem auch von dem Grad der Einbindung der EinwohnerInnen ins Erwerbsleben, d. h. der Erwerbsquote. In der vorliegenden Studie wird davon ausgegangen, dass in einem so genannten Hauptszenarium die Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht im Wesentlichen dem längerfristigen Trend folgen – mit Ausnahme der älteren Arbeitskräfte. Bei letzteren kommen die Reformen im Bereich der Pensionsregelungen zum Tragen, die schon jetzt greifen und einen Anstieg des tatsächlichen Pensionsalters zur Folge haben. In einem zweiten Szenarium, dem so genannten Aktivierungsszenarium, werden

die Erwerbsquoten an das höchste derzeitige Niveau in der EU, nämlich das von Dänemark, angehoben. Um diese Werte zu erreichen, ist allerdings eine Fülle von Maßnahmen zu setzen, die vor allem viele derzeit im Haushalt erbrachte Leistungen auf den Erwerbsarbeitsmarkt verlagern, und die den informellen Sektor zugunsten des formellen verkleinern.

Aus Abbildung 9 geht hervor, dass die Erwerbsquoten der Männer im Hauptszenarium im Jahr 2025 für junge und mittlere Altersgruppen etwas unter dem Aktivierungsszenarium liegen. Der Vergleich mit den tatsächlichen Erwerbsquoten des Jahres 2005 zeigt, dass vor allem die Erwerbsquote der älteren Männer steigen wird – das bedeutet, dass der Arbeitsmarkt der Älteren besonderes Augenmerk erhalten muss, wenn man will, dass die Älteren auch tatsächlich beschäftigt sind. Die Erwerbsquote der Frauen wird hingegen nicht nur in höherem Alter steigen, sondern vor allem auch im mittleren (ab 30).

Abbildung 9:



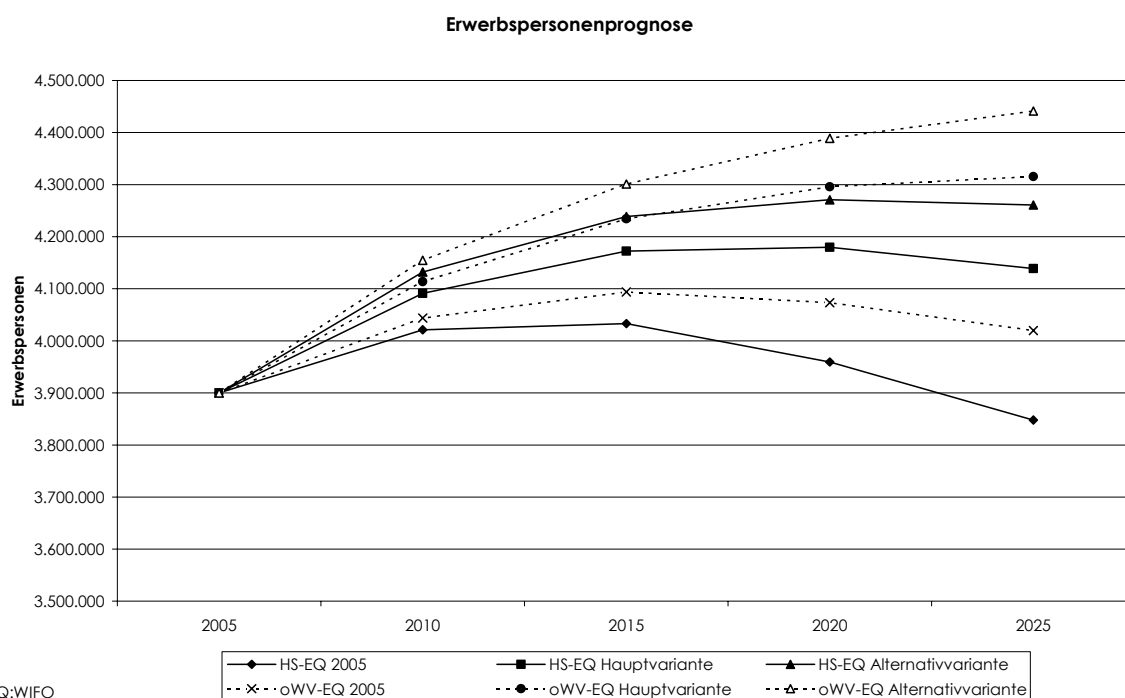
Wenn man nun die 2 Erwerbsquotenszenarien an die Bevölkerungsszenarien anlegt, d. h. die Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht mit der Bevölkerung multipliziert, erhält man einen Überblick über die möglichen Entwicklungspfade des Arbeitskräfteangebots (Abbildung 10). Die Prognosevarianten "Hauptszenario" und "obere Wanderungsvariante" werden mit den Erwerbsquotenszenarien kombiniert. Zusätzlich wird die Erwerbsquote des Jahres 2005 konstant gehalten und an die zwei Bevölkerungsprognosen angewendet, um den ganzen Spiel-

raum des Anstiegs des Arbeitskräfteangebots infolge von Veränderungen der Erwerbsbeteiligung zu verdeutlichen.

Es ergeben sich somit jeweils 2 Varianten der Prognose der Erwerbspersonen, die der Variante ohne Veränderung der Erwerbsquote gegenüber 2005 gegenübergestellt werden können. Daraus wird der Effekt der Veränderung der Erwerbsbeteiligung in der jeweiligen Bevölkerungsprognose auf die Zahl der Erwerbspersonen klar ersichtlich.

Anzumerken ist, dass für die Prognose der Erwerbsquoten von den langen WIFO-Zeitreihen der Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht ausgegangen wird. Diese Zeitreihen basieren auf der Entwicklung der Zahl der unselbständig Beschäftigten gemäß Hauptverband der Sozialversicherungsträger, der registrierten Arbeitslosen und der WIFO-Schätzung der Selbständigen. Für die Prognose der Erwerbspersonen wird das Niveau der Erwerbsquoten der Volkszählung 2001 mit den jährlichen Veränderungen der Erwerbsquoten gemäß WIFO fortgeschrieben.

Abbildung 10:



- | | |
|------------------------------------|---|
| <i>Hs-EQ 2005</i> | <i>Bevölkerungsprognose "Hauptsszenario" und konstante EQ 2005 für alle Jahre</i> |
| <i>Hs-EQ Hauptvariante</i> | <i>Bevölkerungsprognose "Hauptsszenario" und EQ "Hauptszenarium"</i> |
| <i>Hs-EQ Aktivierungsvariante</i> | <i>Bevölkerungsprognose "Hauptsszenario" und EQ "Aktivierungsszenarium"</i> |
| <i>oWV-EQ 2005</i> | <i>Bevölkerungsprognose "obere Wanderungsvar." und konstante EQ 2005 für alle Jahre</i> |
| <i>oWV-EQ Hauptvariante</i> | <i>Bevölkerungsprognose "obere Wanderungsvar." und EQ "Hauptszenarium"</i> |
| <i>oWV-EQ Aktivierungsvariante</i> | <i>Bevölkerungsprognose "obere Wanderungsvar." und EQ "Aktivierungsszenarium"</i> |

Wie aus Abbildung 10 hervorgeht, hat die Annahme unterschiedlicher Erwerbsquotenverläufe große Auswirkungen auf die Zahl der Erwerbspersonen. Die durchgängigen Linien zeigen die Bandbreite des potenziellen Verlaufs des Arbeitskräfteangebots im Fall der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose, die gestrichelten Linien die Zahl der Erwerbspersonen im Fall der oberen Wanderungsvariante. Für das Jahr 2025 ergibt sich für das Hauptszenario der Bevölkerungsprognose eine Differenz von 413.000 Erwerbspersonen zwischen dem Szenarium einer konstanten Erwerbsquote (2005) am unteren Ende und dem Aktivierungsszenarium am oberen. In der oberen Wanderungsvariante beträgt diese Differenz sogar 422.000. Die Stärke dieses Effektes ergibt sich aus der Kombination einer deutlich höheren Erwerbsquote zwischen 55 und 64 Jahren und der zahlenmäßigen starken Besetzung dieser Altersgruppe (siehe Bevölkerungspyramide 2025).

Übersicht 2: Szenarien Erwerbspersonenprognose bis 2025

			Tatsächlich	Prognose				
			2005	2010	2015	2020	2025	
Hauptvariante	Konstante Erwerbsquote (EQ 2005)	Insgesamt	3.900.000	4.021.000	4.033.000	3.959.000	3.848.000	
		Männer	2.200.000	2.271.000	2.282.000	2.248.000	2.188.000	
		Frauen	1.700.000	1.750.000	1.751.000	1.711.000	1.660.000	
	EQ Hauptszenarium	Insgesamt	3.900.000	4.092.000	4.172.000	4.180.000	4.139.000	
		Männer	2.200.000	2.292.000	2.318.000	2.308.000	2.260.000	
		Frauen	1.700.000	1.800.000	1.854.000	1.872.000	1.879.000	
	EQ Aktivierungsszenarium	Insgesamt	3.900.000	4.132.000	4.239.000	4.271.000	4.261.000	
		Männer	2.200.000	2.306.000	2.347.000	2.351.000	2.317.000	
		Frauen	1.700.000	1.826.000	1.892.000	1.920.000	1.944.000	
Obere Wanderungsvariante	Konstante Erwerbsquote (EQ 2005)	Insgesamt	3.900.000	4.044.000	4.094.000	4.074.000	4.020.000	
		Männer	2.200.000	2.285.000	2.319.000	2.317.000	2.291.000	
		Frauen	1.700.000	1.759.000	1.775.000	1.757.000	1.729.000	
	EQ Hauptszenarium	Insgesamt	3.900.000	4.114.000	4.234.000	4.296.000	4.316.000	
		Männer	2.200.000	2.305.000	2.355.000	2.376.000	2.363.000	
		Frauen	1.700.000	1.809.000	1.879.000	1.920.000	1.953.000	
	EQ Aktivierungsszenarium	Insgesamt	3.900.000	4.155.000	4.301.000	4.389.000	4.442.000	
		Männer	2.200.000	2.320.000	2.384.000	2.420.000	2.422.000	
		Frauen	1.700.000	1.835.000	1.917.000	1.969.000	2.020.000	

Q: WIFO.

Stetige Verbesserung der Qualifikationsstruktur der MigrantInnen

Personen, die nach Österreich zuwandern, weisen je nachdem woher sie kommen einen unterschiedlichen Bildungsgrad auf. Das hat Implikationen für die Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt, und die Produktionsmöglichkeiten der Unternehmen. Aus diesem Grund ist

es notwendig, auf das zukünftige Zuwanderungsmuster nach Herkunftsregion näher einzugehen, um das quantitative und qualitative Arbeitskräfteangebot besser einschätzen zu können.

Vorauszuschicken ist, dass die Reform des Fremdenrechts aus dem Jahr 2005 dazu beitragen wird, dass sich immer seltener Personen mit einfachen Qualifikationen in Österreich niederlassen können. Mit der Novellierung des Fremdenrechtspakets 2005 wird der Erhalt des Aufenthaltstitels (z. B. Aufenthalts- und Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltstitel "Familienangehöriger") an ein entsprechendes eigenes, regelmäßiges Einkommen gekoppelt. Die Unterhaltsmittel für alle Familienmitglieder müssen ausreichend sein und eine Lebensführung ohne Inanspruchnahme von Sozialhilfeleistungen ermöglichen ("Selbsterhaltungsfähigkeit") (Kutscher et al., 2006). Dabei werden die Mindestpensionsrichtsätze des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) als Referenz herangezogen. Das kann bedeuten, dass Beschäftigte in Niedriglohnbereichen bzw. Teilzeitkräfte nicht mehr die Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel bzw. für die Familienzusammenführung erfüllen (sofern noch keine Aufenthaltsverfestigung eingetreten ist, Bichl et al., 2006). Diese Neuregelung orientiert sich an den Zuzugsregelungen in den USA und anderen EU-Mitgliedsländern.

Die gesetzliche Neuregelung sowie das verschärfte Vorgehen gegen Zwangsehen sind ausschlaggebend dafür, dass in der vorliegenden Prognose der Zusammensetzung der Zuwanderung nach Herkunftsregionen der Anteil der Türkinnen an den nicht in Österreich geborenen EinwohnerInnen und Erwerbsspersonen sinken wird. Aus der Türkei wandern nämlich in erster Linie schlecht qualifizierte PartnerInnen zu Personen mit geringer Qualifikation zu, was bedeutet, dass sie sich einen Familiennachzug in Zukunft nur mehr schwer leisten können.

Dafür wird es niedergelassenen Personengruppen in der EU zunehmend erleichtert, innerhalb der EU zu wandern; betroffen von dem Abbau von Mobilitätsbarrieren sind nicht nur EU-StaatsbürgerInnen sondern auch freizügigkeitsberechtigte Drittstaatsangehörige. Da spätestens 2011 die Übergangsregelungen für die neuen EU-Staaten fallen dürften und somit Freizügigkeit zu gewähren ist, ist im Anschluss daran mit einer zunehmenden Zuwanderungsdynamik aus diesen Regionen zu rechnen. Das heißt, dass ein Anstieg des Anteils der Personen aus der EU 25 an allen 'Foreign born' bis 2015 zu erwarten ist, und zwar auf etwa 35%. Durch Einbürgerung von bereits hier lebenden Personen aus der EU beträgt der Ausländeranteil jedoch nur 29%. Dieser Anteil wird sich aber bis 2025 weiter verringern, da es bei EU-Staatsbürgern, insbesondere aus der EU 14 häufig nicht zu einer dauerhaften Niederlassung kommt. Da angenommen wird, dass Drittstaatsangehörige eher als EU-Bürger die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen, wird ihr Anteil an den AusländerInnen stärker zurückgehen als ihr Anteil an den Foreign born.

Dies dürfte dazu führen, dass der Anteil der Personen aus dem früheren Jugoslawien an den AusländerInnen in den nächsten 10 Jahren zurückgeht; hier lebende Ex-JugoslawInnen werden zunehmend eingebürgert und der Zustrom lässt nach. Durch die schwächere Zuwanderung wird auch ihr Anteil an den 'Foreign born' zurückgehen. Diese Situation dürfte sich jedoch ändern, wenn die EU um diese Region erweitert werden sollte. Es wird erwartet, dass

StaatsbürgerInnen von Kroatien und Montenegro zwischen 2015 und 2025 die Freizügigkeit gewährt wird. In der Folge ist zu erwarten, dass ihr Anteil an den Foreign born ebenso steigen wird wie an den AusländerInnen. Sollten bis dahin auch Mazedonien, Serbien und Kosovo Mitglieder der EU geworden sein, würde sich der Anteil an den AusländerInnen noch stärker als in Übersicht 3 angenommen erhöhen.

Verstärken wird sich auch der Zustrom aus anderen osteuropäischen Ländern in der Zeit zwischen 2015 und 2025, mit oder ohne Mitgliedschaft der EU. Ihr Anteil an den Foreign born dürfte von 21% im Jahr 2015 auf 33% im Jahr 2025 steigen.

Diese Überlegungen und Berechnungen zeigen, dass die Zuwanderung nach Österreich vor allem aus dem Raum der EU 25 und nachgelagerten Ländern in Ost- und Südosteuropa kommen wird. In diesen Regionen wird es zwar zu einem wirtschaftlichen Aufholprozess kommen, jedoch wird nicht erwartet, dass der Unterschied in der Wohlfahrt zwischen Österreich und den Regionen derart erodiert, dass keine Anreizwirkung mehr zur Zuwanderung nach Österreich besteht. Die Zuwanderungsdynamik aus der Türkei dürfte hingegen nicht mit der aus anderen Regionen mithalten können, was zu einem leichten Rückgang des Anteils der TürkinInnen an den foreign born und den ausländischen Erwerbspersonen führen dürfte. Die Erschwernis bei der Familienzusammenführung schlecht qualifizierter TürkinInnen dürfte sich günstig auf die Entwicklung der Erwerbsquote der TürkinInnen auswirken.

Übersicht 3: Prognose des Anteils der "foreign born" und AusländerInnen am Arbeitskräfteangebot in % nach groben Herkunftsregionen

Herkunftsregion	2001 (VZ)	2004*	2015*		2025*	
	Foreign born	AusländerInnen	Foreign born	AusländerInnen	Foreign born	AusländerInnen
EU 25	29,7%	26,4%	35%	29%	25%	20%
Türkei	14,2%	15,1%	13%	12%	10%	12%
Ehem. Jugoslawien ohne Slowenien	37,2%	42,2%	31%	30%	32%	35%
Sonstige	18,9%	16,3%	21%	29%	33%	33%
Insgesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* WIFO-Schätzung.

Da Österreich eine Tradition der Zuwanderung hat, die bis in die frühen sechziger Jahre zurückreicht, ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund jedoch deutlich höher als die Daten der 'foreign born', also von MigrantInnen der ersten Generation, glauben machen. Da der Ursprung der Zuwanderung nach dem zweiten Weltkrieg in der Anwerbung von FremdarbeiterInnen liegt, ist es nicht verwunderlich, dass der Großteil der älteren MigrantInnen nicht das österreichische Schulsystem absolviert hat. Ihre Qualifikationen sind im Wesentlichen auf das untere und mittlere Ausbildungssegment konzentriert.

Am Arbeitsmarkt sind die ArbeitsmigrantInnen in hohem Maße komplementär zu den inländischen Arbeitskräften eingesetzt, nämlich als Hilfs- und AnlernarbeiterInnen, zum Teil auch als FacharbeiterInnen (insbesondere in der Konsumgüterproduktion); sie waren und sind häufig hochqualifizierte ZuarbeiterInnen für die vergleichsweise knappen inländischen FacharbeiterInnen (Biffi, 1986, 2000). In den neunziger Jahren diversifizierte sich die Zuwanderung. Mehr und mehr StaatsbürgerInnen aus den mittel-osteuropäischen Ländern (MOEL), in jüngerer Zeit auch zunehmend aus der EU 14, insbesondere Deutschland, kamen nach Österreich (Biffi, 2002). Die Qualifikation der ZuwanderInnen aus diesen Regionen entspricht im Schnitt eher der der eingewanderten ÖsterreicherInnen; ebenso das Erwerbs- und Bildungsverhalten.

Aus Übersicht 4 geht hervor, dass die Bildungsstruktur der in Österreich ansässigen MigrantInnen, die die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben und AusländerInnen, an dem unteren und oberen Ende des Qualifikationsspektrums stärker besetzt sind als bei in Österreich geborenen österreichischen StaatsbürgerInnen. Am schlechtesten ist die Ausbildungsstruktur der in Österreich geborenen Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, im Wesentlichen Personen aus dem früheren Jugoslawien und der Türkei. Allerdings ist bei der Gruppe der in Österreich geborenen Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft zu beachten, dass diese im Schnitt bedeutend jünger ist als die anderen Gruppen (75% sind im Alter von 15-29 gegenüber einem Anteil von 27,5% bei den anderen Gruppen). Allein aus der unterschiedlichen Altersstruktur kann sich eine andere Bildungsstruktur ergeben als im Schnitt der ÖsterreicherInnen oder AusländerInnen. Um diesem Struktureffekt Rechnung zu tragen, wird daher die Berechnung der Bildungsstruktur in einem weiteren Schritt auf die Gruppe der 15 bis 29-jährigen Personen im erwerbsfähigen Alter eingeschränkt.

Wie aus der Übersicht 4 ersichtlich ist, ist die Ausbildungsstruktur der in Österreich geborenen 15- bis 29-jährigen AusländerInnen bedeutend schlechter als jene der in Österreich geborenen österreichischen StaatsbürgerInnen im gleichen Alter, bzw. der im Ausland geborenen ÖsterreicherInnen. Der Anteil der 15- bis 29-Jährigen mit bestenfalls Pflichtschulabschluss oder einer mittleren Schule ist sogar um 10 Prozentpunkte höher als im Fall der gleichaltrigen AusländerInnen, die im Ausland geboren wurden, nämlich 91% gegenüber 81%. Das wirft kein gutes Bild auf das österreichische Bildungssystem, bzw. die Integration der in Österreich geborenen Kinder von AusländerInnen, die nicht die Staatsbürgerschaft angenommen haben. Das bedeutet, dass der Bildungsaufstieg und damit die soziale Mobilität über das Bildungssystem zumindest bei Personen aus Ex-Jugoslawien und der Türkei im Schnitt nicht immer gelungen ist.

Wenn man verhindern will, dass man am Arbeitsmarkt überdurchschnittlich hohe Ausgaben für Aus- und Weiterbildung und Integration in den Arbeitsmarkt von jungen ÖsterreicherInnen mit Migrationshintergrund hat, sollte man schon im Schulsystem sicherstellen, dass die Jugendlichen mehr Hilfestellungen beim Meistern der Anforderungen an sie erhalten.

Auffällig ist aber, dass die Qualifikationsstruktur derjenigen MigrantInnen, die die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben, merklich besser ist als von Migrantinnen, die

ihre eigene Staatsbürgerschaft beibehalten haben. Das kann bedeuten, dass die jüngste Zuwanderung schlechter qualifiziert ist als die ältere, es kann aber auch heißen, dass die Personen mit der schlechtesten Qualifikation seltener die Staatsbürgerschaft annehmen als die besser Qualifizierten. Dies gilt vor allem für Personen aus Ex-Jugoslawien und der Türkei. Hier ist die Qualifikationsstruktur sogar schlechter als bei den in Österreich geborenen ausländischen StaatsbürgerInnen.

Herausforderungen der Politik für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte

Die obigen Ausführungen zeigen, dass das Arbeitskräfteangebot bis 2015 infolge einer kontinuierlichen Zuwanderung auch dann noch steigen wird, wenn die Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht auf dem Niveau von 2005 verharren sollten. Jedoch setzt ab etwa 2015 ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots ein, wenn es nicht gelingt, die Erwerbsquoten bis dahin anzuheben. Die Personengruppen, die Spielräume in der Erwerbsbeteiligung nach oben haben, sind Frauen und ältere Arbeitskräfte.

Die Erwerbsquoten älterer Arbeitskräfte in Österreich zählen zu den geringsten in Europa. Es ist daher eine der größten Herausforderungen für die Politik, eine echte Trendumkehr einzuleiten. Dabei ist sicherzustellen, dass damit das Wirtschaftswachstum befruchtet wird und es nicht gleichzeitig zu einer unzumutbaren Belastung der älteren Arbeitskräfte kommt. Aus Übersicht 5 ist ersichtlich, dass es vor allem im mittleren und unteren Qualifikationsbereich zu einem vertablen Einbruch der Erwerbsquote im reiferen Alter (über 50) kommt, und zwar bei Männern und Frauen. Es sind nur zwei EU-15-Länder, die ein ähnliches Muster wie Österreich aufweisen, nämlich Frankreich und Belgien.

Der wirtschaftliche Strukturwandel im Gefolge von Globalisierung und technologischem Wandel hat vor allem in der exportorientierte industriell-gewerblichen Produktion Beschäftigungseinbrüche mit sich gebracht. Der Umgang mit dem Strukturwandel war je nach Land unterschiedlich; in Österreich, aber auch in Belgien und Frankreich, wurde über die Frühverrentung der Anstieg der Arbeitslosigkeit gebremst. Damit wurde aber auch der Druck zu Reformen verringert bzw. Reformen wurden hinausgeschoben. In Österreich wurde zwar das Pensionssystem reformiert, ebenso das Abfertigungssystem (Abfertigung Neu); Die Anreizsysteme am Arbeitsmarkt für Ältere wurden jedoch nur ansatzweise geändert²⁾.

²⁾ Für einen breiten Überblick der Reformschritte in Österreich und der Situation der älteren Arbeitskräfte siehe *OECD* (2005).

Übersicht 4: Struktur der 15- bis 64-Jährigen sowie der 15- bis 29-Jährigen nach höchstem Bildungsgrad, Staatsbürgerschaft und Geburtsland (2001)

Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren nach Bildungsstufen und Staatsbürgerschaft/Geburtsland

Absolut	Gesamt	Österreichische Staatsbürger in Österreich geboren	Österreichische Staatsbürger im Ausland geboren	AusländerInnen in Österreich geboren	AusländerInnen im Ausland geboren
Pflichtschule	1.659.299	1.264.345	98.913	15.523	280.518
Lehre, BMS	2.393.068	2.175.144	85.038	10.350	122.536
AHS	309.111	243.743	27.569	1.384	36.415
BHS	426.036	382.907	21.500	1.044	20.585
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	307.495	289.705	10.567	398	6.825
Universität, FH	342.756	267.808	33.397	872	40.679
Gesamt	5.437.765	4.623.652	276.984	29.571	507.558

Relative Anteile	Gesamt	Österreichische Staatsbürger in Österreich geboren	Österreichische Staatsbürger im Ausland geboren	AusländerInnen in Österreich geboren	AusländerInnen im Ausland geboren
Pflichtschule	30,5%	27,3%	35,7%	52,5%	55,3%
Lehre, BMS	44,0%	47,0%	30,7%	35,0%	24,1%
AHS	5,7%	5,3%	10,0%	4,7%	7,2%
BHS	7,8%	8,3%	7,8%	3,5%	4,1%
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	5,7%	6,3%	3,8%	1,3%	1,3%
Universität, FH	6,3%	5,8%	12,1%	2,9%	8,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bevölkerung zwischen 15 und 29 Jahren nach Bildungsstufen und Staatsbürgerschaft/Geburtsland

Absolut	Gesamt	Österreichische Staatsbürger in Österreich geboren	Österreichische Staatsbürger im Ausland geboren	AusländerInnen in Österreich geboren	AusländerInnen im Ausland geboren
Pflichtschule	580.277	458.622	21.564	12.630	87.461
Lehre, BMS	525.869	471.811	12.808	7.781	33.469
AHS	142.446	119.979	6.484	981	15.002
BHS	156.180	146.494	3.622	689	5.375
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	42.539	40.462	858	143	1.076
Universität, FH	48.454	39.933	1.972	214	6.335
Gesamt	1.495.765	1.277.301	47.308	22.438	148.718

Relative Anteile	Gesamt	Österreichische Staatsbürger in Österreich geboren	Österreichische Staatsbürger im Ausland geboren	AusländerInnen in Österreich geboren	AusländerInnen im Ausland geboren
Pflichtschule	38,8%	35,9%	45,6%	56,3%	58,8%
Lehre, BMS	35,2%	36,9%	27,1%	34,7%	22,5%
AHS	9,5%	9,4%	13,7%	4,4%	10,1%
BHS	10,4%	11,5%	7,7%	3,1%	3,6%
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	2,8%	3,2%	1,8%	0,6%	0,7%
Universität, FH	3,2%	3,1%	4,2%	0,9%	4,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bildungsstruktur der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren mit Geburtsort in und/oder Staatsbürgerschaft von Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien)

	Gesamt		Österreichische Staatsbürger im Ausland geboren		Nicht österreichische Staatsbürger in Österreich geboren		Nicht österreichische Staatsbürger im Ausland geboren	
	Absolut	Relativer Anteil	Absolut	Relativer Anteil	Absolut	Relativer Anteil	Absolut	Relativer Anteil
Pflichtschule	168.999	59,0%	26.108	51,0%	6.908	53,1%	135.983	61,2%
Lehre, BMS	87.829	30,7%	16.733	32,7%	5.296	40,7%	65.800	29,6%
AHS	9.352	3,3%	2.025	4,0%	298	2,3%	7.029	3,2%
BHS	10.538	3,7%	2.880	5,6%	385	3,0%	7.273	3,3%
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	2.741	1,0%	1.048	2,0%	65	0,5%	1.628	0,7%
Universität, FH	6.989	2,4%	2.372	4,6%	46	0,4%	4.571	2,1%
Gesamt	286.448	100,0%	51.166	100,0%	12.998	100,0%	222.284	100,0%

Bildungsstruktur der Bevölkerung zwischen 15 und 29 Jahren mit Geburtsort in und/oder Staatsbürgerschaft von Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien)

	Gesamt		Österreichische Staatsbürger im Ausland geboren		Nicht österreichische Staatsbürger in Österreich geboren		Nicht österreichische Staatsbürger im Ausland geboren	
	Absolut	Relativer Anteil	Absolut	Relativer Anteil	Absolut	Relativer Anteil	Absolut	Relativer Anteil
Pflichtschule	45.988	57,9%	4.071	51,2%	6.068	51,5%	35.849	60,1%
Lehre, BMS	26.627	33,5%	2.834	35,6%	4.988	42,4%	18.805	31,5%
AHS	3.226	4,1%	427	5,4%	266	2,3%	2.533	4,2%
BHS	2.574	3,2%	443	5,6%	354	3,0%	1.777	3,0%
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	377	0,5%	67	0,8%	59	0,5%	251	0,4%
Universität, FH	631	0,8%	110	1,4%	35	0,3%	486	0,8%
Gesamt	79.423	100,0%	7.952	100,0%	11.770	100,0%	59.701	100,0%

Bildungsstruktur der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren mit Geburtsort in der Türkei und/oder türkischer Staatsbürgerschaft

	Gesamt		Österreichische Staatsbürger im Ausland geboren		Nicht österreichische Staatsbürger in Österreich geboren		Nicht österreichische Staatsbürger im Ausland geboren	
	Absolut	Relativer Anteil	Absolut	Relativer Anteil	Absolut	Relativer Anteil	Absolut	Relativer Anteil
Pflichtschule	95.164	79,7%	22.065	72,8%	5.643	70,4%	67.456	83,2%
Lehre, BMS	16.614	13,9%	5.360	17,7%	1.986	24,8%	9.268	11,4%
AHS	4.164	3,5%	1.219	4,0%	193	2,4%	2.752	3,4%
BHS	1.017	0,9%	465	1,5%	154	1,9%	398	0,5%
Akademie, Kolleg, Meisterprüfung	482	0,4%	254	0,8%	24	0,3%	204	0,3%
Universität, FH	1.963	1,6%	932	3,1%	17	0,2%	1.014	1,3%
Gesamt	119.404	100,0%	30.295	100,0%	8.017	100,0%	81.092	100,0%

Bildungsstruktur der Bevölkerung zwischen 15 und 29 Jahren mit Geburtsort in der Türkei und/oder türkischer Staatsbürgerschaft

	Gesamt		Österreichische Staatsbürger im Ausland geboren		Nicht österreichische Staatsbürger in Österreich geboren		Nicht österreichische Staatsbürger im Ausland geboren	
	Absolut	Relativer Anteil	Absolut	Relativer Anteil	Absolut	Relativer Anteil	Absolut	Relativer Anteil
Pflichtschule	33.641	73,1%	5.244	62,4%	5.347	69,6%	23.050	76,9%
Lehre, BMS	9.194	20,0%	2.526	30,1%	1.957	25,5%	4.711	15,7%
AHS	2.084	4,5%	288	3,4%	189	2,5%	1.607	5,4%
BHS	594	1,3%	209	2,5%	149	1,9%	236	0,8%
Akademie, Kolleg,	149	0,3%	61	0,7%	24	0,3%	64	0,2%
Meisterprüfung								
Universität, FH	386	0,8%	74	0,9%	12	0,2%	300	1,0%
Gesamt	46.048	100,0%	8.402	100,0%	7.678	100,0%	29.968	100,0%

Quelle: Volkszählung 2001; Pflichtschule: ISCED-2; Lehre, BMS: ISCED 3C/3B; AHS: ISCED 3A; BHS, Dipl. Krankenpflegeberufe: ISCED 4; Akademien, Kolleg, Meisterprüfung: ISCED 5B; Universität, Fachhochschule: ISCED 5A/6.

Maßnahmenbündel zur Anhebung der Weiterbeschäftigungschancen von Älteren

Der starke Rückzug der Personen mit einfacher und mittlerer Qualifikation aus dem Erwerbsleben legt nahe, dass Österreich nicht die Instrumente entwickelt hat, die es Menschen erlaubt, sich langsam aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen – echte Teilzeitmodelle für Ältere, nicht die geblockte Altersteilzeit, die de facto eine Spezialform des Frühaustritts aus dem Erwerbsleben ist. Es wurden auch noch nicht Ausstiegspfade aus dem Erwerbsleben in Analogie zu den Einstiegspfaden entwickelt, die quasi eine Entschleunigung des Arbeitstempos bei Vollzeit ermöglichen. Derartige Modelle nehmen darauf Rücksicht, dass die Karrieremöglichkeiten je nach Beruf und Ausbildungsniveau an Grenzen stoßen und damit auch die Lohnsteigerungen. In Weiterbeschäftigungsszenarien sind laterale Weiterentwicklungen ins Auge zu fassen oder Wege zu finden, wie man innerhalb desselben Berufs eine Verringerung des Arbeitsdrucks organisiert. In jedem Fall ist die Lohnentwicklung mit der Produktivitätsentwicklung in Einklang zu bringen. Das ist besonders bei einer alternden Arbeitsgesellschaft wichtig, sollte es in bestimmten Berufen und Tätigkeiten mit steigendem Alter zu einem Auseinanderlaufen von Produktivität und Entlohnung kommen (Biffel, 2006B).

In dem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass in der Arbeitswelt die Grenzen, ab wann jemand als "alt" eingestuft wird, nicht eindeutig sind. Alter hat in Berufen, in denen Erfahrungswissen und aufbauendes Wissen produktivitätsfördernd ist, keinen negativen Effekt auf die Beschäftigungschancen bei steigendem Alter, obschon auch hier der Frage der Produktivitätsentwicklung und des Lohnes im Falle von ausgeprägten Senioritätsentlohnungsmodellen wie in Österreich Augenmerk zu schenken ist. In Berufen/Tätigkeiten, in denen physische Kraft und/oder eine kurze Halbwertszeit des Berufes und/oder mit steigender Dauer der Beschäfti-

gung belastende Arbeit ein Auslöser dafür sind, dass man nicht mehr die an einem bestimmten Alter ausgerichtete Spitzenleistung bringen kann, ist man bald 'zu alt'.

Übersicht 5: Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht nach Ausbildungsniveau, ausgewählte europäische Länder, 2002

		Männer		Frauen		Insgesamt	
		25- bis 49- Jährige	50- bis 64- Jährige	25- bis 49- Jährige	50- bis 64- Jährige	25- bis 49- Jährige	50- bis 64- Jährige
Erwerbstätige in % der Bevölkerung							
Österreich	Niedrig	88,4	49,2	68,8	30,4	76,2	37,2
	Mittel	94,9	58,9	82,4	40,0	89,0	49,9
	Hoch	97,0	74,0	90,1	61,7	93,9	70,1
Belgien	Niedrig	87,1	43,5	57,4	21,0	73,1	31,5
	Mittel	95,4	63,0	79,0	37,9	87,5	50,7
	Hoch	97,2	71,4	90,4	54,2	93,6	63,8
Schweiz	Niedrig	89,7	81,4	73,2	52,7	80,6	63,4
	Mittel	95,3	83,4	81,3	63,7	87,6	72,5
	Hoch	99,4	89,4	87,2	79,0	95,1	86,5
Deutschland	Niedrig	88,8	55,4	62,8	35,9	74,0	42,2
	Mittel	93,5	63,9	80,9	50,5	87,2	57,2
	Hoch	97,4	77,8	88,5	67,7	93,6	74,5
Frankreich	Niedrig	91,0	55,7	67,7	44,3	78,9	49,3
	Mittel	96,6	67,5	82,5	57,5	89,9	63,0
	Hoch	95,4	81,6	88,5	68,9	91,6	75,5
Großbritannien	Niedrig	74,0	57,4	51,6	49,6	61,4	53,5
	Mittel	93,3	76,0	77,5	72,6	85,7	74,7
	Hoch	96,9	79,6	89,0	80,8	93,0	80,1
Niederlande	Niedrig	88,0	60,5	60,5	32,0	74,1	43,5
	Mittel	95,5	71,1	81,2	51,9	88,4	62,8
	Hoch	97,9	81,4	89,5	65,9	94,0	75,6
Schweden	Niedrig	84,1	73,2	72,2	60,3	79,1	67,3
	Mittel	91,6	80,0	86,7	76,8	89,2	78,4
	Hoch	91,5	88,1	88,6	87,0	89,9	87,5

Q: OECD Education at a Glance – OECD Indikatoren, OECD (2005).

Diese Unterschiede werden auch bei Befragungen deutlich. So bezeichnen sich ArbeitnehmerInnen in einfachen Tätigkeiten selbst ab ungefähr dem 52. Lebensjahr als "älter". PersonalchefInnen, Führungskräfte und BetriebsrätInnen tendieren dazu, diese Grenze etwa beim 50. Lebensjahr anzusetzen (vgl. Amann, 1993, 2000). Das bedeutet, dass sich im Schnitt spätestens ab 50 die Produktivitätskurve abflacht. Das Entlohnungssystem sieht aber keine analoge Abflachung vor. Damit ist die Weiterbeschäftigung von Arbeitskräften mit einfachen Qualifikationen zunehmend ein Thema. Da der frühe Austritt aus dem Erwerbsleben im Gefolge der Pensionsreform erschwert wird, sehen sich Betriebe damit konfrontiert, neue Wege zu beschreiten, um auch ältere Hilfs- und AnlernarbeiterInnen weiter zu beschäftigen. Zunehmend setzen Betriebe Maßnahmen, die die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation an die neuen Angebotsstrukturen anpassen. Das bedeutet, dass man davon abgeht, sich am vollbeschäftigten Mann im Haupterwerbsalter auszurichten. Das so genannte Age Management und Generationenmanagement setzt ein, indem man versucht Männer und Frauen, sowie MigrantInnen in einer mehr oder weniger ausgewogenen Generationenverteilung ein-

zusetzen³⁾. Damit das auch funktioniert, wird man allerdings nicht ohne Änderungen der institutionellen Rahmenbedingungen auskommen.

Ein Hindernis für die Reduzierung der Arbeitszeit in höherem Alter ist das System der '**Abfertigung Alt**'. Dieser Regelung zufolge, der alle Beschäftigten unterliegen, die vor 2003 aufgenommen wurden (2003 wurde das neue Abfertigungssystem eingeführt), hat eine Person, die 25 Jahre bei der Firma gearbeitet hat, beim Pensionsabgang Anspruch auf eine Abfertigung in der Höhe eines vollen Jahresgehalts. Das führt dazu, dass bei Beibehaltung des Systems kein Anreiz zur Gleitpension besteht, da die Auszahlungshöhe vom Einkommen des letzten Arbeitsjahres abhängt. Hier ist ein **Reformbedarf**. Das alte Abfertigungssystem ist ein Anreizsystem, das bis in das Jahr 2030 hineinreicht. Es bindet den Arbeitnehmer an den Betrieb; nur im Fall einer Übernahme der 'angesparten' Summe der Abfertigung durch einen anderen Arbeitgeber, wird eine ältere Person den Arbeitgeber wechseln (Analogie zur 'illegalen' Wohnungsablöse). Sollte die ältere Arbeitskraft vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter gekündigt werden, ist zwar die Abfertigung auszahlbar, jedoch sind die anschließenden Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere äußerst schlecht. Im Schnitt sind starke Einkommenseinbußen zu erwarten, nicht zuletzt da es hohe Einkommensunterschiede zwischen den unterschiedlichen Kollektivverträgen gibt (Industrie gegenüber Gewerbe oder Handel). Es ist daher im Sinne der Stabilisierung der Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit, dass das alte Abfertigungsrecht novelliert wird. In dem Zusammenhang könnte man sich vorstellen, dass der Abfertigungsanspruch kapitalisiert wird und in einen Fonds, etwa den von 'Abfertigung Neu' eingezahlt wird. Dann steht einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes der Älteren nicht mehr viel im Wege.

Dabei kann man unterscheiden zwischen Instrumenten oder Maßnahmen, die den Arbeitsdruck der Vollzeitbeschäftigung ab einem gewissen Alter verringern (etwa ab 50) und solchen, die gleitende Austrittsszenarien bzw. adaptierte Formen der Frühpension darstellen. Im Wesentlichen soll versucht werden, der Entwicklung der Arbeits-Produktivitäts-Relation Rechnung zu tragen.

So ist etwa ein altersgerechtes Leistungsmodell bei in Vollzeit Beschäftigten anzudenken, die unter einem schweren körperlichen und psychischen Arbeitsdruck stehen, den sie belastend empfinden. Die Grundidee des Modells ist, dass es zu einer Entkoppelung der Produktivität eines Arbeitsplatzes/ einer Einheit/Team (Output pro Zeiteinheit) und der Arbeitskosten pro Person kommt. Die Kosten einer Reduzierung der Produktivität pro Kopf (Verringerung des Outputs in einer Zeiteinheit) können nicht zur Gänze vom Betrieb getragen werden, sondern sind auch von anderen mitzutragen. Hierbei kann man als Beitrag für die Weiterbeschäftigung eine gewisse Lohnzurückhaltung ebenso andenken – es kann ja einen gewissen Spielraum geben, wenn der tatsächliche Lohn über dem KV-Lohn liegt, bzw. wenn sich der Lohn aus einem Fixum und aus Leistungskomponenten zusammensetzt – wie einen Beitrag des

³⁾ Ein kurzer Überblick über Modelle der Umsetzung siehe: <http://www.agepowerment.at/>

AMS (aus dem aktiven Arbeitsmarktförderungstopf) und/oder einen Abschlag bei den Lohnnebenkosten. Der Zugang innerhalb des Betriebes zu einem derartigen Modell erfolgt auf freiwilliger Basis und wird, im Fall einer Kofinanzierung des Minderertrags pro Kopf seitens der MitarbeiterInnen und der öffentlichen Hand/Lohnnebenkosten zu kontrollieren sein, damit es nicht zu Unregelmäßigkeiten kommt.

Es wird vorgeschlagen, so ein Modell einmal auszuprobieren (Experiment), um festzustellen, ob und in welchem Maße MitarbeiterInnen Interesse an einer derartigen Regelung haben. Auf jeden Fall sollte versucht werden, eine Verflachung des Alters-Lohnprofils bis etwa 2010 zu erreichen, wobei aber eine soziale Abfederung notwendig ist, wenn man eine breite Akzeptanz der Reformen erreichen will.

Neben den Überlegungen zur Reduzierung des Leistungsdrucks bei Vollzeitbeschäftigung sollten aber auch Modelle der Reduzierung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit entwickelt werden. Hierbei wäre vorstellbar:

- Flexibles altersgerechtes Teilzeitmodell: hier geht es um eine Adaptierung des derzeitigen Modells der Altersteilzeit. Es soll weiterhin die Möglichkeit bestehen, entweder durchgehend linear oder geblockt die Arbeitszeit zu reduzieren. Das derzeitige System, dem zufolge eine Person, wenn sie austritt, durch eine neu aufzunehmende Arbeitskraft zu ersetzen ist (Ersatzkraftverfahren) wird angesichts der Unsicherheit über die Entwicklung der Auftragslage von Betrieben meist nicht angenommen. Eine Neuregelung würde einer Anmeldung der Zahl der Personen beim AMS bedürfen, aber in einem ersten Schritt keiner finanziellen Belastung des AMS, da der Betrieb weiter zahlt; erst wenn die Person abgeht werden die verbleibenden Zahlungen vom AMS übernommen. Das würde eine administrative Erleichterung gegenüber jetzt darstellen. Die Auszahlung der Abfertigung würde nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen, und die volle SV-Bemessungsgrundlage bliebe erhalten.
- Kurzarbeit: individuelle MitarbeiterInnen, die älter sind oder die 25 bis 30 Jahre Schichtarbeit gemacht haben, und die für eine Retablierung der Kräfte eine Auszeit benötigen, können bei Beibehaltung der sozialen Absicherung (Verbleib im Beschäftigtenstand des Betriebes, da sie nicht vermittelt werden sollen) 1 bis 3 Monate freigestellt werden. Das ist eine besondere Form der layoff, also einer Weiterbeschäftigungszusage nach einer Unterbrechung, nicht viel anders und doch rechtlich anders als bei Saisonberufen. Es wird aber nicht wie im Fall einer Bildungskarenz eine Bildungsarbeit während der Auszeit verlangt.
- Man kann sich auch eine Quote für Altersteilzeit überlegen, etwa im Rahmen einer Regelung der Jahresarbeitszeit; das wäre ein Weg, um aus dem Modell der geblockten Altersteilzeit heraus zu kommen, aber auch um aus dem derzeitigen geblockten Modell der Kurzarbeit herauszukommen.
- Lebenslanges Arbeiten mit Unterbrechungen über Entwicklung von Zeitwertkonten.

- Einführung einer Teilzeitarbeitslosigkeit für ältere MitarbeiterInnen: Anwendung des derzeitigen Modells der Kurzarbeit für ältere Arbeitskräfte mit reduzierter Erwerbsfähigkeit (Aussetzverträge für ältere MitarbeiterInnen) oder im Fall einer Verschlechterung der Auftragslage eines Betriebes.

Es ist aber auch **Reformbedarf bei den Pensionsregelungen** angesagt. So sollte vor allem überlegt werden, wie man die Zuverdienstmöglichkeiten vor dem gesetzlichen Pensionsabgangsalter von 65 für Männer/60 für Frauen anheben kann. Hier kann man an Kombipensionsmodelle denken, d. h. Teilzeitarbeit in Kombination mit Teilzeitpension etwa nach dem Beispiel von Schweden.

Ebenso sollte man sich Alternativen zur **Erwerbsunfähigkeitspension** überlegen: anzudenken ist ein sich selbst finanzierendes Modell, in dem man innerhalb eines Altersblocks (Bandbreite) früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden kann, also vor der gesetzlichen Altersgrenze. Es geht hier vor allem um jene Personengruppen, die eine Vollzeitarbeit bis zum 65. Lebensjahr infolge Kräfteverfalls bzw. Produktivitätsabfall, im Wesentlichen ArbeiterInnen, nicht durchhalten. Zur Finanzierung eines derartigen Frühausstiegs könnte man an eine Besteuerung der Überstunden denken. Derzeit sind die ersten 5 Überstunden im Monat steuerfrei. Wenn diese 5 Stunden besteuert werden, allerdings zweckgebunden für die Finanzierung der 'Altersteilzeit neu', könnte der Betrieb diese Summe in einen Fonds einzahlen, analog zur 'Abfertigung neu', oder man könnte den Fonds 'Abfertigung neu' um diese Finanzierungskomponente ausweiten (Vorruhestandskasse). Damit würde die derzeitige steuerliche Förderung der Überstunden wegfallen, was zu einer Reduzierung der Überstunden beitragen könnte. Gleichzeitig könnte damit ein Beitrag zur Finanzierung einer Frühpension/geblockten Altersteilzeit geschaffen werden. In dem Zusammenhang würde auch die steuerliche Begünstigung des Krankentgelts infolge der Überstunden wegfallen. Um dieses Instrument einführen zu können, bräuchte es eine **Regelung auf KV-Ebene, oder eine** flächendeckende gesetzliche Regelung angehängt an die 'Hacklerregelung'.

Wenn man an die Umsetzung derartiger Änderungen in einem Betrieb angeht, sollte man individuelle Gespräche mit den MitarbeiterInnen führen. In einem derartigen Gespräch müssten die möglichen Alternativen und die Implikationen für die Betroffenen durchgegangen werden; diese Lebensberatung soll die Lebensplanung erleichtern, bzw. in einen realistischen Rahmen einbetten.

Die Weiterbildung für Ältere ist vor allem dann sinnvoll, wenn sie den Job verloren haben. Das erhöht die Beschäftigungsfähigkeit am externen Arbeitsmarkt. In einem betrieblichen Zusammenhang ist allerdings darauf zu achten, dass in die Aus- und Weiterbildung der Jungen und der Personen mittleren Alters laufend investiert wird, damit ihre Beschäftigungsfähigkeit auch im Alter erhalten bleibt. Wenn Ältere in ihrem Arbeitsbereich an die Grenzen des beruflichen Aufstiegs stoßen, ist allerdings oft nur mehr ein Umstieg bzw. ein langsamer Ausstieg möglich, der allerdings unterschiedlich rasch verlaufen kann.

Meines Erachtens reicht allerdings die Weiterbildung im Rahmen einer normalen Personalentwicklung nicht aus, um die Weiterbildung zu optimieren. Ergänzende Maßnahmen sind notwendig, vor allem finanzielle Anreizsysteme für ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber. Hier können steuerliche Absetzbeträge für den AN sowie Subventionen für AG angedacht werden, wenn in die Weiterbildung investiert wird. Ich denke hier aber auch an Ko-Finanzierungsmodelle des Landes/Bundes und AMS als öffentliche Partner und des Individuums und AG als Betroffene. Dabei sollte klar sein, dass die Weiterbildung beiden Seiten, AG und AN, etwas bringt, insbesondere bezüglich Erhaltung der Produktivität/Lohn.

Allgemein gesagt ist die Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialpolitik zu optimieren. Dabei ist ein Umdenken in der Struktur des sozialen Sicherheitssystems angesagt, etwa in dem Maße, dass man sich gegen alle Arten der Risiken im Erwerbsleben versichert – in Anlehnung an das von *Günther Schmid (2005)* vorgeschlagene Modell der Arbeitslebensversicherung. Da wir schon wesentliche Elemente eines derartigen Systems haben, etwa die Versicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit und Krankheit, könnte man sich Ergänzungen überlegen, die aus dem Topf der aktiven Arbeitsmarktpolitik bezahlt werden könnten: so etwa eine Versicherung gegen das Risiko des Verfalls der Qualifikationen, des Abrutschens in prekäre Jobs etc.

Literaturangaben

- Amann, A., Soziale Ungleichheit im Gewande des Alters. Die Suche nach Konzepten und Befunden, in Naegele, G., Tews, H.-P. (Hrsg.), *Lebenslagen im Strukturwandel des Alters*, Opladen, 1993, S. 100-115.
- Amann, A., Vom Erwerbsleben in den Ruhestand, in *Seniorenbericht 2000*, BMSG, 2000, <http://www.bmsg.gv.at> (Zugriff: 22. September 2005).
- Aiginger, K., Tichy, G., Walterskirchen, E., WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation, Zusammenfassung, WIFO-Studie im Auftrag der Sozialpartner und der ÖNB, Wien, 2006.
- Bichl, N., Schmid, C., Szymanski, W., *Das neue Recht der Arbeitsmigration. Kommentar zum Ausländerbeschäftigungsgesetz und Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz samt einer Einführung aus der Sicht der Praxis*, Wien, Graz, 2006.
- Biffi, G., "Der Strukturwandel der Ausländerbeschäftigung in Österreich", in *Ausländische Arbeitskräfte in Österreich*, Wimmer, H. (Hrsg.), Campus, Frankfurt/New York, 1986.
- Biffi, G., "Zuwanderung und Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarktes; Ein Beitrag zur Insider-Outsider-Diskussion", in Husa/Panreiter/Stacher (Hrsg.), *Internationale Migration, Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? Reihe Historische Sozialkunde 17/Internationale Entwicklung*, Brandes & Apsel/Südwind, Wien, 2000, S. 207-227.
- Biffi, G., *Ausländische Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt*, WIFO-Monatsberichte, 2002, 75(8).
- Biffi, G. (2006A), WIFO-Weißbuch Teilstudie 6: Bevölkerungsentwicklung und Migration, WIFO-Studie im Auftrag der Sozialpartner und der ÖNB, Wien, 2006.
- Biffi, G. (2006B), Age-Management – a Coping Strategy for Employers: The Case of the Automotive Industry, WIFO-Working Papers, 2006, [274].
- Hanika, A., *Zukünftige Bevölkerungsentwicklung Österreichs 2005 bis 2050 (2075)*, Statistische Nachrichten 11/2005, Statistik Österreich, Wien, 2005.

Kutscher, N., Poschalko, N., Schmalzl, Ch., Niederlassungs- und Aufenthaltsrecht. Leitfaden zum neuen NAG samt Durchführungsverordnungen, Manz Verlag, Wien, 2006.

OECD, Ageing and Employment Policies: Austria, OECD, Paris, 2005.

Schmid, G., Sharing Risks: On Social Risk Management and the Governance of Labour Market Transitions, Hugo Sinzheimer Lecture an der Universität Amsterdam am 10. November 2005.

© 2006 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
Wien 3, Arsenal, Objekt 20 • Postanschrift: A-1103 Wien, Postfach 91 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 •
Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 30,00 € • Kostenloser Download:

http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=27908