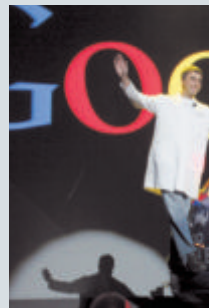


Quickonomy

Nachrichten



Beunruhigende Stille 4
Mit einem Impfstoff gegen Grippe und Vogelgrippe könnte Österreich im Pandemie-Fall die Nase vorn haben.



Drückende Druckerkosten 7
Die meisten Unternehmen drucken konzeptlos. Doch gerade hier schlummern versteckte Kosten.

Kampf ums Office 8
Mit Office-Software will Google nun Microsoft herausfordern.

Europäer nach Asien 14
Der zunehmende Ehrgeiz der Schwellenländer bringt den globalen Arbeitsmarkt in Schwung.

Selbstbestimmt leben 22
Behinderte Menschen erhalten personale Unterstützung für Beruf und Ausbildung.

Kommentare

Altersvorsorge neu gedacht 16
Die Vorsorge gegen das Alter beginnt am besten, wenn es noch nicht vorhanden ist. Mit 25 etwa.

Es kommt bestimmt 16
So sicher wie das papierlose Klo kommt das papierlose Büro.

Vergeudung als Lebensprinzip 16
Dass Arbeitnehmer in Österreich schon sehr früh zum alten Eisen zählen, ist eine enorme Ressourcenverschwendung.

Auf die Mischung kommt es an... 24
Die Stärken von jung und alt bringen ein Unternehmen zum Ticken.

Top-Manager ausgenommen 24
Vom Jugendwahn am Arbeitsmarkt bleiben nur Top-Führungskräfte verschont.

Standards

Special Innovation ab 9
Zahlenspiel 14
Dossier ab 17
Schnappschuss 22
Reaktionen auf *economy* 23
Frage der Woche 23
Consultant's Corner 24

IMPRESSUM

Economy Verlagsgesellschaft m.b.H., 1010 Wien, Gonzagagasse 12/13
Verleger und Geschäftsführung: Christian Czaak
Chefredaktion: Thomas Jäkle (jake), Rita Michlits (rem)
Redaktion: Klaus Lackner (kl), Clemens Rosenkranz (rose), Jakob Steuerer (js)
Autoren: Katrin Burgstaller, Lydia J. Goutas, Verena Hammer, Alexandra Riegler, Hannes Stieger (sti), Christine Wahlmüller
Illustrationen: Kilian Kada, Carla Müller
Titelbilder: APA Images/EPA, Bilderbox.com
Produktion: Bernhard Grabner (Artredaktion), Tristan Rohrhofer
Lektorat: Elisabeth Schöberl Webredaktion: Klaus Lackner
Druck: Luigard, 1100 Wien Druckauflage: 35.000
Internet: www.economy.at E-Mail: office@economy.at
Tel.: +43/1/253 11 00-0 Fax: +43/1/253 11 00-30

Alle Rechte, auch nach § 44 Abs. 1 Urheberrechtsgesetz:
Economy Verlagsgesellschaft m.b.H.
Abonnement: 50 Euro, Studentenabo: 30 Euro
Probeabo: 10 Euro; abo@economy.at



Fortsetzung von Seite 1

Dass mehr Ältere erwerbstätig sind, ist laut AMS-Vorstand Herbert Böhm im Interesse aller. Kern der AMS-Bemühungen: Ältere Arbeitskräfte müssen für Firmen attraktiver gemacht werden, auch mit Eingliederungsprämien oder Kombilohnbeihilfen. Heftige Kritik an der Arbeitsmarktrealität kommt von der OECD, dem Klub der Industrieländer: In Österreich ist der Anteil der Erwerbstätigen in der Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren mit 33 Prozent deutlich niedriger als in den meisten anderen OECD-Ländern. In Schweden ist die Erwerbsquote der Älteren mit 72 Prozent mehr als doppelt so hoch, auch in Norwegen, Neuseeland, Dänemark oder den USA beschäftigen die Firmen doppelt so viel ältere Mitarbeiter wie die heimischen Betriebe. Zudem sei die Zunahme bei der Erwerbsquote seit 1995 in Österreich unterdurchschnittlich, so die OECD.

Dazu kommt laut Biffl ein weiteres Phänomen: „Im internationalen Vergleich weist Österreich bei der Zahl von Überstunden bei älteren Arbeitnehmern den höchsten Wert aus.“ Grund: Erst unter Einrechnung sehr vieler Überstunden rechnen sich Ältere. Denn dank der üblichen Pauschalierung sind zahlreiche Überstunden umsonst. „Nur noch auf dem Arbeitsmarkt in Belgien und Frankreich gibt es in Europa eine so starke Selektion, dort haben nur noch die Führungskräfte und die ganz Starken und Besten einen Job“, sagt Biffl.

Für das Arbeitsmarktservice AMS ist das Glas nicht halbleer, sondern halbvoll. Auf dem heimischen Altenarbeitsmarkt gibt es zwei parallele Entwicklungen, erläutert AMS-Chef Böhm. Seit 2000 ist die Zahl der Arbeitslosen über 45 um 20 Prozent auf 76.000 gestiegen, zugleich hat die Beschäftigungsaufnahme Älterer in den vergangenen fünf Jahren um 35 Prozent auf 104.000 zugelegt. Daher ortet Böhm bei so manchem Betrieb schon einen Bewusstseinswandel hin zu stärkerer Partizipation Älterer, wenn auch manchmal notgedrungen. Ein Beispiel sei die Voest Alpine: Der Konzern musste nach der Kündigung älterer Mitarbeiter feststellen, dass das verlorene Know-how nicht durch junge Fachkräfte ersetzbar war. Daher wurden Ältere zum Teil wieder eingestellt oder als Konsultanten zurückgeholt. Nicht so positiv sieht es der ÖGB-Sekretär Richard Leutner: „Es gibt zwar schon erste Beispiele von Betrieben, die sich auf Ältere einstellen, aber der Paradigmen-Wandel bei den Firmen steckt erst in den Kinderschuhen.“ Denn Ältere müssen mit einem Klischee kämpfen, nämlich zu teuer zu sein und zu wenig zur Wertschöpfung beizutragen. Das Kostenargument sei am wenigsten relevant, so die Arbeiterkammer: Es stimme nur bei Angestellten, aber nicht



In vielen österreichischen Unternehmen gehören ältere Arbeitskräfte zu einer sehr raren Spezies. Foto: APA

bei Arbeitern, und dies sei die Hälfte aller Beschäftigten.

Als Modell für einen Bewusstseinswandel wird immer wieder Skandinavien herangezogen. Dort geht man aktiv dagegen vor, dass ältere Arbeitnehmer nicht in die Falle aus mangelnder Qualifikation und gleichzeitig steigenden Anforderungen tappen. Denn in Österreich wird Weiterbildung mit höherem Alter immer rarer. In Schweden ist lebenslanges Lernen auch im Betrieb längst selbstverständlich. „Dort sind doppelt so viele Mitarbeiter doppelt so lange in Fortbildung wie hierzulande, sagt Wallner.

Demografische Falle

Letzlich drohen Firmen, die sich nicht rechtzeitig auf die Überalterung der Gesellschaft vorbereiten, in eine demografische Falle zu geraten: Wegen sinkender Sterbeziffern und anhaltend niedriger Geburtenraten wird sich der Bevölkerungsanteil der Über-65-Jährigen bis 2050 (siehe Grafik) verdoppeln und doppelt so groß sein wie der Anteil der Unter-24-Jährigen, prognostiziert die OECD. Dennoch sei der Kulturwandel hin zur Akzeptanz älterer Arbeit-

nehmer zu vielen Firmen noch nicht durchgedrungen, meint AK-Experte Wallner. Um auf die demografischen Veränderungen zu reagieren, sei von den Unternehmen viel Hirnschmalz und Professionalität gefordert, so AMS-Vorstand Böhm.

Firmen, die auf Ältere verzichten, machen eine betriebswirtschaftliche Milchmädchenrechnung: „Ein guter Mix aus Alter und Jugend dreht die Stärke des Betriebs nach oben und bringt höhere Produktivität“, sagt AK-Experte Wallner. Beide Gruppen hätten nämlich unterschiedliche Stärken. Jüngere brächten in kurzer Zeit Leistungen auf hohem Niveau, Ältere seien bei Genauigkeit, Ausdauer und Geduld besser. „Vor- und Nachteile beider Gruppen halten sich die Waage“, resümiert Wallner. Volkswirtschaftlich beschert der geringe Anteil Älterer am Erwerbsleben Milliardenkosten für die Sozial- und Rentensysteme. Beispiel: Die Pensionsreform (schrittweise Anhebung des Eintrittsalters) hat zu einem Boom bei Frühpensionierungen wegen Arbeitsunfähigkeit geführt. Denn so kann man vorzeitig und ohne Abschläge in Rente gehen.

Immer mehr graue Panter

