

## Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitsgruppe 50 Plus

Von zentraler Bedeutung sind vor allen anderen Aspekten eine Wirtschaftspolitik und eine Arbeitsmarktpolitik, die ein steigendes Arbeitsvolumen bzw. eine andere Verteilung von Erwerbsarbeit bewirken kann. Es ist aber bewusst, dass das Arbeitsangebot in den nächsten Jahren nicht steigen wird, und weiter ein Arbeitskräfteüberhang bestehen bleibt.

Die Sozialkosten werden in der Tendenz eher steigen. Gleichzeitig sind in Österreich die Arbeitskosten sehr hoch, auch weil das Sozialsystem überwiegend über den Faktor Arbeit finanziert wird. Dieser nicht unbedingt aufmunternde Hintergrund bildet dennoch den Boden der Denkansätze dieser Tagung.

Die Diskussion zu den vorliegenden Ergebnissen riskiert den Versuch der Definition eines „neu präzisierten“

### „Generationenvertrages 50plus“.

Dieser generell neue Ansatz zu einem „Generationenvertrag 50plus“ bildet dabei den Überbau für die Einführung eines neuen Begriffs:

### „Betrieblicher Generationenvertrag“.

Mit diesem neuen Grundverständnis von Erwerbsarbeit im Betrieb über 50 sind auch viele der vorliegenden Vorschläge eng verbunden.

Es braucht ein neues Bild von Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft, auch von Arbeit älterer Menschen. Das „100 % Verständnis“, entweder zu 100% erwerbstätig oder zu 100 % nicht erwerbstätig zu sein, muss flexibleren Modellen weichen.

Besonders hervorgehoben muss die Forderung nach einen neuen

### „Bildungsbegriff 50plus“.

Neben der kognitiven Bildung sind vor allem die

### soziale und affektive Bildung

zu fördern. Bildung soll Daseinskompetenz vermitteln.

Es wird vorgeschlagen, dass die Menschen einmal in ihrem Leben – zwischen 40 und 45 - einen Rechtsanspruch auf Erstellung einer Gesundheits- und Leistungsbilanz haben. Darauf aufbauend sollte mit dem AMS und mit den Versicherten gemeinsam ein

### „Recht auf eine Kompetenzbilanz zwischen 40 und 45“

entwickelt werden, welche die weiteren beruflichen Perspektiven aufgrund der festgestellten Potentiale aufzeigt

## Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitsgruppe 50 Plus

Nach Ansicht der Arbeitsgruppe 50plus der Denkwerkstatt St. Lambrecht sind folgende Überlegungen weiter zu verfolgen:

- Eine Abkehr vom Anciennitätsprinzip in der Entlohnung auf allen Ebenen:
- Die Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalter, orientiert an der steigenden Lebenserwartung.
- Die Abschaffung von Zuverdienstgrenzen und anderen Nachteilen beim Bezug der Alterspension bereits ab 62.
- Die klare Definition und Strukturierung von Maßnahmen der Prävention, der Gesundheitsförderung und der Rehabilitation (Präventionsgesetz).
- Eine Anpassung der präventiven und rehabilitativen Maßnahmen sowie Versorgungsstrukturen adäquat zum Ansteigen der psychischen Erkrankungen in unserer Gesellschaft.
- Eine strukturelle Änderung in der Organisation der sozialrechtlichen Selbstverwaltung dahingehend, dass die berufliche und medizinische Rehabilitation institutionell in einer Organisation konzentriert bzw. in einem Organisationsgefüge zentral gesteuert wird.
- Der Ausbau der Arbeitsmedizin
- Die Förderung einer flächendeckenden Akzeptanz, wenn ältere ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit und damit auch das Entgelt reduzieren, insbesondere wenn sie Altersteilzeitmodelle ohne Blockung wählen.
- Eine Gestaltung der Arbeitswelt für Angehörige jüngerer Jahrgänge, die eine nachhaltige Beschäftigung jedenfalls bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in guter Gesundheit ermöglicht.
- Die Schaffung institutioneller Rahmenbedingungen, die eine frühzeitige Reflexion bei der oder dem Einzelnen erleichtern, ob physisch oder psychisch belastende Tätigkeiten nachhaltig geleistet werden können oder frühzeitig Qualifikationen erworben werden sollen, um eine weitere Beschäftigung nachhaltig zu ermöglichen.
- Der Regelungs- und Kontrolleifer bürokratischer Institutionen, besonders in den letzten Jahren, steht der Entfaltung von Erwerbspotentialen oft diametral entgegen. Die bürokratischen Vorschriften sollten daher wieder auf das Notwendige zurückgeführt werden.