

# Abschlussbericht



„Arbeit und Alter“ – eine Initiative des TEP Kärnten von 2008 bis 2021

Klagenfurt, im Dezember 2021

## Inhalt

1	Genese: Gesellschaftspolitische Auslöser zur Gründung von „Arbeit und Alter“ .....	3
2	Das Drei-Säulen-Modell von „Arbeit und Alter“ .....	6
2.1	Säule 1: Sensibilisierung und Vernetzung von Kärntner Expert*innen.....	6
2.1.1	Die Steuergruppensitzungen.....	6
2.1.2	Die Netzwerkveranstaltungen.....	7
2.2	Säule 2: Entwicklung und Implementierung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Integration älterer Arbeitsuchender .....	17
2.3	Säule 3: Beratung älterer Beschäftigter und ihrer Arbeitgeber*innen.....	17
2.3.1	Broschüre für Arbeitnehmer*innen „Schon mal an die Zukunft gedacht“.....	17
2.3.2	Vom analogen Förderratgeber für Unternehmen zum digitalen Förderradar .....	18
3	Was bleibt von „Arbeit und Alter“? .....	18
3	Dank.....	19
4	Literatur- und Quellenverzeichnis.....	20

# „Arbeit und Alter“ – eine Initiative des TEP-Kärnten von 2008 bis 2021

## 1 Genese: Gesellschaftspolitische Auslöser zur Gründung von „Arbeit und Alter“

Die negative Geburtenbilanz und der Anstieg der Lebenserwartung rückten bei politisch Verantwortlichen Anfang des neuen Jahrtausends zusehends die Folgen der demografischen Entwicklung in den Fokus der Wahrnehmung. In Kärnten zeigen überdies Wanderungsbewegungen, dass es einen Trend hin zu den Zentralräumen gibt und dass immer mehr Menschen vor allem der Arbeitsplätze wegen, aus den Talschaften abwandern. Damit verbunden waren seit Anbeginn Herausforderungen, wie die Notwendigkeit einer sozialen Versorgung mit entsprechenden Dienstleistungen in den ländlichen Regionen.

Vor allem aber bedingt der Rückgang der Bevölkerung im potenziellen Erwerbssalter Folgen in einem ohnehin durch Globalisierung und Digitalisierung sehr volatil gewordenen Arbeitsmarktes. Untersuchungen zur Demografie konstatierten einen akuten Arbeitskräftemangel ab 2030: Prognostiziert ist ein Rückgang bei den 15- bis 65-Jährigen bis zu 5,5 %, in absoluten Zahlen sind das rund 30.000 Personen im erwerbsfähigen Alter. <sup>1</sup> Zur Bewältigung des Arbeitskräftemangels wurde es zusehends wichtig, neben einer qualifizierten Zuwanderung, das Potenzial älterer Beschäftigter und Arbeitsuchender zu nutzen .

Mit der Gründung des Netzwerkes „Arbeit und Alter“ reagierten Verantwortliche in Kärnten auf diese demografischen Veränderungen: 2008 haben sich Land und AMS als Kernpartner des Territorialen Beschäftigungspaktes (TEP) Kärnten darauf verständigt, ein solches Netzwerk ins Leben zu rufen, dass, auf Basis eines Drei-Säulen-Modells, an möglichen Lösungsschritten arbeiten sollte. Ein Ziel war, dass alle mit „Arbeit und Alter“ befassten Institutionen in Kärnten ein Dialogforum bilden, um sich untereinander in ihren Aktivitäten abzustimmen und um gemeinsam neue Zugänge zu entwickeln. Den Proponenten von Land und AMS war weiters wichtig gewesen, die Sichtweise von Arbeitgeber\*innen wie auch Arbeitnehmer\*innen bei Entscheidungen gut abzuwägen mit einzubinden. Insgesamt wollte man mit dieser Initiative bewusstseinsbildend sowohl auf Arbeitnehmer\*innenseite als auch auf Arbeitgeber\*innenseite wirken, indem man beispielsweise Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit förderte.

Zentrale Themen seit Anbeginn waren:

- das „In Beschäftigung bringen“ von Älteren,
- das „In Beschäftigung halten“ von Älteren,
- das gemeinsame Finden von Lösungen und Lösungsansätzen,

---

<sup>1</sup> Aigner-Walder, Luger in TEP Kärnten 2018, 2f. Lechner in Land Kärnten 2020, 13f.

- der Informations- und Knowhow-Transfer und
- der Austausch von Best Practices.

Als Kickoff wurde im Casineum Velden im November 2008 eine Enquete unter dem Titel „Arbeit – Alter – Zukunft: Wohin geht die Reise?“ veranstaltet. Eingeladen waren u. a. österreichweit Vertreter\*innen aus

- dem AMS und den Bundesministerien,
- der Sozialpartnerschaft,
- aus arbeitsmarktpolitischen Trägerorganisationen sowie Bildungsinstitutionen,
- dem Bundessozialamt und aus
- Kärntner Unternehmen.

Das unten angeführte Zitat zeigt nun beispielhaft auf, wie sehr sich die Teilhabe am Arbeitsmarkt der Generation 50+ innerhalb der 13 Jahre des Bestehens von „Arbeit und Alter“ verändert hat: Bei der damaligen Enquete referierte AMS-Vorstand Herbert Buchinger zum Thema „Arbeitsmarkt für Ältere“ und konstatierte in seinen Schlussfolgerungen vor allem ein Problem bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen:

*...Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in [der Altersgruppe von 55 bis 60] ist so dramatisch, dass wohl von einem frühzeitigen Ausstieg der Frauen aus dem Erwerbsleben gesprochen werden muss. (...) Wir werden das Problem der mangelhaften Erwerbsintegration Älterer nur in den Griff bekommen, wenn wir es stärker als weibliches Problem wahrnehmen.*

Das hat sich in der Zeit des Bestehens des Netzwerkes „Arbeit und Alter“ deutlich verändert: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist seit 2008 kontinuierlich gestiegen: Waren 2008 knapp 30 % Frauen zwischen 55 und 64 Jahren noch erwerbstätig, so waren es 2020 genau 47 %. Das ist immer noch deutlich weniger als bei männlichen Erwerbstätigen in diesem Alter: Denn 2008 waren das knapp 49 %, 2020 lag die Erwerbstätigkeit bei Männern im Alter zwischen 55 und 64 fast bei 63 %.<sup>2</sup>

Gründe für eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern liegen einerseits in den Pensionsreformen, mit welchen beispielsweise strengere Anspruchsbedingungen zusehends den Gang in eine vorzeitige Alterspension erschwerten. Andererseits änderte sich auch das gesellschaftspolitische Bewusstsein, was einen Ausdruck in verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Initiativen zur (Re-)Integration von älteren Arbeitnehmer\*innen fand. Aber auch das Bestreben von Unternehmen, Arbeitsplätze altersadäquat auszustatten, stieg zusehends.

---

<sup>2</sup> [www.statistik.at](http://www.statistik.at), Zugriff 01/2022

Österreichweite Beispiele von Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen:<sup>3</sup>

- Projekt GENIAL – GENERationen Im ArbeitsLeben  
Diese Initiative des Landes Kärnten wurde mit dem Ziel gegründet, einen Erfahrungsaustausch zum Generationenmanagement zwischen Arbeitnehmer\*innen und innerhalb von Unternehmen zu fördern.
- Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung BGF – Regionalstelle Kärnten  
Das Netzwerk ist ein Zusammenschluss der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, der gesetzlichen Unfallversicherung und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, der Sozialpartner und des Fonds Gesundes Österreich. Ziel dieses Netzwerkes ist es, in den Unternehmen für ein Bewusstsein für gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen. Unternehmen, die die Bedingungen erfüllen, werden auch mit einem Gütesiegel ausgezeichnet.
- Netzwerk „GfB – Gesundheit im Betrieb“  
Auf Initiative des Sozialministeriums wird mit dieser Kommunikationsplattform Beschäftigung gefördert, beispielsweise die Wiedereingliederung von Menschen die eine zeitlich befristete Invaliditätspension hatten.
- Demografieberatung für Beschäftigte  
Die Demografieberatung hilft österreichischen Betrieben bei der Gestaltung von alter(n)sgerechten Arbeitswelten. Gefördert vom ESF und dem Sozialministerium sollen mit den Betrieben möglichst maßgeschneiderte Lösungen erarbeitet werden, die die verschiedenen Generationen in den Betrieben unterstützen.
- Arbeit & Alter – Alter(n)sgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen  
Diese gemeinsame Plattform der Industriellenvereinigung, der Bundesarbeitskammer, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Wirtschaftskammer Österreich gibt Tipps zu alter(n)sgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, stellt Best-Practice-Beispiele vor und gibt Tipps zu Fördermöglichkeiten.

Als Teil des TEP Kärnten ist „Arbeit und Alter“ in den Anfängen auch mit Mitteln aus dem ESF finanziert worden. So war die IFA Unternehmensberatung GmbH Partner im EU-Projekt „EQUAL Eldery“. Zu den Aufgaben gehörte u. a. die Recherche von Best-Practice-Beispielen, um diese auch in Kärnten zu implementieren. Aus der Mitarbeit sollten auch sogenannte „Elderly Plans“ entwickelt werden, die dann in spezifischen Firmen ältere Arbeitnehmer\*innen unterstützen sollten.

---

<sup>3</sup> Land Kärnten, Förderratgeber 2018

Als Folgeprojekt wurde in eine weitere EQUAL-Initiative mit dem Schwerpunkt „Bekämpfung und Diskriminierung von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt“ im Rahmen des TEP Kärnten durchgeführt.

## 2 Das Drei-Säulen-Modell von „Arbeit und Alter“

Im partnerschaftlichen Prozess im Rahmen des TEP Kärnten einigte man sich bei der Initiative auf ein Drei-Säulen-Modell mit folgenden Schwerpunkten:

Säule 1:

Sensibilisierung und Vernetzung von Kärntner Expert\*innen mittels Steuergruppen und Netzwerkveranstaltungen

Säule 2:

Entwicklung und Implementierung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Integration älterer Arbeitsuchender

Säule 3:

Beratung älterer Beschäftigter und ihrer Arbeitgeber\*innen

Den Auftrag zur operativen Umsetzung des Drei-Säulen-Modells hatte die IFA Unternehmensberatung GmbH über die Jahre inne. In ihrer Verantwortung lagen die

- Koordination und Organisation und inhaltliche Schwerpunktsetzung von **Steuergruppensitzungen** in Absprache mit den Auftraggeber Land und AMS Kärnten; Protokollierung der Ergebnisse; Koordination und Organisation von **Netzwerkveranstaltungen** gemeinsam mit dem jeweiligen Veranstalter aus der Sozialpartnerschaft
- Unterstützung und Koordination der **Projektentwicklung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen**
- **Erstellung von Broschüren und Ratgebern** für Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen

### 2.1 Säule 1: Sensibilisierung und Vernetzung von Kärntner Expert\*innen

#### 2.1.1 Die Steuergruppensitzungen

Seit 2008 trafen sich die Mitglieder von Land und AMS Kärnten, der Sozialpartnerschaft, der Industriellenvereinigung, den Sozialversicherungen (sie waren seit 2014 mit dabei) und dem SMS

zwei- bis viermal jährlich<sup>4</sup>, um sich wechselseitig zu informieren und in den Dialog zu treten. Abgesehen vom gegenseitigen Informationsaustausch der Mitglieder untereinander zu Problemstellungen von „Arbeit und Alter“ aus ihrem je eigenen Aufgabenbereich, wurden in den Steuergruppentreffen immer auch Projekte und Initiativen vorgestellt und initiiert (vgl. hierzu Ausführungen im Kapitel 2.2).

Von den Projektverantwortlichen der IFA Unternehmensberatung GmbH wurden des Weiteren die Ergebnisse von Recherchen in der Steuergruppe als Diskussionsgrundlage für neue Zugänge zu „Arbeit und Alter“ präsentiert. Auch berichteten sie der Gruppe über den Besuch themenspezifischer Veranstaltungen.

### 2.1.2 Die Netzwerkveranstaltungen

Den Herausforderungen und Chancen des „In-Beschäftigung-Haltens“ und des „In-Beschäftigung-Bringens“ älterer Arbeitnehmer\*innen begegnete man, neben dem permanenten Austausch in den schon beschriebenen Steuergruppentreffen, durch mindestens einmal jährlich stattfindende Netzwerkveranstaltungen. Ausnahmen waren die Jahre 2020<sup>5</sup> und 2021. In beiden Jahren verhinderten die Einschränkungen aufgrund der Covid-19 Pandemie die Abhaltung der Veranstaltung.

Bei diesen Netzwerkveranstaltungen waren neben den teilnehmenden Organisationen aus den Steuergruppen auch Betriebe, Bildungsträger, arbeitsmarktpolitische Trägerorganisationen und Arbeitsinspektorate eingeladen. Expert\*innen aus Wissenschaft und Praxis referierten zu aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt und zu Ergebnissen aus ihren Forschungsfeldern. In den Steuergruppentreffen sind für die Veranstaltungen die inhaltlichen Schwerpunkte festgelegt worden, die Kernpartner Land und AMS Kärnten sowie die Kärntner Sozialpartner stellten alternierend als Gastgeber ihre Infrastruktur für die Veranstaltungen zur Verfügung.

Beispiele inhaltlicher Schwerpunkte waren

- „Arbeit und Alter“ in Bezug auf demografische und gesellschaftspolitische Tendenzen,
- eine alter(n)sgerechte Arbeitswelt,
- die Auswirkungen neuer Arbeitsformen,
- der Umgang mit Generationenvielfalt und der Wissenstransfer zwischen den Generationen und
- Maßnahmen- und Projektbeispiele zu den jeweiligen theoretischen Hintergründen.

---

<sup>4</sup> 2020 fand aufgrund des Lockdowns wegen der Corona-Pandemie nur eine Steuergruppe statt.

<sup>5</sup> Im Jahr 2020 wäre eine Netzwerkveranstaltung zum Thema „New Work: Neue Arbeitsformen für ältere Arbeitnehmer\*innen“ geplant gewesen.

2020 wäre eine Netzwerkveranstaltung zum Thema „New Work – neue Arbeitsformen für ältere Arbeitnehmer\*innen“ geplant gewesen. Zur Diskussion gestellt werden sollten die Auswirkungen neuer Arbeitsformen wie Homeoffice oder Crowd Working u. a. m. Geplant waren Impulsreferate aus der Perspektive der Arbeitgeber\*innen wie auch der Arbeitnehmer\*innen, welche für die Herausforderungen, welche neue Arbeitsformen mit sich bringen, sensibilisieren sollten.

Die folgende Aufstellung zeigt zusammenfassend, welche inhaltlichen Schwerpunkte mittels Keynotes von Expert\*innen in den jeweiligen Netzwerkveranstaltungen gesetzt wurden beziehungsweise zur Diskussion standen:



Nr.	Datum	Titel	Referenten*innen	Vortragstitel
1	05.06.2008	<b>Auftaktveranstaltung/ Themensondierung</b>	<b>Anette Scopetta</b> Koordinatorin TEP	Netzwerkarbeit: Mehrwert, Erfolgsbedingungen, Tücken und Fallen zum Thema Netzwerken
			<b>Tanja Bogner</b> AK Oberösterreich	Wie Netzwerke zum Thema Arbeit und Alter anderswo funktionieren am Beispiel von WAGE: Aufbau, Struktur, Entwicklung (Best Practise Modell: WAGE (Winning Age Getting Future))

Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
2	28.11.2008	<b>Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)</b>	<b>Claudia Stumpfl</b>	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und die Chancen und Möglichkeiten zum Thema Arbeit und Alter
			<b>Beate Tropper</b> Projektleitung und <b>Ingrid Weichsler</b> Geschäftsführung cont@ct-health	Gesundheitsfähigkeit = Arbeitsfähigkeit. Einbindung von Kooperationsbetrieben, teilnehmenden älteren Mitarbeiter*innen und dem Institutsmanagement sowie Arbeitmarktservice und Land Kärnten

Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
3	06.05.2009	<b>Flucht in die Invaliditätspension?</b>	<b>Werner Mlekusch</b> AMS	Überblick zur arbeitsmarktpolitischen Situation der 50+ in Kärnten
			<b>Hubert Kruschitz</b> Chefarzt Stv., PVA	modus vivendi für die Zuerkennung einer Invaliditätspension und dessen medizinische Umsetzung
			<b>Markus Kastrun</b> PVA	Stand und Entwicklung der Invaliditätspension aus Sicht der PVA
			<b>Günther Leitner</b> Bundesgeschäftsstelle (BGS) des AMS	Die Gesundheitsstraße. Ein Pilotprojekt von AMS und PVA zur Veränderung und Verbesserung der derzeitigen Situation



Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
4	10.11.2009	<b>Alter und Bildung</b>	<b>Elke Gruber</b> Universitätsprofessorin der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt	Alter schützt vor Bildung nicht. Alter – Bildung – Lernen.
			<b>Wolfgang Pöllauer</b> Kompetenzberatung Kärnten	Überblick über Bildungs- und Beratungsbedarf aus der Sicht von älteren Personen
			<b>Andreas Görgei</b> , GF WIFI Kärnten <b>Kurt Lasnig</b> , GF BFI Kärnten	WIFI Kärnten & BFI Kärnten: Schwerpunkte zum Thema Alter und Bildung
			<b>Sonja Ruß</b> GF Wiener Druckerei Rema Print	Ein KMU stellt sich der Herausforderung älter werdender Belegschaften
			<b>Sonja Mitsche</b> GF von 4everyoung	Aktivitäten im Bereich Weiterbildung von älteren Beschäftigten und Arbeitslosen

Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
5	25.05.2010	<b>Demografischer Wandel – alter(n)s-gerechte Arbeitsgestaltung.</b> Wie sind Ältere länger und effektiv im Arbeitsleben zu halten?	<b>Tom Schmid</b> Institutsleiter Sozialökonomische Forschungsstelle, <a href="http://www.sfs-research.at">www.sfs-research.at</a>	Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen im internationalen Vergleich – Herausforderungen und Handlungsbedarf für Österreich
			<b>Michaela Erkl-Zoffmann</b> me – Unternehmensberatung, Mediation, Taskmanagement, <a href="http://www.base-salzburg.at">www.base-salzburg.at</a>	Alter(n)s-gerechte Arbeitsgestaltung – zwischen theoretischen Modellen und betrieblicher Praxis
			Aus der Praxis: <b>Manfred Lüftner</b> Betriebsrat, OÖ	Schichtplanreform – Polyfelt-Geotextilien
			Aus der Praxis: <b>Tuma Elisabeth</b>	Nestorpreisträger – Geriatriezentrum Favoriten



Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
6	16.11.2010	<b>Die Zukunft des österreichischen Pensionssystems.</b> Abschied vom Generationenvertrag?	<b>Bernhard Schwarz</b> Vorsitzender der österreichischen Pensionskommission	Das österreichische Pensionssystem. Keine Angst vor der Zukunft – aber Mut zu Reformen
			<b>Ulrich Schuh</b> Institut für höhere Studien (IHS)	Neue Pensionsregelungen braucht das Land. Was passiert, wenn nichts passiert?
			<b>Christine Mayrhuber</b> Österr. Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)	Pensionsreformen der Vergangenheit und der Zukunft. Wer sind die Gewinner, wer sind die Verlierer?

Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
7	25.05.2011	Standortbestimmung/Bilanz 2011 - „Arbeit & Alter“ in Kärnten. <b>Ein kritischer Blick auf die Projektlandschaft der Vergangenheit/der Gegenwart.</b> Was wurde erreicht? Wo gibt es nach wie vor Handlungsbedarf?	<b>Wolfgang Haberl</b> AMS - Kärnten	Arbeitslosigkeit bei der Generation 50+ in Kärnten
			<b>Irene Kloimüller</b> Programmleiterin, Unternehmensberaterin, WertArbeit, Wien	Fit für die Zukunft – Das größte österreichische Projekt zum Thema Arbeitsfähigkeit erhalten
			Kurzpräsentation: <b>Claudia Stumpf</b> GKK-Kärnten	Lebensphasenorientierung in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Bericht über das aktuelle Angebot der GKK-Kärnten für die Zielgruppe älterer Arbeitnehmer*innen
			Kurzpräsentation: <b>Norbert Rom</b> BFI-Kärnten	Durchstarten – individualisierte Weiterbildung für ältere Arbeitslose
			Kurzpräsentation: <b>Harald Prantl</b> ÖSB	Resümee Pilotprojekt Karriere und Alter. Productive Ageing-Ansatz in der Qualifizierungsberatung für Betriebe
			Kurzpräsentation: <b>Anna Moser</b> Projektleiterin, Land Kärnten	„Genial“ – Generationen im Arbeitsleben: über das aktuelle Pilotprojekt des Landes zum Thema „Arbeit und Alter“



Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
8	23.11.2011	<b>Neue Arbeitswelten – Ältere Arbeitnehmer*innen</b>	<b>Georg Michenthaler</b> IFES, Projektleiter	Der österreichische Arbeitsklimaindex
			<b>Gudrun Biffi</b> Donauuniversität Krems, Dekanin der Fakultät für Kommunikation und Globalisierung	Arbeitsplatzbelastungen – arbeitsbedingte Erkrankungen – Invalidität Analyse der Daten über Belastungen am Arbeitsplatz/krankheitsbedingte Pensionen und Folgen für das österreichische Gesundheits- und Sozialsystem
			<b>Doris Kranner-Pätzold</b> Allgemeinmedizinerin, Dipl. f. psychotherapeutische Medizin	Burn Out – der steinige Weg zurück in den Arbeitsalltag
			<b>Michael Wernigg</b> PV- Kärnten, Abteilungsleiter Koordination	Zukunft der Invaliditätspension – „Berufliche REHA“. Bedeutung und Auswirkungen der Gesetzesänderungen bei den Invaliditätspensionen/Berufsschutz neu und das PV-Leistungsangebot der „beruflichen REHA“

Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
9	13.06.2012	<b>Erhaltung der Arbeitsfähigkeit – Präventivmaßnahmen &amp; berufliche REHA</b>	<b>Helmut Ivansits</b> AK-Wien, Leiter Abt. Sozialversicherungen <b>Silvia Hofbauer</b> AK Wien, Abt. Arbeitsmarkt	Länger gesund arbeiten. Handlungsoptionen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zum Thema „Erhaltung der Arbeitsfähigkeit“
			<b>Alfred Weber</b> Bundessozialamt Wien, Projektkoordinator	Fit2Work – Programm für Arbeit und Gesundheit informiert
			<b>Ingrid Müller</b> BBRZ/Region Süd, Geschäftsfeldleiterin	Erfahrungsbericht aus der Welt der beruflichen Rehabilitation



Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
10	29.11.2012	<b>Erfolgsfaktor „Generationengerechtes Führen“</b>	<b>Ralf Overbeck</b> Wirtschaftsberater aus Nordrhein-Westfalen, Schwerpunkt Personal- und Organisationsentwicklung/Generationenexperte/Hochschuldozent	Generationenmanagement als Führungsaufgabe - Chancen und Risiken
			<b>Margit Bauer</b> Kärntner Unternehmensberaterin/Trainerin/Moderatorin mit den Schwerpunkten Projektentwicklung und betriebliche Gesundheitsförderung)	„Gesundes Führen“ – Schatzsuche statt Fehlerfahndung.

Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
11	19.06.2013	<b>Umgang mit alterskritischen Arbeitsplätzen.</b> Eine Herausforderung für Unternehmen	<b>Ursula Püringer</b> Arbeitsmedizinerin f. NORSKE SKOG, Bruck/Mur	Arbeitsplatz-Evaluation von „alterskritischen Tätigkeiten“. Wie mithilfe der Generationenampel eine Belastungsbewertung vorgenommen werden kann
			<b>Karin Klees</b> Arbeitsmedizinerin – Industriebetrieb/Steiermark	Praxisbeispiel einer altersangepassten Arbeitsorganisation. Systematische Analyse alterskritischer Arbeitsplätze mittels Erstellung einer Tätigkeitslandkarte und Schlussfolgerungen für weiterführende Schritte



Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
12	27.11.2013	<b>Demografie &amp; Arbeitsmarkt.</b> Fakten und Mythen – Ist die Zukunft berechenbar?	<b>Birgit Aigner-Walder</b> IHS Kärnten, Regionalökonomin und Public Finance	Demografische Entwicklung in Kärnten – Was ist am Arbeitsmarkt zu erwarten?
			<b>Birgit Buchinger</b> Solution, Sozialwissenschaftlerin und Organisationsentwicklerin	Skizzen zu Arbeit und Altern: Prognosen, Mythen und Gestaltungsräume

Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
13	12.06.2014	<b>Der erfolgreiche Weg zurück.</b> Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) als Interventions- und Präventionsstrategie in Unternehmen	<b>Roland Spreitzer</b> AK Oberösterreich, Stabstelle Arbeitsbedingungen	Betriebliches Eingliederungsmanagement in Österreich und Deutschland. Erfahrungen, Empfehlungen und Stolpersteine
			<b>Barbara Haider-Novak</b> Projektleiterin fit2work-Salzburg, Arbeits-, Klinische und Gesundheitspsychologin, fit2work Betriebsberaterin	BEM in der Praxis am Beispiel fit2work. Erfahrungen aus der Betriebs- und Personenberatung

Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
14	26.11.2014	<b>Perspektive 50plus.</b> Neue Chancen für ältere Arbeitslose	<b>Prof. Matthias Knuth</b> Universität Duisburg/Essen, Institut Arbeit und Qualifikation, wissenschaftliche Programmbegleitung	„Perspektive 50plus“ – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen. Erfahrungen und Evaluationsergebnisse
			<b>Günther Dachs</b> Geschäftsfeldleitung Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung, FAB, Reno OÖ	Neue Chancen für ältere Arbeitslose. „Chance P“ – Beschäftigung bis zur Pension und „TRIGA“ – Initiiert Gesund Arbeiten



Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
15	18.06.2015	<b>Älter werden im Arbeitsleben.</b> Chancen und Herausforderungen im beruflichen Alltag und auf politischer Ebene	<b>Prof. Jörg Flecker</b> Institut für Soziologie, Universität Wien	Älter werden im Arbeitsleben – Ansatzpunkte im Betrieb und auf politischer Ebene
			<b>Ursula Heitzer</b> Betriebsratsvorsitzende Deutsch Ordens Spital Friesach, Vizepräsidentin der AK Kärnten	Herausforderungen, die sich aus Sicht der Arbeitnehmer*innenvertretung ergeben. Fokus: Gesundheits- und Pflegebereich
			<b>Wilfried-Johann Klauss</b> Geschäftsführer AAE Naturstrom Vertrieb, Vizekoordinator AAE Firmen- gruppe & Mitarbeiterin Fr. Hofmann (Runder Tisch)	„50+ ist Einstellungssache“

Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragsinhalt
16	28.09.2016	<b>Arbeit 4.0 – Schöne neue Welt?</b> <sup>6</sup> Chancen und Herausforderungen für eine älter werdende Gesellschaft	<b>Univ. Prof. Dr. Ing. DI Prof. eh. Dr. h.c. Wilfried Sihh</b> Geschäftsführer des Fraunhofer-Instituts, Leiter des Instituts für Managementwissenschaften an der Technischen Universität Wien	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Industrie 4.0 oder Arbeit und Leben 4.0</li> <li>○ Internet of everything</li> <li>○ Auswirkung von Arbeit 4.0 auf die demografische Entwicklung</li> <li>○ Arbeitswelt 2019</li> <li>○ Anwendungsbeispiele</li> </ul>

<sup>6</sup> Diese Veranstaltung organisierte die Wirtschaftskammer Kärnten



Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
17	28.05.2018	<b>10 Jahre Netzwerk „Arbeit und Alter“</b>	<b>Univ.-Prof. Dr. Joachim Bauer</b> , Universität Freiburg	Arbeit – Warum sie uns glücklich oder krank macht
			Referent*innen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• AMS und Land Kärnten</li> <li>• Sozialpartnerschaft Kärnten</li> <li>• Sozialministeriumservice Kärnten</li> <li>• Sozialversicherungsträger</li> <li>• Kärntner Unternehmer*innen</li> </ul>	Kurzstatements zu „Arbeit und Alter“ aus Sicht der Beteiligten

Nr.	Datum	Titel	Referent*innen	Vortragstitel
18	02.10.2019	<b>Erfolgreiches Generationenmanagement</b>	<b>Prof. Dr. Florian Kunze</b> , Universität Konstanz	Erfolgreiches Generationenmanagement
			<b>Mag. Wolfgang Haberl</b> , AMS Kärnten	Arbeitsmarktlage für Ältere in Kärnten





## 2.2 Säule 2: Entwicklung und Implementierung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Integration älterer Arbeitsuchender

Die Steuergruppe war Ausgangspunkt für mehrere Fördermaßnahmen für Ältere. Die folgende Aufzählung zeigt exemplarisch Beispiele, die vorerst im Rahmen der Steuergruppe diskutiert wurden und die auch noch heute in den Programmen verschiedener Trägerorganisationen des AMS und des Landes Kärnten aufscheinen.

- **Stiftungsmodelle:** Im Jahr 2009 stiegen in das Programm beispielsweise zirka 70 Personen im Sinne einer individualisierten und implacementorientierten Weiterbildung für Ältere ein und erhielten eine, von den Firmen nachgefragte Ausbildung. Solche Stiftungsmodelle für ältere Arbeitsuchende sind nach wie vor Bestandteil im Maßnahmenprogramm des TEP Kärnten.
- **Projektidee zum Thema „Übergang in die Pension“:** Eine neue Projektidee zum Thema „Beschäftigung von Personen, die kurz vor der Pension stehen“ wurde in der Steuergruppe diskutiert und im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt 4everyoung letztlich umgesetzt. Diese Maßnahme ermöglicht es, Transitmitarbeiter\*innen länger als ein Jahr bei 4everyoung anzustellen, um ihnen so einen nahtlosen Übergang in die Pension zu ermöglichen.
- **Konzeption zur Schulung von Betriebsrät\*innen in einem Basisseminar und einer Nachschulung zur Sensibilisierung für das Thema ältere Arbeitnehmer\*innen**

## 2.3 Säule 3: Beratung älterer Beschäftigter und ihrer Arbeitgeber\*innen

### 2.3.1 Broschüre für Arbeitnehmer\*innen „Schon mal an die Zukunft gedacht“

Schon bei der ersten Sitzung im Februar 2008 wurde von der Steuergruppe beschlossen, Broschüren für Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen zu verfassen, die vor allem auf Fördermöglichkeiten hinweisen.

Aufgelegt wurde 2008 erstmals eine Informationsbroschüre vor allem für ältere Arbeitnehmer\*innen. Inhaltlich orientierte man sich bei dieser Broschüre u. a. an Fragestellungen zur Gesundheit, zum lebenslangen Lernen und zu altersrelevanten Themen wie beispielsweise Pensionsstichtag und Altersteilzeit. Informiert wurde über Hilfestellungen öffentlicher Institutionen.

### 2.3.2 Vom analogen Förderratgeber für Unternehmen zum digitalen Förderradar

2015 wurde damit begonnen, einen „Förderratgeber Arbeit, Alter, Gesundheit für Unternehmen“ zu entwickeln. In diesem Förderradar wurden dann letztlich verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen abgebildet, die bei der (Re-)Integration älterer Arbeitnehmer\*innen hilfreich sein können. Beschlossen wurde mit der Auflage des Förderradars auch dessen laufende Aktualisierung der Angebote und Kontaktdaten durch die IFA Unternehmensberatung GmbH. Die grafische Gestaltung wurde von der Wirtschaftskammer Kärnten finanziert. Abrufbar war der Förderratgeber auf den Homepages der beteiligten Organisationen.

Bis einschließlich 2019 wurde der Förderratgeber viermal analog aufgelegt. Im Jahr 2019 wurden dann Überlegungen angestellt, die Printausgabe des Förderradars zu digitalisieren. Diese Digitalisierung koordinierte die IFA Unternehmensberatung GmbH in Zusammenarbeit mit dem Beschäftigungsprojekt 4everyoung, der Wirtschaftskammer Kärnten und den Steuergruppenmitgliedern.

Der Förderradar ist seit Anfang 2021 online unter der Adresse <https://www.förderradar.at> abrufbar. Mit der Digitalisierung des Förderradars wird seitens des AMS Kärnten bei 4everyoung eine Transitarbeitskraft finanziert, die sich um die laufende Aktualisierung der Förderprogramme und der Kontaktdaten kümmert.

## 3 Was bleibt von „Arbeit und Alter“?

„Arbeit und Alter“ hatte zum Ziel, ein Bewusstsein zu schaffen für die Notwendigkeit der Unterstützung von älteren Arbeitnehmer\*innen: Im Zentrum standen der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und die Schaffung altersadäquater Arbeitsplätze in Unternehmen. Zur Unterstützung wurden von AMS und Land sowie SMS Kärnten Fördermaßnahmen und Beratungsformate entwickelt, die sowohl ältere Arbeitssuchende bei der Reintegration als auch Unternehmen im Generationenmanagement unterstütz(t)en.

Dabei war den Hauptverantwortlichen AMS und Land Kärnten das gleichwertige Miteinbeziehen von Interessen der Arbeitnehmer\*innenseite wie auch der der Arbeitgeber\*innen wichtig. Die Sozialpartnerschaft mit ihrer langen Tradition der Dialogbereitschaft und gemeinsamen Lösungsuche war ein wichtiger Impulsgeber und Förderer der Initiative „Arbeit und Alter“.

Die Steuergruppen waren dabei zentral in ihrer Funktion als Informationsdrehscheibe und Diskussionsplattform. Sie waren Wegbereiter zur Entwicklung von Instrumenten, wie beispielsweise dem „Förderratgeber Arbeit, Alter, Gesundheit für Unternehmen“, der nunmehr als Förderradar digital und aktuell allen zur Verfügung steht.

Mit den Netzwerkveranstaltungen wurde Kompetenz hereingeholt und ein Knowhow-Transfer in die verschiedenen beteiligten Institutionen ermöglicht. Diese Veranstaltungen sollten vor allem für „Arbeit und Alter“ sensibilisieren und mittels Best-Practice-Modellen auch ein Lernen an guten Beispielen ermöglichen. 2018 wurde im Rahmen des zehnjährigen Jubiläums von „Arbeit und Alter“ ein Sammelband mit Aufsätzen zum Netzwerk herausgegeben.

Von Beginn an wichtig war das Anliegen, das gewonnene Knowhow auf der Stakeholder-Ebene in die Breite zu bringen. Dieses Ziel ist erreicht worden, denn mittlerweile haben viele Überlegungen und Anregungen der TEP-Initiative „Arbeit und Alter“ ihren Platz in Regelprogrammen gefunden: Es gibt spezifische Beratungsformate, wie beispielsweise fit2work für Arbeitnehmer\*innen und/oder Betriebe oder Programme des BBRZ in Kärnten, in welchen REHA-Kund\*innen auch im Alter von mehr als 50 Jahren noch zielführende Ausbildungen machen können, die eine Reintegration in den Arbeitsmarkt erleichtern. Im Rahmen der Kärntner Arbeitsstiftungen werden spezifische Zielgruppenstiftungen für Ältere durchgeführt, um vor allem den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt durch adäquate Ausbildungen zu ermöglichen.

Erfreulich ist, dass mit dem Pilotprojekt „Back to the Future“ weiterhin eine Initiative von den Projektpartnern AMS und Land Kärnten zur Reintegration von älteren Arbeitsuchenden in Unternehmen unterstützt wird. Zusammenarbeitet wird dabei mit Industriebetrieben aus Kärnten, in der Pilotphase vor allem aus dem Bezirk St. Veit/Glan, um durch Unterstützung eines sozial-ökonomischen Überlassers ältere Arbeit suchende Menschen wiederum in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Erfreulich ist auch, dass mit dem Förderradar ein digitales Nachschlagwerk zur Verfügung steht, welches allen Ratsuchenden zur Verfügung steht, um sich kompakt und aktuell über Fördermöglichkeiten zum Themenkomplex „Arbeit und Alter“ zu informieren.

Mit dem Projekt „Validierung von Kompetenzen“ gehen die Projektpartner AMS und Land Kärnten einen neuen Weg in Richtung einer ganzheitlicheren Sicht auf arbeitssuchende Menschen. Im Abklären der beruflichen Möglichkeiten sollen zukünftig nicht nur formal nachweisbare Kompetenzen berücksichtigt werden, sondern auch non-formale oder informell erworbene. Das hilft vor allem bei der (Re-)Integration von älteren Arbeitsuchenden, weil damit die im Laufe ihres Lebens erworbenen non-formal und informell erworbene Kompetenzen bei der Arbeitsplatzsuche Berücksichtigung finden.

### 3 Dank

Alle von 2008 bis 2021 für „Arbeit und Alter“ verantwortlichen Mitarbeiter\*innen innerhalb der IFA Unternehmensberatung GmbH bedanken sich bei allen Mitgliedern der Steuergruppe herzlich für die jahrelange sehr gute Zusammenarbeit. Ihre Bereitschaft, den Dialog zu pflegen sowie

die Freude am gemeinsamen Entwickeln von Maßnahmen hat wesentlich zum Erfolg von „Arbeit und Alter“ beigetragen. Insbesondere gilt unser Dank dem Leiter der Förderabteilung des AMS Kärnten, Herrn Mag. Wolfgang Haberl und dem Unterabteilungsleiter der Abteilung 11 des Amtes der Kärntner Landesregierung, Herrn Dr. Gerhard Herbst als sachlich Verantwortlichen für den Arbeitsmarkt. Als Fördergeber und Diskussionspartner gewährleisteten sie mit ihrem Handeln Kontinuität und ein konstruktives Miteinander.

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Irmgard Lechner-Pirker

(Geschäftsführung der IFA Unternehmensberatung GmbH)

## 4 Literatur- und Quellenverzeichnis

**Territorialer Beschäftigungspakt (TEP) Kärnten, Steuergruppe Arbeit und Alter:** 10 Jahre Netzwerk Arbeit und Alter in Kärnten – eine Zwischenbilanz, Sammelband 2008-2018, Klagenfurt 2018

**Land Kärnten:** Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten, Klagenfurt 2020

**Land Kärnten:** Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategie 2020+ für Kärnten

**Land Kärnten:** Förderratgeber Arbeit, Alter, Gesundheit der Steuergruppe „Arbeit und Alter“, Klagenfurt 2015, 2016, 2017, 2018 und 2019

**IFA Unternehmensberatung GmbH:** Protokolle der Steuergruppen-Sitzungen von 2008 bis 2020

**Internet:**

[www.statistik.at](http://www.statistik.at), Zugriff 12/2021

[www.wibis.kwf.at](http://www.wibis.kwf.at), Zugriff 12/2021

[www.förderradar.at](http://www.förderradar.at), Zugriff 12/2021